

II Plan Municipal
de Igualdade
de oportunidades
para Homes e Mulleres

Concello de
Cabeza de Bergantiños

Índice:

I. INTRODUCIÓN.	7
II. FUNDAMENTACIÓN.	10
III. MARCO XURÍDICO DA IGUALDADE.	12
A. Ámbito internacional.	
B. Ámbito estatal.	
C. Ámbito autonómico.	
D. Ámbito local.	
IV. SIGNIFICADO DA IGUALDADE.	17
A. Concepto de igualdad.	
B. As políticas de igualdade.	
C. Os plans de igualdade.	
V. O CONCELLO DE CABANA DE BERGANTIÑOS.	21
A. Contextualización territorial.	
B. Breve reseña histórica.	
C. A igualdade no Concello.	
VI. PRINCIPIOS INSPIRADORES.	34
VII. ÓBXECTIVOS.	38
VIII. ÁREAS DE ACTUACIÓN.	39
A. Sensibilización en igualdade.	
B. Participación política, social e económica.	
C. Educación.	
D. Emprego.	
E. Saúde.	
F. Conciliación da vida persoal, familiar e laboral.	
G. Violencia de xénero.	
IX. VIXENCIA.	53
X. SEGUIMENTO E AVALIACIÓN.	53
O CONCELLO EN IMAXES.	55
GLOSARIO DE TERMOS.	62
BIBLIOGRAFÍA.	67
PÁGINAS WEB.	67

Como alcalde do Concello de Cabana de Bergantiños son consciente dos obstáculos que hai na sociedade cara o logro dunha igualdade real entre os homes e as mulleres, por iso considero que desde a Administración Local, a máis cercana ós cidadáns e as cidadáns, estamos obrigados a traballar activamente para acadar este obxectivo, pois áinda que o avance acadado nos últimos tempos é visible, tenos que insistir día a día para conseguir erradicar a desigualdade de xénero todavía presente na sociedade.

As leis garantes a igualdade entre homes e mulleres, pero esta, en moitas ocasións, é unha igualdade formal, por iso, desde o Concello de Cabana de Bergantiños entendemos fundamental aprobar un II Plan Municipal de Igualdade que sexa unha ferramenta clave de intervención e que marque todas as accións municipais precisas para conseguir unha igualdade real.

Pero para garantir a eficacia deste II Plan Municipal de Igualdade que llege presentanos, precisamos a implicación sincera doutros organismos, institucións e de toda a sociedade.

Como Alcalde do Concello de Cabana de Bergantiños é para miñ unha satisfacción e un orgullo presentar este II Plan Municipal de Igualdade de Oportunidades para Homes e Mulleres, un Plan que inclúe compromisos específicos que estou seguro nos permitirán continuar avanzando en prol da igualdade efectiva e real entre as mulleres e os homes.

O alcalde do Concello de Cabana de Bergantiños,

D. José Muíño Domínguez.

Introdución :

Tradicionalmente na nosa sociedade veñen a existir uns roles establecidos en canto ás tarefas a desenvolver por un xénero ou outro (sociedade patriarcal). Deste xeito, mulleres e homes foron identificándose con espazos, valores, actitudes, estereotipos e intereses propios dos roles atribuídos a cada sexo na nosa sociedade.

O conxunto de pautas que o xénero impón a homes e mulleres restrinxen xeralmente a súa capacidade de elixir libremente, porque os/as empúxan a actuar conforme ao desexo social, e non en función dos seus xenuíños intereses. A cada xénero corresponde unha serie de tarefas determinadas, pero ademais, na sociedade patriarcal a relación entre os dous xéneros non é de igualdade, na medida en que o propio do xénero masculino adquire máis valor, o cal pon de manifesto unha relación de poder: a dominación do xénero masculino sobre o feminino.

O concepto de roles de xénero refírese, entón, ao conxunto de comportamentos e "funcións sociais atribuídas a mulleres e homes por ser dun ou doutro sexo. Comprenden as expectativas e normas que unha sociedade establece sobre como debe ser, actuar e sentir unha persoa en función de que sexa home ou muller, prefigurando así unha posición na estrutura social e presentando unhas funcións que se atribúen a que son asumidas diferencialmente por homes ou mulleres.

Os roles femininos son os relacionados con tódalas tarefas asociadas á reproducción, cría de fillas e fillos, coidados, etc. Están inscritos no ámbito doméstico fundamentalmente.

Os roles masculinos están asociados a tarefas que teñen que ver co produtivo, o mantemento e sustento económico, dentro do ámbito público, principalmente.

Co paso do tempo estes roles vense modificados pola incorporación da muller ao mercado laboral retribuído, o que supón que a asignación de tarefas debe sufrir unha reestruturación para adecuarse as novas necesidades (corresponsabilidade).

Tras detectar esta necesidade comienzan a desenvolverse políticas de intervención e educación cara á igualdade entre homes e mulleres, facendo fincapé no desenvolvemento de actuacións que teñan como línia principal de traballo a perspectiva de xénero. Resulta imprescindible garantir que mulleres e homes poidan acceder e participar nas diferentes esferas (económica, política, social, de toma de decisións...) e actividades (educación, formación, emprego...) sobre bases de igualdade. Para isto é necesaria a implicación dos poderes públicos, o que aparece recollido no artigo 9.º 2º da nosa Constitución: "Corresponde aos poderes públicos promover as condicións para que a liberdade e a igualdade do individuo e dos grupos nos que se integra sexan

reais e efectivas, remover os obstáculos que impidan ou dificulten a súa plenitude, e facilitar a participación de todos os cidadáns na vida política, económica, cultural e social".

A tenor do anterior o papel das Administracións Locais como entidades administrativas más cercanas ao/á cidadán/cidadá é fundamental.

Nesta liña o Concello de Cabana de Bergantiños ven traballar en distintas iniciativas no marco do I Plan Municipal para a Igualdade de Mulleres e Homes:

- Creación dunha "Unidade - Observatorio Municipal da Muller".
- Deseño e implementación de "Plans Sectoriais para a Igualdade de Oportunidades":
 - Integración Sociolaboral.
 - Participación Social.

- Integración de colectivos femininos en Risco de Exclusión Social.
- Erradicación da violencia por causas de xénero e promoción sociocultural da Muller.

Estas iniciativas comezan a dar os seus froitos no eido da igualdade entre xéneros e dende o Concello de Cabana de Bergantiños queremos dar continuidade ás políticas de igualdade coa implantación do II Plan Municipal de Igualdade.



Fundamentación:

Coa evolución da sociedade e o paso do tempo a imaxe das mulleres vese desvirtuada. Dende moi antigo as mulleres circunscribense ao ámbito privado onde teñen como papel principal nas súas vidas tarefas como a maternidade, a educación dos/das fillas e fillos, a organización e limpeza do fogar, a responsabilidade das relacións afectivas e o coidado das persoas en situación de dependencia.

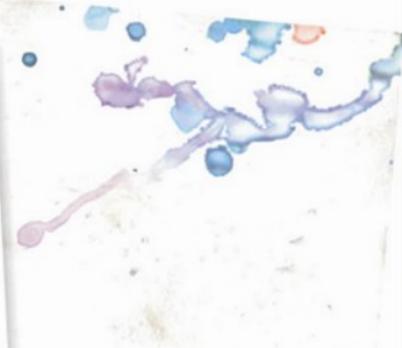
A pesar da paulatina incorporación da muller ao mercado laboral na actualidade segue a rexistrarse un desequilibrio entre mulleres e homes, entre a actividade reprodutiva e produtiva masculina e feminina. O acceso das mulleres ao mundo laboral segue impregnado de barreiras externas e internas vinculadas á condición de xénero.

A persistencia da atribución social de diferentes roles a mulleres e homes, as diferenzas en formación, as maiores dificultades para acceder e promover no emprego, as diferenzas

salariais, o aumento do número de denuncias sobre agresións e malos tratos, a feminización da pobreza, etc, xustifican a necesidade de xerar medidas que contribúan á sensibilización da sociedade cara á aplicación do principio de igualdade de oportunidades en todas as esferas da vida pública e privada.

