

III Plan para a IGUALDADE entre mulleres e homes do Concello de Redondela, 2013-2015

ÍNDICE

I.INTRODUCCIÓN.....	4
MARCO CONCEPTUAL E DE REFERENCIA.....	6
ESTRUTURA DO PLAN.....	11
ÁREAS DE ACTUACIÓN E ACCIÓNS PROGRAMADAS.....	17
ÁREA 1. Promovendo a igualdade desde a institución.....	19
ÁREA 2. Fortalecendo o cambio de modelos e valores.....	26
ÁREA 3. Avanzando no empoderamento das mulleres.....	35
ÁREA 4. Mellorando a calidade de vida.....	39
ÁREA 5. Combatendo a violencia de xénero.....	46
APUNTAMENTOS SOBRE O PROCEDEMENTO DE SEGUIMENTO E AVALIACIÓN.....	51
ANEXOS.....	53
ANEXO I. Apuntamentos sobre a metodoloxía de elaboración.....	53
ANEXO 2. Cadro resumo estatístico de áreas e actuacións.....	56

I. INTRODUCCIÓN

O dereito á igualdade é unha condición previa e consubstancial a unha sociedade democrática e ningunha que se defina como tal debería permitir a persistencia de desigualdades orixinadas en razón do xénero. Porén, seguen a evidenciarse fondas diferenzas na situación de mulleres e homes nas distintas esferas da vida.

Unha percepción social estendida no momento presente -cando non maioritaria- apunta a unha falsa realidade: que a desigualdade entre sexos pertence ao pasado, que se trata dun reto actualmente superado posto que mulleres e homes gozan dos mesmos dereitos, unha vez a discriminación no ámbito formal tende a desaparecer. Pero o certo é que ao tempo que os avances das mulleres en distintos eidos son significativos e imparables, as diferenzas de recoñecemento, de trato e de oportunidades entre homes e mulleres seguen a persistir. Non pode falarse aínda dunha plena participación social das mulleres, ao que hai que engadir a persistencia de barreiras que dificultan a visibilización da súa presenza e da súa contribución en todos os ámbitos. Tampouco pode afirmarse que as mulleres

acceden ao emprego en iguais condicións que os homes nos aspectos retributivos, de promoción e permanencia, sendo moi inferior a súa presenza en determinados sectores. A desigualdade é tamén patente no eido da corresponsabilidade nas tarefas domésticas e de coidado, onde queda moito camiño por percorrer para eliminar a tradicional adscrición destes traballos ás mulleres; coa consecvente dificultade para conciliar a vida laboral, persoal e familiar, a cal representa un potente obstáculo para a promoción e o acceso a postos directivos ou de representación. Por último, e como forma de discriminación máis intolerable, a violencia contra as mulleres en todas as súas formas segue a ser unha terrible lacra que é necesario combater a partir dunha intensa concienciación da cidadanía que xere un absoluto rexeitamento social.

Precisamente, a concienciación do conxunto da sociedade sobre a necesaria igualdade de trato e de oportunidades de mulleres e homes resulta ineludible, na procura dun cambio do modelo cultural que transforme as mentalidades e desterre os tópicos historicamente construídos en torno ao xénero. A sensibilización

e a educación desde a infancia xogan un papel crucial na transmisión de valores e modelos para a construción dunha sociedade igualitaria, pois, ao cabo, da persistencia ou non de mentalidades e crenzas asentadas na desigualdade entre xéneros dependerá que a sociedade de mañá sexa máis xusta e igualitaria.

Os plans de igualdade entre mulleres e homes constitúen o instrumento idóneo para seguir a traballar en prol dunha igualdade real e efectiva para os dous xéneros. Máis alá de dar cumprimento a un mandato legal, o III Plan para a igualdade entre mulleres e homes representa o compromiso ético coa sociedade por parte do Concello de Redondela na loita contra a desigualdade entre xéneros nos distintos ámbitos para o período 2013-2015. Aínda que un plan de igualdade municipal precisa da implicación do conxunto da sociedade civil, entidades e axentes sociais, o grao de compromiso da institución local responsable excede o mero papel de executor das distintas medidas que se propoñen, pois debe perfilarse como un referente básico para a sociedade, como exemplo de actuación desde a responsabilidade social inherente á súa natureza.

Neste proceso de implicación e compromiso da Administración municipal consolídase, dunha banda, as boas prácticas implantadas para corrixir as desigualdades existentes; doutra, articúlase novos mecanismos e fórmulas de actuación que permitan modificar os factores económicos, sociais, históricos, responsables das desigualdades na comunidade local.

Ao longo das seguintes páxinas preséntanse os contidos do III Plan para a igualdade entre mulleres e homes do Concello de Redondela 2013-2015, que responde á seguinte estrutura expositiva: o capítulo II dedícase a perfilar o marco conceptual e normativo de referencia no que se encadra a súa elaboración e, describe os principios reitores que a guiaron. No seguinte epígrafe realízase unha breve descrición da estrutura do plan, para expoñer de seguido a parte central do documento, na que se detallan todas as accións deseñadas seguindo a estrutura previamente descrita. O capítulo quinto recolle uns apuntamentos sobre as liñas que se propoñen para o seguimento e a avaliación do plan. Por último, inclúese un apartado de anexos dedicados á metodoloxía de elaboración e á exposición dun cadro resumo estatístico das áreas e actuacións programadas.

MARCO CONCEPTUAL E DE REFERENCIA

Ao longo das últimas décadas, como froito do traballo realizado polos movementos de mulleres e por unha sociedade cada vez máis comprometida coa igualdade de xénero, os poderes públicos veñen facendo un importante esforzo en materia de regulación normativa dirixida á eliminación das desigualdades entre sexos, esforzo que no ámbito estatal e autonómico acadou nos últimos anos un importante grao de materialización.

Neste contexto cabe situar a elaboración de plans de igualdade de oportunidades entre mulleres e homes por parte das distintas administracións públicas, como instrumento imprescindible de actuación para erradicar as diferentes formas de discriminación por razóns de xénero e contribuír á construción dunha sociedade máis xusta e igualitaria.

No deseño de políticas de igualdade resulta idóneo considerar unha dobre estratexia de actuación, dirixida a contemplar, dunha banda, o deseño de medidas específicas de acción positiva desde organismos especializados, e doutra, a incorporación do principio de igualdade entre mulleres e homes, ou transversalidade de xénero, nas distintas áreas. Da combinación

destas dúas estratexias pode chegar a obterse unha maior eficacia e eficiencia das actuacións.

Neste punto resulta ineludible referirse ao *mainstreaming* de xénero, transversalidade, ou tamén chamado enfoque integrado de xénero, que asume que a perspectiva de xénero ha de ser unha estratexia gradual, que se insira en todas as fases do proceso completo de adopción de decisións públicas nas diversas áreas de actuación e que implique a todos os niveis, axentes e actores involucrados ao longo do mesmo.

Inicialmente proposto pola Comisión da Condición Xurídica e Social da Muller das Nacións Unidas no ano 1987, non é asumido explicitamente como estratexia global ata a aprobación do marco do III Programa de Acción Comunitaria a medio prazo para a Igualdade de Oportunidades entre Mulleres e Homes (1991-1995). No entanto, pode afirmarse que este concepto irrompe de forma definitiva na axenda da política internacional en 1995, mediante a Plataforma de Acción aprobada na IV Conferencia Mundial da Muller das Nacións Unidas celebrada en

Beijing, na que se pide explicitamente aos gobernos que incorporen a perspectiva de xénero nas súas actuacións.

Dependendo dos elementos que se queiran destacar na definición, a transversalidade de xénero pode entenderse como un enfoque que asume como principios fundamentais o recoñecemento e a consideración das diferenzas entre as condicións de vida, as situacións sociais, económicas e culturais e as necesidades de mulleres e homes en todas as fases da intervención pública, isto é, na decisión, planificación, execución e avaliación das políticas públicas co fin último de acadar a igualdade. Ao mesmo tempo, pode entenderse como unha estratexia que persegue a aplicación transversal da igualdade entre xéneros en todos os ámbitos e en todas as etapas das actuacións dos poderes públicos. Tendo en conta esta dobre acepción, o enfoque integrado de xénero foi definido como segue:

“A organización, a mellora, o desenvolvemento e a avaliación dos procesos políticos de maneira que a perspectiva da igualdade de xénero se incorpore en todas as políticas, a todos os niveis e en todas as etapas, por todos os actores involucrados na adopción de medidas políticas” (Consello de Europa, 1998).

Contemplado xa no II Plan de Igualdade entre mulleres e homes do Concello de Redondela 2006-2009, o principio de

transversalidade resulta reforzado no III Plan que agora se presenta, e que, xunto a outros principios reitores, inspiran este documento e representan un compromiso da institución municipal coa sociedade redondelá. Estes son:

1.Principio de responsabilidade, dando cumprimento ao preceptuado na Lei 3/2007, de 22 de marzo, para a igualdade efectiva de mulleres e homes, que insta ás administracións locais a promover o principio de igualdade de oportunidades entre sexos.

2.Principio de transversalidade, que, como se dixo, implica que os poderes públicos incorporen a perspectiva de xénero en todas as súas políticas de actuación, asegurando un enfoque integral que garanta que os intereses e necesidades das mulleres estean presentes en todos os ámbitos da actuación municipal. Superada unha visión departamental que situaba tradicionalmente as políticas de igualdade na área de muller, a transversalidade de xénero implica un compromiso activo por parte de todos e todas e de todos os departamentos municipais

3.Principio de cooperación e coordinación institucional, que supón que o esforzo se realice de maneira ordenada e sistemática para acadar unha maior eficacia das actuacións no ámbito da coordinación e colaboración interdepartamental e

interadministrativa, ao que se sumaría a necesaria cooperación cos distintos axentes sociais.

4.Principio de participación e promoción das mulleres, co fin de poñer en valor e facer máis visible a achega que as mulleres fan á sociedade, reforzar a súa participación a través de distintas canles de representación cidadá, e contribuír ao seu empoderamento.

5.Principio de diversidade, valorando os distintos intereses e necesidades da poboación desde unha dobre perspectiva: como elemento de inclusión, desde o respecto á diversidade como elemento clave para a igualdade entre as propias mulleres, pero tamén entre elas e os homes, derivada de factores culturais, sociais, económicos, de orientación sexual, de saúde, ou de calquera outra índole.

