

III PLAN DE IGUALDADE DE OPORTUNIDADES ENTRE MULLERES E HOMES

2019-2024



CONCELLO
DE CHANTADA



UNIÓN EUROPEA

Fondo Social Europeo
El FSE invierte en tu futuro



PROMOTOR: Concello de Chantada

COORDINACIÓN: Concellería de Igualdade.
Centro de Información á Muller

ASISTENCIA TÉCNICA: Trevo Analistas Sociedade Cooperativa Galega

AGRADECEMENTOS: A toda a cidadanía, ás asociacións, a todo o persoal político e municipal do Concello de Chantada, que participaron e fixeron posible a elaboración do III Plan de Igualdade. Grazas ao seu traballo e esforzo, poderemos legar ás xeracións vindeiras unha sociedade chantadina máis igualitaria e xusta.

ÍNDICE

1.- PRESENTACIÓN INSTITUCIONAL	4
--------------------------------	---

2.- MARCO NORMATIVO	5
---------------------	---

3.- DIAGNÓSTICO DAS DESIGUALDADES DE XÉNERO	9
3.1. AVALIACIÓN DO II PLAN DE IGUALDADE DE OPORTUNIDADES CONCELLO DE CHANTADA	
3.2. DIAGNÓSTICO ACTUAL	
3.2.1. TERRITORIO E ACTIVIDADE ECONÓMICA	
3.2.2. DESCRICIÓN DEMOGRÁFICA	

4.- III PLAN DE IGUALDADE	23
4.1.-METODOLOXÍA E ÁMBITO TEMPORAL	
4.2.-ESTRUTURA E OBXECTIVO XERAL	
4.3.-ÁREAS ESTRATÉXICAS DE INTERVENCIÓN	
I.-GOBERNAR EN IGUALDADE	
II.-FORMACIÓN E EMPREGO	
III.-CULTURA, DEPORTE, TURISMO E LECER	
IV.-EDUCACIÓN EN IGUALDADE	
V.-CONCILIACIÓN E CORRESPONSABILIDADE	
VI.-COMUNICACIÓN E PARTICIPACIÓN	
VII.-SAÚDE E BENESTAR	
VIII.-ATENCIÓN INTEGRAL ÁS VIOLENCIAS DE XÉNERO	
4.4.-SEGUIMIENTO	
4.4.1. OBXECTIVOS E METODOLOXÍA	
4.4.2 COMISIÓN DE IGUALDADE	
4.4.3 FICHA DE ACCIÓNS REALIZADAS E INDICADORES	

5. -GLOSARIO	48
--------------	----

1. PRESENTACIÓN INSTITUCIONAL

A igualdade entre mulleres e homes é un dereito fundamental das persoas. A pesares dos numerosos avances acadados, non podemos obviar que a día de hoxe moitas mulleres non conseguiron acceder, en igualdade de condicións a certos ámbitos.

O goberno local, é a administración máis cercana á cidadanía, por iso estamos nunha posición moi axeitada para incidir nos estereotipos sociais e combater as desigualdades de xénero.

Coa aprobación do III Plan de Igualdade de Oportunidades entre mulleres e homes o Concello de Chantada quere ratificar o seu compromiso coa Igualdade, co obxectivo de avanzar cara á IGUALDADE REAL E EFECTIVA DAS MULLERES E HOMES DE CHANTADA.

Conseguir esta realidade será unha das prioridades na nosa axenda política.

D. Manuel Lorenzo Varela Rodríguez

Alcalde do Concello de Chantada

2. MARCO NORMATIVO

O principio de igualdade de oportunidades e de trato de mulleres e homes é un dereito recoñecido a nivel internacional e un dos alicerces fundamentais do sistema democrático.

Nos últimos anos, o interese dos poderes públicos por cuestións relacionadas coa igualdade de xénero experimentou un notable crecemento que se concreta na aprobación dunha serie de leis encamiñadas á eliminación de obstáculos que seguen a impedir unha igualdade real. Este marco xurídico e normativo en materia de igualdade foise desenvolvendo a diferentes niveis e serviu de referencia para a elaboración deste III Plan:

Marco Internacional

- Declaración Universal dos Dereitos Humanos 1948.
- Convención sobre os dereitos políticos das mulleres 1952.
- Declaración sobre a eliminación da discriminación contra a muller 1967.
- Convención para a Eliminación de todas as Formas de Discriminación contra a Muller de 1979(CEDAW).
- As catro Conferencias mundiais sobre a Muller celebradas en México 1975, Copenhague 1980, Nairobi 1985 e en especial a IV Conferencia Mundial sobre as Mulleres de Beijing no ano 1995, onde se estableceron as dúas estratexias fundamentais para o desenvolvemento eficaz das políticas de igualdade: a transversalidade de xénero e a representación equilibrada.
- Documento final do Cumio Mundial 2005.

Ámbito da Unión Europea

- Tratado de Amsterdam de 1997.
- Directiva 2002/73/CE do Parlamento Europeo e do Consello, do 23 de setembro de 2002, que modifica a Directiva 76/207/CEE do Consello relativa á aplicación do principio de igualdade de trato entre homes e mulleres no que se refire ao acceso ao emprego, á formación e á promoción profesional, e ás condicións de traballo.
- Regulamento 806/2004/CE do Parlamento Europeo e do Consello relativo ao fomento da igualdade entre as mulleres e os homes na Cooperación e o Desenvolvemento.
- Directiva do Consello 2004/113/CE do 13 de decembro, pola que se aplica o principio de igualdade de trato entre homes e mulleres ao acceso de bens e servizos e o seu subministro.
- Directiva 2006/54/CE do Parlamento Europeo e do Consello, do 5 de xullo de 2006, relativa á aplicación do principio de igualdade de oportunidades e igualdade de trato entre homes e mulleres en asuntos de emprego e ocupación (refundición).
- Recomendacións do Consello de Europa de Lisboa.
- Folla de Ruta da Unión para o 2006-2010, no ámbito do emprego e política social.
- Segundo Pacto Europeo pola Igualdade de Xénero 2011-2020.
- Convenio do Consello de Europa para previr e combater a violencia contra a muller e a violencia doméstica (Convenio de Istambul) aberto a firma en 2011, entrou en vigor de forma xeral e para España o 1 de agosto de 2014. A importancia do Convenio estriba en que supón o primeiro instrumento de carácter vinculante no ámbito europeo en materia de violencia contra a muller e a violencia doméstica, e é o tratado internacional de maior alcance para facer fronte a esta grave violación dos dereitos humanos, establecendo unha tolerancia cero con respecto á violencia cara á muller.
- Estratexia de igualdade de xénero 2018-2023.

Ámbito Estatal

- A Constitución española de 1978 identifica a igualdade como un dos valores superiores do Ordenamento xurídico; no artigo 9.2 incide na importancia do cumprimento da igualdade e na obrigatoriedade dos poderes públicos para promover esta igualdade de maneira real e efectiva e no artigo 14 proclama o dereito á igualdade e a non discriminación por razón de sexo.
- Lei 30/2003, do 13 de outubro, sobre medidas para incorporar a valoración do impacto de xénero nas disposicións normativas que elabore o Goberno.
- Lei Orgánica 1/2004, do 28 de decembro, de medidas de protección integral contra a violencia de xénero.
- Lei Orgánica 3/2007, do 22 de marzo, para a igualdade efectiva de mulleres e homes.
- Real Decreto 1917/2008, de 21 de novembro, polo que se aproba o programa de inserción socio-laboral para mulleres vítimas de violencia de xénero.
- Lei Orgánica 2/2010, de 3 de marzo, de saúde sexual e reprodutiva e da interrupción voluntaria do embarazo.
- Lei Orgánica 11/2015, de 21 de setembro, para reforzar a protección das menores e mulleres con capacidade modificada xudicialmente na interrupción voluntaria do embarazo.
- Plan integral contra a trata de mulleres e nenas con fins de explotación sexual 2015-2018.
- Plan para a promoción das mulleres do medio rural 2015-2018.
- Pacto de Estado contra a Violencia de Xénero.
- Real Decreto - Lei 9/2018, do 3 de agosto, de medidas urxentes para o desenvolvemento do Pacto de Estado contra a violencia de xénero.

