



IV PLAN DE IGUALDADE DE OPORTUNIDADES ENTRE MULLERES E HOMES 2019 - 2023

CONCELLO_DE_BAIONA

Edita:

Concello de Baiona (Pontevedra) - Concellaría de Igualdade de Xénero - Centro de Información á Muller - 2018

Concelleira Delegada de Servizos Sociais, Promoción Social e Igualdade:

D^a. M^a Carmen Paredes Cabral

Redacción e Elaboración:

SENES Desenvolvemento Comunitario

Dirección, Coordinación e Desenvolvemento:

D^a M^a Elena Otero Rodríguez

Directora do Centro de Información á Muller

Agradecementos:

- Grupos Políticos Municipais: PP, PSdeG – PSOE, BNG e IU.
- Responsables técnicos municipais de Servizos Sociais, Cultura, Deportes, Emprego, Turismo, Medio Ambiente, Xuventude e demais departamentos do Concello de Baiona.
- Biblioteca Municipal.
- Casa da Navegación.
- Escola de Música.
- Entidades colaboradoras: Asociación Local de Amas de Casa e Consumidores “Rías Baixas”, Asociación de Viúvas “Mercedes de la Escalera”, Asociación Folclórica Airiños da Lagoa, Coral San Lorenzo de Belesar, Asociación de Veciños Castro e Ladeira, Asociación Protectora de Animais Bai Sempulgas, ANPA Balcaxía do IES Primeiro de Marzo, COGAMI, Baíña Fútbol Sala, Asociación de Comerciantes e Empresarios de Sabarís, Centro de Iniciativas Turísticas do Val Miñor, Ayuda al Mundo Necesitado, Comunidade de Montes Santa Cristina, Club de Bolos Medialdea, Club de Bolos Belesar-Urgal, Nova Vida, Centro Recreativo DC Casino de Sabarís e demais entidades do municipio.
- Centros educativos: CPI de Cova Terreña, CEP de Sabarís, EEI de Agro-Baredo, EEI O Areal, CEIP de Fontes Baíña, CEIP de Belesar e IES Primeiro de Marzo.
- Responsables Técnicas do Equipo comarcal de Inclusión do Val Miñor do Consorcio Galego de Servizos de Igualdade e Benestar.

Agradecer a todas aquelas persoas que fixeron posible levar a cabo a elaboración do IV PIOM, grazas á súa participación, ás súas achegas e ao seu firme compromiso coa igualdade de xénero no Concello de Baiona.

ÍNDICE

01 PRESENTACIÓN

02 MARCO NORMATIVO DA IGUALDADE

03 METODOLOXÍA E FASES DE ELABORACIÓN

04 INFORME DIAGNÓSTICO

05 ESTRUCTURA E CONTIDOS DO PIOM

- ☐ OBOECTIVOS DO IV PIOM
- ☐ ÁREA INSTITUCIONAL: CONSTRUÍR BAIONA EN IGUALDADE
- ☐ ÁREA VIOLENCIAS DE XÉNERO: LOITA CONTRA AS VIOLENCIAS DE XÉNERO
- ☐ ÁREA SOCIALIZACIÓN: ELIMINAR OS ROLES E ESTEREOTIPOS DE XÉNERO.
- ☐ ÁREA PARTICIPACIÓN: FOMENTAR A CIDADANÍA ACTIVA DAS MULLERES.
- ☐ ÁREA CALIDADE: IGUALDADE É CALIDADE

06 PERÍODO DE VIXENCIA

07 SEGUIMIENTO E AVALIACIÓN

- ☐ COMISIÓN DE IGUALDADE
- ☐ INDICADORES E MEDIDORES AVALIATIVOS
- ☐ CALENDARIZACIÓN

08 GLOSARIO DE TERMOS

09 BIBLIOGRAFÍA E WEBGRAFÍA

01

PRESENTACIÓN

Froito do compromiso do Concello de Baiona coa igualdade de xénero xorde este IV Plan Municipal de Igualdade de Oportunidades entre Mulleres e Homes cunha clara vocación participativa. Aprendendo da experiencia que achegaron os tres plans de Igualdade xa concluídos, este Plan pretende ficar cos acertos dos anteriores e, á vez traballar os aspectos que quedaron pendentes.

O primeiro Plan de Igualdade de Baiona data do ano 2005, posteriormente no ano 2008, aprobouse o segundo e no 2012 o terceiro, tendo este último Plan de Igualdade unha vocación clara de integrar a perspectiva de xénero en todas as políticas municipais.

No 2018, nunha sociedade cambiante e cun novo contexto social emerxente promovido pola folga feminista do 8M, elabórase este IV Plan Municipal de Igualdade de Oportunidades entre Mulleres e Homes (en adiante IV PIOM) cuxa meta principal é axudar a erradicar as desigualdades que aínda persisten en moitos ámbitos e para iso ofrece medidas e actuacións concretas, que pretenden sensibilizar e cambiar a realidade na contorna máis próxima.

O longo camiño para a elaboración deste IV Plan de Igualdade parte da avaliación do III PIOM, cuxo cumprimento foi alto, cun 86,67% das actuacións abordadas. Entre as áreas con maior grao de cumprimento estiveron as correspondentes a erradicar as violencias de xénero, cun 100% do total das accións desenvolvidas, un 92,85% de accións desenvolvidas na área institucional e a área correspondente a eliminar os roles e estereotipos de xénero, que concentraron un 88,23% de cumprimento de accións. Doutra banda elaborouse un estudo diagnóstico da situación da muller en Baiona, que detectou varias fendas de xénero que este IV PIOM pretende axudar a corrixir.

Así pois, o IV Plan de Igualdade do Concello de Baiona céntrase en 5 áreas estratéxicas e 5 obxectivos estratéxicos, 15 obxectivos operativos e concrétese en 75 medidas que impregnan todas as áreas e departamentos municipais e numerosos aspectos sociais.

Conserváronse as 5 áreas de actuación do III Plan de Igualdade. Entre as áreas estratéxicas do Plan destaca a transversalidade, co fin de que a igualdade de xénero inflúa en todas as políticas do Concello, todas as áreas e departamentos técnicos municipais e todos os ámbitos socioeconómicos. A loita contra as violencias de xénero, a sensibilización e coeducación, a participación e o empoderamento das mulleres e o benestar, a inclusión e a diversidade completan as áreas estratéxicas do IV PIOM.

A avaliación dos resultados deste novo Plan de Igualdade tamén está presente para poder valorar obxectivamente os logros e os aspectos a mellorar. Para iso inclúense medidores e indicadores que permitirán determinar os logros obtidos, tanto durante o proceso de desenvolvemento do PIOM, como cando acabe a súa vixencia. Ademais outras das novidades son a designación de responsabilidades de desenvolvemento das medidas e a inclusión dun calendario cunha temporalización definida das actuacións.

O marco lexislativo actualizado sobre o que se elaborou o IV Plan Municipal de Igualdade de Oportunidades entre Mulleres e Homes do Concello de Baiona ven detallado a continuación, mais deuse especial relevancia tanto ao Decreto lexislativo 2/2015, do 12 de febreiro, polo que se aproba o texto refundido das disposicións legais da Comunidade Autónoma de Galicia en materia de igualdade, como a Lei orgánica 3/2007, do 22 de marzo, para a igualdade efectiva de mulleres e homes. Ambas normas centran a maioría das actuacións.

En materia de prevención de violencias de xénero e atención ás vítimas destacan a Lei 11/2007, do 27 de xullo, galega para a prevención e ou tratamento integral da violencia de xénero, a Lei orgánica 1/2004, do 28 de decembro, de medidas de protección integral contra a violencia de xénero, así como o recente aprobado Pacto de Estado contra a Violencia de Xénero.

02

MARCO NORMATIVO DA IGUALDADE

O dereito á igualdade entre mulleres e homes está garantido en numerosos marcos referenciais que se tiveron en conta para a elaboración e deseño deste IV Plan de Igualdade de Oportunidades entre Mulleres e Homes, estes son:

MARCO INTERNACIONAL

- Declaración Universal dos Dereitos Humanos 1948.
- Convención sobre os dereitos políticos das mulleres 1952.
- Declaración sobre a eliminación da discriminación contra a muller 1967.
- Convención para a Eliminación de todas as Formas de Discriminación contra a Muller de 1979 (CEDAW)
- Declaración sobre a eliminación da violencia contra a muller 1993.
- IV Conferencia Mundial sobre as Mulleres de Beijing no ano 1995.
- Resolución 1997/44 da Comisión dos Dereitos Humanos de 1997.
- Documento final do Cumio Mundial 2005.

UNIÓN EUROPEA

- Tratado de Amsterdam de 1997.
- Recomendación do Comité de Ministros sobre a protección das mulleres contra a violencia 2002.
- Directiva 2002/73/CE do Parlamento Europeo e do Consello, relativa á igualdade de trato entre mulleres e homes nas condicións de traballo.
- Regulamento 806/2004/CE do Parlamento Europeo e do Consello relativo ao fomento da igualdade entre as mulleres e os homes na Cooperación o Desenvolvemento 2004.
- Directiva do Consello 2004/113/CE do 13 de decembro, pola que se aplica o principio de igualdade de trato entre homes e mulleres ao acceso de bens e servizos e o seu subministro.
- Informe da Comisión ao Consello, ao Parlamento Europeo, ao Comité Económico e Social Europeo e ao Comité das Rexións, do 22 de febreiro de 2006, sobre a igualdade entre mulleres e homes, 2005.
- Directiva 2006-54-CE sobre igualdade de oportunidades e trato entre homes e mulleres. 2006.
- Recomendacións do Consello de Europa de Lisboa.
- Folla de Ruta da Unión para o 2006-2010, no ámbito do emprego e política social.
- Programa comunitario de Fomento do Emprego e da Solidariedade Social (Progress)
- Programas de acción comunitaria, Daphne I (2000-2003) e Daphne II (2004-2008)
- Estratexia europea para a Equidade de xénero 2016-2019.
- Segundo Pacto Europeo pola Igualdade de Xénero 2011-2020.
- Convenio do Consello de Europa sobre prevención e loita contra violencia contra as mulleres e a violencia doméstica. Istambul, 11 de maio do 2011, ratificado por España en 2014.

ÁMBITO ESTATAL

- Constitución española 1978.
- Lei 39/1999, do 5 de novembro, para promover a conciliación da vida familiar e laboral das persoas traballadoras.
- Real Decreto 1686/2000, de 6 de outubro, polo que se crea o Observatorio da Igualdade de Oportunidades entre mulleres e homes.
- Lei 27/2003, do 31 de marzo, reguladora da orde de protección das vítimas de violencia doméstica.
- Lei 30/2003, do 13 de outubro, sobre medidas para incorporar a valoración do impacto de xénero nas disposicións normativas que elabore o Goberno.
- Lei Orgánica 1/2004, do 28 de decembro, de medidas de protección integral contra a violencia de xénero.
- Real Decreto 355/2004 polo que se crea un Rexistro Central para a protección das vítimas da violencia doméstica. Modificado polo Real Decreto 660/2007 de 25 de maio.
- Real Decreto 237/2005, de 4 de marzo, polo que se establecen o rango e as funcións da Delegación Especial do Goberno contra a Violencia sobre a Muller, prevista na Lei Orgánica 1/2004, de 28 de decembro, de medidas de protección integral contra a violencia de xénero.
- Real Decreto 1452/2005, de 2 de decembro, polo que se regula a axuda económica establecida no artigo 27 da Lei orgánica 1/2004, do 28 de decembro, de medidas de protección integral contra a Violencia de Xénero.
- Lei Orgánica 3/2007, do 22 de marzo, para a igualdade efectiva de mulleres e homes.

- Real Decreto 1917/2008, de 21 de novembro, polo que se aproba o programa de inserción socio-laboral para mulleres vítimas de violencia de xénero.
- Lei Orgánica 2/2010, de 3 de marzo, de saúde sexual e reprodutiva e da interrupción voluntaria do embarazo.
- Lei Orgánica 11/2015, de 21 de setembro, para reforzar a protección das menores e mulleres con capacidade modificada xudicialmente na interrupción voluntaria do embarazo.
- Resolución do 25 de novembro de 2015, da Secretaría de Estado de Administracións Públicas, polo que se establece o procedemento de mobilidade das empregadas públicas vítimas de violencia de xénero.
- Resolución do 9 de xuño de 2015, da Secretaría de Estado de Servizos Sociais e Igualdade, pola que se publica o Acordo da Conferencia Sectorial de Igualdade de 21 de xullo de 2014, polo que se aproba o protocolo de derivación entre centros de acollida para as mulleres vítimas de violencia de xénero e os seus fillos e fillas.
- Estratexia Nacional para a erradicación da violencia contra a muller 2013-2016.
- Plan estratéxico de igualdade de oportunidades 2014-2016.
- Plan integral contra a trata de mulleres e nenas con fins de explotación sexual 2015-2018.
- Plan para a promoción das mulleres do medio rural 2015-2018.
- Pacto de Estado contra a Violencia de Xénero.
- Real Decreto - Lei 9/2018, do 3 de agosto, de medidas urxentes para o desenvolvemento do Pacto de Estado contra a violencia de xénero.

ÁMBITO GALEGO

- Estatuto da Autonomía de Galicia 1981.
- Lei 11/2007, do 27 de xullo, galega para a prevención e o tratamento integral da violencia de xénero.
- Lei 13/2008, de 3 de decembro, de Servizos Sociais de Galicia.
- Lei 5/2010, do 23 de xuño, pola que se establece e regula unha rede de apoio á muller embarazada.
- Decreto 157/2012, do 5 de xullo de 2012, polo que se desenvolve a Lei 11/2007, do 27 de xullo, galega para a prevención e o tratamento integral da violencia de xénero no relativo aos órganos consultivos e de participación.
- Decreto 1/2014, do 9 de xaneiro, polo que se regula a creación do Centro de Recuperación Integral para Mulleres que Sofren Violencia de Xénero.
- Lei 2/2014, do 14 de abril, pola igualdade de trato e a non discriminación de lesbianas, gays, transexuais, bisexuais e intersexuais en Galicia.
- Decreto lexislativo 2/2015, 12 de febreiro, polo que se aproba o texto refundido das disposicións legais da Comunidade Autónoma de Galicia en materia de igualdade.
- Lei 12/2016 de 22 de xullo, a través da cal se modifican os artigos 3 e 39, mais a disposición adicional cuarta, engadindo outras disposicións a maiores da Lei 11/2007, do 27 de xullo, galega para a prevención e o tratamento integral da violencia.
- Decreto 130/2016, do 15 de setembro, polo que se establecen os requisitos e o procedemento para o recoñecemento e acreditación dos centros de información á muller de titularidade das entidades locais de Galicia, así como para a modificación e extinción do seu recoñecemento.
- Pacto Galego polo emprego, asinado no 2007.
- Plan de atención integral á saúde da muller de Galiza
- VII Plan Estratéxico de Galicia para a igualdade de oportunidades entre mulleres e homes 2017 – 2020.
- I Plan de actuacións para a Igualdade nos centros educativos de Galicia 2016 - 2020.
- Plan Estratéxico de Galicia 2015-2020 (PEG)
- Plan Galego de Conciliación e Corresponsabilidade 2018 – 2021.

ÁMBITO LOCAL

- Lei Reguladora de Bases do Réxime Local 1985
- Lei 5/1997, do 22 de xullo, da Administración Local de Galicia
- 1ª Plan de Igualdade de Oportunidades entre Homes e Mulleres do Concello de Baiona 2005 – 2006.
- II Plan de Igualdade de Oportunidades entre Mulleres e Homes de Baiona 2008 – 2010.
- III Plan de Igualdade de Oportunidades de Mulleres e Homes de Baiona 2012 – 2015.

03

METODOLOXÍA E FASES DE ELABORACIÓN

O IV Plan de Igualdade de Oportunidades entre Mulleres e Homes do Concello de Baiona fundaméntase nos seus predecesores, o I Plan de igualdade do ano 2005, o II Plan do 2008 e o III Plan do 2012. Pero realmente, a posta en marcha deste Plan arrinca coa experiencia aprendida tras avaliar o III Plan de Igualdade.

FASES DE ELABORACIÓN

1. AVALIACIÓN DO III PLAN DE IGUALDADE

Da avaliación do III Plan de Igualdade de Oportunidades entre mulleres e homes do Concello de Baiona desprendéronse varias conclusións que serviron de guía para este documento de traballo.

Se nos cinguimos aos resultados, o III Plan de Igualdade do Concello de Baiona, obtívose un bo grao de cumprimento cun 86,67% das actuacións abordadas, tal e como se concluíu tras a avaliación.

Entre os logros do III PIOM destaca, sen dúbida, o traballo feito en canto a sensibilizar, previr e intervir nas violencias de xénero, cun 100% do total das accións desenvoltas: Así mesmo, a área correspondente a concienciación e sensibilización respecto da igualdade de oportunidades, que concentran un 88,23% de cumprimento de accións. Outro dos éxitos foi o 92,85% de accións desenvoltas na área referida á institucionalización do enfoque de xénero na acción municipal.

Para este IV Plan de Igualdade refórzase o traballo naquelas outras áreas que obtiveron menores porcentaxes de resolución, como son as referentes á participación activa e empoderamento das mulleres ou a referida á calidade de vida das mulleres e conciliación.

Da avaliación de resultados do III PIOM así mesmo despréndese a necesidade dunha metodoloxía de traballo clara e compartida, así como o establecemento de ferramentas prácticas para o seguimento e avaliación do novo Plan; extremo relacionado coa necesidade de impulsar, artellar e dedicar tempos e esforzos aos mecanismos de coordinación, participación e seguimento do IV PIOM para, deste xeito, procurar maior implicación das diferentes áreas municipais no desenvolvemento do mesmo.

2. ELABORACIÓN DO IV PLAN DE IGUALDADE

O IV Plan de Igualdade de Oportunidades entre Mulleres e Homes do Concello de Baiona elaborouse ao longo de cinco fases:

FASE I: CONSTITUCIÓN DO GRUPO DE TRABALLO: Configurouse o grupo de traballo para a elaboración do IV PIOM conformado por persoal técnico do Concello de Baiona e persoal técnico da consultora contratada. A primeira actividade desenvolvida foi a de consensuar o procedemento metodolóxico para a elaboración do IV PIOM, así como, deseñar as ferramentas axeitadas para levar a cabo a proposta metodolóxica.

FASE II: INVESTIGACIÓN E ANÁLISE: Para a elaboración do IV PIOM tívose en conta, como primeira fonte documental os resultados recollidos na avaliación do III PIOM e do diagnóstico de xénero do municipio, mediante un proceso de traballo que se desenvolveu parcialmente en paralelo á redacción do presente documento. En conxunto, estes documentos achegaron:

- Unha visión da situación da poboación baionesa en termos de igualdade, en diferentes ámbitos de total ou parcial competencia municipal e para os cales fose posible obter información recente e desagregada por sexo;
- Unha visión das principais fortalezas e debilidades do concello para traballar en igualdade e fomentar a incorporación da perspectiva de xénero nas políticas municipais.
- Revisión de documentos de planificación para as políticas de igualdade. Neste caso, o marco de referencia foi en primeiro lugar o III Plan de Igualdade de Oportunidades de Mulleres e Homes do Concello de Baiona e o VII Plan Estratéxico de Galicia para a igualdade de oportunidades entre mulleres e homes 2017 – 2020 da Xunta de Galicia; ademais das normas máis relevantes.

FASE III: INFORMACIÓN E PARTICIPACIÓN: Nesta fase, a través dunha carta do Alcalde Ángel Manuel Rodal Almuíña, contactouse e informouse do proceso de elaboración do IV PIOM, invitándose a participar ás diferentes concellerías, áreas e departamentos do Concello de Baiona e a entidades sociais, culturais, económicas, deportivas, etc. do municipio e a toda a cidadanía nun cuestionario elaborado a tal efecto para cada colectivo. Pretendeuse, deste xeito, que todas as persoas do concello se implicasen na elaboración do futuro PIOM, de cara a reforzar tanto a transversalidade do enfoque de xénero como a posta en valor da igualdade.

FASE V: DESEÑO DO PLAN DE INTERVENCIÓN: Unha vez estruturadas tanto a avaliación do III PIOM como o estudio de xénero e baleirado das enquisa, elaborouse unha proposta de eixes estratéxicos, obxectivos estratéxicos, obxectivos operativos e medidas que someteuse de novo a un período de achegas.

FASE VI: REDACCIÓN DEFINITIVA: Unha vez recibidas todas as achegas, procedeuse á planificación e redacción definitiva do IV PIOM.

O Plan aprobarase pola corporación no Pleno municipal co apoio dos diferentes grupos políticos.

04

INFORME DIAGNÓSTICO

A continuación preséntase o informe diagnóstico realizado con motivo da elaboración do IV Plan de Igualdade entre Mulleres e Homes do Concello de Baiona. Neste informe, expónse unha análise da realidade local desde unha perspectiva de xénero que, a posteriori, permita:

- Identificar as necesidades, debilidades, fortalezas, ameazas e oportunidades do Concello de Baiona en materia de Igualdade.
- Establecer prioridades e obxectivos estratéxicos prácticos cara ao proceso participativo previo á elaboración do IV PIOM.

Os datos obtidos extraéronse de:

- Diversas fontes oficiais: Concello de Baiona, Instituto Galego de Estatística (IGE), *Instituto Nacional de Estadística* (INE), Instituto Galego das Cualificacións, *Instituto de Mayores y Servicios Sociales* (IMSERSO), *Sistema para la Autonomía y Atención a la Dependencia* (SAAD), etc.
- E da realización de entrevistas ao persoal técnico e político municipal, a persoas e entidades referentes dos ámbitos educativo, sanitario, deportivo e diversos axentes socioeconómicos e culturais do concello e á cidadanía baionesa.

As conclusións máis significativas preséntanse a continuación estruturadas nunha DAFO. Cos datos obtidos na diagnose destácanse, por un lado, cales son as FORTALEZAS e as DEBILIDADES detectadas no Concello de Baiona (internas) para propoñer e acadar obxectivos; e por outro, expóñense as OPORTUNIDADES e AMEAZAS (externas ao Concello) que poden favorecer ou frear a definición e consecución dos mesmos.

Nos apartados FORTALEZAS E DEBILIDADES do DAFO, co obxecto de facilitar a comprensión da información, os principais datos estruturáronse en diferentes apartados:

- Respecto da Igualdade en Baiona, expóñense datos referidos ao percorrido municipal nesta área e datos extraídos da avaliación do III PIOM.
- Respecto dos datos demográficos municipais, recompilados principalmente no Instituto Galego de Estatística (IGE)
- Respecto das enquisas. Neste apartado, convén puntualizar que os datos expostos son resultado do baleirado das tres enquisas participativas dirixidas a persoal municipal e político, informantes clave (axentes socioeconómicos municipais) e cidadanía de Baiona; é dicir, estes datos son resultados das enquisas finalmente participadas total ou parcialmente.

FORTALEZAS

RESPECTO DA IGUALDADE EN BAIONA

- Histórico de Baiona en materia de Igualdade con tres PIOM desenvolvidos. Pártese dunha experiencia previa nas diferentes áreas.
- Existencia dun Centro de Información ás Mulleres coñecido e con actividade consolidada.
- Existencia e permanencia das políticas de Igualdade a través do CIM municipal.
- Existencia dunha Mesa local de coordinación para intervir en casos de violencia de xénero.
- Implicación e vontade do persoal técnico de áreas implicadas directamente nas actuacións de xénero (Igualdade e Servizos Sociais), especialmente do CIM.
- Implicación e colaboración dalgunhas áreas do concello non involucradas directamente no proxecto.
- Corporación municipal e grupos políticos paritarios.
- Existencia dunha boa rede de tecido asociativo que pode contribuír á difusión e execución de actividades.
- Moi boa implicación do profesorado e do alumnado en temas de igualdade e de prevención de violencias de xénero.
- Xestión das ANPAs dos servizos de conciliación de comedores escolares nos diferentes centros educativos.

- Desenvolvemento de programas de formación en igualdade en centros educativos e a colaboración cos servizos de orientación escolar como ferramenta eficaz para transmitir valores igualitarios e non discriminatorios e para fomentar a ruptura de estereotipos sexistas dende os niveis educativos máis básicos.
- Fomento da participación cidadá e do asociacionismo como ferramentas para a promoción da igualdade entre mulleres e homes e para a integración do devandito principio na política municipal.

RESPECTO DOS DATOS DEMOGRÁFICOS MUNICIPAIS

- Igualdade de porcentaxe de poboación masculina e feminina.
- Mantemento da taxa de natalidade.
- Igualdade relativa de afiliación á Seguridade Social entre homes e mulleres (46,50% mulleres, 53,50% homes en marzo de 2018)
- Incremento da poboación activa con respecto ao ano 2013 (data elaboración anterior PIOM)
- Aumento do índice de recambio da poboación en idade activa respecto do ano de elaboración do PIOM previo.
- Leve descenso da taxa de paro.

RESPECTO DAS ENQUISAS

PARTICIPACIÓN NAS ENQUISAS

- Elevada participación do persoal técnico e político municipal na resposta á enquisa para a realización da diagnose previa á elaboración do IV PIOM.
- Boa participación de informantes clave e poboación na resposta á enquisa para a realización da diagnose.

ANÁLISE DOS DATOS EN FUNCIÓN DO SEXO

- O 41,38% do persoal técnico e político consideran importante que se analicen os datos en función do sexo.

SITUACIÓN LABORAL

- Nos tipos de contrato do concello apreciase unha similar estabilidade laboral nos homes e nas mulleres, é dicir, existe similar número de homes e mulleres con contratos estables (funcionarias/os e persoal laboral fixo)
- Unha maioría das mulleres que traballan no concello e contestan á enquisa pensan que teñen as mesmas oportunidades de promoción que os homes e ademais existe unha política salarial igualitaria.
- As persoas informantes clave afirman que, no seu ámbito existe igualdade salarial (45,28%)

CONCILIACIÓN

- Existencia e uso de medidas de conciliación para o persoal que traballa no concello.

RECURSOS DA IGUALDADE

- Existe coñecemento dos recursos do concello no ámbito da igualdade entre o persoal técnico que contestou a enquisa. Sinalar que existe un maior nivel de coñecemento entre as mulleres.
- Coñecemento da existencia de subvencións ligadas a igualdade por parte das persoas axentes sociais participantes na enquisa.

LINGUAXE INCLUSIVA

- O persoal técnico que foi enquisado, tanto homes como mulleres valoran a importancia da linguaxe non sexista.
- Homes e mulleres que contestaron á enquisa dirixida a informantes clave, como á de poboación, consideran importante a erradicación da linguaxe sexista.

FORMACIÓN EN IGUALDADE

- A ampla maioría das persoas enquisadas do persoal técnico e político municipal amosan vontade para recibir formación en igualdade.
- Valoración positiva das persoas axentes sociais invitadas a enquisa sobre que o persoal político e técnico do concello teñan formación no ámbito da igualdade.
- Boa porcentaxe de persoas participantes na enquisa á cidadanía, sobre todo das mulleres, teñen formación no ámbito de igualdade.

AXENTE COORDINADOR

- Valoración positiva en canto a establecer un axente de coordinación na área de igualdade con resto dos axentes sociais e económicos do municipio.

RESPECTO DO NOVO PIOM

- Do persoal técnico municipal enquisado, as mulleres en maior proporción, perciben que a súa área de traballo poida verse afectada polo IV PIOM.
- Homes e mulleres participantes na enquisa dirixida á poboación comparten opinión referente á poboación destinataria das accións do PIOM
- Existe consenso relativo entre homes e mulleres persoal técnico e político municipal respecto ás causas que restan eficacia aos planes de igualdade.
- Existe consenso relativo entre homes e mulleres tanto do persoal técnico e político municipal, como informantes clave e poboación respecto á importancia dos ámbitos ou eixes que debería incluír o futuro PIOM.
- Existe consenso relativo entre homes e mulleres informantes clave respecto aos principais colectivos destinatarios dos PIOM.
- Desenvolvemento de actos culturais e de ocio cuxo obxectivo é, principalmente, a promoción da igualdade efectiva de mulleres e homes, a antidiscriminación, a visibilización das mulleres, etc.

DEBILIDADES

RESPECTO DA IGUALDADE EN BAIONA:

- Descenso dos recursos económicos na Área de Igualdade, debido á notable redución de achegas económicas externas.
- Aumento considerable do número de casos de atención a mulleres que se atopan en situacións de máxima vulnerabilidade debido ás multiproblemáticas que sofren; o que require de intervencións complexas, multidisciplinares e de longa duración que implican unha grande mobilización de recursos técnicos e económicos municipais.
- Falta de constancia na coordinación, planificación e metodoloxía compartida.
- As tarefas de coidado continúan a ser maioritariamente asumidas polas mulleres.
- Baixa participación e implicación das asociacións na elaboración e promoción de programas de promoción da igualdade entre mulleres e homes e a prevención de violencias de xénero.
- Baixa participación das familias do alumnado dos centros educativos nas actividades de formación propostas dende o CIM para a promoción da igualdade entre mulleres e homes e a prevención de violencias de xénero.

RESPECTO DOS DATOS DEMOGRÁFICOS MUNICIPAIS:

- Envellecemento da poboación.
- Feminización do envellecemento.
- Feminización das axudas e prestacións sociais básicas: Renda de Integración Social (RISGA) e Axudas de Emerxencia Social (AES)
- Aumento do índice de dependencia global.
- Maior índice de paro nas mulleres.

RESPECTO DAS ENQUISAS:

PARTICIPACIÓN NAS ENQUISAS:

- Existe unha descompensación entre mulleres e homes participantes nas enquisas, sendo as primeiras as mais sensibles e participativas no ámbito da igualdade.

ANÁLISE DOS DATOS EN FUNCIÓN DO SEXO:

- As persoas informantes clave maioritariamente coinciden en indicar que non traballan tendo en conta a desagregación de datos por sexos.

SITUACIÓN LABORAL:

- Maior número de mulleres traballadoras municipais con xornadas parciais, ben polas condicións do seu contrato ou ben por decisión propia (necesidades de conciliación)

- As persoas informantes clave afirman que, no seu ámbito non existe unha presenza equilibrada de homes e mulleres, tamén nos postos de toma de decisións.

CONCILIACIÓN:

- As persoas participantes nas enquisas dirixidas a informantes clave e a poboación afirman non ter resoltas as necesidades de conciliación da vida laboral, familiar e persoal.
- Diferenzas de percepción entre os homes e as mulleres informantes clave e poboación, sobre os tempos de dedicación ás tarefas domésticas; os homes indican que ambos os sexos dedican o mesmo tempo ás tarefas domésticas, opinión que maioritariamente non comparten as mulleres.

CORRESPONSABILIDADE:

- Aínda que se se denota unha maior corresponsabilidade dos homes no coidado de fillas e fillos, non sucede o mesmo nos coidados a persoas dependentes, os cales seguen a ser maioritariamente responsabilidade das mulleres.

RECURSOS DA IGUALDADE:

- Tanto os axentes sociais, como a poboación participante na enquisa, descoñecen os contidos dos anteriores PIOM, a súa avaliación e si cumpriu as súas finalidades.
- Baixa formación no ámbito de igualdade entre os axentes sociais participantes na enquisa de informantes clave.

FORMACIÓN EN IGUALDADE:

- O 22,41% do persoal técnico municipal participante na enquisa indica posuír formación en igualdade. Así mesmo, o 22,41% do persoal técnico municipal participante na enquisa indica non posuíla.

RESPECTO DO NOVO PIOM

- Non existe consenso entre o persoal técnico e político en canto á principal poboación destinataria dos plans de igualdade.

OPORTUNIDADES

- A lexislación europea, estatal e autonómica en materia de muller e igualdade de oportunidades e violencia de xénero.
- A recente aprobación do VII Plan Estratéxico de Galicia para a igualdade de oportunidades entre mulleres e homes 2017 – 2020.
- Un novo contexto social emerxente, promovido pola folga feminista do 8M, que reclama e reivindica a igualdade de xénero real e efectiva.
- Incremento paulatino da concienciación social en materia de igualdade de oportunidades e erradicación das violencias de xénero.
- Existencia de boas prácticas dos Centros de Información á Muller.
- Incremento progresivo do nivel educativo e formativo da muller.
- Participación crecente das mulleres no mercado laboral.
- Maior visibilización dos temas de igualdade nos medios de comunicación.
- Experiencias de coordinación positiva en materia de violencia de xénero.
- Existencia de estudos internacionais e estatais sobre a importancia e beneficios de acadar a igualdade.
- Importancia crecente de valores relacionados coa igualdade efectiva de mulleres e homes e contra as violencias de xénero.

AMEAZAS

- Os recortes orzamentarios.
- Dificultades dos concellos para achegar solucións inmediatas ás novas necesidades e problemáticas da poboación, nomeadamente das mulleres. Estas dificultades adoitan ser debidas tanto á rixidez económica e de xestión da propia administración, como ao feito de ser a administración máis próxima á cidadanía.
- Evidencia da necesidade de consolidar programas coeducativos e de prevención das violencias de xénero (tamén das sexuais), principalmente entre a poboación infantil e adolescente.
- A persistencia de barreiras invisibles para o empoderamento das mulleres (a socialización de xénero, o teito de cristal, o chan pegañento, etc.)
- Desigualdades entre mulleres e homes no mercado de traballo e no emprego (salarios, desemprego, etc.)
- Existencia de segregación por xéneros en materia formativa/ocupacional e subrepresentación da muller en determinadas profesións e sectores.
- Insuficiente desenvolvemento e falta de apoio (principalmente por parte do empresariado e das administracións) e enfoque sexista das políticas de conciliación da vida laboral, persoal e familiar.
- Dificultades para dispoñer de datos desagregados por sexos.
- Falta de visibilización da utilidade ou rendibilidade da implementación dun Plan de Igualdade.
- Visión externa resignada e conformista ante as desigualdades entre mulleres e homes nos distintos ámbitos que afectan á vida da cidadanía.
- Pervivencia de comportamentos e condutas sociais e laborais estereotipadas que non sitúan a mulleres e homes en condicións de igualdade.
- Percepción por parte da cidadanía de que a igualdade xa está alcanzada e que estes eran problemas doutros tempos xa superados.
- A socialización diferenciada de mulleres e homes perpetúa os estereotipos de xénero, dificultando a participación de xeito igualitario nos distintos ámbitos da vida das persoas (sociais, laborais, culturais, etc.)

RECOMENDACIÓNS PARA A ELABORACIÓN DO IV PIOM

A continuación expóñense unha serie de propostas orientativas cara á elaboración do IV Plan de Igualdade Municipal do Concello de Baiona:

- Implicar de xeito total, efectivo e normalizado ao persoal técnico e político do concello.
- Iniciar unha proposta de formación ao persoal técnico e político do concello.
- Fortalecer a visión estratéxica do IV PIOM.
- Constituír unha Comisión de Igualdade interáreas municipais que lidere e fiscalice a posta en marcha e desenvolvemento do IV PIOM.
- Introducir a perspectiva de xénero nos orzamentos municipais.
- Deseñar métodos, técnicas e ferramentas que permitan aplicar o enfoque integrado de xénero ou “mainstreaming de xénero” nas políticas públicas locais a través do propio plan.
- Definir e delimitar responsabilidades, funcións e competencias entre o persoal técnico e político do concello no ámbito da igualdade.
- Planificar e describir metodoloxicamente as distintas fases do IV PIOM.
- Temporizar as medidas ou actuacións.
- Asinar Áreas municipais responsables das medidas ou actuacións.
- Dotar de instrumentos de recollida de información e avaliación a todos os axentes implicados (persoal técnico e político do concello, axentes sociais, educadores, etc.)
- Programar e desenvolver reunións periódicas constantes para planificar e coordinar a execucións das accións do PIOM que fomenten a colaboración interdepartamental do concello.
- Implementar sistemas e instrumentos de seguimento e avaliación das actuacións.
- Reforzar as relacións de colaboración nesta materia coas asociacións e entidades municipais en xeral, e coas de mulleres en particular.

IV PLAN DE IGUALDADE DE OPORTUNIDADES ENTRE MULLERES E HOMES 2019 - 2023



CONCELLO DE BAIONA

- Facer unha avaliación anual interna do PIOM, co obxecto de priorizar actuacións en función das necesidades e grado de cumprimento do Plan.
- Incrementar a participación, receptividade e implicación dos homes na elaboración e participación do IV PIOM.
- Posta en marcha do Consello Municipal da Muller.

O informe diagnóstico completo é un documento público que pode consultarse na **páxina web do concello** ou solicitarse no **Centro de Información ás Mulleres**.

05

ESTRUTURA E CONTIDOS DO PIOM

O IV Plan de Igualdade de Oportunidades entre mulleres e Homes do Concello de Baiona propón cinco ÁREAS ESTRATÉXICAS que precisan da implicación de todo o persoal técnico e político das diferentes áreas e departamentos técnicos, para que se produzan cambios cara a igualdade real entre mulleres e homes, estas son:

1. **ÁREA INSTITUCIONAL: CONSTRUIR BAIONA EN IGUALDADE.**
2. **ÁREA VIOLENCIAS DE XÉNERO: LOITA CONTRA AS VIOLENCIAS DE XÉNERO**
3. **ÁREA SOCIALIZACIÓN: ELIMINAR OS ROLES E ESTEREOTIPOS DE XÉNERO.**
4. **ÁREA PARTICIPACIÓN: FOMENTAR A CIDADANÍA ACTIVA DAS MULLERES.**
5. **ÁREA CALIDADE: IGUALDADE É CALIDADE**

As **Áreas estratéxicas** definen cales son as grandes áreas de intervención. Dentro de cada área imos definir un ou varios obxectivos estratéxicos e obxectivos operativos e, a partir destes propóñense as medidas a emprender.

Os **Obxectivos Estratéxicos** dentro de cada área, marcan un propósito xeral e explicitan os cambios xerais que se pretenden acadar; os **Obxectivos Operativos** definen metas concretas que leven a acadar o obxectivo estratéxico e as **Medidas** a poñer en marcha ao longo da vixencia do IV PIOM.



Dentro de cada medida proposta no PIOM definiranse as Áreas, Departamentos e/ou Servizo responsables de poñer en marcha as diferentes actuacións. Así mesmo especificaranse os Colectivos destinatarios obxectivo aos que se dirixe cada medida; establecerase a calendarización da mesma e asinaránselle unha serie de medidores e indicadores que axudarán no proceso de avaliación.

OBXECTIVOS DO IV PIOM

O fin último do IV Plan de Igualdade de Oportunidades entre mulleres e Homes do Concello de Baiona é acabar cos obstáculos que entorpecen a igualdade real e efectiva. Meta que pretende conseguirse a partir dos seguintes obxectivos xerais:

OBXECTIVOS XERAIS DO IV PIOM

- Consolidar o compromiso do Concello de Baiona coa igualdade de oportunidades entre mulleres e homes.
- Eliminar e/ou corrixir as situacións de desigualdade detectadas na diagnose de xénero.
- Facer partícipes activos no desenvolvemento do IV PIOM a todo o persoal técnico e político municipal.
- Perfilar unha estratexia tanto para a continuidade, como para a posta en marcha de medidas que garantan cambios estruturais e permanentes no tempo, promovendo un desenvolvemento social desde os principios de igualdade, solidariedade e xustiza.

OBXECTIVOS ESPECÍFICOS

- Difundir e poñer en marcha o IV Plan de Igualdade de Oportunidades do Concello de Baiona.
- Avanzar na incorporación da perspectiva de xénero na planificación política e económica municipal.
- Facer da linguaxe e da imaxe estratexias efectivas para avanzar na igualdade entre mulleres e homes.
- Fomentar a sensibilización, formación e capacitación en igualdade do persoal técnico e político municipal.
- Garantir unha atención integral ás mulleres vítimas de violencia de xénero.
- Contribuír á prevención, sensibilización e denuncia das violencias machistas.

- Sensibilizar na igualdade entre mulleres e homes á cidadanía de Baiona.
- Sensibilizar na igualdade entre mulleres e homes no ámbito educativo.
- Fomentar a realización de accións dirixidas a propiciar a visibilización, o empoderamento e autonomía das mulleres.
- Fomentar a participación das mulleres nas actividades formativas que se realicen sobre o coñecemento e uso das novas tecnoloxías coa finalidade de diminuír a fenda dixital existente entre mulleres e homes.
- Promover a realización de actuacións que faciliten a inserción laboral das mulleres, o acceso e mellora das súas condicións laborais, así como a orientación e apoio ás que manifesten a iniciativa emprendedora.
- Crear o Consello Municipal da Muller e dotalo de contidos e recursos.
- Promover accións, programas e servizos que promovan a conciliación da vida laboral, familiar e persoal da cidadanía de Baiona.
- Promocionar a saúde integral das mulleres.
- Fomentar a participación das mulleres nas actividades deportivas.