Comeza así unha etapa de duro traballo na que se fai necesario converter en visibles os logros acadados polas mulleres, moitas veces ocultos aos ollos da sociedade. Ese compromiso social sen dúbida está a dar os seus froitos e son moitos os avances producidos, entre eles podemos destacar o realizado ao involucrar ás institucións públicas en prol da igualdade de oportunidades entre mulleres e homes.

O recoñecemento por parte das Administracións Públicas da existencia dunha desigualdade real entre mulleres e homes determinou a puesta en marcha do que hoxe coñecemos como políticas de igualdade, que teñen como obxectivo eliminar os obstáculos que dificultan a efectiva implantación dos dereitos e oportunidades que recollen as leis e normativas. Un dos instrumentos que materializan estas políticas son os plans municipais de igualdade.



Que é un plan municipal de igualdade?

Un Plan Municipal de Igualdade é un instrumento de traballo no que se establecen obxectivos e actuacións dirixidas a acabar coas situacionés de desigualdade das mulleres en todos os ámbitos da vida, e a acadar unha igualdade real e efectiva entre os homes e as mulleres do Concello.

Este II Plan de Igualdade de Oportunidades constitúe un instrumento de acción positiva que o Concello pon en marcha coa finalidade de continuar o traballo iniciado co I Plan Municipal de Igualdade e fa-

vorecer a promoción das condicións que fagan real e efectiva a igualdade de oportunidades entre os homes e as mulleres do Concello en diferentes ámbitos de actuación (familia, educación, sociedade, saúde, emprego... etc).

Non é pois unha mera declaración de intencións, senón unha ferramenta práctica de orientación da nosa política municipal con perspectiva de xénero.

Igualdade e Regulamentación xurídica

O dereito á igualdade entre mulleres e homes está garantido en numerosos marcos referenciais que se tiveron en conta para a elaboración e deseño do II Plan Municipal de Igualdade do Concello de Cabana de Bergantiños:

AMBIITO INTERNACIONAL

- Declaración Universal dos Dereitos Humanos (1.948):
 - Artigo 2º: "Cada individuo é titular de todos os dereitos e liberdades fixadas nesta declaración, sen distinción de ningún tipo, xa sexa raza, cor, sexo..."
- Convención para a Eliminación de todas as Formas de Discriminación contra a Muller, 1.979.
- IV Conferencia Mundial sobre as Mulleres de Beijing (China, 1.995):
 - Plataforma de acción: "Eliminar todos os obstáculos que dificultan a participación activa da muller en todas as esferas da vida pública e privada mediante a participación plena e en pé de igualdade no proceso de adopción de decisións nas esferas económica, social, cultural e política".
- Resolución Lexislativa do Parlamento

Europeo de 6 de Maio de 2.009 sobre a proposta de Directiva do Parlamento Europeo e do Consejo Europeo sobre a aplicación do principio de igualdade de trato entre homes e mulleres que exercen unha actividade autónoma, pola que se deroga a Directiva 86/613/CEE (COM (2.008) 0636 - C6-0341/2.008 - 2.008/0192 (COD)).

- Resolución do Parlamento Europeo de 7 de Maio de 2.009 sobre a integración da perspectiva de xénero nas relacións exteriores da UE e na consolidación da paz nos Estados (2.008/2198 (INI)) (2.010/C 212 E/07).
- Directiva 2.006/54/CE do Parlamento Europeo e do Consejo Eu-

ropeo de 5 de Xullo de 2.006 relativa á aplicación do principio de igualdade de oportunidades e igualdade de trato entre homes e mulleres en asuntos de empleo e ocupación (refundición).

- Folla de Ruta da Unión Europea para o período 2.006-2.010 no ámbito do emprego e política social.
- Directiva do Consello 2.004/113/CE de 13 de Decembro de 2.004 pola que se aplica o principio de igualdade de trato entre homes e mulleres ao acceso a bens e servizos e ao seu suministro.
- Directiva 2.002/73/CE do Parlamento Europeo e do Consejo Europeo relativa á igualdade de trato entre mulleres e homes nas condicións de traballo.
- Programas de Acción Comunitaria para a Igualdade entre Mulleres e Homes.



AMBITO ESTATAL

- Constitución Española:

- Artigo 9.º: "Corresponde aos poderes públicos promover as condicións para que a liberdade e a igualdade do individuo e dos grupos nos que se integra sexan reais e efectivas; remover os obstáculos que impidan ou dificulten a súa plenitude e facilitar a participación de todos os cidadáns na vida política, económica, cultural e social".

• Artigo 14º: "Os españois son iguais ante a Lei, sen que poida prevalecer discriminación algúns por razón de nacemento, raza, sexo, relixión, opinión o calquer outra condición ou circunstancia persoal ou social".

- Lei Orgánica 3/2007, do 22 de marzo, para a igualdade efectiva de mulleres e homes.

- Plan Nacional de Sensibilización e prevención da violencia de xénero 2.007-2.009.

- Plan estratéxico de igualdade de oportunidades 2.008-2.011.

- Lei 30/2003, do 13 de outubro, sobre medidas para incorporar a valoración do impacto de xénero nas disposicións normativas que elabore o Goberno.

- Lei 27/2003, do 31 de xullo, reguladora da orde de protección das vítimas de violencia doméstica.

- Lei orgánica 1/2.004, do 28 de decembro, de medidas de protección integral contra a violencia de xénero.

- Real Decreto 355/2004 polo que se crea un rexistro central para a protección das vítimas da violencia doméstica.

- Anteproxecto de Lei integral para a igualdade de trato e a non discriminación.

AMBITO AUTONOMICO

- Lei 7/2004, do 16 de xullo, galega para a igualdade de mulleres e homes.
- Lei 2/2007, do 28 de marzo, do traballo en igualdade das mulleres de Galiza.
- Lei 11/2007, do 27 de xullo, galega para a prevención e o tratamento integral da violencia de xénero.
- V Plan do Goberno Galego para a igualdade de mulleres e homes 2.007-2.010.
- Plan de fomento da corresponsabilidade.

AMBITO LOCAL

- I Plan Municipal para a Igualdade de Mulleres e Homes do Concello de Cabana de Bergantiños.



Significado de "Igualdade"

CONCEPTO DE IGUALDADE

A igualdade é o principio que concede idénticos dereitos a todos os seres humanos con independencia da súa raza, sexo, relixión, condición social, ideoloxía ou circunstancias persoais ou sociais.

Este concepto de igualdade inclúe a igualdade de oportunidades, a igualdade de acceso aos recursos, a igualdade no trato, a igualdade diante da lei, a igualdade de remuneración e a igualdade na realización das tarefas domésticas.

As políticas de igualdade de oportunidades son medidas que se poñen en marcha, sobre todo dende as institucións, co fin de mellorar a situación de discriminación de persoas e de grupos.

Neste marco interprétase a igualdade de oportunidades entre mulleres e homes como a ausencia de barreiras sexistas para a participación plena, sobre a base da igualdade, nas diferentes esferas e actividades sociais, económicas e políticas.

Para que mulleres e homes poidamos desenvolvemos como persoas libres e independentes debemos compartir, pois, obrigas e dereitos.

As desigualdades entre mulleres e homes non resultan beneficiosas para ningún, porque dificultan o desenvolvemento das cualidades das persoas, e, polo tanto, manterán unha situación inxusta e frean o desenvolvemento da nosa sociedade.

AS POLÍTICAS DE IGUALDADE

As Políticas de Igualdade de Oportunidades engloban as medidas postas en marcha dende as institucións públicas para a superación dos obstáculos que dificultan a plena participación das mulleres en todos os ámbitos da vida pública e privada.

Estas políticas son necesarias porque áinda que se logrou a igualdade legal, esto é, a ausencia de discriminación na lexislación vixente, áinda non se alcanzou a igualdade real, igualdade de trato como criterio en todas as prácticas sociais.

