



Boletín Oficial

Provincia de Ourense



N.º 258 · Martes, 9 novembro 2021

Dep. legal: OR-1/1958 · Franqueo concertado 30/2

SUMARIO

II. ADMINISTRACIÓN XERAL DO ESTADO

Confederación Hidrográfica do Miño-Sil, O.A.

Comisaría de Augas. Ourense

- Exposición pública do expediente A/32/27304, de solicitude de concesión de aproveitamento de auga procedente dun pozo..... 2
- Exposición pública do expediente A/32/27303, de solicitude de concesión de aproveitamento de auga procedente dun pozo..... 2
- Exposición pública do expediente A/32/27302, de solicitude de concesión de aproveitamento de augas procedentes dunha mina..... 3

IV. ENTIDADES LOCAIS

Viana do Bolo

- III Plan de igualdade de oportunidades entre mulleres e homes do Concello de Viana do Bolo, anos 2021-2025..... 4

II. ADMINISTRACIÓN GENERAL DEL ESTADO

Confederación Hidrográfica del Miño-Sil, O.A.

Comisaría de Aguas. Ourense

- Exposición pública del expediente A/32/27304, de solicitud de concesión de aprovechamiento de agua procedente de un pozo..... 2
- Exposición pública del expediente A/32/27303, de solicitud de concesión de aprovechamiento de agua procedente de un pozo..... 3
- Exposición pública del expediente A/32/27302, de solicitud de concesión de aprovechamiento de aguas procedentes de una mina..... 3

IV. ENTIDADES LOCALES

Viana do Bolo

- III Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Viana do Bolo años 2021-2025..... 12



II. ADMINISTRACIÓN XERAL DO ESTADO

II. ADMINISTRACIÓN GENERAL DEL ESTADO

Confederación Hidrográfica do Miño-Sil, O.A. Comisaría de Augas Ourense

Información pública

Expediente: A/32/27304

Asunto: solicitude de concesión de aproveitamento de augas

Peticionario: Concello de Gome sende

NIF: P 3203400A

Domicilio: Sobrado, 1, 32212 Gome sende (Ourense)

Nome do río ou corrente: pozo

Caudal solicitado: 0,0875 l/s

Punto de localización: Os Cachopos O Pao (Santa María)

Termo municipal e provincia: Gome sende (Ourense)

Destino: abastecemento

Coordenadas (UTM-ETRS89):

Pozo: X = 575.302; Y = 4.669.617

Breve descrición das obras e finalidade

Aproveitamento de 0,0875 l/s de auga procedente dun pozo. As augas captadas son conducidas por gravidade e mediante tubaxe ata un depósito de almacenamento para posteriormente ser distribuídas ás vivendas que se abastecerán dos núcleos de Matamá, Mariz, Os Cachopos e A Pombiña.

Publícase isto para coñecemento xeral por un prazo dun mes, que contará a partir do seguinte á data en que se publique este anuncio no Boletín Oficial da Provincia de Ourense, co fin de que os/as que se consideren prexudicados/as co solicitado poidan presentar as súas reclamacións, durante o prazo indicado, dirixidas á Confederación Hidrográfica do Miño-Sil, O.A., ante este organismo, no Concello de Gome sende ou a través de calquera dos medios ou rexistros que establece a Lei 39/2015, do 1 de outubro, do procedemento administrativo común das administracións públicas.

Faise constar que o expediente estará de manifesto para o consultar nas oficinas da Confederación Hidrográfica do Miño-Sil, O.A. (Comisaría de Augas, rúa O Progreso, 6, 32005 Ourense).

A este respecto e mentres existan limitacións de acceso como consecuencia dos riscos sanitarios derivados do risco de contaxio da COVID-19, para acceder ao expediente de forma presencial, deberá solicitarse unha cita previa e ter en conta as medidas de seguridade que se establezan.

A enxeñeira técnica. Asdo.: Marta Arribas González.

Documento asinado electronicamente.

Confederación Hidrográfica del Miño-Sil, O.A. Comisaría de Aguas Ourense

Información pública

Expediente: A/32/27304

Asunto: solicitud de concesión de aprovechamiento de aguas

Peticionario: Ayuntamiento de Gome sende

NIF: P 3203400A

Domicilio: Sobrado, 1, 32212 Gome sende (Ourense)

Nombre del río o corriente: pozo

Caudal solicitado: 0,0875 l/s

Punto de emplazamiento: Os Cachopos O Pao (Santa María)

Término municipal y provincia: Gome sende (Ourense)

Destino: abastecimiento

Coordenadas (UTM-ETRS89):

Pozo: X = 575.302; Y = 4.669.617

Breve descripción de las obras y finalidad

Aprovechamiento de 0,0875 l/s de agua procedente de un pozo. Las aguas captadas son conducidas por gravedad y mediante tubería hasta un depósito de almacenamiento para posteriormente ser distribuidas a las viviendas que se abastecerán de los núcleos de Matamá, Mariz, Os Cachopos y A Pombiña.

Esto se publica para conocimiento general por un plazo de un mes, que se contará a partir del siguiente a la fecha en que se publique este anuncio en Boletín Oficial de la Provincia de Ourense, a fin de que los/as que se consideren perjudicados/as con lo solicitado puedan presentar sus reclamaciones, durante el plazo indicado, dirigidas a la Confederación Hidrográfica del Miño-Sil, O.A., ante este organismo, en el Ayuntamiento de Gome sende o a través de cualquiera de los medios o registros que establece la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

Se hace constar que el expediente estará de manifesto para consultarlo en las oficinas de la Confederación Hidrográfica del Miño-Sil, O.A. (Comisaría de Aguas, Progreso, 6, 32005 Ourense).

A este respecto y mientras existan limitaciones de acceso como consecuencia de los riesgos sanitarios derivados del riesgo de contagio de la COVID-19, para acceder al expediente de forma presencial, se deberá solicitar una cita previa y tener en cuenta las medidas de seguridad que se establezcan.

La ingeniera técnica. Fdo.: Marta Arribas González

Documento firmado electrónicamente.

R. 2.760

Confederación Hidrográfica do Miño-Sil, O.A. Comisaría de Augas Ourense

Información pública

Expediente: A/32/27303

Asunto: solicitude de concesión de aproveitamento de augas

Peticionario: Concello de Gome sende

NIF: P 3203400A

Domicilio: Sobrado, 1, 32212 Gome sende (Ourense)

Nome do río ou corrente: pozo

Caudal solicitado: 0,0437 l/s

Punto de localización: Noval O Pao (Santa María)

Termo municipal e provincia: Gome sende (Ourense)

Destino: abastecemento

Coordenadas (UTM-ETRS89):

Pozo: X = 574.961; Y = 4.668.597

Breve descrición das obras e finalidade

Aproveitamento de 0,0437 l/s de auga procedente dun pozo. As augas captadas son conducidas por gravidade e mediante tubaxe ata un depósito de almacenamento para posteriormente ser distribuídas ás vivendas que se abastecerán dos núcleos de Louredo, O Noval, Derramada, Patín e Valiña.

Publícase isto para coñecemento xeral por un prazo dun mes, que contará a partir do seguinte á data en que se publique este anuncio no Boletín Oficial da Provincia de Ourense, co fin de que os/as que se consideren prexudicados/as co solicitado poidan presentar as súas reclamacións, durante o prazo indicado, dirixidas á Confederación Hidrográfica do Miño-Sil, O.A., ante este organismo, no Concello de Gome sende ou a través de cal-

quera dos medios ou rexistros que establece a Lei 39/2015, do 1 de outubro, do procedemento administrativo común das administracións públicas.

Faise constar que o expediente estará de manifesto para o consultar nas oficinas da Confederación Hidrográfica do Miño-Sil, O.A. (Comisaría de Augas, rúa O Progreso, 6, 32005 Ourense).

A este respecto e mentres existan limitacións de acceso como consecuencia dos riscos sanitarios derivados do risco de contaxio da COVID-19, para acceder ao expediente de forma presencial, deberá solicitarse unha cita previa e ter en conta as medidas de seguridade que se establezan.

A enxeñeira técnica. Asdo.: Marta Arribas González.

Documento asinado electronicamente.

Confederación Hidrográfica del Miño-Sil, O.A. Comisaría de Aguas Ourense

Información pública

Expediente: A/32/27303

*Asunto: solicitud de concesión de aprovechamiento de aguas
Peticionario: Ayuntamiento de Gome sende*

NIF: P 3203400A

Domicilio: Sobrado, 1, 32212 Gome sende (Ourense)

Nombre del río o corriente: pozo

Caudal solicitado: 0,0437 l/s

Punto de emplazamiento: Noval O Pao (Santa María)

Término municipal y provincia: Gome sende (Ourense)

Destino: abastecimiento

Coordenadas (UTM-ETRS89):

Pozo: X = 574.961; Y = 4.668.597

Breve descripción de las obras y finalidad

Aprovechamiento de 0,0437 l/s de agua procedente de un pozo. Las aguas captadas son conducidas por gravedad y mediante tubería hasta un depósito de almacenamiento para posteriormente ser distribuidas a las viviendas que se abastecerán de los núcleos de Louredo, O Noval, Derramada, Patín y Valiña.

Esto se publica para conocimiento general por un plazo de un mes, que se contará a partir del siguiente al de publicarse este anuncio en Boletín Oficial de la Provincia de Ourense, a fin de que los/as que se consideren perjudicados/as con lo solicitado puedan presentar sus reclamaciones, durante el plazo indicado, dirigidas a la Confederación Hidrográfica del Miño-Sil, O.A., ante este organismo, en el Ayuntamiento de Gome sende o a través de cualquiera de los medios o registros que establece la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

Se hace constar que el expediente estará de manifesto para consultarlo en las oficinas de la Confederación Hidrográfica del Miño-Sil, O.A. (Comisaría de Aguas, Progreso, 6, 32005 Ourense).

A este respecto y mientras existan limitaciones de acceso como consecuencia de los riesgos sanitarios derivados del riesgo de contagio de la COVID-19, para acceder al expediente de forma presencial, se deberá solicitar una cita previa y tener en cuenta las medidas de seguridad que se establezcan.

La ingeniera técnica. Fdo.: Marta Arribas González.

Documento firmado electrónicamente.

R. 2.762

Confederación Hidrográfica do Miño-Sil, O.A. Comisaría de Augas Ourense

Información pública

Expediente: A/32/27302

*Asunto: solicitud de concesión de aproveitamento de augas
Peticionario: Concello de Gome sende*

NIF: P 3203400A

Domicilio: Sobrado, 1, 32212 Gome sende (Ourense)

Nome do río ou corrente: mina

Caudal solicitado: 0,0104 l/s

Punto de localización: Lamaboa O Pao (Santa María)

Termo municipal e provincia: Gome sende (Ourense)

Destino: abastecemento

Coordenadas (UTM-ETRS89): X = 575.025 Y = 4.667.546 Z = 0

Breve descripción das obras e finalidade

Aproveitamento de 0,0104 l/s de auga procedente dunha mina. As augas captadas son conducidas por gravidade e mediante tubaxe ata un depósito de almacenamento para posteriormente ser distribuídas ás vivendas que se abastecerán do núcleo de Lamaboa.

Publicase isto para coñecemento xeral por un prazo dun mes, que contará a partir do seguinte á data en que se publique este anuncio no Boletín Oficial da Provincia de Ourense, co fin de que os/as que se consideren prexudicados/as co solicitado poidan presentar as súas reclamacións, durante o prazo indicado, dirixidas á Confederación Hidrográfica do Miño-Sil, O.A., ante este organismo, no Concello de Gome sende ou a través de calquera dos medios ou rexistros que establece a Lei 39/2015, do 1 de outubro, do procedemento administrativo común das administracións públicas.

Faise constar que o expediente estará de manifesto para o consultar nas oficinas da Confederación Hidrográfica do Miño-Sil, O.A. (Comisaría de Augas, rúa O Progreso, 6, 32005 Ourense).

A este respecto e mentres existan limitacións de acceso como consecuencia dos riscos sanitarios derivados do risco de contaxio da COVID-19, para acceder ao expediente de forma presencial, deberá solicitarse unha cita previa e ter en conta as medidas de seguridade que se establezan.

A enxeñeira técnica. Asdo.: Marta Arribas González.

Documento asinado electronicamente.

Confederación Hidrográfica del Miño-Sil, O.A. Comisaría de Aguas Ourense

Información pública

Expediente: A/32/27302

*Asunto: solicitud de concesión de aprovechamiento de aguas
Peticionario: Ayuntamiento de Gome sende*

NIF: P 3203400A

Domicilio: Sobrado, 1, 32212 Gome sende (Ourense)

Nombre del río o corriente: mina

Caudal solicitado: 0,0104 l/s

Punto de emplazamiento: Lamaboa O Pao (Santa María)

Término municipal y provincia: Gome sende (Ourense)

Destino: abastecimiento

Coordenadas (UTM-ETRS89): X = 575.025 Y = 4.667.546 Z = 0

Breve descripción de las obras y finalidad

Aprovechamiento de 0,0104 l/s de agua procedente de una mina. Las aguas captadas son conducidas por gravedad y



mediante tubería hasta un depósito de almacenamiento para posteriormente ser distribuidas a las viviendas que se abastecerán del núcleo de Lamaboa.

Esto se publica para conocimiento general por un plazo de un mes, que se contará a partir del siguiente a la fecha en que se publique este anuncio en Boletín Oficial de la Provincia de Ourense, a fin de que los/as que se consideren perjudicados/as con lo solicitado puedan presentar sus reclamaciones, durante el plazo indicado, dirigidas a la Confederación Hidrográfica del Miño-Sil, O.A., ante este organismo, en el Ayuntamiento de Gome sende o a través de cualquiera de los medios o registros que establece la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

Se hace constar que el expediente estará de manifiesto para consultarlo en las oficinas de la Confederación Hidrográfica del Miño-Sil, O.A. (Comisaría de Aguas, Progreso, 6, 32005 Ourense).