O IV PLAN DE IGUALDADE ENTRE MULLERES E HOMES DO CONCELLO DE BAIONA queda estruturado da seguinte forma:

ÁREAS ESTRATÉXICAS DO IV PIOM			
AE1	ÁREA INSTITUCIONAL: CONSTRÚIR BAIONA EN IGUALDADE.		
	1 OBXECTIVOS ESTRATÉXICOS	4 OBXECTIVOS OPERATIVOS	18 MEDIDAS
AE2	ÁREA VIOLENCIAS DE XÉNERO: LOITA CONTRA AS VIOLENCIAS DE XÉNERO		
	1 OBXECTIVOS ESTRATÉXICOS	2 OBXECTIVOS OPERATIVOS	19 MEDIDAS
AE3	ÁREA SOCIALIZACIÓN: ELIMINAR OS ROLES E ESTEREOTIPOS DE XÉNERO.		
	1 OBXECTIVOS ESTRATÉXICOS	2 OBXECTIVOS OPERATIVOS	10 MEDIDAS
AE4	ÁREA PARTICIPACIÓN: FOMENTAR A CIDADANÍA ACTIVA DAS MULLERES.		
	1 OBXECTIVOS ESTRATÉXICOS	4 OBXECTIVOS OPERATIVOS	13 MEDIDAS
AE5	ÁREA CALIDADE: IGUALDADE É CALIDADE		
	1 OBXECTIVOS ESTRATÉXICOS	3 OBXECTIVOS OPERATIVOS	14 MEDIDAS
TOTAL: 5 ÁREAS ESTRATÉXICAS	5 OBXECTIVOS ESTRATÉXICOS	15 OBXECTIVOS OPERATIVOS	74 MEDIDAS

ÁREA INSTITUCIONAL: CONSTRUIR BAIONA EN IGUALDADE**OBXECTIVO ESTRATÉGICO****Consolidar a transversalidade de xénero (*mainstreaming* de xénero) na xestión municipal****OBXECTIVO OPERATIVO 1****Difundir e poñer en marcha o IV Plan de Igualdade de Oportunidades do Concello de Baiona**

MEDIDAS	RESPONSABLE	COLECTIVOS DESTINATARIOS	CALENDARIO
1.1.1. Presentación pública do IV Plan de Igualdade de Oportunidades do Concello de Baiona	- Alcaldía - Concellería de Igualdade - CIM - Prensa	Toda a cidadanía	1º trimestre de 2019
1.1.2. Difusión do IV PIOM entre toda a cidadanía de Baiona, axentes socioeconómicos e persoal técnico e político municipal.	- Concellería de Igualdade - CIM	Toda a cidadanía	1º trimestre de 2019
1.1.3. Creación da Comisión de Igualdade, de carácter interdepartamental, que teña a finalidade de impulsar, planificar e implementar as accións recollidas no IV PIOM así como de facer o seu seguimento e a avaliación, debendo elevar informes ao respecto.	- Alcaldía - Concellería de Igualdade - CIM - Departamentos técnicos	Toda a cidadanía	1º e 2º trimestres de 2019

OBXECTIVO OPERATIVO 2**Avanzar na incorporación da perspectiva de xénero na planificación política e económica municipal.**

MEDIDAS	RESPONSABLE	COLECTIVOS DESTINATARIOS	CALENDARIO
1.2.1. Incorporación da perspectiva de xénero na elaboración dos orzamentos municipais.	- Alcaldía - Pleno - Concellería de Igualdade - Intervención	Toda a cidadanía	3º trimestre do 2019, 2020, 2021, 2022, 2023
1.2.2. Dotación á Comisión de Igualdade dunha partida específica destinada ao desenvolvemento e execución do IV PIOM.	- Alcaldía - Servizo de Intervención	Comisión de Igualdade	3º trimestre do 2019, 2020, 2021, 2022, 2023
1.2.3. Incorporación da variable sexo nos sistemas de recollida de información na totalidade das Áreas, Departamentos e Servizos municipais, naqueles onde non se produza.	Departamentos técnicos	Toda a cidadanía	Todo o período
1.2.4. Establecemento de cláusulas sociais de xénero nos pregos técnicos e cláusulas administrativas nas contratacións.	- Secretaría - Intervención - Departamentos técnicos	Entidades licitadoras	Todo o período

IV PLAN DE IGUALDADE DE OPORTUNIDADES ENTRE MULLERES E HOMES 2019 - 2023



CONCELLO DE BAIONA

1.2.5. Esixencia ás empresas de máis de 250 traballadoras e traballadores, adxudicatarias de obras, servizos e subministracións do Concello de Baiona, da obriga de ter un Plan de Igualdade en vigor (Lei Orgánica 3/2007, do 22 de marzo, para a igualdade efectiva de mulleres e homes, artigo 45)	• Secretaría • Intervención • Departamentos técnicos	• Entidades licitadoras de máis de 250 traballadoras e traballadores	Todo o período
1.2.6. Inclusión nas bases reguladoras de subvencións municipais de criterios e baremos de Igualdade tanto na valoración de entidades solicitantes, como na xustificación das mesmas.	• Alcaldía • Secretaría • Concellería de Igualdade • Departamentos técnicos	• Tecido asociativo	Todo o período
1.2.7. Recomendación en todos os regulamentos internos de funcionamento municipais, da obriga de respectar o principio de presenza ou composición equilibrada de mulleres e de homes en todos os órganos, comisións, consellos, etc. con capacidade decisoria.	• Alcaldía • Secretaría • Réxime Interior • Departamentos técnicos	• Persoal municipal • Persoal político	Todo o período
1.2.8. Establecemento de colaboracións con outros organismos, entidades e institucións coa finalidade de acadar axudas, subvencións e/ou apoio técnico que permita desenvolver actividades e programas que contribúan a implementar medidas contempladas no IV PIOM.	• Concellería de Igualdade • CIM • Departamentos técnicos	• Toda a cidadanía	Todo o período

OBXECTIVO OPERATIVO 3

Facer da linguaxe e da imaxe estratexias efectivas para avanzar na igualdade entre mulleres e homes

MEDIDAS	RESPONSABLE	COLECTIVOS DESTINATARIOS	CALENDARIO
1.3.1. Incorporación da linguaxe inclusiva en todos os documentos administrativos do Concello de Baiona.	• Departamentos técnicos	• Toda a cidadanía	Todo o período
1.3.2. Incorporación da linguaxe inclusiva, tanto visual como escrita, na páxina web e nas redes sociais oficiais do Concello de Baiona.	• Prensa • Departamentos técnicos	• Toda a cidadanía	Todo o período
1.3.3. Desenvolvemento de formación para o uso de linguaxe e comunicación non sexista.	• Concellería de Igualdade • CIM • Persoal	• Persoal municipal • Persoal político	2º trimestre de 2019, 2021 e 2023
1.3.4. Elaboración e aprobación dun Regulamento municipal para o uso da linguaxe inclusiva.	• Concellería de Igualdade • CIM • Prensa	• Persoal municipal • Persoal político	2º trimestre de 2019
1.3.5. Incorporación na web municipal do acceso ás recomendacións da utilización do Linguaxe non sexistas da páxina web Mulleres en Galicia, da Secretaría Xeral de Igualdade: http://igualdade.xunta.es/es/node/177#docsoficiais	• Concellería de Igualdade • CIM • Informática	• Persoal municipal • Persoal político • Toda a cidadanía	Todo o período

OBXECTIVO OPERATIVO 4**Fomentar a sensibilización, formación e capacitación en igualdade do persoal técnico e político municipal**

MEDIDAS	RESPONSABLE	COLECTIVOS DESTINATARIOS	CALENDARIO
1.4.1. Desenvolvemento dunha acción formativa monográfica anual obrigatoria en materia de xénero (formación e sensibilización sobre igualdade de oportunidades entre mulleres e homes, prevención das violencias de xénero, aplicación da normativa vixente en materia de igualdade, estratexias para a integración e o desenvolvemento do enfoque integrado de xénero na planificación de políticas públicas, etc.) dirixida a persoal técnico e político municipal.	• Concellería de Igualdade • CIM • Concellería de Persoal	• Persoal municipal • Persoal político	4ºtrimestre de 2019, 2020, 2021, 2022 e 2023
1.4.2. Difusión de todas as oportunidades de capacitación e formación en diversos niveis e especialidades en materia de igualdade efectiva de mulleres e homes (formación on line ou presencial) que existen a nivel estatal, autonómico, a través dos diferentes organismos e entidades.	• CIM	• Persoal municipal • Persoal político	Todo o período

ÁREA VIOLENCIAS DE XÉNERO: LOITA CONTRA AS VIOLENCIAS DE XÉNERO

OBXECTIVO ESTRATÉGICO

Actuar de xeito integral contra as violencias de xénero

OBXECTIVO OPERATIVO 1

Garantir unha atención integral ás mulleres vítimas de violencia de xénero

MEDIDAS	RESPONSABLE	COLECTIVOS DESTINATARIOS	CALENDARIO
2.1.1. Consolidación do Centro de Información ás Mulleres como axente dinamizador da igualdade entre mulleres e homes e para a prevención e tratamento integral das vítimas de violencia de xénero.	- Concellería de Igualdade - CIM	- Persoal municipal - Persoal político - Toda a cidadanía	Todo o período
2.1.2. Contratación de persoal auxiliar administrativo para o Centro de Información ás Mulleres.	- Concellería de Igualdade - Concellería de Persoal	CIM	1º trimestre de 2019 Todo o período
2.1.3. Consolidación da Mesa Local de Violencia de Xénero como instrumento de coordinación que garanta, fomenta e desenvolva tanto accións preventivas, como unha atención de calidade para as mulleres vítimas de violencia de xénero.	- Concellería de Igualdade - CIM	Entidades integrantes da Mesa Local de Violencia de Xénero	Reunións 1º trimestre de 2019, 2020, 2021, 2022 e 2023 Todo o período
2.1.4. Elaboración dun protocolo ou itinerario de derivación para todos os axentes implicados na atención a mulleres vítimas de violencia de xénero en todas as súas manifestacións.	- Concellería de Igualdade - CIM	Entidades integrantes da Mesa Local de Violencia de Xénero	1º trimestre de 2019
2.1.5. Mantemento do Servizo de asesoramento xurídico a mulleres vítimas de violencia de xénero.	- Concellería de Igualdade - CIM	Mulleres vítimas de violencias de xénero	Todo o período
2.1.6. Mantemento do Servizo de asesoramento psicolóxico a mulleres vítimas de violencia de xénero.	- Concellería de Igualdade - CIM	Mulleres vítimas de violencias de xénero	Todo o período
2.1.7. Promoción da formación e reinserción socio-laboral a mulleres vítimas de violencia de xénero como medida para acadar o seu proceso de recuperación integral.	- Concellería de Igualdade - CIM - Concellería de Emprego	Mulleres vítimas de violencias de xénero	Todo o período
2.1.8. Mantemento do Servizo de Teleasistencia dirixido ás mulleres vítimas de violencia de xénero.	- Concellería de Igualdade - CIM	Mulleres vítimas de violencias de xénero	Todo o período
2.1.9. Mantemento na web municipal dun espazo que contemple todos os servizos e recursos existentes dirixidos ás mulleres vítimas de violencias de xénero.	- Concellería de Igualdade - CIM	Mulleres vítimas de violencias de xénero	Todo o período

IV PLAN DE IGUALDADE DE OPORTUNIDADES ENTRE MULLERES E HOMES 2019 - 2023



CONCELLO DE BAIONA

2.1.10. Difusión dos Servizos telefónicos de información e asesoramento dirixido ás mulleres vítimas de violencia: Teléfono da Muller 900 400 273, teléfono 016 e teléfono 900 116 016	• Concellería de Igualdade • CIM	• Mulleres vítimas de violencias de xénero	Todo o período
2.1.11. Desenvolvemento de actividades de apoio psicopedagóxico dirixidas a mulleres vítimas de violencia de xénero	• Concellería de Igualdade • CIM	• Mulleres vítimas de violencias de xénero	Todo o período
2.1.12. Desenvolvemento de formación técnica específica dirixida a profesionais que traballen no entorno baionés en ámbitos relacionados coa detección, atención e derivación de vítimas de violencia de xénero.	• Concellería de Igualdade • CIM	• Persoal técnico relacionado co violencia de xénero	4º trimestre de 2019, 2020, 2021, 2022 e 2023
2.1.13. Establecemento, dende a Concellería de Igualdade, liña específica de axudas a mulleres vítimas das violencias de xénero.	• Concellería de Igualdade • CIM	• Mulleres vítimas de violencias de xénero	Inicio no 1º trimestre de 2019 Todo o período
2.1.14. Elaboración dun protocolo de actuación ante o acoso, o acoso sexual e o acoso por razón de sexo, dirixido ao persoal municipal.	• Concellería de Igualdade • CIM • Departamentos técnicos • Representación das traballadoras e traballadores municipais	• Persoal municipal • Persoal político • Toda a cidadanía	2º e 3º trimestre de 2020

OBXECTIVO OPERATIVO 2**Contribuír á prevención, sensibilización e denuncia das violencias machistas**

MEDIDAS	RESPONSABLE	COLECTIVOS DESTINATARIOS	CALENDARIO
2.2.1. Realización de actividades de información e sensibilización dirixidas á cidadanía sobre as causas e efectos das violencias de xénero, tendo en conta todas as manifestacións que adopta a violencia de xénero.	- Concellería de Igualdade - CIM	- Comunidade educativa - Tecido asociativo - Toda a cidadanía	4º trimestre de 2019, 2020, 2021, 2022, 2023
2.2.2. Conmemoración do 25 de novembro, Día Internacional contra a Violencia de Xénero, incluíndo actividades de sensibilización para a loita contra calquera tipo de violencia cara as mulleres.	- Concellería de Igualdade - CIM	- Comunidade educativa - Tecido asociativo - Toda a cidadanía	4º trimestre de 2019, 2020, 2021, 2022, 2023
2.2.3. Realización de actividades que incentiven a visibilización de condutas violentas e non igualitarias entre mulleres e homes tanto nas relacións sociais como de parella, facendo especial incidencia na identificación das múltiples formas de micromachismos, violencias cotiás e novas formas de violencia que sofren as mulleres.	- Concellería de Igualdade - CIM	- Comunidade educativa - Tecido asociativo - Toda a cidadanía	4º trimestre de 2019, 2020, 2021, 2022, 2023
2.2.4. Continuación coa realización en todos os ámbitos de actuación, especialmente nos diferentes niveis de ensino, de estratexias dirixidas á prevención da violencia de xénero que incidan na eliminación de condutas violentas e sexistas e fomenten valores igualitarios e non discriminatorios, incidindo nas violencias dixitais e sexuais.	- Concellería de Igualdade - CIM - Centros educativos	- Comunidade educativa - Tecido asociativo - Toda a cidadanía	4º trimestre de 2019, 2020, 2021, 2022, 2023
2.2.5. Colaboración con outras entidades e Administracións públicas (Secretaría Xeral da Igualdade, Instituto de la Mujer, FEMP, etc.) nas accións que promovan dirixidas á eliminación das violencias de xénero.	- Concellería de Igualdade - CIM	Toda a cidadanía	Todo o período
2.2.6. Implementar un programa con persoal técnico cualificado, de sensibilización e prevención das agresións sexuais nos espazos festivos de gran afluencia de persoas; nomeadamente, en colaboración con entidades, axentes sociais e movemento feminista.	- Concellería de Igualdade - CIM - Concellería de Cultura	Toda a cidadanía	1º trimestre de 2019, 2020, 2021, 2022, 2023 (coincidindo coa Festa da Arribada)
2.2.7. Incorporación da seguridade das mulleres na planificación urbanística, na mobilidade e no mantemento do municipio.	- Concellería de Igualdade - CIM - Concellería de Urbanismo, Infraestruturas e Alumeado Público	Toda a cidadanía	Todo o período
2.2.8. Elaboración e difusión con periodicidade anual dun informe que contemple os datos sobre a incidencia, prevención e tratamento da violencia de xénero na localidade.	- Concellería de Igualdade - CIM	Toda a cidadanía	1º trimestre de 2019, 2020, 2021, 2022, 2023

ÁREA SOCIALIZACIÓN: ELIMINAR OS ROLES E ESTEREOTIPOS DE XÉNERO**OBXECTIVO ESTRATÉGICO****Impulsar cambios socioculturais que fomenten e consoliden a eliminación dos roles e estereotipos de xénero****OBXECTIVO OPERATIVO 1****Sensibilizar na igualdade entre mulleres e homes á cidadanía de Baiona**

MEDIDAS	RESPONSABLE	COLECTIVOS DESTINATARIOS	CALENDARIO
3.1.1. Conmemoración do 8 de marzo, Día Internacional da Muller con actividades dirixidas a toda a poboación e coa colaboración e participación da comunidade educativa e do tecido asociativo.	• Concellería de Igualdade • CIM	• Comunidade educativa • Tecido asociativo • Toda a cidadanía	1º trimestre de 2019, 2020, 2021, 2022, 2023
3.1.2. Posta en marcha de espazos de reflexión e formación mixtos e en diferentes contextos, sobre igualdade, cambio de valores, feminismos, novas masculinidades, segregación profesional, linguaxe inclusiva, etc.	• Concellería de Igualdade • CIM • Concellería de Cultura • Concellería de Deportes • Concellería de Educación • Concellería de Xuventude	• Tecido asociativo • Xuventude • Persoas adultas • Alumnado adulto de accións formativas municipais • Toda a poboación	2º trimestre de 2019, 2020, 2021, 2022, 2023
3.1.3. Organización de espectáculos e actividades lúdicas e culturais non sexistas que representen a igualdade de xénero como valor incuestionable na sociedade.	• Concellería de Igualdade • CIM • Concellería de Cultura	• Toda a cidadanía	Todo o período
3.1.4. Realización de actividades de supervivencia doméstica e corresponsabilidade desde a perspectiva de xénero.	• Concellería de Igualdade • CIM • Concellería de Xuventude	• Alumnado adulto de accións formativas municipais • Xuventude • Tecido asociativo • Persoas adultas • Toda a cidadanía	3º trimestre de 2019, 2020, 2021, 2022, 2023

OBXECTIVO OPERATIVO 2**Sensibilizar na igualdade entre mulleres e homes no ámbito educativo.**

MEDIDAS	RESPONSABLE	COLECTIVOS DESTINATARIOS	CALENDARIO
3.2.1. En colaboración cos centros educativos, continuar desenvolvendo accións de sensibilización sobre xénero e igualdade de oportunidades dirixidas ao alumnado de todas as etapas educativas.	• Concellería de Igualdade • CIM • Centros educativos	• Alumnado de todas as etapas educativas	Curso escolar 2018-2019, 2019-2020, 2020-2021, 2021-2022 e 2022-2023
3.2.2. Desenvolvemento de accións dirixidas a fomentar a corresponsabilidade nas tarefas domésticas e de coidado dirixidas ao alumnado de Educación Primaria e Educación Secundaria.	• Concellería de Igualdade • CIM • Centros educativos	• Alumnado de Primaria e Secundaria	Curso escolar 2018-2019, 2019-2020, 2020-2021, 2021-2022 e 2022-2023
3.2.3. Desenvolvemento de accións de sensibilización dirixidas ao alumnado de Educación Secundaria, Bacharelato, Formación Profesional Básica e Ciclos Formativos sobre diversidades sexuais, educación sexual responsable, diversidade cultural, diversidade funcional, etc.	• Concellería de Igualdade • CIM • Centros educativos	• Alumnado de Educación Secundaria, Bacharelato, Formación Profesional Básica e Ciclos Formativos	Curso escolar 2018-2019, 2019-2020, 2020-2021, 2021-2022 e 2022-2023
3.2.4. Desenvolvemento de accións de sensibilización dirixidas ao alumnado de Educación Secundaria e Bacharelato sobre o acceso das mulleres ás novas ocupacións, que eliminen prexuízos de xénero e favorezan a diversificación profesional.	• Concellería de Igualdade • CIM • Centros educativos	• Alumnado de Educación Secundaria e Bacharelato	Curso escolar 2018-2019, 2019-2020, 2020-2021, 2021-2022 e 2022-2023
3.2.5. Consolidación da difusión de materiais coeducativos a través da web, dirixidos á poboación en xeral e nomeadamente aos centros de ensino e ANPAS.	• Concellería de Igualdade • CIM • Informática	• Centros educativos • ANPAS	Todo o período
3.2.6. Coordinación coas ANPAS para definir e implementar accións coeducativas e de fomento da cultura baseada na igualdade de xénero, dirixidas tanto a nais e pais, como a fillas e fillos.	• Concellería de Igualdade • CIM • ANPAS	• Alumnado de todas as etapas educativas	2º trimestre de 2019, 2020, 2021, 2022 e 2023

ÁREA PARTICIPACIÓN: FOMENTAR A CIDADANÍA ACTIVA DAS MULLERES**OBXECTIVO ESTRATÉGICO****Impulsar a participación social das mulleres fomentando o exercicio dunha cidadanía activa****OBXECTIVO OPERATIVO 1****Fomentar a realización de accións dirixidas a propiciar a visibilización, o empoderamento e autonomía das mulleres.**

MEDIDAS	RESPONSABLE	COLECTIVOS DESTINATARIOS	CALENDARIO
4.1.1. Realización de actividades que propicien o empoderamento e a autonomía das mulleres, dotándolas de ferramentas para a negociación, o desenvolvemento de habilidades sociais e o liderado social.	- Concellería de Igualdade - CIM	Mulleres baionesas	4º trimestre de 2019, 2020, 2021, 2022 e 2023
4.1.2 Difusión e visibilización da participación e contribución das mulleres baionesas no desenvolvemento local, tanto dende os oficios tradicionais que realizan as mulleres da zona como as súas achegas ao mundo da gastronomía, cultura, ciencia, educación, deporte, etc.	- Concellería de Igualdade - CIM - Concellería de Cultura - Concellería de Deportes - Concellería de Turismo	Toda a cidadanía	3º trimestre de 2019, 2020, 2021, 2022 e 2023
4.1.3. Realización de actividades que acheguen unha imaxe positiva, global e diversa de mulleres, facendo visible a súa contribución aos diversos ámbitos e ao desenvolvemento social.	- Concellería de Igualdade - CIM	- Tecido asociativo - Toda a cidadanía	1º trimestre de 2019, 2020, 2021, 2022 e 2023
4.1.4. Mantemento do apoio técnico ás asociacións de mulleres do municipio que o soliciten coa finalidade de mellorar a súa organización, xestión e administración, así como asesoralas na elaboración, execución e xustificación de actividades.	- Concellería de Igualdade - CIM	Tecido asociativo	Todo o período
4.1.5. Establecemento dunha liña específica de subvencións da Concellería de Igualdade a entidades sen ánimo de lucro de ámbito municipal para a realización de actividades de promoción da igualdade de xénero.	- Concellería de Igualdade - CIM	Tecido asociativo	2º trimestre de 2019, 2020, 2021, 2022 e 2023
4.1.6. Creación dunha Rede de Voluntariado pola Igualdade que teña como obxectivo o apoio ao desenvolvemento de actividades de promoción da igualdade e de prevención das violencias de xénero, así como o apoio e acompañamento a mulleres vítimas.	- Concellería de Igualdade - CIM	- Persoas adultas - Tecido asociativo - Toda a cidadanía	3º trimestre de 2019 Todo o período

OBXECTIVO OPERATIVO 2

Fomentar a participación das mulleres nas actividades formativas que se realicen sobre o coñecemento e uso das novas tecnoloxías coa finalidade de diminuír a fenda dixital existente entre mulleres e homes.

MEDIDAS	RESPONSABLE	COLECTIVOS DESTINATARIOS	CALENDARIO
4.2.1. Programación de accións formativas en Novas Tecnoloxías da Información e da Comunicación, internet, redes sociais, como ferramentas para facilitar o avance das mulleres no mundo tecnolóxico.	• Concellería de Igualdade • CIM	• Mulleres baionesas	3º trimestre de 2019, 2021 e 2023
4.2.2. Consolidación de accións formativas de alfabetización dixital coas mulleres maiores do municipio coa finalidade de fomentar a súa participación, diminuír a fenda dixital existente, fundamentalmente coas mulleres que viven fóra do casco urbano.	• Concellería de Benestar Social e Igualdade • CIM	• Mulleres maiores baionesas	1º e 2º trimestres de 2020 e 2022

OBXECTIVO OPERATIVO 3

Promover a realización de actuacións que faciliten a inserción laboral das mulleres, o acceso e mellora das súas condicións laborais, así como a orientación e apoio ás que manifesten a iniciativa emprendedora

MEDIDAS	RESPONSABLE	COLECTIVOS DESTINATARIOS	CALENDARIO
4.3.1. Desenvolvemento de mecanismos que faciliten ás mulleres a posibilidade de participar na oferta formativa local, tendo en conta a adaptación de horarios, calendario, acceso á formación e lugares de impartición.	• Concellería de Igualdade • CIM • Concellería de Emprego	• Mulleres baionesas	Todo o período
4.3.2. Favorecemento do acceso das mulleres á formación regrada, informando sobre as vías de acceso, oferta formativa, probas, centros educativos e outras co obxecto de mellorar as posibilidades de incorporación ao mercado laboral e/ou á promoción da carreira profesional.	• Concellería de Igualdade • CIM • Concellería de Emprego	• Mulleres baionesas	Todo o período
4.3.3. Desenvolvemento de accións formativas sobre orientación e busca de emprego, co fin de que as mulleres adquiren estratexias e habilidades necesarias para realizar unha efectiva busca de emprego, concienciar sobre a importancia da independencia económica e laboral, como requisito fundamental da súa propia autonomía.	• Concellería de Igualdade • CIM • Concellería de Emprego	• Mulleres baionesas	Todo o período
4.3.4. Información sobre o procedemento de Avaliación e Acreditación das Competencias Profesionais adquiridas a través da experiencia laboral ou das vías non formais de formación, revalorizando sectores produtivos, moitos deles vinculados historicamente ás mulleres.	• Concellería de Igualdade • CIM • Concellería de Emprego	• Mulleres baionesas	Todo o período
4.3.5. Proporcionar información sobre os recursos e servizos existentes dirixidos ás mulleres emprendedoras que o soliciten.	• Concellería de Igualdade • CIM • Concellería de Emprego	• Mulleres baionesas	Todo o período



CONCELLO DE BAIONA

OBXECTIVO OPERATIVO 4

Crear o Consello Municipal da Muller e dotalo de contidos e recursos

MEDIDAS	RESPONSABLE	COLECTIVOS DESTINATARIOS	CALENDARIO
4.4.1. Creación do Consello Municipal da Muller e elaboración e difusión dun documento de consenso que recolla a súa definición e ámbitos de actuación, obxectivos, funcións, principios reitores, comisión e órganos e funcionamento.	- Concellería de Igualdade - CIM	- Corporación municipal - Tecido asociativo - Toda a cidadanía	2º trimestre de 2019 Reunións anuais

ÁREA CALIDADE: IGUALDADE É CALIDADE**OBXECTIVO ESTRATÉGICO****Promover e mellorar a calidade de vida das mulleres dende unha perspectiva integral e de xénero****OBXECTIVO OPERATIVO 1****Promover accións, programas e servizos que promovan a conciliación da vida laboral, familiar e persoal da cidadanía de Baiona**

MEDIDAS	RESPONSABLE	COLECTIVOS DESTINATARIOS	CALENDARIO
5.1.1. Consolidación do desenvolvemento de actividades socioeducativas, de ocio e tempo libre durante os períodos vacacionais dirixidas a nenas e nenos coa finalidade de facilitar a conciliación das familias.	- Concellería de Igualdade - CIM - Concellería de Deportes - Concellería de Xuventude	Familias de nenas e nenos de 3 a 12 anos con necesidades de conciliación	Vacacións de Nadal, vacacións de Semana Santa e vacacións de verán do 2019, 2020, 2021, 2022 e 2023
5.1.2. Consolidación do desenvolvemento de actividades socioeducativas, de ocio e tempo libre durante o curso escolar dirixidas a nenas e nenos coa finalidade de facilitar a conciliación das familias.	- Concellería de Igualdade - CIM - Concellería de Deportes	Familias de nenas e nenos de 3 a 12 anos con necesidades de conciliación	Curso escolar 2018-2019, 2019-2020, 2020-2021, 2021-2022 e 2022-2023
5.1.3. Desenvolvemento do Servizo de Axuda no Fogar.	Concellería de Benestar Social	Persoas Dependentes	Todo o período
5.1.4. Inclusión na web municipal dun espazo que contemple todos os servizos, programas e accións existentes dirixidas a fomentar a conciliación da vida laboral, familiar e persoal no Concello de Baiona.	- Concellería de Igualdade - CIM - Informática	Toda a cidadanía	Todo o período
5.1.5. Incorporación progresiva de cambiadores de bebés tanto nos baños de homes como de mulleres nas principais instalacións municipais.	- Concellería de Igualdade - CIM - Concellería de Urbanismo e Infraestruturas	Toda a cidadanía	Todo o período

OBXECTIVO OPERATIVO 2**Promocionar a saúde integral das mulleres**

MEDIDAS	RESPONSABLE	COLECTIVOS DESTINATARIOS	CALENDARIO
5.2.1. Desenvolvemento de actividades relacionadas coa Educación para a Saúde orientada a comprender a saúde de forma integral ao longo de todo o proceso vital.	• Concellería de Igualdade e Benestar Social	• Mulleres baionesas • Toda a cidadanía	1º trimestre de 2019, 2020, 2021, 2022 e 2023
5.2.2. Desenvolvemento de actividades relacionadas con temas específicos de saúde feminina (menopausia, osteoporose, fibromialxia, saúde sexual e reproductiva, etc.)	• Concellería de Igualdade e Benestar Social	• Mulleres baionesas • Toda a cidadanía	Todo o período
5.2.3. Difusión e apoio a actuacións realizadas por entidades e asociacións que traballan no ámbito da saúde: Asociación Galega de enfermidades respiratorias AGER "Dame un respiro", Asociación Española contra el Cáncer de Val Miñor, etc.	• Concellería de Igualdade e Benestar Social • Tecido asociativo	• Mulleres baionesas • Toda a cidadanía	Todo o período
5.2.4. Desenvolvemento de obradoiros de autoprotección e autodefensa persoal para mulleres do municipio.	• Concellería de Igualdade • CIM • Concellería de Deportes	• Mulleres baionesas	2º trimestre de 2019, 2020, 2021, 2022 e 2023

OBXECTIVO OPERATIVO 3**Fomentar a participación das mulleres nas actividades deportivas**

MEDIDAS	RESPONSABLE	COLECTIVOS DESTINATARIOS	CALENDARIO
5.3.1. Apoio e desenvolvemento de iniciativas que promovan a práctica deportiva de mulleres e homes en deportes masculinizados e feminizados respectivamente.	• Concellería de Igualdade • CIM • Concellería de Deportes	• Toda a cidadanía	Todo o período
5.3.2. Programación de actividades deportivas dirixidas á poboación adulta e na mesma franxa horaria actividades deportivas para as súas fillas e fillos conciliando a vida familiar coa práctica deportiva.	• Concellería de Deportes	• Toda a cidadanía	Todo o período
5.3.3. Mantemento da visibilización das mulleres deportistas locais que destacaran nalgunha disciplina deportiva a través da Gala do Deporte de Baiona.	• Concellería de Deportes	• Deportistas locais • Escolas e Clubs deportivos • Toda a cidadanía	2º trimestre de 2019, 2020, 2021, 2022, 2023
5.3.4. Organización de ligas locais femininas.	• Concellería de Deportes	• Toda a cidadanía	Todo o período
5.3.5. Estudo das actividades deportivas de nenos e nenas durante os recreos escolares, cara a organizar mellor os espazos e realizar un seguimento, con perspectiva de xénero, da práctica deportiva.	• Concellería de Igualdade • CIM • Concellería de Deportes • Profesorado dos centros educativos	• Alumnado dos centros educativos	3º e 4º trimestres de 2022 e 1º e 2º trimestres de 2023

06

PERÍODO DE VIXENCIA

O IV Plan Municipal de Igualdade de Oportunidades entre Mulleres e Homes do Concello de Baiona establece un período de vixencia de cinco anos, o transcorrido entre o ano 2019 ata o 2023.

En todo caso, previo informe técnico, poderá aprobarse en Pleno unha prórroga de ata un ano máis, co obxecto de que, durante dito período, lévese a cabo a execución das actuacións pendentes simultaneamente á súa avaliación global, procedendo posteriormente á elaboración dun novo plan estratéxico de igualdade e, deste xeito, continuar dando resposta ás situacións de desigualdade que se detecten e alcanzar unha maior equidade de xénero no Concello de Baiona.

07

SEGUIMIENTO E AVALIACIÓN

Para asegurar a posta en marcha e desenvolvemento das medidas contempladas no IV Plan de Igualdade de Oportunidades entre Mulleres e Homes e garantir así o cumprimento dos seus obxectivos, propónse unha estratexia de seguimento e avaliación baseada nun modelo de mellora continua, na que cada actuación que se emprenda constitúa un avance na incorporación do enfoque de xénero e un punto de partida para unha nova intervención.

Os obxectivos do seguimento e a avaliación son:

- Desenvolver unha efectiva supervisión das medidas contempladas no IV PIOM co fin de que se axusten ao tempo e forma planificados.
- Garantir a igualdade de oportunidades a través dun sistema de retroalimentación que xere a información necesaria que permita o seguimento das actuacións e a toma de decisións dunha forma áxil e racional, mellorando continuamente o plan de actuación.
- Identificar as dificultades que se presenten durante o desenvolvemento das actuacións para solucionarlas e contribuír ao mellor funcionamento do PIOM.
- Valorar a eficacia e eficiencia dos procesos de desenvolvemento do plan levados a cabo.
- Avaliar o impacto do PIOM e realizar, de considerarse, reprogramacións de continuidade e/ou mellora.

O seguimento periódico e a avaliación son procesos complementarios que permiten monitorizar o desenvolvemento do PIOM e os resultados obtidos en todas as Áreas Estratéxicas. Este coñecemento posibilita a súa cobertura e/ou correccións, proporcionándolle ao Plan de Igualdade a flexibilidade necesaria para o seu éxito.

SEGUIMIENTO

Coa finalidade de reflexionar sobre os resultados do traballo realizado, detectar posibles desaxustes e permitir un proceso constante de mellora, establécese un sistema de seguimento semestral que garanta a avaliación continua do PIOM.

O seguimento efectuarase tendo en conta os indicadores e medidores propostos a continuación para cada actuación, estes indicadores e medidores permitirán obter información actualizada de desenvolvemento das diferentes medidas contempladas no PIOM e, desta forma:

- Analizar e verificar o proceso de implementación do IV PIOM.
- Identificar novas necesidades e dar unha mellor resposta (no seu caso) ás xa identificadas.
- Identificar información relevante para a avaliación final do PIOM.

A información recollida plasmarase en **informes semestrais**. Os informes deberán referirse á situación actual e á evolución dos datos achegados polos indicadores e medidores, desagregando a información por sexos e analizando e comparando as diferenzas respecto de informes anteriores.

Estes informes semestrais presentaranse pola persoa ou grupo de traballo responsable de cada actuación na **Comisión de Igualdade** en reunión de seguimento semestral. A Comisión de Igualdade no seu conxunto será a encargada de adoptar as medidas pertinentes á vista destes.

Así mesmo, informarase ao persoal técnico e político do desenvolvemento e resultado da aplicación do IV PIOM.

AVALIACIÓN

A avaliación permite coñecer o nivel de realización alcanzado polo Plan de Igualdade, o impacto que tivo sobre o funcionamento da propia organización, do seu persoal, das entidades contratadas e colaboradoras, mesmo de toda a cidadanía de Baiona e, desta maneira valorar a necesidade de continuidade ou non de cada unha das medidas.

Levarase a cabo mediante avaliacións intermedias de carácter anual e ao concluír a súa vixencia, realizarase unha avaliación global final. Esta avaliación reflectirá:

1. Grao de cumprimento de obxectivos. Analizaranse os resultados obtidos en función dos indicadores e medidores establecidos para cada medida, aos que se poderán engadir, se é o caso, outros de carácter cuantitativo e cualitativo que considere a Comisión de Igualdade.
2. Impacto no territorio. Analizarase o nivel de participación e compromiso dos colectivos destinatarios do IV Plan de Igualdade, o seu grao de aceptación, o cambio de actitudes producido.
3. Desenvolvemento metodolóxico. Analizaranse as dificultades que se puideron presentar e as solucións expostas.
4. Propostas de futuro. Recolleranse aquelas propostas de axuste e/ou mellora baseándose no resultado obtido na análise dos puntos anteriores.

A avaliación será efectuada pola Comisión de Igualdade e apoiarse nos informes, actas de reunións e outro tipo de documentación elaborada durante o seguimento do IV PIOM ou poderá levarse a cabo unha avaliación externa tras a finalización do período de execución.

COMISIÓN DE IGUALDADE

A Comisión de Igualdade é o referente para a integración da igualdade no Concello de Baiona, polo que é fundamental que todo o persoal técnico e político coñeza a súa existencia e composición para que poidan canalizar as necesidades e suxestións que xurdan ao longo do período de vixencia do IV PIOM.

FUNCIÓNS

As funcións da Comisión de Igualdade son:

1. Supervisar o desenvolvemento do IV PIOM de Baiona.
2. Liderar, coordinar, revisar e comprobar a implantación e cumprimento dos obxectivos.
3. Deliberar, aprobar e aplicar novas iniciativas, liñas de acción e propostas de execución.
4. Avaliar semestralmente a xestión citada do IV PIOM.
5. Atender e canalizar consultas e/ou reclamacións sobre o IV Plan de Igualdade.
6. Calquera outra función que lle sexa encomendada.

COMPOSICIÓN

A Comisión de Igualdade do IV PIOM estará formada por persoal municipal en representación das diferentes Áreas Municipais.

A presidencia da Comisión corresponderalle á Concelleira de Igualdade.

As funcións de secretaría as desempeñará o persoal municipal do Centro de Información á Muller dependente da Concellaría de Igualdade.

En caso de vacante, ausencia ou enfermidade, as persoas titulares da Comisión de Igualdade nomearán outras persoas suplentes.

METODOLOXÍA DE TRABALLO

A Comisión de Igualdade elaborará un plan de traballo para o desenvolvemento do IV PIOM, no que se concreten:

- Asignación de responsabilidades respecto ao desenvolvemento de cada medida á área ou departamento municipal que debe asumir a responsabilidade principal e áreas ou departamentos que deben colaborar no seu desenvolvemento.
- Calendarización do desenvolvemento das medidas (incluídas as de seguimento e avaliación) indicando con claridade a data de inicio e a de finalización das actividades, así como os fitos intermedios, se procede.
- Recursos que se destinan á execución de cada acción.

PROPOSTA DE FICHA DE RECOLLIDA DE INFORMACIÓN

FICHA DE RECOLLIDA DE DATOS DAS MEDIDAS POSTAS EN MARCHA NO III PIOM	
ÁREA ESTRATÉGICA DE INTERVENCIÓN:	☐ ÁREA INSTITUCIONAL: CONSTRÚIR BAIONA EN IGUALDADE. ☐ ÁREA VIOLENCIAS DE XÉNERO: LOITA CONTRA AS VIOLENCIAS DE XÉNERO ☐ ÁREA SOCIALIZACIÓN: ELIMINAR OS ROLES E ESTEREOTIPOS DE XÉNERO. ☐ ÁREA PARTICIPACIÓN: FOMENTAR A CIDADANÍA ACTIVA DAS MULLERES. ☐ ÁREA CALIDADE: IGUALDADE É CALIDADE
DENOMINACIÓN E BREVE DESCRICIÓN DA ACTUACIÓN:	
DATAS DE EXECUCIÓN:	INICIO: FIN:
LUGAR DE EXECUCIÓN:	
RESPONSABLE DA ACTUACIÓN:	ÁREA MUNICIPAL: EMPRESA EXTERNA:
Nº DE PERSOAS PARTICIPANTES:	MULLERES/MOZAS/NENAS: HOMES/MOZOS:NENOS: TOTAL:
ORZAMENTO:	
COMENTARIOS:	



INDICADORES E MEDIDORES

A continuación expónse, con carácter non exhaustivo, unha proposta de indicadores e medidores de xénero, entendidos como instrumentos que permitirán contabilizar e realizar as medicións oportunas das medidas deseñadas para o IV Plan de Igualdade de Oportunidades entre mulleres e homes do Concello de Baiona.

ÁREA INSTITUCIONAL: CONSTRÚIR BAIONA EN IGUALDADE	
MEDIDAS	INDICADORES / MEDIDORES
1.1.1. Presentación pública do IV Plan de Igualdade de Oportunidades do Concello de Baiona	Tipo e áreas de difusión: roldas de prensa, xornais, televisión e radio.
1.1.2. Difusión do IV PIOM entre toda a cidadanía de Baiona, axentes socioeconómicos e persoal técnico e político municipal.	- Inclusión na web do IV PIOM. - Estatísticas de acceso ao espazo web. - Nº de presentacións grupais do IV PIOM. - Nº de persoas participantes desagregadas por sexo.
1.1.3. Creación da Comisión de Igualdade, de carácter interdepartamental, que teña a finalidade de impulsar, planificar e implementar as accións recollidas no IV PIOM así como de facer o seu seguimento e a avaliación, debendo elevar informes ao respecto.	- Acta de creación da Comisión de Igualdade - Nº de persoas e/ou grupos de traballo responsables desagregados por sexo. - Nº de reunións desenvoltas pola Comisión de Igualdade. - Nº de Informes de Seguimento presentados. - Nº de fichas de actividade.
1.2.1. Incorporación da perspectiva de xénero na elaboración dos orzamentos municipais.	% do orzamento municipal dedicado ao desenvolvemento de programas que fomenten a igualdade de xénero e/ou a prevención e/ou tratamento das violencias de xénero. % de orzamento que cada área municipal dedica ao desenvolvemento de programas que fomenten a igualdade de xénero e/ou a prevención e/ou tratamento das violencias de xénero.
1.2.2. Dotación á Comisión de Igualdade dunha partida específica destinada ao desenvolvemento e execución do IV PIOM.	Cantidade anual asinada á Comisión de igualdade.
1.2.3. Incorporación da variable sexo nos sistemas de recollida de información na totalidade das Áreas, Departamentos e Servizos municipais, naqueles onde non se produza.	% e nº de estatísticas, enquisas e estudos onde se inclúa o variable sexo.
1.2.4. Establecemento de cláusulas sociais de xénero nos pregos técnicos e cláusulas administrativas nas contratacións.	Nº e tipo de criterios con perspectiva de igualdade en bases de contratación.
1.2.5. Esixencia ás empresas de máis de 250 traballadoras e traballadores, adxudicatarias de obras, servizos e subministracións do Concello de Baiona, da obriga de ter un Plan de Igualdade en vigor (Lei Orgánica 3/2007, do 22 de marzo, para a igualdade efectiva de mulleres e homes, artigo 45)	- Nº de requirimentos a empresas. - Nº de empresas que adxudicatarias con Plan de Igualdade en vigor.
1.2.6. Inclusión nas bases reguladoras de subvencións municipais de criterios e baremos de Igualdade tanto na valoración de entidades solicitantes, como na xustificación das mesmas.	Nº e tipo de cláusulas de igualdade en servizos e programas subvencionados nas bases reguladoras de subvencións municipais.
1.2.7. Recomendación en todos os regulamentos internos de funcionamento municipais, da obriga de respectar o principio de presenza ou composición equilibrada de mulleres e de homes en todos os órganos, comisións, consellos, etc. con capacidade decisoria.	- Nº e tipo de criterios na constitución de órganos, comisións, consellos, tribunais, etc. que garantan a paridade. - Nº de órganos, comisións, consellos, tribunais, etc. con constitución paritaria e incidencia de casos representativos.