Pero non son estes os únicos principios considerados na elaboración do III Plan, posto que, como política pública de ámbito local, outros de tipo operativo impregnan o seu contido: o principio de **eficiencia**, co fin de optimizar a relación entre os recursos dispoñibles e os resultados agardados; os principios de **adecuación aos fins e de executabilidade**, pois deben dispoñerse dos recursos humanos e materiais necesarios para dar cumprimento ás accións propostas, á vez que estas teñen

que ser realistas e factibles tendo en conta os recursos actuais ou previstos; e o principio de **coherencia interna**, en tanto que o III Plan pretende situar o Concello de Redondela como exemplo de boas prácticas en materia de igualdade entre mulleres e homes.

Os conceptos e métodos que se veñen de describir beben do acervo que ao longo dos anos se foi configurando no terreo xurídico-normativo arredor do principio de igualdade de xénero nos distintos ámbitos: internacional, europeo, autonómico e local, e que constitúen o marco teórico legal no que se incardina o III Plan para a igualdade entre mulleres e homes do Concello de Redondela 2013-2015.

No plano internacional, a igualdade entre homes e mulleres aparece recollida de maneira explícita na Carta de Nacións Unidas de 1945, na Declaración Universal dos Dereitos Humanos (1948), e na Convención para a eliminación de todas as formas de discriminación contra as mulleres (CEDAW, 1979), na que se outorga rango legal á discriminación positiva na loita contra a discriminación que sofren as mulleres.

En canto ao marco xurídico comunitario, tanto no Tratado constitutivo da Comunidade Económica Europea (1957) como no Tratado de Amsterdam (1997), se atopan referencias explícitas á

garantía do principio de igualdade e establécese de xeito inequívoco como obxectivo a eliminación de desigualdades entre homes e mulleres. E xa recollido como principio fundamental figura na Carta de Dereitos Fundamentais da Unión Europea (Tratado de Niza, 2000), concretamente no seu artigo 23.

No ámbito estatal a Constitución Española recolle dous artigos claves onde enmarcar o principio de igualdade entre homes e mulleres:

- O artigo 14, que consagra a igualdade de todos os españois e españolas perante a lei, "sen que poida prevalecer discriminación ningunha por razón de nacemento, raza, sexo, relixión, opinión ou calquera outra condición ou circunstancia persoal ou social."

- E a *ratio legis* da acción positiva (artigo 9.2): "Corresponde aos poderes públicos promover as condicións para que a liberdade e a igualdade do individuo e mais dos grupos en que se integra sexan reais e efectivas; remover os atrancos que impidan ou dificulten a súa plenitude e facilitar a participación de todos os cidadáns e cidadás na vida política, económica, cultural e social."

Ademais, cómpre referirse, entre outras, ás leis máis recentes e relevantes: a Lei orgánica 1/2004, do 28 de decembro, de medidas de protección integral contra a violencia de xénero, na que se articulan medidas en materia de sensibilización, detección, prevención e intervención, e a Lei orgánica 3/2007, do 22 de marzo, para a igualdade efectiva de mulleres e homes.

No plano autonómico hai que salientar tamén o desenvolvemento lexislativo en materia de igualdade e de loita contra a violencia de xénero, en concreto: a Lei 7/2004, do 16 de xullo, galega para a igualdade de mulleres e homes, a Lei 2/2007, do 28 de marzo, do traballo en igualdade das mulleres de Galicia que, entre outras cuestións, articula medidas en materia de conciliación no ámbito municipal, e a Lei 11/2007, do 27 de xullo, galega para a prevención e o tratamento integral da violencia de xénero, para cuxo desenvolvemento se contempla a participación activa dos concellos, como administración máis próxima á cidadanía.

Xa na perspectiva municipal, cómpre aludir á Lei 7/1985, de 2 de abril, reguladora das Bases de Réxime Local, que constitúe a norma xurídica básica que desenvolve a garantía constitucional da autonomía local e a súa reforma pola Lei 27/2013, de 27 de decembro, de racionalización e sostenibilidade da

Administración Local. Como sinala a Lei 7//1985 no seu epígrafe 1.1, "o municipio constitúe unha entidade básica para a organización territorial do Estado e canle inmediata de participación cidadá nos asuntos públicos, que institucionalizan e xestionan con autonomía os intereses propios das correspondentes colectividadeas". E en relación co Plan de igualdade que se presenta, convén subliñar o artigo 25, no que se establece que no ámbito das súas competencias e para a xestión dos seus intereses, o Municipio pode promover actividades e prestar servizos públicos que contribúan a satisfacer as necesidades e aspiracións da comunidade veciñal. Entre as competencias máis directamente relacionadas cos plans de igualdade figuran: a avaliación e información de situacións de necesidade social e atención inmediata a persoas en situación ou risco de exclusión social, a promoción e xestión de vivenda, a promoción do deporte e das instalacións deportivas e de ocupación do tempo libre, a promoción da cultura e os seus equipamentos e a participación na vixilancia do cumprimento da escolaridade obrigatoria. Así mesmo, como recolle o artigo 27 na súa nova redacción, no terreo da delegación competencial, os municipios poderán realizar

actividades relativas á prestación dos servizos sociais, promoción da igualdade de oportunidades e prevención da violencia contra a muller e actividades complementarias nos centros docentes.

Por último, ademais deste desenvolvemento normativo cómpre facer referencia á planificación estratéxica en materia de igualdade que se vén realizando desde os distintos ámbitos, en concreto: no ámbito comunitario, á Estratexia Europea 2010-2015 e no estatal, á espera da aprobación dun novo Plan estratéxico de igualdade de oportunidades para os vindeiros anos, segue en vigor o do período 2008-2011, avaliado durante o ano 2012. Xa no plano autonómico, o Goberno galego aprobou recentemente o VI Plan Galego para a igualdade entre mulleres e homes. Estratexia 2013-2015, no que se propoñen os seguintes seis eixos de actuación: 1) Mellora da gobernanza en favor da igualdade, 2) Cambio de valores e modelos para a igualdade, 3) Aproveitamento do talento feminino, 4) Conciliación corresponsable e calidade de vida, 5) Participación activa das mulleres na sociedade e 6) Acción integral para combater a violencia de xénero.

ESTRUTURA DO PLAN

O III Plan para a igualdade entre mulleres e homes do Concello de Redondela 2013-2015 responde a unha estrutura articulada en catro elementos: as **áreas de intervención**, como ámbitos concretos e delimitados para o traballo, asociadas a un **obxectivo xeral** ou estratéxico perseguido en cada unha delas. Á súa vez, cada obxectivo xeral desagregase en **obxectivos operativos** ou metas destinadas a conseguir o fin recollido nese obxectivo global. No último nivel sitúanse as **accións**, ou propostas concretas de actuación para o desenvolvemento de cada unha das áreas que conforman o Plan, a través do logro dos respectivos obxectivos.

ESTRUTURA DO III PLAN PARA A IGUALDADE ENTRE MULLERES E HOMES DO CONCELLO DE REDONDELA, 2013-2015

Ademais, a partir dunha numeración correlativa, indicativa da área e obxectivo operativo no que se insiren, cada unha das accións van acompañadas doutra información descritiva, a saber: a relacionada coa poboación destinataria, baixo a denominación de "persoas/entidades destinatarias" e a indicación do departamento ou departamentos municipais responsables da súa execución.

En canto á denominación das áreas de intervención optouse por expresións que refiren movemento, co fin de transmitir un significado simbólico de continuidade e de acción permanente desde a institución para o logro dos obxectivos que se propoñen.

Integran o III Plan para a igualdade entre mulleres e homes do Concello de Redondela, 2013-2015 as seguintes áreas de actuación:

- Área 1. Promovendo a igualdade desde a institución.
- Área 2. Fortalecendo o cambio de modelos e valores.
- Área 3. Avanzando no empoderamento das mulleres.
- Área 4. Mellorando a calidade de vida.
- Área 5. Combatendo a violencia de xénero.

Cada unha destas áreas de intervención leva asociado o seu respectivo obxectivo xeral, e para dar resposta a este, perfiláronse outros, de tipo operativo, que se enumeran nas seguintes táboas:

ÁREA 1. PROMOVEDO A IGUALDADE DESDE A INSTITUCIÓN

OBXECTIVO XERAL:

Incorporar o principio da transversalidade de xénero na actuación xeral da Administración Municipal, fomentando as políticas de igualdade no seo da súa organización como exemplo e modelo de intervención para conseguir a igualdade efectiva entre as mulleres e os homes de Redondela.

Obxectivo operativo 1.1

Impulsar o enfoque integrado de xénero nas relacións da Administración municipal con outros entes públicos, coas empresas e co conxunto da sociedade civil.

Obxectivo operativo 1.2

Contribuír á visibilización de mulleres e homes por igual a través da integración da perspectiva de xénero na comunicación do Concello.

Obxectivo operativo 1.3

Promover e reforzar o principio de igualdade efectiva entre mulleres e homes nos procesos internos da organización municipal.

ÁREA 2. FORTALECENDO O CAMBIO DE MODELOS E VALORES

OBXECTIVO XERAL:

Dar continuidade ao labor de concienciación do conxunto da cidadanía sobre a necesidade de procurar un novo modelo de sociedade que non discrimine as persoas por razón de xénero, a través da sensibilización e formación en modelos e valores de igualdade entre mulleres e homes, desde a infancia ata a idade adulta.

Obxectivo operativo 2.1

Potenciar a coeducación e os modelos de relacións en igualdade a través de accións de sensibilización, formación e información en materia de igualdade de xénero dirixidos ao conxunto da sociedade e, nomeadamente, á comunidade educativa (alumnado, profesorado e familias).

Obxectivo operativo 2.2

Sensibilizar o conxunto da cidadanía sobre a igualdade entre mulleres e homes, na procura dun novo modelo de organización social que supere os tradicionais roles e estereotipos de xénero.