Ámbito Autonómico

- Estatuto de Autonomía de Galicia 1981.
- Lei 12/2016, do 22 de xullo, pola que se modifica a Lei 11/2007, do 27 de xullo, galega para a prevención e o tratamento integral da violencia de xénero.
- Lei 13/2008, de 3 de decembro, de Servizos Sociais de Galicia.
- Decreto 157/2012, do 5 de xullo de 2012, polo que se desenvolve a Lei 11/2007, do 27 de xullo, galega para a prevención e o tratamento integral da violencia de xénero no relativo aos órganos consultivos e de participación.
- Decreto 1/2014, do 9 de xaneiro, polo que se regula a creación do Centro de Recuperación Integral para Mulleres que Sofren Violencia de Xénero.
- Lei 2/2014, do 14 de abril, pola igualdade de trato e a non discriminación de lesbianas, gays, transexuais, bisexuais e intersexuais en Galicia.
- Decreto lexislativo 2/2015, 12 de febreiro, polo que se aproba o texto refundido das disposicións legais da Comunidade Autónoma de Galicia en materia de igualdade.
- Decreto 130/2016, do 15 de setembro, polo que se establecen os requisitos e o procedemento para o recoñecemento e acreditación dos centros de información á muller de titularidade das entidades locais de Galicia, así como para a modificación e extinción do seu recoñecemento.
- Pacto Galego polo emprego, asinado no 2007.
- Plan de atención integral á saúde da muller de Galiza.
- VII Plan Estratéxico de Galicia para a igualdade de oportunidades entre mulleres e homes 2017 – 2020.
- I Plan de actuacións para a Igualdade nos centros educativos de Galicia 2016 - 2020.
- Plan Estratéxico de Galicia 2015-2020 .
- Plan Galego de Conciliación e Corresponsabilidade 2018 – 2021.
- Plan para a promoción das Mulleres do Medio Rural (2015-2018).
- Plan Galego de Conciliación e Corresponsabilidade 2018-21

Ámbito Local

- Lei Reguladora de Bases do Réxime Local 1985.
- Lei 5/1997, do 22 de xullo, da Administración Local de Galicia.
- II Plan de Igualdade do Concello de Chantada 2013-2017.
-

3. DIAGNÓSTICO DAS DESIGUALDADES DE XÉNERO

3.1 INFORME DA AVALIACIÓN DO II PLAN DE IGUALDADE 2013-2017

A avaliación do II Plan de igualdade xorde da necesidade de medir, tanto cuantitativamente como cualitativamente, os resultados obtidos, analizar se as actuacións deseñadas funcionaron na práctica ou se, pola contra, houbo diverxencias entre o planificado e o realizado. Deste xeito, a avaliación permitirá:

- Coñecer o grao de cumprimento dos obxectivos propostos no Plan e os resultados obtidos mediante o desenvolvemento das actuacións.
- Detectar tanto as eivas como fortalezas do mesmo, así como visibilizar a súa influencia na poboación e identificar novas necesidades.

Cinguíndose aos resultados pódese falar dun cumprimento estimado do 70% do II Plan de Igualdade; destacando áreas nas que o cumprimento foi moi alto, como por exemplo nas de Intervención social e Violencia de Xénero ou Educación e Cultura, onde se executaron case todas as accións previstas porén é necesario que futuros plans sigan a facer énfase no traballo educativo coa mocidade, na promoción da corresponsabilidade, a prevención da violencia de xénero ou a prevención de situacións de exclusión social que afectan particularmente ás mulleres.

Entre as áreas onde o cumprimento do Plan foi menor, sinalar a de Participación e asociacionismo da muller. É necesario articular novas accións que favorezan a participación equilibrada de mulleres e homes na toma de decisións, nos movementos asociativos, políticos e sociais. Isto debe entroncar coa área de Administración pública, onde como promotora dun futuro Plan, deberá mellorar as condicións que promovan accións institucionais que contribúan a superar as desigualdades.

Estas conclusións servirannos de guía para a elaboración do III PLAN DE IGUALDADE.

3.2 DIAGNÓSTICO ACTUAL

3.2.1. TERRITORIO E ACTIVIDADE ECONÓMICA

O Concello de Chantada cunha superficie de 178 Km², atópase situado no suroeste da provincia de Lugo, desde a Serra do Faro ata a encaixada canle do río Miño.

A orografía e a escasa poboación do territorio condiciona a súa consideración de zona desfavorecida segundo o Regulamento (CE) N^o 1257/1999 do Consello, xa sexa por montaña ou por despoboamento.

No territorio diferénciase claramente unha **zona montañosa** cos maiores niveis, en zonas fronterizas coa provincia de Pontevedra, na que as ladeiras caen fortemente aos vales fluviais onde aínda son frecuentes os bosques de castiñeiros e carballos, destacando o monte do Faro que marca a súa cota máis alta de 1.154 metros sobre o nivel do mar; xunto a unha **zona de ribeira** co río Miño, na parte do embalse de Belesar, con áreas vitivinícolas en plantacións de socalcos ou muras, con latitudes máis baixas e unhas paisaxes espectaculares.

Facendo referencia á paisaxe, nas terras máis llanas correspóndese co modelo típico rural galego isto é, un medio humanizado caracterizado por unha formación en mosaico froito da alta parcelación do terreo, na que se alternan leiras, hortos, prados e bosquetes separados por pechaduras vexetais e muros de pedra ou valados.

Neste territorio atopamos zonas de gran riqueza paisaxística e natureza entre as que destacan as declaradas como a Rede Natura 2000, xa que unha parte do concello de Chantada atópase nesta área protexida.

A masa forestal autóctona da zona sufriu unha evolución ao longo do tempo, composta fundamentalmente por carballos e castiñeiros foi desaparecendo paulatinamente deixando paso a grandes superficies de

matorral sen arbolado, ou substituíndo as especies autóctonas por repoboacións de piñeiro; pero aínda é posible atopar carballeiras e soutos de singular importancia tanto pola súa beleza como pola súa antigüidade.

Con todo, a maior parte da superficie é ocupada por pastizales, xa que dunha superficie de 17,547 km² hai un SAU de 9269 Ha, 5537 de pastizales e unha superficie forestal de 1549.

A economía chantadina fundaméntase no sector agropecuario, cunha agricultura intimamente relacionada coa gandería.

A orixinalidade física e os parámetros climáticos, caracterizados por un microclima atlántico consistente na suavidade das temperaturas ao longo de todo o ano, propiciou o desenvolvemento dun particular aproveitamento agrícola:

A viticultura, caracterizada polo cultivo da uva en bancais “muras” para aproveitar mellor o terreo e influír nunha paisaxe modelada ao longo dos séculos, converteuse nun importante motor de dinamización económica da zona. Debido ao sacrificado labor de produción e á escasa mecanización, recibe o nome de “viticultura heroica”.

Por outra banda debe resaltarse tamén que Chantada e a súa comarca é un gran expoñente en Galicia na produción de produtos ecolóxicos como a castaña, a cereixa e as mazás para sidra, proba disto é o incremento de empresas de procesado e elaboración de produtos a partir destes froitos.

3.2.2. DESCRICIÓN DEMOGRÁFICA

Como vén sendo habitual no medio rural galego a poboación atópase moi dispersa, debido fundamentalmente á diseminación dos asentamentos, agravada neste caso polas especiais características orográficas do territorio.

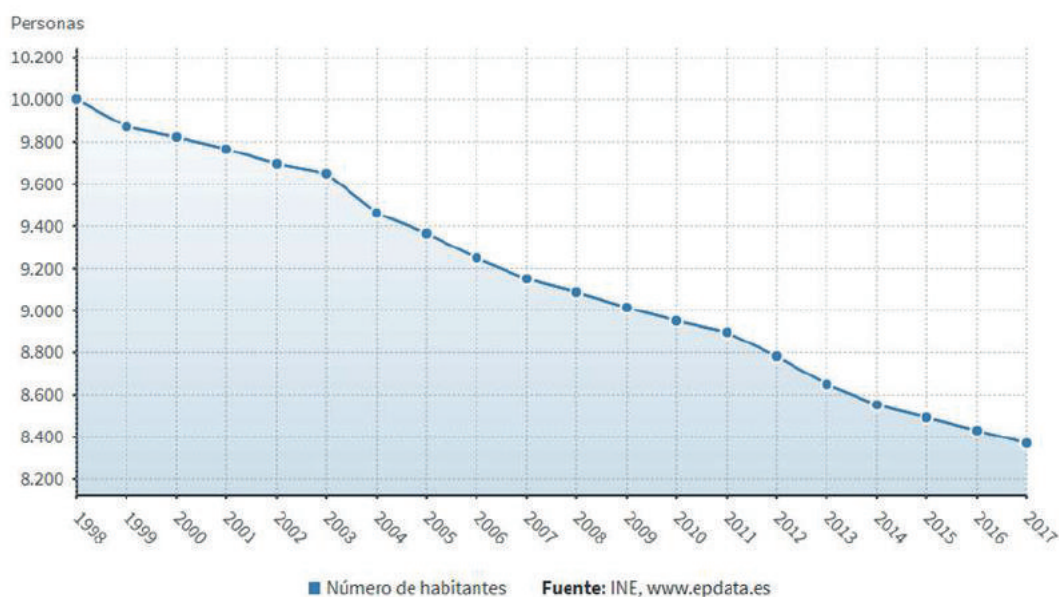
Os asentamentos da poboación clasifícanse segundo as súas características en: lugares e parroquias.