DA IGUALDADE LEGAL Á IGUALDADE REAL

As Políticas de Igualdade aparecen cara á segunda metade do século XX e actualmente estanse a desenvolver a todos os niveis administrativos e políticos, e tanto a nivel internacional como nacional, autonómico e local, dende o convencemento de que o desenvolvemento social e económico dun país pasa, na actualidade, por un equilibrio na participación de homes e mulleres en todos os ámbitos.

En España, a partir da Constitución de 1.978, se crea por Lei o primeiro organismo de Igualdade no ano 1.983, o Instituto da Muller, de dependencia pública e xestión autónoma. As súas políticas están encamiñadas, dende sempre, a eliminar as diferenzas por razóns de sexo e a favorecer que as mulleres non sexan discriminadas na sociedade. E a súa función é a promoción e o fomento das condicións que posibiliten a igualdade social de

ambos sexos e a participación das mulleres na vida política, cultural, económica e social.

Dende ese momento os avances en igualdade real son cada vez maiores e a aprobación o 22 de Marzo de 2.007 de Lei Orgánica 3/2.007 de Igualdade Efectiva entre Mulleres e Homes supón un paso moi importante no desenvolvemento das políticas de igualdade en España.

Esta Lei constitúise coma unha norma novedosa por varios aspectos, entre outros polo ambicioso dos seus obxectivos, por tratarse dunha norma con vocación integral e transversal que realiza un gran número de reformas lexislativas e pola previsión da implicación de moi variados axentes públicos e privados na consecución dos seus fins.

Pero ao marxe das leis unha das principais vías para a promoción da igualdade de xénero é o establecemento de políticas de igualdade. A súa aplicación permite a posta en marcha de:

- As medidas de acción positiva, que supoñen unha estratexia temporal destinada a remover situacións, prexuízos, comportamentos e prácticas que impiden a un grupo discriminado por razón de sexo acadar unha situación real de igualdade de oportunidades.

- A transversalidade de xénero, que é a acción de integrar a perspectiva de xénero nas políticas públicas, de tal forma que, como se sinala no texto da Plataforma de Acción de Beijing (párrafo 79) "os gobernos e o resto de actores deberían promover unha política activa e visible para integrar a perspectiva de xénero en todas as políticas e programas".

OS PLANS DE IGUALDADE

Os plans de igualdade comprenden un conxunto de medidas interrelacionadas coas que se pretende combater as desigualdades entre mulleres e homes en distintos ámbitos (económico, social, cultural, etc).

O primeiro Plan de Igualdade de Oportunidades entre Homes e Mulleres non aparece ata 1.988 e a partir dese momento as diferentes CCAA poñen en marcha os seus propios Organismos de Igualdade con potestadé para aprobar e executar plans de igualdade axustados á realidade das mulleres do seu territorio.

Un Plan Municipal de Igualdade é pois un instrumento de traballo no que se establecen actuacións dirixidas a mellorar as situacions de desigualdade das mulleres en todos os ámbitos da vida, e encamiñadas a lograr unha igualdade real e efectiva entre mulleres e homes, ubicada na propia contorna.



Contextualización Territorial

PRESENTACIÓN DO CONCELLO

O Concello de Cabana de Bergantiños ocupa parte do fondo da Ría de Corme e Laxe, dende Ponteceso ata o extremo oriental da praia de Laxe. A estrada comarcal 552, de A Coruña a Fisterra, toca o término municipal no seu extremo sur por A Piolla e Nantón. De aquí parte cara Cabana e cara a costa de pintorescas, ainda que accidentadas, vias. Máis cómodo para chegar a Cabana dende a capital da provincia é tomar unha destas dúas opcións: Desviarse en Carballo por Buño e Ponteceso (56 quilómetros dende A Coruña), ou ir ata Baio e de aquí por Borneiro (LC-430) a Cabana (72 quilómetros). Dende Santiago o camiño máis directo é por Santa Comba, Zas e Baio. A distancia é de 55 quilómetros.



Dentro das características xerais das Rías Altas ao municipio de Cabana de Bergantiños correspónelle a parte máis doce, pola súa posición no fondo da Ría, non tendo nada que ver co aspecto rudo e temido da Costa da Morte.

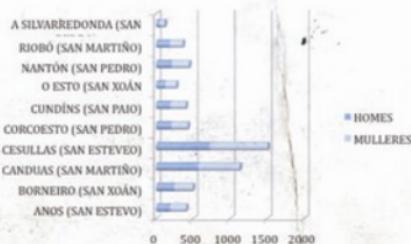
Pódese dicir que Cabana, dentro da Terra de Bergantiños á que pertence, é un balcón sobre a ría de Corme e Laxe, e mira de lonxe á dita Costa da Morte. Pero ademais de ser un municipio costeiro, as terras de Cabana penetran considerablemente cara ao interior, así uns quince quilómetros hai a voo de paxaro entre as praias de San Pedro e Rebordelo e a aldea de Padrín, ao sur do Concello.

A extensión de Cabana de Bergantiños é de 99,8 quilómetros cadrados, cunha poboación total de 4.985 habitantes, dos cales 2.459 son varóns (49,33%) e 2.526 mulleres (50,67%).

O Concello conta con dez parroquias: Anós, Borneiro, Canduas, Cesullas, Corcoesto, Cundíns, Esto, Nantón, Riobó e Silvaredonda. A distribución da poboación por parroquias é a seguinte:

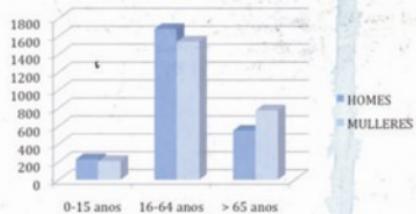
PARROQUIAS	POBOSACIÓN TOTAL	HOMENS		MULLERES
		HOMENS	MULLERES	
ANOS (SAN ESTEVO)	803	398	214	
BORNEIRO (SAN XOÁN)	496	250	246	
CANDUAS (SAN MARTIÑO)	1.121	572	557	
CESULLAS (SAN ESTEVEZO)	1.665	724	781	
CORCOESTO (SAN PEDRO)	426	207	221	
CUNDÍNS (SAN PAIO)	403	197	204	
O ESTO (SAN XOÁN BAUTISTA)	273	127	146	
NANTÓN (SAN PEDRO)	445	211	234	
RIOBÓ (SAN MARTIÑO)	362	180	173	
SILVAREDONDA (SAN PEDRO)	337	177	60	

DISTRIBUCIÓN DA POBOACIÓN POR PARROQUIAS



Atendendo aos datos do Instituto Galego de Estatística a distribución da poboación segundo grupos de idade é a seguinte:

- De 0 a 15 anos de idade: 8,8 % da poboación total.
- De 16 a 64 anos de idade: 64,61 % da poboación total.
- De 65 anos en adiante: 26,59 % da poboación total.



A idade media da poboación é de 48,1 anos de idade.

Historia

O nome do Concello foi no seu orixe Cesullas, parroquia onde estaba a aldea de Cabana, capital municipal, antes de pasar a O Bosque. A Casa Consistorial atópase na actualidade na ribeira da Ría, no lugar de A Carballa.

O asentamento dunha importante poboación prehistórica está suficientemente probado pola abundancia de castros e mámoas en todo o termo municipal. Cábana de Bergantiños é un dos concellos más destacados en Galicia porque no territorio cabanés se atopan dous importantes xacementos arqueolóxicos: o dolmen de Dombate, coñecido como a Catedral do megalitismo galego, e a castro A Cidá de Borneiro, un recinto castrexo mostra da cultura castrexa autóctona do noroeste peninsular. Non obstante, estas díñas xoias non deben facer esquecer as variadas e abundantes mostras de pegadas arqueolóxicas esparexidas por todo o Concello.

Existen así grandes concentracións de mámoas na Piolla (Nantón), en Borneiro e na Eirita (Aros). Hai mostras de todas as épocas arqueolóxicas: mámoas e antas da Idade de Pedra, cistas e petroglifos da Idade do Bronce; castros da Idade do Ferro; explotacións auríferas da época romana; e torres da Idade Media.