ÁREA 3. AVANZANDO NO EMPODERAMENTO DAS MULLERES

OBXECTIVO XERAL:

Impulsar a participación plena das mulleres en todas as esferas da sociedade mediante o reforzo da súa presenza nas estruturas de participación cidadá e na vida económica de Redondela, así como o acceso ao emprego en condicións de igualdade cos homes.

Obxectivo operativo 3.1

Promover a participación activa das mulleres nos distintos eidos da vida social, cultural e deportiva, como xeito de reforzar a súa confianza e capacidades e mellorar a súa situación.

Obxectivo operativo 3.2

Mellorar a empregabilidade das mulleres mediante o fomento de distintas fórmulas de participación na actividade económica e a sensibilización do empresariado.

ÁREA 4. MELLORANDO A CALIDADE DE VIDA

OBXECTIVO XERAL:

Contribuír ao benestar integral da poboación de Redondela mediante actuacións que melloren a saúde, ao tempo que se dispoñen os recursos e servizos necesarios para a conciliación da vida persoal, familiar e laboral e se incorpora o enfoque de xénero á planificación do territorio, na perspectiva de avanzar nun modelo de sociedade máis equitativo entre sexos que redunde nunha mellor calidade de vida de todas as persoas nun contorno sustentable.

Obxectivo operativo 4.1

Contribuír ao benestar físico e psicosocial das mulleres a través de accións de promoción da saúde, desde unha perspectiva de participación activa no seu autocoidado.

Obxectivo operativo 4.2

Facilitar o acceso das mulleres aos recursos sociais existentes, en particular para aquelas que se atopan en situación de vulnerabilidade social.

Obxectivo operativo 4.3

Fortalecer os recursos e servizos que permiten a conciliación da vida persoal, familiar e laboral.

Obxectivo operativo 4.4

Contribuír á mellora do contorno no que habita a poboación redondelá a través dunha planificación do territorio que inclúa o enfoque de xénero e faga posible o deseño de infraestruturas e recursos adaptados ás necesidades de mulleres e homes, facilitando a conciliación da vida persoal, familiar e laboral.

ÁREA 5. COMBATENDO A VIOLENCIA DE XÉNERO

OBXECTIVO XERAL:

Avanzar na loita contra a violencia de xénero desde a necesaria sensibilización e toma de conciencia da sociedade perante todas as formas de violencia contra as mulleres, e mellorar os recursos existentes en materia de prevención e atención ás vítimas.

Obxectivo operativo 5.1

Desenvolver accións de sensibilización e concienciación sobre a violencia contra as mulleres dirixidas ao conxunto da cidadanía, que aumenten o seu rexeitamento social e contribúan á súa prevención.

Obxectivo operativo 5.2

Mellorar a atención as vítimas da violencia de xénero, a través do impulso á coordinación dos recursos existentes.

ÁREAS DE ACTUACIÓN E ACCIÓNS PROGRAMADAS

O capítulo que agora se inicia constitúe a parte central do presente documento, pois nel se detallan o conxunto de actuacións programadas polo Concello de Redondela para dar consecución aos obxectivos que se veñen de enumerar en cada unha das áreas de acción contempladas no plan.

ÁREA 1. PROMOVEDO A IGUALDADE DESDE A INSTITUCIÓN

ÁREA 2. FORTALECENDO O CAMBIO DE MODELOS E VALORES

ÁREA 3. AVANZANDO NO EMPODERAMENTO DAS MULLERES

ÁREA 4. MELLORANDO A CALIDADE DE VIDA

ÁREA 5. COMBATENDO A VIOLENCIA DE XÉNERO

ÁREA 1. PROMOVEDO A IGUALDADE DESDE A INSTITUCIÓN

Como se indicaba no capítulo dedicado ao marco teórico e de referencia, a elaboración do III Plan para a igualdade entre mulleres e homes do Concello de Redondela, 2013-2015 integra como un dos principais principios reitores a aplicación da transversalidade de xénero, o que se traduce nunha forte aposta pola incorporación da perspectiva de xénero a todas as áreas de actuación municipal.

A transversalidade de xénero constituía xa un pilar fundamental do II Plan, no que, con carácter previo á exposición das distintas áreas de intervención, se introducía un bloque de medidas que baixo o título de "Transversalidade" tiña por obxecto responder "á necesidade de incorporar a perspectiva de xénero na dinámica formal e orgánica da política municipal".

Esta primeira área que de seguido se presenta, "Promovendo a igualdade desde a institución", pretende dar continuidade ás boas prácticas iniciadas no Concello de Redondela, e incrementar o seu nivel de compromiso co principio de igualdade entre mulleres e homes, de maneira que máis alá do establecemento de accións dirixidas á introdución deste principio

na organización interna da Administración municipal, a institución pase a converterse en modelo de intervención en favor da igualdade para o resto da sociedade redondelá.

A integración da igualdade de oportunidades nas administracións públicas non pode entenderse unicamente desde a sensibilidade persoal. Así, aínda que é importante a concienciación das persoas con responsabilidades políticas e das e dos profesionais que traballan na institución, é igualmente necesario poñer en marcha actuacións dirixidas á capacitación profesional en materia de igualdade de xénero.

Así mesmo, debe fomentarse internamente unha participación equilibrada segundo o sexo nos órganos internos de decisión e participación, á vez que se impulsa o enfoque integrado de xénero a través das relacións que a Administración local establece con outros entes, empresas e co conxunto da sociedade.

Por último, a comunicación institucional constitúe tamén un importante instrumento para a transmisión de contidos ao conxunto da cidadanía, os cales teñen que estar, sen dúbida, libres de significados que poidan incidir na desigualdade, e deben, pola contra, contribuír á visibilización de mulleres e de homes por igual.

OBXECTIVO XERAL

Incorporar o principio da transversalidade de xénero na actuación xeral da Administración Municipal, fomentando as políticas de igualdade no seo da súa organización como exemplo e modelo de intervención para conseguir a igualdade efectiva entre as mulleres e os homes de Redondela.

OBXECTIVO OPERATIVO 1.1

Impulsar o enfoque integrado de xénero nas relacións da Administración municipal con outros entes públicos, coas empresas e co conxunto da sociedade civil.

ACCIÓN 1.1.1

Difundir o III Plan para a igualdade entre mulleres e homes do Concello de Redondela, 2013-2015 mediante a elaboración dunha edición manexable e sinxela.

- PERSOAS/ENTIDADES DESTINATARIAS: principais axentes sociais e poboación en xeral de Redondela.
- DEPARTAMENTO/S RESPONSABLE/S: departamento municipal con competencias en Igualdade.

ACCIÓN 1.1.2

Potenciar a coordinación e colaboración con outras organizacións competentes en materia de igualdade e cos distintos axentes sociais para mellorar a aplicación efectiva de accións transversais de xénero.

- PERSOAS/ENTIDADES DESTINATARIAS: outras administracións e organizacións con competencias en igualdade e axentes sociais do municipio.
- DEPARTAMENTO/S RESPONSABLE/S: departamento municipal con competencia en igualdade.

ACCIÓN 1.1.3

Introducir paulatinamente nos procesos de contratación de servizos criterios de adxudicación orientados a valorar positivamente a implantación de plans ou políticas de igualdade contrastadas no seo das empresas concursantes.

- PERSOAS/ENTIDADES DESTINATARIAS: empresas prestadoras de servizos ao Concello.
- DEPARTAMENTO/S RESPONSABLE/S: departamento municipal con competencia en contratación de servizos.

ACCIÓN 1.1.4

Impulsar a colaboración cos distintos medios de comunicación de Redondela na erradicación da discriminación por razóns de xénero; promovendo a utilización dunha linguaxe inclusiva e a visibilización do labor das mulleres.

- PERSOAS/ENTIDADES DESTINATARIAS: medios de comunicacións de Redondela e poboación xeral.
- DEPARTAMENTO/S RESPONSABLE/S: departamento municipal con competencia en igualdade.

OBXECTIVO OPERATIVO 1.2

Contribuír á visibilización de mulleres e homes por igual a través da integración da perspectiva de xénero na comunicación do Concello.

ACCIÓN 1.2.1

Promover a utilización dunha linguaxe inclusiva en toda a comunicación institucional da Administración municipal.

- PERSOAS/ENTIDADES DESTINATARIAS: poboación xeral redondelá.
- DEPARTAMENTO/S RESPONSABLE/S: departamento municipal con competencia en comunicación.

ACCIÓN 1.2.2

Levar a cabo unha revisión da páxina web do Concello desde a perspectiva de xénero que atenda tanto á exposición e organización de todos os contidos desde o punto de vista visual, como de acceso ao enlace do Departamento de Igualdade, velando pola utilización dunha linguaxe e imaxes inclusivas en todos os seus contidos.

- PERSOAS/ENTIDADES DESTINATARIAS: poboación xeral redondelá.
- DEPARTAMENTO/S RESPONSABLE/S: departamento municipal con competencia en comunicación, departamento municipal con competencia en normalización lingüística e departamento municipal con competencia en novas tecnoloxías.

ACCIÓN 1.2.3

Crear un enlace na páxina web do Concello destinado á difusión de información de interese das asociacións representadas no Consello da Muller.

- PERSOAS/ENTIDADES DESTINATARIAS: colectivos representados no Consello da Muller e poboación xeral de Redondela.
- DEPARTAMENTO/S RESPONSABLE/S: departamento municipal con competencia en comunicación, departamento municipal con competencia en igualdade e departamento municipal con competencia en novas tecnoloxías.

ACCIÓN 1.2.4

Editar con carácter anual unha Axenda Municipal na que se inclúa unha guía de recursos de interese para as mulleres.

- PERSOAS/ENTIDADES DESTINATARIAS: poboación xeral redondelá.
- DEPARTAMENTO/S RESPONSABLE/S: departamento municipal con competencia en igualdade.

OBXECTIVO OPERATIVO 1.3

Promover e reforzar o principio de igualdade efectiva entre mulleres e homes nos procesos internos da organización municipal.

ACCIÓN 1.3.1

Levar a cabo un diagnóstico sobre a composición do cadro de persoal do Concello que atenda a niveis retributivos, grupos e escala, así como ao nivel utilización de medidas de conciliación por mulleres e por homes.

- **PERSOAS/ENTIDADES DESTINATARIAS:** persoal do Concello.
- **DEPARTAMENTO/S RESPONSABLE/S:** departamento municipal con competencia en persoal.