O Concello de Chantada conta con 36 parroquias e 276 lugares

Evolución do número de mulleres, homes e total ao longo dos anos

Ano	Nº habitantes	Mulleres	Homes
2018	8.324	4.300	4.024
2017	8.371	4.306	4.065
2016	8.431	4.342	4.089
2015	8.493	4.373	4.120
2014	8.553	4.386	4.167
2013	8.649	4.440	4.209
2012	8.873	4.517	4.266
2011	8.897	4.585	4.312
2010	8.951	4.609	4.342
2005	9.366	4.803	4.563
2000	9.823	4.994	4.829

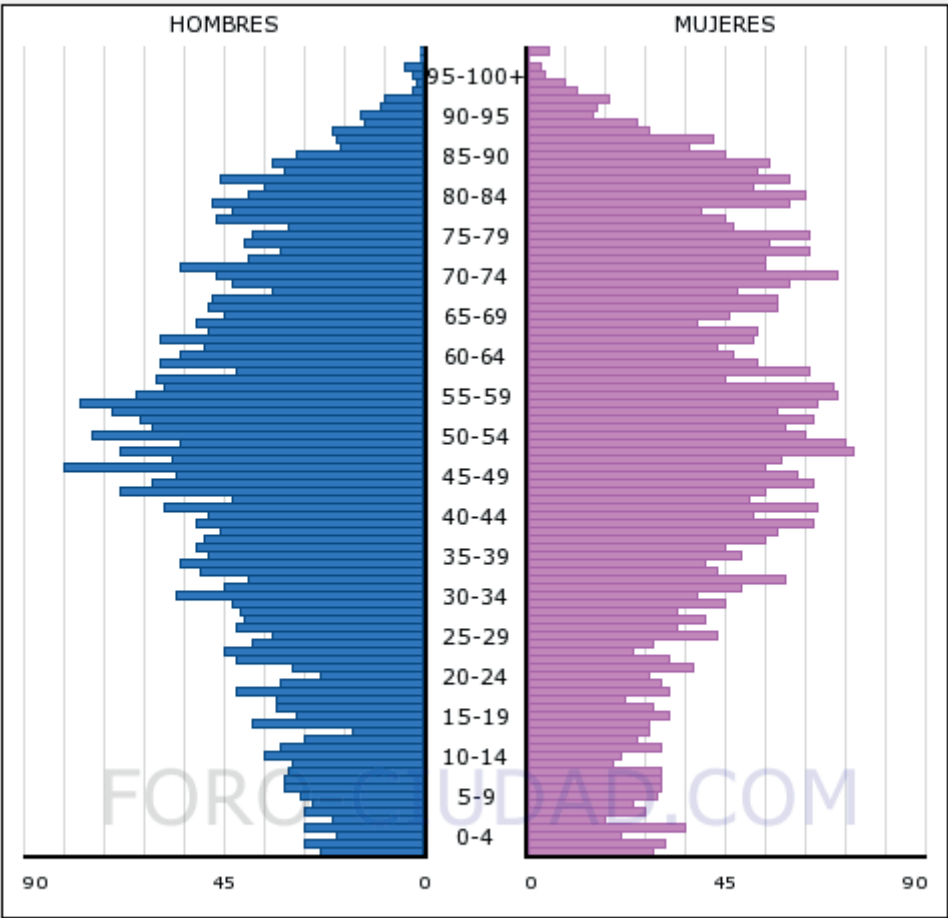
Así cambiou a poboación en Chantada



A evolución da poboación de Chantada segue unha tendencia claramente decrecente, que pode ser explicada por dúas causas como son a taxa de crecemento vexetativo negativo e a emigración.

Poboación (Chantada)	Total	Homes	Mulleres	Período	Fonte
Poboación total	8.324	4.024	4.300	2018	INE
de 0 a 15 anos	877	438	439	2018	INE
de 16 a 64 anos	4.894	2.498	2.396	2018	INE
de 65 e máis anos	2.553	1.088	1.465	2018	INE
Poboación estranxeira	348	177	171	2018	INE
Idade media	50,37	48,78	51,84	2018	IGE

POBLACION - Chantada - 2018



Poblacion Total en el Municipio: 8.324
Poblacion Hombres: 4.024
Poblacion Mujeres: 4.300

Fuente: INE , Grafico elaborado por FORO-CIUDAD.COM para todos los municipios de España

Movimiento natural da poboación	Total	Homes	Mulleres	Período
Nacementos	52	23	29	2017
Defuncións	154	73	81	2017
Matrimonios	23			2017
Saldo vexetativo	-102			2017

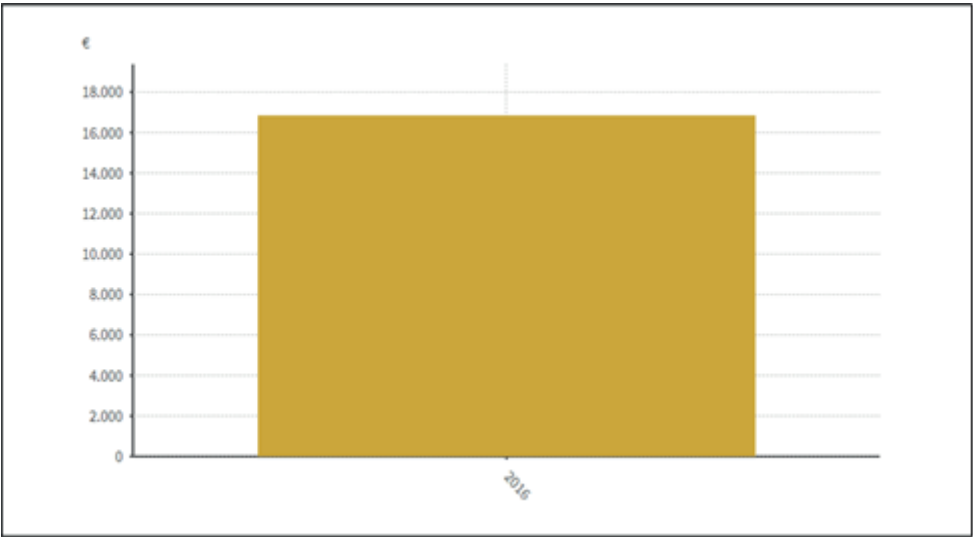
	Mulleres	Homes	Total	Período
Emigración	106	117	223	2017
Emigración interna	81	82	163	2017
Emigración externa	25	35	60	2017
A outra CCAA	19	30	49	2017
Ao estranxeiro	6	5	11	2017

	Mulleres	Homes	Total	Período
Inmigración	155	129	284	2017
Inmigración interna	96	89	185	2017
Inmigración externa	59	40	99	2017
Doutra CCAA	32	23	55	2017
Do estranxeiro	44	17	44	2017

Movementos migratorios	Emigracións	Inmigracións	Período	Fonte
Á mesma provincia	76	92	2017	INE

Indicadores demográficos			Dato	Período
Taxa bruta de natalidade (o/oo)			6,71	2016
Taxa bruta de mortalidade (o/oo)			21,95	2016
Índice de envellecemento			229,28	2017
Idade media á maternidade			32,7	2016
Número medio de fillos por muller			1,24	2016
Taxa bruta de nupcialidade (o/oo)			3,41	2016
Idade media ao primeiro matrimonio	Homes	Mulleres	Período	Fonte
	35,68	33,32	2016	IGE

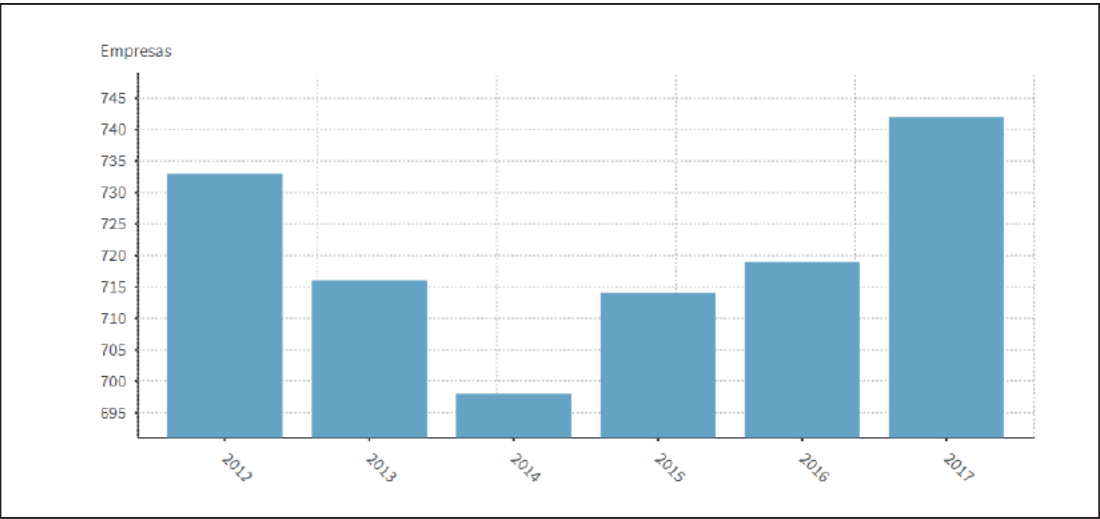
A renda media bruta no municipio de Chantada situouse no ano 2016 en
16.847euros



Afiliados á Seguridade Social en alta laboral segundo o sexo

	Total	Homes	Mulleres	Período	Fonte
Afiliacións en alta laboral	3.046	1.582	1.464	2018/Decembro	SS