O territorio de Cabana de Bergantíños está dividido eclesiasticamente en dez parroquias. Cada unha delas conta coa súa respectiva igrexa matriz. Pero ademais, este Concello, como terra de sonadas romarías, posúe unha interesante nómina de capelas. Dalgúnhas, como a capela de San Marcos ou a de San Sebastián, só queda memoria na vella documentación ou das xentes.

O resto artístico relixioso máis destacado de Cabana de Bergantíños é o rosetón prerrománico da ermida de San Fins do Castro. Da época románica destacan os canzorros de Santo Estevo de Anos. Do estilo barroco salienta como xoia o retablo da pequena igrexa de San Martiño de Riobó.

Son pois terras poboadas dende moi antigo.

Cabana na actualidade

Cabana de Bergantiños é na actualidade un municipio no que a pesca, a agricultura e a gandería constitúense nas principais áreas de traballo, ainda que o sector servizos abarca a maioría do mercado de traballo, especialmente o turismo.

Os principais atractivos turísticos de Cabana son os que lle proporciona a súa paisaxe costeira, coas solitarias praias de San Pedro e Rebordelo, e a súa paisaxe interior, onde abundan os ríos troiteiros e a caza.

O solo é rico en minerais como o wolframio, rutilio, granito e pizarra. Hai indicios de explotacións romanas de cuarzo aurífero na parroquia de Corcoesto, que se intentou de novo traballar non hai moito tempo.



Cabana en Cifras

Se temos en conta os datos do Instituto Galego de Estatística destacamos que, por sectores, as afiliacións á Seguridade Social dos/das veciños e veciñas do Concello responden ás seguintes cifras:

Agricultura e pesca: 253.

Industria: 334.

Construcción: 442.

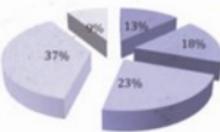
Servizos: 718.

Beneficiario/as de pensions non contributivas: 174.

Hai pois unha clara preeminencia do sector servizos, como estabamos a sinalar, seguido da actividade na construcción e a industria, cunha menor afiliación en sectores como a pesca e a agricultura.

AFILIACIÓN NA SEGURIDADE SOCIAL POR SECTORES

■ Agricultura e pesca ■ Industria ■ Construcción ■ Servizos ■ P.N.C



Se atendemos ás cifras do paro, destacamos os seguintes datos desagregados por sexos:

Agricultura: Homes 5 - Mulleres 6.

Industria: Homes 27 - Mulleres 95.

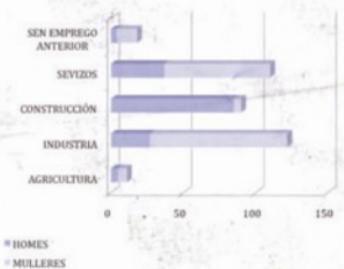
Construcción: Homes 85 - Mulleres 5.

Servizos: Homes 37 - Mulleres 73.

SEN EMPREGO ANTERIOR: Homes 4 - Mulleres 14.

Estas cifras veñen a confirmar os datos que se están a recoller no mapa dos municipios galegos.

CIFRAS DO PARO SEGUNDO O SEXO



Se atendemos ao paro rexistrado por idades destacamos entre os/as menores de 25 anos unha cifra total de 34, correspondéndose a 19 homes e 15 mulleres, e entre os/as maiores de 25 anos un total de 360, dos que 170 son homes e 190 son mulleres.

A taxa de actividade segundo sexos e por parroquias é a seguinte:

Anos (San Estevo): 65.7 para os homes e 54.1 para as mulleres.

Borneiro (San Estevo): 57.7 para os homes e 27.8 para as mulleres.

Canduas (San Martiño): 63.6 para os homes e 42.8 para as mulleres.

Cesullas (San Estevo): 67.8 para os homes e 49.9 para as mulleres.

Corcoesto (San Pedro): 64.1 para os homes e 40.7 para as mulleres.

Cundins (San Pedro): 51.5 para os homes e 33.5 para as mulleres.

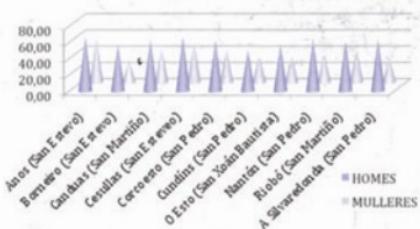
O Esto (San Xoán): 58.3 para os homes e 33.3 para as mulleres.

Nanón (San Pedro): 65.1 para os homes e 34.9 para as mulleres.

Riobó (San Martiño): 61.5 para os homes e 40.8 para as mulleres.

A Silvaredonda (San Pedro): 64.7 para os homes e 31.5 para as mulleres.

TAXA DE ACTIVIDADE SEGUNDO SEXOS E POR PARROQUIAS



No eido da educación tamén podemos destacar algúns datos tendo en conta a perspectiva de xénero.

Así, atendendo á distribución dos estudios dos/das maiores de 16 anos no Concello destacamos:

ESO, Educación Secundaria para adultos: 28 homes e 14 mulleres.

Bacharelato, BUP e COU: 28 homes e 37 mulleres.

Formación Profesional de grao medio ou equivalente: 17 homes e 13 mulleres.

Formación Profesional de grao superior ou equivalente: 16 homes e 15 mulleres.

Diplomatura universitaria, Arquitectura, Enxeñería Técnica ou equivalente: 26 homes e 30 mulleres.

Licenciatura universitaria, Arquitectura, Enxeñería ou equivalente: 16 homes e 25 mulleres.

Estudos de posgrao, máster, MIR ou análogo, doutoramento: 1 home e 4 mulleres.

Outros cursos: 22 homes e 40 mulleres.

A Igualdade no Concello

A Igualdade de Oportunidades entre mulleres e homes ten que ver co desenvolvemento das capacidades persoais dos homes e das mulleres para tomar decisións libremente, sen limitacións impostas por roles tradicionais e valorando e potenciando por igual as distintas condutas, aspiracións e necesidades.

Este concepto, significa garantir a posibilidade de que tanto homes como mulleres poidan acceder e participar igualitariamente en todas as esferas da vida pública (economía, toma de decisións, política, etc.) e na vida privada (ámbito doméstico e coidado de persoas).

A continuación, faremos unha exposición da situación do Concello de Cabana de Bergantiños en canto a igualdade extrapolada á organización municipal.

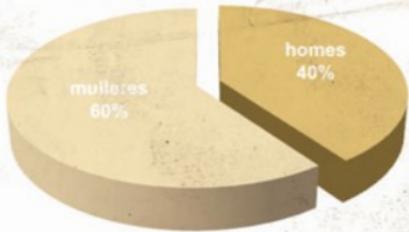


ORGANIGRAMA DO CONCELLO

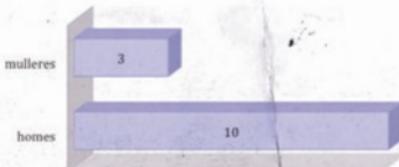
POSTO	SEXO
Alcalde	Home
Secretario	Home
Interventora	Muller
Tesoureira	Muller
Oficinas Centrais	Tres mulleres
Axente de Emprego e Desenvolvemento local	Dúas mulleres
Orientadora laboral	Muller
Arquitecto	Home
Policía local	Home
Informático	Home
Subalterno	Home
Servizos Sociais	Sete mulleres
Deportes	Catro mulleres Catro homes
Cultura	Catro homes

Fonte: www.concello-cabana.es

Traballadores do Concello



REPRESENTACIÓN MUNICIPAL



Conclusións

Todos estos datos referidos á poboación do Concello, e agás o referido ao número de mulleres e homes, que varía en cada un dos concellos de Galicia, son datos que se veñen a repetir en toda a nosa xeografía e que refiren as desigualdades reais que áinda están presentes na nosa sociedade, especialmente no marco da incorporación ao mundo do traballo produtivo.

Así, no Concello de Cabana de Bergantiños os datos son claros, as taxas de actividade e de paro veñen a reproducir o que estase a dar na meirande parte dos concellos galegos, cun papel secundario da muller no marco laboral e con máis dificultades ca o home á hora de incorporarse ao mercado de traballo, áinda que os avances son cada día maiores, e isto estase a notar tamén nas características da nosa poboación.