ACCIÓN 1.3.2

Proporcionar recursos formativos ao persoal do Concello para a súa capacitación en materia de igualdade entre sexos, especialmente no que atinxe á introdución do enfoque de xénero na planificación de políticas e programas e na avaliación do seu impacto.

- **PERSOAS/ENTIDADES DESTINATARIAS:** persoal do Concello.
- **DEPARTAMENTO/S RESPONSABLE/S:** departamento municipal con competencia en igualdade.

ACCIÓN 1.3.3

Levar a cabo de forma sistemática o tratamento e recompilación da información estatística desagregada por sexo en todos os Departamentos do Concello.

- **PERSOAS/ENTIDADES DESTINATARIAS:** conxunto de Departamentos municipais.

- DEPARTAMENTO/S RESPONSABLE/S: Alcaldía.

ACCIÓN 1.3.4

Impulsar unha participación equilibrada de mulleres e homes nos órganos de Goberno, comisións municipais, e en xeral calquera tipo de órgano con funcionamento colexiado, como xurados de certames e similares.

- PERSOAS/ENTIDADES DESTINATARIAS: persoal do Concello, cargos de representación política da Corporación e poboación xeral redondelá.
- DEPARTAMENTO/S RESPONSABLE/S: Alcaldía.

ACCIÓN 1.3.5

Instalar nas dependencias municipais soportes informativos dirixidos ao persoal do Concello para difundir contidos en materia de conciliación.

- PERSOAS/ENTIDADES DESTINATARIAS: persoal do Concello.
- DEPARTAMENTO/S RESPONSABLE/S: departamento municipal con competencia en persoal.

ACCIÓN 1.3.6

Desenvolver accións de sensibilización orientadas a un uso máis intenso das distintas medidas de conciliación da vida persoal, familiar e laboral por parte dos homes.

- PERSOAS/ENTIDADES DESTINATARIAS: persoal do Concello.
- DEPARTAMENTO/S RESPONSABLE/S: departamento municipal con competencia en persoal.

ACCIÓN 1.3.7

Introducir un módulo sobre a transversalidade de xénero e sobre o III Plan para a igualdade entre mulleres e homes do Concello de Redondela 2013-2015 nos temarios de concursos e oposicións que convoque o Concello.

- PERSOAS/ENTIDADES DESTINATARIAS: persoal do Concello e persoas aspirantes na convocatoria.
- DEPARTAMENTO/S RESPONSABLE/S: departamento municipal con competencia en persoal.

ÁREA 2. FORTALECENDO O CAMBIO DE MODELOS E VALORES

O traballo do Concello de Redondela en favor da igualdade entre homes e mulleres alcanza un elevado grao de compromiso cando se trata de desenvolver accións tendentes á transformación do modelo social imperante, sustentado en valores e estereotipos que fomentan e perpetúan as desigualdades de xénero.

Así, o título desta segunda área de actuación, "Fortalecendo o cambio de modelos e valores", pon de manifesto o interese da institución municipal por reforzar o camiño xa iniciado no terreo da sensibilización e da educación para a igualdade de xénero de toda a cidadanía.

Este labor debe comezar desde a infancia, polo que o ámbito educativo se perfila como o campo de traballo máis idóneo. A educación é un dos recursos máis importantes para as persoas; aprender e saber non deben limitarse a dispoñer de ferramentas para a aprendizaxe e a interpretación da realidade, significa apreender e interiorizar valores de igualdade e respecto. A coeducación constitúe polo tanto un eixe fundamental de

actuación nunha perspectiva multidimensional: como vía para a transmisión de valores relacionados co respecto e a igualdade de todas as persoas, para a eliminación de estereotipos e roles construídos historicamente en torno ao xénero, para o fomento de mentalidades que interioricen plenamente a corresponsabilidade de homes e mulleres nas tarefas domésticas e de coidado e para o desenvolvemento de relacións afectivo-sexuais baseadas no respecto e o bo trato.

En Redondela o alumnado de todos os niveis da ensinanza non universitaria (desde Educación infantil ata Bacharelato ou Ciclos), ascende a 4.321 persoas, segundo datos da Consellería de Cultura, Educación e Ordenación Universitaria para o curso 2013-2014. Un dato ben indicativo da asunción de estereotipos sexistas reflícteno a opción de estudos dos rapaces e das rapazas do municipio: as mulleres son maioría no Bacharelato de Humanidades e Ciencias Sociais -63% en 1º curso, e 76% en 2º-, se ben no Bacharelato Científico-tecnolóxico as proporcións están máis equiparadas, cunha composición maioritariamente feminina no 1º curso -54,1%-. Pero é no ámbito da Formación profesional onde a orientación dos/as rapaces/as de Redondela se presenta completamente estereotipada: nos ciclos formativos da familia de Electricidade e electrónica a presenza das rapazas

é anecdótica, á vez que na de Automoción todos os que estudan son homes. Pero ademais, no Ciclo de Atención a persoas en situación de dependencia e no Ciclo de Educación infantil a presenza de mulleres é elevadísima -á volta do 90% en ambos os dous-, sendo menos dispares as distribucións segundo o xénero nos ciclos das familias de Administración e Finanzas e Comercio, aínda que tamén cunha presenza feminina maioritaria.

Estes datos non só veñen a evidenciar a importancia, como medida concreta, de fomentar unha orientación académica e profesional igualitaria desde a óptica de xénero, senón que representan un claro exemplo de que os estereotipos e modelos sexistas están aínda moi presentes na nosa sociedade.

Pero a información e a formación en materia de igualdade entre mulleres e homes debe estenderse ao conxunto da comunidade educativa, polo que é importante poñer en marcha actuacións dirixidas ao persoal docente e ás familias e, en xeral, a todas as persoas implicadas na educación e coidado dos/as menores/as.

Así mesmo, debe ter continuidade o esforzo pedagóxico e de sensibilización que o Concello de Redondela vén realizando desde hai anos para concienciar o conxunto da cidadanía en

torno á procura dun novo modelo de organización social no que non teñan cabida as diferentes formas de desigualdade entre os sexos; así como para visibilizar a presenza e contribución das mulleres aos distintos ámbitos, a miúdo situada nun plano secundario respecto á dos homes, particularmente nalgúns sectores.

OBXECTIVO XERAL

Dar continuidade ao labor de concienciación do conxunto da cidadanía sobre a necesidade de procurar un novo modelo de sociedade que non discrimine as persoas por razón de xénero, a través da sensibilización e formación en modelos e valores de igualdade entre mulleres e homes, desde a infancia ata a idade adulta.

OBXECTIVO OPERATIVO 2.1

Potenciar a coeducación e os modelos de relacións en igualdade a través de accións de sensibilización, formación e información en materia de igualdade de xénero dirixidos ao conxunto da sociedade e, nomeadamente, á comunidade educativa (alumnado, profesorado e familias).

ACCIÓN 2.1.1

Levar a cabo actividades de sensibilización (campañas, obradoiros...) dirixidas a superar os estereotipos de xénero na elección de xogos e xoguetes.

- PERSOAS/ENTIDADES DESTINATARIAS: poboación xeral redondelá.
- DEPARTAMENTO/S RESPONSABLE/S: departamento municipal con competencia en igualdade.

ACCIÓN 2.1.2

Realizar unha revisión desde a perspectiva de xénero do conxunto de materiais educativos do Concello (xogos, xoguetes, vídeos, video-xogos, libros, contos, ...)

- PERSOAS/ENTIDADES DESTINATARIAS: poboación infantil e xuvenil de Redondela.
- DEPARTAMENTO/S RESPONSABLE/S: departamento municipal con competencia en educación, departamento municipal con competencia en igualdade, departamento municipal con competencia en cultura e outros que se ocupen da elaboración deste tipo de material.

ACCIÓN 2.1.3

Poñer en marcha programas educativos nos centros de ensino dirixidos ao fomento da corresponsabilidade no traballo doméstico e de coidados, desde a infancia e en todos os niveis educativos.

- PERSOAS/ENTIDADES DESTINATARIAS: poboación escolar redondelá.
- DEPARTAMENTO/S RESPONSABLE/S: departamento municipal con competencia en educación.

ACCIÓN 2.1.4

Desenvolver accións formativas sobre relacións afectivo-sexuais nas que se traballen de xeito especial contidos relacionados cun modelo de afectividade libre de estereotipos sexistas, así como as relacións respectuosas e o bo trato.

- PERSOAS/ENTIDADES DESTINATARIAS: alumnado de Ensinanza Secundaria Obrigatoria.
- DEPARTAMENTO/S RESPONSABLE/S: departamento municipal con competencia en educación.

ACCIÓN 2.1.5

Organizar, en colaboración cos centros de ensino secundario, sesións orientadas á resolución de dúbidas en materia de relacións de parella e sexualidade, con participación de mozos e mozas, profesorado e persoal especializado.

- PERSOAS/ENTIDADES DESTINATARIAS: alumnado de 3º e 4º curso de Ensinanza Secundaria Obrigatoria.

- DEPARTAMENTO/S RESPONSABLE/S: departamento municipal con competencia en educación.

ACCIÓN 2.1.6

Realizar actividades informativas sobre orientación académica e profesional non sexista.

- PERSOAS/ENTIDADES DESTINATARIAS: alumnado de Ensinanza Secundaria Obrigatoria.
- DEPARTAMENTO/S RESPONSABLE/S: departamento municipal con competencia en educación.

ACCIÓN 2.1.7

Desenvolver actuacións informativas dirixidas á mocidade que axuden a visibilizar a segregación de xénero existente no eido deportivo (clubes, federacións) tanto no terreo das preferencias, expectativas e intereses, como na escasa presenza das mulleres nas profesións no sector deportivo (arbitraxe; equipos directivos; entreno...).

- PERSOAS/ENTIDADES DESTINATARIAS: alumnado de Ensinanza Secundaria Obrigatoria.
- DEPARTAMENTO/S RESPONSABLE/S: departamento municipal con competencia en educación, departamento municipal con competencia en deporte, departamento municipal con competencia en xuventude.

ACCIÓN 2.1.8

Desenvolver accións formativas dirixidas ao profesorado nas que se aborde de xeito integral a coeducación e a igualdade de xénero, para que poidan ser asumidas e incorporadas ao seu labor cotiá.