Chantada contaba no ano 2017 con 742 empresas activas



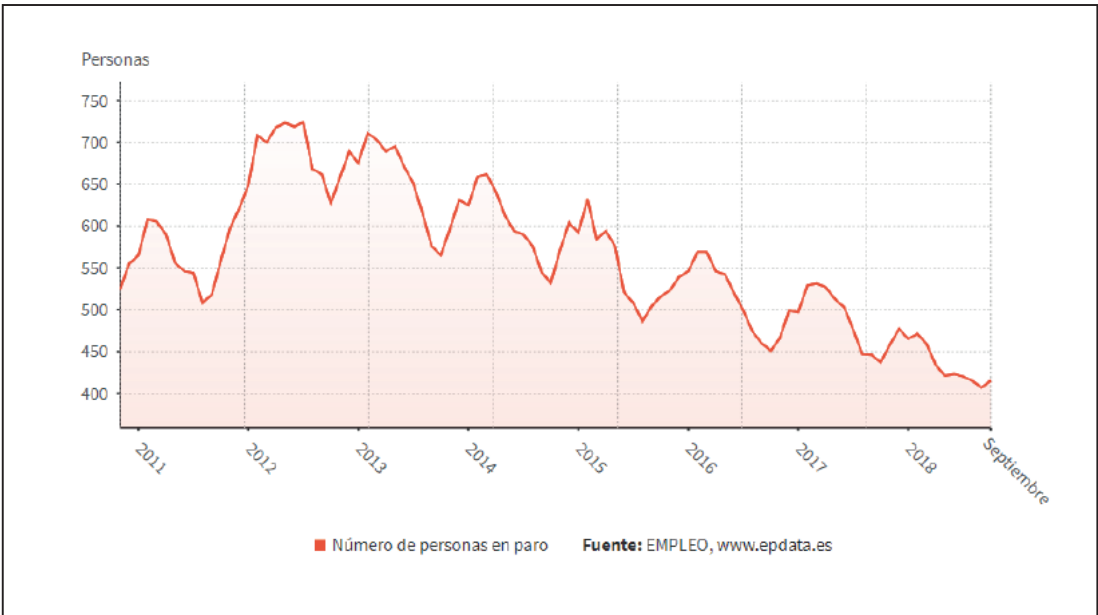
Contratos iniciais segundo xénero e duración do contrato

	Total			Homes			Mulleres		
	Total	Indefinidos	Temporais	Total	Indefinidos	Temporais	Total	Indefinidos	Temporais
2018/Xaneiro	157	8	149	81	1	80	76	7	69
2018/Febreiro	155	17	138	85	10	75	70	7	63
2018/Marzo	185	18	167	84	12	72	101	6	95
2018/Abril	174	16	158	95	8	87	79	8	71
2018/Maio	184	12	172	115	5	110	69	7	62
2018/Xuño	222	15	207	119	12	107	103	3	100
2018/Xullo	271	8	263	154	6	148	117	2	115
2018/Agosto	283	11	272	116	3	113	167	8	159
2018/Setembro	242	24	218	126	12	114	116	12	104
2018/Outubro	237	20	217	129	9	120	108	11	97

Sexo e tipo de pensión no ano 2017

Total			Homes			Mulleres		
Total	Invalidez	Xubilación	Total	Invalidez	Xubilación	Total	Invalidez	Xubilación
145	48	97	49	18	31	96	30	66

Número de persoas en paro en Chantada



Número de persoas en paro en Chantada

Paro rexistrado	Total	Homes	Mulleres	Período	Fonte
Por idade					
Total	426	186	240	2018	CT
menores de 25 anos	23	11	12	2018	CT
outras idades	404	175	228	2018	CT
Por sectores de actividade					
Agricultura	39	23	15	2018	CT
Industria	41	24	17	2018	CT
Construcción	36	35	2	2018	CT
Servizos	286	94	191	2018	CT
Sen emprego anterior	25	10	15	2018	CT

Paro rexistrado a Xaneiro de 2019

Segundo os datos publicados polo SEPE no mes de Xaneiro o número de parados subiu en 29 persoas. Das 29 persoas novas na lista do paro en Chantada aumentou en 2 homes e 27 mulleres.

O número total de parados é de 463, dos cales 198 son homes e 265 mulleres.

As persoas maiores de 45 anos con 253 parados, son o grupo de idade máis afectado polo paro, seguido dos que se atopan entre 25 e 44 anos con 177; o grupo menos numeroso son os menores de 25 anos con 33 parados.

Por sectores vemos que no sector servizos é onde maior número de parados existe no municipio con 305 persoas, seguido da industria con 49 parados, a construcción e a agricultura con 41 parados respectivamente e por último as persoas sen emprego anterior con 27 parados.

Ensinanza non universitaria. Alumnado matriculado en centros
sostidos con fondos públicos segundo o sexo, en infantil, primaria e
ESO

(2018 Consellería de Educación)

Total			Homes			Mulleres		
Infantil	Primaria	ESO	Infantil	Primaria	ESO	Infantil	Primaria	ESO
149	347	253	71	175	138	78	172	115

CORPORACIÓN MUNICIPAL: Organigrama do persoal dividido por
sexos.

Administración Xeral

	TOTAL	HOMES	MULLERES
FUNCIONARIOS	12	10	2
PERSOAL LABORAL	6	1	5

Intervención

	TOTAL	HOMES	MULLERES
FUNCIONARIOS	5	3	2

Obras e Servizos

	TOTAL	HOMES	MULLERES
FUNCIONARIOS	2	2	0
PERSOAL LABORAL	10	10	0

Servizos Sociais

	TOTAL	HOMES	MULLERES
FUNCIONARIOS	3	1	2
PERSOAL LABORAL	18	0	18

Cultura e Deportes

	TOTAL	HOMES	MULLERES
PERSOAL LABORAL	14	7	7

Desenvolvimento local e promoción económica

	TOTAL	HOMES	MULLERES
PERSOAL LABORAL	2	0	2

Seguridade cidadá

	TOTAL	HOMES	MULLERES
FUNCIONARIOS	7	7	0

Destes datos estatísticos, como conclusións, compre destacar:

- A poboación atópase moi dispersa e a súa evolución segue unha tendencia claramente decrecente, explicada por dúas causas: a taxa de crecemento vexetativo negativo e a emigración.
- Non existe unha diferenza significativa en torno ao total de homes e mulleres, pero chama a atención que o 30,6% é maior de 65 anos; dos cales o 42,6% son homes e o 57,3% son mulleres.
- No ano 2018, o número de afiliados á Seguridade Social no Concello de Chantada é de 3.111, dos cales o 52,7% son homes e o 47,3% son mulleres.

E no tipo de contratos celebrados durante este ano, resalta a gran utilización dos temporais, fronte aos indefinidos, tanto nun como noutro sexo.

- Polo que respecta aos beneficiarios de pensións non contributivas no ano 2017, as mulleres doblan aos homes, posto que o 33,8% son homes e o 66,2% son mulleres.

- No ano 2018 o paro en Chantada é de 426 persoas, das cales o 43,6% son homes e o 56,3% mulleres. Neste periodo chama a atención que no sector servizos o paro rexistrado no sexo feminino dobra ao do sexo masculino, inversamente, en construción, o paro rexistrado nos homes é moi superior ao das mulleres. En setembro de 2018 o paro en Chantada é de 415 persoas, o que representaba unha variación de - 5,3% respecto a setembro de 2017. No mes de xaneiro de 2019 o paro situouse en 463 persoas, das cales o 42,7% son homes e o 57,2% mulleres, sendo as persoas maiores de 45 anos o grupo máis afectado, e por sectores, onde maior número de parados existe é no sector servizos.

- O número de alumnos/as matriculados en centros públicos en Infantil é de 149, dos cales o 47,6% son homes e o 52,4% son mulleres; en Primaria é de 347 dos cales o 50,4% son homes e as 49,6% mulleres; e en ESO é de 253, correspondendo un 54,5% ao sexo masculino e o 45,5% ao feminino.

- Polo que respecta á **Administración Local**:

-Obsérvase que existen determinados postos de traballo no Concello no que un dos sexos está menos representado, como é o caso dos correspondentes a obra pública, xardinería e seguridade cidadá, ocupadas exclusivamente por homes e os postos de traballo de servizos sociais nos que as mulleres son maioría e os de limpeza ocupados exclusivamente por mulleres.

- Non se realizou formación específica en igualdade, nin se tivo en conta a perspectiva de xénero na comunicación tanto interna como externa.

- Por outra banda, dos resultados das enquisas efectuadas a distintas asociacións de mulleres, obsérvase que:

- Un 91% das enquisadas ten ingresos propios e o 8,7% non os ten.
- En canto á cuestión de se participan os homes nas tarefas domésticas o 47,8% di que non, o 30,5% opina que si e o 21,7% non sabe/non contesta.
- O 56,6% consideran que aínda existe desigualdade entre homes e mulleres na súa contorna, o 8,7% opina que non e o 34,7% non sabe/non contesta.

- Das reunións e entrevistas tanto individuais como colectivas mantidas; dedúcese que en torno ao 90% dos/as enquisados/as descoñecen a existencia dun Plan de Igualdade no Concello de Chantada.

- Na Análise do "Convenio colectivo regulador das condicións de traballo do persoal laboral ao servizo do Concello de Chantada", obsérvase que non hai cláusulas específicas de igualdade.

Porén todas estas observacións, cómpre dicir que a transversalidade de xénero é unha estratexia con resultados a medio e longo prazo para:

- Integrar o principio de igualdade de oportunidades nas políticas e prácticas cotiás do concello.
- Evitar os desequilibrios e desigualdades existentes na sociedade, involucrando tanto a mulleres como a homes.
- Acabar con calquera tipo de discriminación por razón de sexo.
- Promover a igualdade a través das políticas públicas xerais.