A este respecto y mientras existan limitaciones de acceso como consecuencia de los riesgos sanitarios derivados del riesgo de contagio de la COVID-19, para acceder al expediente de forma presencial, se deberá solicitar una cita previa y tener en cuenta las medidas de seguridad que se establezcan.

La ingeniera técnica. Fdo.: Marta Arribas González.

Documento firmado electrónicamente.

R. 2.763

IV. ENTIDADES LOCAIS IV. ENTIDADES LOCALES

Viana do Bolo

Ao non se presentaren reclamacións durante o prazo de exposición ao público (BOP n.º 136, do 17/06/2021 queda automaticamente considerado definitivo o acordo plenario provisional deste concello sobre o Plan de igualdade de oportunidades entre mulleres e homes do Concello de Viana do Bolo, cuxo texto íntegro se publica en cumprimento do artigo 17.4 do texto refundido da Lei reguladora das facendas locais, aprobado polo Real decreto legislativo 2/2004, do 5 de marzo.

Viana do Bolo, 3 de novembro de 2021. O alcalde.

Asdo.: Abelardo Carballo Alonso.

III Plan de igualdade de oportunidades entre mulleres e homes do Concello de Viana do Bolo, anos 2021-2025

Contexto local

Marco normativo actual

Principios reitores

Metodoloxía

Áreas

Definición de áreas

Obxectivos

Resultados esperados

Indicadores obxectivamente verificables

Actividades

Cronograma

Seguimento e avaliación

Conclusións

Anexos

Glosario de termos

Bibliografía

Fichas de actividades

Táboa de seguimento

Contexto local

O Concello de Viana do Bolo está formado por 52 núcleos de poboación cunha dispersión xeográfica elevada. En termos xerais, estamos falando dun concello situado no oriente ourensán que dista aproximadamente 103 km da capital provincial, e que tamén está bastante lonxe dos municipios de referencia como poden ser Verín ou O Barco de Valdeorras. É un concello situado a cabalo entre Galicia e Castela León.

Está situada ao sueste da provincia de Ourense e conta cunha extensión de 262 quilómetros cadrados e unha altitude media de 1.229 metros.

O concello conta cunha gran dispersión da poboación que dificulta aínda máis a posibilidade de moitas familias de conciliar a vida familiar e laboral, ou de recibir servizos especializados.

Por outra banda, a pesar de tratarse dunha comarca rural que sofre unha despoboación considerable (como ocorre no resto de zonas rurais da comunidade autónoma), o número de menores de entre 4 e 14 anos é bastante considerable (129 na actualidade), cantidade que ascende a 289 nenas se temos en conta todas as crianzas menores de idade, polo que é necesario satisfacer as necesidades deste colectivo e, ademais, poñer en marcha iniciativas e programas dedicados á conciliación persoal, familiar e laboral.

É destacable tamén que a partir dos 75 anos se inverte a proporción de mulleres e homes e somos as mulleres as de presenza maioritaria, sendo tamén as únicas que superamos a barreira dos cen anos. É dicir: a terceira idade en Viana do Bolo ten rostro de muller, polo que precisamos de programas específicos para elas.

Total poboación concello a 30/09/2020 = 2817 persoas (1389 mulleres/1428 homes).

Con respecto ao mundo asociativo, existen neste momento unha trintena de asociacións culturais, sociais ou veciñais, sen que exista formalmente ningunha asociación cuxa nomenclatura estea especificamente destinada a temas de igualdade e/o violencia de xénero.

Número total de asociacións: 30

Número de asociacións con presenza feminina no alto órgano de dirección: 10

Porcentaxe de asociacións con presenza feminina no máximo órgano de dirección: 33,33%

En canto ás cifras referentes á violencia de xénero, se ben a nosa comunidade non se atopa dentro daquelas que teñen un alto índice de incidencia ou de aumento de cifras de violencia machista, ou dentro das que se dan movementos estatísticos salientables, en Viana do Bolo hai unha incidencia similar ás cifras manexadas no plan anterior.

Non obstante, temos que recalcar que hai unha porcentaxe oculta de violencia machista cara ás mulleres que non sae nas estatísticas, ben porque non se denuncia (os principais motivos aducidos na última macroenquisa contra a violencia de xénero son por vergoña, por ser menor ou por temor a non ser crida) ou ben porque non cumpre os criterios legais de consideración de violencia de xénero, como, por exemplo, a violencia machista “ocasional” ou aquela que non é referida a parellas ou exparellas. Cálculase que esta cifra se vería aumentada en torno a un 25%.

Dende o Centro de Información ás Mulleres e dende o concello somos conscientes e sensibles a todos estes factores antes citados e queremos poñer en marcha unha serie de medidas que permitan a igualdade, a non violencia e a conciliación e que axuden a acadar a igualdade real entre homes e mulleres na nosa comarca.

Marco informativo actual

“As mulleres e os homes son iguais en dignidade humana e iguais en dereitos e deberes. Esta lei ten por obxecto facer

efectivo o dereito de igualdade de trato e de oportunidades entre mulleres e homes, en particular mediante a eliminación da discriminación da muller, sexa cal fose a circunstancia ou condición, en calquera dos ámbitos da vida e, singularmente, nas esferas política, civil, laboral, económica, social e cultural para, no desenvolvemento dos artigos 9.2 e 14 da Constitución, alcanzar unha sociedade máis democrática, máis xusta e máis solidaria”.

(Artigo 1, Lei orgánica 3/2007, do 22 de marzo, para a igualdade efectiva de mulleres e homes).

Internacional

Convención sobre a eliminación de todas as formas de discriminación contra a muller, CEDAW, ONU 19, ratificada por España no ano 1983.

O Convenio do Consello de Europa sobre prevención e loita contra a violencia contra a muller e a violencia doméstica (Convenio de Istambul), aberto á firma en Istambul o 11 de maio de 2011, entrou en vigor de forma xeral e para España o 1 de agosto de 2014.

A Carta europea para a igualdade de mulleres e homes na vida local invita ás entidades locais a que adopten unha postura pública sobre o principio de igualdade de mulleres e homes, cuxo papel como institución máis próxima á cidadanía e fundamental para “combaten a persistencia e a reprodución das desigualdades e para promover unha sociedade verdadeiramente igualitaria”, e a que apliquen no seu territorio os compromisos definidos nela, é dicir:

“A igualdade entre mulleres e homes é un dereito fundamental para todas as persoas e constitúe un valor capital para a democracia”.

Co fin de asegurar a igualdade entre mulleres e homes debe terse en conta a discriminación múltiple e a desvantaxe.

A participación equilibrada de mulleres e homes na toma de decisións é un requisito para a sociedade democrática.

A eliminación dos estereotipo de xénero é indispensable para a instauración da igualdade de mulleres e homes.

Integrar a dimensión de xénero en todas as actividades dos gobernos locais e rexionais é necesario para que avance a igualdade entre mulleres e homes.

Os plans de acción e programas cos recursos apropiados son as ferramentas necesarias para facer avanzar a igualdade entre mulleres e homes.

Outros:

Pacto europeo pola igualdade de xénero (2011-2020)

Nacional

O noso máis alto texto legal, a Constitución Española de 1978, dentro do título I “Dos dereitos e deberes fundamentais”, consagra o principio de igualdade no seu art. 14 onde establece que os “españóis son iguais ante a lei, sen que poida prevalecer discriminación ningunha por razón de nacemento, raza, sexo, relixión, opinión ou calquera outra condición ou circunstancia persoal ou social”.

O art. 28 da Lei reguladora das bases do réxime local (Lei 7/1985, do 2 de abril, reguladora das bases do réxime local) outorga competencia ás administracións locais para realizar actividades complementarias na área de promoción da muller (entre outras) sendo este o contexto e a referencia na que se atopan os plans de igualdade municipais.

A Lei orgánica 3/2007, do 22 de marzo, para a igualdade efectiva de mulleres e homes fala do necesario complemento normativo para combater a discriminación por razón de sexo e promover a igualdade, tomando medidas específicas a través dos principios de acción positiva, representación equilibrada e, sobre todo, a transversalidade, entendida como “accións que

deben desenvolverse en todas as esferas da actividade social” e, desde a nosa posición, como mainstreaming de xénero.

Outros:

Plan estratéxico de igualdade de oportunidades 2018-2021 (En proceso de elaboración. O anterior, dispoñible aquí).

Lei orgánica 1/2004, do 28 de decembro, de medidas de protección integral contra a violencia de xénero.

Autonómico

Na nosa comunidade autónoma, o goberno rexional, ten o mandato legal de comprometerse coa eliminación da discriminación entre mulleres e homes, promovendo a igualdade. Son referentes: o Estatuto de autonomía de Galicia, Lei orgánica 1/1981, de 6 de abril.

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 (quedando derogadas a Lei 7/2004, do 16 de xullo, galega para a igualdade de mulleres e homes, a Lei 2/2007, do 28 de marzo, do traballo en igualdade das mulleres de Galicia, a Lei 7/2010, do 15 de outubro, pola que se suprime o organismo autónomo Servicio Galego da Promoción da Igualdade do Home e da Muller e pola que se modifican determinados artigos da Lei 2/2007, do 28 de marzo, do traballo en igualdade das mulleres de Galicia);

Lei 11/2007, do 27 de xullo, galega para a prevención e tratamento integral da violencia (excepto disp. adic. 5ª e 7ª, derogadas, e posteriores modificacións);

Decreto 130/2016, do 15 de setembro, polo que se establecen os requisitos e o procedemento para o recoñecemento e acreditación dos CIM, centros de información á muller de titularidade das entidades locais de Galicia, así como para a modificación e extinción do seu recoñecemento.

VII Plan estratéxico de Galicia para a igualdade de oportunidades entre mulleres e homes 2017-2020.

Principios reitores

1. Igualdade de trato e oportunidades entre mulleres e homes, definida como a ausencia de toda discriminación, directa ou indirecta, por razón de sexo ou derivado dos estereotipos e roles sexistas presentes na sociedade patriarcal, en calquera ámbito da vida pública ou privada, política, laboral, social ou económica.

2. Transversalidade ou enfoque integrado de xénero, que implica aplicar e integrar a perspectiva de xénero de forma activa, con orzamento, na adopción e execución das disposicións normativas, na definición e orzamento das políticas públicas en todos os ámbitos e no desenvolvemento do conxunto de todas as actividades de xestión de política municipal.

3. Eliminación de estereotipos e roles de xénero. Como principal obstáculo ao pleno desenvolvemento, en tanto que inflúen nas decisións individuais sobre educación, formación, emprego, participación no ámbito reprodutivo, representación en postos de responsabilidade e valoración do propio traballo.

4. Corresponsabilidade social que poña en valor o traballo e a economía dos coidados e contribúa á conciliación da vida familiar, laboral e persoal. É necesario desenvolver outras formas de organización que nos permitan cubrir os coidados e abordar a conciliación da vida familiar, laboral e persoal de xeito integral desde a corresponsabilidade social, incluíndo o papel de homes e mulleres, das administracións, do empresariado e da cidadanía en xeral.

5. Diversidade. O respecto á diversidade e ás diferentes identidades e opcións sexuais e a promoción do desenvolvemento en condicións de igualdade de todas as persoas, especialmente da infancia e da mocidade, teñen que ser liñas clave das políticas de todas as administracións públicas.



6. Adopción de accións positivas por parte dos poderes públicos co fin de facer efectivo o principio de igualdade: medidas específicas en favor das mulleres para corrixir situacións patentes de desigualdade respecto aos homes.

7. Coordinación e colaboración, de todas as áreas municipais e institucións públicas, entidades privadas e axentes sociais da nosa vila, con especial atención á promoción da coordinación coa Mesa Local de Coordinación Interinstitucional contra a violencia de xénero.

Metodoloxía

A primeira fase consistiu na análise de documentos oficiais existentes que puidesen ofrecer información de carácter significativo, como por exemplo, a avaliación do II PIOM (elaborada recentemente polo mesmo equipo de deseño do III PIOM), as memorias dos Servizos Sociais, e, moi especialmente, as da oficina do Centro de Información ás Mulleres CIM dos últimos anos, ou as actas das sesións plenarias. En segundo lugar, levamos a cabo a recompilación de información restante para o noso traballo a través de metodoloxías cuantitativas e cualitativas de análise. O obxectivo foi conseguir un terceiro plan realista e achegado á situación local.

Compromiso institucional para a súa elaboración.

Reunión de deseño inicial e de políticas base.

Definición de estrutura e contido mínimo por parte do equipo de deseño, tendo en conta os resultados da avaliación do II PIOM e o marco normativo e técnico de referencia.

Reunión de redeseño e de políticas con responsables municipais.

Proceso de contraste de documento borrador co grupo de seguimento na Administración local.

Envío de borrador e elaboración de documento final.

Aprobación III PIOM Pleno Municipal.

Constitución do grupo de traballo permanente ou Comisión Técnica de seguimento.

Procedeuse, na inclusión de contidos, tanto á análise de necesidades prácticas como de intereses estratéxicos dos diferentes grupos sociais relacionados, facendo especial fincapé en grupos de mulleres, e dividindo por temas: representación municipal, asociacionismo, educación, mundo laboral, violencia de xénero,... insistindo na participación activa das mulleres, non nunha mera presenza.

Igualmente, en canto á metodoloxía, tivemos en conta o particular mandato de transversalidade establecido na Lei orgánica 3/2007, do 22 de marzo, para a igualdade efectiva de mulleres e homes, no seu artigo 15, principio que ten que informar a actuación dos poderes públicos, pero tendo en conta que é unha das principais dificultades á hora da posta en práctica, xa que “se opón á estrutura da Administración, que é sectorial, e, polo tanto á súa tradicional cultura organizativa”. Para isto, tratamos de neutralizar os efectos negativos desta dificultade incentivando a participación e a formación do persoal técnico das áreas correspondentes e implicando a persoas responsables directas de cada área tanto na recepción de propostas como na designación de responsables.