IV PLAN DE IGUALDADE DE OPORTUNIDADES ENTRE MULLERES E HOMES 2019 - 2023



CONCELLO DE BAIONA

1.2.8. Establecemento de colaboracións con outros organismos, entidades e institucións coa finalidade de acadar axudas, subvencións e/ou apoio técnico que permita desenvolver actividades e programas que contribúan a implementar medidas contempladas no IV PIOM.	- Nº de colaboracións /convenios asinados. - Nº de actividades desenvolvidas. - Orzamento achegado a través de axudas ou subvencións.
1.3.1. Incorporación da linguaxe inclusiva en todos os documentos administrativos do Concello de Baiona.	- Nº de documentos e publicacións cuxo linguaxe foi revisado. % de materiais formativos rectificadas con linguaxe e imaxes non sexistas.
1.3.2. Incorporación da linguaxe inclusiva, tanto visual como escrita, na páxina web e nas redes sociais oficiais do Concello de Baiona.	- Nº de seccións, documentos e publicacións cuxo linguaxe foi revisado. % de contidos rectificadas con linguaxe e imaxes non sexistas.
1.3.3. Desenvolvemento de formación para o uso de linguaxe e comunicación non sexista.	- Nº de accións formativas desenvolvidas. - Nº de persoas participantes desagregadas por sexo.
1.3.4. Elaboración e aprobación dun Regulamento municipal para o uso da linguaxe inclusiva.	- Nº de manuais distribuídos en formato papel. - Nº de descargas en formato electrónico.
1.3.5. Incorporación na web municipal do acceso ás recomendacións da utilización do Linguaxe non sexistas da páxina web Mulleres en Galicia, da Secretaría Xeral de Igualdade: http://igualdade.xunta.es/es/node/177#docsoficiais	- Inclusión na web. - Estatísticas de acceso ao espazo web.
1.4.1. Desenvolvemento dunha acción formativa monográfica anual obrigatoria en materia de xénero (formación e sensibilización sobre igualdade de oportunidades entre mulleres e homes, prevención das violencias de xénero, aplicación da normativa vixente en materia de igualdade, estratexias para a integración e o desenvolvemento do enfoque integrado de xénero na planificación de políticas públicas, etc.) dirixida a persoal técnico e político municipal.	% de accións formativas e con inclusión transversal de valores non sexistas. - Nº de persoas por sexo e perfil profesional participantes en cada formación.
1.4.2. Difusión de todas as oportunidades de capacitación e formación en diversos niveis e especialidades en materia de igualdade efectiva de mulleres e homes (formación on line ou presencial) que existen a nivel estatal, autonómico, a través dos diferentes organismos e entidades.	- Nº de convocatorias difundidas. - Nº de persoas por sexo e perfil profesional participantes en cada formación.

ÁREA VIOLENCIAS DE XÉNERO: LOITA CONTRA AS VIOLENCIAS DE XÉNERO

MEDIDAS	INDICADORES / MEDIDORES
2.1.1. Consolidación do Centro de Información ás Mulleres como axente dinamizador da igualdade entre mulleres e homes e para a prevención e tratamento integral das vítimas de violencia de xénero.	- Nº e tipo de consultas realizadas. - Área municipais que realizaron consultas. - Nº de convocatorias de impulso, seguimento, coordinación realizadas para o IV PIOM
2.1.2. Contratación de persoal auxiliar administrativo para o Centro de Información ás Mulleres.	- Nº de xornadas laborais ampliadas do persoal do CIM. - Nº de persoas contratadas para o CIM. - Nº de horas de traballo de colaboracións externas realizadas para o CIM.
2.1.3. Consolidación da Mesa Local de Violencia de Xénero como instrumento de coordinación que garanta, fomenta e desenvolva tanto accións preventivas, como unha atención de calidade para as mulleres vítimas de violencia de xénero.	- Nº de reunións mantidas. - Nº de casos de violencia atendidos. - Nº e tipoloxía de accións desenvolvidas. - Nº de estudos realizados. - Nº e tipoloxía de accións de formación. - Nº de melloras introducidas. - Nº de queixas recibidas

IV PLAN DE IGUALDADE DE OPORTUNIDADES ENTRE MULLERES E HOMES 2019 - 2023



CONCELLO DE BAIONA

2.1.4. Elaboración dun protocolo ou itinerario de derivación para todos os axentes implicados na atención a mulleres vítimas de violencia de xénero en todas as súas manifestacións.	▪ Elaboración do protocolo. ▪ Nº de persoas por sexo que demandaron información sobre o protocolo. ▪ Nº de persoas por sexo que recibiron información sobre o protocolo. ▪ Canles de difusión do protocolo utilizadas. ▪ Nº de denuncias.
2.1.5. Mantemento do Servizo de asesoramento xurídico a mulleres vítimas de violencia de xénero.	▪ Nº de denuncias e ordes de protección solicitadas. ▪ Nº de mulleres vítimas de violencia que solicitan servizos. ▪ Nº e tipoloxía de accións. ▪ Nº de queixas recibidas ▪ Nº de mulleres beneficiarias.
2.1.6. Mantemento do Servizo de asesoramento psicolóxico a mulleres vítimas de violencia de xénero.	▪ Nº de mulleres vítimas de violencia que solicitan servizos. ▪ Nº e tipoloxía de accións. ▪ Nº de queixas recibidas ▪ Nº de mulleres beneficiarias.
2.1.7. Promoción da formación e reinserción socio-laboral a mulleres vítimas de violencia de xénero como medida para acadar o seu proceso de recuperación integral.	▪ Nº de mulleres vítimas de violencia que solicitan servizos. ▪ Nº e tipoloxía de accións. ▪ Nº de queixas recibidas ▪ Nº de mulleres beneficiarias.
2.1.8. Mantemento do Servizo de Teleasistencia dirixido ás mulleres vítimas de violencia de xénero.	▪ Nº de mulleres vítimas de violencia que solicitan servizos. ▪ Nº e tipoloxía de accións. ▪ Nº de queixas recibidas ▪ Nº de mulleres beneficiarias.
2.1.9. Mantemento na web municipal dun espazo que contemple todos os servizos e recursos existentes dirixidos ás mulleres vítimas de violencia de xénero.	▪ Inclusión na web. ▪ Estatísticas de acceso ao espazo web.
2.1.10. Difusión dos Servizos telefónicos de información e asesoramento dirixido ás mulleres vítimas de violencia: Teléfono da Muller 900 400 273, teléfono 016 e teléfono 900 116 016	▪ Nº de mulleres que solicitan información dos servizos.
2.1.11. Desenvolvemento de actividades de apoio psicopedagóxico dirixidas a mulleres vítimas de violencia de xénero	▪ Nº de mulleres vítimas de violencia que solicitan servizos. ▪ Nº e tipoloxía de accións. ▪ Nº de queixas recibidas ▪ Nº de mulleres beneficiarias.
2.1.12. Desenvolvemento de formación técnica específica dirixida a profesionais que traballen no entorno baionés en ámbitos relacionados coa detección, atención e derivación de vítimas de violencia de xénero.	▪ Nº de accións formativas realizadas. ▪ Nº de persoas por sexo e perfil profesional participantes en cada formación.
2.1.13. Establecemento, dende a Concellería de Igualdade, liña específica de axudas a mulleres vítimas das violencias de xénero.	▪ Reserva de partida económica. ▪ Cantidade económica anual.
2.1.14. Elaboración dun protocolo de actuación ante o acoso, o acoso sexual e o acoso por razón de sexo, dirixido ao persoal municipal.	▪ Elaboración do protocolo de prevención do acoso sexual e ao acoso por razón de sexo. ▪ Nº de persoas por sexo e por área municipal que demandaron información sobre o protocolo. ▪ Nº de persoas por sexo que recibiron información sobre o protocolo. ▪ Canles de difusión do protocolo utilizadas. ▪ Nº de exemplares do protocolo editados. ▪ Nº de denuncias ou feitos discriminatorios.

IV PLAN DE IGUALDADE DE OPORTUNIDADES ENTRE MULLERES E HOMES 2019 - 2023



CONCELLO DE BAIONA

2.2.1. Realización de actividades de información e sensibilización dirixidas á cidadanía sobre as causas e efectos das violencias de xénero, tendo en conta todas as manifestacións que adopta a violencia de xénero.	- Nº e tipo de actividades realizadas. - Nº de persoas participantes desagregados por sexo.
2.2.2. Conmemoración do 25 de novembro, Día Internacional contra a Violencia de Xénero, incluíndo actividades de sensibilización para a loita contra calquera tipo de violencia cara as mulleres.	- Nº e tipo de actividades realizadas. - Nº de persoas participantes desagregados por sexo.
2.2.3. Realización de actividades que incentiven a visibilización de condutas violentas e non igualitarias entre mulleres e homes tanto nas relacións sociais como de parella, facendo especial incidencia na identificación das múltiples formas de micromachismos, violencias cotiás e novas formas de violencia que sofren as mulleres.	- Nº e tipo de actividades realizadas. - Nº de persoas participantes desagregados por sexo.
2.2.4. Continuación coa realización en todos os ámbitos de actuación, especialmente nos diferentes niveis de ensino, de estratexias dirixidas á prevención da violencia de xénero que incidan na eliminación de condutas violentas e sexistas e fomenten valores igualitarios e non discriminatorios, incidindo nas violencias dixitais e sexuais.	- Nº e tipo de actividades realizadas. - Nº de persoas participantes desagregados por sexo.
2.2.5. Colaboración con outras entidades e Administracións públicas (Secretaría Xeral da Igualdade, Instituto de la Mujer, FEMP, etc.) nas accións que promovan dirixidas á eliminación das violencias de xénero.	- Nº de colaboracións /convenios asinados. - Nº de actividades desenvolvidas. - Nº de persoas participantes desagregados por sexo.
2.2.6. Implementar un programa con persoal técnico cualificado, de sensibilización e prevención das agresións sexuais nos espazos festivos de gran afluencia de persoas; nomeadamente, en colaboración con entidades, axentes sociais e movemento feminista.	- Nº e tipo de actividades realizadas. - Nº de persoas beneficiarias desagregados por sexo.
2.2.7. Incorporación da seguridade das mulleres na planificación urbanística, na mobilidade e no mantemento do municipio.	- Nº e tipo de actividades realizadas. - Nº de persoas beneficiarias desagregados por sexo.
2.2.8. Elaboración e difusión con periodicidade anual dun informe que contemple os datos sobre a incidencia, prevención e tratamento da violencia de xénero na localidade.	Nº de informes desenvolvidos

ÁREA SOCIALIZACIÓN: ELIMINAR OS ROLES E ESTEREOTIPOS DE XÉNERO

MEDIDAS	INDICADORES / MEDIDORES
3.1.1. Conmemoración do 8 de marzo, Día Internacional da Muller con actividades dirixidas a toda a poboación e coa colaboración e participación da comunidade educativa e do tecido asociativo.	- Nº e tipo de actividades realizadas. - Nº de persoas participantes desagregados por sexo.
3.1.2. Posta en marcha de espazos de reflexión e formación mixtos e en diferentes contextos, sobre igualdade, cambio de valores, feminismos, novas masculinidades, segregación profesional, linguaxe inclusiva, etc.	- Nº e tipo de actividades realizadas. - Nº de persoas participantes desagregados por sexo.
3.1.3. Organización de espectáculos e actividades lúdicas e culturais non sexistas que representen a igualdade de xénero como valor incuestionable na sociedade.	- Nº e tipo de actividades realizadas. - Nº de persoas participantes desagregados por sexo.
3.1.4. Realización de actividades de supervivencia doméstica e corresponsabilidade desde a perspectiva de xénero.	- Nº e tipo de actividades realizadas. - Nº de persoas participantes desagregados por sexo.
3.2.1. En colaboración cos centros educativos, continuar desenvolvendo accións de sensibilización sobre xénero e igualdade de oportunidades dirixidas ao alumnado de todas as etapas educativas.	- Nº e tipo de actividades realizadas. - Nº de persoas participantes desagregados por sexo.

IV PLAN DE IGUALDADE DE OPORTUNIDADES ENTRE MULLERES E HOMES 2019 - 2023



CONCELLO DE BAIONA

3.2.2. Desenvolvemento de accións dirixidas a fomentar a corresponsabilidade nas tarefas domésticas e de coidado dirixidas ao alumnado de Educación Primaria e Educación Secundaria.	- Nº e tipo de actividades realizadas. - Nº de persoas participantes desagregados por sexo.
3.2.3. Desenvolvemento de accións de sensibilización dirixidas ao alumnado de Educación Secundaria, Bacharelato, Formación Profesional Básica e Ciclos Formativos sobre diversidades sexuais, educación sexual responsable, diversidade cultural, diversidade funcional, etc.	- Nº e tipo de actividades realizadas. - Nº de persoas participantes desagregados por sexo.
3.2.4. Desenvolvemento de accións de sensibilización dirixidas ao alumnado de Educación Secundaria e Bacharelato sobre o acceso das mulleres ás novas ocupacións, que eliminen prexuízos de xénero e favorezan a diversificación profesional.	- Nº e tipo de actividades realizadas. - Nº de persoas participantes desagregados por sexo.
3.2.5. Consolidación da difusión de materiais coeducativos a través da web, dirixidos á poboación en xeral e nomeadamente aos centros de ensino e ANPAS.	- Inclusión na web. - Estatísticas de acceso ao espazo web.
3.2.6. Coordinación coas ANPAS para definir e implementar accións coeducativas e de fomento da cultura baseada na igualdade de xénero, dirixidas tanto a nais e pais, como a fillas e fillos.	- Nº e tipo de actividades realizadas. - Nº de persoas participantes desagregados por sexo.

ÁREA PARTICIPACIÓN: FOMENTAR A CIDADANÍA ACTIVA DAS MULLERES

MEDIDAS	INDICADORES / MEDIDORES
4.1.1. Realización de actividades que propicien o empoderamento e a autonomía das mulleres, dotándoas de ferramentas para a negociación, o desenvolvemento de habilidades sociais e o liderado social.	- Nº e tipo de actividades realizadas. - Nº de persoas participantes desagregados por sexo.
4.1.2. Difusión e visibilización da participación e contribución das mulleres baionesas no desenvolvemento local, tanto dende os oficios tradicionais que realizan as mulleres da zona como as súas achegas ao mundo da gastronomía, cultura, ciencia, educación, deporte, etc.	- Nº e tipo de actividades realizadas. - Nº de persoas participantes desagregados por sexo.
4.1.3. Realización de actividades que acheguen unha imaxe positiva, global e diversa de mulleres, facendo visible a súa contribución aos diversos ámbitos e ao desenvolvemento social.	- Nº e tipo de actividades realizadas. - Nº de persoas participantes desagregados por sexo.
4.1.4. Mantemento do apoio técnico ás asociacións de mulleres do municipio que o soliciten coa finalidade de mellorar a súa organización, xestión e administración, así como asesoralas na elaboración, execución e xustificación de actividades.	- Nº de asociacións de mulleres solicitantes. - Nº e tipo de consultas de asociacións atendidas.
4.1.5. Establecemento dunha liña específica de subvencións da Concellería de Igualdade a entidades sen ánimo de lucro de ámbito municipal para a realización de actividades de promoción da igualdade de xénero.	- Nº de convocatorias realizadas. - Nº de entidades solicitantes. - Nº e % de entidades beneficiarias.
4.1.6. Creación dunha Rede de Voluntariado pola Igualdade que teña como obxectivo o apoio ao desenvolvemento de actividades de promoción da igualdade e de prevención das violencias de xénero, así como o apoio e acompañamento a mulleres vítimas.	- Nº de persoas voluntarias participantes desagregadas por sexo. - Nº e tipo de actividades realizadas. - Nº de persoas beneficiarias desagregados por sexo.
4.2.1. Programación de accións formativas en Novas Tecnoloxías da Información e da Comunicación, internet, redes sociais, como ferramentas para facilitar o avance das mulleres no mundo tecnolóxico.	- Nº e tipo de actividades realizadas. - Nº de persoas participantes desagregados por sexo.
4.2.2. Consolidación de accións formativas de alfabetización dixital coas mulleres maiores do municipio coa finalidade de fomentar a súa participación, diminuír a fenda dixital existente, fundamentalmente coas mulleres que viven fóra do casco urbano.	- Nº e tipo de actividades realizadas. - Nº de persoas participantes desagregados por sexo.

IV PLAN DE IGUALDADE DE OPORTUNIDADES ENTRE MULLERES E HOMES 2019 - 2023



CONCELLO DE BAIONA

4.3.1. Desenvolvemento de mecanismos que faciliten ás mulleres a posibilidade de participar na oferta formativa local, tendo en conta a adaptación de horarios, calendario, acceso á formación e lugares de impartición.	- Nº e tipo de actividades realizadas. - Nº de mulleres beneficiarias.
4.3.2. Favorecemento do acceso das mulleres á formación regrada, informando sobre as vías de acceso, oferta formativa, probas, centros educativos e outras co obxecto de mellorar as posibilidades de incorporación ao mercado laboral e/ou á promoción da carreira profesional.	- Nº de mulleres que solicitan información / servizos. - Nº e tipo de actividades realizadas. - Nº de mulleres beneficiarias.
4.3.3. Desenvolvemento de accións formativas sobre orientación e busca de emprego, co fin de que as mulleres adquiran estratexias e habilidades necesarias para realizar unha efectiva busca de emprego, concienciar sobre a importancia da independencia económica e laboral, como requisito fundamental da súa propia autonomía.	- Nº de mulleres que solicitan información / servizos. - Nº e tipo de actividades realizadas. - Nº de mulleres beneficiarias.
4.3.4. Información sobre o procedemento de Avaliación e Acreditación das Competencias Profesionais adquiridas a través da experiencia laboral ou das vías non formais de formación, revalorizando sectores produtivos, moitos deles vinculados historicamente ás mulleres.	- Nº de mulleres que solicitan información. - Nº e tipo de actividades realizadas. - Nº de mulleres beneficiarias.
4.3.5. Proporcionar información sobre os recursos e servizos existentes dirixidos ás mulleres emprendedoras que o soliciten.	- Nº de mulleres que solicitan información. - Nº e tipo de actividades realizadas. - Nº de mulleres beneficiarias.
4.4.1. Creación do Consello Municipal da Muller e elaboración e difusión dun documento de consenso que recolla a súa definición e ámbitos de actuación, obxectivos, funcións, principios reitores, comisión e órganos e funcionamento.	- Creación do Consello Municipal da Muller. - Nº de reunións efectuadas. - Nº documentos difundidos. - Nº de persoas por sexo que recibiron información sobre o Consello Municipal da Muller. - Nº de entidades convocadas. - Nº de entidades participantes.

ÁREA CALIDADE: IGUALDADE É CALIDADE

MEDIDAS	INDICADORES / MEDIDORES
5.1.1. Consolidación do desenvolvemento de actividades socioeducativas, de ocio e tempo libre durante os períodos vacacionais dirixidas a nenas e nenos coa finalidade de facilitar a conciliación das familias.	- Nº e tipo de actividades realizadas. - Nº de persoas beneficiarias desagregadas por sexo.
5.1.2. Consolidación do desenvolvemento de actividades socioeducativas, de ocio e tempo libre durante o curso escolar dirixidas a nenas e nenos coa finalidade de facilitar a conciliación das familias.	- Nº e tipo de actividades realizadas. - Nº de persoas beneficiarias desagregadas por sexo.
5.1.3. Desenvolvemento do Servizo de Axuda no Fogar.	Nº de persoas atendidas polo SAF desagregadas por sexo.
5.1.4. Inclusión na web municipal dun espazo que contemple todos os servizos, programas e accións existentes dirixidas a fomentar a conciliación da vida laboral, familiar e persoal no Concello de Baiona.	- Inclusión na web. - Estatísticas de acceso ao espazo web.
5.1.5. Incorporación progresiva de cambiadores de bebés tanto nos baños de homes como de mulleres nas principais instalacións municipais.	- Nº e tipo de actuacións realizadas. - Nº de instalacións municipais intervidas. - Nº de persoas beneficiarias desagregadas por sexo.
5.2.1. Desenvolvemento de actividades relacionadas coa Educación para a Saúde orientada a comprender a saúde de forma integral ao longo de todo o proceso vital.	- Nº e tipo de actividades realizadas. - Nº de mulleres beneficiarias.

IV PLAN DE IGUALDADE DE OPORTUNIDADES ENTRE MULLERES E HOMES 2019 - 2023



CONCELLO DE BAIONA

5.2.2. Desenvolvemento de actividades relacionadas con temas específicos de saúde feminina (menopausia, osteoporose, fibromialxia, saúde sexual e reproductiva, etc.)	- Nº e tipo de actividades realizadas. - Nº de persoas beneficiarias desagregadas por sexo.
5.2.3. Difusión e apoio a actuacións realizadas por entidades e asociacións que traballan no ámbito da saúde: Asociación Galega de enfermidades respiratorias AGER "Dame un respiro", Asociación Española contra el Cáncer de Val Miñor, etc.	- Nº e tipo de actividades realizadas. - Nº de persoas beneficiarias desagregadas por sexo.
5.2.4. Desenvolvemento de obradoiros de autoprotección e autodefensa persoal para mulleres do municipio.	- Nº e tipo de actividades realizadas. - Nº de mulleres participantes.
5.3.1. Apoio e desenvolvemento de iniciativas que promovan a práctica deportiva de mulleres e homes en deportes masculinizados e feminizados respectivamente.	- Nº e tipo de actividades realizadas. - Nº de persoas participantes desagregados por sexo.
5.3.2. Programación de actividades deportivas dirixidas á poboación adulta e na mesma franxa horaria actividades deportivas para as súas fillas e fillos conciliando a vida familiar coa práctica deportiva.	- Nº e tipo de actividades realizadas. - Nº de persoas participantes desagregados por sexo.
5.3.3. Mantemento da visibilización das mulleres deportistas locais que destacaran nalgũa disciplina deportiva a través da Gala do Deporte de Baiona.	- Nº de Galas do Deporte desenvoltas. - Nº de persoas participantes desagregados por sexo.
5.3.4. Organización de ligas locais femininas.	- Nº de ligas locais organizadas. - Nº de persoas participantes desagregados por sexo.
5.3.5. Estudo das actividades deportivas de nenos e nenas durante os recreos escolares, cara a organizar mellor os espazos e realizar un seguimento, con perspectiva de xénero, da práctica deportiva.	- Estudo realizado. - Nº e tipo de actividades desenvoltas. - Nº de persoas participantes desagregados por sexo. - Nº de persoas beneficiarias desagregadas por sexo.

CALENDARIZACIÓN

A continuación expónse, a calendarización das diferentes medidas do IV Plan de Igualdade de Oportunidades entre mulleres e homes do Concello de Baiona. Esta calendarización resume visualmente todo o plan de traballo, mostrando os prazos e períodos de desenvolvemento das medidas propostas en cada área estratéxica. Pretende ser unha ferramenta de referencia programática, flexible e adaptable á realidade municipal durante o período de vixencia IV PIOM (2019 – 2023):

ÁREA INSTITUCIONAL: CONSTRÚIR BAIONA EN IGUALDADE																				
MEDIDAS	2019				2020				2021				2022				2023			
	T.1	T.2	T.3	T.4	T.1	T.2	T.3	T.4	T.1	T.2	T.3	T.4	T.1	T.2	T.3	T.4	T.1	T.2	T.3	T.4
1.1.1. Presentación pública do IV Plan de Igualdade de Oportunidades do Concello de Baiona																				
1.1.2. Difusión do IV PIOM entre toda a cidadanía de Baiona, axentes socioeconómicos e persoal técnico e político municipal.																				
1.1.3. Creación da Comisión de Igualdade, de carácter interdepartamental, que teña a finalidade de impulsar, planificar e implementar as accións recollidas no IV PIOM así como de facer o seu seguimento e a avaliación, debendo elevar informes ao respecto.																				
1.2.1. Incorporación da perspectiva de xénero na elaboración dos orzamentos municipais.																				
1.2.2. Dotación á Comisión de Igualdade dunha partida específica destinada ao desenvolvemento e execución do IV PIOM.																				
1.2.3. Incorporación da variable sexo nos sistemas de recollida de información na totalidade das Área, Departamentos e Servizos municipais, naqueles onde non se produza.																				
1.2.4. Establecemento de cláusulas sociais de xénero nos pregos técnicos e cláusulas administrativas nas contratacións.																				
1.2.5. Esixencia ás empresas de máis de 250 traballadoras e traballadores, adxudicatarias de obras, servizos e subministracións do Concello de Baiona, da obriga de ter un Plan de Igualdade en vigor (Lei Orgánica 3/2007, do 22 de marzo, para a igualdade efectiva de mulleres e homes, artigo 45)																				
1.2.6. Inclusión nas bases reguladoras de subvencións municipais de criterios e baremos de Igualdade tanto na valoración de entidades solicitantes, como na xustificación das mesmas.																				

IV PLAN DE IGUALDADE DE OPORTUNIDADES ENTRE MULLERES E HOMES 2019 - 2023



CONCELLO DE BAIONA

MEDIDAS	2019				2020				2021				2022				2023			
	T.1	T.2	T.3	T.4	T.1	T.2	T.3	T.4	T.1	T.2	T.3	T.4	T.1	T.2	T.3	T.4	T.1	T.2	T.3	T.4
1.2.7. Recomendación en todos os regulamentos internos de funcionamento municipais, da obriga de respectar o principio de presenza ou composición equilibrada de mulleres e de homes en todos os órganos, comisións, consellos, etc. con capacidade decisoria.																				
1.3.1. Incorporación da linguaxe inclusiva en todos os documentos administrativos do Concello de Baiona.																				
1.3.2. Incorporación da linguaxe inclusiva, tanto visual como escrita, na páxina web e nas redes sociais oficiais do Concello de Baiona.																				
1.3.3. Desenvolvemento de formación para o uso de linguaxe e comunicación non sexista.																				
1.3.4. Elaboración e aprobación dun Regulamento municipal para o uso da linguaxe inclusiva.																				
1.3.5. Incorporación na web municipal do acceso ás recomendacións da utilización do Linguaxe non sexistas da páxina web Mulleres en Galicia, da Secretaría Xeral de Igualdade: http://igualdade.xunta.es/es/node/177#docsoficiais																				
1.4.1. Desenvolvemento dunha acción formativa monográfica anual obrigatoria en materia de xénero (formación e sensibilización sobre igualdade de oportunidades entre mulleres e homes, prevención das violencias de xénero, aplicación da normativa vixente en materia de igualdade, estratexias para a integración e o desenvolvemento do enfoque integrado de xénero na planificación de políticas públicas, etc.) dirixida a persoal técnico e político municipal.																				
1.4.2. Difusión de todas as oportunidades de capacitación e formación en diversos niveis e especialidades en materia de igualdade efectiva de mulleres e homes (formación on line ou presencial) que existen a nivel estatal, autonómico, a través dos diferentes organismos e entidades.																				

ÁREA VIOLENCIAS DE XÉNERO: LOITA CONTRA AS VIOLENCIAS DE XÉNERO

MEDIDAS	2019				2020				2021				2022				2023			
	T.1	T.2	T.3	T.4	T.1	T.2	T.3	T.4	T.1	T.2	T.3	T.4	T.1	T.2	T.3	T.4	T.1	T.2	T.3	T.4
2.1.1. Consolidación do Centro de Información ás Mulleres como axente dinamizador da igualdade entre mulleres e homes e para a prevención e tratamento integral das vítimas de violencia de xénero.																				
2.1.2. Contratación de persoal auxiliar administrativo para o Centro de Información ás Mulleres.																				
2.1.3. Consolidación da Mesa Local de Violencia de Xénero como instrumento de coordinación que garanta, fomenta e desenvolva tanto accións preventivas, como unha atención de calidade para as mulleres vítimas de violencia de xénero.																				
2.1.4. Elaboración dun protocolo ou itinerario de derivación para todos os axentes implicados na atención a mulleres vítimas de violencia de xénero en todas as súas manifestacións.																				
2.1.5. Mantemento do Servizo de asesoramento xurídico a mulleres vítimas de violencia de xénero.																				
2.1.6. Mantemento do Servizo de asesoramento psicolóxico a mulleres vítimas de violencia de xénero.																				
2.1.7. Promoción da formación e reinserción socio-laboral a mulleres vítimas de violencia de xénero como medida para acadar o seu proceso de recuperación integral.																				
2.1.8. Mantemento do Servizo de Teleasistencia dirixido ás mulleres vítimas de violencia de xénero.																				
2.1.9. Mantemento na web municipal dun espazo que contemple todos os servizos e recursos existentes dirixidos ás mulleres vítimas de violencias de xénero.																				
2.1.10. Difusión dos Servizos telefónicos de información e asesoramento dirixido ás mulleres vítimas de violencia: Teléfono da Muller 900 400 273, teléfono 016 e teléfono 900 116 016																				
2.1.11. Desenvolvemento de actividades de apoio psicopedagóxico dirixidas a mulleres vítimas de violencia de xénero																				
2.1.12. Desenvolvemento de formación técnica específica dirixida a profesionais que traballen no entorno baionés en ámbitos relacionados coa detección, atención e derivación de vítimas de violencia de xénero.																				
2.1.13. Establecemento, dende a Concellería de Igualdade, liña específica de axudas a mulleres vítimas das violencias de xénero.																				

IV PLAN DE IGUALDADE DE OPORTUNIDADES ENTRE MULLERES E HOMES 2019 - 2023



CONCELLO DE BAIONA

MEDIDAS	2019				2020				2021				2022				2023			
	T.1	T.2	T.3	T.4	T.1	T.2	T.3	T.4	T.1	T.2	T.3	T.4	T.1	T.2	T.3	T.4	T.1	T.2	T.3	T.4
2.1.14. Elaboración dun protocolo de actuación ante o acoso, o acoso sexual e o acoso por razón de sexo, dirixido ao persoal municipal.																				
2.2.1. Realización de actividades de información e sensibilización dirixidas á cidadanía sobre as causas e efectos das violencias de xénero, tendo en conta todas as manifestacións que adopta a violencia de xénero.																				
2.2.2. Conmemoración do 25 de novembro, Día Internacional contra a Violencia de Xénero, incluíndo actividades de sensibilización para a loita contra calquera tipo de violencia cara as mulleres.																				
2.2.3. Realización de actividades que incentiven a visibilización de condutas violentas e non igualitarias entre mulleres e homes tanto nas relacións sociais como de parella, facendo especial incidencia na identificación das múltiples formas de micromachismos, violencias cotiás e novas formas de violencia que sofren as mulleres.																				
2.2.4. Continuación coa realización en todos os ámbitos de actuación, especialmente nos diferentes niveis de ensino, de estratexias dirixidas á prevención da violencia de xénero que incidan na eliminación de condutas violentas e sexistas e fomenten valores igualitarios e non discriminatorios, incidindo nas violencias dixitais e sexuais.																				
2.2.5. Colaboración con outras entidades e Administracións públicas (Secretaría Xeral da Igualdade, Instituto de la Mujer, FEMP, etc.) nas accións que promovan dirixidas á eliminación das violencias de xénero.																				
2.2.6. Implementar un programa con persoal técnico cualificado, de sensibilización e prevención das agresións sexuais nos espazos festivos de gran afluencia de persoas; nomeadamente, en colaboración con entidades, axentes sociais e movemento feminista.																				
2.2.7. Incorporación da seguridade das mulleres na planificación urbanística, na mobilidade e no mantemento do municipio.																				
2.2.8. Elaboración e difusión con periodicidade anual dun informe que contemple os datos sobre a incidencia, prevención e tratamento da violencia de xénero na localidade.																				

ÁREA SOCIALIZACIÓN: ELIMINAR OS ROLES E ESTEREOTIPOS DE XÉNERO																				
MEDIDAS	2019				2020				2021				2022				2023			
	T.1	T.2	T.3	T.4	T.1	T.2	T.3	T.4	T.1	T.2	T.3	T.4	T.1	T.2	T.3	T.4	T.1	T.2	T.3	T.4
3.1.1. Conmemoración do 8 de marzo, Día Internacional da Muller con actividades dirixidas a toda a poboación e coa colaboración e participación da comunidade educativa e do tecido asociativo.																				
3.1.2. Posta en marcha de espazos de reflexión e formación mixtos e en diferentes contextos, sobre igualdade, cambio de valores, feminismos, novas masculinidades, segregación profesional, linguaxe inclusiva, etc.																				
3.1.3. Organización de espectáculos e actividades lúdicas e culturais non sexistas que representen a igualdade de xénero como valor incuestionable na sociedade.																				
3.1.4. Realización de actividades de supervivencia doméstica e corresponsabilidade desde a perspectiva de xénero.																				
3.2.1. En colaboración cos centros educativos, continuar desenvolvendo accións de sensibilización sobre xénero e igualdade de oportunidades dirixidas ao alumnado de todas as etapas educativas.																				
3.2.2. Desenvolvemento de accións dirixidas a fomentar a corresponsabilidade nas tarefas domésticas e de coidado dirixidas ao alumnado de Educación Primaria e Educación Secundaria.																				
3.2.3. Desenvolvemento de accións de sensibilización dirixidas ao alumnado de Educación Secundaria, Bacharelato, Formación Profesional Básica e Ciclos Formativos sobre diversidades sexuais, educación sexual responsable, diversidade cultural, diversidade funcional, etc.																				
3.2.4. Desenvolvemento de accións de sensibilización dirixidas ao alumnado de Educación Secundaria e Bacharelato sobre o acceso das mulleres ás novas ocupacións, que eliminen prexuízos de xénero e favorezan a diversificación profesional.																				
3.2.5. Consolidación da difusión de materiais coeducativos a través da web, dirixidos á poboación en xeral e nomeadamente aos centros de ensino e ANPAS.																				
3.2.6. Coordinación coas ANPAS para definir e implementar accións coeducativas e de fomento da cultura baseada na igualdade de xénero, dirixidas tanto a nais e pais, como a fillas e fillos.																				

ÁREA PARTICIPACIÓN: FOMENTAR A CIDADANÍA ACTIVA DAS MULLERES																				
MEDIDAS	2019				2020				2021				2022				2023			
	T.1	T.2	T.3	T.4	T.1	T.2	T.3	T.4	T.1	T.2	T.3	T.4	T.1	T.2	T.3	T.4	T.1	T.2	T.3	T.4
4.1.1. Realización de actividades que propicien o empoderamento e a autonomía das mulleres, dotándoas de ferramentas para a negociación, o desenvolvemento de habilidades sociais e o liderado social.																				
4.1.2. Difusión e visibilización da participación e contribución das mulleres baionesas no desenvolvemento local, tanto dende os oficios tradicionais que realizan as mulleres da zona como as súas achegas ao mundo da gastronomía, cultura, ciencia, educación, deporte, etc.																				
4.1.3. Realización de actividades que acheguen unha imaxe positiva, global e diversa de mulleres, facendo visible a súa contribución aos diversos ámbitos e ao desenvolvemento social.																				
4.1.4. Mantemento do apoio técnico ás asociacións de mulleres do municipio que o soliciten coa finalidade de mellorar a súa organización, xestión e administración, así como asesoralas na elaboración, execución e xustificación de actividades.																				
4.1.5. Establecemento dunha liña específica de subvencións da Concellería de Igualdade a entidades sen ánimo de lucro de ámbito municipal para a realización de actividades de promoción da igualdade de xénero.																				
4.1.6. Creación dunha Rede de Voluntariado pola Igualdade que teña como obxectivo o apoio ao desenvolvemento de actividades de promoción da igualdade e de prevención das violencias de xénero, así como o apoio e acompañamento a mulleres vítimas.																				
4.2.1. Programación de accións formativas en Novas Tecnoloxías da Información e da Comunicación, internet, redes sociais, como ferramentas para facilitar o avance das mulleres no mundo tecnolóxico.																				
4.2.2. Consolidación de accións formativas de alfabetización dixital coas mulleres maiores do municipio coa finalidade de fomentar a súa participación, diminuír a fenda dixital existente, fundamentalmente coas mulleres que viven fóra do casco urbano.																				

IV PLAN DE IGUALDADE DE OPORTUNIDADES ENTRE MULLERES E HOMES 2019 - 2023



CONCELLO DE BAIONA

MEDIDAS	2019				2020				2021				2022				2023			
	T.1	T.2	T.3	T.4	T.1	T.2	T.3	T.4	T.1	T.2	T.3	T.4	T.1	T.2	T.3	T.4	T.1	T.2	T.3	T.4
4.3.1. Desenvolvemento de mecanismos que faciliten ás mulleres a posibilidade de participar na oferta formativa local, tendo en conta a adaptación de horarios, calendario, acceso á formación e lugares de participación.																				
4.3.2. Favorecemento do acceso das mulleres á formación regrada, informando sobre as vías de acceso, oferta formativa, probas, centros educativos e outras co obxecto de mellorar as posibilidades de incorporación ao mercado laboral e/ou á promoción da carreira profesional.																				
4.3.3. Desenvolvemento de accións formativas sobre orientación e busca de emprego, co fin de que as mulleres adquiran estratexias e habilidades necesarias para realizar unha efectiva busca de emprego, concienciar sobre a importancia da independencia económica e laboral, como requisito fundamental da súa propia autonomía.																				
4.3.4. Información sobre o procedemento de Avaliación e Acreditación das Competencias Profesionais adquiridas a través da experiencia laboral ou das vías non formais de formación, revalorizando sectores produtivos, moitos deles vinculados historicamente ás mulleres.																				
4.3.5. Proporcionar información sobre os recursos e servizos existentes dirixidos ás mulleres emprendedoras que o soliciten.																				
4.4.1. Creación do Consello Municipal da Muller e elaboración e difusión dun documento de consenso que recolla a súa definición e ámbitos de actuación, obxectivos, funcións, principios reitores, comisión e órganos e funcionamento.																				

ÁREA CALIDADE: IGUALDADE É CALIDADE																				
MEDIDAS	2019				2020				2021				2022				2023			
	T.1	T.2	T.3	T.4	T.1	T.2	T.3	T.4	T.1	T.2	T.3	T.4	T.1	T.2	T.3	T.4	T.1	T.2	T.3	T.4
5.1.1. Consolidación do desenvolvemento de actividades socioeducativas, de ocio e tempo libre durante os períodos vacacionais dirixidas a nenas e nenos coa finalidade de facilitar a conciliación das familias.																				
5.1.2. Consolidación do desenvolvemento de actividades socioeducativas, de ocio e tempo libre durante o curso escolar dirixidas a nenas e nenos coa finalidade de facilitar a conciliación das familias.																				
5.1.3. Desenvolvemento do Servizo de Axuda no Fogar.																				
5.1.4. Inclusión na web municipal dun espazo que contemple todos os servizos, programas e accións existentes dirixidas a fomentar a conciliación da vida laboral, familiar e persoal no Concello de Baiona.																				
5.1.5. Incorporación progresiva de cambiadores de bebés tanto nos baños de homes como de mulleres nas principais instalacións municipais.																				
5.2.1. Desenvolvemento de actividades relacionadas coa Educación para a Saúde orientada a comprender a saúde de forma integral ao longo de todo o proceso vital.																				
5.2.2. Desenvolvemento de actividades relacionadas con temas específicos de saúde feminina (menopausia, osteoporose, fibromialxia, saúde sexual e reproductiva, etc.)																				
5.2.3. Difusión e apoio a actuacións realizadas por entidades e asociacións que traballan no ámbito da saúde: Asociación Galega de enfermidades respiratorias AGER "Dame un respiro", Asociación Española contra el Cáncer de Val Miñor, etc.																				
5.2.4. Desenvolvemento de obradoiros de autoprotección e autodefensa persoal para mulleres do municipio.																				

IV PLAN DE IGUALDADE DE OPORTUNIDADES ENTRE MULLERES E HOMES 2019 - 2023



CONCELLO DE BAIONA

MEDIDAS	2019				2020				2021				2022				2023			
	T.1	T.2	T.3	T.4	T.1	T.2	T.3	T.4	T.1	T.2	T.3	T.4	T.1	T.2	T.3	T.4	T.1	T.2	T.3	T.4
5.3.1. Apoio e desenvolvemento de iniciativas que promovan a práctica deportiva de mulleres e homes en deportes masculinizados e feminizados respectivamente.																				
5.3.2. Programación de actividades deportivas dirixidas á poboación adulta e na mesma franxa horaria actividades deportivas para as súas fillas e fillos conciliando a vida familiar coa práctica deportiva.																				
5.3.3. Mantemento da visibilización das mulleres deportistas locais que destacaran nalgũa disciplina deportiva a través da Gala do Deporte de Baiona.																				
5.3.4. Organización de ligas locais femininas.																				
5.3.5. Estudo das actividades deportivas de nenos e nenas durante os recreos escolares, cara a organizar mellor os espazos e realizar un seguimento, con perspectiva de xénero, da práctica deportiva.																				

08

GLOSARIO DE TERMOS

Este apartado recolle por orde alfabética, as definicións dos principais conceptos relacionados coa igualdade de oportunidades entre mulleres e homes no ámbito municipal:

ACCIÓN POSITIVA

Medida dirixida a un grupo de poboación específico mediante a que se pretende corrixir, compensar ou prever unha situación de desigualdade de feito en relación con outro grupo, sen que esta medida resulte prexudicial para ningún grupo

ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

Calquera comportamento non desexado relacionado co sexo dunha persoa, con motivo do acceso ao traballo remunerado, á promoción no lugar de traballo, ao emprego ou á formación, que teña como propósito atentar contra a dignidade das mulleres e crear unha contorna intimidatoria, hostil, degradante, humillante ou ofensiva (LO 3/2007)

ACOSO PSICOLÓXICO NO TRABALLO (MOBBING)

Conxunto de accións, condutas ou comportamentos exercidos de maneira sistemática e prolongada no tempo e destinados a danar a integridade psicolóxica dunha ou máis persoas a través da utilización dunha correlación de forzas asimétricas, co fin de destruír a súa reputación, as súas redes de comunicación e perturbar o exercicio das súas funcións.

ACOSO SEXUAL

Calquera comportamento verbal, non verbal ou físico non desexado de índole sexual que teña como obxectivo ou produza o efecto de atentar contra a dignidade dunha muller ou de crearlle unha contorna intimidatoria, hostil, degradante, humillante, ofensiva ou molesta (LO 3/2007)

AVALIACIÓN DO IMPACTO DE XÉNERO

Valoración do efecto que unha proposta de actuación ten sobre as mulleres e os homes, para neutralizar os seus efectos discriminatorios e fomentar a igualdade de oportunidades.