III PLAN DE IGUALDADE DE OPORTUNIDADES ENTRE MULLERES E HOMES

4.1.-METODOLOXÍA E ÁMBITO TEMPORAL

A elaboración do III PIOM do Concello de Chantada, foi froito dun proceso deliberado e metódico, no que o equipo técnico levou a cabo un traballo organizado, que xirou en torno a dous elementos:

Por unha banda, a consulta documental, que proporcionou parte da información necesaria para obter unha fotografía recente da situación de igualdade no concello:

- A análise dos resultados da Avaliación do II Plan de Igualdade de oportunidades do Concello de Chantada 2014-2017, que aportou unha visión global de cales foron os logros que se acadaron, as dificultades existentes e as boas prácticas xa consolidadas.
- Os estudos demográficos e estadísticos da zona, padrón municipal, e demais documentos da Administración (organigrama, convocatorias, convenios colectivos, páxina web do Concello...) serviron, por unha banda, para realizar un diagnóstico actualizado da situación; xa que hai que ter presente a condición dinámica da sociedade deste municipio; e por outra, proporcionou unha imaxe en torno ao uso dunha linguaxe e imaxe inclusivas na comunicación interna e externa.

Por outra banda, baseouse nun proceso participativo e consultivo, desenvolvido ao longo do último semestre de 2018 e principios do 2019, consistente basicamente en:

- Reunións e entrevistas individuais e colectivas tanto co persoal municipal, técnico e político, incluídos os representantes do persoal laboral e do persoal funcionario, como co tecido asociativo.
- Realización de enquisas a asociacións de mulleres do Concello

Unha vez recollidas todas as informacións, sistematizáronse e convertéronse en posibles obxectivos e actuacións deste III Plan de Igualdade do Concello de Chantada.

O período de vixencia do III Plan de Igualdade de Oportunidades entre mulleres e homes, será de seis anos, comprendidos dende a súa aprobación no 2019 ata finais de 2024, podendo prorrogarse ata a aprobación do seguinte instrumento.

Os obxectivos e medidas recollidos no plan, están pensados en función duns prazos razoables de execución e xeración dos cambios propostos, e deben garantir, á vez, a posibilidade de medición de resultados e avaliación dos procesos xerados; de aí a necesidade de establecer uns prazos amplos de execución.

4.2- ESTRUCTURA E OBXECTIVO XERAL

O III Plan de Igualdade de Oportunidades entre Mulleres e Homes do Concello de Chantada é unha ferramenta técnica de traballo estruturada arredor de dous piares fundamentais de traballo:

1. A posta en marcha de **accións positivas** que contribúan a erradicar a discriminación e as desigualdades sociais que aínda sofren as mulleres do concello.
2. O desenvolvemento dunha **política transversal** de igualdade en todas as áreas sociais do concello e en todos os procesos da xestión municipal.

Preténdese que sexa o marco no que se estableza a estratexia e liñas de traballo a seguir durante os próximos seis anos para facer realidade a igualdade de oportunidades no Concello de Chantada, garantindo a participación e a representación en igualdade de condicións de mulleres e homes en todas as esferas sociais, vida pública e privada, ámbito familiar, educativo, laboral, asociativo e político, así como seguir traballando a favor da prevención e sensibilización ante a violencia de xénero en calquera das súas manifestacións.

4.3-ÁREAS DE INTERVENCIÓN

I.- GOBERNAR EN IGUALDADE

OBXECTIVO ESTRATÉXICO: Consolidación do principio de igualdade e a transversalidade de xénero na organización e na xestión municipal.

ACCÍONS:

- Presentación pública do III PIOM do concello de Chantada.
- Difusión do III PIOM entre o persoal técnico e político municipal, axentes socioeconómicos e entre toda a cidadanía.
- Creación dunha comisión de igualdade.
- Asignación de partida orzamentaria propia para levar a cabo as medidas recollidas neste plan.
- Implicar a todas as concellerías na promoción da igualdade de xénero.
- Incorporación da linguaxe inclusiva en todos os documentos administrativos do Concello, así como na páxina web e nas redes sociais.
- Incorporar formación para a totalidade do persoal funcionario, laboral e político do Concello co fin de mellorar as súas competencias en materia de igualdade de xénero.
- Introducción nos temarios de oposición municipais de todos os grupos un tema sobre igualdade de oportunidades entre mulleres e homes.
- Impulsar a composición equilibrada de mulleres e de homes en todos os órganos, comisións, etc. con capacidade de decisión.
- Informar a través da web do Concello e as redes sociais de todas as actuacións e información relevante en materia de igualdade.
- Elaboración dun protocolo, dacordo coa lexislación vixente para a prevención do acoso sexual e do acoso por razón de xénero.

II.-FORMACIÓN E EMPREGO

OBXECTIVO ESTRATÉXICO: Promover a igualdade entre mulleres e homes no acceso ao emprego, á formación e promoción no traballo, con especial atención ás mulleres con maiores dificultades de inserción.

ACCÍONS:

- Adoptar medidas de acción positiva para alcanzar, progresivamente, a participación equilibrada de mulleres e de homes naqueles postos onde estean menos representadas ou representados.
- Apoio ás iniciativas empresariais lideradas por mulleres e para a creación de emprego feminino no medio rural.
- Realización de accións de estímulo para favorecer a captación de homes que participen nas actividades de igualdade.
- Realización de accións de información e formación en materia de igualdade nas parroquias.
- Formación dirixida á inserción sociolaboral de mulleres en situación de especial vulnerabilidade.
- Desenvolvemento de programas como obradoiros de emprego, que permitan adquirir práctica naqueles sectores nos que as mulleres se encontren menos representadas.
- Sensibilización das empresas da comarca co fin de eliminar os estereotipos de xénero.
- Desenvolvemento de accións de sensibilización dirixidas ao alumnado para a eliminación de prexuizos que limitan o acceso das mulleres ás novas ocupacións.
- Formación para todas as idades de habilidades sobre liderado, empoderamento persoal ...

III.-CULTURA, DEPORTE, TURISMO E LECER

OBXECTIVO ESTRATÉXICO: Promover a participación da muller en todos estes ámbitos e introducir o enfoque de xénero nos mesmos.

ACCÍONS:

- Promover creacións artísticas que difundan valores igualitarios así como, a realización de estudos sobre a situación das mulleres no ámbito da cultura, deporte e da produción artística e intelectual.
- Fomentar o coñecemento do patrimonio histórico- artístico creado polas mulleres e aquel que reflicta a vida e o papel das mulleres no municipio.
- Convocatoria dun concurso para a elección dun Slogan sobre Igualdade na contorna das Feiras e Festas da localidade.
- Promover a presenza equilibrada de mulleres e homes na oferta artística e cultural pública.
- Incorporación da transversalidade de xénero nas políticas culturais locais: museos, catálogos, presentación de obras, talleres creativos, exposicións, teatro, danza, cinema, etc.
- Facilitar o uso das infraestruturas culturais, deportivas e/ou sociais ás asociacións e colectivos de mulleres.
- Incorporación de protocolos para a prevención e detección do acoso e abuso no deporte.
- Organización de eventos deportivos mixtos para promover a participación feminina no deporte.
- Difusión dos efectos beneficiosos na saúde da práctica deportiva dirixida a mulleres de todas as idades.
- Fomentar e difundir as iniciativas que faciliten e promovan o deporte feminino.
- Aprendizaxe a través do deporte e o exercicio físico como estratexia de empoderamento.

- Realización de campañas para a eliminación da imaxe estereotipada da muller no turismo e no deporte.
- Visibilizar a participación das mulleres en certames ou feiras gastronómicas (feira do viño, concurso de tapas, festa da empanada...).
- Posicionarse publicamente en contra de actividades nas que a través de imaxes, linguaxe etc. se fomenten estereotipos de xénero, para garantir que nas instalacións e dotacións públicas, nas festas locais, festivais, concertos, etc. se fomente a transmisión de imaxes igualitarias que mostren a diversidade de mulleres e homes
- Creación dunha sección temática de igualdade de xénero na biblioteca municipal

IV.-EDUCACIÓN EN IGUALDADE

OBXECTIVO ESTRATÉXICO: Poñer en marcha os mecanismos necesarios para chegar a unha educación realmente en igualdade, desde as idades máis temperás ata a sensibilización de todos os colectivos e ir conseguindo un cambio paulatino da sociedade.

ACCIÓN:

- Diseñar actividades dirixidas a nenas e nenos de 0 a 3 anos en formatos lúdicos axeitados (contacontos, música, teatro...)
- Conmemoración do 8 de marzo "Día Internacional da muller" con actividades dirixidas a toda a veciñanza e coa colaboración da comunidade educativa.
- Retomar e instaurar a realización anual dos Encontros de Nais e Pais "Educar en Familia, Educar en Igualdade"
- Convocatoria de premios, concursos ou exposicións entre o alumnado cuxo obxectivo sexa rescatar a figura de mulleres na historia, a ciencia, a política, a literatura, etc.

- Difundir a idea da “tolerancia cero” aos micromachismos entre a comunidade educativa e a mocidade en xeral para frear a súa normalización dentro e fóra dos centros educativos.
- Organización de charlas, debates, talleres dirixidas ao alumnado sobre: igualdade, educación sexual responsable, prevención e seguridade dos menores na internet, acoso escolar... en formatos lúdicos e axeitados a cada ciclo de idades.

V.-CONCILIACIÓN E CORRESPONSABILIDADE

OBXECTIVO ESTRATÉXICO: Establecer mecanismos que permitan a conciliación familiar e laboral e formentar a corresponsabilidade nas funcións domésticas e no coidado de personas dependentes.