Áreas, obxectivos, resultados, indicadores e accións

A estrutura das áreas, obxectivos, resultados esperados, indicadores e accións enmarcadas neste III PIOM son consecuencia directa das conclusións extraídas da avaliación do II PIOM, e das súas recomendacións, así como do proceso do traballo de campo e o proceso participativo realizado ao inicio deste transcorrer, ademais dos principios xerais e do marco xa comentado anteriormente. Tratando de evitar unha posible saturación, pasamos a catro grandes áreas.

1. Mainstreaming de xénero

2. Empoderamento e participación sociopolítica das mulleres

3. Conciliación-corresponsabilidade

4. Violencia de xénero

O obxectivo xeral da nosa intervención é:

“Contribuír á existencia dunha sociedade máis igualitaria no concello de Viana do Bolo, transversalizando a perspectiva de xénero en toda a actividade municipal, promovendo o empoderamento e a participación sociopolítica das mulleres, promovendo medidas municipais e/ou empresariais de conciliación e corresponsabilidade e, finalmente, erradicando todas as formas de violencia de xénero na sociedade local”.

Área 1: mainstreaming de xénero

Que é o “mainstreaming” de xénero? O mainstreaming de xénero é a terminoloxía inglesa utilizada para definir a transversalidade da perspectiva de xénero nos diferentes ámbitos de intervención das políticas públicas, neste caso, municipais. Segundo o Consello de Europa de 1998, é “a reorganización, mellora, desenvolvemento e avaliación dos procesos políticos para incorporar, por parte dos actores involucrados normalmente nestes procesos, unha perspectiva de igualdade de xénero en todos os niveis e fases de todas as políticas”.

Neste apartado, por tanto, pretendemos facultar á organización local para institucionalizar a integración da perspectiva de xénero baixo unha serie de estratexias que combinen tanto unha estratexia de integración como de capacitación política e técnica, reflectindo, ao fío do establecido no VII Plan estratéxico de Galicia para a igualdade de oportunidades entre mulleres e homes 2017-2020, a integración do principio de igualdade nas políticas e accións do Goberno (neste caso municipal) “para representar o seu compromiso por “consolidar e fortalecer as accións xa emprendidas” e “mellorar a gobernanza en pro da igualdade de xénero”.

Obxectivo específico 1. Transversalizar a integración da perspectiva de xénero (en adiante PX) na Administración municipal, en todos os campos e áreas, establecendo as condicións básicas, identificando e facilitando o labor ás persoas responsables.

Resultados esperados:

1.1. Integrada a perspectiva de xénero (en adiante PX) na Administración municipal en todas as áreas ou departamentos durante o período 2021/2024.

1.2. Reforzado o enfoque de xénero no desenvolvemento da normativa municipal durante o período 2021/2024.

1.3. Consolidado o uso da linguaxe e imaxes inclusivas en toda a actividade da Administración local durante todo o período de vixencia do plan.

1.4. Mellorados os servizos municipais de igualdade e/ou atención ás mulleres durante o período 2021/2024.

1.5. Unha vez visibilizado o III PIOM e mellorada a súa organización e proxección pública, con respecto ao anterior, durante o período 2021/2024.

Indicadores Obxectivamente verificables:

1.1.1 Número de actividades ou iniciativas, mínimo unha por cada área/departamento municipal e mínimo 20 en total que destaque a integración da PX para o período 2021/2024.

1.2.1. Número de ordenanzas/normativa local que integren a obrigatoriedade do uso da perspectiva de xénero a partir do inicio de vixencia do plan e durante todo o período de execución, cando menos unha por anualidade ou temática (linguaxe, participación, conciliación, violencia de xénero...)

1.2.2. Número de ordenanzas/normativa local que integren medidas orientadas a romper cos roles e estereotipos sexistas ou que tendan a diminuír o impacto negativo de xénero ou medidas de discriminación positiva a partir do inicio da vixencia do plan e durante todo o período de execución, cando menos por unha anualidade.

1.3.1. 100% de comunicacións oficiais e/ou externas da Administración local que utilizan linguaxe e imaxes non sexistas antes da fin do período do plan. Poderanse establecer tramos, pero cando menos o 100% delas á finalización do plan deberán cumprir con esta premisa,

1.4.1.- Mantemento do 100% da operatividade do CIM como existencia dun servizo integrador, aglutinador e responsable de todas as iniciativas do concello relativas á igualdade de xénero durante todo o período de vixencia do plan.

1.4.2. Mantemento do 100% da operatividade do Plan de conciliación municipal durante todo o período de vixencia do plan.

1.4.3. Establecemento dun plan contra o acoso sexual e por razón de sexo e a VX na Administración local antes da finalización de 2024.

1.4.4. Existencia dunha comisión técnica de seguimento municipal do III PIOM durante o período 2021/2024. Número de áreas municipais participantes. Número de mulleres e homes participantes nas reunións por nivel de responsabilidade.

1.4.5. Páxina web do Concello de Viana do Bolo permeable aos obxectivos do III PIOM

1.4.6. Mantidos os servizos municipais en vigor, como o Servizo de Axuda no Fogar, conciliación durante todo o período de vixencia do plan.

1.5.1. Modificada a páxina web do Concello de Viana do Bolo con sección para os contidos do Plan de igualdade.

1.5.2. Realizados dous actos/publicacións de difusión dos obxectivos e resultados do III PIOM realizados durante o período 2021/2024.

1.5.3. Creado un plan operativo para todo o período de vixencia do plan 2021/2024.

1.5.4. Cando menos un informe de grao de execución e avaliación antes da finalización de 2024.

1.5.5. Creada a Comisión de Seguimento Municipal do III PIOM no primeiro semestre de 2021.

Accións

Alcaldía:

1.1.1.1. Asinar publicamente a Carta europea para a igualdade de mulleres e homes na vida local durante o primeiro semestre de 2021.

1.1.1.2. Impulsar a consecución dun gran Pacto local contra a violencia machista no que se declare a Viana do Bolo como municipio libre de violencias machistas durante o segundo semestre de 2021.

1.1.1.3. Realización dunha convocatoria extraordinaria anual de pleno nunha data sinalada para que cada concellaría informe das súas actuacións en materia de igualdade e/ou violencia de xénero.

1.1.1.4. Garantir que os termos dos contratos principais que se firmen conteñan a esixencia de que todas e todos os subcontratistas cumpran as obrigas pertinentes para promover a igualdade de mulleres e homes. Garantir o “aumento de puntuación” para aqueles casos que, cumprindo as medidas obrigatorias, acceden a outras de carácter voluntario.

Cultura:

1.1.1.5. Visibilizar de maneira primordial durante o período 2021/2024 o papel das mulleres na Cultura dentro da programación municipal a través da elección de obras de teatro, musicais, etc., que destaquen o papel das mulleres na cultura e conmemoren datas de destacado enfoque feminista, por exemplo: 8 de marzo e 25 de novembro.

1.1.1.6.- Recuperación e visibilización do papel e do legado das mulleres no ámbito cultural de Viana do Bolo.

1.1.1.7.- Programar contacontos en igualdade nas bibliotecas municipais.

1.2.2.1.- Engadir cláusulas de discriminación positiva nas ordenanzas municipais de actividades culturais e deportivas, dirixidas a vítimas de violencia de xénero.

Deportes:

1.1.1.8.- Visibilización das actividades con presenza de deporte feminino durante os anos 2020/2022 a través de campañas de sensibilización e difusión.

1.1.1.9.- Realización de convenios con entidades deportivas / tempo libre que inclúan o fomento de equipos femininos.

Axencia de Desenvolvemento Local:

1.1.1.10.- Difusión e visibilización do emprendemento feminino durante o período 2021/2024.

1.1.1.11.- Feira de Mulleres Empresarias anual durante o período 2021/2024.

1.2.2.2.- Cláusulas de discriminación positiva nos cursos de formación do Plan municipal de formación.

Réxime Interior:

1.3.1.1. Realización dunha programación formativa para o persoal da Administración local para todo o período 2021/2024 en temas de igualdade, especialmente na utilización de linguaxe non sexista e inclusiva.

1.4.2.1. Continuar levando a cabo o Plan de conciliación municipal durante os anos de vixencia do III PIOM.

1.4.3.1. Realización e desenvolvemento dun documento ou protocolo interno ante casos de acoso sexual ou violencia de xénero na Administración local.

Seguridade cidadá, Protección e Emerxencias:

1.1.1.12. Fomentar a participación de mulleres no voluntariado de Protección Civil, sen segregación por actividades baseadas en estereotipos de xénero, a través dunha campaña de sensibilización, durante todo o período 2021/2024.

1.4.3.2. Elaboración durante o primeiro semestre de 2021 dun protocolo de actuación ante posibles situacións de agresións sexistas en grandes eventos, particularmente o Entroido, para persoal técnico e voluntario, con especial atención ás forzas presentes na Mesa Local de Coordinación Interinstitucional contra a Violencia de Xénero.

1.4.3.3. Mantemento dun/dunha axente da Policía Local especializado/a en violencia de xénero en coordinación coa Garda Civil e Servizos Sociais.

Obras/Urbanismo:

1.1.1.13. Inclusión, naqueles proxectos de obras municipais que así o permitan, dunha sala de lactación durante o período 2021/2024

1.1.1.14. Colocación de cambiadores de cueiros en baños masculinos e femininos en edificios municipais antes da finalización de 2024.

1.1.1.15. Colocación de cambiadores de cueiros en baños masculinos e femininos nas obras de titularidade municipal de nova creación para 2024.

1.1.1.16. Nomear edificios municipais ou lugares públicos como parques, rúas, prazas, bibliotecas, con nomes de mulleres, cando menos un antes do 2024.

Servizos Sociais:

1.1.1.17. Programar actividades específicas para mulleres e para menores en situación de vulnerabilidade social.

1.2.1.1. Revisión das ordenanzas relativas a Servizos Sociais para dotalas de perspectiva de xénero e emisión de novas ou actualización destas no caso de estimarse necesario.

1.4.1.1. Mantemento do CIM e da súa asesoría psicolóxica e xurídica durante todo o período de vixencia do III PIOM como mostra do compromiso municipal pola igualdade e do achegamento dos servizos municipais á cidadanía.



1.4.1.2. Elaboración dunha ficha de identificación de actividades municipais con perspectiva de xénero que promova a igualdade.

1.4.1.3. Busca de financiamento para o desenvolvemento de actividades de igualdade e prevención da violencia de xénero: Xunta de Galicia, Deputación, FEMP, Instituto da Muller, Unión Europea...

1.4.1.4. Participación en redes de concellos que loitan contra a violencia de xénero.

1.4.6.1. Servizo de Axuda no Fogar en vixencia durante todo o período de execución do plan, con especial atención á interferencia transversal da perspectiva de xénero.

1.5.2.1. Realización de publicación ou campaña de difusión da existencia e dos contidos do III PIOM no primeiro trimestre de vixencia do plan.

1.5.2.2. Realización dunha xornada de conclusión e difusión de resultados do III PIOM a finais de 2024.

1.5.3.1. Realización do Plan operativo III PIOM para todo o período 2021/2024.

1.5.4.1. Realización dun documento de avaliación do III PIOM ao final do período da vixencia.

OMIX

1.1.1.18. Talleres de emancipación baixo a perspectiva de xénero.

1.1.1.19. Actividades con enfoque de xénero ao redor do 8 de marzo e do 25 de novembro, todos os anos de vixencia do plan, na Casa da Cultura.

Educación:

1.4.6.2. Actividades de conciliación: ludotecas no Nadal e no verán, convenios de actividades extraescolares, campamentos urbanos, actividades noutros períodos de vacacións.

1.1.1.20. Escola de nais e pais.

1.1.1.22. Colaboración cos plans de igualdade dos centros educativos.

Actividades transversais

1.2.1.1. Integrar a perspectiva de xénero nas ordenanzas e contratación municipal durante todo o período 2021/2024, mínimo unha por cada anualidade.

1.2.1.3. Integrar a perspectiva de xénero a través das "Ordenanzas pola igualdade", por medio das que se lle trasladará ao persoal da Administración local a importancia da integración da dita perspectiva no desenvolvemento diario da súa actividade. Para o ano I, establecerase a utilización da linguaxe non sexista e para o ano II a desagregación de datos por sexo en toda a actividade municipal.

1.5.1.1. Creación durante o ano 2021 dun apartado na web municipal onde se integren as actividades e resultados obtidos polo III PIOM e todas as noticias relativas á igualdade, ademais de vertelas tamén na páxina de inicio cando a vontade así o requira.

1.3.1.2. Programación dunha actividade formativa de linguaxe inclusiva a todo o persoal municipal durante o segundo semestre de 2021.

1.5.5.1. Creación da Comisión de Seguimento Municipal do III PIOM durante o primeiro semestre de 2021 formada por persoal técnico do CIM e a persoa responsable da Concellaría de Servizos Sociais e Igualdade.

1.5.5.2. Unha reunión da Comisión de Seguimento Municipal do III PIOM cada semestre durante o período 2021/2024.

Área 2. Empoderamento e participación sociopolítica das mulleres

A segunda área do III PIOM obedece de xeito directo á influencia directa que queremos facer no tecido social e á importancia de contar no noso concello con mulleres que queiran e saiban exercer o seu poder de decisión, o que lles corresponde, e que

lles foi arrebatado inxustamente ao longo da historia, no ámbito municipal, asociativo, etc., e que se reforce, desde o nivel municipal, a súa participación na vida social, económica e política do Concello de Viana do Bolo.

Igualmente, queremos destacar a importancia dos grupos de autoaxuda como entidades de igual a igual que exercen unha influencia enriquecedora sobre a motivación e a autoestima das mulleres.