En canto á ocupación por sectores de actividade, continúanse a manter os estereotipos por razón de sexo, así temos unha maior presenza dos homes en sectores como a construcción ou a industria, en tanto que noutras como a agricultura non hai esas diferenzas, ao seren en Galicia un sector con elevados índices de ocupación feminina.

Principios Inspiradores

Principio de responsabilidade pública:

É tarefa dos poderes públicos comenzar a realizar cambios na concepción da igualdade por propia iniciativa, dotándose dos instrumentos que lles son propios en materia normativa e impulsando políticas activas que rematen con situaciones de estereotipos e roles asignados pola sociedade cun longo recorrido e un arraigo moi reafirmado na nosa sociedade.

Dende o punto de vista da igualdade formal, é responsabilidade dos poderes públicos lexislar normativas onde se reconózcan a igualdade plena os dereitos entre homes e mulleres, prohibindo todas as actuacións onde se estableza unha discriminación clara por razón de sexo, pero a responsabilidade pública ten que ir máis aló, e facer desta igualdade formal unha igualdade real.

Principio de Igualdade:

Partindo dunha fundamentación normativa xa na Constitución Española de 1.978 prohíbese explícitamente calquera discriminación por razón de sexo e obriga aos poderes públicos a promover as condicións para acadar unha realidade real e efectiva.

Aínda que é necesario que a legislación recolla o principio de igualdade para rematar coa discriminación directa por razón de sexo, únicamente isto non é suficiente para rematar coas prácticas discriminatorias, xa que a maior presenza das mulleres no mundo laboral non significa que se acabe coa desigualdade.

As mulleres incorporáronse ao mercado laboral sen abandonar o seu rol reprodutivo e isto determina a forma en que participan nel, encontrándose numerosas barreiras.

Principio de tolerancia:

Cando establecemos calquera tipo de relación esta debe ter como base o respecto mutuo entre as partes que inicián a mesma, ben sexa individual, grupal, colectiva ou dunha sociedade completa. Este respecto fundáméntase na tolerancia cara aos/as demáis tendo en conta a súa integridade e as condicións e circunstancias que rodean a cada persoa individualmente e a fan única.

A tolerancia é unha actitude activa de recoñecemento dos dereitos humanos universais e as liberdades fundamentais dos/das demáis. En ningún caso pode utilizarse para xustificar o quebrantamento dos valores fundamentais. As prácticas tolerantes han de ser levadas a cabo por individuos, grupos , comunidades e Estados.

Principio de integración da perspectiva de xénero:

Detectar as causas reais das desigualdades e loitar contra elas debe converterse nun obxectivo prioritario a acadar pola sociedade, transformando todas estas accións dun xeito pragmático para que logren operativizarse.

¿QUÉ FACER PARA CONSEGUILA?		¿QUÉ SE LOGRARÁ?
IGUALDADE FORMAL	Crear normativas que recoñezan a igualdade plena de dereitos entre mulleres e homes.	Eliminar todas as formas de discriminación explicitamente recollidas nas leis.
IGUALDADE REAL	Prohibir dende a normativa a discriminación por razón de sexo.	
	Intervir sobre os obstáculos culturais, sociais e de calquer outro tipo para reducir as diferenzas sociais existentes.	Acabar coa discriminación, tanto directa como indirecta, nas prácticas sociais.
	Desenvolver medidas correctoras, incentivadoras, de promoción da igualdade dende as políticas públicas.	

A igualdade de oportunidades entre mulleres e homes preséntase como o ideal de toda organización social. A pesar diso, a igualdade ten dúas dimensións moi distintas xa que áinda que na nosa sociedade actual hai un recoñecemento formal dela, isto na práctica, non significa que exista unha igualdade real.

A igualdade formal supón o recoñecemento xurídico da igualdade, incluíndo a non discriminación por razón de sexo e conséguese cun tratamento igualitario a homes e mulleres nas leis, ademais da prohibición de discriminar algúen pola súa pertenza a un ou outro sexo.

A igualdade real require da interposición de medidas para así, garantir unha igualdade efectiva. Este tipo de igualdade conséguese apartando da sociedade todos os obstáculos culturais que impiden a súa consecución, incorporando medidas que incentiven e propicien ese cambio social. Coa igualdade formal garantímos a eliminación das discriminacións di-

rectas, que son aquelas que dan un tratamento diferencial evidente e negativo ás mulleres polo simple feito de ser. Este tipo de discriminación foi erradicada da maioría dos textos legais de todos os organismos internacionais, e da maioría dos estados democráticos actuais. A pesar diso, a forza das tradicións culturais na sociedade perpetúa as chamadas discriminacións indirectas, que son aquelas que atentan contra os dereitos das mulleres dun modo moito más suíl, que só poden ser erradicadas cunha igualdade real.

O Tribunal de Xustiza Europeo, nas súas sentenzas, definiu esta discriminación como a que se produce cuando, “aplicándose una norma que en principio non é discriminatoria entre mulleres e homes, se dá un resultado desigual que prexudica especialmente a un dos性os”.

Principio de equilibrio:

Para o deseño de políticas activas hai que ter en conta expresamente a contextualización onde van a ir enmarcadas, dese xeito é prioritario coñecer a realidade social para desgranar as características da poboación destinataria, obxectivos, metodoloxía, e todo o preciso para o deseño dunha política equilibrada e eficaz.



Obxectivos

OBXECTIVO XERAL:

- Dar continuidade as políticas de perspectiva de xénero implantadas co I Plan Municipal de Igualdade instrumentando esta acción mediante o II Plan Municipal de Igualdade do Concello de Cabana de Bergantiños.

OBXECTIVOS ESPECÍFICOS:

- Impulsar un modelo social e de convivencia entre ambos sexos baseado na igualdade entre homes e mulleres e nun reparto equitativo e negociado das responsabilidades familiares e domésticas.
- Aplicar a igualdade de oportunidades dun xeito transversal na sociedade do Concello.
- Modificar os estereotipos de xénero consolidados nosa sociedade.
- Consolidar unha estrutura municipal para promover e integrar a dimensión da igualdade de oportunidades nas políticas municipais.

- Ofrecer formación laboral ás mulleres e incrementar as súas posibilidades de emprego e inserción laboral.
- Promover a participación activa das mulleres nos ámbitos político, social e económico
- Sensibilizar e formar en educación para a igualdade entre homes e mulleres á comunidade escolar.
- Atender ás necesidades e ás demandas de saúde das mulleres.



Áreas de
Actuación

Os cinco principios inspiradores van a ordenar e articular o contido do II Plan Municipal de Igualdade do Concello de Cabana de Bergantiños coas áreas de actuación que componen o contido do Plan.

Estas áreas son:

- a) Sensibilización en igualdade.
 - b) Participación política, social e económica.
 - c) Educación.
 - d) Emprego.
 - e) Saúde.
- f) Conciliación da vida persoal, familiar e laboral.
 - g) Violencia de xénero.



Sensibilización en igualdade

O coñecemento sobre a igualdade e o sustento da boa acción é a base do exercicio dunha xustiza social onde se considera a todas as persoas baixo os mesmos criterios sen aplicar aspectos que diferencien a uns dos outros e se fundamenten unha situación discriminatoria. Inculcar os valores de igualdade para evitar estas situación discriminatorias, principalmente as fundamentadas no xénero, é o pi-lar fundamental desta área.

OBXECTIVOS

Sensibilizar a poboación en materia de igualdade

Sensibilizar ao personal da administración local

Sensibilizar a infancia e mocidade na materia de igualdade

ACTUACIONES

-Difundir o II Plan Municipal de Igualdade de oportunidades do Concello de Cabana de Bergantiños en todo o seu ámbito territorial (dipticos, mesas informativas, etc).

-Incluir módulos transversais de sensibilización en igualdade nas diferentes accións formativas nas que participen veciños e veciñas do Concello.

Eliminar a utilización da linguaxe sexista da normativa e actos públicos do Concello

Dar continuidade ao Servizo da Unidade - Observatorio Municipal da Muller

Impartir formación en igualdade aos/as profesionais da administración local.