ACCÍONS:

- Aumentar o horario de apertura dos centros escolares infantís, a través de programas de atención a menores.
- Continuar co desenvolvemento de actividades para nenos e nenas fóra do horario escolar e en períodos de vacacións que faciliten a conciliación.
- Desenvolvemento de accións positivas nos procedementos de admisión para os campamentos e outras actividades co fin de facilitar a participación ás familias monoparentais e con poucos recursos.
- Realizar campañas de información e sensibilización dirixidas á poboación en xeral e, especificamente, á masculina e á máis nova, sobre a necesidade dunha repartición equilibrada e non sexista de responsabilidades familiares entre homes e mulleres.
- Difusión dos recursos existentes no Concello que faciliten a conciliación.
- Posibilitar a adaptación da xornada sen facer redución da mesma para quen teña ao seu cargo dependentes ou menores.

- Considerar, como criterio á hora de elixir vacacións, etc. a responsabilidade sobre menores e outras persoas dependentes.

VI.-COMUNICACIÓN E PARTICIPACIÓN

OBXECTIVO ESTRATÉXICO: Camiñar cara á participación paritaria entre homes e mulleres nos distintos eidos sociais, fomentando o exercicio dunha cidadanía activa e potenciando o liderado da muller.

ACCIÓN:

- Publicitar e informar a todo o ámbito do concello (interna e externamente) sobre a realización e implementación do III Plan de Igualdade.
- Aumentar a visibilidade da muller nos medios: mulleres intelectuais, creadoras, científicas, etc.
- Promover a participación activa dos colectivos de mulleres e daqueles que traballen pola igualdade na axenda local.
- Reforzar o movemento asociativo feminino mediante o estímulo da súa participación activa en órganos de consulta e participación cidadá.
- Incentivar a presenza de homes en actividades dirixidas a favorecer a igualdade.
- Creación de leitos de comunicación nos que a cidadanía poida participar e opinar sobre temas de igualdade.
- Dar a coñecer a contribución das mulleres chantadinas no desenvolvemento local.
- Apoio e asesoramento ás asociacións de mulleres que o necesiten.
- Conmemoración do día internacional da muller rural. (15 de outubro)
- Visualización do papel do tecido asociativo de mulleres.

VII.-SAÚDE E BENESTAR

OBXECTIVO ESTRATÉXICO: Intentar mellorar a calidade de vida das mulleres promovendo hábitos de vida saudables, prestando especial atención ás mulleres en situación de vulnerabilidade.

ACCIÓNS:

- Realizar campañas de educación para a saúde nas distintas etapas do seu ciclo vital.
- Aumentar a saúde e calidade de vida das persoas maiores con programas de atención, especialmente mulleres que viven soas e en risco de exclusión social.
- Difundir os recursos que hai no municipio e grupos de autoaxuda para mellorar a saúde mental, a atención ao dó e o afrontamento da tensión e a ansiedade en diferentes etapas da vida.
- Identificación das necesidades das persoas coidadoras de dependentes, fomentando espazos de encontro e reflexión onde se promova o autocoidado das mulleres para o seu benestar integral.
- Realización de cursos de desenvolvemento persoal para mulleres con discapacidade.
- Promover accións para a educación afectivo-sexual orientada cara a un comportamento sexual libre e responsable, con especial incidencia na poboación adolescente.
- Organizar talleres de defensa persoal para mulleres.
- Realización de actuacións de sensibilización, información e formación dirixidas a mulleres en situación de exclusión social.
- Continuar coa realización de actividades saudables para as mulleres maiores: ximnasia de mantemento, piscina...)

VIII.-ATENCIÓN INTEGRAL ÁS VIOLENCIAS DE XÉNERO

OBXECTIVO ESTRATÉGICO: Impulsar a prevención, detección e a eliminación das violencias contra as mulleres, mellorando ao mesmo tempo a situación das vítimas.

ACCIONES:

- Manter a atención psicolóxica e asesoramento xurídico desde o CIM ás mulleres vítimas de violencia de xénero.
- Continuar cos mecanismos e protocolos que melloren a coordinación entre os diferentes profesionais que interveñen e acompañan nos casos de violencia machista. (Mesa de coordinación Interinstitucional fronte a VX).
- Seguir a concienciar sobre o problema das violencias con campañas e actos conmemorativos en torno ao 25 de novembro “Día internacional para a eliminación da violencia contra as mulleres”,
- Dotar á Policía Local de Chantada de formación e recursos necesarios, para a atención, protección e seguimento dos casos de violencia de xénero que se dean na localidade.
- Continuar coas actuacións en centros sociais e educativos que fagan visibles as situacións de violencia de xénero e o seu proceso, mediante proxección de películas/documentais, exposicións fotográficas, actividades periódicas.
- Constitución de espazos de encontro para a reflexión e o debate en materia de violencia de xénero, o fomento do intercambio de información e a difusión de boas prácticas para a intervención.

- Establecer convenios de colaboración entre o Concello e outras entidades ou asociacións que traballen en Galicia no ciclo da prevención da violencia machista e a coeducación.
- Promover a integración socio-laboral das vítimas de violencia de xénero.
- Realización de campañas institucionais e outras actividades para a concienciación do conxunto da cidadanía arredor da erradicación da violencia de xénero, así como para a difusión de pautas para a súa identificación.
- Establecemento de instrumentos de colaboración co tecido empresarial local para fomentar e visibilizar a súa participación en campañas de rexeitamento social da violencia de xénero, na difusión dos dereitos das mulleres que a sofren e dos recursos dispoñibles.
- Elaboración e difusión de guías e outros materiais accesibles destinados á prevención e detección da violencia de xénero.
- Desenvolvemento de accións de información e orientación por parte da Administración local, que contribúan a aumentar a percepción e o rexeitamento social da violencia de xénero e a implicación da cidadanía na súa prevención e erradicación.
- Asesoramento e información á mocidade en aspectos vinculados ás relacións de parella, á diversidade corporal, prevención da violencia de xénero e xestión de conflitos.

4.4.-SEGUIMIENTO

4.4.1 OBXECTIVOS E METODOLOXÍA

Unha vez iniciado o desenvolvemento das accións definidas no III PIOM, é necesario contar cun sistema de seguimento que rexistre e informe do devandito desenvolvemento.

A través do **seguimento**, a organización no seu conxunto, e as persoas responsables do Plan en particular, poden coñecer:

- Se as accións previstas están a levarse a cabo en tempo e forma
- Que dificultades xorden nese proceso e como se resolven
- Que supuxo iso sobre a propia execución do Plan de Igualdade

Esta información permite ás persoas responsables de poñer en marcha as accións, introducir cambios na súa execución que respondan ás dificultades e ás novas necesidades identificadas. En definitiva, achega ao Plan de Igualdade a flexibilidade precisa para alcanzar os obxectivos de igualdade previstos.

O seguimento efectuarase polas diferentes áreas municipais responsables, semestralmente, tendo en conta a ficha de recollida de información e os indicadores propostos para cada acción.

A información recollida a través do seguimento semestral trasladarase á Comisión de Igualdade que será a encargada de adoptar as medidas pertinentes á vista daquela.

4.4.2 COMISIÓN DE IGUALDADE

A Comisión de Igualdade será o referente para a integración da igualdade no Concello de Chantada, polo que é fundamental que todo o persoal técnico e político coñeza a súa existencia e composición para que poidan canalizar as necesidades e suxestións que xurdan ao longo do período de vixencia do III PIOM. Respecto a súa composición e funcións, que se concretarán na constitución da propia comisión, algunhas pinceladas:

A Comisión de Igualdade do III PIOM estará composta de forma paritaria, e entre outros membros estarán: a Concelleira de Igualdade, persoal do CIM, e representantes do persoal laboral e funcionario do Concello.

- Velará polo cumprimento do principio de igualdade entre os sexos do persoal e poboación do concello.
- Elaborará e aprobará as súas normas de funcionamento e designará aos seus membros.
- Nomeará ás diferentes áreas municipais responsables do seguimento das accións.
- Supervisar, coordinar e avaliar a xestión do III PIOM.
- Promover boas prácticas de igualdade no interior do concello.
- Asesorar nas negociacións colectivas.
- Atender e resolver consultas e reclamacións relacionadas coa igualdade, formuladas tanto por empregados do concello como pola poboación en xeral.

4.4.3 FICHA DE RECOLLIDA DE INFORMACIÓN DAS ACCIÓNS E INDICADORES

ÁREA DE INTERVENCIÓN: I. GOBERNAR EN IGUALDADE ☐ II. ATENCIÓN INTEGRAL ÁS VIOLENCIAS DE XÉNERO ☐ III. FORMACIÓN E EMPREGO ☐ IV. CULTURA, DEPORTE, TURISMO E LECER ☐ V. EDUCACIÓN EN IGUALDADE ☐ VI. CONCILIACIÓN E CORRESPONSABILIDADE ☐ VII. COMUNICACIÓN E PARTICIPACIÓN ☐ VIII. SAÚDE E BENESTAR ☐			
Descrición:			
Datas de execución:	Inicio	Fin	
Responsable (Identificar o departamento e ou servizo responsable/ s de implementar a acción):			
Orzamento (Considerar todos os custos posibles asociados á mesma e área da que se destina o orzamento):			
Resultados esperados (cuantificación en función dos indicadores de cumprimento de acción que se definan):			
Persoas beneficiarias:	Mulleres	Homes	Total
Dificultades para a implementación da acción (Causas da diferenza entre o programado e o executado):			
Observacións:			

INDICADORES

Coa finalidade de facilitar o proceso elaborouse un conxunto, non exhaustivo, de indicadores para cada unha das accións programadas, os cales permitirán medir non só a consumación da acción, senón o grao no que impacta na realidade na que intervéñ.