Obxectivo específico: promover o empoderamento e a participación sociopolítica das mulleres do Concello de Viana do Bolo como mecanismo favorecedor dunha sociedade máis igualitaria, tendo en conta a súa diversidade.

Resultados esperados:

2.1. Impulsado o cambio de valores na sociedade do concello de Viana do Bolo, a través de campañas de promoción da igualdade que busquen a eliminación dos mandatos de xénero asignados a mulleres e homes en función do seu sexo.

2.2. Mellorado o empoderamento e a autoestima das mulleres do concello de Viana do Bolo, tendo en conta a súa diversidade

2.3. Visibilizado e posto en valor o liderado e o talento feminino nos diferentes ámbitos da vida municipal.

2.4. Promovida a participación social das mulleres do concello de Viana do Bolo durante o período 2021/2024.

Indicadores obxectivamente verificables:

2.1.1. Número de campañas que promociónen a igualdade impulsadas desde o Concello de Viana do Bolo durante o período de vixencia do plan 2021/2024, cando menos dúas por anualidade.

2.1.2. Número de persoas (desagregadas por sexo) ás que se dirixen as campañas de sensibilización e concienciación en igualdade no CEIP e no IES, durante o período de vixencia do plan 2021/2024 e porcentaxe con respecto á poboación escolar superior ao 50%, á finalización do período de vixencia do plan.

2.1.3. Mínimo de catro reunións, unha por anualidade, da mesa de coordinación centro-AMPAS- concello durante o período de vixencia do plan.

2.1.4. Número de actividades de sensibilización propiamente ditas e número de actividades do centro que inclúan o enfoque de xénero no seu desenvolvemento para realizar nos centros educativos, como mínimo en todas as datas de especial relevancia para a igualdade, durante todo o período de vixencia do plan.

2.2.1. Número de mulleres que reciben información ou formación en talleres sobre autoestima e coidados durante o período de vixencia do plan.

2.2.2. Existencia dun grupo ou "Espazo de Encontro entre mulleres".

2.2.3. Número de reunións do "Espazo de Encontro entre Mulleres" durante o período de vixencia do plan.

2.3.1. Número de accións de sensibilización e concienciación levadas a cabo en relación ao tema do liderado feminino.

2.4.1. Mantemento ou aumento da porcentaxe de mulleres que lideran asociacións no concello durante o período de vixencia do plan.

2.4.2. Aumento no número de mulleres que se asocian a entidades sen ánimo de lucro no Concello de Viana durante o período de vixencia do plan.

2.4.3. Número de mulleres con diversidade funcional que participan en actividades do Concello de Viana durante o período de vixencia do plan.

Accións

2.1.1.1. Diseñar unha programación anual de campañas de sensibilización e promoción da igualdade durante todo o período de vixencia do plan, dirixidas á poboación en xeral e ao

ámbito educativo en particular. (Especial atención ao "Entroido con F de...").

2.1.2.1. Realización dunha programación de común acordo cos centros e coas AMPAS (ao inicio de cada un dos cursos) do CEIP e do IES do concello, na que, por un lado, se estableza como mínimo unha charla/obradoiro anual de sensibilización, onde se resalte a importancia dunha sociedade igualitaria a través de diferentes actividades como: contacontos, xogos e xoguetes non sexistas, redes sociais e violencia de xénero, micromachismos, educación afectivo-sexual, corresponsabilidade, etc.; e, por outro lado, se inclúan nas actividades lúdicas xa programadas do centro, propostas que favorezan a igualdade de sen supor unha carga adicional ao centro ou as familias.

2.1.2.2. Creación dunha mesa de traballo con centros educativos, AMPAS e a responsable de igualdade do concello, persoal da oficina do Centro de Información ás Mulleres, para coordinar actividades de sensibilización e formación en materia de coeducación e corresponsabilidade familiar.

2.2.1.1. Realización de charlas e talleres sobre habilidades sociais, motivación, sexualidade, depresión, e autoestima de mulleres con motivo da realización de datas sinaladas (por exemplo o Día Internacional pola Saúde das Mulleres, 28 de maio) nos anos 2021 a 2024.

2.2.2.1. Xerar espazos de confianza con mulleres para compartir vivencias, experiencias e inquietudes co fin de promover o seu empoderamento e a toma de conciencia da súa realidade polo feito de ser mulleres, tendo en conta a súa diversidade nos anos 2021 a 2024.

2.2.3.1. Realización de reunión e encontros no Espazo de Encontro entre Mulleres nos anos 2021 a 2024.

2.3.1.1. Realización de actividades en torno ao tema do liderado feminino, especialmente, programación de charlas e obradoiros polas asociacións locais ao longo de todo o período de vixencia do plan, visibilizando a importancia do liderado feminino, e potenciación da referencia ao liderado ao longo de todo o período de vixencia do plan.

2.4.1.1. Realización de actividades de formación e asistencia técnica para a integración da perspectiva de xénero nas asociacións do municipio, fortalecendo o tecido asociativo feminino e a presenza das mulleres nos seus órganos de dirección.

2.4.2.1. Realización de actividades no marco de colaboración coas asociación do municipio, fortalecendo o tecido asociativo feminino e a presenza das mulleres.

2.4.3.1. Realización de accións co fin de integrar a mulleres con diversidade funcional e pór á súa disposición os recursos necesarios para poder participar en todos os talleres destinados á mulleres especificamente e ao público en xeral, organizados polos diversos servizos municipais de Viana do Bolo no período 2021/2024.

Área 3. Conciliación e corresponsabilidade

A lexislación galega no eido da igualdade, en concreto, o 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, no seu art. 85, define a conciliación como a "manifestación do dereito das mulleres e os homes á libre configuración do seu tempo" sendo necesario para o seu exercicio "o repartimento entre mulleres e homes das obrigacións familiares, as tarefas domésticas e o coidado de persoas dependentes mediante a individualización dos dereitos e o fomento da súa asunción por parte dos homes e a prohibición de discriminación baseada no seu libre exercicio".

Obxectivo específico: promover medidas municipais e/ou empresariais de conciliación e corresponsabilidade para facili-

tar a conciliación da vida persoal, familiar e laboral das veciñas e veciños do Concello de Viana do Bolo.

Resultados esperados:

3.1 Promovida unha sociedade máis igualitaria en Viana do Bolo a través da asunción de medidas favorecedoras da conciliación da poboación, onde se vexan atendidas as nenos e nenos do concello de Viana do Bolo en idade escolar ou dependentes nos horarios non lectivos e vacacionais ao longo do ano, contribuíndo á súa formación integral, ocupando de maneira activa o seu tempo libre e fomentando actividades que transmitan valores, especialmente o da igualdade.

3.2. Realizado un achegamento dos servizos municipais á poboación que favorecen a conciliación persoal, familiar e laboral das veciñas e veciños do concello de Viana do Bolo.

3.3. Concienciando o mundo empresarial e social na realización de políticas activas de emprego dirixidas á integración das mulleres no mundo laboral en igualdade de condicións e no fomento da conciliación persoal, laboral e familiar de empregadas e empregados.

Indicadores obxectivamente verificables:

3.1.1. Número de actividades municipais destinadas á conciliación familiar durante o período de vixencia do plan 2021/2024.

3.1.2. Números de homes que utilizan os servizos municipais de conciliación durante o período de vixencia do plan 2021/2024, con respecto ás fichas anteriores á entrada en vigor da vixencia do III PIOM.

3.1.3. Número de nenos e nenos que utilizan servizos municipais de conciliación en horarios non lectivos e vacacionais durante o período de vixencia do plan e porcentaxe con respecto á poboación en idade escolar.

3.2.1. Número de persoas (desagregadas por sexo) formadas en novas tecnoloxías para servizos municipais do concello de Viana do Bolo durante o período de vixencia do plan 2021/2024 e porcentaxe de mulleres superior á porcentaxe de homes.

3.2.2. Incremento do número de xestións municipais realizables a través da administración electrónica, con datos desagregados por sexo.

3.3.1. Número de accións dirixidas ao tecido empresarial local en relación ás necesidades de igualdade no ámbito mercantil, mínimo unha por anualidade 2021/2024.

3.3.2. Número de empresas (datos desagregados por sexo e responsabilidade das persoas participantes) que participan en accións deseñadas para favorecer a igualdade no mundo laboral.

Actividades:

3.1.1.1. Difusión a través da web municipal e doutros canais oportunos do Plan de conciliación da vida persoal, familiar e profesional da cidadanía de Viana do Bolo durante todo o período de vixencia do plan.

3.1.1.2. Promoción dun servizo de atención á infancia para a conciliación dirixido tanto ás persoas menores como á unidade familiar no seu conxunto, con especiais dificultades para a conciliación.

3.1.1.3. Mantemento e aumento de prazas dos programas de conciliación en período escolar non lectivo e vacacional durante todo o período de vixencia do plan.

3.1.2.1. Elaboración dun rexistro con datos desagregados por sexos das e dos proxenitores que se encargan das actividades de conciliación durante todo o período de vixencia do plan.

3.1.2.2. Accións de corresponsabilidade e/ou novas masculinidades, como por exemplo, a realización de obradoiros especialmente dirixidos a homes en habilidades tradicionais de coidados e tarefas tradicionalmente executadas polas mulleres durante todo o período de vixencia do plan.



3.1.3.1. Rexistro anual con datos desagregados por sexos e porcentaxe por tramos de idade de nenas e nenos usuarias dos servizos de conciliación.

3.2.1.1. Durante o período 2021/2024, promovida unha campaña de “alfabetización dixital” da poboación do Concello de Viana do Bolo para favorecer a realización de xestións telemáticas e as relacións entre Administración e administradas.

3.2.1.2. Estudo municipal acerca do número de xestións que aínda non están dispoñibles na administración electrónica e habilitación das que faltan antes da finalización do III PIOM

3.2.1.3. Elaboración dun rexistro con datos estatísticos desagregados por sexo acerca do número de xestións municipais realizables a través da administración electrónica.

3.3.3.1. Realización de accións de sensibilización dirixidas ao mundo empresarial acerca da importancia de contar con políticas empresariais que favorezan a igualdade e a conciliación laboral e familiar.

3.3.2.1. Rexistro de empresas (datos desagregados por sexo e responsabilidade das persoas participantes) que participan en accións deseñadas para favorecer a igualdade no mundo laboral.

A “Carta europea para a igualdade de mulleres e homes na vida local” reconece que a violencia de xénero (artigo 22) “afecta ás mulleres de xeito desproporcionado, constitúe unha violación dun dereito humano fundamental e é unha ofensa á dignidade e á integridade física e moral dos seres humanos”, nacendo da idea de “superioridade dun sexo sobre o outro no contexto dunha relación desigual”. As administracións locais teñen que reforzar as políticas públicas que loiten contra esta lacra. E este é un dos propósitos fundamentais deste plan.

Obxectivo específico: erradicar todas as formas de violencia de xénero na sociedade do concello de Viana do Bolo.

Resultados esperados:

4.1. Mantemento do número de 0/1 casos de violencia de xénero no concello de Viana do Bolo no período 2021/2024.

4.2. Mellorada a atención ás vítimas de VX durante o período de vixencia do plan, fortalecendo a resposta institucional do Concello de Viana do Bolo, en materia de protección e atención integral, facilitando a resposta das usuarias.

4.3. Reforzada a sensibilización e concienciación da sociedade do concello de Viana do Bolo sobre a violencia de xénero en todas as súas formas e manifestacións antes da finalización de 2024.

Indicadores obxectivamente verificables:

4.1.1. Mantemento do número de 0/1 denuncias de XV no concello de Viana do Bolo con respecto a anos anteriores.

4.1.2. Mantemento do número 0/1 ordes de afastamento no concello de Viana do Bolo no período 2021/2024 con respecto a anos anteriores.

4.2.1. Número de persoas (desagregadas por sexo e responsabilidade (persoal técnico/voluntariado)) que reciben formación en VX cando menos unha por área técnica relacionada coa atención a vítimas de xeito directo.

4.2.2. Número de medidas de discriminación positiva cara ás mulleres vítimas de VX do Concello de Viana do Bolo na finalización do período de vixencia do III PIOM, 2024.

4.2.3. Número de servizos dirixidos directamente a mulleres vítimas de VX e ás súas familias no Concello de Viana do Bolo durante o período de vixencia do plan.

4.2.4. Número de reunións da Mesa Interinstitucional contra a VX por cada anualidade do III PIOM.

4.3.1. Número de persoas (desagregadas por sexo) que acoden a actividades de concienciación e solidariedade con vítimas de VX en Viana do Bolo durante o período de vixencia do III PIOM.

4.3.2. Polo menos unha actividade de prevención e sensibilización da violencia de xénero en cada unha das anualidades do III PIOM.

4.1.1.1. - 4.1.1.2. Elaboración de rexistro-esquema actualizado de denuncias e orde de afastamento vixentes en coordinación coas forzas da orde locais.

4.2.1.1. Realización dunha programación formativa do persoal técnico (Policía Local,...) en igualdade en VX durante o período 2021/2024.

4.2.2.1. Inclusión de medidas de discriminación positiva nas ordenanzas municipais (físicas, de servizos municipais para favorecer a inclusión laboral,...) para as vítimas de VX e as súas familias durante todo o período de vixencia do plan.

4.2.3.1. Creación dunha unidade especializada en VX dentro do persoal ou voluntariado que atende os grandes eventos organizados polo concello ou con incidencia no seu territorio (por exemplo, o Entroido).

4.2.3.2. Mantemento do servizo continuo de atención psicolóxica e xurídica dirixido a vítimas de violencia de xénero e ás súas fillas e fillos, así como tamén a mulleres en situación de especial vulnerabilidade.

4.2.4.1. Elaboración dun protocolo para facilitar as reunións da Mesa Interinstitucional contra a Violencia de Xénero antes da finalización da primeira anualidade do III PIOM.