Desenvolver obradoiros de coedición nos centros educativos do Concello atendendo aos distintos tramos de idade.

Campañas sobre o sexismo dos xoguetes e a transmisión de roles e estereotipos sexistas.

Promover a continuidade da Escola de Pais e Nais e favorecer a formación das familias en igualdade.

Participación política, social y económica

Ao longo da historia o papel das mulleres sempre estivo relegado a un segundo plano, ainda que a súa implicación e dedicación foi relevante no desenvolvemento desa historia contribuíndo a un total enriquecemento nos ámbitos políticos, sociais, de investigación e literarios por citar algúns de eles.

OBXECTIVOS

Promover o aumento da participación das mulleres nos ámbitos político, económico e social

ACTUACIONES

- Organizar sesións informativas para o fomento do asociacionismo: creación, organización e xestión de asociación.
- Fomentar a creación e consolidación de redes de mulleres empresarias, asociacións de mulleres, etc.
- Tender a un equilibrio de xénero nos postos de responsabilidade política.
- Incentivar a realización de obradoiros, programas de lecer e formativos en xeral que favorezan o desenvolvemento de habilidades sociais, assertividade, autoestima e creatividade das mulleres do Concello en función das súas capacidades.
- Aproveitar os espazos culturais e comunitarios nos que participan activamente os/as veciños e veciñas para realizar actividades que favorezan a igualdade de xénero.
- Favorecer encontros con asociacións de mulleres doutros municipios para intercambiar experiencias.

Educación

A coeducación é unha das ferramentas máis útiles para poder acabar coa desigualdade transformando así a realidade.

A escola, en tanto que formadora de actitudes de nenos e nenas, constitúe unha plataforma excelente para a superación dos prexuízos sexistas e para a provocación dun cambio en profundidade das estruturas e das prácticas sociais non desexables. Isto lévanos a facer reflexión global importante sobre que ensinamos, como o ensinamos, a onde nos diriximos en cada paso que damos. Na escola é posible contribuir aos procesos de socialización do alumnado evitando estereotipos sexistas.

OBXECTIVOS

Inculcar nos centros educativos do Concello os contidos da igualdade de oportunidades.

ACTUACIONES

- Programar sesións informativas nos centros educativos con contidos de coeducación adecuados os ciclos de ensino.
- Obradoiros de coeducación para a infancia.
- Obradoiros de coeducación para a mocidade:
- Favoreceremos a coeducación empregando novas ferramentas que sexan atractivas para os/as mozos e mozas (novas tecnoloxías, técnicas audiovisuais, etc).

- Deseñar dun díptico informativo para distribuir aos pais e ás nais mediante as ANPAS para informar da necesaria iniciativa de xénero no fogar.
- Crear un grupo de apoio específico para nais e pais nos casos de acoso escolar a través da Escola de Pais e Nais.

- Crear un grupo de apoio específico para alumnas e alumnas que sexan vítimas do acoso escolar.

Emprego

En todas as épocas históricas pódese constatar a achega do traballo feminino.

As mulleres traballaron como campesiñas, fiadoras, subministrando auga e leña ao fogar, como obreiras na industria, como artesás... e, sobre todo, desempeñando as tarefas domésticas. As mulleres traballaron sempre pero, non obstante, a súa achega frecuentemente permanece oculta e invisible para a historia. Así acontece ao amparo da Revolución Industrial, cando se producen unha serie de cambios sociais que limitan a actividade da maioría das mulleres ao espazo privado do fogar. No ámbito do doméstico as mulleres realizan funcións relacionadas co coidado e mantemento do fogar e das persoas que integran a familia e, co mantemento e preservación das tradicións, usos e costumes que conforman os sinais de identidade dunha colectividade.

A partir deste momento consolídase unha división sexual do traballo, que

se concreta na creación de dúas esferas ben diferenciadas.

A esfera pública, ligada á producción mercantil. É o mundo das relacións públicas, sociais, políticas e culturais. Unha esfera pública adxudicada ao home.

A esfera privada, ligada fundamentalmente á reproducción e producción para o consumo directo no ámbito familiar. É o mundo dos sentimientos, do coidado das persoas integrantes do núcleo familiar. Unha esfera pública adxudicada á muller.

En España encontrámonos que ata principios dos anos sesenta non se recoñecía por lei o dereito das mulleres ao traballo remunerado, e ainda houbo que esperar ata mediados da década dos setenta para que desaparecese a obriga de dispoñer do permiso do marido ou pai para que as mulleres puidesen acceder a un emprego. Ese dereito queda rexistrado no artigo 35 da Constitución Española: "Todos os

españóis teñen o deber de traballar e o dereito ao traballo, á libre elección de profesión ou oficio, á promoción a través do traballo e a unha remuneración suficiente para satisfacer as súas necesidades e as da súa familia sen que en ningún caso poida facerse discriminación por razón de sexo". Eliminar a desigualdade laboral das mulleres require a posta en marcha de intervencións dirixidas, entre outras, a promover a súa incorporación ao mercado de traballo e realizadas dende un enfoque de xénero (é dicir, que teñan en conta a situación de partida das mulleres, as súas necesidades e expectativas), beneficiando non só ás mulleres senón á sociedade no seu conxunto. Que mulleres e homes participen de xeito igualitario no mercado de traballo permite aproveitar mellor a capacidade de todas as persoas, sen que existan roles ou estereotipos que as condicíonen.

Actualmente introdúcense algúns cambios de xeito paulatino, como é o carácter obligatorio do acceso a educación dun xeito xeneralizado,

que outorga unhas posibilidades ás mulleres e aos homes que fai uns anos non existían xa que as prioridades sobre a educación e as necesidades eran diferentes.

Este acceso masivo a educación incrementa o grado de cualificación co que se rematan os estudos, polo que a incorporación ao mundo laboral incrementase considerablemente respecto as décadas anteriores. Aínda así, a incorporación da muller é lenta e complicada, encasillándose en postos tradicionalmente femininos e estando o acceso para os postos de alta responsabilidade e directivos case restrinxidos para os homes.

OBXECTIVOS

Profundizar no estudio das desigualdades existentes no mercado de traballo.

Mellorar as condicíons de empregabilidade das mulleres a través da información, formación e orientación laboral.

Apoiar a creación e o fortalecemento das iniciativas empresariais desenvolvidas por mulleres.

ACTUACIÓNS

- Establecer una liña de estudio que analice a situación sociolaboral e as condicíons laborais das mulleres no Concello
- Establecer un sistema de indicadores, desagregados por sexo, que permita avaliar a evolución de mulleres e homes no mercado de traballo.

- Ofrecer ás mulleres a posibilidade de reforzar os seus coñecementos profesionais mediante a impartición de accións formativas.
- Impartir cursos de formación de especialidades más masculinizadas.
- Ofrecer programas de respiro para as mulleres con persoas ao cargo en situación de dependencia.

- Ofrecer ás mulleres a posibilidade de reforzar os seus coñecementos profesionais mediante a impartición de accións formativas.
- Impartir cursos de formación de especialidades más masculinizadas.
- Ofrecer programas de respiro para as mulleres con persoas ao cargo en situación de dependencia.

Saúde

No preámbulo da Constitución da Organización Mundial da Saúde, adoptada pola conferencia Sanitaria Internacional, celebrada en Nova York do 19 de xuño ao 22 de xullo do 1946, definese a saúde como "un estado de completo benestar físico, mental e social, e non soamente a ausencia de afeccións ou enfermedades". Segundo os datos recollidos polo "Libro de la salud" (OMS) o estilo de vida é o factor que en maior medida determina a nosa saúde, cun peso específico que representa o 43%, seguido da herdanza xenética (27%) medio ambiente ou contorna (19%) e o sistema sanitario (11%).

Aínda que as mulleres teñen maior esperanza de vida respecto aos homes (84 anos as mulleres e 76,8 anos os varóns), manifestan peor estado de saúde dado quie a súa calidade de vida vese diminuída pola combinación de factores sanitarios e sociais que inciden na súa saúde.