I. GOBERNAR EN IGUALDADE	
ACCIÓN	INDICADORES
Presentación pública do III PIOMH do Concello de Chantada.	• Tipo e áreas de difusión: roldas de prensa, xornais, televisión e radio.
Difusión do III PIOMH entre o persoal técnico e político municipal, axentes socioeconómicos e entre toda a cidadanía.	• Inclusión na web do III PIOMH. • Estatísticas de acceso ao espazo web. • Nº de presentacións grupais do III PIOMH. • Nº de persoas participantes desagregadas por sexo.
Creación dunha comisión de igualdade.	• Acta de creación da Comisión de Igualdade. • Nº de reunións desenvolvidas pola Comisión • Nº de Informes presentados.
Asignación de partida orzamentaria propia para levar a cabo as medidas recollidas neste plan.	• % do orzamento municipal dedicado ao desenvolvemento das medidas recollidas no Plan. • % de orzamento que cada área municipal dedica ao desenvolvemento das medidas recollidas no Plan.
Implicar a todas as concellerías na promoción da igualdade de xénero.	• % de concellerías implicadas na promoción da igualdade de xénero.

Incorporación da linguaxe inclusiva en todos os documentos administrativos do Concello, así como na páxina web e nas redes sociais	• Nº de documentos e publicacións cuxa linguaxe foi revisada. • % de contidos rectificandos con linguaxe e imaxes non sexistas.
Incorporar formación para a totalidade do persoal funcionario, laboral e político do Concello co fin de mellorar as súas competencias en materia de igualdade de xénero.	• % de convocatorias difundidas • Nº de persoas por sexo e perfil profesional participantes en cada formación.
Introdución nos temarios de oposición municipais de todos os grupos un tema sobre igualdade de oportunidades entre mulleres e homes.	• Nº de convocatorias realizadas nas que se incorporaron temas específicos sobre igualdade de xénero. • Tipo de prazas nas que se incluíu o temario específico. • % de procesos selectivos, de promoción interna e de provisión de postos nos que se aplicou o temario específico.
Recomendación da obriga de respectar o principio de presenza ou composición equilibrada de mulleres e de homes en todos os órganos, comisión, etc. con capacidade de decisión.	• Nº e tipo de criterios na constitución de órganos, comisións, tribunais, etc. que garantan a paridade. • Nº de órganos, comisións, tribunais, etc. con constitución paritaria e incidencia de casos representativos. • % incremento da presenza de mulleres desde a implantación.
Informar a través da web do Concello e as redes sociais de todas as actuacións e información relevante en materia de igualdade.	• Nº de actuacións e información relevante en materia de igualdade incorporada na web. • Estatísticas de acceso ao espazo web.

Elaboración dun protocolo, dacordo coa lexislación vixente para a prevención do acoso sexual e do acoso por razón de xénero.	•Data de elaboración do protocolo • Número de colectivos implicados. • Fórmulas de divulgación. • Nº de accións/expedientes iniciados desde a implantación.
II. FORMACIÓN E EMPREGO	
ACCIÓN	INDICADORES
Adoptar medidas de acción positiva para alcanzar, progresivamente, a participación equilibrada de mulleres e de homes naqueles postos onde estean menos representadas ou representados.	•Nº de persoas que se beneficiaron da aplicación de accións positivas por sexo. •Nº e tipo de procesos nos que se aplicaron accións positivas. •% de procesos selectivos, de promoción interna e de provisión de postos nos que se aplicou algunha acción positiva.
Apoio ás iniciativas empresariais lideradas por mulleres e para a creación de emprego feminino no medio rural.	•Nº e tipo de actividades realizadas •Nº de empregos femininos creados
Realización de accións de información e formación en materia de igualdade nas parroquias.	•Nº e tipo de actividades realizadas •Nº de parroquias beneficiarias
Deseñar programas de capacitación ou adquisición de habilidades profesionais dirixidas a mulleres.	•Nº e tipo de actividades realizadas •Nº de mulleres beneficiarias
Formación dirixida á inserción sociolaboral de mulleres en situación de especial vulnerabilidade.	•Nº e tipo de cursos ofertados •Nº de mulleres beneficiarias

Desenvolvemento de programas como obradoiros de emprego, que permitan adquirir práctica naqueles sectores nos que as mulleres se encontren menos representadas.	•Nº e tipo de actividades realizadas •Nº de mulleres beneficiarias
Sensibilización das empresas da comarca co fin de eliminar os estereotipos de xénero.	•Nº e tipo de actividades realizadas •Nº e incidencia das campañas de sensibilización. •Nº de persoas participantes, desagregadas por sexo
Desenvolvemento de accións de sensibilización dirixidas ao alumnado sobre o acceso das mulleres ás novas ocupacións, que eliminen os prexuízos de xénero.	•Nº e tipo de actividades realizadas •Nº de persoas participantes, desagregadas por sexo
Formación para todas as idades de habilidades sobre liderado, empoderamento persoal...	•Nº e tipo de cursos ofertados •Nº de persoas participantes, desagregadas por sexo
III. CULTURA, DEPORTE, TURISMO E LECER	
ACCIÓNS	INDICADORES
Fomentar o coñecemento do patrimonio histórico-artístico creado polas mulleres e aquel que reflexe a vida e o papel das mulleres no municipio.	•Nº e tipoloxía de accións de recoñecemento público e visibilización do patrimonio histórico-artístico creado polas mulleres
Convocatoria dun concurso para a elección dun Slogan sobre Igualdade na contorna das Feiras e Festas da localidade.	•Data de introdución da medida. •Nº de persoas participantes, desagregadas por sexo
Promover a presenza equilibrada de mulleres e homes na oferta artística e cultural pública.	•Nº e tipo de actividades realizadas •Nº de persoas beneficiarias, desagregadas por sexo

Incorporación da transversalidade de xénero nas políticas culturais locais: museos, catálogos, talleres creativos, exposicións, teatro, danza, cinema, etc.	• Nº de accións nas que se implanta a transversalidade • % incremento da presenza de mulleres desde a implantación.
Facilitar o uso das infraestruturas culturais, deportivas e/ou sociais ás asociacións e colectivos de mulleres.	• Nº de accións nas que se colabora coas asociacións de mulleres. • Nº de asociacións coas que se colabora e evolución.
Incorporación de protocolos para a prevención e detección do acoso e abuso no deporte.	• Data de introdución da medida. • Nº de accións de denuncia pública
Organización de eventos deportivos mixtos para promover a participación feminina no deporte.	• Nº de eventos realizados • Nº de persoas participantes, desagregadas por sexo
Difusión dos efectos beneficiosos na saúde da práctica deportiva dirixida a mulleres de todas as idades.	• Nº e tipo de actividades realizadas • Nº de mulleres beneficiarias
Fomentar e difundir as iniciativas que faciliten e promovan o deporte feminino.	• Nº e tipo de actividades realizadas • Nº de mulleres beneficiarias
Aprendizaxe a través do deporte e o exercicio físico como estratexia de empoderamento.	• Nº e tipo de actividades realizadas • Nº de persoas participantes, desagregadas por sexo
Realización dunha campaña para a eliminación dos estereotipos de xénero en relación á práctica deportiva.	• Incidencia da campaña • Nº de persoas beneficiarias, desagregadas por sexo
Visibilizar a participación das mulleres en certames ou feiras gastronómicas (feira do viño, concurso de tapas, festa da empanada...)	• Nº e tipo de actividades realizadas • Nº de mulleres participantes

Posicionarse publicamente e promover o rexeitamento do acoso sexual e dos chamados micromachismos, nas instalacións e dotacións públicas, nas festas locais, festivais, concertos, etc., sensibilizando contra o acoso e as agresións sexuais fronte ás mulleres en xeral.	• Nº e tipo de actividades realizadas • Nº de accións de denuncia pública • Nº de persoas participantes desagregadas por sexo
Creación dunha sección temática de igualdade de xénero na biblioteca municipal.	• Data de implantación da medida. • Nº e tipo de actividades realizadas • Nº de persoas participantes desagregadas por sexo
IV. EDUCACIÓN EN IGUALDADE	
ACCIÓN	INDICADORES
Deseñar actividades dirixidas a nenas e nenos de 0 a 3 anos en formatos lúdicos axeitados (contacontos, música, teatro...)	• Nº e tipo de actividades realizadas • Nº de nenas e nenos participantes desagregados por sexo.
Conmemoración do 8 de marzo “Día Internacional da muller” con actividades dirixidas a toda a veciñanza e coa colaboración da comunidade educativa.	• Nº e tipo de actividades realizadas • Nº de persoas participantes, desagregadas por sexo
Retomar e instaurar a realización anual dos Encontros de Nais e Pais “Educar en Familia, Educar en Igualdade”	• Nº de encontros realizados • Nº de familias beneficiarias • Nº de persoas beneficiarias, desagregadas por sexo
Convocatoria de premios, concursos ou exposicións entre o alumnado cuxo obxectivo sexa rescatar a figura de mulleres na historia, a ciencia, a política, a literatura, etc.	• Nº e tipo de actividades realizadas • Nº de persoas participantes, desagregadas por sexo