4.2.4.2. Participación nas reunións da Mesa Intersindical contra a Violencia de Xénero durante todo o tempo de vixencia do III PIOM.

4.3.1.1. Realización de campañas de sensibilización e concienciación (en alianza con diferentes axentes sociais) con carácter continuo ao longo de todo o período de vixencia do plan xx/xx para a sociedade en xeral e para o mundo educativo, facendo especial fincapé, por exemplo na incidencia das novas tecnoloxías, autodefensa para mulleres e na detección precoz da VX.

4.3.2.1. Obradoiros de coeducación no IES, no CEIP e nas asociacións municipais.

Cronograma

Acción, data, área, obxectivo, resultado I.O.V.

Seguimento e avaliación

A Comisión de Seguimento Municipal será a encargada de realizar unha avaliación tanto intermedia (recomendable) como final (obligatoria) do III PIOM (aínda que neste último caso poderá pedirse axuda profesional externa), a través dos mecanismos que se ofrecen neste, a través de:

O check-list derivado do cronograma (táboa de seguimento), as fichas de seguimento xerais (que se inclúen como anexos), aqueles mecanismos que se creen ad hoc para cada unha das accións comprometidas.

Recoméndase realizar un informe de grao de execución e avaliación por cada anualidade, e non só unha avaliación final. Para o, e como mínimo, haberá de realizarse igualmente un plan operativo.

A avaliación continúa recomendase igualmente para detectar as posibles incidencias e/ou desviacións cando a execución do plan aínda permita actividades de corrección. Os datos que reflecta o check-list derivado da análise do cronograma será fundamental, tanto para a avaliación continúa, como para a final. Sería responsable a Comisión de Seguimento Municipal.

Conclusiones

Anexos

Ficha para actividades

Fichas de programación, seguimento, avaliación

(Aclaracións)

Programación

Cada concello decide cal é o momento óptimo para acometer o proceso de programación.

Deberá estar coordinado co momento de elaboración de orzamentos.

Deberá estar coordinado co momento de avaliación final.



feito”, porque a soa promulgación da igualdade legal non basta para mudar os costumes e estruturas da desigualdade. Neste senso para corrixir este desequilibrio entre a igualdade legal e a igualdade real xorde o concepto “igualdade de oportunidades” como principio xurídico e de “equidade de xénero”.

Machismo: ideoloxía que engloba o conxunto de actitudes, condutas, prácticas sociais e crenzas destinadas a promover a superioridade do home sobre a muller.

Mainstreaming de xénero: a (re)organización, mellora, desenvolvemento e avaliación dos procesos políticos para incorporar, por parte dos actores involucrados normalmente nos ditos procesos, unha perspectiva de igualdade de xénero a todos os niveis e fases de todas as políticas.

Micromachismo: son pequenos xestos sexistas ou machistas, algúns deles moi sutís, que axudan a perpetuar roles de xénero, machismo, violencia contra as mulleres, hipersexualización, etc.

Patriarcado: toda forma de organización social cuxa autoridade se reserva exclusivamente ao home ou sexo masculino. Nunha estrutura social patriarcal, a muller non asume o liderado político, nin autoridade moral, nin privilexio social nin control sobre a propiedade de calquera clase.

Políticas públicas: son os proxectos/actividades que un Estado diseña e xestiona a través dun goberno e unha administración pública con fins de satisfacer as necesidades dunha sociedade. Tamén se pode entender como as accións, medidas regulatorias, leis, e prioridades de gasto sobre un tema, promulgadas por unha entidade gobernamental.

Soridade: refírese á irmandade entre mulleres con respecto ás cuestións sociais de xénero.

Violencia de xénero: unha violación dos dereitos humanos e unha forma de discriminación contra as mulleres, e designará todos os actos de violencia baseados no xénero que implican ou poden implicar para as mulleres danos ou sufrimentos de natureza física, sexual, psicolóxica ou económica, incluídas as ameazas de realizar os ditos actos, a coacción ou a privación arbitraria da liberdade, na vida pública ou privada.

Bibliografía/Webgrafía

Guía para o deseño, xestión e avaliación de plans locais para a igualdade. EUDEL (Asociación de municipios vascos) e Emakunde (Instituto Vasco para la Mujer).

<https://violenciadegenere.igualdad.gob.es/>

<https://ww.edu.xunta.gal/portal/es/diversidadeorientacion/1556>

<http://ww.educacion.udc.es/grupos/gipdae/documentos/congreso/VIIIcongreso/pdfs/134.pdf>

<http://ww.fundacionmujeres.es>

<http://ww.inmujer.gob.es>

<https://blog.oxfamintermon.org>

<https://wwlifeder.com>

<https://es.wikipedia.org>

Al no haberse presentado reclamaciones durante el plazo de exposición al público (BOP n.º 136, con fecha 17.06.2021 queda automáticamente elevado a definitivo el acuerdo plenario provisional de este ayuntamiento sobre el Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Viana do Bolo, cuyo texto íntegro se hace público en cumplimiento del artículo 17.4 del Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo.

Viana do Bolo, 3 de noviembre de 2021. El alcalde.

Fdo.: Abelardo Carballo Alonso.

III Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Viana do Bolo años 2021-2025

Contexto local

Marco normativo actual

Principios rectores

Metodología

Áreas definición de áreas

Objetivos

Resultados esperados

Indicadores objetivamente verificables

Actividades

Cronograma

Seguimiento y evaluación

Conclusiones

Anexos

Glosario de términos

Bibliografía

Fichas de actividades

Tabla de seguimiento

Contexto local

El Ayuntamiento de Viana do Bolo está formado por 52 núcleos poblacionales con una dispersión geográfica elevada. En términos generales estamos hablando de un ayuntamiento situado en el oriente ourensano que dista de la capital provincial en 103 km aproximadamente, y que también está bastante lejos de los municipios referentes como pueden ser Verín u O Barco de Valdeorras. Es un ayuntamiento situado a caballo entre Galicia y Castilla León.

Está situada al sureste de la provincia de Ourense y cuenta con una extensión de 262 kilómetros cuadrados y una altitud media de 1.229 metros.

El Ayuntamiento cuenta con una gran dispersión poblacional que dificulta aún más la posibilidad de muchas familias de conciliar la vida familiar y laboral, o de recibir servicios especializados.

Por otra parte, a pesar de tratarse de una comarca rural que sufre una despoblación considerable (como ocurre en el resto de zonas rurales de la comunidad autónoma), el número de menores de entre 4 y 14 años es bastante considerable (129 en la actualidad), cantidad que asciende a 289 niñas se tenemos en cuenta todos los menores de edad, por lo que es necesario satisfacer las necesidades de este colectivo y, además, poner en marcha iniciativas y programas dedicados a la conciliación personal, familiar y laboral.

Es destacable también que a partir de los 75 años se invierte la proporción de mujeres y hombres y somos las mujeres las de presencia mayoritaria, siendo también las únicas que superamos la barrera de los cien años. Es decir: la tercera edad en Viana do Bolo tiene rostro de mujer, por lo que precisamos de programas específicos para ellas.

Total población ayuntamiento a 30/09/2020 = 2817 personas (1389 mujeres/1428 hombres).

Con respeto al mundo asociativo, existen en este momento una treintena de asociaciones culturales, sociales o vecinales, sin que exista formalmente ninguna asociación que en su nomenclatura esté específicamente destinada a temas de igualdad y/o violencia de género.

Número total de asociaciones:30

Número de asociaciones con presencia femenina en el alto órgano de dirección:10

Porcentaje de asociaciones con presencia femenina en el máximo órgano de dirección: 33,33%.

En cuanto a las cifras referentes a la violencia de género, si bien nuestra comunidad no se encuentra dentro de aquellas que tienen un alto índice de incidencia o de aumento de cifras de violencia machista, o dentro de las que se dan movimientos estadísticos destacables, en Viana do Bolo hay una incidencia similar a las cifras manejadas en el plan anterior.

No obstante, tenemos que recalcar que hay un porcentaje oculto de violencia machista hacia las mujeres que no sale en las estadísticas, bien porque no se denuncia (los principales motivos aducidos en la última macroenquisa contra la violencia de género son por vergüenza, por ser menor o por temor a no ser creída) o bien porque no cumple los criterios legales de consideración de violencia de género, como por ejemplo la violencia machista “ocasional” o aquella que no es referida a parejas o exparejas. Se calcula que esta cifra se vería aumentada en torno a un 25%.

Desde el Centro de Información a las Mujeres y desde el ayuntamiento somos conscientes y sensibles a todos estos factores antes citados y queremos poner en marcha una serie de medidas que permitan la igualdad, la no violencia y la conciliación y que ayuden a alcanzar la igualdad real entre hombres y mujeres en nuestra comarca.

Marco informativo actual

“Las mujeres y los hombres son iguales en dignidad humana, e iguales en derechos y deber. Esta ley tiene por objeto hacer efectivo el derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, en particular mediante la eliminación de la discriminación de la mujer, sea cual fuese la circunstancia o condición, en cualquiera de los ámbitos de la vida y, singularmente, en las esferas política, civil, laboral, económica, social y cultural para, en el desarrollo de los artículos 9.2 y 14 de la Constitución, alcanzar una sociedad más democrática, más justa y más solidaria”.

(Artículo 1, Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres).

Internacional

Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, CEDAW, ONU 19, ratificada por España en el 1983.

El Convenio del Consejo de Europa sobre prevención y lucha contra la violencia contra la mujer y la violencia doméstica (Convenio de Estambul), abierto a la firma en Estambul el 11 de mayo de 2011, con entrada en vigor de forma general y para España el 1 de agosto de 2014.

La Carta Europea para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la vida local invita a las entidades locales a que adopten una postura pública sobre el principio de igualdad de mujeres y hombres, siendo su papel como institución más próxima a la ciudadanía fundamental para “combatir la persistencia y la reproducción de las desigualdades y para promover una sociedad verdaderamente igualitaria”, y a que apliquen en su territorio los compromisos definidos en la misma, a saber:

“La igualdad entre mujeres y hombres es un derecho fundamental para todas las personas y constituye un valor capital para la democracia”.

A fin de asegurar la igualdad entre mujeres y hombres debe tenerse en cuenta la discriminación múltiple y la desventaja.

La participación equilibrada de mujeres y hombres en la toma de decisiones es un requisito para la sociedad democrática.

La eliminación de los estereotipos de género es indispensable para la instauración de la igualdad de mujeres y hombres.

Integrar la dimensión de género en todas las actividades de los gobiernos locales y regionales es necesario para que avance la igualdad entre mujeres y hombres.

Planes de acción y programas con los recursos apropiados son las herramientas necesarias para hacer avanzar la igualdad entre mujeres y hombres.

Otros:

Pacto Europeo por la Igualdad de Género (2011-2020) Nacional

Nuestro más alto texto legal, la Constitución Española de 1978, dentro del título I “De los derechos y deberes fundamentales” consagra el principio de igualdad en su art. 14 donde establece que los “españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.”

El art. 28 de la Ley Reguladora de las Bases del Régimen Local (Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local) otorga competencia a las administraciones locales para realizar actividades complementarias en el área de promoción de la mujer (entre otras) siendo este el contexto y la referencia en la que se encuentran los planes de igualdad municipales.

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres habla del necesario complemento normativo para combatir la discriminación por razón de sexo y promover la igualdad, tomando medidas específicas a través de los principios de acción positiva, representación equilibrada y, sobre todo, la transversalidad, entendida como acciones que deben desarrollarse en todas las esferas de la actividad social” y, desde nuestra posición, como mainstreaming de género.

Otros:

Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades 2018-2021 (En proceso de elaboración, El anterior, disponible aquí).

Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.

Autonómico

En nuestra comunidad autónoma, el gobierno regional, tiene el mandato legal de comprometerse por la eliminación de la discriminación entre mujeres y hombres, promoviendo la igualdad. Son referentes: Estatuto de Autonomía de Galicia, Ley Orgánica 1/1981, de 6 de abril.

Decreto legislativo 2/2015, de 12 de febrero, por el que se aprueba el Texto Refundido de las disposiciones legales de la Comunidad Autónoma de Galicia en materia de igualdad (quedando derogadas la Ley 7/2004, de 16 de julio, gallega para la Igualdad de Mujeres y Hombres, la Ley 2/2007, de 28 de marzo, del Trabajo en Igualdad de las Mujeres de Galicia, la Ley 7/2010, de 15 de octubre, por la que se suprime el organismo autónomo Servicio Gallego de la Promoción de la Igualdad del Home y de la Mujer y que se modifican determinados artículos de la Ley 2/2007, de 28 de marzo, del Trabajo en Igualdad de las Mujeres de Galicia);

Ley 11/2007, de 27 de julio, gallega para la Prevención y Tratamiento Integral de la Violencia (excepto disp. adic. 5.ª y 7.ª, derogadas, y posteriores modificaciones);

Decreto 130/2016, de 15 de septiembre, por el que se establecen los requisitos y el procedimiento para el reconocimiento y acreditación de los CIM, centros de información a la mujer de titularidad de las entidades locales de Galicia, así como para la modificación y extinción de su reconocimiento.

VII Plan Estratégico de Galicia para la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres 2017-2020.

Principios rectores

1.- Igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, definida como la ausencia de toda discriminación, directa



o indirecta, por razón de sexo o derivado de los estereotipos y roles sexista presentes en la sociedad patriarcal, en cualquier ámbito de la vida pública o privada, política, laboral, social o económica.