Por exemplo, as mulleres, relacionadas co rol de coñadoras como consecuencia da maternidade e do proceso de socialización diferencial de homes e mulleres, teñen unha gran importancia na saúde da sociedade en xeral; como contrapartida, ás veces, subordinan a propia saúde o benestar da súa parella, fillos ou fillas ou persoas dependentes que estean o seu coñado. Como consecuencia, as mulleres amosan máis tendencia a sufrir cefaleas, mareos sen causa orgánica, fatiga, dor nas costas, angustia, insomnio, dores articulares ou problemas psicoafectivos.

OBXECTIVOS

Mellorar as condicións físicas e psíquicas das mulleres, atendendo as necesidades específicas

Impulsar campañas de promoción de hábitos saudables

ACTUACIONES

- Realizar campañas de prevención de enfermedades características (osteoporose, cancro de mama, fibromialxia, trastornos hormonais...)
- Habilitar un centro de información sobre Planificación Familiar
- Programar actividades que contribúan cunha sensación de benestar físico e emocional.

- Programación de charlas informativas polos centros educativos do concello, dirixidos as mozas e mozos, sobre unha educación sexual saudable.
- Xornadas preventivas sobre hábitos alimentarios saudables, dirixidas a adolescentes.

Conciliación da vida laboral e familiar

As economías dos países desenvolvidos require unha organización e distribución do traballo que posibilite a conciliación da vida laboral e persoal. Esta realidade constitúe un factor que promove o benestar e a calidade de vida das persoas, mellora a produtividade das empresas e garante a longo prazo o crecemento económico.

Por iso debemos lograr unha resposta social onde todas e todos esteamos implicados, dende as administracións públicas, pasando polas empresas ata as cidadás e cidadáns.

A incorporación das mulleres ao mercado de traballo induciu un dos cambios máis profundos na sociedade contemporánea, como xa vimos comentando anteriormente, crea unha situación que require deseñar e executar medidas que compensen

as desvantaxes que sufren as mulleres respecto ás condicións de acceso e participación no mercado de traballo e permitan que todas as persoas poídan desenvolverse profesionalmente en condicións de igualdade.

Outro cambio a destacar é o aumento da esperanza de vida e o crecente envellecemento da poboación coas necesidades de dependencia que diso se derivan, dificultando non só o acceso ao traballo, senón dando lugar a unha distribución desigualitaria de responsabilidades, tarefas familiares e domésticas impedindo o dereito de mulleres e homes a desenvolverse plenamente en todas as esferas da vida pública e privada.

OBXECTIVOS

Fomentar a corresponsabilidade de mulleres e homes na asunción de tarefas domésticas e no coidado e atención a persoas en situación de dependencia.

ACTUACIONES

- Fomentar a realización de campañas de sensibilización, dirixidas ao alumnado dos centros educativos para promover a corresponsabilidade na repartición das responsabilidades familiares.
- Realizar charlas e seminarios dirixidos á poboación adulta sobre a conciliación da vida laboral e persoal e talleres para que os homes adquirisen as habilidades e coñecementos necesarios para poder asumir a realización das tarefas domésticas e reflexionar sobre os roles de xénero, co obxectivo de alcanzar a corresponsabilidade.
- Fomentar o desenvolvemento de actividades conxuntas de todos os membros da familia, en colaboración cos distintos organismos e servizos da corporación local, co fin de impulsar a corresponsabilidade das tarefas domésticas e o coidado das persoas dependentes.

Impulsar campañas de promoción de hábitos saudables

- Impulsar un aumento no número de prazas en centros de atención a menores de 0 a 3 anos e para persoas en situación de dependencia .
- Ampliar os servizos de atención a persoas dependentes destinados ás/os habitantes de Cabana de Bergantiños que participen nos programas de formación organizados ou xestionados polo Concello.
- Apoiar o desenvolvemento de actividades extraescolares durante o horario de traballo e en períodos vacacionais.
- Facilitar espazos lúdicos e/ou deportivos con persoal cualificado que contribúa á conciliación da vida laboral e persoal.

Violencia de xénero

A violencia de xénero constitúe hoxe en día unha civa social pola que se ven afectadas mulleres de todo o mundo polo mero feito de ser muller.

Para conseguir a erradicación deste problema requírese da implicación do maior número de axentes e organismos sociais, así como da execución de medidas que, de forma integral e multidisciplinar, ofrecan solucións ás necesidades das mulleres vítimas desta violencia.

Segundo os datos manexados pola OMS, entre un 15% e un 71% das mulleres sufrieron violencia física ou sexual infrinxida pola súa parella nalgún momento das súas vidas. Estes abusos, que se dan en todas as clases sociais e en todos os niveis económicos, tradúcense en graves consecuencias para a saúde psíquica, física e social da muller. Algunhas estudos apuntan que ata un quinto do total das mulleres expresan que sufrieron abusos sexuais antes dos 15 anos.

OBXECTIVOS

Prevención de situaciones de violencia de xénero

Desenvolver recursos específicos para a atención a vítimas

ACTUACIONES

- Difusión dunha campaña divulgativa dos recursos de atención as situacións e vítimas da violencia de xénero.
- Elaborar estudos sobre a situación da violencia de xénero e as repercuisións directas e indirectas sobre as vítimas da violencia.
- Apoiar a formación especializada de profesionais de distintas áreas, para a detección precoz de casos de violencia de xénero e poder derivar ás vítimas.
- Destinar un equipo multidisciplinar a atención directa das vítimas de violencia de xénero.
- Habilitar lugares de residencia alternativos o domicilio para as vítimas de violencia de xénero.
- Desenvolver un Protocolo Municipal de atención integral ás vítimas de violencia de xénero.

Vixencia do Plan

A duración e vixencia do Plan extenderase do 2010 ao 2014.

Seguimento e Avaliación

Para o seguimento do Plan utilizaremos un instrumento de valoración das accións que foron deseñadas en cada un dos obxectivos, dentro das árees de actuación plantexadas.

Este instrumento conterán os seguintes ítems:

- Nome da acción e área de actuación.
- Organismo ou entidade responsable.
- Obxectivos da mesma
- Lugar de impartición.
- Poboación destinataria.
- Incidencias da actividade.
- Valoración.

O proceso da avaliação constará de varias fases de execución.

Fase inicial

Tras a implantación do I Plan Municipal para a Igualdade de Mulleres e Homes no Concello de Cabana de Bergantiños, valoraremos o impacto que este tivo na sociedade bergantiñana, analizando os resultados da avaliação do mesmo, en correspondencia cos obxectivos iniciais.

Fase de Execución

Realizarase unha recopilación do instrumento deseñado para o seguimento de todas as accións executadas

durante a implantación do II Plan de Igualdade.

Fase Final

Comprobar a adecuación dos obxectivos plantexados no II Plan de Igualdade cos resultados finalmente obtidos.

O Concello en Imaxes



Cruceiro do Padrón



Torre da Penela

Canzorros-Santo Estevo



Capela da Eirita





Curso de Cocina



Curso de Cocina



Curso Cuidando ao
Cuidador



Limpeza de Imóveis



Meniñeiro





Musicoterapia



Supervivencia doméstica
para adolescentes



Tapiceria

Glosario de Termos

Acción positiva:

Son medidas específicas, a favor das mulleres, para corrixir situacións patentes de desigualdade de feito respecto dos homes, co fin de facer efectivo o dereito constitucional da igualdade. Tales accións, que serán aplicables en tanto subsistan as devanditas situacións, haberán de ser razonables e proporcionadas en relación co obxectivo perseguido en cada caso. (LOI-EMH, artº 11).

Conciliación:

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

Non obstante, é un concepto que, tradicionalmente apareceu ligado, en exclusiva, ás mulleres, polo que é necesario transcender o seu significado para lograr unha auténtica "corresponsabilidade", prestando especial atención aos dereitos dos homes nesta materia, evitando que as

mulleres sexan as únicas beneficiarias dos dereitos relativos ao coidado de fillos e outras persoas dependentes, xa que a asunción en solitario, por parte das nais, destes dereitos entra en colisión co seu dereito de acceder e permanecer no emprego.