- PERSOAS/ENTIDADES DESTINATARIAS: persoal docente de todos os niveis educativos.
- DEPARTAMENTO/S RESPONSABLE/S: departamento municipal con competencia en educación.

ACCIÓN 2.1.9

Organizar espazos para o debate nos que se aborden dúbidas e inquiredanzas do profesorado sobre a evolución da coeducación e a prevención da violencia de xénero desde os centros educativos.

- PERSOAS/ENTIDADES DESTINATARIAS: persoal docente de todos os niveis educativos.

- DEPARTAMENTO/S RESPONSABLE/S: departamento municipal con competencia en educación.

ACCIÓN 2.1.10

Levar a cabo accións informativas dirixidas ás nais e pais, avoas/ás, titores/as, e en xeral, a persoas dedicadas ao coidado dos/as nenos/as, sobre educación en igualdade e corresponsabilidade.

- PERSOAS/ENTIDADES DESTINATARIAS: nais e pais, avós/as e outras persoas dedicadas ao coidados dos/as menores.
- DEPARTAMENTO/S RESPONSABLE/S: departamento municipal con competencia en educación.

ACCIÓN 2.1.11

Realizar accións de sensibilización en colaboración cos centros educativos e as AMPAS, dirixidas a nais e pais co fin de fomentar a diversificación na práctica deportiva por parte de rapazas e rapaces.

- PERSOAS/ENTIDADES DESTINATARIAS: nais e pais dos/as escolares de Educación Infantil e Primaria.
- DEPARTAMENTO/S RESPONSABLE/S: departamento municipal con competencia en educación.

ACCIÓN 2.1.12

Organizar charlas informativas dirixidas a nais e pais sobre unha elección de estudos e orientación profesional libre de estereotipos de xénero.

- PERSOAS/ENTIDADES DESTINATARIAS: nais e pais de rapaces/as que cursan Ensinanza Secundaria Obrigatoria.
- DEPARTAMENTO/S RESPONSABLE/S: departamento municipal con competencia en educación.

OBXECTIVO OPERATIVO 2.2

Sensibilizar o conxunto da cidadanía sobre a igualdade entre mulleres e homes, na procura dun novo modelo de organización social que supere os tradicionais roles e estereotipos de xénero.

ACCIÓN 2.2.1

Poñer en marcha campañas de sensibilización social sobre diversas temáticas relacionadas coa necesaria igualdade real e efectiva entre mulleres e homes.

- PERSOAS/ENTIDADES DESTINATARIAS: poboación xeral redondelá.
- DEPARTAMENTO/S RESPONSABLE/S: departamento municipal con competencia en igualdade.

ACCIÓN 2.2.2

Realizar obradoiros de corresponsabilidade dirixidos a homes e a mulleres nos que se traballe na realización de tarefas atribuídas ao sexo contrario por mor da construción social de estereotipos de xénero.

- PERSOAS/ENTIDADES DESTINATARIAS: poboación xeral redondelá.
- DEPARTAMENTO/S RESPONSABLE/S: departamento municipal con competencia en igualdade.

ACCIÓN 2.2.3

Organizar ciclos de cine que incorporen a perspectiva de xénero, especialmente dirixidos á mocidade.

- PERSOAS/ENTIDADES DESTINATARIAS: mocidade e poboación en xeral de Redondela.
- DEPARTAMENTO/S RESPONSABLE/S: departamento municipal con competencia en cultura.

ACCIÓN 2.2.4

Organizar ciclos de teatro desde a perspectiva de xénero, especialmente dirixidos á mocidade.

- PERSOAS/ENTIDADES DESTINATARIAS: mocidade e poboación en xeral de Redondela.
- DEPARTAMENTO/S RESPONSABLE/S: departamento municipal con competencia en cultura.

ACCIÓN 2.2.5

Poñer en marcha actuacións en formatos novos dirixidas á poboación infantil-xuvenil, destinadas a compartir experiencias no ámbito deportivo en actividades desenvolvidas maioritariamente polo sexo contrario, que axuden a vencer os estereotipos sexistas imperantes na práctica deportiva.

- PERSOAS/ENTIDADES DESTINATARIAS: poboación infantil-xuvenil de Redondela.
- DEPARTAMENTO/S RESPONSABLE/S: departamento municipal con competencia en deporte.

ACCIÓN 2.2.6

Manter a planificación de exposicións sobre distintas temáticas relacionadas coa igualdade entre mulleres e homes ao longo de todo o ano.

- PERSOAS/ENTIDADES DESTINATARIAS: poboación xeral de Redondela.
- DEPARTAMENTO/S RESPONSABLE/S: departamento municipal con competencia en cultura.

ACCIÓN 2.2.7

Incorporar paulatinamente a perspectiva de xénero nos contidos e soportes publicitarios que se difundan desde os departamentos municipais, co fin de contribuír á visibilización das mulleres en condicións de igualdade.

- PERSOAS/ENTIDADES DESTINATARIAS: poboación xeral redondelá.
- DEPARTAMENTO/S RESPONSABLE/S: conxunto de departamentos municipais.

ACCIÓN 2.2.8

Organizar encontros para a convivencia interxeracional nos que participen mulleres maiores da vila, co fin de poñer en valor a súa contribución á sociedade galega, nomeadamente como transmisoras da súa cultura e da súa fala.

- PERSOAS/ENTIDADES DESTINATARIAS: poboación xeral redondelá.
- DEPARTAMENTO/S RESPONSABLE/S: departamento municipal con competencia en cultura.

ÁREA 3. AVANZANDO NO EMPODERAMENTO DAS MULLERES

Outra mostra máis das desigualdades de xénero vén dada polas dificultades estruturais que historicamente afectan ás mulleres no acceso aos mecanismos de participación, de toma de decisións e de poder. Precisamente, o empoderamento fai referencia a estes conceptos, nos que se pretende avanzar a través dos obxectivos que se contemplan nesta área, e que perseguen a participación social plena das mulleres en todas as esferas da sociedade.

En primeiro termo, cómpre potenciar a participación das mulleres de Redondela nos distintos eidos da vida social, cultural e deportiva, o que redundará nun maior nivel de autonomía persoal. Neste traballo xoga un papel fundamental o movemento asociativo, polo que se debe impulsar a participación das mulleres en organizacións de todo tipo. Con esta actuación, a institución municipal dará cumprimento ao precepto recollido na Lei orgánica 3/2007 para a igualdade efectiva de mulleres e homes, que no seu artigo 14 establece como criterios xerais de actuación dos poderes públicos, entre outros: "o fomento de instrumentos de colaboración entre as distintas administracións

públicas e os axentes sociais, as asociacións de mulleres e outras entidades privadas" (art. 14.9).

Pero o avance no empoderamento das mulleres se estende tamén ao plano económico, polo que o incremento da súa participación na vida económica virá dada pola mellora das posibilidades de acceso, permanencia e promoción no emprego. Neste sentido, o Concello de Redondela vén poñendo en marcha distintos recursos orientados a mellorar a empregabilidade das mulleres. Segundo datos de paro rexistrado no mes de outubro de 2013, en Redondela estaban inscritas na oficina de emprego un total de 2.863 persoas e o 59,7% delas eran mulleres. Aproximadamente a metade destas 1.709 mulleres en situación de desemprego teñen máis de 45 anos. Cómpre, polo tanto, articular os mecanismos precisos que contribúan á inserción laboral, en especial das mulleres con maiores dificultades de acceso, a través de recursos de apoio personalizados e formación para a mellora da capacitación profesional. Así mesmo, debe potenciarse a iniciativa empresarial e o autoemprego, a través de distintas fórmulas de emprendemento.

Desde os anos oitenta a incorporación das mulleres ao ámbito do emprego remunerado é imparable. Pero esta maior presenza

non veu acompañada por unha participación dos homes na esfera doméstica e de coidados ao mesmo nivel. Así, o desequilibrio do reparto das responsabilidades doméstico-familiares evidénciase de maneira moi nidia no feito de que as mulleres soportan a denominada "dobre xornada". É preciso crear un modelo social corresponsable, no que se impliquen as administracións públicas e as entidades privadas; unha nova cultura do traballo e da conciliación de tempos é imprescindible, ámbito no que as empresas xogan un papel fundamental. Cómpre, polo tanto, desenvolver actuacións tendentes á conformación desta nova cultura entre o tecido empresarial de Redondela, a través da información e asesoramento sobre todas aquelas cuestións relacionadas coa igualdade de xénero e o fomento de fórmulas de organización que contemplan a reordenación dos tempos de traballo, con vantaxes máis que contrastadas para incrementar a satisfacción laboral da

poboación traballadora e a mellora da calidade de vida de todas as persoas.

OBXECTIVO OPERATIVO 3.1

Promover a participación activa das mulleres nos distintos eidos da vida social, cultural e deportiva, como xeito de reforzar a súa confianza e capacidades e mellorar a súa situación.

OBXECTIVO XERAL

Impulsar a participación plena das mulleres en todas as esferas da sociedade mediante o reforzo da súa presenza nas estruturas de participación cidadá e na vida económica de Redondela, así como o acceso ao emprego en condicións de igualdade cos homes.

Reforzar o labor do Consello da Muller como órgano sectorial de consulta, asesoramento e participación en materia de igualdade de oportunidades entre mulleres e homes, en especial no que atinxe á incorporación da persoa activa de menor idade e ao envolvemento das políticas locais e a súa función de observatorio da situación das mulleres do municipio.

Reforzar os servizos que se ofrecen desde a Bolsa de Emprego do Concello en materia de orientación laboral e axuda personalizada na confección de itinerarios para a muller da empregabilidade.

OBXECTIVO OPERATIVO 3.2

Organizar unha xornada de encontro entre asociacións do municipio dirixida a difundir a actividade que realizan e incentivar a participación das mulleres en organizacións de todo tipo, económica e a sensibilización do empresariado.

- PERSOAS/ENTIDADES DESTINATARIAS: conxunto do tecido asociativo e poboación en xeral de Redondela.

Organizar actuacións formativas en materia de cooperativismo.

ACCIÓN 3.1.4

- PERSOAS/ENTIDADES DESTINATARIAS: mulleres redondelás.