2.- *Transversalidad o enfoque integrado de género, que implica aplicar e integrar la perspectiva de género de forma activa, con presupuesto en la adopción y ejecución de las disposiciones normativas, en la definición y presupuestación de las políticas públicas en todos los ámbitos y en el desarrollo del conjunto de todas las actividades de gestión de política municipal.*

3.- *Eliminación de estereotipos y roles de género. Como principal obstáculo al pleno desarrollo, en tanto que influyen en las decisiones individuales sobre educación, formación, empleo, participación en el ámbito reproductivo, representación en puestos de responsabilidad y valoración del propio trabajo.*

4.- *Corresponsabilidad social que ponga en valor el trabajo y la economía de los cuidados y contribuya a la conciliación de la vida familiar, laboral y personal. Es necesario desarrollar otras formas de organización que nos permitan cubrir los cuidados y abordar la conciliación de la vida familiar, laboral y personal de manera integral desde la corresponsabilidad social, incluyendo el papel de hombres y mujeres, de las administraciones, del empresariado y de la ciudadanía en general.*

5.- *Diversidad. El respeto a la diversidad y a las diferentes identidades y opciones sexuales y la promoción del desarrollo en condiciones de igualdad de todas las personas, especialmente de la infancia y de la juventud, tienen que ser líneas clave de las políticas de todas las administraciones públicas.*

6.- *Adopción de acciones positivas por parte de los poderes públicos con el fin de hacer efectivo el principio de igualdad: medidas específicas en favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad respecto a los hombres.*

7.- *Coordinación y colaboración, de todas las áreas municipales e instituciones públicas, entidades privadas y agentes sociales de nuestra localidad, con especial atención a la promoción de la coordinación con la Mesa Local de Coordinación Interinstitucional contra la violencia de género.*

Metodología

La primera fase consistió en el análisis de documentos oficiales existentes que pudiesen ofrecer información de carácter significativo, como por ejemplo, la evaluación del II PIOM (elaborada recientemente por el mismo equipo de diseño del III PIOM), las memorias de los Servicios Sociales, y, muy especialmente, las de la oficina del Centro de Información a las Mujeres CIM de los últimos años, o las actas de las sesiones plenarios. En segundo lugar, llevamos a cabo la recopilación de información restante para nuestro trabajo a través de metodologías cuantitativas y cualitativas de análisis. El objetivo fue conseguir un tercer plan realista y próximo a la situación local.

Compromiso institucional para su elaboración.

Reunión de diseño inicial y de políticas base.

Definición de estructura y contenido mínimo por parte del equipo de diseño, teniendo en cuenta los resultados de la evaluación del II PIOM y el marco normativo y técnico de referencia.

Reunión de rediseño y de políticas con responsables municipales.

Proceso de contraste de documento borrador con el grupo de seguimiento en la Administración local.

Envío de borrador y elaboración de documento final.

Aprobación III PIOM Pleno municipal.

Constitución del grupo de trabajo permanente o Comisión Técnica de Seguimiento.

Se procedió, en la inclusión de contenidos, tanto al análisis de necesidades prácticas como de intereses estratégicos de los

diferentes grupos sociales relacionados, haciendo especial hincapié en grupos de mujeres, y dividiendo por temas: representación municipal, asociacionismo, educación, mundo laboral, violencia de género, insistiendo en la participación activa de las mujeres, no en una mera presencia.

Igualmente, en cuanto a la metodología, tuvimos en cuenta el particular mandato de transversalidad establecido en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, en su artículo 15, principio que tiene que informar la actuación de los poder públicos, pero toda vez que es una de las principales dificultades a la hora de la puesta en práctica, ya que “se oponen a la estructura de la Administración, que es sectorial, y, por lo tanto a su tradicional cultura organizativa”. Para esto, tratamos de neutralizar los efectos negativos de esta dificultad incentivando la participación y la formación del personal técnico de las áreas correspondientes e implicando a personas responsables directas de cada área, tanto en la recepción de propuestas como en la designación de responsables.

Áreas, objetivos, resultados, indicadores y acciones

La estructura de las áreas, objetivos, resultados esperados, indicadores y acciones enmarcadas en este III PIOM son consecuencia directa de las conclusiones extraídas de la evaluación del II PIOM, y de sus recomendaciones, así como del proceso del trabajo de campo y el proceso participativo realizado al inicio de este transcurrir, además de los principios generales y del marco ya comentado anteriormente. Tratando de evitar una posible saturación, pasamos a cuatro grandes áreas.

1. Mainstreaming de género

2. Empoderamiento y participación sociopolítica de las mujeres.

3. Conciliación-corresponsabilidad.

4. Violencia de género.

El objetivo general de nuestra intervención es:

“Contribuir a la existencia de una sociedad más igualitaria en el ayuntamiento de Viana do Bolo, transversalizando la perspectiva de género en toda la actividad municipal, promoviendo el empoderamiento y la participación sociopolítica de las mujeres, promoviendo medidas municipales y/o empresariales de conciliación y corresponsabilidad y, finalmente, erradicando todas las formas de violencia de género en la sociedad local”.

Área 1: mainstreaming de género

¿Qué es el “mainstreaming” de género? El mainstreaming de género es la terminología inglesa utilizada para definir la transversalidad de la perspectiva de género en los diferentes ámbitos de intervención de las políticas públicas, en este caso, municipales, Según el Consejo de Europa de 1998, es “la reorganización, mejora, desarrollo y evaluación de los procesos políticos para incorporar, por parte de los actores involucrados normalmente en estos procesos, una perspectiva de igualdad de género en todos los niveles y fases de todas las políticas”.

En este apartado, por tanto, pretendemos facultar a la organización local para institucionalizar la integración de la perspectiva de género bajo una serie de estrategias que combinen tanto una estrategia de integración como de capacitación política y técnica, reflejando, al hilo de lo establecido en el VII Plan Estratégico de Galicia para la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres 2017-2020, la integración del principio de igualdad en las políticas y acciones del Gobierno (en este caso municipal)” para representar su compromiso por “consolidar y fortalecer las acciones ya emprendidas” y “mejorar la gobernanza en pro de la igualdad de género”.

Objetivo específico 1. Transversalizar la integración de la perspectiva de género (en adelante PX) en la Administración

municipal, en todos los campos y áreas, estableciendo las condiciones básicas, identificando y facilitando la labor a las personas responsables.

Resultados esperados:

1.1. Integrada la perspectiva de género (en adelante PX) en la Administración municipal en todas las áreas o departamentos durante el periodo 2021/2024.

1.2. Reforzado el enfoque de género en el desarrollo de la normativa municipal durante el periodo 2021/2024.

1.3. Consolidado el uso del lenguaje e imágenes inclusivas en toda la actividad de la Administración local durante todo el periodo de vigencia del plan.

1.4. Mejorados los servicios municipales de igualdad y/o atención a las mujeres durante el periodo 2021/2024.

1.5. Visibilizado el III PIOM y mejorada su organización y proyección pública, con respecto al anterior, durante el periodo 2021/2024.

Indicadores objetivamente verificables:

1.1.1 Número de actividades o iniciativas, mínimo una por cada área/departamento municipal y mínimo 20 en total que destaque la integración de la PX para el periodo 2021/2024.

1.2.1. Número de ordenanzas/normativa local que integren la obligatoriedad del uso de la perspectiva de género a partir del inicio de vigencia del plan y durante todo el periodo de ejecución, cuando menos una por anualidad o temática (lenguaje, participación, conciliación, violencia de género...)

1.2.2. Número de ordenanzas/normativa local que integren medidas orientadas a romper con los roles y estereotipos sexista o que tiendan a disminuir el impacto negativo de género o medidas de discriminación positiva a partir del inicio de vigencia del plan y durante todo el periodo de ejecución, cuando menos por una anualidad.

1.3.1. 100% de comunicaciones oficiales y/o externas de la Administración local que utilizan lenguaje e imágenes no sexistas antes del fin del periodo del plan. Se podrán establecer tramos, pero cuando menos el 100% de ellas a la finalización del plan deberán cumplir con esta premisa

1.4.1. Mantenimiento del 100% de la operatividad del CIM como existencia de un servicio integrador, aglutinador y responsable de todas las iniciativas del Ayuntamiento relativas a la igualdad de género durante todo el periodo de vigencia del plan.

1.4.2. Mantenimiento del 100% de la operatividad del Plan de Conciliación Municipal durante todo el periodo de vigencia del plan.

1.4.3. Establecimiento de un plan contra lo acoso sexual y por razón de sexo y la VX en la Administración local antes de la finalización de 2024.

1.4.4. Existencia de una comisión técnica de seguimiento municipal del III PIOM durante el periodo 2021/2024. Número de áreas municipales participantes. Número de mujeres y hombres participantes en las reuniones por nivel de responsabilidad.

1.4.5. Página web del Ayuntamiento de Viana do Bolo permeable a los objetivos del III PIOM 1.4.6. Mantenidos los servicios municipales en vigor, como el Servicio de Ayuda en el Hogar, conciliación durante todo el periodo de vigencia del plan.

1.5.1. Modificada la página web del Ayuntamiento de Viana do Bolo con sección para los contenidos del Plan de Igualdad.

1.5.2. Realizados dos actos/publicaciones de difusión de los objetivos y resultados del III PIOM realizados durante el periodo 2021/2024.

1.5.3. Creado un plan operativo para todo el periodo de vigencia del plan 2021/2024.

1.5.4. Cuando menos un informe de grado de ejecución y evaluación antes de la finalización de 2024.

1.5.5. Creada la Comisión de Seguimiento Municipal del III PIOM en el primer semestre de 2021

Acciones

Alcaldía:

1.1.1.1. Firmar públicamente la Carta Europea para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la Vida Local durante lo primero semestre de 2021.

1.1.1.2. Impulsar la consecución de un gran Pacto Local contra la Violencia Machista en el que se declare a Viana do Bolo como municipio libre de violencias machistas durante el segundo semestre de 2021.

1.1.1.3.- Realización de una convocatoria extraordinaria anual del pleno en una fecha señalada para que cada concejalía informe de sus actuaciones en materia de igualdad y/o violencia de género.

1.1.1.4.- Garantizar que los términos de los contratos principales que se firmen contengan la exigencia de que todas y todos los subcontratistas cumplan los deberes pertinentes para promover la igualdad de mujeres y hombres. Garantizar el "aumento de puntuación" para aquellos casos que, cumpliendo las medidas obligatorias, acceden a otras de carácter voluntario.

Cultura:

1.1.1.5.- Visibilizar de manera primordial durante el periodo 2021/2024 el papel de las mujeres en la Cultura dentro de la programación municipal a través de la elección de obras de teatro, musicales, etc., que destaquen el papel de las mujeres en la cultura y conmemoren fechas de destacado enfoque feminista, como el 8 de marzo y 25 de noviembre.

1.1.1.6.- Recuperación y visibilización del papel y del legado de las mujeres en el ámbito cultural de Viana do Bolo.

1.1.1.7.- Programar cuentacuentos en igualdad en las bibliotecas municipales.

1.2.2.1.- Añadir cláusulas de discriminación positiva en las ordenanzas municipales de actividades culturales y deportivas, dirigidas a víctimas de violencia de género.

Deportes:

1.1.1.8.- Visibilización de las actividades con presencia de deporte femenino durante los años 2020/2022 a través de campañas de sensibilización y difusión.

1.1.1.9.- Realización de convenios con entidades deportivas/tiempo libre que incluyan el fomento de equipos femeninos.

Agencia de desarrollo local:

1.1.1.10.- Difusión y visibilización del emprendimiento femenino durante el periodo 2021/2024.

1.1.1.11.- Feria de Mujeres Empresarias anual durante el periodo 2021/2024.

1.2.2.2.- Cláusulas de discriminación positiva en los cursos de formación del Plan Municipal de Formación.

Régimen Interior:

1.3.1.1. Realización de una programación formativa para el personal de la Administración local para todo el periodo 2021/2024 en temas de igualdad, especialmente en la utilización de lenguaje no sexista e inclusivo.

1.4.2.1. Continuar llevando a cabo el Plan de Conciliación Municipal durante los años de vigencia del III PIOM.

1.4.3.1. Realización y desarrollo de un documento o protocolo interno ante casos de acoso sexual o violencia de género en la Administración local.

Seguridad ciudadana, Protección y Emergencias:

1.1.1.12. Fomentar la participación de mujeres en el voluntariado de Protección Civil, sin segregación por actividades basadas en estereotipos de género, a través de una campaña de sensibilización, durante todo el periodo 2021/2024.