Corresponsabilidad:

Concepto que vai máis alá da mera "conciliación" e que implica compartir a responsabilidade dunha situación, infraestrutura ou actuación determinada. As persoas ou axentes corresponsables posúen os mesmos deberes e dereitos na súa capacidade de responder polas súas actuacións nas situacións ou infraestruturas que están ao seu cargo.

Democracia Paritaria:

Forma de organización social e política na que existe igualdade en participación e dereitos dos distintos colectivos que componen a sociedade e que deben formar parte dos órganos decisarios e de goberno.

O concepto Democracia Paritaria, definese, operativamente, como unha representación equilibrada de homes e mulleres, de forma que ningún dos dous sexos teña unha presenza maior ao 60% nin menor ao 40%.

Desagregación de datos por sexo:

Leva consigo a recollida e desagregación de datos e, de información estatística, por sexo. Iso permite unha análise comparativa de calquera cuestión, tendo en conta as especificidades do xénero.

Discriminación Directa:

Considérase discriminación directa por razón de sexo a situación en que se encontra unha persoa que sexa, fose ou puidese ser tratada, en atención ao seu sexo, de xeito menos favorable que outro en situación comparable. (LOIEMH, art.^º 6.1).

Discriminación Horizontal:

Significa que ás mulleres se lles facilita o acceso a empregos ou estudos que se presupónen típicamente femininos -servizos ou industrias de menor desenvolvemento-, ao tempo que encontran obstáculos e dificultades para asumir ocupacións que, socialmente, séguense considerando masculinas, ligadas á producción, a ciencia e os avances das tecnoloxías.

Discriminación Indirecta:

Considérase discriminación indirecta por razón de sexo a situación en que unha disposición, criterio ou práctica aparentemente neutros pon a persoas dun sexo en desvantaxe particular con respecto a persoas do outro, salvo que a devandita disposición, criterio ou práctica, poidan xustificarse obxectivamente en atención a unha finalidade lexitima e que os medios para alcanzar a devandita finalidade sexan necesarios e axeitados. (LOIEMH, art.^º 6.2).

Discriminación Vertical:

É tamén coñecida como "teito de cristal" e é aquela que establece límites ás posibilidades de ascenso laboral das mulleres. Este fenómeno recoñece que se rexistra unha democratización no acceso a diversos postos de traballo por parte de as mulleres, pero advírtelo que os postos relacionados coas posibilidades de decisión seguen sendo patrimonio dos homes.

Diversidade de Xénero:

Formula a necesidade de incorporar os valores de xénero como un modo útil de abordar a complexidade e ambigüidáde de diferentes ámbitos. As mulleres non son consideradas como un grupo desfavorecido, como un colectivo, que reivindica dereitos, senón como suxeitos que teñen valores que achegar á sociedade, en xeral.

Empoderamento:

Término acuñado na Conferencia Mundial das Mulleres en Beijing, en 1995, para referirse ao aumento da participación das mulleres nos pro-

cesos de toma de decisións e acceso ao poder. Actualmente, esta expresión leva consigo tamén outra dimensión: a toma de conciencia do poder que, individual e colectivamente, ostentan as mulleres e que ten que ver coa recuperación a súa propia dignidade como persoas.

Igualdade de Xénero/ Discriminación de Xénero:

A igualdade de xénero enténdese como unha relación de equivalencia no sentido de que as persoas teñen o mesmo valor, independentemente do seu sexo, e por iso son iguais. É undereito fundamental que se apoia no concepto de xustiza social. Implica, polo tanto, a ausencia de toda forma de discriminación por razón de sexo. Emprégase o termo discriminación de xénero para aludir a unha situación na que unha persoa ou un grupo de persoas recibe un trato diferenciado en razón do seu sexo, o que condicionaría que lle sexan recoñecidos máis ou menos dereitos e oportunidades.

Igualdade de Oportunidades:

Principio que presupón que homes e mulleres teñan as mesmas garantías de participación plena en todas as esferas. É un concepto básico para a aplicación de a perspectiva de xénero, posto que se busca beneficiar por igual a homes e mulleres, para que estes e estas poidan desenvolver plenamente as súas capacidades e mellorar as súas relacións (tanto entre ambos os dous sexos, coma tamén, co ámbito que lles rodea).

Impacto de xénero:

Consiste en identificar e valorar os diferentes resultados e efectos dunha norma ou unha política pública nun e outro sexo, co obxecto de neutralizar estes para evitar os seus posibles efectos discriminatorios.

Modelo de Igualdade en Feminino:

Modelo que ten como obxectivo a calidade de vida de toda a poboación.

Isto require a plena integración dos homes nas actividades non remuneradas. Dado que estas actividades requieren unha dedicación variable ao longo da vida activa, a estrutura sociolaboral debe adecuarse ás necesidades de homes e mulleres que asumen en condicións de igualdade o traballo familiar doméstico, que permita realizar a actividade mercantil e non mercantil, mantendo un equilibrio harmónico para todas as persoas.

Modelo de Igualdade en Masculino:

Ten como obxectivo a igualdade na participación no mercado laboral. Representa que as mulleres irían progresivamente integrándose no mercado de traballo, participando no emprego en igualdade de condicións que os homes. A idea é que as mulleres se "igualen" os homes no que foi a actividade básica para estes. Agora ben, o modelo de participación masculino implica liberdade de tempo e acción para dedicarse ao mercado; polo tanto, queda pouco espazo para actividades relacionadas co coidado das persoas.

Sistema sexo-xénero:

Mentres o sexo fai referencia á diferenza biolóxica existente entre dous individuos, o xénero é unha construcción sociocultural, que define características emocionais, intelectuais e de comportamento, polo feito de pertencer a algúin dos dous xéneros: masculino ou feminino. O proceso de socialización (aprendizaxe de patróns culturais e sociais que permiten integrarse nun grupo social) é diferente segundo o sexo, asignando modelos (culturais e sociais) diferentes para as mulleres e para os homes, en función do tradicionalmente establecido para uns e outros, en función, en definitiva, de modelos impostos.

Transversalidade:

Supón a integración da perspectiva de xénero no conxunto de políticas, considerando, sistematicamente, as situacións, prioridades e necesidades respectivas de mulleres e homes, con vistas a promover a igualdade entre ambos os dous sexos e tendo en conta, activa e abertamente,

dende a fase de planificación, os seus efectos nas situacións respectivas dunhas e outras cando se apliquen, supervisen e avalien.

Violencia de Xénero:

A violencia de xénero maniféstase como o símbolo máis brutal da desigualdade existente na nosa sociedade. Trátase dunha violencia que se dirixe sobre as mulleres polo feito mesmo de selo, por ser consideradas, polos seus agresores, carentes dos dereitos mínimos de liberdade, respecto



Bibliografía

- Plan Estratégico de Igualdade de Oportunidades 2008-2011 (Ministerio de Igualdade).
- Plan de Fomento da Corresponsabilidade (Xunta de Galicia).
- V Plan do Goberno Galego para a igualdade de mulleres e homes 2007-2010.
- Guía para o traballo en igualdade (Xunta de Galicia).
- Guía de sensibilización e formación en igualdade de oportunidades entre homes e mulleres (Ministerio de Igualdade).
- Guía Familia e reparto de responsabilidades (Ministerio de Igualdade).

Páxinas web

- www.migualdad.es
- www.mujeresenred.net
- www.igualdade.xunta.es
- www.trabajoebenestar.xunta.es
 - www.matiass.xunta.es
- www.fundacionmujeres.org

Teléfonos de Interese

Servizo de Información e asesoramento a mulleres vítimas de violencia de xénero: **016**

Teléfono da Muller 24 Horas (permanente e gratuito): **900 400 273**

Garda Civil Emune (Equipo da Muller e do Neno): **062**

Concello de Cabana: **981 75 40 20**

Garda Civil de Ponteceso: **981 714 023**

Centro de Saúde de Cesullas: **981 754 325**

Centro Médico de Nantón: **981 729 167**