BARREIRAS INVISIBLES

Conxunto de actitudes, prexuízos, estereotipos, normas, valores, comportamentos ou expectativas que asumen ou cos que se identifican implicitamente as persoas en virtude dunha educación e dunha socialización condicionadas pola súa pertenza a un sexo ou outro e que impiden ou dificultan o seu desenvolvemento pleno e integral como persoas suxeito de dereitos e liberdades, así como a súa capacitación para integrarse nunha actividade asociada ao outro sexo

COEDUCACIÓN

É un termo utilizado comunmente para referirse á educación conxunta de dous ou máis grupos de poboación netamente distintos: aínda cando foi ás veces aplicado á educación conxunta de grupos formados sobre a base de características de diversos tipos (clase social, etnia, etc.) o seu uso habitual fai referencia á educación conxunta de dous colectivos humanos específicos: os homes e as mulleres

CONCILIACIÓN DA VIDA PERSOAL, LABORAL E PROFESIONAL

Supón propiciar as condicións para lograr un axeitado equilibrio entre as responsabilidades persoais, familiares e laborais.

CORRESPONSABILIDADE

Sistema de asunción compartida de responsabilidades que implica a existencia dun equilibrio na toma de decisións, na repartición das responsabilidades e na distribución do tempo. É a única vía posible para que toda persoa poida desenvolverse plenamente tanto no eido persoal como no profesional, sen ter que renunciar a ningunha das dúas esferas.

DESIGUALDADE XÉNERO	DE	Conxunto de condicións e situacións diferenciais e de desigual valor entre mulleres e homes debidas á diferenza de roles masculino - feminino que subsiste pesa a terse acadado a igualdade xurídica formal
DISCRIMINACIÓN DIRECTA POR RAZÓN DE SEXO		Discriminación que se produce cando unha disposición, un criterio ou unha práctica exclúe explicitamente a unha persoa por razón de sexo. Exemplo: A non contratación de mulleres embarazadas ou mulleres que prevén ter un fillo nun período curto de tempo.
DISCRIMINACIÓN INDIRECTA POR RAZÓN DE SEXO		Discriminación que se produce cando unha disposición, un criterio ou unha práctica de carácter aparentemente imparcial exclúe implicitamente unha persoa por razón de sexo. Exemplo: A dificultade de promoción profesional das mulleres debido á organización dos horarios de xornada de traballo que a miúdo son incompatibles coas responsabilidades familiares asignadas socialmente ás mulleres.
DISCRIMINACIÓN SALARIAL		Rotura do principio de igualdade entre as persoas en canto ao salario recibido pola realización dun mesmo traballo. As causas principais da discriminación salarial cara ás mulleres son a menor valoración dos postos de traballo, a clasificación profesional discriminatoria en relación co xénero e a configuración dos salarios e os complementos (Directiva 2006/54 / CE)
DIVERSIDADE XÉNERO	DE	Necesidade de incorporar os valores de xénero como un modo útil de abordar a complexidade e ambigüidade de diferentes contornas. As mulleres non son consideradas coma un grupo desfavorecido, coma un colectivo que reivindica dereitos, senón coma suxeitos que teñen valores que aportar á sociedade en xeral
ENFOQUE DE XÉNERO		Visión que teñen os homes e visión que teñen as mulleres ante un mesmo feito, o que determina unha interpretación diferente entre uns e outras
EMPODERAMENTO		Desenvolvemento das capacidades persoais para dirixir a propia vida e participar na comunidade en todos os termos sociais, culturais e económicos
EQUIDADE DE XÉNERO		Distribución xusta dos dereitos, beneficios, obrigacións, oportunidades e recursos entre as persoas para partir do recoñecemento e o respecto da diferenza entre mulleres e homes na sociedade.
ESTEREOTIPOS DE XÉNERO		Conxunto de clixés, concepcións, opinións ou imaxes, xeralmente simplistas, que uniforman ás persoas e adxudican características, capacidades e comportamentos determinados e diferenciados ás mulleres e aos homes. Exemplo: dise que os homes son valentes, decididos, desafiante, dinámicos, racionais, francos, etc. e que as mulleres son submisas, sensibles, pasivas, tenras, pacientes, bondadosas, etcétera.
IGUALDADE DE OPORTUNIDADES DE MULLERES E HOMES		Condición de igualdade de mulleres e homes no ámbito laboral, social, cultural, económico e político, sen que actitudes e estereotipos sexistas limiten as súas posibilidades.
IGUALDADE DE XÉNERO		Principio segundo o cal todos os seres humanos son libres de desenvolver as súas habilidades persoais e de tomar decisións sen limitacións por razóns de xénero, e os diferentes comportamentos, aspiracións e necesidades de mulleres e homes son igualmente considerados, valorados e favorecidos.

INDICADOR / MEDIDOR DE XÉNERO	Medida, número, feito, opinión ou percepción que mostra a situación específica das mulleres e dos homes, así como os cambios que se producen nos dous grupos a través do tempo. O indicador de xénero é unha representación dun fenómeno determinado que mostra total ou parcialmente unha realidade e que ten a función de facer visibles os cambios sociais en termos de relacións de xénero ao longo do tempo.
LEAKING PIPE	Abandono gradual e voluntario da carreira profesional, que maioritariamente sofren as mulleres, debido á dificultade de conciliar a vida persoal e laboral, e das esixencias asociadas aos postos de traballo con responsabilidade.
MAINSTREAMING DE XÉNERO OU TRANSVERSALIDADE DE XÉNERO	Estratexia a longo prazo que incorpora sistematicamente a perspectiva de xénero e a igualdade de oportunidades de mulleres e homes en todas as políticas, prácticas e actuacións das organizacións.
PARIDADE OU REPRESENTACIÓN EQUILIBRADA	Presenza equilibrada de mulleres e homes nos diferentes ámbitos da sociedade, sen que haxa ningún privilexio ou discriminación. Este equilibrio consiste no feito de que ningún dos dous sexos sexa representado por máis do 60% nin menos do 40% (LO 3/2007)
PERSPECTIVA DE XÉNERO	Toma en consideración das diferenzas socioculturais entre as mulleres e os homes nunha actividade ou ámbito para a análise, a planificación, o deseño e a execución de políticas, que teñen en conta a forma en que afectan ás mulleres as diversas actuacións, situacións e necesidades. A perspectiva de xénero permítelles visualizar ás mulleres e aos homes na a súa dimensión biolóxica, social e cultural, e atopar liñas de acción para a solución de desigualdades.
PLAN DE IGUALDADE ENTRE MULLERES E HOMES	Conxunto ordenado de medidas adoptadas despois da realización dun diagnóstico, que tenden a lograr a igualdade de trato e de oportunidades entre mulleres e homes en todos os ámbitos da vida e evitar, deste xeito, calquera discriminación por razón de sexo.
PROTOCOLO PARA A ERRADICACIÓN DO ACOSO SEXUAL POR RAZÓN DE SEXO E/OU ORIENTACIÓN SEXUAL	Documento que reúne as actuacións e procedementos que se van a realizar para previr, detectar e resolver as situacións de acoso sexual, por razón de sexo ou orientación sexual ás organizacións.
SEGREGACIÓN HORIZONTAL DO EMPREGO	Distribución non uniforme de homes e mulleres nun sector de actividade determinado. Xeralmente, a segregación horizontal do emprego fai que as mulleres se concentren en postos de traballo que se caracterizan por unha remuneración e un valor social inferior, que son en boa medida unha prolongación das actividades que desenvolven no ámbito doméstico.
SEGREGACIÓN VERTICAL DO EMPREGO	Distribución non uniforme de homes e mulleres nas categorías profesionais, baseada nun infrarepresentación de mulleres en ámbitos de responsabilidade e de toma de decisión.
SEXISMO NA LINGUAXE	Uso da linguaxe que tende a desvalorizar, excluír ou invisibilizar ás mulleres na lingua.
SÍNDROME DE ESGOTAMENTO PROFESIONAL (BURNOUT)	Sensación de cansazo emocional, despersonalización, baixa realización persoal e negatividade cara ao propio rol profesional que sofre un traballador ou traballadora e que se dá especialmente en persoas que realizan traballos rutineiros, asistenciais ou que traballan baixo unha forte presión psicolóxica.

TEITO DE CRISTAL	Barreira invisible que dificulta o acceso das mulleres ao poder, os niveis de decisión e os niveis máis altos de responsabilidade dunha empresa ou organización debido aos prexuízos para coas súas capacidades profesionais.
TRABALLO PRODUTIVO	Conxunto de actividades remuneradas que lle producen bens e servizos á economía mercantil e formal, pero tamén á economía mergullada e informal.
TRABALLO REPRODUTIVO	Conxunto de actividades non remuneradas relacionadas co traballo doméstico e coa atención e o coidado dos membros da familia. O traballo reprodutivo asignóuselles tradicionalmente ás mulleres.

09

BIBLIOGRAFÍA E WEBGRAFÍA

BIBLIOGRAFÍA

- Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades 2014-2016 (Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad)
- Plan de Fomento da Corresponsabilidade (Xunta de Galicia)
- VII Plan Estratéxico de Galicia para a igualdade de oportunidades entre mulleres e homes 2017 – 2020 (Xunta de Galicia)
- III Plan de Igualdade de Oportunidades de Mulleres e Homes de Baiona 2012 – 2015.
- Guía para o traballo en igualdade (Xunta de Galicia)
- Guía de sensibilización y formación en igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres (Ministerio de Igualdad)
- Guía Familia y reparto de responsabilidades (Ministerio de Igualdad)
- Jornadas de la Unidad de igualdad y Género "Maisntreaming de género: conceptos y estrategias políticas y técnicas". Dávila Díaz, Mónica 26 y 27 de oct. de 2004, p. 4 e seguintes.
- Rafael García Pérez, María Angeles Rebollo Catalán, Olga Buzón García, Ramón González-Piñal, Raquel Barragan Sánchez, Estrella Ruiz Pingo (2010). Actitudes del alumnado hacia la igualdad de genero. Departamento de Métodos de Investigación y Diagnóstico en Educación. Universidad de Sevilla. RIE, vol. 28-1.
- Miguel Moya, Francisca Expósito, Jose Luis Padilla.(2006) Revisión de las propiedades psicométricas de las versiones larga y reducida de la escala sobre ideología de género. International Journal of Clinical and Health Psychology, 6 (3), 709-727.

WEBGRAFÍA

- | | |
|---|---|
| ▪ http://igualdade.xunta.gal/ | ▪ http://matiass.xunta.es/ |
| ▪ http://www.inmujer.gob.es/ | ▪ http://www.ige.eu/ |
| ▪ http://www.mujeresenred.net/ | ▪ http://www.ine.es |
| ▪ http://www.violenciagenero.msssi.gob.es | ▪ http://www.imserso.es/ |
| ▪ http://politicassocial.xunta.gal/web/portal/portada | ▪ http://www.dependencia.imserso.gob.es/ |
| ▪ http://emprego.ceei.xunta.gal/ | ▪ http://www.baiona.org/ |
| ▪ http://www.edu.xunta.gal/portal/ | |

INFORME DIAGNÓSTICO DE ELABORACIÓN DO IV PIOM

200518_CONCELLO DE BAIONA

A continuación preséntase o informe diagnóstico realizado con motivo da elaboración do IV Plan de Igualdade entre Mulleres e Homes do Concello de Baiona. Neste informe, expónse unha análise da realidade local desde unha perspectiva de xénero que, a posteriori, permita:

- Identificar as necesidades, debilidades, fortalezas, ameazas e oportunidades do Concello de Baiona en materia de Igualdade.
- Establecer prioridades e obxectivos estratéxicos prácticos cara o proceso participativo previo á elaboración do IV PIOM.

Os datos obtidos extraéronse de:

- Diversas fontes oficiais: Concello de Baiona, Instituto Galego de Estatística (IGE), *Instituto Nacional de Estadística* (INE), Instituto Galego das Cualificacións, *Instituto de Mayores y Servicios Sociales* (IMSERSO), *Sistema para la Autonomía y Atención a la Dependencia* (SAAD), etc.
- E da realización de entrevistas ao persoal técnico e político municipal, a persoas e entidades referentes dos ámbitos educativo, sanitario, deportivo e diversos axentes socioeconómicos e culturais do concello e á cidadanía baionesa.

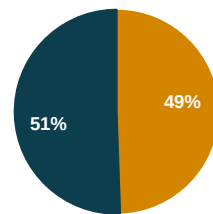
As conclusións máis significativas preséntanse a continuación estruturadas nos seguintes bloques:

- Datos de poboación.
- Datos do concello.
- Datos de emprego.
- Datos de educación.
- Datos dos servizos de conciliación.
- Datos de servizos sociais.
- Datos do CIM
- Datos de resposta ás enquisas do persoal técnico e político do concello.
- Datos de resposta ás enquisas dirixidas a informantes clave.
- Datos de resposta ás enquisas abertas á poboación.
- Análise DAFO.

DATOS E GRÁFICOS DE POBOACIÓN

POBOACIÓN TOTAL 2017: 12.169 PERSOAS

■ HOMES ■ MULLERES

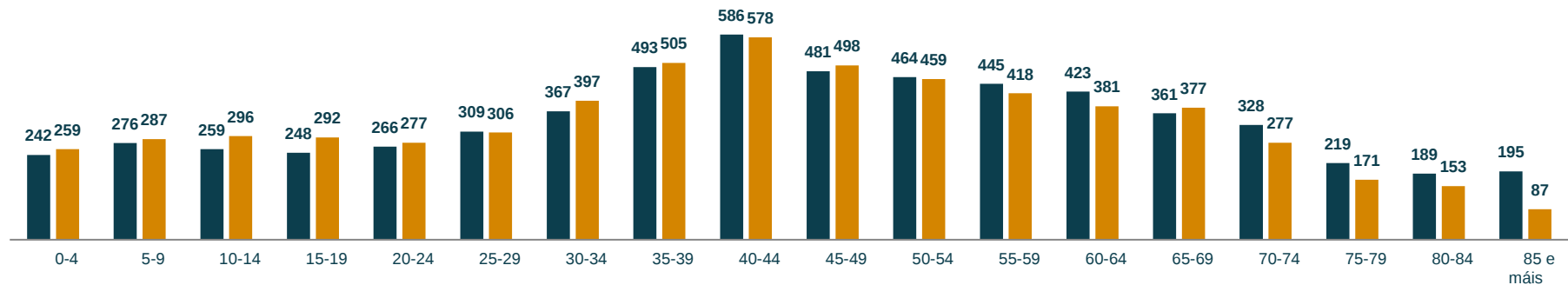


Como podemos observar nestes gráficos, a poboación masculina e feminina de Baiona está bastante equilibrada, non obstante, imos apreciando un aumento da poboación feminina segundo envellece a poboación e comprobamos que o índice de envellecemento vai incrementándose con respecto a períodos anteriores.

Fonte: INE. Padrón municipal de habitantes (02-01-2018)

ESTRUTURA DA POBOACIÓN SEGUNDO GRUPOS QUINQUENAIS 2017

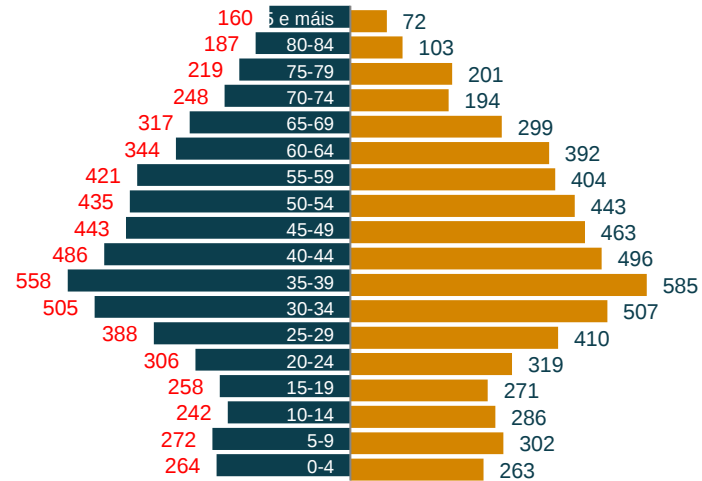
■ MULLERES ■ HOMES



Fonte: INE. Padrón municipal de habitantes (02-01-2018)

PIRÁMIDE 2012

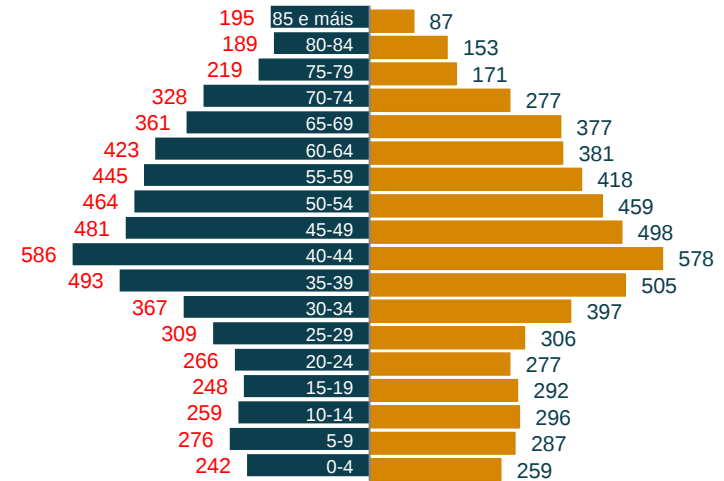
■ MULLERES ■ HOMES



Fonte: INE. Padrón municipal de habitantes (02-01-2018)

PIRÁMIDE 2017

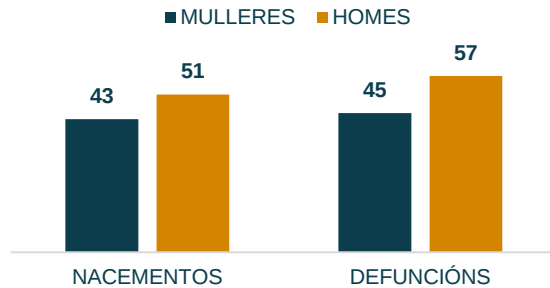
■ MULLERES ■ HOMES



Fonte: INE. Padrón municipal de habitantes (02-01-2018)

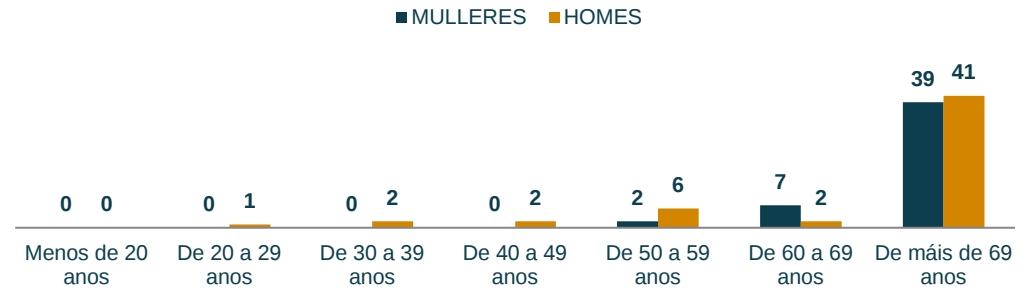
Se comparamos as pirámides de poboación dos anos 2012 e 2017, vemos que estruturalmente aprécianse poucas diferenzas. En ambos casos un envellecemento poboacional e unha maior presenza de mulleres nos tramos máis altos.

NACEMENTOS E DEFUNCIÓNS 2016



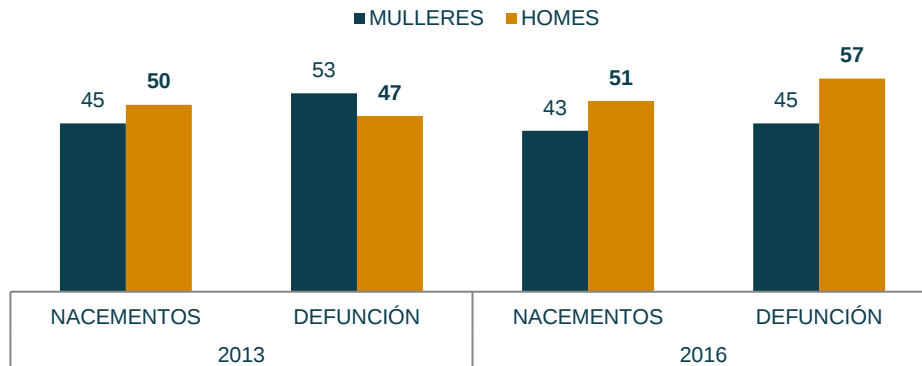
Fonte: IGE, INE. Movemento Natural da Poboación (23-02-2018)

Defuncións segundo o sexo e a idade (2016)



IGE, INE. Movemento Natural da Poboación (23-02-2018)

NACEMENTOS E DEFUNCIÓNS SEGUNDO SEXO (2013 - 2016)



Fonte: IGE, INE. Movemento Natural da Poboación (23-02-2018)

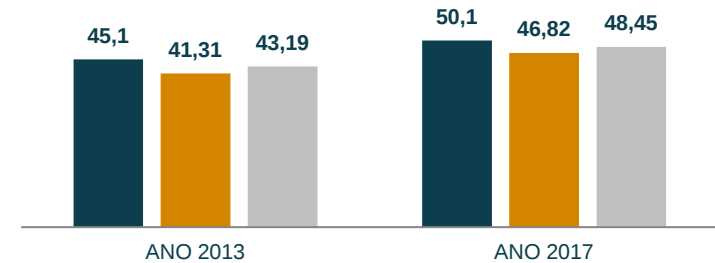
Respecto aos nacementos e defunción, obsérvase que o número de nacementos de mulleres descende lixeiramente entre os anos comparados, nacemento un número de nenos levemente superior ás nenas.

Na outra banda, o número de defuncións de mulleres descende considerablemente do 2013 ao 2016, aumentando na mesma medida o número de homes falecidos.

Con respecto á mortalidade esta concéntrase nos tramos de idade maiores de 69 anos para ambos sexos.

ÍNDICE DE DEPENDENCIA

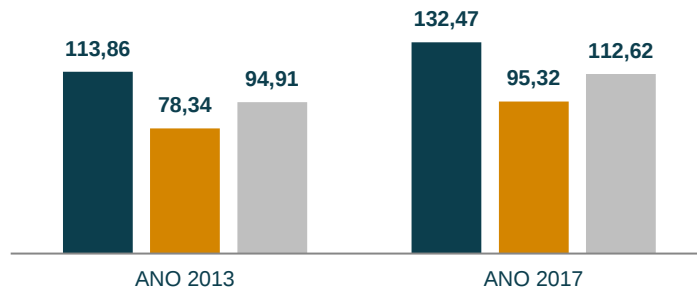
■ MULLERES ■ HOMES ■ TOTAL



Fonte: IGE. Indicadores demográficos (13-04-2018)

ÍNDICE DE ENVELLECIMENTO

■ MULLERES ■ HOMES ■ TOTAL



Fonte: IGE. Indicadores demográficos (13-04-2018)

O Índice de dependencia global é a relación entre os grupos de poboación potencialmente dependentes (poboación menor de 15 anos e poboación maior de 64 anos) e o grupo de poboación en idade potencialmente activa (poboación entre 15 e 64 anos)

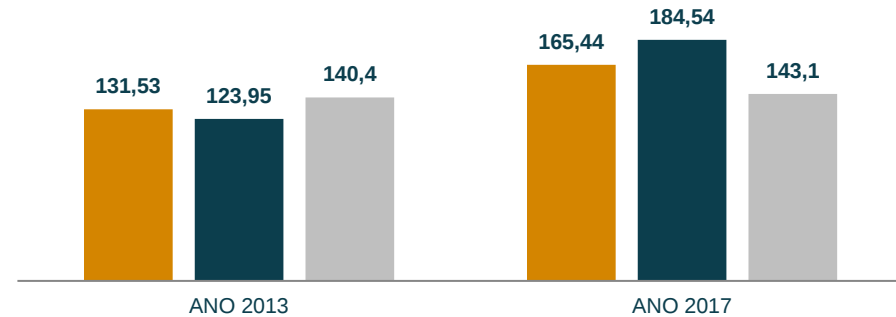
No caso de Baiona, este índice vai incrementándose levemente co paso dos anos, en consonancia co que sucede no resto de Galicia e igualmente é superior nas mulleres debido á maior lonxevidade destas.

O Índice de envelhecimento indica a relación entre a poboación maior de 64 anos e a poboación menor de 20 anos expresada en porcentaxe; número de persoas de 65 ou máis anos por cada 100 menores de 20 anos.

No concello de Baiona comprobamos como entre os anos 2013 e 2017 este índice sigue unha tendencia alcista, sobre todo o índice de envelhecimento feminino.

ÍNDICE DE RECAMBIO DA POBOACIÓN EN IDADE ACTIVA

■ MULLERES ■ HOMES ■ TOTAL



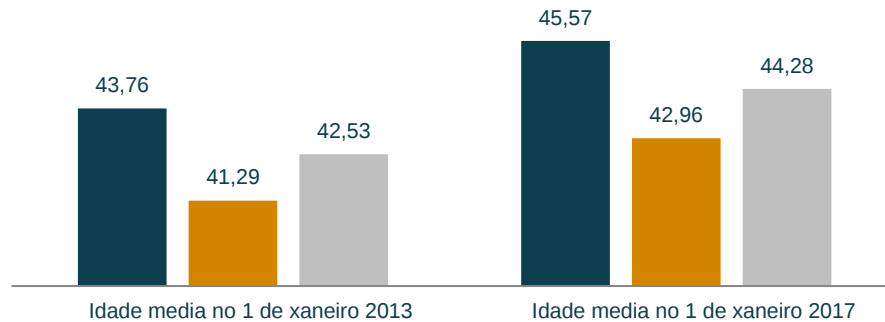
Fonte: IGE. Indicadores demográficos (13-04-2018)

O Índice de recambio da poboación en idade activa expresa a relación entre a poboación 60 - 64 anos e a poboación 15 - 19 anos; é dicir, mide a capacidade dunha poboación para substituír ás persoas que se van xubilando.

No caso de Baiona, vemos como este valor incrementouse entre os anos 2013 e 2017, un breve período de tempo demograficamente falando, de xeito que a capacidade de recambio é cada vez menor, sobre todo no caso dos homes.

IDADE MEDIA 2002-2015

■ MULLERES ■ HOMES ■ TOTAL



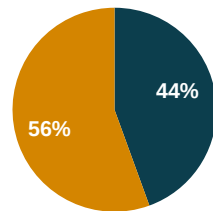
Fonte: IGE. Indicadores demográficos (13-04-2018)

En consonancia con todo o dito, a idade media foise incrementando tanto en homes como en mulleres. Unha menor natalidade e un descenso da mortalidade en grupos de idade máis altos é parte da explicación deste fenómeno.

DATOS DO CONCELLO

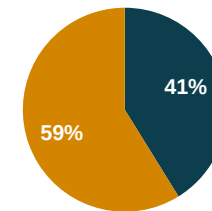
GOBERNO

■ MULLERES ■ HOMES



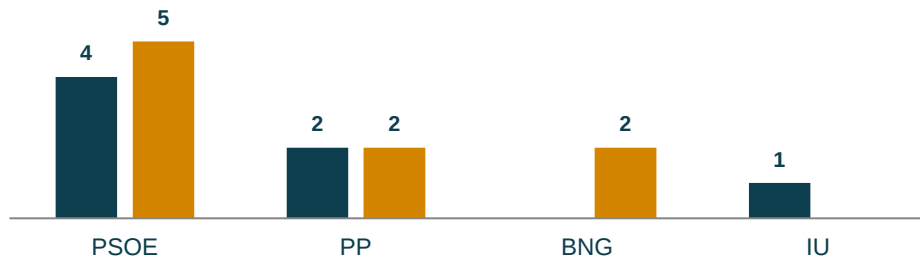
PLENO

■ MULLERES ■ HOMES



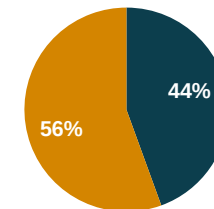
PLENO DA CORPORACIÓN

■ MULLERES ■ HOMES



XUNTA DE GOBERNO LOCAL

■ MULLERES ■ HOMES

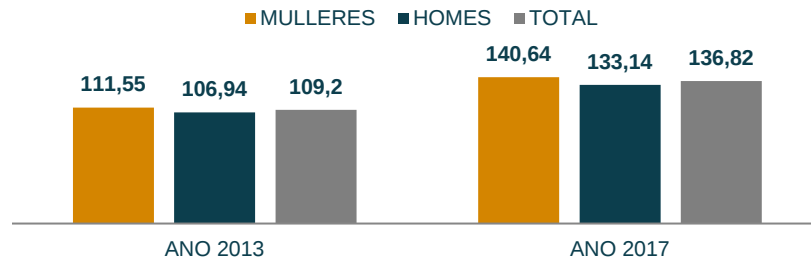


Fonte: Concello de Baiona

O Goberno Local, aínda que presidido por un home (Alcalde), ten unha composición bastante equilibrada entre mulleres e homes. Con respecto ao Pleno, a presenza de homes é superior (59%) á de mulleres (41%). Con respecto á Xunta de Goberno e ao reparto de Concellerías, coincide completamente coa composición do Goberno local.

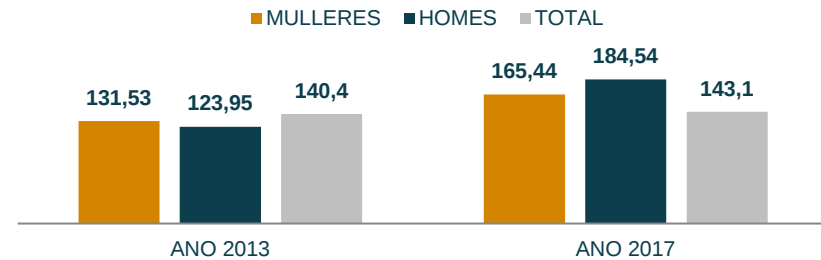
DATOS E GRÁFICOS DE EMPREGO

ÍNDICE DE ESTRUCTURA DA POBOACIÓN EN IDADE ACTIVA



Fonte: IGE. Indicadores demográficos (13-04-2018)

ÍNDICE DE RECAMBIO DA POBOACIÓN EN IDADE ACTIVA

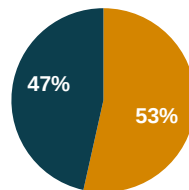


Fonte: IGE. Indicadores demográficos (13-04-2018)

Con respecto ao índice de estrutura da poboación activa e ao índice de recambio, vemos que en ambos casos os valores incrementáronse. Isto significa unha maior dificultade para cubrir aos activos que se xubilan, así como unha estrutura de activos feble.

AFILIADOS Á SEGURIDADE SOCIAL EN ALTA LABORAL 2018/MARZO

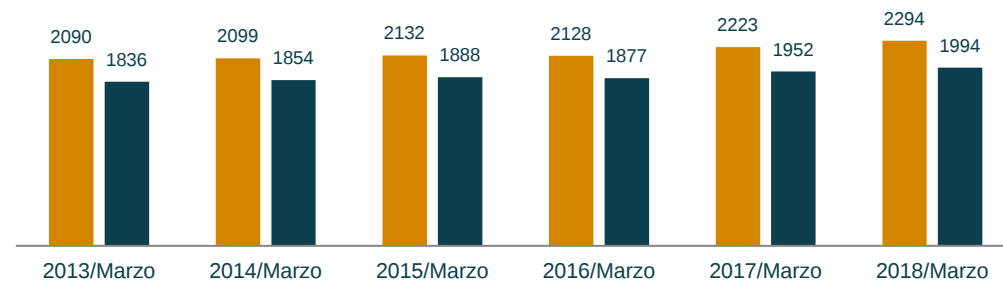
■ HOMES ■ MULLERES



Fonte: IGE. Afiliacións á Seguridade Social por concello de residencia do afiliado (27-04-2018)

AFILIACIÓNS Á SEGURIDADE SOCIAL 2013 - 2018 ABSOLUTAS

■ HOMES ■ MULLERES

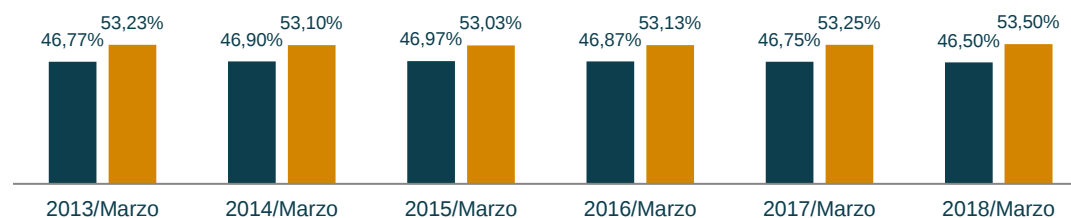


Fonte: IGE. Afiliacións á Seguridade Social por concello de residencia do afiliado (27-04-2018)

Débese ter en conta que a afiliación ao Sistema da Seguridade Social é obrigatoria para todas as persoas incluídas no campo de aplicación da Seguridade Social e única para toda a vida da persoa traballadora e para todo o sistema, sen prexuízo das baixas, altas e demais variacións que con posterioridade á afiliación poidan producirse. É dicir, a persoa traballadora afíliase cando comeza a súa vida laboral e dáse de alta nalgún dos réximes do Sistema da Seguridade Social; esta situación denomínase alta inicial. Se cesa na súa actividade será dada de baixa pero seguirá afiliada en situación de baixa laboral. Se retoma a actividade producirase unha alta denominada alta sucesiva a efectos estatísticos, pero non terá que afiliarse de novo, dado que, como xa se indicou, a afiliación é única para toda a vida da persoa traballadora. Se miramos á tendencia entre os anos 2013 e 2018, obsérvase un leve aumento constante de número de afiliacións. Esta recuperación é moito máis acusada nos homes que nas mulleres, nas que son levemente inferiores (46,50% mulleres, 53,50% homes en marzo de 2018)

AFILIACIÓNS Á SEGURIDADE SOCIAL 2013 / 2018

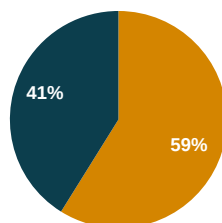
■ MULLERES ■ HOMES



Fonte: IGE. Afiliacións á Seguridade Social por concello de residencia do afiliado (27-04-2018)

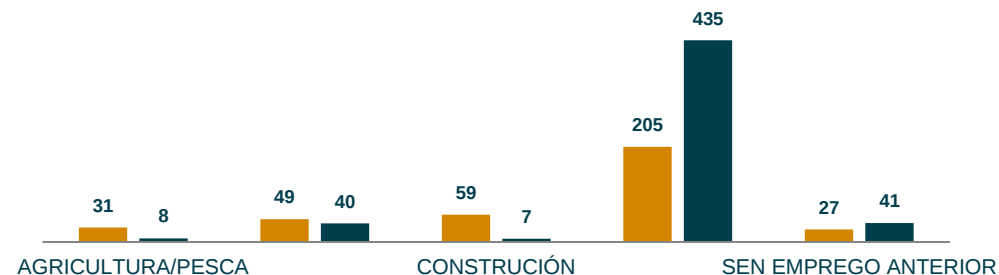
PARO TOTAL SEGUNDO SEXO: 2018/MARZO

■ MULLERES ■ HOMES



PARO REXISTRADO SEGUNDO SEXO E SECTOR DE ACTIVIDADE: MARZO 2018

■ HOMES ■ MULLERES

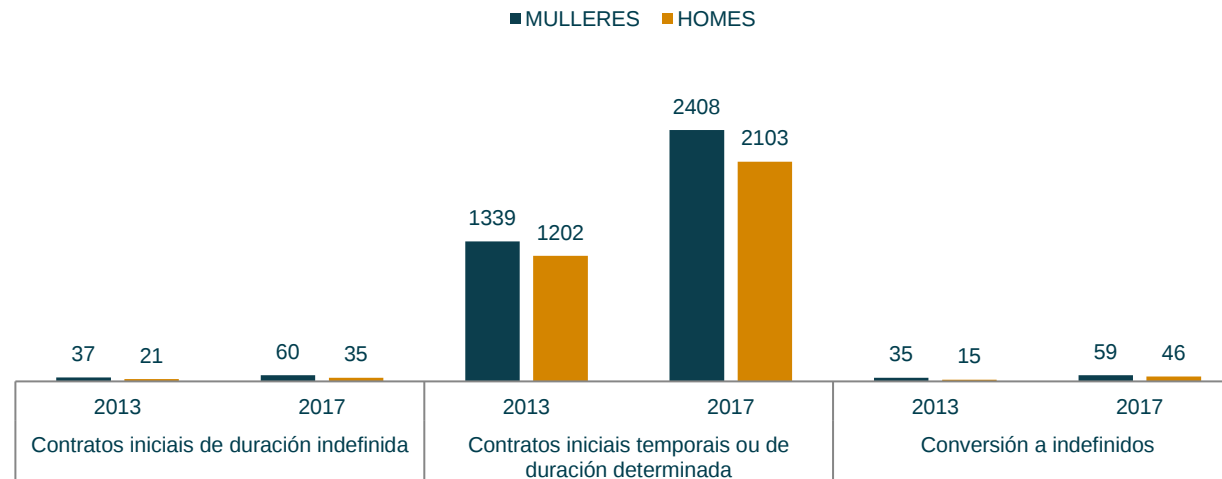


Fonte: Consellería de Economía, Emprego e Industria. (04-05-2018)

Fonte: Consellería de Economía, Emprego e Industria. (04-05-2018)

En todos os sectores destaca o paro masculino agás no sector da *Servizos* e na categoría *Sen Emprego Anterior*, nas que son as mulleres as que se atopan en situación de desemprego. Estes datos de paro se repiten noutras estatísticas estatais e autonómicas; o incremento da poboación activa, sobre todo feminina, é un dos efectos da crise económica.

COMPARATIVA DE CONTRATOS SEGUNDO TIPO E SEXO



Fonte: Consellería de Economía, Emprego e Industria. (21-02-2018)

O total de contratos firmados no ano 2017 foi de 4.762, dos cales 2.213 corresponderon a homes e 2.549 a mulleres.

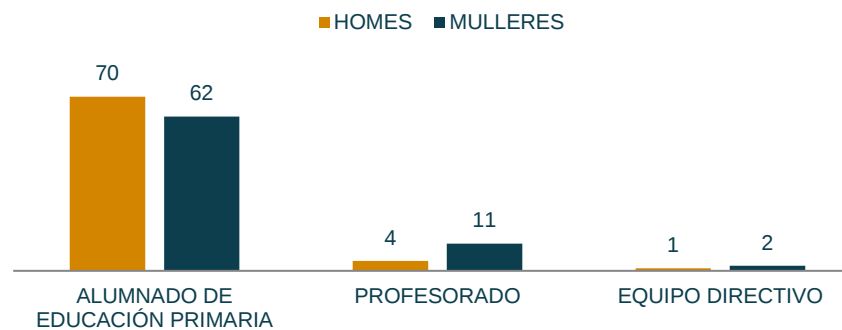
No ano 2013 a temporalidade é feminina, sen embargo no ano 2017, aumenta a temporalidade laboral en xeral, situándose a feminina levemente por riba da masculina.

Destacar que no ano 2017, a contratación inicial de duración indefinida feminina é maior que a masculina, así como os contratos de conversión a indefinidos, no caso das mulleres é maior que nos homes.