Realizar actividades (xornada de encontro, por exemplo) con grupos musicais da comarca dirixida a potenciar a participación de homes e mulleres naqueles campos da música que presentan unha presenza desigual segundo o sexo.

Divulgar entre o empresariado redondelán a normativa vixente en materia laboral e igualdade, así como información sobre as vantaxes da flexibilidade e reordenación de tempos de traballo.

- DEPARTAMENTO/S RESPONSABLE/S: departamento municipal con competencia en participación cidadá.

- PERSOAS/ENTIDADES DESTINATARIAS: tecido empresarial redondelán.

ACCIÓN 3.1.5

- DEPARTAMENTO/S RESPONSABLE/S: departamento municipal con competencia en emprego.

Desenvolver campañas de fomento da lectura e da utilización da Biblioteca Municipal dirixidas ao conxunto da cidadanía, e de maneira especial ás mulleres.

Proporcionar información e asesoramento ás empresas co obxecto de facilitarles a implantación de medidas en materia de igualdade de oportunidades.

- DEPARTAMENTO/S RESPONSABLE/S: departamento municipal con competencia en cultura.

- PERSOAS/ENTIDADES DESTINATARIAS: tecido empresarial redondelán.

ÁREA 4. MELLORANDO A CALIDADE DE VIDA

Mellorar a calidade de vida da poboación redondelá durante os vindeiros anos constitúe outro dos grandes retos que o Concello de Redondela asume a través deste III Plan para a igualdade entre mulleres e homes. Calidade de vida entendida nun sentido holístico, pois ela depende dunha multiplicidade de factores que á súa vez se encontran interrelacionados e inciden e condicionan a vida das persoas.

Desde esta perspectiva integral de entender a calidade de vida, o III Plan realiza unha importante aposta por mellorar a vida das mulleres de Redondela e da súa poboación en xeral, actuando en catro eixes principais: o primeiro deles, a promoción da saúde, concibida tamén desde unha perspectiva global que implique o benestar físico e psicosocial, potenciando entre as mulleres actitudes activas de participación no propio autocoidado. Os hábitos de vida saudables deben ser inculcados en toda a poboación, á vez que se pode mellorar o coñecemento e autocoidado nos problemas de saúde que máis preocupan ás mulleres. Segundo datos do Padrón Municipal de Habitantes de 2012, en Redondela habitan 30.015 persoas, das que 15.323 son mulleres; e delas 3.159 teñen máis de 64 anos -o 20,6%-.

Por iso, o Concello vai seguir impulsando actividades que fomenten un envellecemento activo entre as mulleres.

Doutra banda, a situación económica actual non pode ser un obstáculo para continuar facilitando o acceso aos servizos sociocomunitarios necesarios para a poboación, especialmente para as mulleres e familias en situación de vulnerabilidade social, con especial atención aos novos tipos de necesidades xurdidos á raíz da crise económica. Segundo datos da Consellería de Traballo e Benestar, no ano 2012 un total de 109 persoas beneficiáronse da Renda de integración social de Galicia (RISGA) e de Axudas de Emerxencia Social (AES), e delas 61 eran mulleres -o 56% do total de persoas perceptoras-.

Así mesmo, é tamén obxectivo deste plan seguir traballando no apoio á conciliación da vida laboral, persoal e familiar a través de distintos recursos e servizos que melloren a vida das persoas neste terreo, e nomeadamente a das mulleres, pois, ao cabo, as tarefas domésticas e de coidado seguen a recaer sobre elas de xeito máis que maioritario. Isto supón un claro menoscabo da súa calidade de vida, ao dispoñer de menos tempo para o descanso e o lecer, pero representa tamén un claro obstáculo para a introdución, a permanencia e a promoción no ámbito laboral. Segundo datos do IGE/INE, no ano 2011 rexistráronse

en Redondela 243 nacementos, 206 de nais que se definían como economicamente activas, o que significa que traballan ou se atopa en situación de querer acceder ao mercado laboral. Por iso, é preciso favorecer a conciliación a través da posta en marcha de recursos e servizos que contribúan, en todos estes sentidos, a mellorar a situación das mulleres.

Por último e non menos importante, a calidade de vida das persoas vese claramente condicionada polo contorno no que habitan. Numerosas investigacións demostran a relación entre o estado de saúde e o medio natural, á vez que a planificación urbanística incide en gran maneira nas posibilidades de conciliación da vida persoal, familiar e laboral. Cómpre, pois, introducir o enfoque de xénero no deseño e planificación do territorio, nomeadamente a través da construción e adecuación de equipamentos para adaptalos ás necesidades da poboación.

OBXECTIVO XERAL/ESTRATÉXICO

Contribuír ao benestar integral da poboación de Redondela mediante actuacións que melloren a saúde, ao tempo que se dispoñen os recursos e servizos necesarios para a conciliación da vida persoal, familiar e laboral e se incorpora o enfoque de xénero á planificación do territorio, na perspectiva de avanzar nun modelo de sociedade máis equitativo entre sexos que redunde nunha mellor calidade de vida de todas as persoas nun contorno sustentable.

OBXECTIVO OPERATIVO 4.1
Contribuír ao benestar físico e psicosocial das mulleres a través de accións de promoción da saúde, desde unha perspectiva de participación activa no seu autocoidado.

ACCIÓN 4.1.1

Desenvolver obradoiros dirixidos ao fomento da autoestima, en especial entre mulleres en situación de vulnerabilidade.

- PERSOAS/ENTIDADES DESTINATARIAS: mulleres en situación de vulnerabilidade e mulleres en xeral de Redondela.
- DEPARTAMENTO/S RESPONSABLE/S: departamento municipal con competencia en igualdade.

ACCIÓN 4.1.2

Desenvolver cursos e/ou obradoiros orientados a un envellecemento activo e centrados en necesidades específicas, como ximnasia hipopresiva, activación da memoria, autocoidados, coidado á persoa coidadora...

- PERSOAS/ENTIDADES DESTINATARIAS: mulleres maiores de Redondela.
- DEPARTAMENTO/S RESPONSABLE/S: departamento municipal con competencia en igualdade.

ACCIÓN 4.1.3

Realizar accións informativas sobre problemas de saúde frecuentes entre a poboación feminina asociados ás distintas etapas do ciclo vital.

- PERSOAS/ENTIDADES DESTINATARIAS: mulleres redondelás.
- DEPARTAMENTO/S RESPONSABLE/S: departamento municipal con competencia en igualdade.

ACCIÓN 4.1.4

Continuar fomentando a actividade física e a práctica deportiva, en especial entre as mulleres maiores.

- PERSOAS/ENTIDADES DESTINATARIAS: mulleres maiores e mulleres en xeral de Redondela.
- DEPARTAMENTO/S RESPONSABLE/S: departamento municipal con competencia en igualdade.

ACCIÓN 4.1.5

Organizar, en colaboración coas asociacións, sesións informativas sobre problemas de saúde que poidan preocupar ás mulleres da vila, como os relacionados coa nutrición, drogodependencias, etc.

- PERSOAS/ENTIDADES DESTINATARIAS: poboación xeral redondelá.
- DEPARTAMENTO/S RESPONSABLE/S: departamento municipal con competencia en igualdade.

ACCIÓN 4.1.6

Manter a oferta de actividades de relaxación (cursos de tai-chi, pilates, ioga, ...) dirixidos a todas as mulleres, a través dunha organización descentralizada e diversificada en horarios que achegue a actividade ás parroquias.

- PERSOAS/ENTIDADES DESTINATARIAS: mulleres redondelás.
- DEPARTAMENTO/S RESPONSABLE/S: departamento municipal con competencia en igualdade.

ACCIÓN 4.1.7

Realizar cursos de defensa persoal e seguridade.

- PERSOAS/ENTIDADES DESTINATARIAS: mulleres redondelás.
- DEPARTAMENTO/S RESPONSABLE/S: departamento municipal con competencia en igualdade.

OBXECTIVO OPERATIVO 4.2

Facilitar o acceso das mulleres aos recursos sociais existentes, en particular para aquelas que se atopan en situación de vulnerabilidade social.

ACCIÓN 4.2.1

Impulsar a mellora constante dos distintos servizos que se ofrecen á poboación desde o Centro de Información á Muller.

- PERSOAS/ENTIDADES DESTINATARIAS: mulleres redondelás.
- DEPARTAMENTO/S RESPONSABLE/S: departamento municipal con competencia en igualdade.

ACCIÓN 4.2.2

Reforzar a coordinación e aproveitar sinerxías entre departamentos municipais con competencias en igualdade, saúde e benestar con outras administracións públicas e entidades de iniciativa social que actúan neses ámbitos.

- PERSOAS/ENTIDADES DESTINATARIAS: mulleres redondelás.
- DEPARTAMENTO/S RESPONSABLE/S: departamento municipal con competencia en igualdade.

ACCIÓN.4.2.3

Dar continuidade e mellorar as accións que facilitan o acceso aos recursos e servizos para as mulleres en situación de risco de exclusión social.

- PERSOAS/ENTIDADES DESTINATARIAS: mulleres redondelás.
- DEPARTAMENTO/S RESPONSABLE/S: departamento municipal con competencia en servizos sociais.

ACCIÓN 4.2.4

Poñer en marcha accións orientadas á detección de novas necesidades e/ou colectivos xurdidos como consecuencia da crise económica para facerlles chegar información e recursos.

- PERSOAS/ENTIDADES DESTINATARIAS: poboación en eventual situación de vulnerabilidade social.
- DEPARTAMENTO/S RESPONSABLE/S: departamento municipal con competencia en servizos sociais.

OBXECTIVO OPERATIVO 4.3

Fortalecer os recursos e servizos que permiten a conciliación da vida persoal, familiar e laboral.

ACCIÓN 4.3.1

Dar continuidade aos programas municipais de conciliación para os períodos vacacionais (Nadal, Semana Santa e verán), optimizando a súa distribución xeográfica e dispoñendo un maior número de prazas.

- **PERSOAS/ENTIDADES DESTINATARIAS:** nenos e nenas con idades comprendidas entre 4 e 14 anos cuxa nai ou pai teñan unha antigüidade mínima de un ano no empadramento en Redondela.
- **DEPARTAMENTO/S RESPONSABLE/S:** departamento municipal con competencia en igualdade.