1.4.3.2. *Elaboración durante el primer semestre de 2021 de un protocolo de actuación ante posibles situaciones de agresiones sexistas en grandes eventos, particularmente el carnaval, para personal técnico y voluntario, con especial atención a las fuerzas presentes en la Mesa Local de Coordinación Interinstitucional contra la Violencia de Género.*

1.4.3.3. *Mantenimiento de un/a agente de la Policía Local especializado/a en violencia de género en coordinación con la Guardia Civil y Servicios Sociales.*

Obras/Urbanismo:

1.1.1.13. *Inclusión, en aquellos proyectos de obras municipales que así lo permitan, de una sala de lactancia durante el período 2021/2024*

1.1.1.14. *Colocación de cambiadores de pañal en baños masculinos y femeninos en edificios municipales antes de la finalización de 2024.*

1.1.1.15. *Colocación de cambiadores de pañal en baños masculinos y femeninos en las obras de titularidad municipal de nueva creación para 2024.*

1.1.1.16. *Nombrar edificios municipales o lugares públicos como parques, calles, plazas, bibliotecas, con nombres de mujeres, cuando menos un antes del 2024.*

Servicios Sociales:

1.1.1.17. *Programar actividades específicas para mujeres y para menores en situación de vulnerabilidad social.*

1.2.1.1. *Revisión de las ordenanzas relativas a Servicios Sociales para dotarlas de perspectiva de género y emisión de noticias o actualización de las mismas en el caso de estimarse necesario.*

1.4.1.1. *Mantenimiento del CIM y de su asesoría psicológica y jurídica durante todo el período de vigencia del III PIOM como muestra del compromiso municipal por la igualdad y del acercamiento de los servicios municipales a la ciudadanía.*

1.4.1.2. *Elaboración de una ficha de identificación de actividades municipales con perspectiva de género que promueva la igualdad.*

1.4.1.3. *Búsqueda de financiación para el desarrollo de actividades de igualdad y prevención de la violencia de género: Xunta de Galicia, Diputación, FEMP, Instituto de la mujer, Unión Europea...*

1.4.1.4. *Participación en redes de ayuntamientos que luchan contra la violencia de género.*

1.4.6.1. *Servicio de Ayuda en el Hogar en vigencia durante todo el período de ejecución del plan, con especial atención a la interferencia transversal de la perspectiva de género.*

1.5.2.1. *Realización de publicación o campaña de difusión de la existencia y de los contenidos del III PIOM en el primero trimestre de vigencia del plan.*

1.5.2.2. *Realización de una jornada de conclusión y difusión de resultados del III PIOM a finales de 2024.*

1.5.3.1. *Realización de plan operativo III PIOM para todo el período 2021/2024.*

1.5.4.1. *Realización de un documento de evaluación del III PIOM al final del período de la vigencia.*

OMIX

1.1.1.18. *Talleres de emancipación bajo la perspectiva de género.*

1.1.1.19. *Actividades con enfoque de género alrededor del 8 de marzo y de 25 de noviembre, todos los años de vigencia del plan, en la Casa de la Cultura.*

Educación:

1.4.6.2. *Actividades de conciliación: ludotecas Nadal y verano, convenios de actividades extraescolares, campamentos urbanos, actividades en otros períodos vacacionales.*

1.1.1.20. *Escuela de madres y padres.*

1.1.1.22. *Colaboración con los planes de igualdad de los centros educativos.*

Actividades Transversales

1.2.1.1. *Integrar la perspectiva de género en las ordenanzas y contratación municipal durante todo el período 2021/2024, mínimo una por cada anualidad.*

1.2.1.3. *Integrar la perspectiva de género a través de las "Ordenanzas por la igualdad", por medio de las cuales, se trasladará al personal de la Administración local la importancia de la integración de dicha perspectiva en el desarrollo diario de su actividad. Para el año I, se establecerá la utilización del lenguaje no sexista y para el año II el desglose de datos por sexo en toda la actividad municipal.*

1.5.1.1. *Creación durante el año 2021 de un apartado en la web municipal donde se integren las actividades y resultados obtenidos por el III PIOM y todas las noticias relativas a la igualdad, además de verterlas también en la página de inicio cuando la voluntad así lo requiera.*

1.3.1.2. *Programación de una actividad formativa de lenguaje inclusivo a todo el personal municipal durante el segundo semestre de 2021.*

1.5.5.1. *Creación de la Comisión de Seguimiento Municipal del III PIOM durante el primer semestre de 2021 formada por personal técnico del CIM y la persona responsable de la Concejalía de Servicios Sociales e Igualdad.*

1.5.5.2. *Una reunión de la Comisión de Seguimiento Municipal del III PIOM cada semestre durante el período 2021/2024.*

Área 2. Empoderamiento y participación sociopolítica de las mujeres

La segunda área del III PIOM obedece de manera directa a la influencia directa que queremos hacer en el tejido social y a la importancia de contar en nuestro ayuntamiento con mujeres que quieran y sepan ejercer su poder de decisión, lo que les corresponde, y que les fue arrebatado injustamente a lo largo de la historia, en el ámbito municipal, asociativo, etc., y que se refuerce, desde el nivel municipal, su participación en la vida social, económica, política del Ayuntamiento de Viana do Bolo.

Igualmente, queremos destacar la importancia de los grupos de autoayuda como entidades de igual a igual que ejercen una influencia enriquecedora sobre la motivación y la autoestima de las mujeres.

Objetivo específico: promover el empoderamiento y la participación sociopolítica de las mujeres del Ayuntamiento de Viana do Bolo como mecanismo favorecedor de una sociedad más igualitaria, teniendo en cuenta su diversidad.

Resultados esperados:

2.1. *Impulsado el cambio de valores en la sociedad del Ayuntamiento de Viana do Bolo, a través de campañas de promoción de la igualdad que busquen la eliminación de los mandatos de género asignados a mujeres y hombres en función de su sexo.*

2.2. *Mejorado el empoderamiento y la autoestima de las mujeres del ayuntamiento de Viana do Bolo, teniendo en cuenta su diversidad*

2.3. *Visibilizado y puesta en valor el liderazgo y el talento femenino en los diferentes ámbitos de la vida municipal.*

2.4. *Promovida la participación social de las mujeres del Ayuntamiento de Viana do Bolo durante el período 2021/2024.*

Indicadores objetivamente verificables:

2.1.1. *Número de campañas que promuevan la igualdad impulsadas desde el Ayuntamiento de Viana do Bolo durante el*

período de vigencia del plan 2021/2024, cuando menos dos por anualidad.

2.1.2. Número de personas (desglosadas por sexo) a las que se dirigen las campañas de sensibilización y concienciación en igualdad en el CEIP y en el IES, durante el período de vigencia del plan 2021/2024 y porcentaje con respecto a la población escolar superior al 50% en la finalización del período de vigencia del plan.

2.1.3. Mínimo de cuatro reuniones, una por anualidad, de la mesa de coordinación centro-AMPAS- ayuntamiento durante el período de vigencia del plan.

2.1.4. Número de actividades de sensibilización propiamente dichas y número de actividades del centro que incluyan el enfoque de género en su desarrollo a realizar en los centros educativos, como mínimo en todas las fechas de especial relevancia para la igualdad, durante todo el período de vigencia del plan.

2.2.1. Número de mujeres que reciben información o formación en talleres sobre autoestima y cuidados durante el período de vigencia del plan.

2.2.2. Existencia de un grupo o “Espacio de Encuentro entre mujeres”.

2.2.3. Número de reuniones del “Espacio de Encuentro entre Mujeres” durante el período de vigencia del plan.

2.3.1. Número de acciones de sensibilización y concienciación llevadas a cabo en relación a la temática de liderazgo femenino.

2.4.1. Mantenimiento o aumento del porcentaje de mujeres que lideran asociaciones en el ayuntamiento durante el período de vigencia del plan.

2.4.2. Aumento en el número de mujeres que se asocian a entidades sin ánimo de lucro en el Ayuntamiento de Viana durante el período de vigencia del plan.

2.4.3. Número de mujeres con diversidad funcional que participan en actividades del Ayuntamiento de Viana durante el período de vigencia del plan.

Acciones

2.1.1.1. Diseñar una programación anual de campañas de sensibilización y promoción de la igualdad durante todo el período de vigencia del plan, dirigidas a la población en general y al ámbito educativo en particular. (Especial atención al “Carnaval con F de...”).

2.1.2.1. Realización de una programación de común acuerdo con los centros y con las AMPAS (al inicio de cada uno de los cursos) del CEIP y del IES del ayuntamiento, en la que, por un lado, se establezca un mínimo de una charla/taller anual de sensibilización, donde se resalte la importancia de una sociedad igualitaria a través de diferentes actividades como: cuentacuentos, juegos y juguetes no sexistas, redes sociales y violencia de género, micromachismos, educación afectivo-sexual, corresponsabilidad, etc.; y, por otro lado, se incluyan en las actividades lúdicas ya programadas del centro, propuestas que favorezcan la igualdad sin suponer una carga adicional al centro o las familias.

2.1.2.2. Creación de una mesa de trabajo con centros educativos, AMPAS y la responsable de igualdad del ayuntamiento, personal de la Oficina del Centro de Información a las Mujeres, para coordinar actividades de sensibilización y formación en materia de coeducación y corresponsabilidad familiar.

2.2.1.1. Realización de charlas y talleres sobre habilidades sociales, motivación, sexualidad, depresión, y autoestima de mujeres con motivo de la celebración de fechas señaladas (por ejemplo, el Día Internacional por la Salud de las Mujeres 28 de mayo) en los años 2021 a 2024.

2.2.2.1. Generar espacios de confianza con mujeres para compartir vivencias, experiencias e inquietudes con el fin de

promover su empoderamiento y la toma de conciencia de su realidad por el hecho de ser mujeres, teniendo en cuenta su diversidad en los años 2021 a 2024.

2.2.3.1. Realización de reuniones y encuentros en el Espacio de Encuentro entre mujeres en los años 2021 a 2024.

2.3.1.1. Realización de actividades en torno a la temática de liderazgo femenino, especialmente programación de charlas y talleres por las asociaciones locales a lo largo de todo el período de vigencia del plan, visibilizando la importancia del liderazgo femenino, y potenciación de la referencia al liderazgo a lo largo de todo el período de vigencia del plan.

2.4.1.1. Realización de actividades de formación y asistencia técnica para la integración de la perspectiva de género en las asociaciones del municipio, fortaleciendo el tejido asociativo femenino y la presencia de las mujeres en sus órganos de dirección.

2.4.2.1. Realización de actividades en el marco de colaboración con las asociaciones del municipio, fortaleciendo el tejido asociativo femenino y la presencia de las mujeres.

2.4.3.1. Realización de acciones con el fin de integrar a mujeres con diversidad funcional y poner a su disposición los recursos necesarios para poder participar en todos los talleres destinados a las mujeres específicamente y al público en general, organizados por los diversos servicios municipales de Viana do Bolo en el período 2021/2024.

Área 3. Conciliación y corresponsabilidad

La legislación gallega en el campo de la igualdad, en concreto, el Decreto Legislativo 2/2015, de 12 de febrero, por el que se aprueba el Texto Refundido de las disposiciones legales de la Comunidad Autónoma de Galicia en materia de igualdad, en su art. 85, define la conciliación como la “manifestación del derecho de las mujeres y los hombres a la libre configuración de su tiempo” siendo necesario para su ejercicio “el reparto entre mujeres y hombres de las obligaciones familiares, las tareas domésticas y el cuidado de personas dependientes mediante la individualización de los derechos y el fomento de su asunción por parte de los hombres y la prohibición de discriminación basada en su libre ejercicio”.

Objetivo específico: promover medidas municipales y/o empresariales de conciliación y corresponsabilidad para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las vecinas y vecinos del Ayuntamiento de Viana do Bolo.

Resultados esperados:

3.1 Promovida una sociedad más igualitaria en Viana do Bolo a través de la asunción de medidas favorecedoras de la conciliación de la población, donde se vean atendidas las niñas y niños del Ayuntamiento de Viana do Bolo en edad escolar o dependientes en los horarios no lectivos y vacacionales a lo largo del año, contribuyendo a su formación integral, ocupando de manera activa su tiempo libre y fomentando actividades que transmitan valores especialmente el de la igualdad.

3.2. Realizado un acercamiento de los servicios municipales a la población que favorecen la conciliación personal, familiar y laboral de las vecinas y vecinos del Ayuntamiento de Viana do Bolo.

3.3. Concienciando el mundo empresarial y social en la realización de políticas activas de empleo dirigidas a la integración de las mujeres en el mundo laboral en igualdad de condiciones y en el fomento de la conciliación personal, laboral y familiar de empleadas y empleados.

Indicadores objetivamente verificables:

3.1.1. Número de actividades municipales destinadas a la conciliación familiar durante el período de vigencia del plan 2021/2024.



3.1.2. *Números de hombres que utilizan los servicios municipales de conciliación durante el periodo de vigencia del plan 2021/2024, con respecto a las fichas anteriores a la entrada en vigor de la vigencia del III PIOM.*

3.1.3. *Número de niñas y niños que utilizan servicios municipales de conciliación en horarios no lectivos y vacacionales durante el periodo de vigencia del plan y porcentaje con respecto a la población en edad escolar.*

3.2.1. *Número de personas (desglosadas por sexo) formadas en nuevas tecnologías para servicios municipales del Ayuntamiento de Viana do Bolo durante el periodo de vigencia del plan 2021/2024 y porcentaje de mujeres superior al porcentaje de hombres.*

3.2.2. *Incremento del número de gestiones municipales realizables a través de la administración electrónica, con datos desglosados por sexo.*

3.3.1. *Número de acciones dirigidas al tejido empresarial local en relación a las necesidades de igualdad en el ámbito mercantil, mínimo una por anualidad 2021/2024.*

3.3.2. *Número de empresas (datos desglosados por sexo y responsabilidad de las personas participantes) que participan en acciones diseñadas para favorecer la igualdad en el mundo laboral.*

Actividades:

3.1.1.1. *Difusión a través de la web municipal y de otros canales oportunos del Plan de Conciliación de la Vida Personal, Familiar y Profesional de la Ciudadanía de Viana do Bolo durante todo el periodo de vigencia del plan.*

3.1.1.2. *Promoción de un servicio de atención a la infancia para la conciliación dirigido tanto a las personas menores como a la unidad familiar en su conjunto, con especiales dificultades para la conciliación.*

3.1.1.3. *Mantenimiento y aumento de plazas de los programas de conciliación en periodo escolar no lectivo y vacacional durante todo el periodo de vigencia del plan.*

3.1.2.1. *Elaboración de un registro con datos desglosados por sexos de las y de los progenitores que se encargan de las actividades de conciliación durante todo el periodo de vigencia del plan.*

3.1.2.2. *Acciones de corresponsabilidad y/o nuevas masculinidades, como, por ejemplo, la realización de talleres especialmente dirigidos a hombres en habilidades tradicionales de cuidados y tareas tradicionalmente ejecutadas por las mujeres durante todo el periodo de vigencia del plan.*

3.1.3.1. *Registro anual con datos desglosados por sexos y porcentaje por tramos de edad de niñas y niños usuarias de los servicios de conciliación.*

3.2.1.1. *Durante el periodo 2021/2024, promovida una campaña de “alfabetización digital” de la población del Ayuntamiento de Viana do Bolo para favorecer la realización de gestiones telemáticas y las relaciones entre Administración y administradas.*

3.2.1.2. *Estudio municipal acerca del número de gestiones que aún no están disponibles en la administración electrónica y habilitación de las que faltan antes de la finalización del III PIOM*

3.2.1.3. *Elaboración de registro con datos estadísticos desglosados por sexo acerca del número de gestiones municipales realizables a través de la administración electrónica.*

3.3.3.1. *Realización de acciones de sensibilización dirigidas al mundo empresarial acerca de la importancia de contar con políticas empresariales que favorezcan la igualdad y la conciliación laboral y familiar.*

3.3.2.1 *Registro de empresas (datos desglosados por sexo y responsabilidad de las personas participantes) que participan en acciones diseñadas para favorecer la igualdad en el mundo laboral.*

La Carta Europea para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la vida local, reconoce que la violencia de género (artículo 22) “afecta a las mujeres de manera desproporcionada, constituye una violación de un derecho humano fundamental y es una ofensa a la dignidad y a la integridad física y moral de los seres humanos”, naciendo de la idea de “superioridad de un sexo sobre el otro en el contexto de una relación desigual”. Las administraciones locales tienen que reforzar las políticas públicas que luchan contra esta lacra. Y este es uno de los propósitos fundamentales de este plan.