DATOS DE EDUCACIÓN

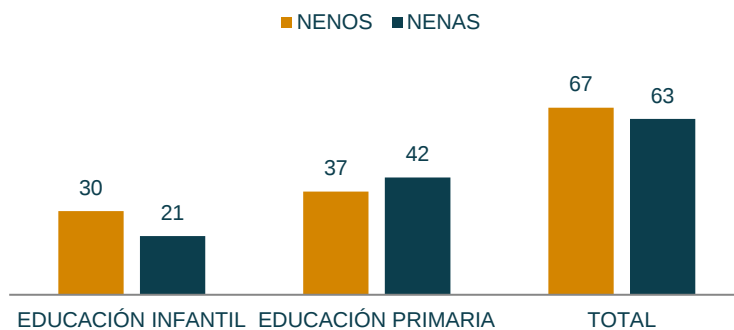
A continuación preséntanse os datos de alumnado e profesorado por centros educativos do curso 2017 – 2018:

DATOS DO CEP DE SABARÍS

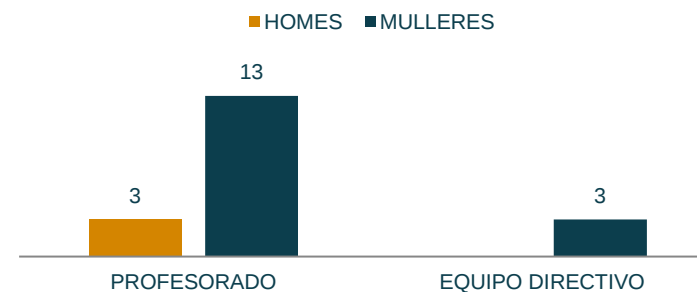


Fonte: Información propia do centro educativo

ALUMNADO DO CEIP DE BELESAR

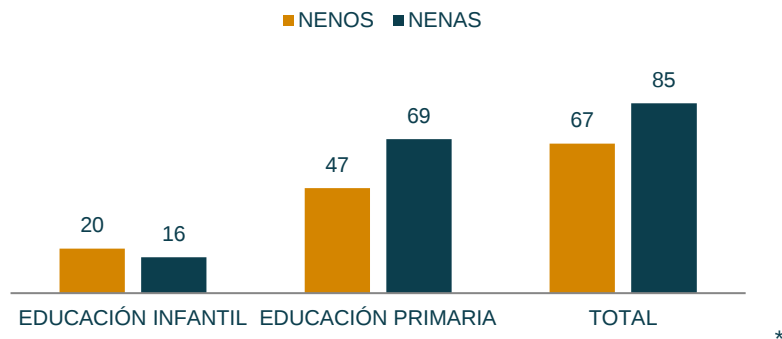


PROFESORADO DO CEIP DE BELESAR

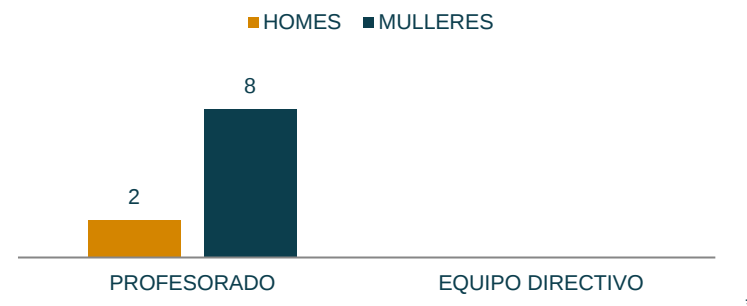


Fonte: Información propia do centro educativo

ALUMNADO DO CEIP FONTES BAÍÑA

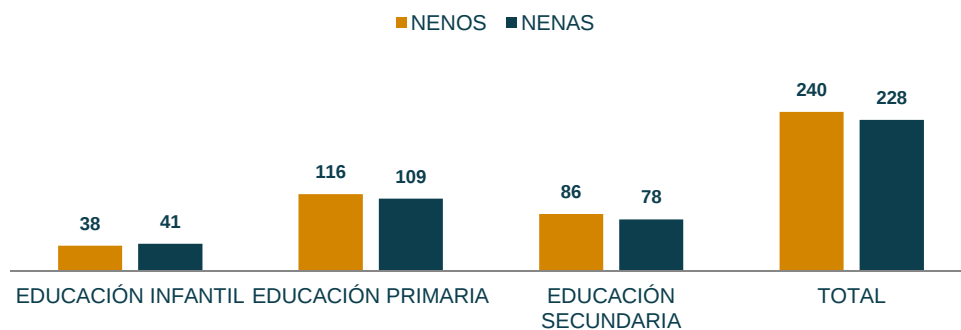


PROFESORADO DO CEIP FONTES BAÍÑA

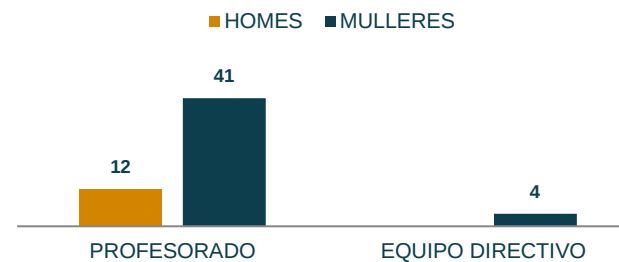


*O CEIP Fontes-Baíña non cedeu os seus datos de alumnado e profesorado. Os datos de alumnado e profesorado extraéronse dos totais do IGE; non podendo facer o mesmo cos datos do equipo directivo

ALUMNADO DO CPI DE COVA TERREÑA

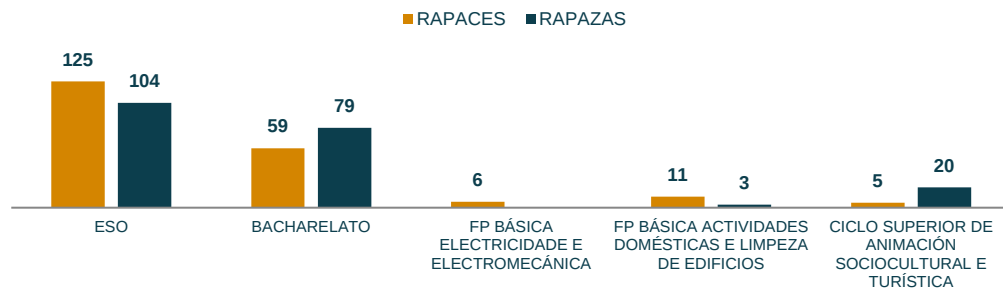


PROFESORADO DO CPI DE COVA TERREÑA

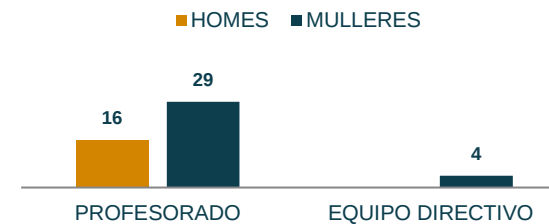


Fonte: Información propia do centro educativo

ALUMNADO DO IES PRIMEIRO DE MARZO

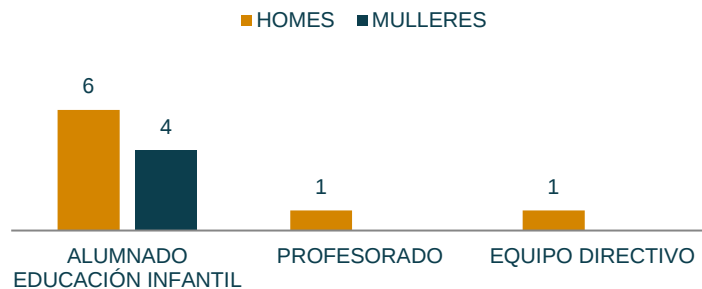


PROFESORADO DO IES PRIMEIRO DE MARZO



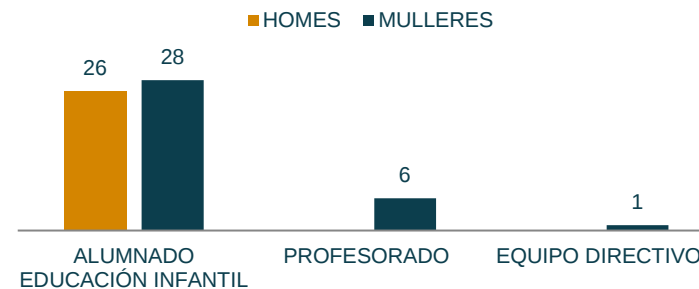
Fonte: Información propia do centro educativo

DATOS DA EEI DE AGRO - BAREDO



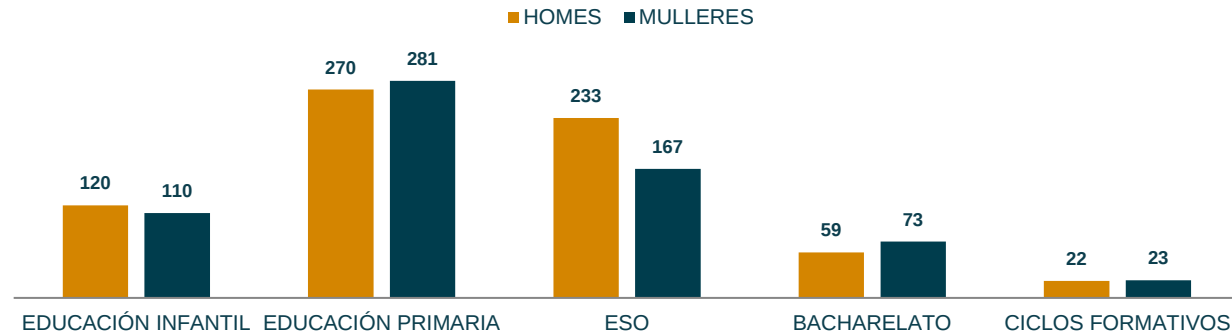
Fonte: Información propia do centro educativo

DATOS DA EEI O AREAL

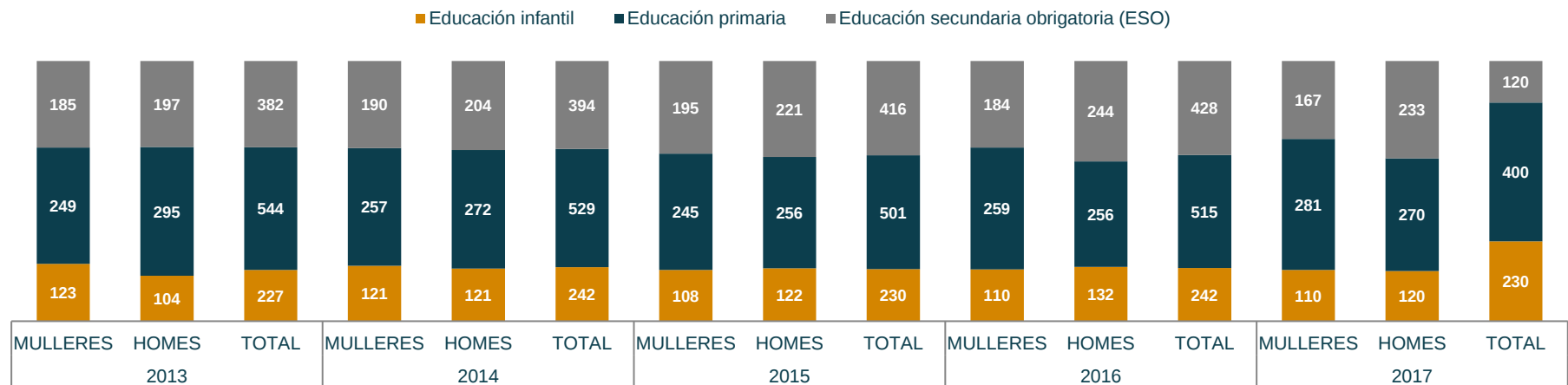


Fonte: Información propia do centro educativo

ENSINANZA NON UNIVERSITARIA. ALUMNADO MATRICULADO EN CENTROS SEGUNDO SEXO E NIVEL DE ENSINANZA. CURSO 2017 - 2018*



Alumnado matriculado en centros sostidos con fondos públicos segundo o sexo en Infantil, Primaria e ESO



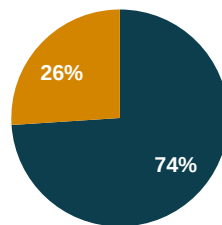
Fonte: Información subministrada directamente pola Consellería de Cultura, Educación e Ordenación Universitaria (15-05-2018)

Xa con datos do ano 2018, vemos como nas ensinanzas de Infantil, Primaria e ESO non existen grandes diferenzas relacionadas co sexo, senón máis ben fluctuacións anuais máis relacionadas coas propias variacións da poboación.

PROFESORADO E CENTROS

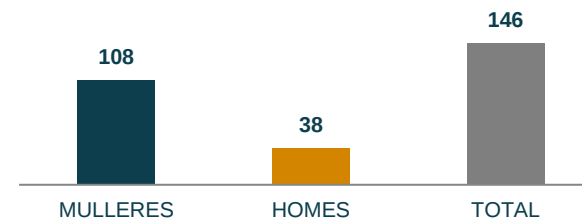
PROFESORADO EN CENTROS DE TITULARIDADE PÚBLICA (2017)

■ MULLERES ■ HOMES



PROFESORADO EN CENTROS DE TITULARIDADE PÚBLICA (2017)

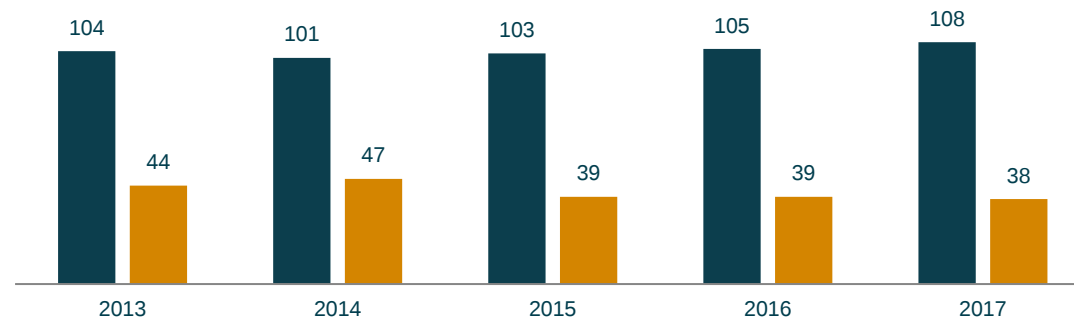
■ MULLERES ■ HOMES ■ TOTAL



Fonte: Información subministrada directamente pola Consellería de Cultura, Educación e Ordenación Universitaria (15-05-2018)

COMPARATIVA DE CONTRATOS SEGUNDO TIPO E SEXO

■ MULLERES ■ HOMES



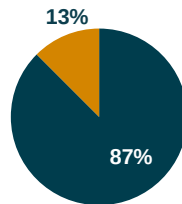
Fonte: Información subministrada directamente pola Consellería de Cultura, Educación e Ordenación Universitaria (15-05-2018)

O profesorado está maioritariamente formado por mulleres, o cal segue coa tónica xa detectada en outros concellos de Galicia e moi vinculado a que o nivel educativo predominante nos niveis de Infantil e primaria. Nestes niveis é frecuente unha maioría de mulleres ao tratarse dunha profesión feminizada. A medida que se sube no nivel educativo, increméntase o profesorado masculino, aínda que a representación segue sendo maioritariamente feminina.

RESPONSABILIDADES NOS CENTROS

RESPONSABLES SEGUNDO CENTROS

■ MULLERES ■ HOMES



Como se puido observar, Baiona conta con sete centros educativos: CEP de Sabarís, CEIP Fontes-Baiña, EEI O Areal, IES Primeiro de Marzo, EEI de Agro – Baredo, CPI de Cova Terreña e CEIP de Belesar.

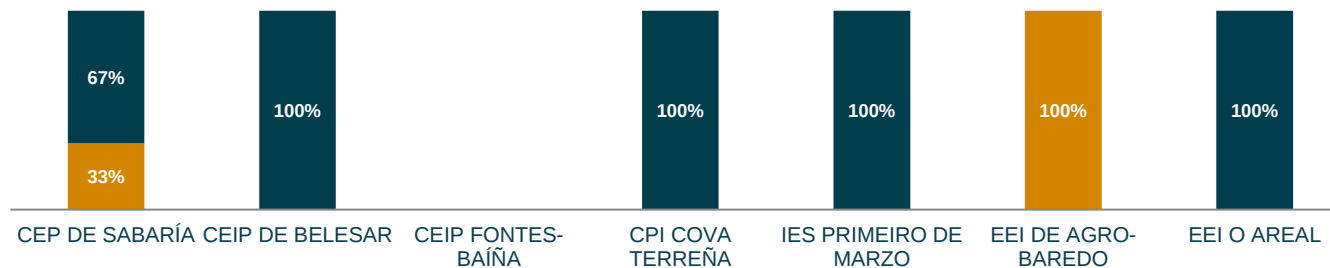
Os datos presentados a continuación, non contan cos datos do equipo directivo do CEIP Fontes-Baiña, posto que non foron facilitados para a diagnose de xénero que nos ocupa.

que aparentemente as responsabilidades sobre os centros (entendemos as responsabilidades como os cargos. En primeiro lugar, destacamos que os que conforman os equipos directivos, estes son: dirección, subdirección, secretaría, xefatura de estudos, etc.) nos centros educativos do Concello de Baiona, están ocupados maioritariamente por mulleres, así un 13% dos postos de responsabilidade os ocupan homes e un 87% os ocupan mulleres.

Se poñemos en relación este dato co do apartado de profesorado no que pode observarse como o número de mulleres é moi superior ao número de homes, esta maioría de postos en equipos directivos ocupados por mulleres é totalmente coherente cos datos anteriores.

RESPONSABILIDADES EDUCATIVAS. CURSO 2017 - 2018

■ % HOMES ■ % MULLERES

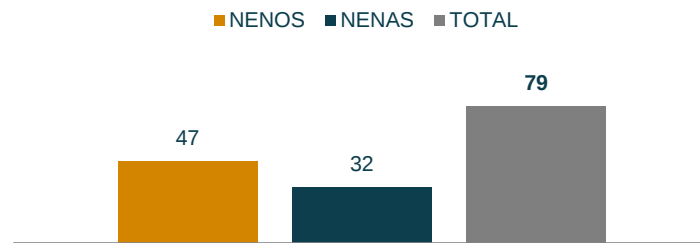


DATOS E GRÁFICOS DOS SERVIZOS DE CONCILIACIÓN

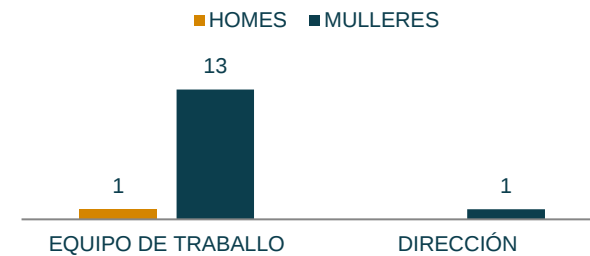
ESCOLA INFANTÍL DE BAIONA

A continuación expóñense os datos de alumnado e profesorado para o curso 2017 – 2018 da Escola Infantil:

ALUMNADO DA EI DE BAIONA. CURSO 2017 - 2018



PROFESORADO DA EI DE BAIONA

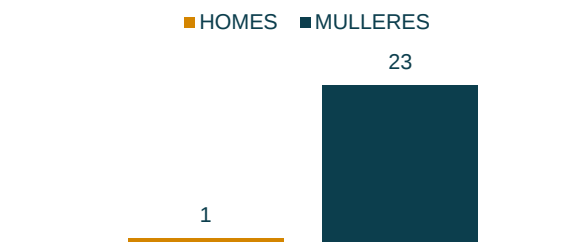


Fonte: Información propia do Centro

A Escola Infantil de Baiona atópase adherida á Rede Galega de Escolas Infantís xestionadas polo Consorcio Galego de Igualdade e Benestar da Xunta de Galicia.

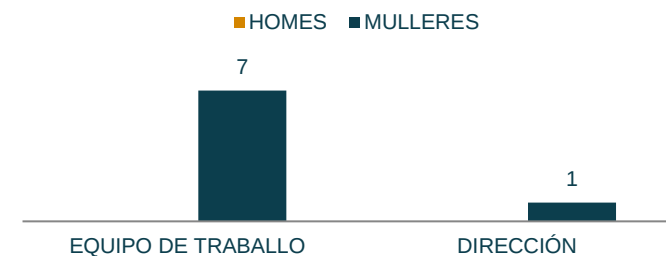
CENTRO DE DÍA DE BAIONA

PERSOAS USUARIAS DO CENTRO DE DÍA



Fonte: Información propia do Centro (06/062018)

EQUIPO DE TRABAJO DO CENTRO DE DÍA

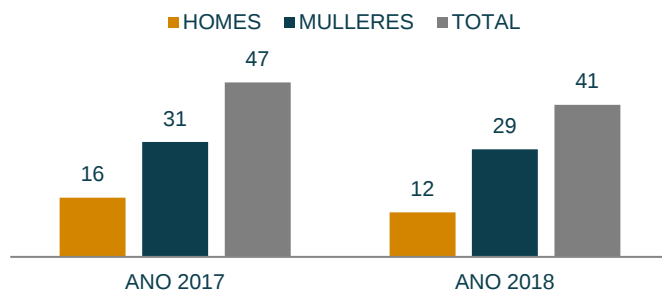


Fonte: Información propia do Centro (29/05/2018)

O Centro de Día de Baiona atópase adherido á Rede Pública do Sistema Galego de Benestar, xestionada polo Consorcio Galego de Igualdade e Benestar da Xunta de Galicia. A persoas usuarias do Centro de Día de Baiona son persoas dependentes con PIA (Plan Individual de Atención) determinado polo órgano valorador da dependencia que territorialmente lle corresponde e poden ser de concellos próximos ao centro. Neste momento, no Centro de Día de Baiona hai seis mulleres baionesas.

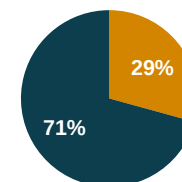
SERVIZO DE AXUDA NO FOGAR

SERVIZO DE AXUDA NO FOGAR



SERVIZO DE AXUDA NO FOGAR 2018

■ HOMES ■ MULLERES

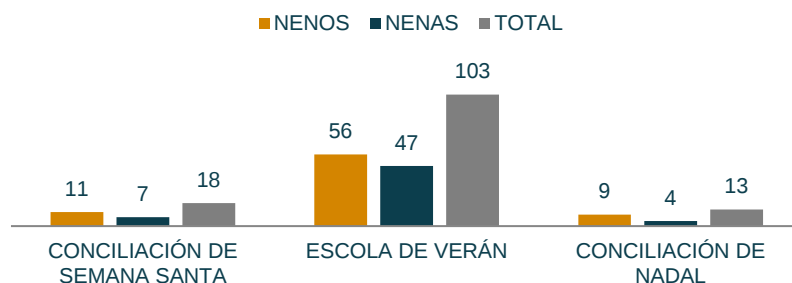


Fonte: Información propia do concello (29/05/2018)

O Servizo de Axuda no Fogar do Concello de Baiona atendeu un total de 47 persoas dependentes ao longo do ano 2017 nas dúas modalidades de servizo: Dependencia e prestación básica do SAF ou libre concorrencia. Do total de persoas atendidas polo SAF actualmente un 29% son homes e un 71% mulleres.

PROGRAMA DE CONCILIACIÓN MUNICIPAL

PROGRAMA DE CONCILIACIÓN MUNICIPAL 2017



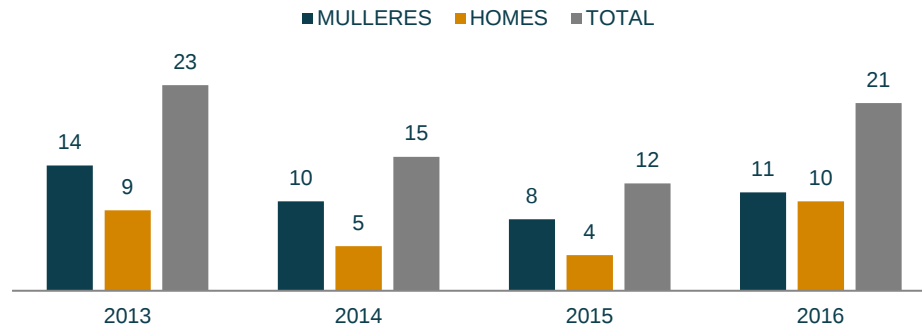
Fonte: Información propia do concello

Durante o ano 2017 desenvóléronse os seguintes programas de conciliación:

- **CONCILIACIÓN DE SEMANA SANTA:** Desenvólvese os días 10, 11, 12 e 17 de abril de 8:00 a 15:00 horas, no CPI Cova-Terreña.
- **ESCOLA DE VERÁN:** Desenvólvese ao longo do mes de xullo, de luns a venres, de 8:00 a 15:00 horas en dous centros educativos: CPI Cova-Terreña e CEP de Sabarís.
- **CONCILIACIÓN DE NADAL:** Desenvólvese do 22 de decembro de 2017 ao 5 de xaneiro de 2018 (vacacións escolares de Nadal) en horario de 8:00 a 15:00 horas.

DATOS DE SERVIZOS SOCIAIS

PERSOAS BENEFICIARIAS DA RISGA SEGUNDO SEXO



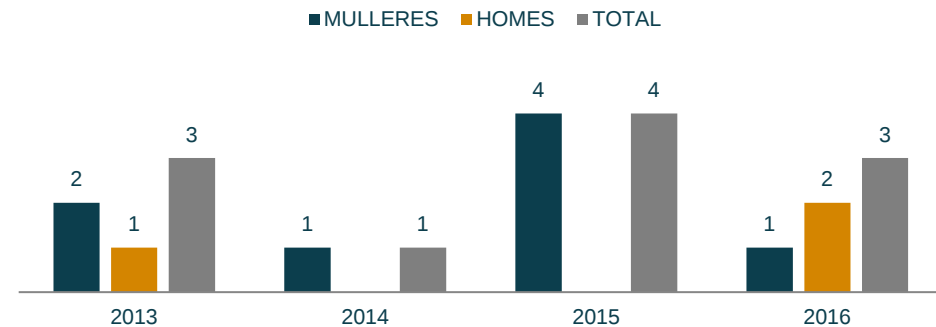
Fonte: Consellería de Política Social (28-07-2017)

En Galicia, existen dous tipos de axudas e prestación básicas: A Renda de Integración Social de Galicia (RISGA) e as Axudas de Emerxencia Social (AES). Mentres a primeira consiste nunha axuda que esixe un compromiso cun proxecto de reinserción, a segunda pode adoptar a forma de pago único ante unha situación determinada (pago do aluguer, axuda puntual, etc.).

No caso da RISGA no concello de Baiona, vemos como dende ano 2013 existiron altibaixos no número de persoas receptoras destas axudas en ambos sexos, sen embargo, no caso das mulleres, estas son a maioría beneficiaria das mesmas.

En todo caso, temos que destacar que estamos falando de cifras baixas de persoas respecto da poboación total do concello (21 persoas no ano 2016) o que permite contextualizar o dato.

PERSOAS BENEFICIARIAS DA AES SEGUNDO SEXO

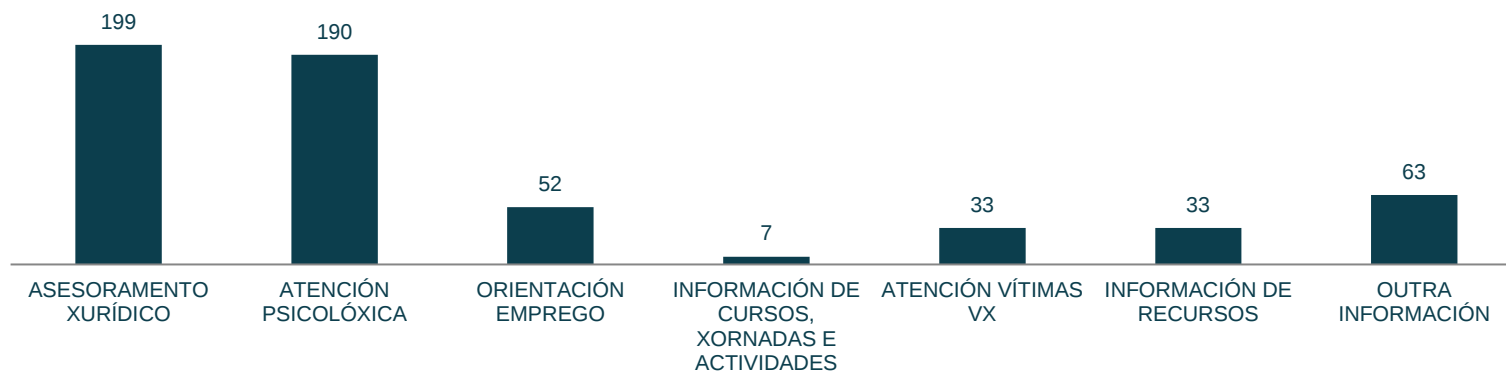


Fonte: Consellería de Política Social (28-07-2017)

No referente as AES, observándose un considerable descenso do número total no ano 2011, volve a aumentar durante o ano 2015, para no ano 2016, acabar co mesmo número de persoas beneficiarias que no ano 2013. Respecto ao sexo das persoas beneficiarias, destacan os anos 2014 e 2015, nas que as únicas receptoras da axuda foron mulleres.

DATOS DO CENTRO DE INFORMACIÓN ÁS MULLERES

RESUMO ANUAL DE CONSULTAS DO CENTRO DE INFORMACIÓN ÁS MULLERES. ANO 2017

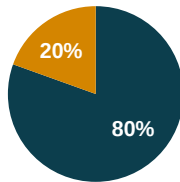


Fonte: Fonte: Información propia do CIM

DATOS E GRÁFICOS DE RESPONSA Á ENQUIZA AO PERSOAL TÉCNICO E POLÍTICO

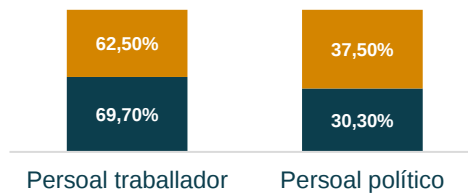
RESPONSA Á ENQUIZA

■ MULLERES ■ HOMES



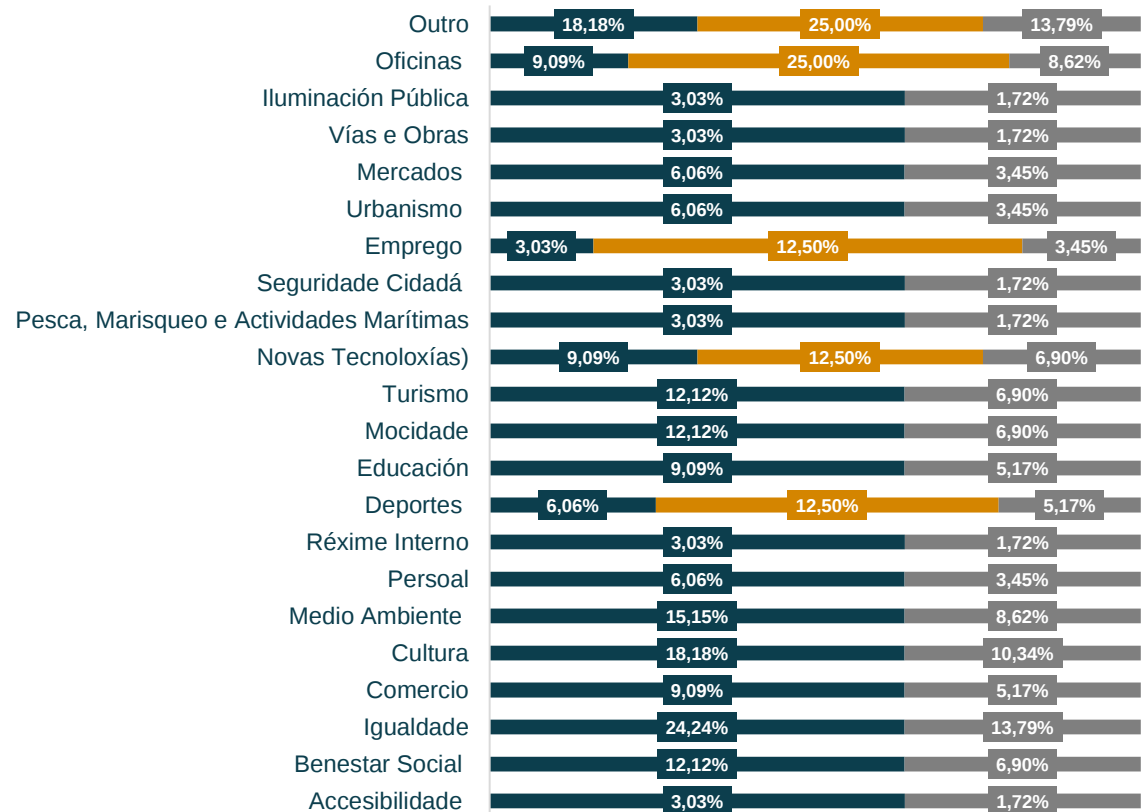
POSTO OU CARGO NO CONCELLO

■ MULLERES ■ HOMES

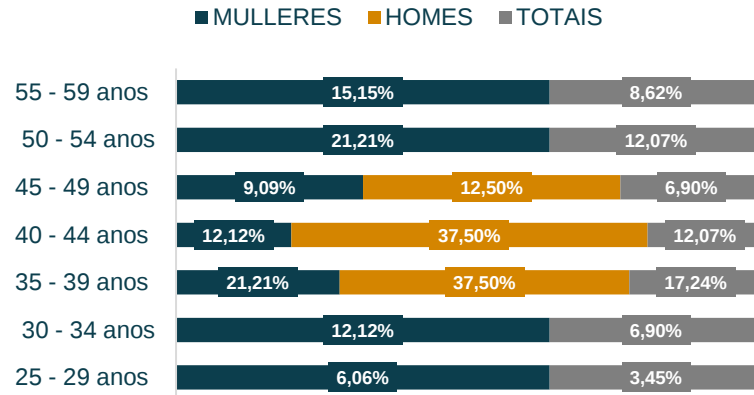


ÁREA NA QUE TRABALLA NO CONCELLO

■ MULLERES ■ HOMES ■ TOTAIS



IDADE DAS PERSOAS QUE CONTESTARON Á ENQUISA

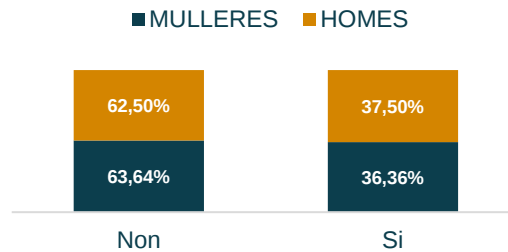


O grupo maioritario de participantes na enquisa de opinión dirixida a persoal técnico e político foron mulleres.

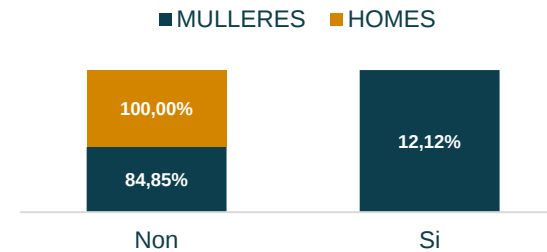
O maior número de persoal técnico e político municipal participante na enquisa, adscríbese á Área de Igualdade, no caso das mulleres e ás Áreas de Oficinas e Outros, no caso dos homes.

Con respecto ás idades das persoas participantes, o grupo maior das persoas participantes situáronse nas franxas de idade entre 35 e 39 anos e entre 50 e 54 anos para as mulleres e as franxas de idade entre 35 e 39 anos e entre 40 e 44 anos para os homes.

Ten menores ao seu cargo?



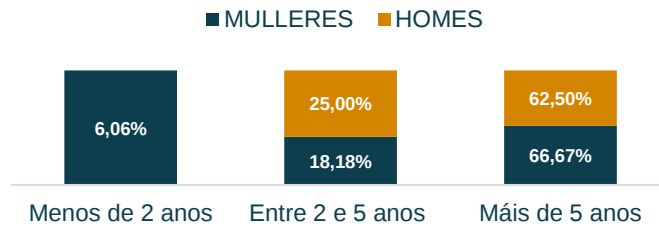
Ten persoas dependentes ao seu cargo?



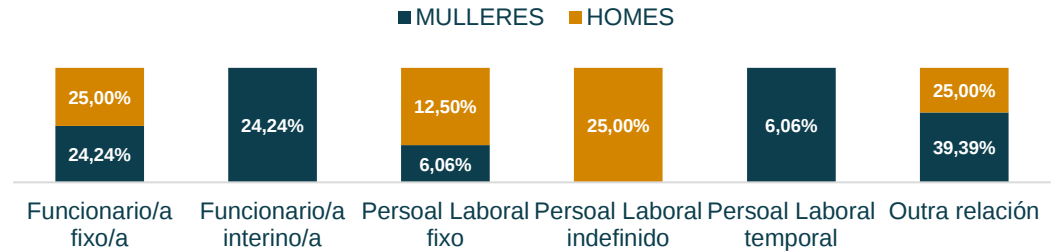
A maior parte das persoas que responderon á enquisa non teñen fillos, sendo as mulleres (63,64%) o grupo máis numeroso das persoas que non teñen fillos.

Do mesmo xeito, a maior parte das persoas que responderon á enquisa, non teñen persoas dependentes ao seu cargo. Destaca o dato de que ningún dos homes participantes, di ter algunha persoa dependente ao seu cargo.

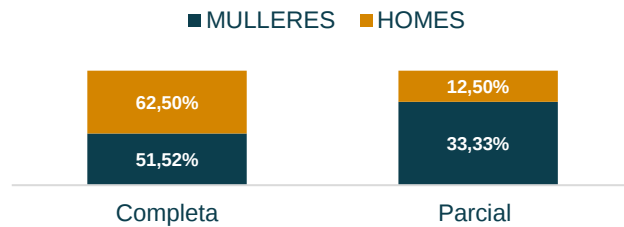
Cal é a súa antigüidade traballando no Concello de Baiona?



Que tipo de relación laboral mantén co concello?

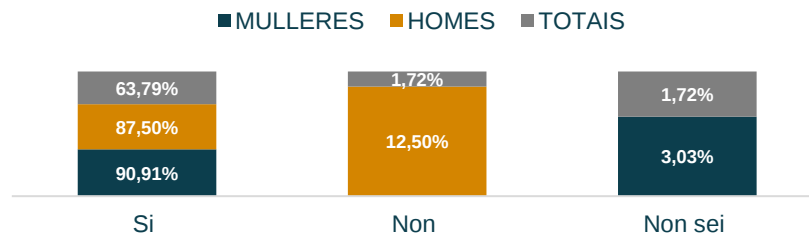


Que tipo de xornada laboral cumpre na Administración?



Neste gráficos vemos que de entre as persoas que contestaron ao cuestionario existe unha porcentaxe moi similar de homes e mulleres con máis de 5 anos de antigüidade traballando no concello, o que resulta rechamante posto que a gráfica de idades das persoas participantes na enquisa, as persoas de máis idade que responderon á enquisa, son mulleres. Respecto da xornada laboral, son os homes os que teñen maior porcentaxe de xornadas laborais completas. Observamos unha porcentaxe de temporalidade similar entre as mulleres e os homes que responderon á enquisa.

Pensa vostede que os concellos deben xogar un papel impulsor e protagonista no desenvolvemento das políticas de Igualdade de Oportunidades?

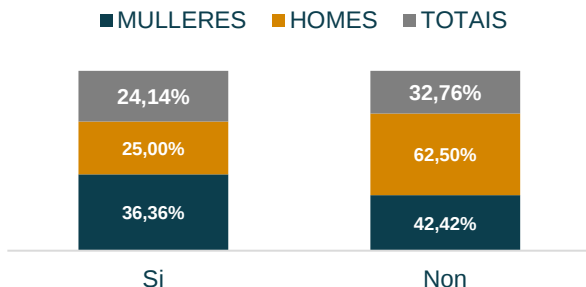


Mayor parte das persoas que contestaron á enquisa considera que deben ser os concellos os que xoguen un papel protagonistas no desenvolvemento das políticas de igualdade.

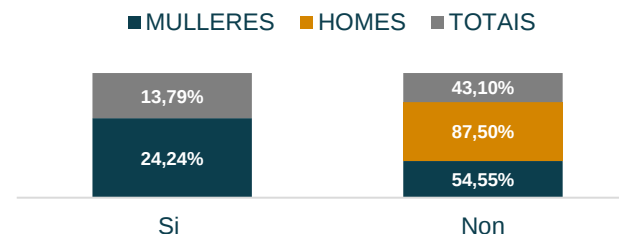
Na resposta á pregunta “Segundo a súa opinión, cal é a finalidade que debe ter un Plan de Igualdade?”, a continuación, reflíctense as respostas literais:

1. Fomentar a Igualdade.
2. Como o seu propio nome indica a igualdade, xa que todas as persoas preparadas poden desempeñar calquera labor, sen distinción de sexos.
3. Realizar actuacións que promovan a igualdade entre homes e mulleres no municipio, que facilitan a conciliación da vida laboral e familiar, sensibilicen contra a violencia de xénero ...
4. Fomentar e normalizar as políticas de igualdade co fin de que na sociedade non sexan necesarias as mesmas debido á interiorización da súa necesidade.
5. Un PIOM debe ter coma finalidade primordial propiciar un municipio máis igualitario, xusto e con oportunidades iguais tanto para homes coma para mulleres. Considero que tamén é primordial fomentar a igualdade nos postos de traballo do Concello como institución.
6. Favorecer políticas e accións para formar e fomentar a igualdade tanto no seu funcionamento como en políticas sociais, de educación non formal, de ocio, etc.
7. Implementar as medidas necesarias para que a igualdade entre homes e mulleres no concello sexa real.
8. Establecer actuacións e medidas que promovan a igualdade e a erradicación da violencia de xénero.
9. Promocionar a igualdade entre homes e mulleres dentro de distintos ámbitos.
10. Asegurarse que mujeres y hombres en el ayuntamiento tienen las mismas funciones y acceden en igualdad de condiciones a los diferentes puestos. Por otro lado, potenciar la educación en igualdad y feminismo. Conocer la situación de las mujeres en la ciudad y ver como se puede aumentar las posibilidades de las mismas para conseguir la paridad con la situación de los hombres. Potenciar la introducción del concepto de género en las diferentes políticas y proyectos.
11. Acadar maiores cotas de igualdade.
12. Que todos debemos tener los mismos derechos todos independientemente de raza, sexo, religión, condición política etc.
13. Facer unha política de igualdades e promover as accións necesarias e coherentes con ela para fomentar a equiparación dos dereitos e a educación informal que se desprende de ditas accións para a cidadanía.
14. Busca da igualdade nos postos de traballo.
15. O que a o seu propio nome indica.
16. TRABALLAR PARA ACADAR A IGUALDADE REAL.
17. CONCIENCIAR A SOCIEDADE.
18. Implantar medidas a favor de la igualdad de trato y oportunidades en el ámbito local.
19. Traballar pola consecución da Igualdade real e efectiva.
20. IGUALDADE ENTRE AMBOS SEXOS.
21. A IGUALDADE.
22. Trazar estratexias e establecer criterios para o desenvolvemento de políticas reais e efectivas de Igualdade no municipio, en todos os ámbitos (educativo, sanitario, social, xurídico, etc.), fixando unha folla de ruta que sirva para acadar eses fins segundo as necesidades concretas da poboación á que vai dirixido.
23. Non o sei, nunca se nos presentou aos traballadores.
24. Igualdade entre traballadores a todos os niveis
25. Servir de pulo a nivel municipal para a implementación de medidas efectivas de igualdade (conciliación, loita violencia de xénero, diminución da brecha salarial) que repercutan na veciñanza.
26. Que se cumpla y acabe con las desigualdades y abusos políticos.
27. Que desarrolle y marquen pautas para que las mujeres y los hombres de nuestro municipio tengan una igualdad real.
28. Trazar as liñas de actuación e ser unha ferramenta para o traballo eficaz no desenvolvemento da área de Igualdade.
29. Trazar as liñas de actuación e ser unha ferramenta para a eficaz implantación das accións dirixidas á Igualdade no Concello e a prevención e atención en violencia de xénero.
30. Conseguir a igualdade efectiva entre mulleres e homes.

Coñece os contidos dos PIOM de Baiona?

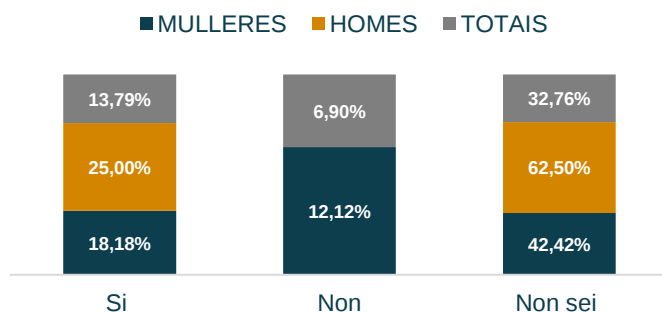


Coñece os resultados obtidos polos anteriores Plans de Igualdade do Concello de Baiona?