ACCIÓN 4.3.2

Continuar ofrecendo de maneira coordinada a derivación ao servizo de atención infantil ás nais/pais que non dispoñen de apoio para a atención dos seus/súas fillos/as perante distintas eventualidades.

- **PERSOAS/ENTIDADES DESTINATARIAS:** nais e pais que carecen de apoio sociofamiliar.
- **DEPARTAMENTO/S RESPONSABLE/S:** departamento municipal con competencia en servizos sociais (en coordinación coa entidade prestadora do servizo)

ACCIÓN 4.3.3

Manter os servizos sociais dirixidos a atención de persoas en situación de dependencia, con discapacidade e outras enfermidades crónicas.

- **PERSOAS/ENTIDADES DESTINATARIAS:** poboación xeral redondelá.
- **DEPARTAMENTO/S RESPONSABLE/S:** departamento municipal con competencia en servizos sociais.

OBXECTIVO OPERATIVO 4.4

Contribuír á mellora do contorno no que habita a poboación redondelá a través dunha planificación do territorio que inclúa o enfoque de xénero e faga posible o deseño de infraestruturas e recursos adaptados ás necesidades de mulleres e homes, facilitando a conciliación da vida persoal, familiar e laboral.

ACCIÓN 4.4.1

Crear ou modificar a normativa existente en materia de elección de nomes para espazos públicos (rúas, monumentos, parques ...) para potenciar a participación cidadá e a inclusión de nomes de mulleres, e que teña en conta unha análise do rueiro de Redondela.

- PERSOAS/ENTIDADES DESTINATARIAS: poboación xeral redondelá.
- DEPARTAMENTO/S RESPONSABLE/S: departamento municipal con competencia en urbanismo.

ACCIÓN 4.4.2

Suprimir as barreiras arquitectónicas existentes que dificultan a circulación e o acceso e adaptar os espazos públicos e privados de uso colectivo ás persoas que realizan tarefas de coidado, dependentes e persoas con mobilidade reducida.

- PERSOAS/ENTIDADES DESTINATARIAS: persoas coidadoras, persoas con mobilidade reducida e persoas en situación de dependencia.
- DEPARTAMENTO/S RESPONSABLE/S: departamento municipal con competencia en urbanismo.

ACCIÓN 4.4.3

Reservar solo municipal para a construción de equipamentos que faciliten a conciliación.

- PERSOAS/ENTIDADES DESTINATARIAS: poboación xeral redondelá.
- DEPARTAMENTO/S RESPONSABLE/S: departamento municipal con competencia en urbanismo.

ÁREA 5. COMBATENDO A VIOLENCIA DE XÉNERO

A violencia de xénero constitúe o fenómeno máis extremo da desigualdade estrutural entre mulleres e homes que aínda persiste na nosa sociedade. Froito das relacións de poder que historicamente situaron os homes en posición de superioridade fronte ás mulleres, o problema da violencia de xénero precisa ser abordado desde un enfoque integral, capaz de incidir nos modelos de relacións entre mulleres e homes, e que conte co apoio de toda a cidadanía, axentes e colectivos sociais.

A violencia contra as mulleres persiste na actualidade porque se trata dun fenómeno con raíces nos distintos ámbitos da estrutura social. A pesar de que nos últimos tempos conseguíuse unha maior concienciación social sobre este complexo fenómeno, aínda queda camiño por percorrer, xa que o coñecemento sobre as súas manifestacións segue a ser parcial e tendencioso. Cómpre, polo tanto, seguir desenvolvendo accións dirixidas á concienciación cidadá para acadar un rexeitamento social cara o maltrato, a través da posta en marcha de medidas de sensibilización, información e formación á poboación.

Pero a violencia non se limita aos malos tratos físicos ou psíquicos. A violencia contra as mulleres presenta distintas formas, polo que cómpre asumir desde unha perspectiva pedagóxica e de sensibilización que, como fenómeno estrutural que é, ten outras manifestacións que se evidencian no ámbito económico, no laboral, etc.

Así mesmo, a prevención é outro eixe fundamental de actuación contra o fenómeno. Polo tanto, é preciso seguir traballando neste ámbito, principalmente desde idades temperás, e fomentar o desde a infancia os valores de respecto que impliquen unha total condena dos comportamentos violentos de calquera tipo.

No plano da intervención, debe reforzarse a atención integral ás vítimas, tanto no terreo do apoio psicosocial e o acompañamento, como na atención de todas as problemáticas que converxen nunha situación de violencia; así como contribuír á súa autonomía persoal mediante accións que melloren as súas posibilidades de acceso ao emprego.

É fundamental, neste sentido, impulsar a colaboración dos/as distintos/as profesionais implicados/as na atención e, en xeral, a coordinación de todos os recursos existentes neste ámbito para a mellora da intervención desde unha óptica integral.

OBXECTIVO XERAL/ESTRATÉGICO

Avanzar na loita contra a violencia de xénero desde a necesaria sensibilización e toma de conciencia da sociedade perante todas as formas de violencia contra as mulleres, e mellorar os recursos existentes en materia de prevención e atención ás vítimas.

OBXECTIVO OPERATIVO 5.1

Desenvolver accións de sensibilización e concienciación sobre a violencia contra as mulleres dirixidas ao conxunto da cidadanía, que aumenten o seu rexeitamento social e contribúan á súa prevención.

ACCIÓN 5.1.1

Continuar co labor de sensibilización e rexeitamento do fenómeno da violencia de xénero desde o Concello a través da comunicación institucional (repulsa mediante o envío de notas de prensa, mención e minuto simbólico no Pleno da Corporación, etc.) e do establecemento dunha convocatoria con carácter mensual para celebrar unha concentración de condena da violencia.

- PERSOAS/ENTIDADES DESTINATARIAS: poboación xeral redondelá.
- DEPARTAMENTO/S RESPONSABLE/S: departamento municipal con competencia en igualdade.

ACCIÓN 5.1.2

Fomentar a colaboración coas asociacións con representación no Consello da Muller para a planificación de actos públicos de rexeitamento da violencia e outras accións en materia de sensibilización social.

- PERSOAS/ENTIDADES DESTINATARIAS: asociacións con representación no Consello da Muller e poboación xeral de Redondela.
- DEPARTAMENTO/S RESPONSABLE/S: departamento municipal con competencia en igualdade.

ACCIÓN 5.1.3

Continuar e dar pulo á planificación de distintos actos de sensibilización con motivo do 25 de novembro, impulsando a colaboración co movemento asociativo en xeral.

- PERSOAS/ENTIDADES DESTINATARIAS: poboación xeral redondelá.
- DEPARTAMENTO/S RESPONSABLE/S: departamento municipal con competencia en igualdade.

ACCIÓN 5.1.4

Desenvolver accións de sensibilización de índole cultural sobre as distintas formas de violencia contra as mulleres.

- PERSOAS/ENTIDADES DESTINATARIAS: poboación xeral redondelá.
- DEPARTAMENTO/S RESPONSABLE/S: departamento municipal con competencia en igualdade.

ACCIÓN 5.1.5

Realizar actividades de sensibilización dirixidas aos homes, nas que se traballen as relacións de parella e os novos modelos de masculinidades.

- PERSOAS/ENTIDADES DESTINATARIAS: homes redondeláns.
- DEPARTAMENTO/S RESPONSABLE/S: departamento municipal con competencia en igualdade.

ACCIÓN 5.1.6

Realizar actividades informativas con mulleres nas que se aborde o ciclo da violencia e poidan, se fose o caso, identificarse como vítimas.

- PERSOAS/ENTIDADES DESTINATARIAS: mulleres redondelás.
- DEPARTAMENTO/S RESPONSABLE/S: departamento municipal con competencia en igualdade.

ACCIÓN 5.1.7

Realizar obradoiros de prevención da violencia da xénero dirixidas á poboación escolar adaptadas ás distintas idades.

- PERSOAS/ENTIDADES DESTINATARIAS: poboación escolar redondelá.
- DEPARTAMENTO/S RESPONSABLE/S: departamento municipal con competencia en educación.

OBXECTIVO 5.2

Mellorar a atención as vítimas da violencia de xénero a través do impulso á coordinación dos recursos existentes.

ACCIÓN 5.2.1

Dar continuidade e optimizar o labor desenvolvido desde a Mesa de Coordinación para a mellora da atención ás vítimas da violencia de xénero, dando difusión aos acordos que nela se tomen.

- PERSOAS/ENTIDADES DESTINATARIAS: mulleres vítimas de violencia de xénero e poboación en xeral de Redondela.
- DEPARTAMENTO/S RESPONSABLE/S: departamento municipal con competencia en igualdade.

ACCIÓN 5.2.2

Sistematizar a coordinación con todos os axentes implicados, a través da actualización dun protocolo interno de atención ás mulleres vítimas de violencia.

- PERSOAS/ENTIDADES DESTINATARIAS: profesionais implicados/as na atención directa e mulleres vítimas de violencia de xénero de Redondela.
- DEPARTAMENTO/S RESPONSABLE/S: departamento municipal con competencia en igualdade.

ACCIÓN 5.2.3

Organizar xornadas/encontros de posta en común na que participe o persoal implicado na atención ás vítimas de violencia (corpos de Seguridade, traballadoras/es responsables da prestación de apoio psicolóxico, asesoramento legal, acompañamento...) para un mellor coñecemento do itinerario de intervención que retroalimente e mellore a atención.

- PERSOAS/ENTIDADES DESTINATARIAS: profesionais implicados/as na atención directa ás mulleres vítimas de violencia de xénero.
- DEPARTAMENTO/S RESPONSABLE/S: departamento municipal con competencia en igualdade.

ACCIÓN 5.2.4

Manter os servizos de atención prestados desde o CIM de Redondela ás mulleres vítimas de violencia (información sobre dereitos, acompañamento, e atención psicolóxica e xurídica gratuítas).

- PERSOAS/ENTIDADES DESTINATARIAS: mulleres vítimas de violencia de xénero de Redondela.

- DEPARTAMENTO/S RESPONSABLE/S: departamento municipal con competencia en igualdad.