Objetivo específico: erradicar todas las formas de violencia de género en la sociedad del Ayuntamiento de Viana do Bolo.

Resultados esperados:

4.1. *Mantenimiento del número de 0/1 casos de violencia de género en el Ayuntamiento de Viana do Bolo en el periodo 2021/2024.*

4.2. *Mejorada la atención a las víctimas de VX durante el periodo de vigencia del plan, fortaleciendo la respuesta institucional del Ayuntamiento de Viana do Bolo, en materia de protección y atención integral, facilitando la respuesta de las usuarias.*

4.3. *Reforzada la sensibilización y concienciación de la sociedad del Ayuntamiento de Viana do Bolo sobre la violencia de género en todas sus formas y manifestaciones antes de la finalización de 2024.*

Indicadores objetivamente verificables:

4.1.1. *Mantenimiento del número de 0/1 denuncias de XV en el Ayuntamiento de Viana do Bolo con respecto a años anteriores.*

4.1.2. *Mantenimiento del número 0/1 órdenes de alejamiento en el Ayuntamiento de Viana do Bolo en el periodo 2021/2024 con respecto a años anteriores.*

4.2.1. *Número de personas (desglosadas por sexo y responsabilidad (personal técnico/voluntariado)) que reciben formación en VX cuando menos una por área técnica relacionada con la atención a víctimas de manera directa.*

4.2.2. *Número de medidas de discriminación positiva hacia las mujeres víctimas de VX del Ayuntamiento de Viana a la finalización del periodo de vigencia del III PIOM, 2024.*

4.2.3. *Número de servicios dirigidos directamente las mujeres víctimas de VX y a sus familias en el Ayuntamiento de Viana do Bolo durante el periodo de vigencia del plan.*

4.2.4. *Número de reuniones de la Mesa Interinstitucional contra la VX por cada anualidad del III PIOM.*

4.3.1. *Número de personas (desglosadas por sexo) que acuden a actividades de concienciación y solidaridad con víctimas de VX en Viana do Bolo durante el periodo de vigencia del III PIOM.*

4.3.2. *Por lo menos una actividad de prevención y sensibilización de la violencia de género en cada una de las anualidades del III PIOM.*

4.1.1.1. - 4.1.1.2. *Elaboración de registro-esquema actualizado de denuncias y orden de alejamiento vigentes en coordinación con las fuerzas del orden locales.*

4.2.1.1. *Realización de una programación formativa del personal técnico (policía local...) en igualdad en VX durante el periodo 2021/2024.*

4.2.2.1. *Inclusión de medidas de discriminación positiva en las ordenanzas municipales (físicas, de servicios municipales para favorecer la inclusión laboral...) para las víctimas de VX y sus familias durante todo el periodo de vigencia del plan.*

4.2.3.1. *Creación de una unidad especializada en VX dentro del personal o voluntariado que atiende los grandes eventos*

organizados por el ayuntamiento o con incidencia en su territorio (por ejemplo, el Carnaval).

4.2.3.2. Mantenimiento del servicio continuo de atención psicológica y jurídica dirigido a víctimas de violencia de género y a sus hijas e hijos, así como también las mujeres en situación de especial vulnerabilidad.

4.2.4.1. Elaboración de un protocolo para facilitar las reuniones de la Mesa Interinstitucional contra la Violencia de Género antes de la finalización de la primera anualidad del III PIOM.

4.2.4.2. Participación en las reuniones de la Mesa Intersindical contra la Violencia de Género durante todo el tiempo de vigencia del III PIOM.

4.3.1.1. Realización de campañas de sensibilización y concienciación (en alianza con diferentes agentes sociales) con carácter continuo a lo largo de todo el periodo de vigencia del plan xx/ xx para la sociedad en general y para el mundo educativo, haciendo especial hincapié, por ejemplo, en la incidencia de las nuevas tecnologías, autodefensa para mujeres y en la detección precoz de la VX.

4.3.2.1. Talleres de coeducación en el IES, en el CEIP y en las Asociaciones Municipales.

Cronograma

Acción fecha área objetivo resultado I.O.V.

Seguimiento y Evaluación

A Comisión de Seguimiento Municipal será la encargada de realizar una evaluación tanto intermedia (recomendable) como final (obligatoria) del III PIOM (aunque en este último caso podrá pedirse ayuda profesional externa), a través de los mecanismos que se ofrecen en este, a través de:

El check-list derivado del cronograma (tabla de seguimiento), las fichas de seguimiento generales (que se incluyen como anexos), aquellos mecanismos que se creen ad hoc para cada una de las acciones comprometidas.

Se recomienda realizar un informe de grado de ejecución y evaluación por cada anualidad, y no solo una evaluación final. Al efecto, y como mínimo, habrá de realizarse igualmente un plan operativo.

La evaluación continua se recomienda igualmente para detectar las posibles incidencias y/o desviaciones cuando la ejecución del plan aún permita actividades de corrección. Los datos que refleja el check-list derivado del análisis del cronograma será fundamental, tanto para la evaluación continua, como para la final. Sería responsable la Comisión de Seguimiento Municipal.

Conclusiones

Anexos

Ficha para actividades

Fichas de programación, seguimiento, evaluación

(aclaraciones)

Programación

Cada ayuntamiento decide cual es el momento óptimo para acometer el proceso de programación.

Deberá estar coordinado con el momento de elaboración de presupuestos.

Deberá estar coordinado con el momento de evaluación final.

Imprescindible su presencia en las agendas de los equipos.

Seguimiento

Proceso para conocer el grado de implementación del documento de programación, y para reflexionar sobre los éxitos y las dificultades existentes y los mecanismos de superación.

Decisión sobre el momento óptimo para acometer el proceso de seguimiento.

Es la creación de un momento y de un espacio para el asesoramiento y la reflexión. Proceso de mejora y de toma de decisiones.

Evaluación bien puede referirse a una evaluación de cumplimiento o a una evaluación de resultados.

Sirve para conocer en qué medida se cumplió con lo planificado.

Debe hacerse al finalizar el año, para disponer de resultados antes de la realización de la programación y coordinar con la definición de presupuestos.

Programación

Ficha de programación de acciones

Bloque 1: ubicación y descripción de la acción

Área:

Objetivo general: objetivo específico:

Resultado esperado:

Nombre de la acción:

Bloque 2: descripción de elementos básicos asociados a la acción

Enunciado:

Descripción:

Área/persona responsable:

Carácter de la acción:

Finalista/ continua todos los años / año

Actual

Mes de inicio y duración prevista:

Presupuesto estimado (código):

Colaboraciones:

Descripción resultado esperado:

Bloque 2: descripción de elementos básicos asociados a la acción enunciado:

Descripción:

Área/persona responsable:

Carácter de la acción: todos los años/ año

Finalista/continua

Actual

Grado de cumplimiento de la acción:

Total: parcial

Nulo mes de inicio y duración prevista:

Mes de inicio real y duración conocida en el momento del seguimiento:

Presupuesto estimado (código)

Presupuesto real en el momento del seguimiento

Dificultades encontradas para la implementación de la acción.

Causas de la diferencia entre lo programado y lo actuado.

Propuestas para el cumplimiento de la acción:

Ficha de evaluación de acciones

Bloque 1: ubicación y descripción de la acción

Área:

Objetivo general:

Objetivo específico:

Resultado esperado: nombre de la acción:

Bloque 2: descripción de elementos básicos asociados a la acción

Enunciado:

Descripción:

Área / persona responsable:

Carácter de la acción: todos los años / año

Finalista / continua

Actual grado de cumplimentación de la acción:

Total parcial

Nulo

Mes de inicio y duración prevista:

Mes de inicio real y duración real:

Presupuesto estimado (código):

Presupuesto ejecutado:



Dificultades encontradas para la implementación de la acción, causas de la diferencia entre lo programado y lo actuado:

Análisis del resultado esperado / resultado obtenido:

Dificultades encontradas para el cumplimiento de la acción:

Ruta para el archivo de las fuentes de verificación:

Tabla de seguimiento

Acción	fecha retraso	realizada
sí	no	sí no

Lg. fuentes de verificación

Glosario de términos

Atención a la diversidad: conjunto de medidas y acciones que tienen como finalidad adecuar la respuesta a las diferentes características y necesidades, ritmos y estilos de aprendizaje, motivaciones, intereses y situaciones sociales y culturales de toda la población. "Supone el reconocimiento de la otra persona, de su individualidad, originalidad y irrepetibilidad, e se inscribe en un contexto de reivindicación de lo personal, del presente, de las diferencias, del más próximo. (Mónica Rodríguez Cancio, UdC)

Discriminación positiva: actuaciones dirigidas a reducir las prácticas discriminatorias con el principal objetivo de buscar el equilibrio de sus condiciones de vida al general de la población, por ejemplo, creando cuotas.

Empoderamiento: proceso por el cual las mujeres toman conciencia de un mayor dominio y control sobre su propia vida, las circunstancias que la rodean y los elementos que forman parte de ella. Desde la perspectiva feminista, el empoderamiento de las mujeres supone transformaciones a nivel individual e innovaciones en los procesos sociales y estructurales que reproducen las circunstancias de subordinación y invisibilización femenina.

Estereotipos (y roles) de género: conjunto de ideas estereotipadas utilizadas para explicar el comportamiento de hombres y mujeres, como deben comportarse y los papeles que "deben" desarrollar en el trabajo, la familia y el espacio público, además de cómo deben relacionarse entre sí. El estereotipo es una idea generalizada basada en suposiciones de cómo es o debe ser una persona a partir de características como su sexo biológico, su orientación sexual o su identidad o expresión de género.

Feminismo: el feminismo es un conjunto heterogéneo de movimientos políticos, culturales, económicos y sociales que tienen como objetivo la búsqueda de la igualdad de derechos entre hombres y mujeres, y la eliminación de la dominación y violencia de los varones sobre las mujeres, además de una teoría social y política. La influencia del feminismo consiguió cambios en ámbitos como el derecho a la educación, el voto de las mujeres, el derecho al trabajo, la igualdad ante la ley o los derechos reproductivos, entre muchos otros.

Grupos de autoayuda: redes de apoyo que se conforman para superar un problema común a sus integrantes.

Igualdad de género: la igualdad de género es la capacidad legal, social y política de las mujeres y hombres para movilizar y gestionar todo tipo de recursos en condiciones igualitarias. También se denomina "igualdad de derecho" y "igualdad de

hecho", porque la sola promulgación de la igualdad legal no basta para mudar las costumbres y estructuras de la desigualdad. En este sentido para corregir este desequilibrio entre la igualdad legal y la igualdad real surge el concepto "igualdad de oportunidades" como principio jurídico y de "equidad de género".

Machismo: ideología que engloba el conjunto de actitudes, conductas, prácticas sociales y creencias destinadas a promover la superioridad del hombre por sobre la mujer.

Mainstreaming de género: la (re)organización, mejora, desarrollo y evaluación de los procesos políticos para incorporar, por parte de los actores involucrados normalmente en dichos procesos, una perspectiva de igualdad de género a todos los niveles y fases de todas las políticas.

Micromachismo: son pequeños gestos sexistas o machistas, algunos de ellos muy sutiles, que ayudan a perpetuar roles de género, machismo, violencia contra las mujeres, hipersexualización, etc.

Patriarcado: toda forma de organización social cuya autoridad se reserva exclusivamente al hombre o sexo masculino. En una estructura social patriarcal, la mujer no asume liderazgo político, ni autoridad moral, ni privilegio social ni control sobre la propiedad de cualquier clase.

Políticas públicas: son los proyectos/actividades que un Estado diseña y gestiona a través de un gobierno y una administración pública con fines de satisfacer las necesidades de una sociedad. También se puede entender como las acciones, medidas regulatorias, leyes, y prioridades de gasto sobre un tema, promulgadas por una entidad gubernamental.

Sororidad: se refiere a la hermandad entre mujeres con respecto a las cuestiones sociales de género.

Violencia de género: una violación de los derechos humanos y una forma de discriminación contra las mujeres, y designará todos los actos de violencia basados en el género que implican o pueden implicar para las mujeres daños o sufrimientos de naturaleza física, sexual, psicológica o económica, incluidas las amenazas de realizar dichos actos, la coacción o la privación arbitraria de la libertad, en la vida pública o privada.

Bibliografía/Webgrafía

Guía para el diseño, gestión y evaluación de planes locales para la igualdad. EUDEL (Asociación de municipios vascos) y EMAKUNDE (Instituto Vasco para la Mujer).

<https://violenciadegenero.igualdad.gob.es/>

<https://ww.edu.xunta.gal/portal/eres/diversidadeorientacion/1556>

<http://ww.educacion.udc.es/grupos/gipdae/documentos/congreso/viiiicongreso/pdfs/134.pdf>

<http://ww.fundacionmujeres.es> <http://ww.inmujer.gob.es>

<https://blog.oxfamintermon.Org>

<https://wwlifeder.Com>

<https://eres.wikipedia.org>

R. 2.883