Respecto dos contidos dos anteriores PIOM, un 24,14% de persoas que responderon á enquisa coñecían os contidos dos anteriores PIOM baioneses (un 25% dos homes e un 36,36% das mulleres). Sen embargo, respecto da avaliación dos PIOM o 43,10% das persoas que participaron na enquisa, recoñece non coñecer os resultados da mesma (87,50% homes e 54,55% mulleres)

Considera que o I, II e III Plan de Igualdade do Concello de Baiona cumpriron estas finalidades?

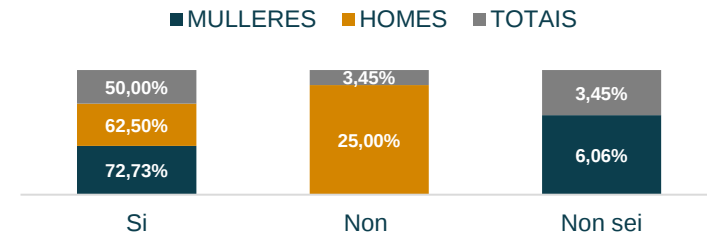


COMENTARIOS REALIZADOS:

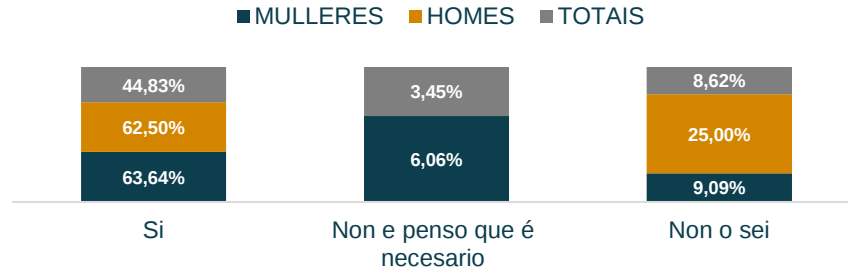
1. A pesar dos avances nalgunhas das areas, todavía é necesario que a propia administración se involucre.
2. Considero que dende o CIM de Baiona lévase a cabo unha labor fantástica aínda que no eido político queda moito por facer.
3. Non de todo nalgunhas areas.
4. Axudaron á consecución da igualdade a través do compromiso político e técnico coas medidas contidas nos Plans.
5. Todo Plan de Igualdad tiene como mayor objetivo acabar con la desigualdad, y aún queda mucho por hacer.
6. Pensó que o traballo que se está a facer dende o CIM contribúe de xeito esencial a poñer en práctica as políticas sobre igualdade.
7. O CIM existente leva a cabo un servizo de atención integral a mulleres e tamén é un dinamizador no ámbito da Igualdade en todos os ámbitos.
8. Unha vez revisados penso que se cumpren as finalidades descritas.
9. Algunhas das medidas implementáronse.
10. Penso que é necesaria máis transversalidade para a implicación doutros departamentos na Igualdade.

O 72,73% das mulleres e o 62,50% dos homes, afirman saber a quen terían que dirixirse no caso de ter dúbida en temas de igualdade de xénero.

Sabe a quen debe dirixirse no caso de que tivera algunha dúbida sobre os Plans de Igualdade ou calquera outra cuestión relacionada cos mesmos?

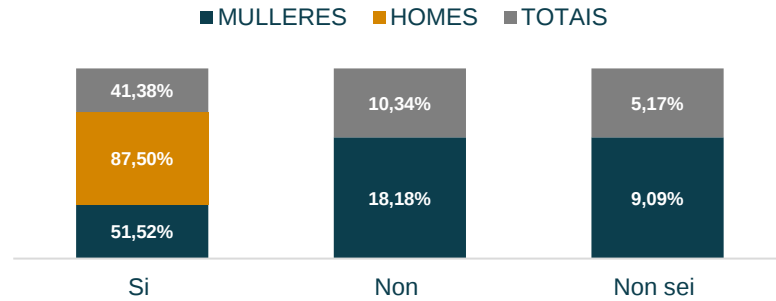


Sabía vostede que o Concello de Baiona solicita e obtén subvencións para programas de igualdade, violencia de xénero e conciliación?



O 63,64% das mulleres e o 62,50% dos homes afirman saber que o Concello de Baiona obtén axudas e subvencións para os programas de igualdade, violencia de xénero e conciliación e que para iso cómpre ter un Plan de Igualdade en vigor.

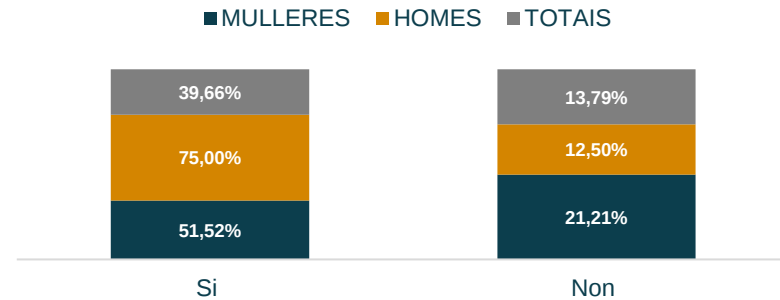
Considera importante que se analicen os datos en
función dos sexos?



Son os homes (87,50%) os que maioritariamente consideran importante que se analicen os datos en función do sexo.

No referente ao uso dunha linguaxe non sexista destaca o feito de que o 75% dos homes que contestaron á enquisa afirman que empregan unha linguaxe non sexista nos documentos do seu departamento, mentres que a cifra de mulleres que comparte esta afirmación é do 51,52%.

Os documentos internos que produce o seu
departamento empregan unha linguaxe non sexista?



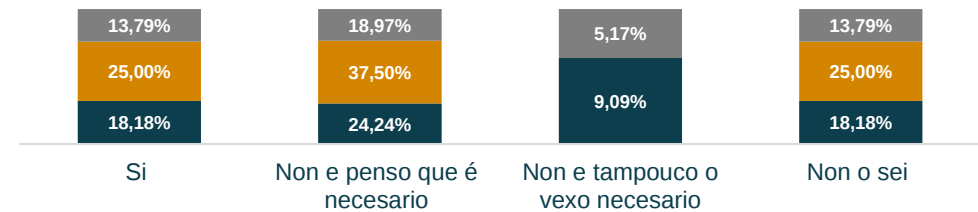
Considera vostede que mulleres e homes teñen as mesmas oportunidades de promoción no concello?

■ MULLERES ■ HOMES ■ TOTAIS



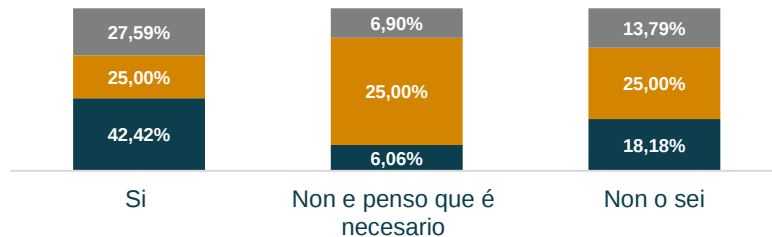
Cree vostede que estanse levando a cabo no concello accións para que as mulleres e os homes ocupen postos tradicionalmente ocupados polo sexo oposto?

■ MULLERES ■ HOMES ■ TOTAIS



Cre vostede que existe unha política salarial igualitaria entre homes e mulleres dentro do concello?

■ MULLERES ■ HOMES ■ TOTAIS

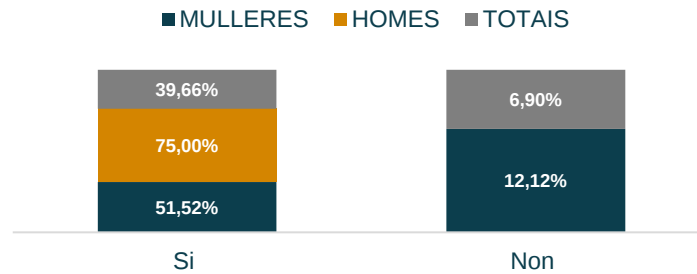


Como aspectos a destacar, expónse que o 36,21% das persoas participantes da enquisa, tanto homes como mulleres cren que homes e mulleres teñen as mesmas oportunidades de promoción no concello. O resto de persoas cren que non teñen as mesmas oportunidades, non o saben ou non responden esta pregunta.

Respecto da política salarial igualitaria, o 13,79% dos homes e mulleres participantes, responden que si existe esta política en Baiona. O 18,97% considera que non existe e que deberían levarse a cabo accións para remedialo.

Do mesmo modo, o 27,59% das persoas participantes opinan que si existe unha política salarial igualitaria dentro do concello.

Considera importante que se empregue unha
linguaxe non sexista desde os distintos
departamentos municipais?



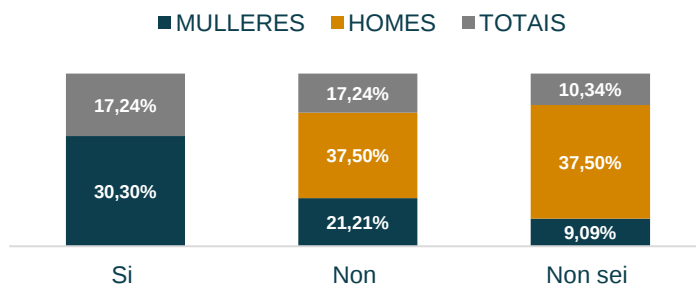
COMENTARIOS:

1. O que non se nomea non existe.
2. A igualdade comeza pola cotidianidade e a linguaxe empregada nos ámbitos municipais deben fomentalo.
3. Dende os meus departamentos sempre se utiliza linguaxe non sexista. Tamén dende o departamento de prensa, pero a documentación interna do Concello, así como os informes que as concelleiras e concelleiros debemos asinar só fan relación a "Concelleiro" obviando que as mulleres tamén ostentamos tales postos.
4. Por suposto, debemos coidar a linguaxe para facer referencia a totalidade da poboación e non referirse sempre ao sexo masculino como globalizador de todo.
5. Lo que no se nombra no existe.
6. Creo que el lenguaje es un arma muy poderosa y que hay que tener cuidado a la hora de utilizarlo. Estoy a favor de la eliminación de expresiones y términos del lenguaje que son denigrantes hacia la mujer (ej.: "pegas como una niña"; "Típa"), así como potenciar la utilización de términos en femenino como "doctora" o la utilización de nombres colectivos que designan a mujeres y hombres (Ej.: en vez de "los alumnos" usar "el alumnado").
7. A linguaxe xera un marco simbólico.
8. DENDE A ADMINISTRACIÓN SE PODE DAR EXEMPLO A OUTROS ÁMBITOS.
9. A reflexión que se debe facer sobre o uso da linguaxe non sexista pode ser o punto de partida para cambiar moitas concepcións machistas.
10. A linguaxe non sexista debe estar presente en toda a documentación, especialmente se procede dunha administración, como é o caso. Reducir o compromiso coa linguaxe inclusiva só nos escritos a Área de Igualdade contravén esta obriga e fai que resulte ineficaz.
11. Para que non se dea ningunha discriminación.
12. Considero que é convinte utilizala linguaxe non sexista pero adecuándoa a axilidade da tramitación administrativa.
13. Non me parece importante, como muller non me sinto discriminada se se refiren a min como político en vez de política, para min a igualdade real é outra cousa.
14. A utilización da linguaxe non sexista é fundamental para rematar coa invisibilización histórica das mulleres na vida pública.

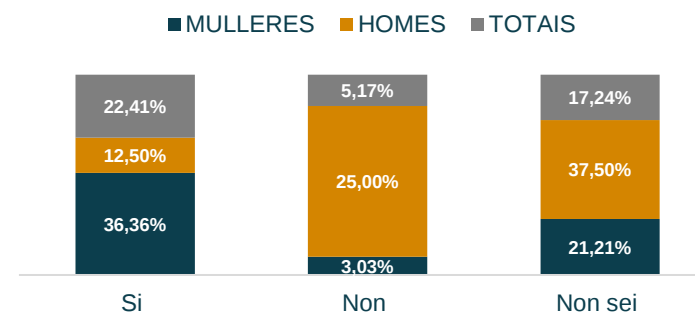
COMENTARIOS:

1. Debería afectar a toda as áreas.
2. ES UN DEPARTAMENTO QUE NO LLEVO Y NO LO SE.
3. No eido xuvenil, si. Hai que educar á mocidade en valores e na igualdade.
4. La igualdad es transversal.
5. No conozco el IV PIOM para el ayuntamiento de Baiona pero éste debería afectar de una manera positiva a todas las áreas municipales porque, seguro, que de una forma u otra todavía siguen presentes micromachismos. Las Políticas Públicas deberían hacerse teniendo en cuenta las desigualdades existentes y potenciar que estas desaparezcan.
6. Trabajo no CIM, polo que este documento será o marco de actuación.
7. A divulgación cultural debería abranguer esas funcións de educación informal, tamén en temas de igualdade
8. O meu departamento é o primeiro que debe dar exemplo e impulsar un traballo de cara a Igualdade real e práctica
9. O principio de Igualdade afecta directamente a toda a poboación e reflíctese en todos os ámbitos
10. En función do que se aprobe no futuro PIOM e as directrices determinadas polos responsables políticos.
11. No creo que este el grupo de gobierno concienciado en ello. Ya se le requirió hace años un plan de igualdad interno y mi contestaron.
12. A área na que traballo está directamente relacionada coa Igualdade, polo tanto afectará directamente.

As actuacións que se toman desde o seu departamento teñen en conta a situación social e económica das mulleres e dos homes do municipio?



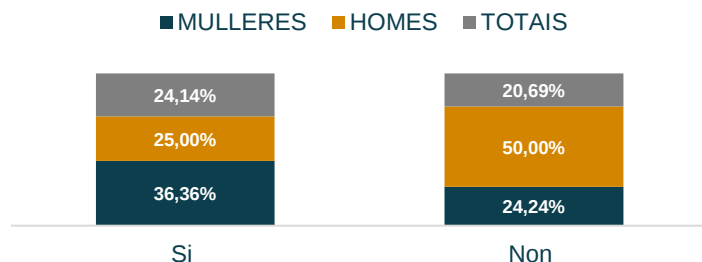
Considera que os obxectivos e actuacións que contemple o futuro IV PIOM afectarán á súa área municipal?



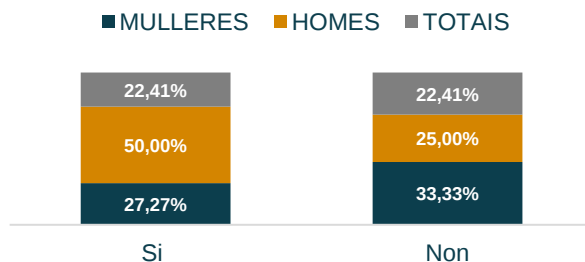
COMENTARIOS:

1. Se existe desigualdade é necesario considerala para elaborar obxectivos.
2. NO, NO LLEVAMOS NINGUN TIPO DE ESTUDIO.
3. Realizamos diagnósticos para planificar.
4. No traballo do CIM, consideramos as necesidades das mulleres vítimas.
5. Precisamente e o departamento que máis debe ter en conta esta análise.
6. Na área de Igualdade lévanse a cabo as medidas que se perciben como necesarias tendo en conta a situación das mulleres no ámbito xeográfico (o Concello)
7. Creo que non son necesarios datos ou estudos cando falamos de igualdade, senón sentido común. E non creo en absoluto que na administración haxa desigualdades.
8. A miña área de traballo actúa fundamentalmente con mulleres en situación de vulnerabilidade.

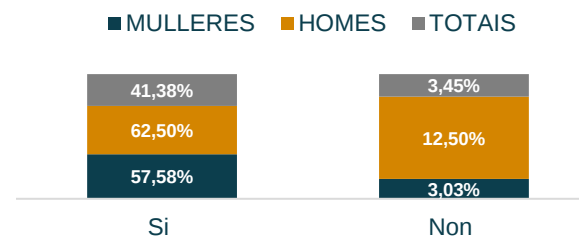
Coñece cales son as súas funcións, tarefas e responsabilidades en materia de igualdade?



Posúe formación en materia de igualdade de oportunidades entre homes e mulleres?



Considera importante que o persoal técnico e político teña formación na área de xénero e igualdade?



En termos xerais, a maioría das persoas que contestaron á pregunta (39,66%), consideran importante que se utilice a linguaxe non sexista nos distintos departamentos municipais (51,52% de mulleres e 75% de homes).

Así mesmo, a maioría do persoal técnico e político que respondeu a enquisa (22,41%), cree que os obxectivos e actuacións que contemple o futuro IV PIOM afectarán á súa área municipal (36,36% de mulleres e 12,50% de homes). Destaca o feito de que o 25% de homes consideran que o futuro PIOM non vai a afectar á súa área e un 37,50% dos homes indica que non o sabe.

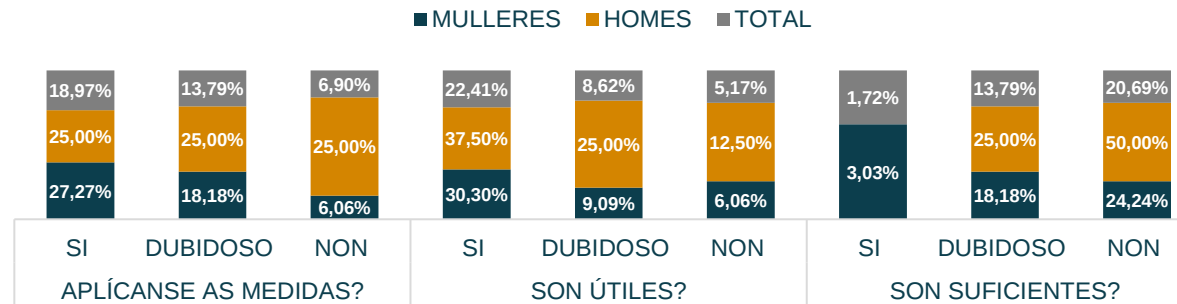
Resulta interesante resaltar que o 17,24% das persoas participantes na enquisa indican que se teñen en conta a situación social e económica das mulleres á hora de poñer en marcha actuacións dende a súa área municipal e a mesma porcentaxe, 17,24%, indica que si se teñen en conta. Ningún home responde en positivo a esta cuestión.

O 25% dos homes e o 36,36% das mulleres, coñece cales son as súas funcións, tarefas e responsabilidades en materia de igualdade.

Con respecto da formación en materia de igualdade, iguálase a porcentaxe de persoas que indica que ten formación en igualdade coas que non a teñen, 22,41%. Un 50% dos homes participantes na enquisa, indican que teñen formación en igualdade, fronte a un 27,27% de mulleres.

No referido á importancia desta formación para o persoal técnico e político o 57,58% das mulleres e o 62,50% dos homes, coinciden en que si é importante.

Aplícanse medidas de conciliación da vida persoal, familiar e laboral entre as traballadoras e traballadores do concello?

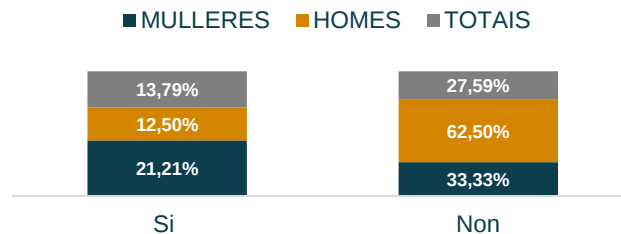


No referente as medidas de conciliación, mulleres (27,27%) e homes (25%) está de acordo en que as medidas estanse a aplicar. Do mesmo xeito un 30,30% das mulleres e un 37,50% dos homes pensa que estas son de utilidade.

Cando falamos da suficiencia destas medidas, xorden as diferenzas. Así, un 18,18% das mulleres e un 25% dos homes dubidan que sexan suficientes.

O dato máis salientable é que ningún home considera que sexan suficientes e tan so un 3,03% das mulleres pensa que así o sexa.

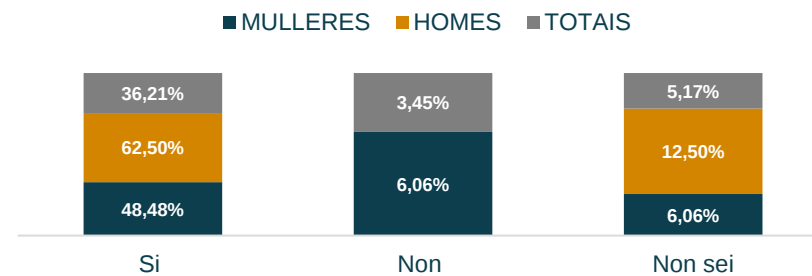
No tempo que leva traballando no Concello de Baiona, fixo uso dalgunha medida de conciliación?



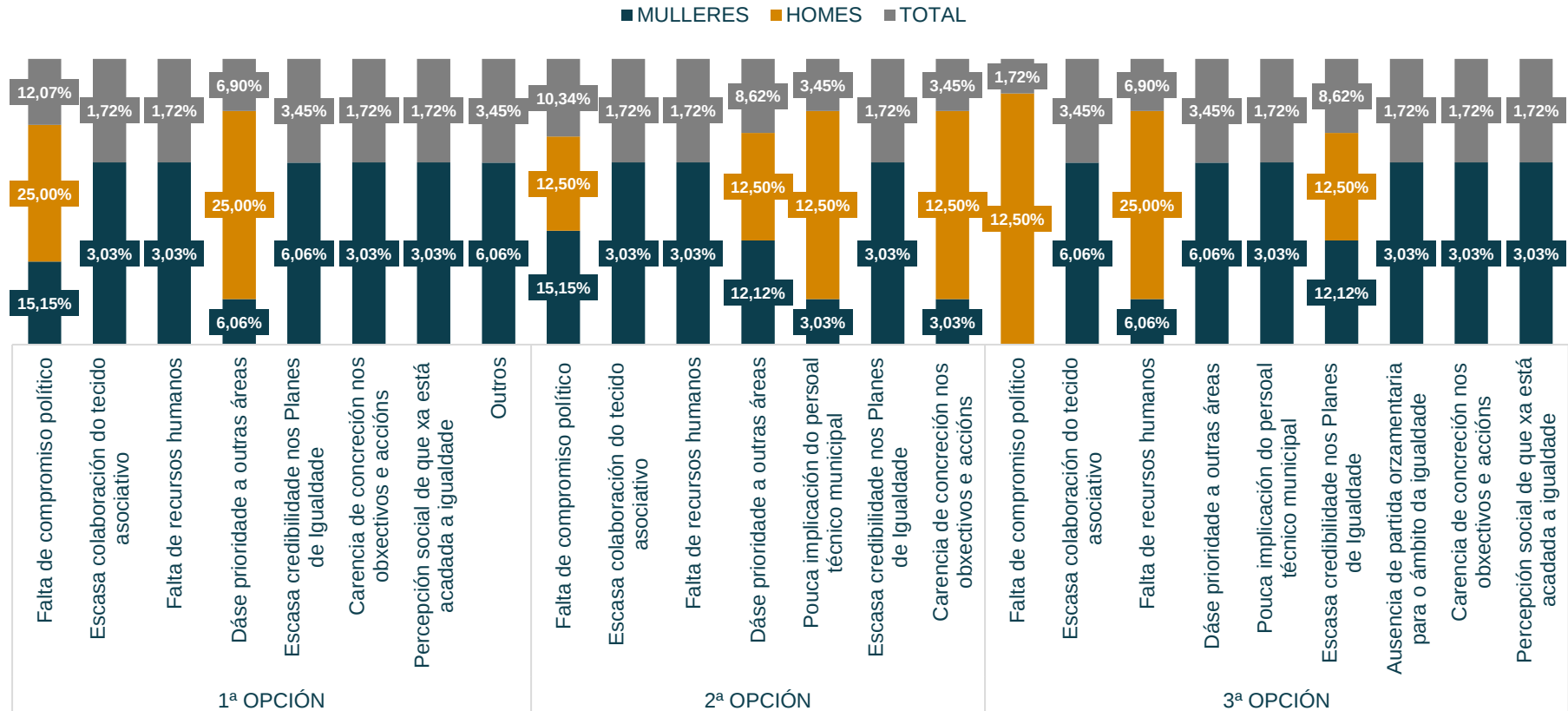
O 21,21% das mulleres e un 12,50% de homes fixeron uso das medidas de conciliación durante o tempo que leva traballando no concello. Sendo maioría (27,59%) homes e mulleres quen non fixeron uso de medidas de conciliación.

Á hora de ver a necesidade dun axente de coordinación na área de igualdade, un 48,48% das mulleres e un 62,50% dos homes pensan que é necesario un axente de coordinación.

Considera necesaria a existencia dun mecanismo ou axente de coordinación e seguimento do PIOM entre a área de igualdade e as demais áreas municipais?



Segundo a súa opinión, cales son as dificultades principais que restan eficacia ao PIOM (1ª POSICIÓN)

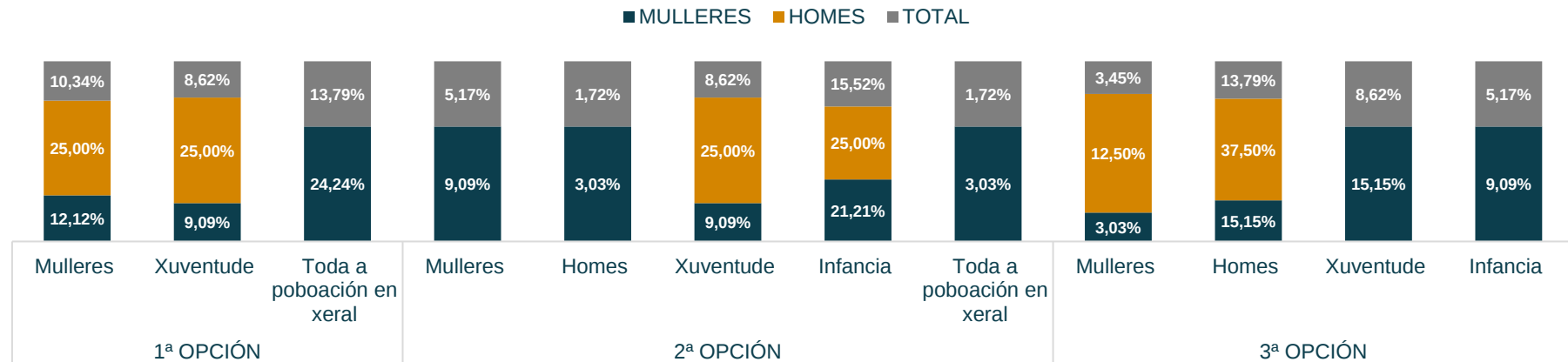


Como pode apreciarse, mulleres e homes coinciden en parte, debido en gran medida á fragmentación da resposta masculina, en sinalar cales son as dificultades principais que restan eficacia ao Plan de Igualdade.

Para as mulleres a primeira e segunda causas é a *Falta de compromiso político* (15,15%) e a terceira opción é a *Escasa credibilidade dos planes de igualdade* (12,12%)

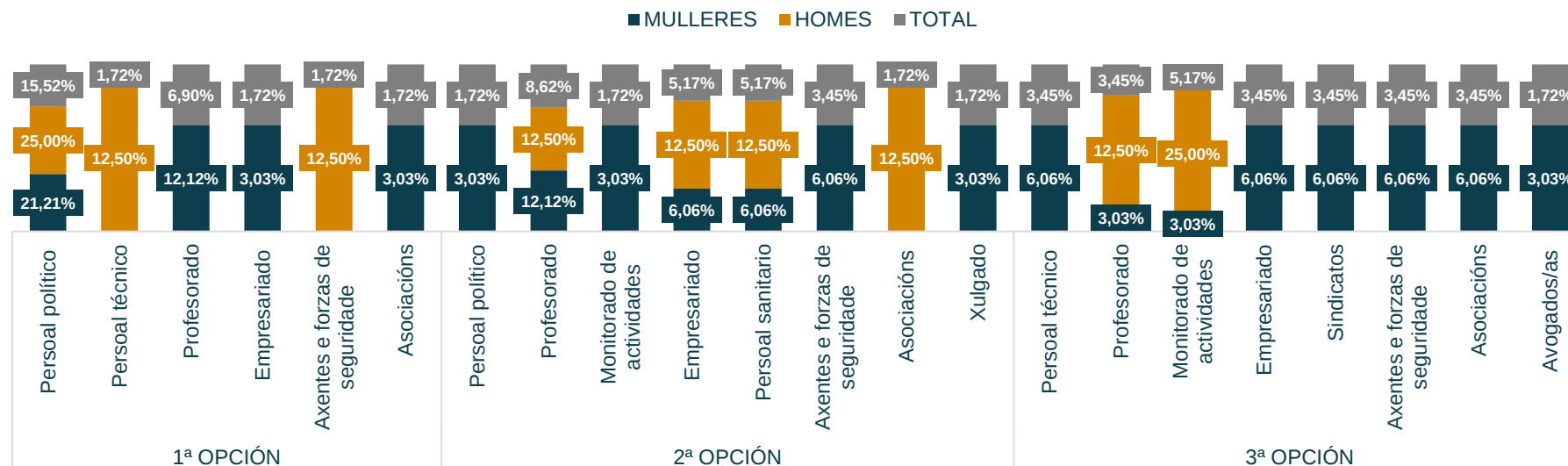
Para os homes, as causas que restan eficacia aos PIOM son dúas en primeiro lugar (25%) *Falta de compromiso político* e *Dáse prioridade a outras áreas*. Como segunda causa sinalan (12,50%) a *Falta de compromiso político*, *Dáse prioridade a outras áreas*, *Pouca implicación do persoal técnico municipal* e *Carencia de concrecións nos obxectivos e accións*. E como terceira causa (25%) a *Falta de recursos humanos*.

Ordene por nivel de importancia segundo a súa opinión, a poboación destinataria das accións dos plans de igualdade: (3
PRIMEIRAS POSICIÓN)



Sobre quen debe ser a poboación destinataria das accións do próximo plan de igualdade, atendendo ás tres primeiras respostas (as que aparecen nas tres primeiras posicións); as mulleres indican a necesidade de dirixilas a *Toda a poboación en xeral* e os homes indican que deben ser as mulleres e a Xuventude (25%) en primeiro lugar. Como segunda opción as mulleres cren necesario incidir na *Infancia* (21,21%), mentres que os homes reparten respostas entre *Infancia* e *Xuventude* (25%) En terceira posición, as mulleres indican que deben ser destinatarios das accións *Homes* e *Xuventude* con igual puntuación (15,15%), mentres que os homes decántanse polo *Homes*, cunha concentración do 37,50% das respostas.

Ordene por nivel de importancia segundo a súa opinión qué axentes sociais deben ser destinatarios das accións dos plans de igualdade (3 PRIMEIRAS POSICIÓN):

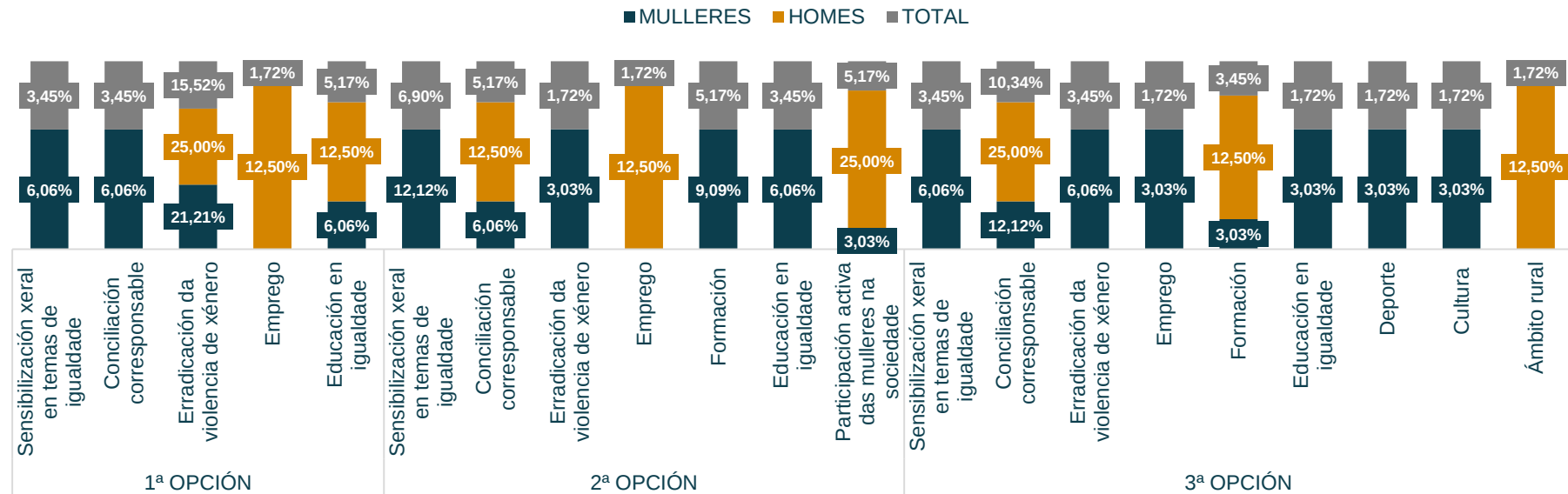


Para esta resposta empregáronse aquelas respostas que aparecen máis veces nas tres primeiras posicións. Así, como primeira opción, tanto para mulleres como para os homes o *Persoal político do Concello* é o principal axente social destinatario das accións do PIOM

Como segunda opción para as mulleres está o *Profesorado de centros educativos* mentres que para os homes, igualan en puntuación o *Profesorado de centros educativos*, *Empresariado*, *Persoal sanitario* e *Asociacións*.

A terceira opción para as mulleres está moi diversificada, igualando puntuacións o *Persoal técnico municipal*, o *Empresariado*, *Sindicatos*, *Axentes e forzas de seguridade* e *Asociacións*. Mentres que para os homes son o *Profesorado de centros educativos* e o *monitorado de actividades dirixidas a menores* a terceira opción..

Ordene por nivel de importancia os ámbitos o eixes que debería incluír o seguinte plan de igualdade municipal (3 PRIMEIRAS OPCIÓNS):



No referente aos ámbitos ou eixes que debería incluír o IV Plan de Igualdade de Baiona, como primeira opción as mulleres elixen *Erradicación da violencia de xénero* (21,21%), en segundo lugar *Sensibilización xeral en temas de igualdade* (12,12%) e, en terceiro lugar, *Conciliación corresponsable da vida persoal, familiar e laboral* (12,12%). No caso dos homes, coinciden coas mulleres en sinalar en primeiro lugar a *Erradicación da violencia de xénero* (25%), en segundo lugar a *Participación activa das mulleres na sociedade* (25%) e en terceiro lugar indican cun 25% a *Conciliación corresponsable da vida persoal, familiar e laboral*.

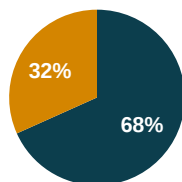
A continuación expóñense as cinco medidas ou accións principais que, dende cada área de traballo, pedíuselles ás persoas participantes que considerasen debíanse emprender nun futuro dende o Concello de Baiona para conseguir unha maior igualdade entre os homes e mulleres:

- *COMPROMISO POLITICO.*
- *FORMACION.*
- *PRESUPUESTO.*
- *Linguaxe non sexista na administración.*
- *Ordenanza de ayudas a victimas de violencia.*
- *Formación gratuíta para mulleres.*
- *Mas campañas de sensibilización.*
- *Mas programas de conciliación.*
- *Cultura y reivindicación del papel de la mujer en la historia del pueblo.*
- *Charlas sobre feminismo e igualdade.*
- *No distinción de regalos para niños por género.*
- *Compromiso político coa erradicación da violencia de xénero.*
- *Inclusión da perspectiva de xénero en todas as actuación acometidas por parte do concello.*
- *Formación en igualdade.*
- *Atención ao rural en formación.*
- *Participación activa das mulleres.*
- *Educación en igualdade.*
- *Traballar desde a inclusión social.*
- *Cambio político.*
- *Apoyar la conciliación.*
- *Apoyar la corresponsabilidad.*
- *Asunción de responsabilidades familiares.*
- *Impulsar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres a través del sistema educativo.*
- *Participación de las mujeres con perspectiva feminista en los ámbitos políticos.*
- *Sensibilización.*
- *Trabajo para instar a la corresponsabilidad.*
- *Educación para la igualdade.*
- *Conciliación.*
- *Fomento activo de asociaciones que trabajen por la igualdade.*
- *Plans de formación.*
- *Plans de emprego.*
- *Accións para emprendedores e emprendedoras.*
- *Mellorar a coordinación con outros departamentos municipais e extramunicipais.*
- *Incrementar as accións no eido educativo en colaboración con comunidade educativa.*
- *Incrementar o tempo de asistencia e atención a mulleres que permita compatibilizalo con reunións, entrevistas e traballo con outros organismos e profesionais para unha atención eficaz.*
- *Incrementar as actividades dirixidas á formación de mulleres e á conciliación.*
- *Incrementar as medidas de sensibilización e prevención da violencia de xénero dirixidas á poboación en xeral.*

DATOS E GRÁFICOS DE RESPOTA Á ENQUISA INFORMANTES CLAVE DO CONCELLO DE BAIONA

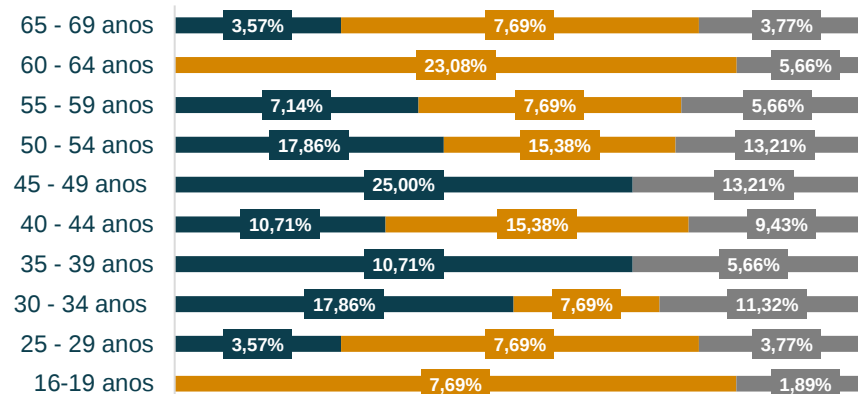
RESPOTA Á ENQUISA

■ MULLERES ■ HOMES



IDADE DAS PERSOAS QUE CONTESTARON Á ENQUISA

■ MULLERES ■ HOMES ■ TOTAL



Con respecto ao sexo das persoas informantes clave, de novo, foron maioritariamente mulleres as persoas participantes da enquisa. Un 68% de mulleres fronte a un 32% de homes.

Por tramos de idade, os grupos máis relevantes foron os de persoas entre 45 e 49 anos e de entre 50 e 54 anos de idade.

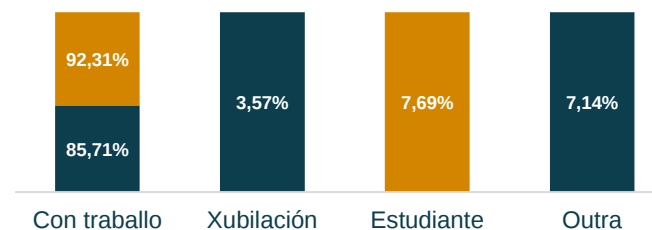
A maioría das persoas que participan na enquisa dirixida a informantes clave, están a traballar, sendo superior a porcentaxe de homes (92,31%) que de mulleres (85,71%)

Un 7,96% de homes están estudando, un 3,57% das mulleres están xubiladas e un 7,14% das mulleres declara atoparse noutra situación.

Ningunha das persoas participantes na enquisa se declara en situación de desemprego.

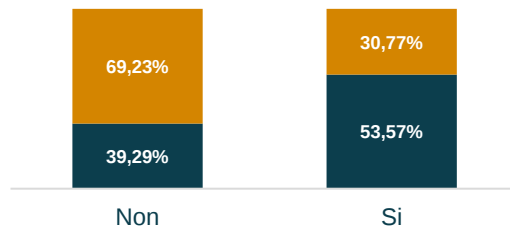
SITUACIÓN LABORAL

■ MULLERES ■ HOMES



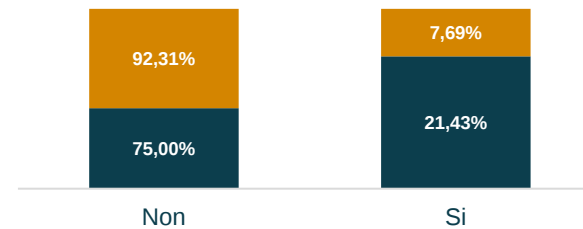
Ten menores ao seu cargo?

■ MULLERES ■ HOMES



Ten persoas dependentes ao seu cargo?

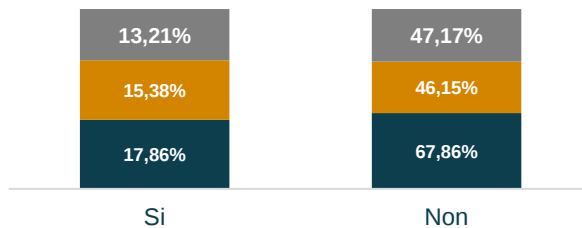
■ MULLERES ■ HOMES



Aproximadamente a metade das mulleres (53,57%) e un terzo dos homes (30,77%) que responderon á enquisa, indican ter fillos ao seu cargo. O 75% das mulleres e o 92,31% dos homes participantes indican non ter persoas dependentes ao seu cargo.

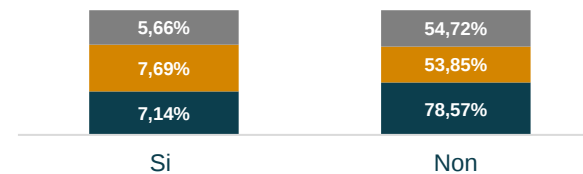
Coñece os contidos dos PIOM de Baiona?

■ MULLERES ■ HOMES ■ TOTAL



Coñece os resultados obtidos polos anteriores Plans de Igualdade do Concello de Baiona?