ACCIÓN 5.2.5

Manter no baremo de convocatorias municipais para os recursos de educación, conciliación e emprego, etc., a valoración da condición de vítima de violencia.

- PERSOAS/ENTIDADES DESTINATARIAS: mulleres vítimas de violencia de xénero e menores, no seu caso, de Redondela.
- DEPARTAMENTO/S RESPONSABLE/S: departamento municipal con competencia en igualdad.

ACCIÓN 5.2.6

Continuar ofrecendo accións formativas ás mulleres que sofren violencia para mellorar as súas posibilidades de inserción laboral.

- PERSOAS/ENTIDADES DESTINATARIAS: mulleres vítimas de violencia de xénero de Redondela.
- DEPARTAMENTO/S RESPONSABLE/S: departamento municipal con competencia en formación para o emprego.

ACCIÓN 5.2.7

Potenciar a creación de grupos de soporte ou autoaxuda para mulleres vítimas de violencia.

- PERSOAS/ENTIDADES DESTINATARIAS: mulleres vítimas de violencia de xénero de Redondela.
- DEPARTAMENTO/S RESPONSABLE/S: departamento municipal con competencia en formación para o emprego.

APUNTAMENTOS SOBRE O PROCEDIMENTO DE SEGUIMIENTO E AVALIACIÓN

Todo plan precisa ser avaliado, xa que é a mellor maneira de verificar o grao de cumprimento e de efectividade das accións en relación cos obxectivos nel propostos. Ademais, no caso concreto das administracións públicas, a avaliación contribúe a dotar de transparencia a xestión pública, ao explicar que se fixo, con que medios e cales foron os resultados obtidos.

A avaliación ten por obxecto obter información útil para a toma de decisións no desenvolvemento do plan, así como naquelas outras políticas ás que se poidan aplicar as conclusións extraídas. Por iso, é necesario que esta non se limite á recollida de indicadores de tipo cuantitativo, e incorpore tamén información de carácter cualitativo, destinada a obter unha valoración dos distintos axentes implicados na súa execución e, eventualmente, da poboación destinataria.

O seguimento do plan impulsarase con carácter anual desde a concellería con competencia en igualdade en colaboración directa co persoal técnico responsable das restantes concellerías e departamentos do Concello, a través dunha

Comisión que se constituirá para o seguimento do III Plan para a igualdade entre mulleres e homes do concello de Redondela 2013-2015.

Os resultados do seguimento recolleranse nun informe anual que integre as accións dos diferentes departamentos, coa coordinación do departamento competente en materia de igualdade. Darase cumprida conta dos logros acadados no Consello da Muller, para a súa consulta e participación na posible redefinición ou corrección de medidas. O seguimento debe entenderse como un proceso de avaliación continua, en tanto que servirá para corrixir, reorientar, reformular ou manter, no seu caso, as actuacións desenvolvidas segundo os resultados conseguidos.

Será necesario deseñar unha batería de indicadores que permitan levar a cabo de maneira rigorosa tanto o proceso de seguimento como de avaliación.

Para o desenvolvemento da avaliación propónse unha metodoloxía mixta, isto é, que combine técnicas de recollida de datos cuantitativos expresados en cantidades, o que permitirá o seu rexistro a partir dos indicadores establecidos ao efecto; e técnicas de recollida de información cualitativa, que fagan posible incorporar opinións, valoracións, grao de satisfacción, en definitiva, rexistros narrativos de tipo subxectivo.

Concluída a vixencia do plan recoméndase levar a cabo unha avaliación externa ao Concello. Nesta avaliación final analizarase toda a información obtida a través do proceso de seguimento, así como outros datos que verifiquen o nivel de consecución dos obxectivo previstos e o grao de satisfacción de todos os axentes implicados na súa posta en marcha -persoal do Concello e cargos de representación política, axentes sociais, outros/as profesionais implicados/as na execución alleos/as á institución- e, no seu caso, poboación beneficiaria.

Unha vez realizada a avaliación final elaborárase un informe de resultados que valore o nivel de execución do plan -obxectivos conseguidos e deficiencias- e sinala aspectos de mellora e

recomendacións que se poidan ter en conta para a elaboración dun futuro plan de igualdade.

ANEXOS

ANEXO I. APUNTAMENTOS SOBRE A METODOLOXÍA DE ELABORACIÓN

Para a elaboración do III Plan para a igualdade entre mulleres e homes do Concello de Redondela 2013-2015 optouse polo desenvolvemento dunha metodoloxía participativa, orientada á consulta, contraste e formulación de propostas por parte das persoas responsables no Concello do deseño e posta en marcha do plan, tanto a nivel político como técnico. O obxectivo principal desta fórmula participativa non é outro que facilitar a implicación e coordinación das persoas responsables na execución do plan, o cal viría deseñado polos diagnósticos e propostas que o precedan.

Por outra parte, esta opción metodolóxica baseada na consulta e participación do persoal de distintos departamentos municipais incardínase nun dos principais eixes de elaboración do plan, a transversalidade de xénero, de tal maneira que non cabería entender que unha vez asumida a aplicación dunha estratexia

gradual, para que o principio de igualdade entre mulleres e homes se insira en todas as fases do proceso e nas diversas áreas de actuación e implique a todos os niveis e actores involucrados; se optase despois pola redacción dun plan exclusivamente deseñado desde o departamento con competencia en materia de igualdade.

O proceso metodolóxico desenvolveuse nas seguintes etapas sucesivas:

- Nunha primeira fase, leváronse a cabo reunións co persoal técnico e político do Departamento municipal competente en materia de igualdade coa finalidade de perfilar o procedemento metodolóxico previamente acordado, nomeadamente na perspectiva de desenvolver un proceso no que participase o persoal técnico dos distintos departamentos para achegar as súas opinións,

demandas ou suxestións de cara á elaboración. Así mesmo, estas reunións iniciais serviron para acordar criterios en canto aos principais elementos estruturais do plan.

- En paralelo a esta primeira fase procedeuse á recompilación de todo tipo de información que axudase a coñecer a situación das mulleres no municipio -en perspectiva comparada cos homes- e nos distintos eidos: político, social, económico, sanitario, educativo, de participación, ...; así como as principais variables sociodemográficas do concello. A recompilación destes datos secundarios fíxose a partir da información facilitada desde o departamento de Igualdade do Concello (memorias, actas,...), e da consulta de estatísticas xerais.

Esta análise documental completouse coa revisión doutro material sobre políticas públicas relacionadas coa igualdade de xénero, en particular plans de igualdade deseñados para o ámbito municipal.

- Nunha segunda fase desenvolveuse unha sesión de traballo con persoal técnico de distintas áreas municipais. Como froito do compromiso da institución municipal ao máis alto nivel coa igualdade de xénero, a convocatoria

desta sesión foi realizada desde a Alcaldía, co fin de transmitir a importancia da necesaria implicación de todos os departamentos municipais na elaboración do plan. Nesta reunión achegáronse suxestións de interese en canto ás posibles liñas de acción e actuacións concretas a incluír no III Plan, ao tempo que nos seguintes días remitiuse un formulario ad hoc e abriuse un prazo para recibir a través do correo electrónico novas ideas, e en xeral todas aquelas propostas que se considerasen de interese para os seus respectivos ámbitos de actuación.

- Analizadas e valoradas as propostas dos/as distintos/as profesionais, pasouse a unha terceira etapa que se dividiu, á súa vez, en dúas subfases:

1) Nunha primeira subfase deseñouse a matriz do plan: tomando como base os resultados da diagnose e as demandas dos/as profesionais, e atendendo aos recursos dispoñibles para a posta en marcha do Plan (e o seu período de vixencia), realizouse un primeiro avance cunha proposta de áreas de actuación e de obxectivos estratéxicos. Este avance someteuse á aprobación do persoal técnico e político responsable da elaboración do plan, nun proceso de contacto

permanente no que as valoracións e demandas expresadas ían incorporándose a esta estrutura matriz.

2) Na segunda subfase procedeuse á definición de medidas, isto é, das actuacións que se desenvolverían para lograr os obxectivos operativos previamente definidos e aprobados. Do mesmo xeito, o procedemento para a súa inclusión tiña como base principal os resultados da diagnose previa e as propostas emitidas polo persoal do concello, elementos aos que se sumaría un traballo paralelo a ambas as dúas subfases consistente en analizar outra documentación relevante, a saber:

- II Plan de igualdade entre mulleres e homes do Concello de Redondela 2006-2009.
- Informe de avaliación do antedito plan, realizado en 2010.
- A normativa existente sobre igualdade e as súas implicación de cara á elaboración do novo plan.

Cómpre subliñar a importancia da avaliación do II Plan nesta etapa, xa que permitiu realizar propostas de actuación cunha dobre orientación: seguir potenciando e/ou consolidar liñas de acción xa iniciadas, e redefinir obxectivos e/ou suxerir novas accións naqueles eidos do plan anterior nos que os resultados foron máis discretos.

Doutra banda, a revisión da produción xurídico-normativa no ámbito internacional, estatal, autonómico e local, permitiu definir o marco teórico e conceptual no que se encadra o III Plan.

Esta terceira fase, en definitiva, serviu para a definición e aprobación dos obxectivos específicos, e das actuacións concretas para a súa consecución.

Obtívose como produto un avance borrador do documento do plan que se someteu á aprobación das persoas con responsabilidade técnica e política no Departamento competente en materia de igualdade, a partir do que se elaborou a versión final do III Plan para a igualdade entre mulleres e homes do Concello de Redondela 2013-2015 que se vén de presentar.

ANEXO 2. CADRO RESUMO ESTATÍSTICO DE ÁREAS E ACTUACIÓNS

ÁREA	OBXECTIVO OPERATIVO	Nº. DE ACTUACIÓNS	TOTAL DE ACTUACIÓNS
ÁREA 1	1.1	4	15
	1.2	4	
	1.3	7	
ÁREA 2	2.1	12	20
	2.2	8	
ÁREA 3	3.1	6	13
	3.2	7	
ÁREA 4	4.1	7	17
	4.2	4	
	4.3	3	
	4.4	3	
ÁREA 5	5.1	7	14
	5.2	7	

TOTAL DE ACTUACIONES DO PLAN	79
-------------------------------------	-----------