■ MULLERES ■ HOMES ■ TOTAL



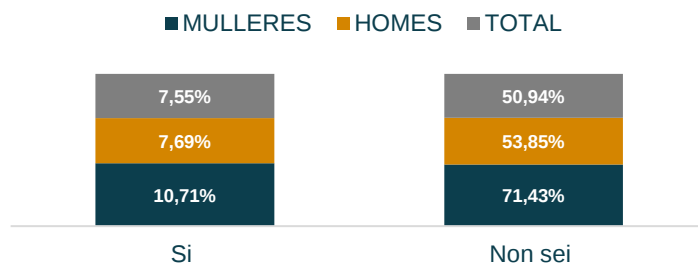
Con respecto aos contidos do I, II e III Plan de Igualdade do Concello de Baiona, un 46,15% dos homes e un 67,86% das mulleres afirma non coñecerlos. Destaca o 15,38% dos homes e o 17,86% das mulleres que si coñece os contidos dos anteriores PIOM.

Con respecto aos resultados da avaliación do I e II PIOM, o 454,72% das persoas entrevistadas non coñece estes resultados.

A continuación transcríbense as respostas literais realizadas á pregunta *Cal é a finalidade que na súa opinión debe ter un Plan de Igualdade de Oportunidades Municipal (PIOM)?*

1. Previr o maltrato e situacións de risco, dar oportunidades ás mulleres e saída aos problemas.
2. Que todas as persoas poidan gozar dos mesmos dereitos.
3. POSIBILITAR O ACCESO DA MULLER NOS DISTINTOS AMBITOS.
4. A que o seu propio nome indica.
5. Igualdad a la hora de acceder al mundo laboral y con las misas condiciones que un hombre.
6. Mellorar e igualar as oportunidades en todos os ámbitos entre homes e mulleres.
7. O que di o plan, igualdade de oportunidade para todas as persoas ,independentemente do sexo ,crenzas ,ideoloxías
8. La finalidad, la pone de manifiesto el nombre del plan. LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES DE LAS PERSONAS.
9. GARANTIR A IGUALDADE EFECTIVA ENTRE MULLERES E HOMES EN TODOS OS EIDOS. CONTRIBUIR AO EMPODERAMENTO DAS MULLERES, IMPLEMENTAR MEDIDAS EFECTIVAS DE CARA Á CONCILIACIÓN LABORAL E FAMILIAR.
10. Velar e facer cumprir as leis, posicionándose en prol da igualdade entre mulleres e homes en todos os ámbitos da vida.
11. Reivindicar a igualdade entre homes e mulleres e tratar de eliminar accións sexistas.
12. Conseguir que homes e mulleres teñan as mesmas oportunidades e os mesmos dereitos.
13. Mediante este plan debería axudar tanto a homes como a mulleres a acceder do mesmo modo a postos de traballo con igual salario ... a os alimentos necesarios, axudas coas cargas familiares ... etc.
14. Facilitar a conciliación laboral, persoal e familiar, previr o acoso sexual e igualdade de oportunidades para mulleres.
15. Axudar a corrixir as situacións de desigualdade e traballar en áreas como conciliación da vida familiar e laboral e en contra da violencia de xénero.
16. CONCIENCIAR A POBOACIÓN.
17. Promover a igualdade de oportunidades entre homes e mulleres, brindándolle a estas posibilidades e recursos para ir acadando esa igualdade.
18. Acadar a igualdade efectiva entre mulleres e homes en todos os ámbitos.
19. A igualdade real para o acceso ao mundo laboral
20. QUE OFERTEN AS MESMAS POSIBILIDADES TANTO A HOMES COMO A MULLERES.
21. Descoñezo.
22. Las mismas oportunidades tanto para hombres como para mujeres, en cualquier trabajo o colaboración.

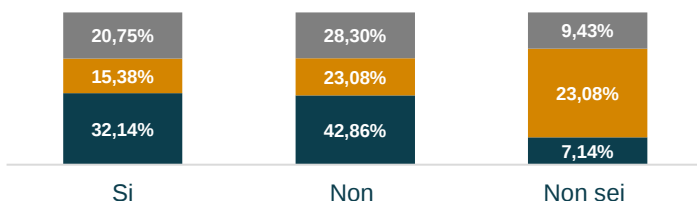
Considera que o I, II e III Plan de Igualdade do Concello de Baiona cumpriron estas finalidades?



Sobre o cumprimento dos obxectivos do I e II Plan de Igualdade de Oportunidades do Concello de Baiona, a maior parte das persoas responden que descoñecen esta situación. Isto coincide co descoñecemento dos contidos dos anteriores planes de igualdade manifestado polas persoas informantes clave que responderon á enquisa.

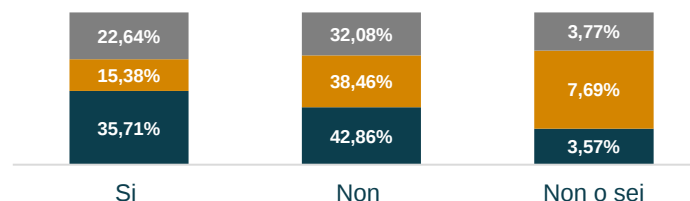
Existe no seu ámbito de actuación unha presenza equilibrada entre homes e mulleres?

■ MULLERES ■ HOMES ■ TOTAL



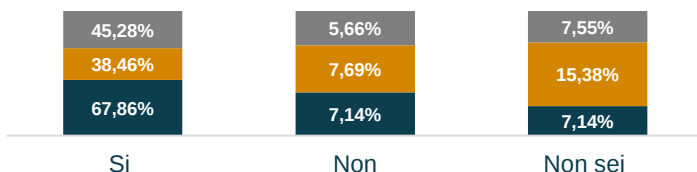
E nos postos onde se toman as decisións existe una presenza equilibrada de homes e mulleres?

■ MULLERES ■ HOMES ■ TOTAL



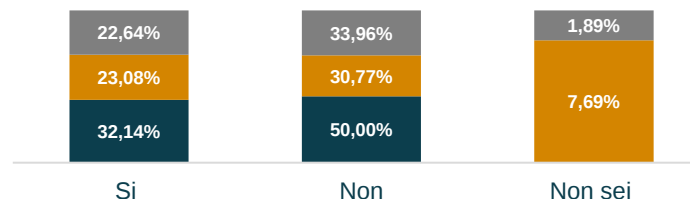
Dentro do seu ámbito de actuación coñece se homes e mulleres cobran igual salario polo mesmo traballo?

■ MULLERES ■ HOMES ■ TOTAL



Posúe formación en materia de Igualdade de Oportunidades entre Homes e Mulleres?

■ MULLERES ■ HOMES ■ TOTAL



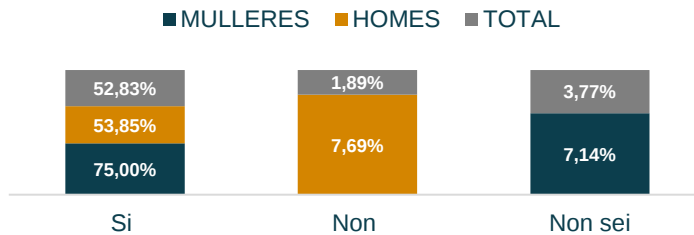
Sobre a presenza equilibrada de homes e mulleres no seu ámbito de actuación, existen coincidencias de opinión, o 23,08% dos homes e o 42,86% das mulleres pensa que non existe un equilibrio. Pola contra, o 15,38% dos homes e o 32,14% das mulleres pensa que si hai unha presenza igualitaria.

Se preguntamos pola toma de decisións, o 42,86% das mulleres e o 38,46% dos homes pensa que a presenza non é equilibrada neste aspecto. Resulta rechamante o 35,71% das mulleres que está de acordo con esta afirmación.

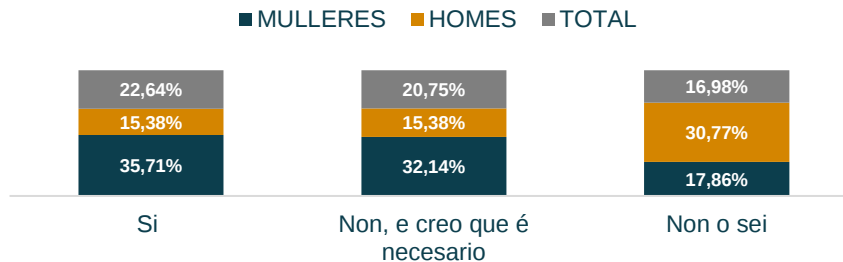
No referente aos salarios, o 67,86% das mulleres pensa que mulleres e homes reciben salarios iguais, mentres que 38,46% dos homes pensa que si cobran o mesmo mulleres e homes.

Un 32,14% das mulleres e un 23,08% dos homes afirma ter formación en materia de igualdade. O 33,96% das persoas informantes clave participantes na enquisa non ten formación en igualdade.

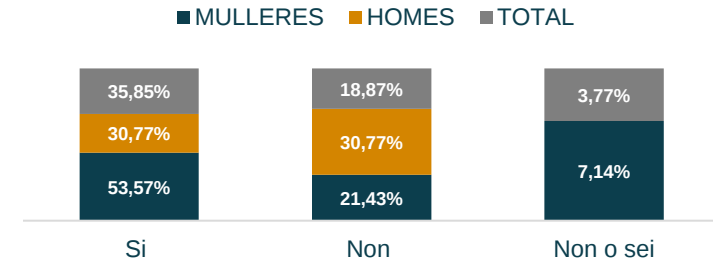
Considera importante que o persoal político e o persoal técnico teña formación na área de xénero e igualdade?



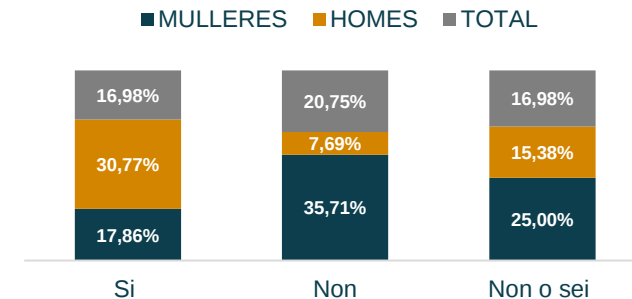
Sabía vostede que o Concello de Baiona solicita e obtén subvencións para programas de igualdade, violencia de xénero e coeducación?



Desde o seu ámbito promóvense accións formativas en material de igualdade?



Lévase a cabo, no seu ámbito de intervención a desagregación dos datos por sexos?



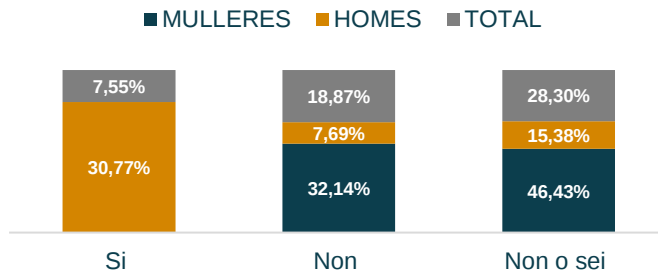
Tanto homes (53,85%) como mulleres (75%) coinciden na importancia de que o persoal técnico e político teña formación en igualdade.

Un 53,57% das mulleres e un 30,77% dos homes afirman que dende o seu ámbito se promoven accións formativas en material de igualdade. Do mesmo xeito, un 30,77% de homes e un 21,43% de mulleres afirman que no seu ámbito non se promoven este tipo de accións.

Con respecto da circunstancia de ter un PIOM en vigor para a obtención de determinadas subvencións, un 35,71% de mulleres e un 15,38% de homes, coñecen esta necesidade de ter un PIOM para optar ás axudas.

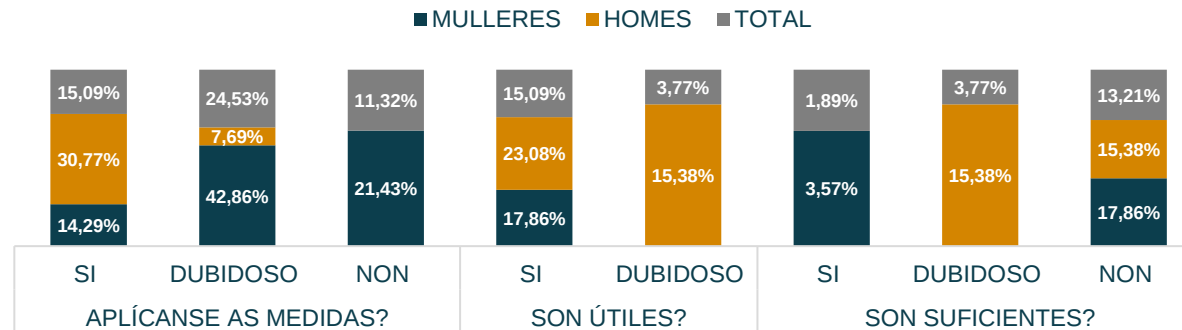
Sobre a desagregación dos datos por sexo, maioritariamente non se leva a cabo. As mulleres corroboran isto nun 35,71% e os homes nun 7,69%. Tan so un 17,86% das mulleres confirma levar a cabo unha desagregación de datos por sexos no seu ámbito de intervención, fronte a un 30,77% de homes.

Ten resoltas as necesidades para conciliar a vida laboral, familiar e persoal a cidadanía de Baiona



Para o 32,14% das mulleres a cidadanía de Baiona non ten resoltas as súas necesidades de conciliación, resulta rechamante que o 30,77% dos homes afirma que ten resoltas as necesidades de conciliación, ao que ningunha muller responde afirmativamente.

Aplicanse medidas de conciliación da vida persoal, familiar e laboral no municipio?



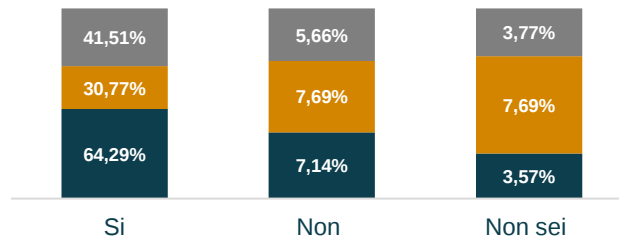
O 24,53% das persoas que contestaron á enquisa (7,69% homes e 42,86% mulleres) non saben se no Concello de Baiona aplícanse medidas de conciliación da vida persoal, familiar e laboral.

O 17,86% das mulleres e o 23,08% dos homes coinciden na utilidade de ditas medidas.

Sobre a suficiencia das medidas, tanto mulleres (17,86%) como homes (15,38%) indican que non son suficientes. Destacar que ningún home responde afirmativamente que estas medidas de conciliación sexan suficientes.

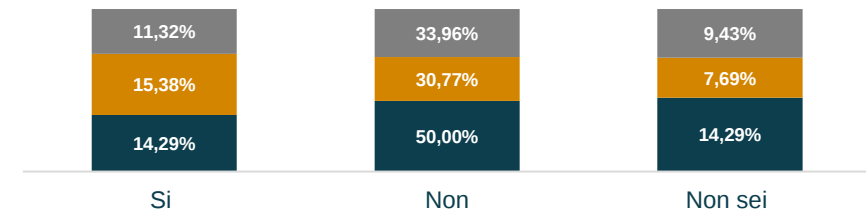
Considera vostede que é importante a erradicación da linguaxe non sexista?

■ MULLERES ■ HOMES ■ TOTAL



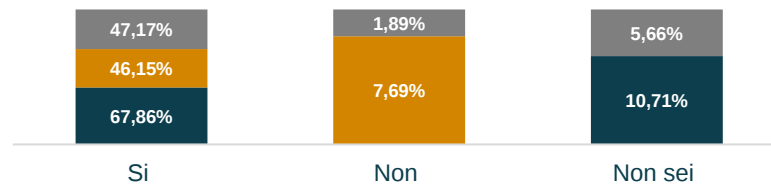
Coñece algún mecanismo ou iniciativa posta en marcha polo concello para eliminar o uso sexista da linguaxe nos documentos e comunicacións tanto externas como internas?

■ MULLERES ■ HOMES ■ TOTAL



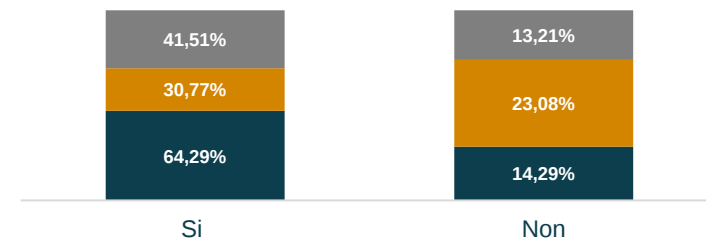
Considera necesaria a existencia dun órgano de coordinación e seguimento do PIOM entre a área de igualdade e os demais axentes sociais e económicos do municipio?

■ MULLERES ■ HOMES ■ TOTAL



Coñece o Centro de Información ás Mulleres de Baiona (CIM)?

■ MULLERES ■ HOMES ■ TOTAL



Tanto as mulleres (62,29%) como os homes (30,77%) consideran importante a erradicación da linguaxe sexista.

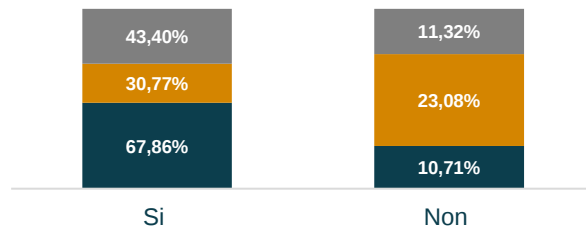
Con respecto aos mecanismos ou iniciativas postos en marcha dende o Concello de Baiona para eliminar o uso sexista da linguaxe nos seus documentos, tanto mulleres (50%) como homes (30,77%) descoñecen mecanismos para evitar a linguaxe sexista nos documentos e comunicacións administrativas.

O 67,86% das mulleres e o 46,15% dos homes coinciden na necesidade da existencia dun axente de coordinación entre a área de igualdade e os demais axentes sociais e económicos do concello, pero o que máis destaca é que un 7,69% dos homes afirma que non é necesario.

Acerca do CIM de Baiona, o 64,29% das mulleres e o 30,77% dos homes o coñece.

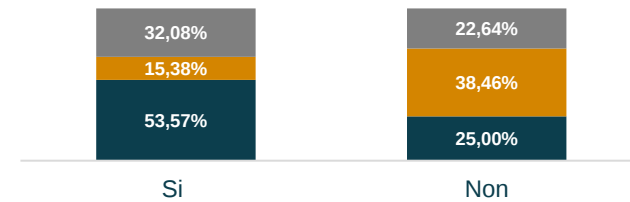
Sabe cales son as súas funcións?

■ MULLERES ■ HOMES ■ TOTAL



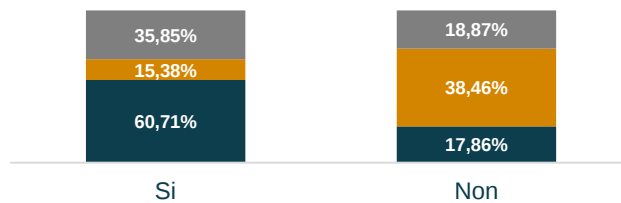
Utilizaron dende o seu ámbito de actuación algunha vez os servizos do CIM?

■ MULLERES ■ HOMES ■ TOTAL



Participaron, colaboraron ou divulgaron algunha actividade promovida polo CIM?

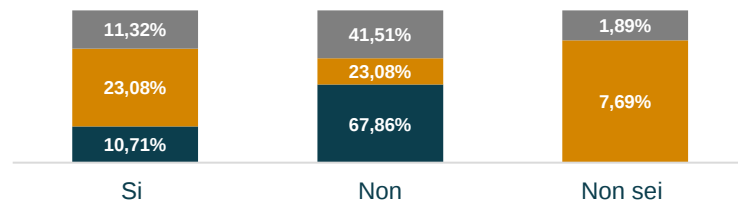
■ MULLERES ■ HOMES ■ TOTAL



En termos xerais, pode observarse que existe un amplo coñecemento do CIM de Baiona, así como das súas funcións e actividades. Así mesmo, existe unha boa participación e colaboración das entidades sociais e económica do concello co CIM municipal.

Na súa contorna dedican diariamente o mesmo tempo os homes que as mulleres ás tarefas domésticas?

■ MULLERES ■ HOMES ■ TOTAL



Na súa contorna quen se ocupa maior tempo das e dos menores elou das persoas dependentes?

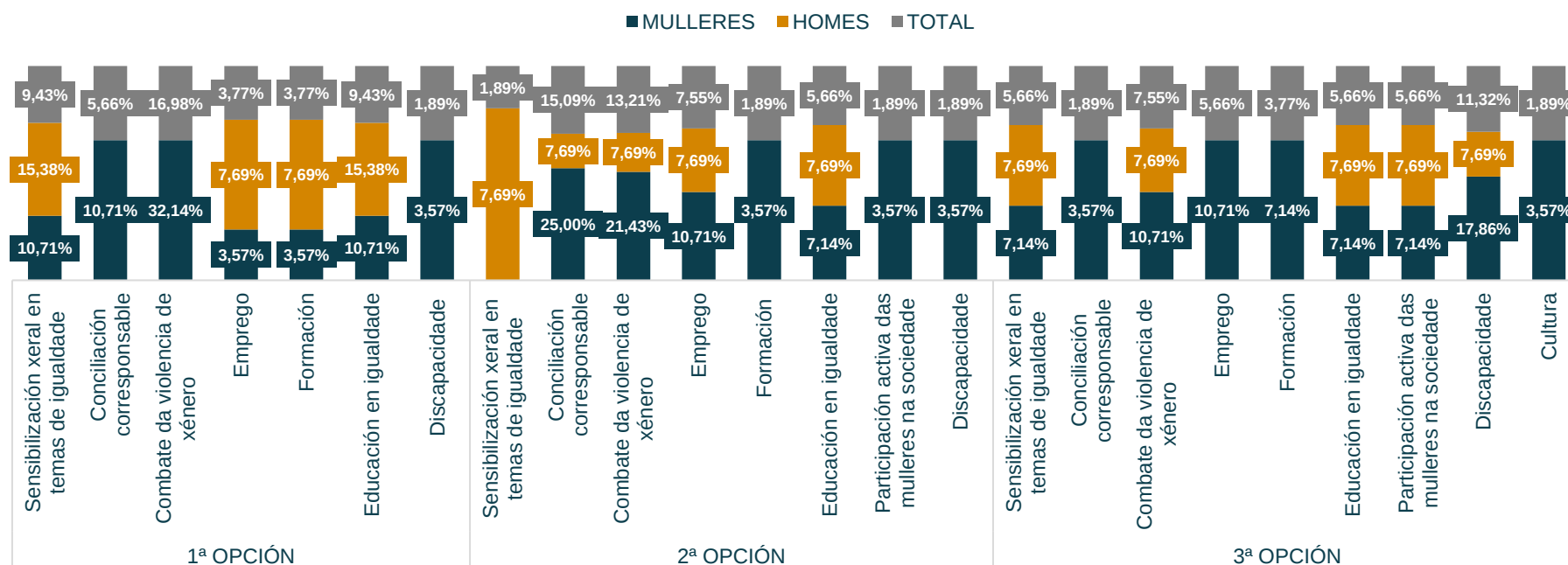
■ MULLERES ■ HOMES ■ TOTAL



No referente ao tempo que dedican mulleres e homes ás tarefas domésticas e ao seu reparto, as mulleres afirman taxativamente que homes e mulleres non dedican o mesmo tempo ás mesmas (67,86%) No caso dos homes a resposta varía, un 23,08% destes afirma que si existe un reparto igualitario de ditas tarefas, a mesma porcentaxe que indica que non.

No referente ao coidado de menores e persoas dependentes, homes e mulleres coinciden en que son estas últimas as que máis tempo destinan a estas actividades de coidado (64,29% de mulleres e 38,46%)

Ordene por nivel de importancia os ámbitos o eixes que debería incluír o seguinte plan de igualdade municipal (3 PRIMEIRAS OPCÍONS):

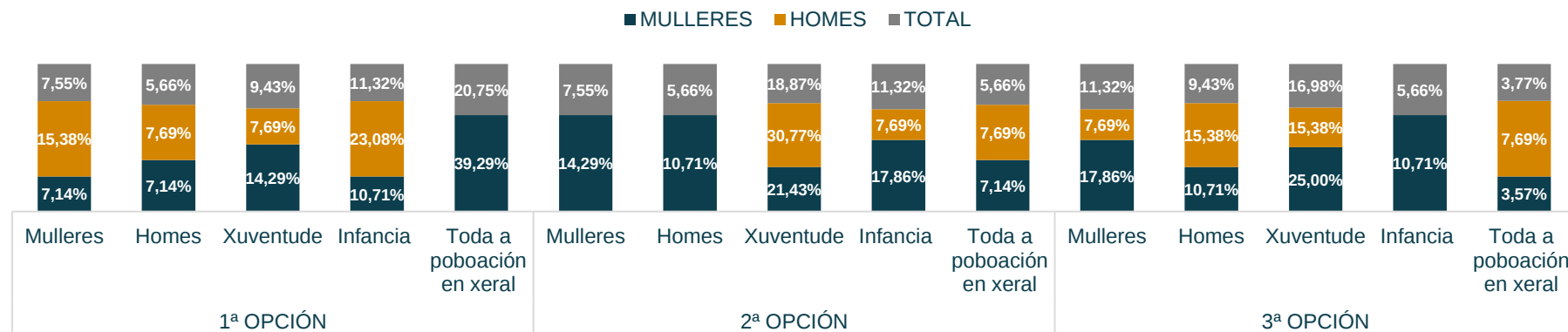


As áreas ou eixes principais de actuación segundo importancia, tomando como referencia as respostas que máis frecuencia teñen entre as tres primeiras posicións, adoptan valores distintos para mulleres e homes.

Para as mulleres as opcións son: en primeiro lugar *Combate da violencia de xénero*, en segundo lugar *Conciliación corresponsable da vida persoal, familiar e profesional* xunto e, en terceiro lugar *Discapacidade*.

As ámbitos ou Eixes de actuación priorizados polos homes son: *Sensibilización xeral en temas e igualdade* e *Educación en Igualdade* en primeiro lugar cun 15,38% das respostas, en segunda posición cun 7,67% das respostas, *Sensibilización xeral en temas e igualdade*, *Conciliación corresponsable da vida persoal, familiar e profesional*, *Combate da violencia de xénero*, *Emprego* e *Educación en Igualdade*. No terceiro lugar, de novo cun 7,69% das respostas, repítense *Sensibilización xeral en temas e igualdade*, *Combate da violencia de xénero*, *Educación en Igualdade*, *Participación activa das mulleres na sociedade* e *Discapacidade*.

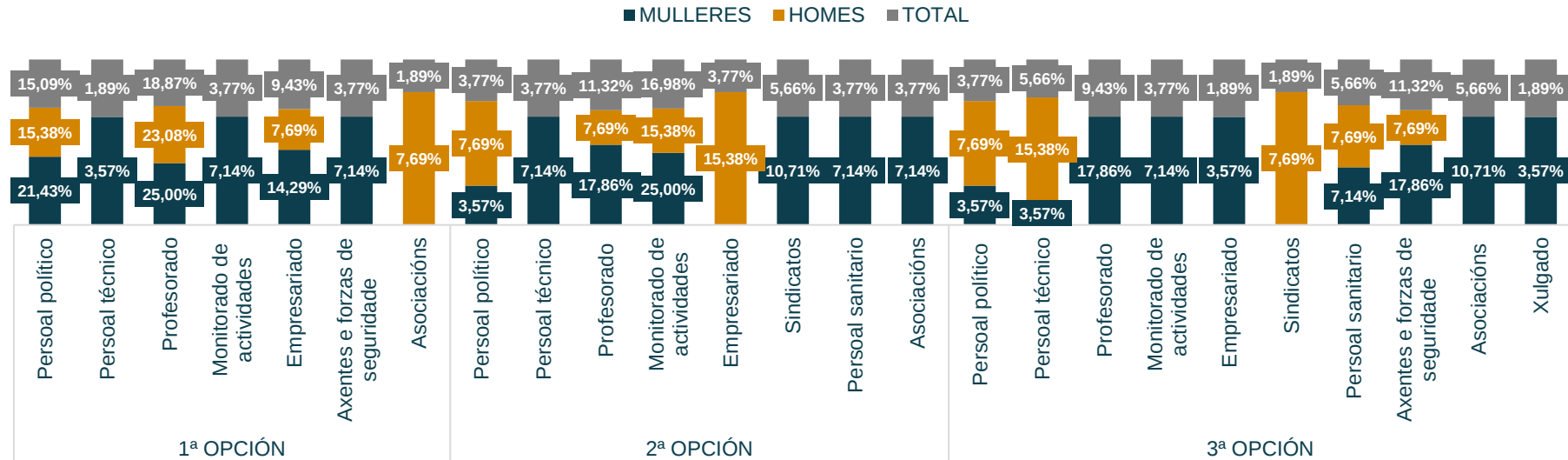
Ordene por nivel de importancia segundo a súa opinión, a poboación destinataria das accións dos plans de igualdade: (3
PRIMEIRAS POSICIÓN)



De novo, as eleccións de homes e mulleres atópanse fragmentadas. Deste xeito a poboación destinataria das accións do Plan de Igualdade para as mulleres son: en primeiro lugar *Toda a poboación en xeral*, en segundo lugar a *Mulleres* e en terceiro lugar *Xuventude*.

Para os homes, a poboación destinataria das accións do Plan de Igualdade son: *Infancia* en primeiro lugar, en segundo lugar *Xuventude* e, en terceiro lugar *Homes* e *Xuventude* con igual puntuación.

Ordene por nivel de importancia segundo a súa opinión qué axentes sociais deben ser destinatarios das accións dos plans de igualdade (3 PRIMEIRAS POSICIÓN):



Baseándonos nas respostas que aparecen máis veces nas tres primeiras posicións ordenadas por importancia, vemos que no apartado de axentes sociais destinatarios das accións do plan de igualdade, os homes decántanse polo *Profesorado dos centros educativos*, en primeiro lugar, *Monitorado de actividades dirixidas a menores* e *Empresariado* empatados en puntuación en segundo e en terceiro lugar, *Persoal técnico municipal*.

Mentres as mulleres sinalan en primeiro lugar ao *Profesorado dos centros educativos*, cun 25% das respostas, en segundo lugar ao *Monitorado de actividades dirixidas a menores* e, en terceiro lugar, de novo, *Profesorado de centros educativos* empatado en puntuacións con *Axentes e forzas de seguridade*.

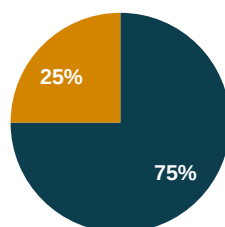
A continuación transcríbense as cinco medidas ou accións principais que as persoas participantes na enquisa consideraron deben emprender nun futuro o Concello de Baiona para conseguir unha maior igualdade entre as mulleres e homes do concello

- *Trato igualitario entre homes e mulleres.*
- *Campañas e visualización da muller.*
- *Non emprego de linguaxe sexista.*
- *Máis actividades relevantes sobre as mulleres.*
- *Paridade.*
- *Charlas.*
- *Audiovisuais.*
- *Proxectos.*
- *Actividades.*
- *NON APOIAR ESCOLAS ONDE SE SEGREGUE ALUMNADO POR CUESTION DE SEXO.*
- *CHARLAS INFORMATIVAS.*
- *LINGUAXE NON SEXISTA.*
- *COMPORTAMENTO EXEMPLAR NOS/AS POLITICOS/AS.*
- *Contratación pública paritaria.*
- *Máis prazas de gardería.*
- *Actividades extraescolares gratuítas.*
- *Equipo de goberno paritario.*
- *Mellora do funcionamento de servizos sociais.*
- *Prevención de embarazos.*
- *Educación.*
- *Sensibilización.*
- *Formación.*
- *Discriminación positiva.*
- *Traballo.*
- *Fomentar actividades nos centros educativos.*
- *Ofrecer axudas aos centros para que podan autonomamente acceder a recursos necesarios para unha educación en igualdade.*
- *Potenciar no propio concello actividades nas que os nenos podan participar, ser protagonistas.*
- *Organizar charlas para os pais/nais/titores legais.*
- *ERRADICAR VIOLENCIA XÉNERO.*
- *AXUDAS DE DIVERSA ÍNDOLE A MULLERES.*
- *SENSIBILIZACIÓN AXENTES ESTRATÉXICOS.*
- *SENSIBILIZACIÓN POBOACIÓN XERAL.*
- *MEDIDAS DE CONCILIACIÓN.*
- *Non a violencia de xénero.*
- *Non a discriminación por sexos.*
- *Control dos maltratadores.*
- *Emprego para as mulleres.*
- *Conciliación familiar.*
- *Concienciación.*
- *Educación pais/nais en temas de igualdade.*
- *Educación nenos/nenas en temas de igualdade.*
- *Máis prazas de garderías.*
- *Mais apoio psicolóxico (gratuíto) para as mulleres e nenos/as que o precisen.*
- *Visibilizar todas as actividades nas que destaquen as mulleres.*
- *Formar.*
- *Concienciar.*
- *Visibilizar.*
- *Implicar.*
- *Formar parte.*
- *Información sobre violencia de xénero.*
- *Promover plans de educación en igualdade.*
- *Recoñecer os modelos sexistas nos medios de comunicación.*
- *SENSIBILIZAR.*
- *FORMAR.*
- *IMPLEMENTAR SOLUCIÓNS PARA CONCILIAR.*
- *DAR OPORTUNIDADES A MULLERES CON MENOS RECURSOS OU VITIMAS DE MALTRATO.*
- *Favorecer la conciliación familiar.*
- *Combatir la violencia machista.*
- *Formación a mujeres.*
- *Oportunidades de trabajo.*
- *SENIBILIZACIÓN E FORMACIÓN A TODOS/AS OS AXENTES.*
- *PROMOCIÓN DA IGUALDADE EN TÓDOLOS ÁMBITOS.*
- *Informes nos centros educativos sobre o CIM.*
- *Igualdad en el trato de personas, tanto hombres como mujeres.*
- *Las mismas plazas de trabajo para ambos.*
- *Igualdad en el salario.*

DATOS E GRÁFICOS DE RESPOTA Á ENQUISA DE POBOACIÓN DO CONCELLO DE BAIONA

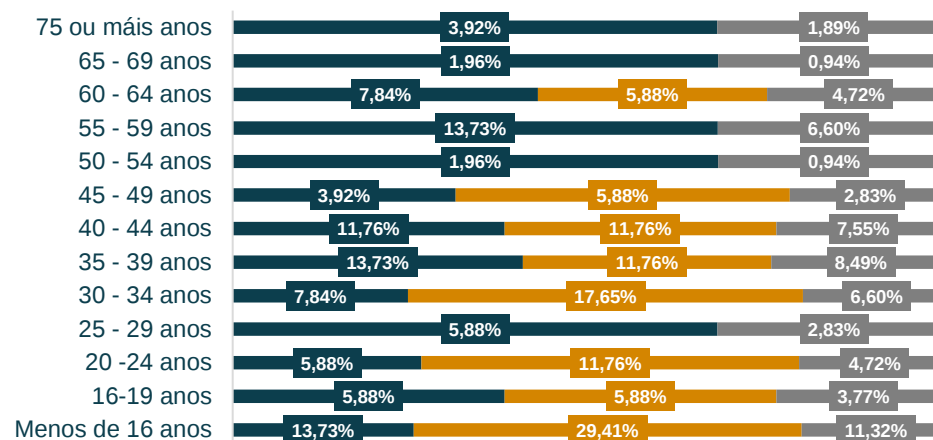
RESPOTA Á ENQUISA

■ MULLERES ■ HOMES



IDADE DAS PERSOAS QUE CONTESTARON Á ENQUISA

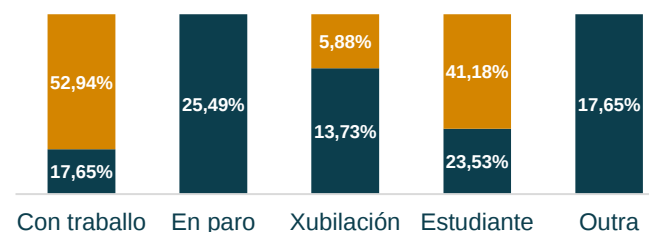
■ MULLERES ■ HOMES ■ TOTAL



Con respecto ao sexo das persoas que participaron na enquisa á poboación, foron maioritariamente mulleres, un 75% de mulleres fronte a un 25% de homes. Por tramos de idade, o grupo máis relevante foi o de persoas entre 35 e 39 anos de idade e por sexos, a maioría de mulleres participantes teñen entre 35 - 39 anos e 50 e 59 anos (13,73%) e no caso dos homes, o grupo máis numeroso foi o de menos de 16 anos (29,41%)

SITUACIÓN LABORAL

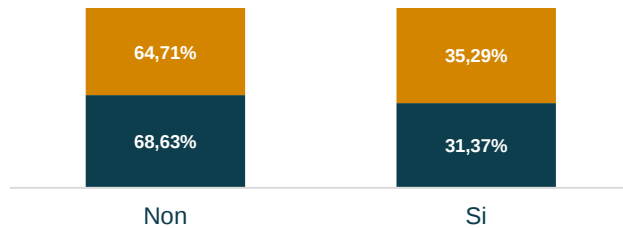
■ MULLERES ■ HOMES



A ampla maioría das persoas que participan na enquisa están a traballar, sendo moi superior a porcentaxe de homes (52,94%) que de mulleres (17,65%). Un 25,49% de mulleres atópanse en situación de desemprego. Un 13,73% de mulleres e un 5,88% dos homes decláranse xubilados e xubilados. O 23,53% das mulleres e un 41,18% dos homes son estudantes; e un 17,65% de mulleres declara atoparse noutra situación diferente das anteriores.

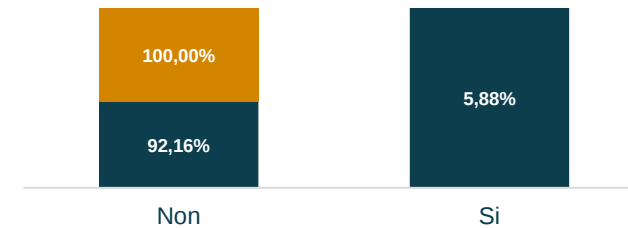
Ten menores ao seu cargo?

■ MULLERES ■ HOMES



Ten persoas dependentes ao seu cargo?

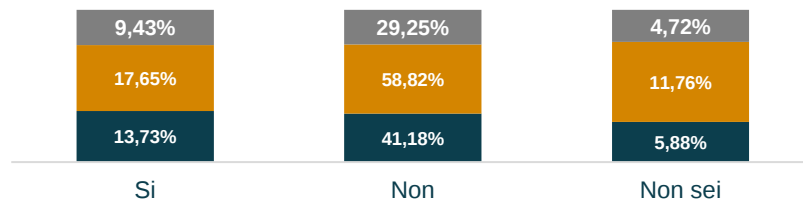
■ MULLERES ■ HOMES



Un 31,37% das mulleres e o 35,29% dos homes que responderon á enquisa, indican ter fillos ao seu cargo. Unicamente un 5,88% de mulleres e ningún home indican ter persoas dependentes ao seu cargo.

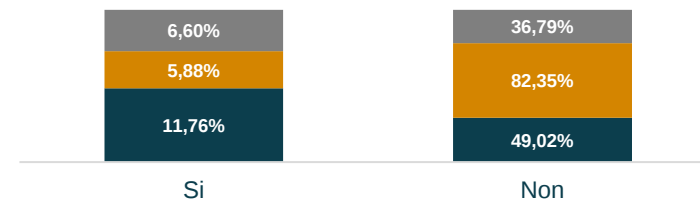
Coñece os contidos dos Plans Municipais de Igualdade de Baiona?

■ MULLERES ■ HOMES ■ TOTAL



Coñece os resultados obtidos polos anteriores Plans de Igualdade do Concello de Baiona?

■ MULLERES ■ HOMES ■ TOTAL



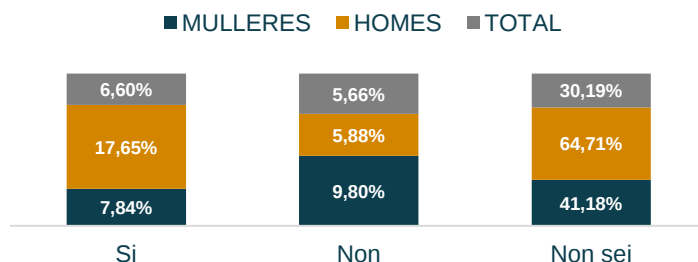
Con respecto aos contidos dos anteriores Planes de Igualdade de Baiona, un 41,18% das mulleres e un 58,82% dos homes afirma non coñecerlos. Destaca un 17,65% de homes e un 13,73% de mulleres que indican que si coñece os contidos do I, II e III PIOM.

A continuación transcríbense as respostas literais á pregunta aberta Cal é a finalidade que na súa opinión debe ter un Plan de Igualdade de Oportunidades Municipal (PIOM)?

1. Mellorar as opcións das mulleres do concello.
2. Ayudar a conseguir a igualdade.
3. Na miña opinión a súa finalidade é que todos teríamos que ter as mesmas oportunidades e ter os mesmos dereitos.
4. Que a igualdade sexa para todos por igual xa o di a palabra, igualdade en todo.
5. Que non haxa diferenza entre homes e mulleres.
6. Que as mulleres deben de ter os mesmos dereitos que os homes.
7. Que todos sexamos iguais, homes como mulleres.
8. A finalidade sen dúbida é unha correcta implementación.
9. Asegurar as mesmas oportunidades, dereitos e obrigacións tanto para homes como para mulleres, etnias e idades.
10. Igualar oportunidades das mulleres.
11. Que sexa real, non so nas enquisas e nos datos.
12. Que todos conten coas mesmas oportunidades, que se valoren os estudos cursados e non o sexo do solicitante ...
13. A nivel municipal, facer que os funcionarios e persoal que traballa no concello teñan os mesmos dereitos e oportunidades á hora de ser contratados, ascendidos, ... tamén concienciar ás empresas do pobo nos beneficios de contar con mulleres e homes nas súas empresas, cursos para o acceso ao emprego para nais que deixaron de traballar por ser nais, ...
14. Como o seu nome indica, igualdade de oportunidades entre homes e mulleres, e que non polo feito de ser muller se entenda que vamos faltas mais ao traballo porque seremos nós as que coidemos dos pequenos ou maiores, si estes se poñen enfermos, xa q isto bota para atrás ás empresas á hora de contratar mulleres.
15. Proponer iniciativas contra la violencia género.
16. Ayudas a hacer una sociedad mas igualitaria con acciones.

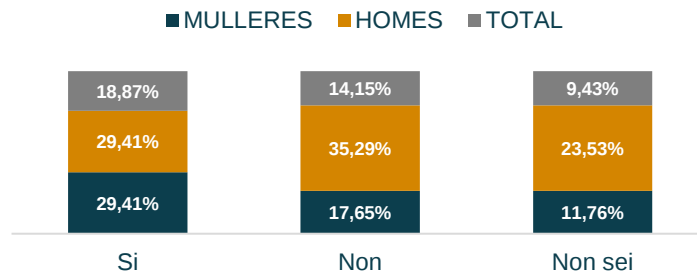
17. A miña achega como muller que ata fai tres anos traballou e colaborou na súa empresa pola igualdade. En definitiva, a miña experiencia.
18. Prevención de violencia y promoción de la igualdad.
19. Na miña opinión a finalidade dun plan de igualdade é a de ser, a de poder obter a igualdade real nos distintos ámbitos que afecten ao municipio, así como dar a máxima visibilidade posible á realidade en termos de igualdade que rexistra o municipio.
20. Consegui a igualdade.
21. Sueldo igualitario.
22. A igualdade integral entre homes e mulleres.
23. Xerar unha ferramenta que facilite a igualdade integral real no municipio.
24. Favorecer aos minoritarios.
25. Organizar y planificar programas que favorezcan la igualdad.
26. FACILITAR LA IGUALDAD Y ERRADICACION DE LA VIOLENCIA DE GENERO.
27. MEJORAR LA SITUACION DE LA MUJER Y LA VIOLENCIA DE GENERO.
28. MELLORAR A SITUACION DE MULLERES E HOMES.
29. Dar as mesmas oportunidades laborais, profesionais e familiares a homes e mulleres.
30. AYUDAR MÁS A LA MUJER TANTO EN EL MUNDO LABORAL COMO EN LO SOCIAL, PERO A TODOS POR IGUAL.
31. ES LA IGUALDAD ENTRE HOMBRES Y MUJERES.
32. Igualdade de Oportunidades.
33. Que os homes non sexan maiores.
34. Ayudar más a la mujer, tanto en el mundo laboral como en lo social, pero a todas por igual.
35. Es la igualdad entre hombre y mujeres.

Considera que o I, II e III Plan de Igualdade do
Concello de Baiona cumpriron estas finalidades?

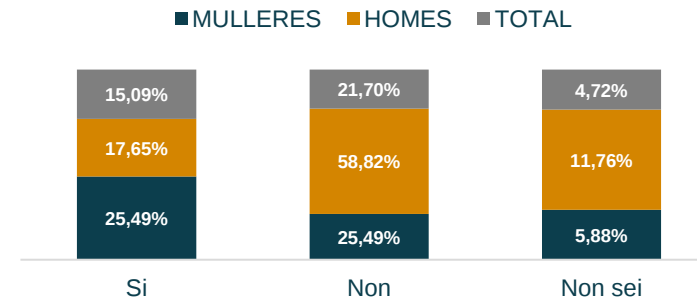


Sobre o cumprimento dos obxectivos dos anteriores PIOM, a maior parte das persoas participantes responden que descoñecen esta situación. Un 17,65% de homes e un 7,84% de mulleres consideran que os anteriores planes de igualdade municipais cumpriron as súas finalidades.

**Dentro do seu ámbito de actuación coñece se
homes e mulleres cobran igual salario polo mesmo
traballo?**



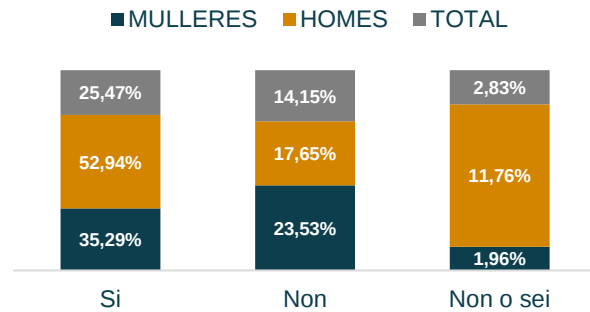
**Posúe formación en materia de Igualdade de
Oportunidades entre Homes e Mulleres?**



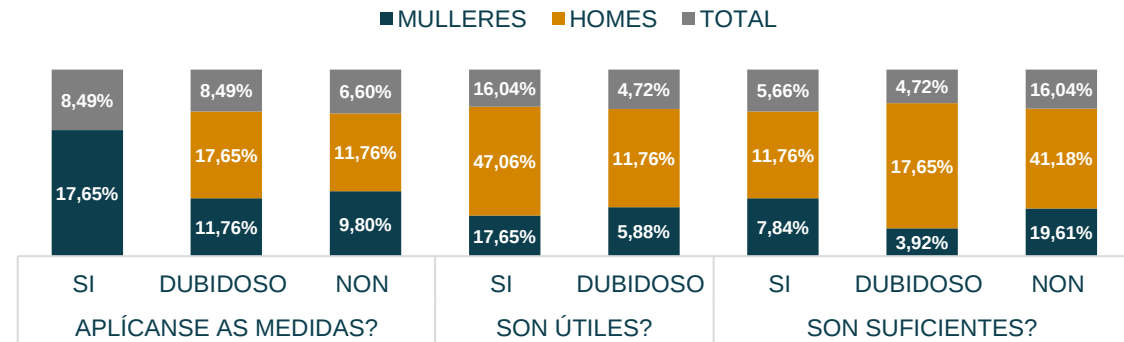
No referente á igualdade salarial, un 29,41% das mulleres e a mesma porcentaxe de homes, pensa que mulleres e homes reciben salarios iguais. O 17,65% de mulleres creen que homes e mulleres non cobran igual salario polo mesmo traballo e un 11,17% indica que non o sabe. O 35,29% dos homes afirma que homes e mulleres non cobran igual salario polo mesmo traballo e un 23,53% non o sabe.

Resulta rechamante comprobar que un 25,49% das mulleres e un 17,65% dos homes afirman ter formación en materia de igualdade.

No seu ámbito familiar ten resoltas as necesidades para conciliar a vida laboral, familiar e persoal?



Aplícanse medidas de conciliación da vida persoal, familiar e laboral no municipio?



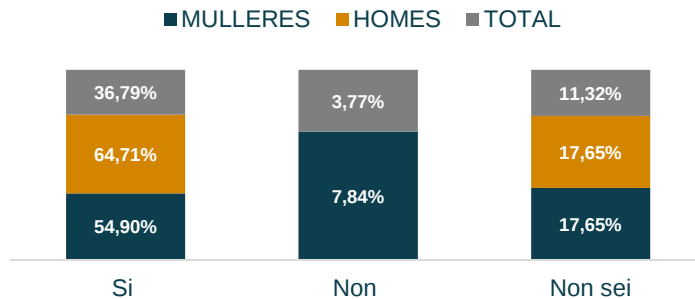
Para o 35,29% das mulleres e o 52,94% dos homes, a cidadanía de Baiona ten resoltas as súas necesidades de conciliación. Resulta moi interesante a porcentaxe de homes que afirma ter resoltas a necesidades de conciliación fronte ao de mulleres.

As persoas que participaron na enquisa á poboación afirman e descoñecen na mesma medida, se están a aplicarse as medidas de conciliación (8,49%); tan so un 17,65% de mulleres afirma que si coñece a aplicación destas medidas.

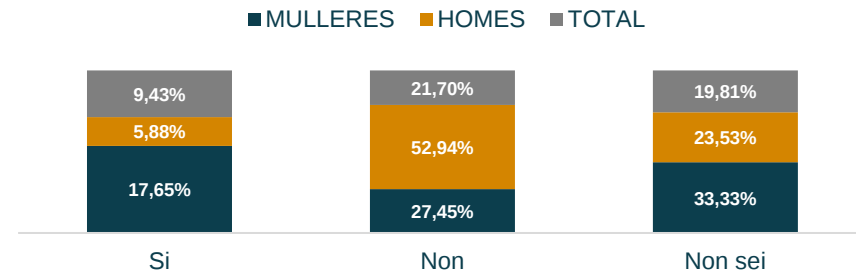
O 17,65% das mulleres afirma que estas medidas son útiles e un 5,88% de mulleres dubida que sexan útiles. Respecto aos homes un 47,06% recoñece a súa utilidade e un 11,76% manifesta descoñecemento sobre o tema.

Sobre a suficiencia das medidas, para as mulleres está claro que resultan insuficientes (o 19,61% indica que non son suficientes e un 3,92% dubida que o sexa) mentres que a maioría dos homes (41,18%e 17,65) indica que non son suficientes ou dubidan que o sexan.

Considera vostede que é importante a erradicación da linguaxe non sexista?

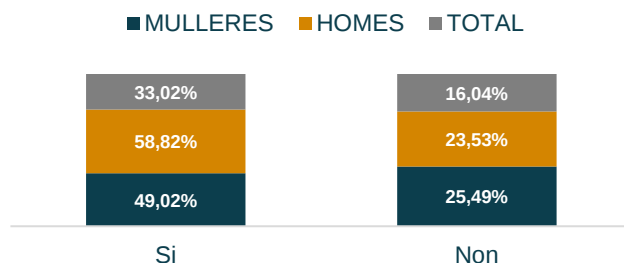


Coñece algún mecanismo ou iniciativa posta en marcha polo concello para eliminar o uso sexista da linguaxe nos documentos e comunicacións tanto externas como internas?

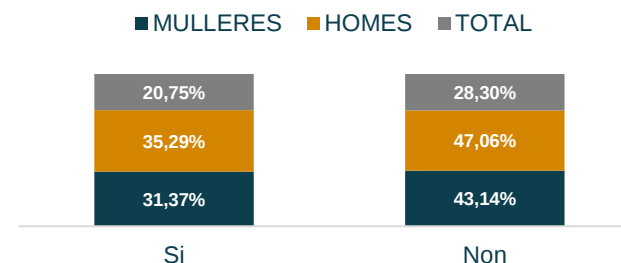


Sobre todo os homes (64,71%) consideran importante a erradicación da linguaxe sexista, aínda que tamén unha ampla porcentaxe de mulleres (54,90%) opina o mesmo. Respecto aos mecanismos ou iniciativas postos en marcha dende o Concello de Baiona para eliminar o uso sexista da linguaxe nos seus documentos, un 17,65% de mulleres e un 5,88% de homes, coñecen de xeito minoritario mecanismos para evitar a linguaxe sexista nos documentos e comunicacións administrativas; a maioría das persoas (21,70%), 27,45% de mulleres e 52,94% de homes, afirman non coñecer estes mecanismos.

Coñece o Centro de Información ás Mulleres de Baiona (CIM)?

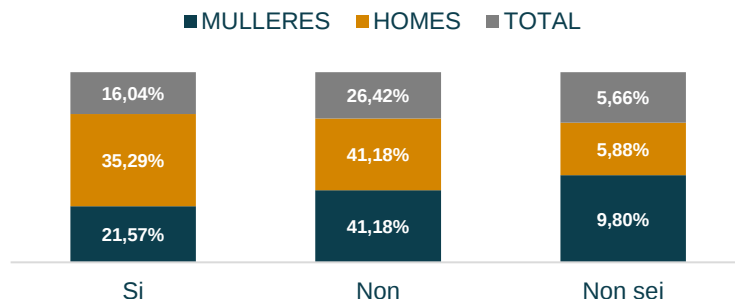


Participou ou colaborou nalgunha actividade promovida polo CIM

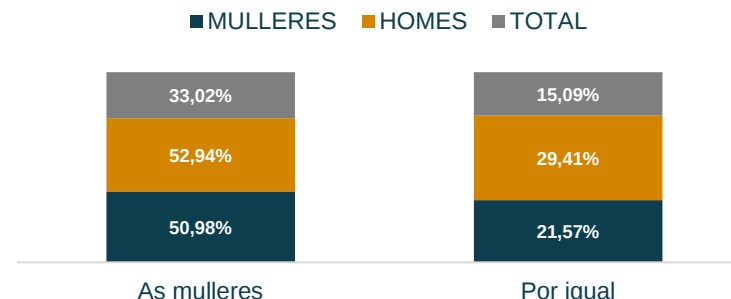


En termos xerais, pode observarse que existe un bo coñecemento do CIM. Non tanto en canto á participación ou colaboración con actividades promovidas polo mesmo da mostra de persoas participantes na enquisa.

Na súa contorna dedican diariamente o mesmo tempo os homes que as mulleres ás tarefas domésticas?



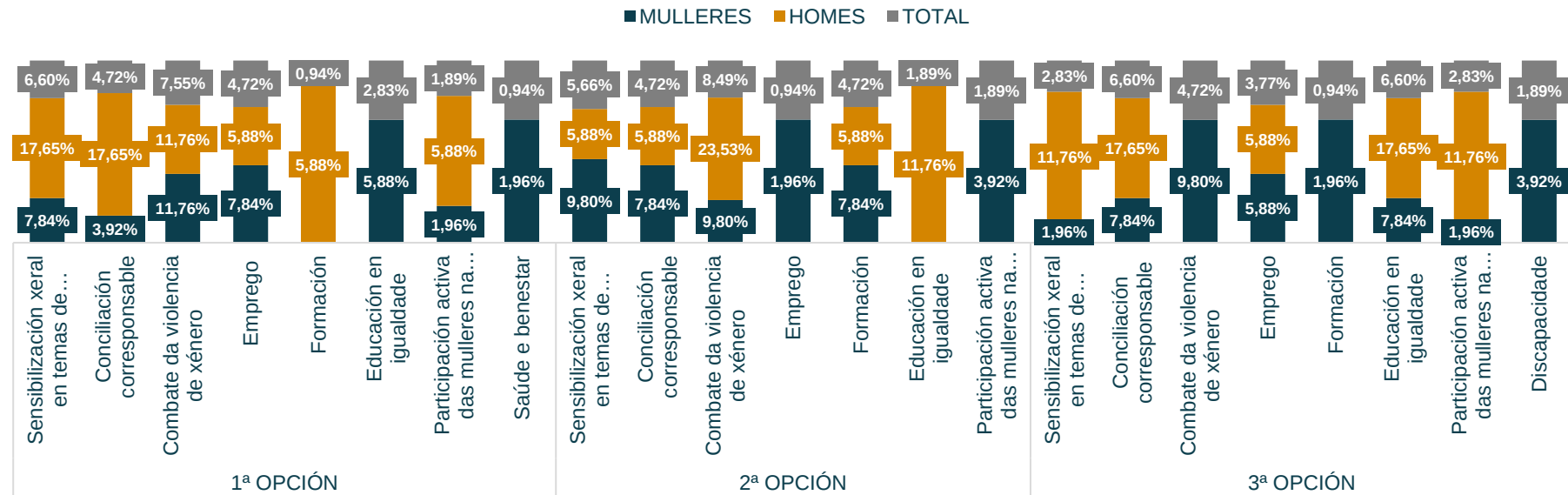
Na súa contorna quen se ocupa maior tempo das e dos menores e/ou das persoas dependentes?



En referencia ao tempo que dedican mulleres e homes ás tarefas domésticas e ao seu reparto, as mulleres afirman taxativamente que homes e mulleres non dedican o mesmo tempo ás mesmas (41,18%) No caso dos homes a resposta varía, un 35,29% destes afirma que si existe un reparto igualitario de ditas tarefas, mentres que 41,18% afirma que non.

No referente ao coidado de fillas e fillos e persoas maiores dependentes, homes e mulleres coinciden en que son estas últimas as que máis tempo destinan a estas actividades de coidado. Resulta rechamante de novo un 29,41% de homes que indica que homes e mulleres dedican o mesmo tempo aos coidados, fronte a un 21,57% de mulleres que afirma o mesmo.

Ordene por nivel de importancia os ámbitos o eixes que debería incluír o seguinte plan de igualdade municipal (3 PRIMEIRAS OPCIÓN):

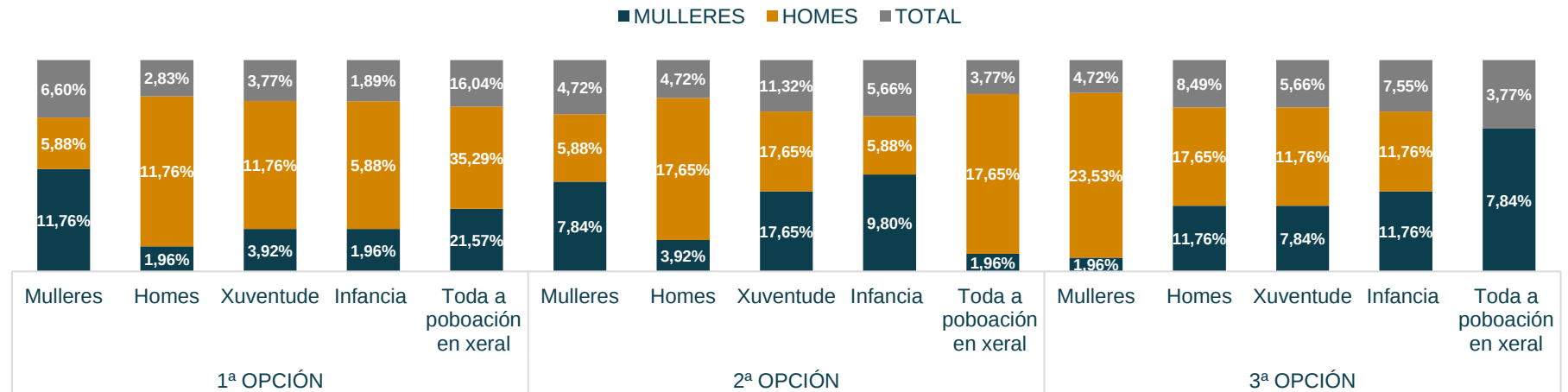


As áreas ou eixes principais de actuación segundo importancia, tomando como referencia as respostas que máis frecuencia teñen entre as tres primeiras posicións, adoptan valores distintos para mulleres e homes.

Para as mulleres en primeira posición sitúase a área ou eixe *Conciliación corresponsable da vida persoal, familiar e profesional*; en segundo lugar *Sensibilización xeral en temas de igualdade* e *Combate da violencia de xénero* e en terceiro lugar *Combate da violencia de xénero*.

Para os homes como primeira opción fragmentábase as opcións igualando en porcentaxe *Sensibilización xeral en temas de igualdade* e *Conciliación corresponsable da vida persoal, familiar e profesional*; en segundo lugar sitúan o *Combate da violencia de xénero* e en terceiro a *Conciliación corresponsable da vida persoal, familiar e profesional* e *Educación en igualdade*.

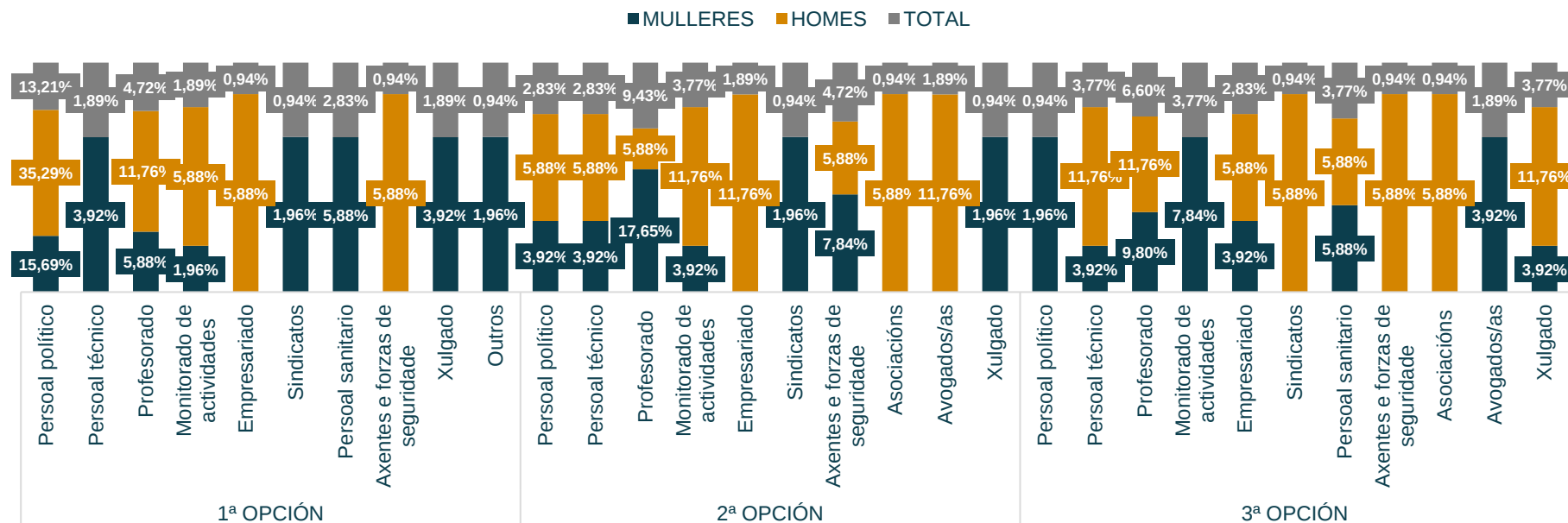
Ordene por nivel de importancia segundo a súa opinión, a poboación destinataria das accións dos plans de igualdade: (3
PRIMEIRAS POSICIÓN)



Como primeira opción de poboación destinataria dos PIOM para as mulleres é *Toda a poboación xeral*, en segundo lugar con iguais puntuacións indican *Xuventude* e en terceiro lugar para as mulleres, destacan *Homes* e *Infancia* cun 11,76%.

No caso dos homes, como primeira opción coinciden coas mulleres en *Toda a poboación xeral*, como segunda opción sinalan aos *Homes* e, de novo, *Toda a poboación xeral* como poboación destinataria dos PIOM e en terceira posición designan ás *Mulleres*.

Ordene por nivel de importancia segundo a súa opinión qué axentes sociais deben ser destinatarios das accións dos plans de igualdade (3 PRIMEIRAS POSICIÓN):



Baseándonos nas respostas que aparecen máis veces nas tres primeiras posicións ordenadas por importancia, vemos que no apartado de axentes sociais destinatarios das accións do plan de igualdade, homes e mulleres coinciden en sinalar ao *Persoal político* en primeiro lugar.

En segundo e terceiro lugar as mulleres din que debe ser o *Profesorado de centros educativos* os axentes destinatarios das accións dos plans de igualdade.

Respecto aos homes, en segundo lugar decántanse por *Monitorado de actividades dirixidas a menores*, *Empresariado* e *Avogados/as* con similares puntuacións. En terceiro lugar, situarían *Persoal técnico municipal*, *Profesorado de centros educativos* e *Xulgado*.

A continuación transcríbense literalmente as cinco medidas ou accións principais que debe emprender nun futuro o Concello de Baiona para conseguir unha maior igualdade entre as mulleres e homes do concello indicadas pola cidadanía participante na enquisa á poboación:

- *Formación e sensibilización.*
- *Programas de conciliación.*
- *Erradicación de estereotipos.*
- *Rapidez nas actuacións.*
- *Educación en igualdade.*
- *Tener la misma igualdad.*
- *Que los dos tengan los mismos beneficios.*
- *Tener los mismos derechos.*
- *O salario.*
- *Non haber tanto machismo.*
- *Traballar o mesmo os homes e as mulleres.*
- *Ter a mesma igualdade.*
- *Ter os mesmos salarios.*
- *Ter os mesmos dereitos.*
- *Non tanto machismo.*
- *Ter o mesmo salario.*
- *Igualdade de sexos.*
- *Respecto.*
- *Implantar no concello as medidas recollidas no documento final.*
- *Transmitir aos diferentes organismos e empresas registradas no concello a información, filtrada e sintetizada de tal xeito que sexa moi sinxelo comprendela.*
- *Fomentar a súa implantación durante un período de tempo pactado, para que non sexa algo anecdótico.*
- *Potenciar e publicitar as accións.*
- *Facer un seguimento das accións e avaliar o seu impacto.*
- *Salario equitativo.*
- *Xornadas laborais equitativas.*
- *Educación social.*
- *Educación e publicidade no pobo.*
- *Apoio e medidas contra a discriminación.*
- *Revisar os contratos. Visitas sorpresas aos negocios.*
- *Ensinar dende infantil igualdade e respecto.*
- *Non dividir entre home e mulleres competicións deportivas (carreira pedestre)*
- *Ofertar á xuventude talleres de formación.*
- *Que os Curriculum non teñan sexo, simplemente as cualificacións de cada individuo.*
- *Visibilización do problema.*
- *Axudas ás mulleres.*
- *Accións no ámbito educativo.*
- *Charlas, conferencias.*
- *Cursos.*
- *Comunicación: Crear trípticos ou cartaces que fomenten a igualdade integral de Home e Mulleres en datas sinaladas para a muller.*
- *Traballar en campañas de sensibilización no ocio nocturno (Arribada, Festas de Baiona, Nadal, etc.)*
- *Na programación cultural equidade entre artistas homes e mulleres.*
- *Eliminar as accións de San Valentín que fomentan a perpetuación do amor romántico.*
- *Abrir procesos participativos para mulleres cara xerar propostas / formación / actividades / xestións que demandasen neses procesos.*
- *Poner una escultura de mariscadoras.*
- *Nombre de mujeres en calles.*
- *Formación para emplear mujeres.*
- *PUNTO DE ENCUENTRO FAMILIAR.*
- *AMPLIAR HORARIOS EN CENTROS EDUCATIVOS.*
- *CONSTRUIR OTRO CENTRO DE DIA.*
- *ESTABLECER UN REGLAMENTO PARA UN LENGUAJE NO SEXISTA.*
- *Facilidade de acceso a postos normalmente ocupados por homes.*
- *Formación en igualdade.*
- *Posibilidades conciliación laboral e familiar.*
- *Subvencións para contratacións de mulleres.*
- *Axudas fillos.*
- *ELIMINACIÓN DA CLASE SEXISTA.*
- *CONCILIACIÓN FAMILIAR.*
- *MAS PERSOAS EN SERVICIOS SOCIALES.*
- *SALARIO IGUALITARIO ENTRE AMBOS SEXOS.*
- *FACILITAR TRABAJO A MUJERES EMBARAZADAS.*
- *IGUAL SALARIO, MISMO TRABAJO.*
- *MUJERES CON HIJO FACILITAR TRABAJO.*
- *REFORZAR LA PROTECCION A MUJERES VICTIMAS DE VIOLENCIA DE GENERO.*
- *Charlas sobre igualdad en centros escolares.*
- *Contratación de artistas no sexistas.*
- *Conciertos de artistas igualitarios.*
- *Promover lecturas feministas.*
- *Traballo.*

- *Charlas a empresarios.*
 - *Formación para a integración.*
 - *Charlas aos centros educativos.*
 - *Facilitar a conciliación.*
 - *Calles con nome de muller.*
 - *Ayudas económicas.*
 - *Campamentos.*
 - *Nova guardería pública.*
 - *Concienciación e formación á xuventude.*
 - *Concienciación e formación a adultos.*
 - *Programas para menores.*
 - *Calles con nome de muller.*
 - *Ayudas municipais para violencia.*
 - *Esculturas de Mulleres na Rúa.*
 - *Xerar máis recursos para poder compatibilizar.*
- *Sueldo.*
 - *Que sexa tan curto este curso.*
 - *Experiencias.*
 - *Expectativas novas para as mulleres.*
 - *Eliminación da clase sexista.*
 - *Conciliación familiar.*
 - *Más personal en Servizos Sociais.*
 - *Salario igualitario entre ambos sexos.*
 - *Facilitar o traballo a mulleres embarazadas.*
 - *Igual salario en o mesmo traballo.*
 - *A mulleres con fillos, facilitarles o traballo.*
 - *Reforzar a prevención a vítimas de violencia de xénero.*

ANÁLISE DAFO

A Análise DAFO é un método de análise sinxelo e eficaz para facer diagnósticos de organizacións. Este procedemento foi creado a principios da década dos setenta e foi moi aceptado no campo da estratexia empresarial, estendéndose posteriormente ao sector social. O seu obxectivo é atopar os factores estratéxicos claves para apoiar neles os cambios.

Cos datos obtidos da diagnose, destacamos cales son as FORTALEZAS e as DEBILIDADES detectadas no Concello de Baiona para propoñer e acadar obxectivos; e por outro, expoñemos as OPORTUNIDADES e AMEAZAS (externas ao Concello) que poden favorecer ou frear a definición e consecución dos mesmos.

FORTALEZAS

RESPECTO DA IGUALDADE EN BAIONA

- **Histórico de Baiona en materia de Igualdade** con tres PIOM desenvolvidos. Pártese dunha experiencia previa nas diferentes áreas.
- **Existencia dun Centro de Información ás Mulleres coñecido e con actividade consolidada.**
- **Existencia e permanencia das políticas de Igualdade a través do CIM municipal.**
- **Existencia dunha Mesa local de coordinación para intervir en casos de violencia de xénero.**
- Implicación e vontade do persoal técnico de áreas implicadas directamente nas actuacións de xénero (Igualdade e Servizos Sociais), especialmente do CIM.
- Implicación e colaboración dalgunhas áreas do concello non involucradas directamente no proxecto.
- Corporación municipal e grupos políticos paritarios.
- Existencia dunha boa rede de tecido asociativo que pode contribuír á difusión e execución de actividades.
- Moi boa implicación do profesorado e do alumnado en temas de igualdade e de prevención de violencias de xénero.
- Xestión das Asociacións de Nais e Pais dos servizos de conciliación de comedores escolares nos diferentes centros educativos.
- Desenvolvemento de programas de formación en igualdade en centros educativos e a colaboración cos servizos de orientación escolar como ferramenta eficaz para transmitir valores igualitarios e non discriminatorios e para fomentar a ruptura de estereotipos sexistas dende os niveis educativos máis básicos.
- Fomento da participación cidadá e do asociacionismo como ferramentas para a promoción da igualdade entre mulleres e homes e para a integración do devandito principio na política municipal.

RESPECTO DOS DATOS DEMOGRÁFICOS MUNICIPAIS

- Igualdade de porcentaxe de poboación masculina e feminina.
- Mantemento da taxa de natalidade.
- Igualdade relativa de afiliación á Seguridade Social entre homes e mulleres (46,50% mulleres, 53,50% homes en marzo de 2018)
- Incremento da poboación activa con respecto ao ano 2013 (data elaboración anterior PIOM)
- Aumento do índice de recambio da poboación en idade activa respecto do ano de elaboración do PIOM previo.
- Leve descenso da taxa de paro.

RESPECTO DAS ENQUISAS

PARTICIPACIÓN NAS ENQUISAS

- Elevada participación do persoal técnico e político municipal na resposta á enquisa para a realización da diagnose previa á elaboración do IV PIOM.
- Boa participación de informantes clave e poboación na resposta á enquisa para a realización da diagnose.

ANÁLISE DOS DATOS EN FUNCIÓN DO SEXO

- O 41,38% do persoal técnico e político consideran importante que se analicen os datos en función do sexo.

SITUACIÓN LABORAL

- Nos tipos de contrato do concello apreciase unha similar estabilidade laboral nos homes e nas mulleres, é dicir, existe similar número de homes e mulleres con contratos estables (funcionarias/os e persoal laboral fixo)
- Unha maioría das mulleres que traballan no concello e contestan á enquisa pensan que teñen as mesmas oportunidades de promoción que os homes e ademais existe unha política salarial igualitaria.
- As persoas informantes clave afirman que, no seu ámbito existe igualdade salarial (45,28%)

CONCILIACIÓN

- Existencia e uso de medidas de conciliación para o persoal que traballa no concello.

RECURSOS DA IGUALDADE

- Existe coñecemento dos recursos do concello no ámbito da igualdade entre o persoal técnico que contestou a enquisa. Sinalar que existe un maior nivel de coñecemento entre as mulleres.
- Coñecemento da existencia de subvencións ligadas a igualdade por parte das persoas axentes sociais participantes na enquisa.

LINGUAXE INCLUSIVA

- O persoal técnico que foi enquisado, tanto homes como mulleres valoran a importancia da linguaxe non sexista.
- Homes e mulleres que contestaron á enquisa dirixida a informantes clave, como á de poboación, consideran importante a erradicación da linguaxe sexista.

FORMACIÓN EN IGUALDADE

- A ampla maioría das persoas enquisadas do persoal técnico e político municipal amosan vontade para recibir formación en igualdade.
- Valoración positiva das persoas axentes sociais invitadas a enquisa sobre que o persoal político e técnico do concello teñan formación no ámbito da igualdade.
- Boa porcentaxe de persoas participantes na enquisa á cidadanía, sobre todo das mulleres, teñen formación no ámbito de igualdade.

AXENTE COORDINADOR

- Valoración positiva en canto a establecer un axente de coordinación na área de igualdade con resto dos axentes sociais e económicos do municipio.

RESPECTO DO NOVO PIOM

- Do persoal técnico municipal enquisado, as mulleres en maior proporción, perciben que a súa área de traballo poida verse afectada polo IV PIOM.
- Homes e mulleres participantes na enquisa dirixida á poboación comparten opinión referente á poboación destinataria das accións do PIOM
- Existe consenso relativo entre homes e mulleres persoal técnico e político municipal respecto ás causas que restan eficacia aos planes de igualdade.
- Existe consenso relativo entre homes e mulleres tanto do persoal técnico e político municipal, como informantes clave e poboación respecto á importancia dos ámbitos ou eixes que debería incluír o futuro PIOM.
- Existe consenso relativo entre homes e mulleres informantes clave respecto aos principais colectivos destinatarios dos PIOM.
- Desenvolvemento de actos culturais e de ocio cuxo obxectivo é, principalmente, a promoción da igualdade efectiva de mulleres e homes, a antidiscriminación, a visibilización das mulleres, etc.

DEBILIDADES

RESPECTO DA IGUALDADE EN BAIONA:

- Descenso dos recursos económicos na Área de Igualdade, debido á notable redución de achegas económicas externas.
- Aumento considerable do número de casos de atención a mulleres que se atopan en situacións de máxima vulnerabilidade debido ás multiproblemáticas que sofren; o que require de intervencións complexas, multidisciplinares e de longa duración que implican unha grande mobilización de recursos técnicos e económicos municipais.
- Falta de constancia na coordinación, planificación e metodoloxía compartida.
- As tarefas de coidado continúan a ser maioritariamente asumidas polas mulleres.
- Baixa participación e implicación das asociacións na elaboración e promoción de programas de promoción da igualdade entre mulleres e homes e a prevención de violencias de xénero.
- Baixa participación das familias do alumnado dos centros educativos nas actividades de formación propostas dende o CIM para a promoción da igualdade entre mulleres e homes e a prevención de violencias de xénero.

RESPECTO DOS DATOS DEMOGRÁFICOS MUNICIPAIS:

- Envellecemento da poboación.
- Feminización do envellecemento.
- Feminización das axudas e prestacións sociais básicas: Renda de Integración Social (RISGA) e Axudas de Emerxencia Social (AES)
- Aumento do índice de dependencia global.
- Maior índice de paro nas mulleres.

RESPECTO DAS ENQUISAS:

PARTICIPACIÓN NAS ENQUISAS:

- Existe unha descompensación entre mulleres e homes participantes nas enquisas, sendo as primeiras as mais sensibles e participativas no ámbito da igualdade.

ANÁLISE DOS DATOS EN FUNCIÓN DO SEXO:

- As persoas informantes clave maioritariamente coinciden en indicar que non traballan tendo en conta a desagregación de datos por sexos.

SITUACIÓN LABORAL:

- Maior número de mulleres traballadoras municipais con xornadas parciais, ben polas condicións do seu contrato ou ben por decisión propia (necesidades de conciliación)
- As persoas informantes clave afirman que, no seu ámbito non existe unha presenza equilibrada de homes e mulleres, tamén nos postos de toma de decisións.

CONCILIACIÓN:

- As persoas participantes nas enquisas dirixidas a informantes clave e a poboación afirman non ter resoltas as necesidades de conciliación da vida laboral, familiar e persoal.
- Diferenzas de percepción entre os homes e as mulleres informantes clave e poboación, sobre os tempos de dedicación ás tarefas domésticas; os homes indican que ambos os sexos dedican o mesmo tempo ás tarefas domésticas, opinión que maioritariamente non comparten as mulleres.

CORRESPONSABILIDADE:

- Aínda que se se denota unha maior corresponsabilidade dos homes no coidado de fillas e fillos, non sucede o mesmo nos coidados a persoas dependentes, os cales seguen a ser maioritariamente responsabilidade das mulleres.

RECURSOS DA IGUALDADE:

- Tanto os axentes sociais, como a poboación participante na enquisa, descoñecen os contidos dos anteriores PIOM, a súa avaliación e si cumpriu as súas finalidades.
- Baixa formación no ámbito de igualdade entre os axentes sociais participantes na enquisa de informantes clave.

FORMACIÓN EN IGUALDADE:

- O 22,41% do persoal técnico municipal participante na enquisa indica posuír formación en igualdade. Así mesmo, o 22,41% do persoal técnico municipal participante na enquisa indica non posuíla.

RESPECTO DO NOVO PIOM

- Non existe consenso entre o persoal técnico e político en canto á principal poboación destinataria dos planes de igualdade.

OPORTUNIDADES

- A **lexislación** europea, estatal e autonómica en materia de muller e igualdade de oportunidades e violencia de xénero.
- A recente aprobación do **VII Plan Estratéxico de Galicia para a igualdade de oportunidades entre mulleres e homes 2017 – 2020**.
- Un novo contexto social emerxente, promovido pola **folga feminista do 8M**, que reclama e reivindica a igualdade de xénero real e efectiva.
- Incremento paulatino da **concienciación social en materia de igualdade de oportunidades e erradicación das violencias de xénero**.
- Existencia de **boas prácticas** dos Centros de Información á Muller.
- **Incremento progresivo do nivel educativo e formativo da muller**.
- **Participación crecente das mulleres no mercado laboral**.
- **Maior visibilización dos temas de igualdade nos medios de comunicación**.
- Experiencias de **coordinación positiva** en materia de violencia de xénero.
- Existencia de estudos internacionais e estatais sobre a importancia e beneficios de acadar a igualdade.
- Importancia crecente de **valores** relacionados coa igualdade efectiva de mulleres e homes e contra as violencias de xénero.

AMEAZAS

- Os recortes orzamentarios.
- Dificultades dos concellos para achegar solucións inmediatas ás novas necesidades e problemáticas da poboación, nomeadamente das mulleres. Estas dificultades adoitan ser debidas tanto á rixidez económica e de xestión da propia administración, como ao feito de ser a administración máis próxima á cidadanía.
- Evidencia da necesidade de consolidar programas coeducativos e de prevención das violencias de xénero (tamén das sexuais), principalmente entre a poboación infantil e adolescente.
- A persistencia de barreiras invisibles para o empoderamento das mulleres (a socialización de xénero, o teito de cristal, o chan pegañento, etc.)
- Desigualdades entre mulleres e homes no mercado de traballo e no emprego (salarios, desemprego, etc.)
- Existencia de segregación por xéneros en materia formativa/ocupacional e subrepresentación da muller en determinadas profesións e sectores.
- Insuficiente desenvolvemento e falta de apoio (principalmente por parte do empresariado e das administracións) e enfoque sexista das políticas de conciliación da vida laboral, persoal e familiar.
- Dificultades para dispoñer de datos desagregados por sexos.
- Falta de visibilización da utilidade ou rendibilidade da implementación dun Plan de Igualdade.
- Visión externa resignada e conformista ante as desigualdades entre mulleres e homes nos distintos ámbitos que afectan á vida da cidadanía.
- Pervivencia de comportamentos e condutas sociais e laborais estereotipadas que non sitúan a mulleres e homes en condicións de igualdade.
- Percepción por parte da cidadanía de que a igualdade xa está alcanzada e que estes eran problemas doutros tempos xa superados.
- A socialización diferenciada de mulleres e homes perpetúa os estereotipos de xénero, dificultando a participación de xeito igualitario nos distintos ámbitos da vida das persoas (sociais, laborais, culturais, etc.)

RECOMENDACIÓNS PARA A ELABORACIÓN DO IV PIOM

A continuación expóñense unha serie de propostas orientativas cara á elaboración do IV Plan de Igualdade Municipal do Concello de Baiona:

- Implicar de xeito total, efectivo e normalizado ao persoal técnico e político do concello.
- Iniciar unha proposta de formación ao persoal técnico e político do concello.
- **Fortalecer a visión estratéxica do IV PIOM.**
- **Constituír unha Comisión de Igualdade interáreas municipais que lidere e fiscalice a posta en marcha e desenvolvemento do IV PIOM.**
- **Introducir a perspectiva de xénero nos orzamentos municipais.**
- Diseñar métodos, técnicas e ferramentas que permitan aplicar o enfoque integrado de xénero ou “mainstreaming de xénero” nas políticas públicas locais a través do propio plan.
- Definir e delimitar responsabilidades, funcións e competencias entre o persoal técnico e político do concello no ámbito da igualdade.
- Planificar e describir metodoloxicamente as distintas fases do IV PIOM.
- Temporizar as medidas ou actuacións.
- Asinar Áreas municipais responsables das medidas ou actuacións.
- Dotar de instrumentos de recollida de información e avaliación a todos os axentes implicados (persoal técnico e político do concello, axentes sociais, educadores, etc.)
- Programar e desenvolver reunións periódicas constantes para planificar e coordinar a execucións das accións do PIOM que fomenten a colaboración interdepartamental do concello.
- Implementar sistemas e instrumentos de seguimento e avaliación das actuacións.
- Reforzar as relacións de colaboración nesta materia coas asociacións e entidades municipais en xeral, e coas de mulleres en particular.
- Facer unha **avaliación anual interna do PIOM**, co obxecto de priorizar actuacións en función das necesidades e grado de cumprimento do Plan.
- **Incrementar a participación, receptividade e implicación dos homes na elaboración e participación do IV PIOM.**
- Posta en marcha do Consello Municipal da Muller.