Difundir a idea da “tolerancia cero” aos micromachismos entre a comunidade educativa e a mocidade en xeral para frear a súa normalización dentro e fóra dos centros educativos.	•Nº e tipo de actividades realizadas •Nº de persoas participantes, desagregadas por sexo
Organización de charlas, debates, talleres dirixidas ao alumnado sobre: igualdade, educación sexual responsable, prevención e seguridade dos menores na internet, acoso escolar...en formatos lúdicos e axeitados a cada ciclo de idades.	•Nº e tipo de actividades realizadas •Nº de persoas participantes, desagregadas por sexo
V. CONCILIACIÓN E CORRESPONSABILIDADE	
ACCIÓNS	INDICADORES
Aumentar o horario de apertura dos centros escolares infantís, a través de programas de atención a menores.	•Data de implantación da medida •Nº de centros escolares beneficiarios •Nº de persoas beneficiarias desagregado por sexo.
Continuar co desenvolvemento de actividades para nenos e nenas fóra do horario escolar e en períodos de vacacións que faciliten a conciliación.	. Nº de actividades realizadas . Nº de nenos participantes
Desenvolvemento de accións positivas nos procedementos de admisión para os campamentos e outras actividades co fin de facilitar a participación ás familias monoparentais e con poucos recursos.	•Nº e tipo de pregos nos que se introduce. •Nº e incidencia das accións positivas •Nº de familias beneficiarias
Realizar campañas de información e sensibilización dirixidas á poboación en xeral e, especificamente, á masculina e á máis nova, sobre a necesidade dunha repartición equilibrada e non sexista de responsabilidades familiares entre homes e mulleres.	•Nº e tipo de actividades realizadas •Nº de persoas participantes desagregadas por sexo.

Difusión dos recursos existentes no Concello que faciliten a conciliación.	• Nº e incidencia das campañas de difusión realizadas • Nº de persoas solicitantes de información desagregadas por sexo
Posibilitar a adaptación da xornada sen facer redución da mesma para quen teña ao seu cargo dependentes ou menores.	• Medidas implantadas e data de implantación. • Nº de persoas beneficiarias desagregadas por sexo
Considerar, como criterio á hora de elixir vacacións, etc. a responsabilidade sobre menores e outras persoas dependentes.	• Data de implantación da medida • Nº de persoas beneficiarias desagregado por sexo.
VI. COMUNICACIÓN E PARTICIPACIÓN	
ACCIÓNS	INDICADORES
Publicitar e informar a todo o ámbito do concello (interna e externamente) sobre a realización e implementación do III Plan de Igualdade.	• Inclusión na web do III PIOM. • Estatísticas de acceso ao espazo web. • Nº de presentacións grupais do III PIOM. • Nº de persoas participantes desagregadas por sexo.
Aumentar a visibilidade da muller nos medios: mulleres intelectuais, creadoras, científicas, etc.	• Nº e tipo de actividades realizadas. • Nº de persoas participantes desagregadas por sexo.
Promover a participación activa dos colectivos de mulleres e daqueles que traballen pola igualdade na axenda local.	• Nº e tipo de actividades realizadas. • Nº de persoas participantes desagregadas por sexo.
Reforzar o movemento asociativo feminino mediante o estímulo da súa participación activa en órganos de consulta e participación cidadá.	• Nº e tipo de actividades realizadas. • Nº de asociacións participantes

Incentivar a presenza de homes en actividades dirixidas a favorecer a igualdade.	•Nº e tipo de actividades realizadas •Nº de homes participantes
Creación de leitos de comunicación nos que a cidadanía poida participar e opinar sobre temas de igualdade.	•Data de implantación da medida • Nº de persoas participantes desagregadas por sexo.
Dar a coñecer a contribución das mulleres chantadinas no desenvolvemento local.	• Nº e tipo de actividades realizadas. •Incidencia das actividades realizadas
Apoio técnico e asesoría ás asociacións de mulleres que o necesiten.	• Nº e perfil das mulleres solicitantes. • Nº e perfil das mulleres atendidas.
Conmemoración do día internacional da muller rural. (15 de outubro)	•Nº e tipo de actividades realizadas •Nº de persoas participantes, desagregadas por sexo
Visualización do papel do tecido asociativo de mulleres.	•Nº e tipo de actividades realizadas •Incidencia das actividades realizadas
VII. SAÚDE E BENESTAR	
ACCIÓNS	INDICADORES
Realizar campañas de educación para a saúde nas distintas etapas da vida.	•Nº e incidencia das campañas de sensibilización •Nº e tipo de actividades realizadas •Nº de persoas beneficiarias, desagregadas por sexo

Aumentar a saúde e calidade de vida das persoas maiores con programas de atención, especialmente mulleres que viven soas e en risco de exclusión social.	• Nº e tipo de actividades realizadas • Nº de persoas participantes, desagregadas por sexo
Difundir os recursos que hai no municipio e grupos de autoaxuda para mellorar a saúde mental, a atención ao dó e o afrontamento da tensión e a ansiedade en diferentes etapas da vida.	• Nº e tipo de actividades realizadas • Nº de persoas beneficiarias, desagregadas por sexo
Realización de cursos de desenvolvemento persoal para mulleres con discapacidade.	• % de convocatorias difundidas • Nº de mulleres con discapacidade participantes en cada formación.
Promover accións para a educación afectivo-sexual orientada cara a un comportamento sexual libre e responsable, con especial incidencia na poboación adolescente.	• Nº e tipo de actividades realizadas • Nº de persoas participantes, desagregadas por sexo
Organizar talleres de defensa persoal para mulleres.	• Nº de talleres realizados • Nº de mulleres participantes
Realización de actuacións de sensibilización, información e formación dirixidas a mulleres en situación de exclusión social.	• Nº e tipo de actividades realizadas. • Nº e perfil das mulleres solicitantes. • Nº e perfil das mulleres atendidas.
Continuar coa realización de actividades saudables para as mulleres maiores (ximnasia de mantemento, piscina...)	• Nº e tipo de actividades realizadas • Nº de mulleres participantes

Identificación das necesidades das persoas coidadoras de dependentes.	• Nº e tipo de actividades realizadas. • Nº de persoas participantes desagregadas por sexo. • Nº e tipo de programas, actividades e/ou servizos postos en marcha.
VIII. ATENCIÓN INTEGRAL ÁS VIOLENCIAS DE XÉNERO	
ACCIÓNS	INDICADORES
Manter a atención psicolóxica e asesoramento xurídico desde o CIM ás mulleres vítimas da violencia de xénero.	• Nº de mulleres vítimas de violencia que solicitan servizos. • Nº de mulleres beneficiarias • Evolución da partida orzamentaria do CIM.
Seguir a concienciar sobre o problema das violencias con campañas e actos conmemorativos en torno ao 25 de novembro	• Nº e tipo de actividades realizadas • Nº de persoas participantes desagregadas por sexo. • Nº de accións de denuncia pública
Dotar á Policía Local de Chantada de formación e recursos necesarios, para a atención, protección e seguimento dos casos de violencia de xénero que se dean na localidade.	• % de convocatorias difundidas • Nº de participantes a cada curso. • Nº de accións de denuncia pública • % do orzamento municipal para a atención, protección e seguimento dos casos de violencia de xénero

Desenvolvemento de actuacións en centros sociais e educativos que fagan visibles as situacións de violencia de xénero e o seu proceso (ciclo da violencia) mediante proxección de películas/documentais, exposicións fotográficas, ...	• Nº e tipo de actuacións realizadas • Nº de centros participantes • Nº de persoas participantes en cada actuación, desagregados por sexo.
Constitución de espazos de encontro para a reflexión e o debate en materia de violencia de xénero, o fomento do intercambio de información e a difusión de boas prácticas para a intervención	• Nº de encontros organizados • Nº de persoas participantes desagregadas por sexo.
Establecer convenios de colaboración entre o Concello e outras entidades ou asociacións que traballen en Galicia no ciclo da prevención da violencia machista e a coeducación.	• Nº e tipo de colaboracións realizadas • Nº e tipo de actividades realizadas • Nº de persoas beneficiarias, desagregadas por sexo.
Promover a integración socio-laboral das vítimas de violencia de xénero.	• Nº e tipo de actuacións realizadas • Nº de persoas beneficiarias desagregadas por sexo.
Continuar cos mecanismos e protocolos que melloren a coordinación entre os diferentes profesionais que interveñen e acompañan nos casos de violencia machista. (Mesa de coordinación Interinstitucional fronte a VX)	• Nº de encontros organizados
Realización de campañas institucionais e outras actividades para a concienciación do conxunto da cidadanía ao redor da erradicación da violencia de xénero, así como para a difusión de pautas para a súa identificación.	• Nº e tipo de actividades realizadas • Nº e incidencia das campañas de sensibilización. • Nº de personas participantes, desagregadas por sexo
Establecemento de instrumentos de colaboración co tecido empresarial local para fomentar e visibilizar a súa participación en campañas de rexeitamento social da violencia de xénero, na difusión dos dereitos das mulleres que a sofren e dos recursos dispoñibles.	• Nº e tipo de actividades realizadas • Nº de empresas participantes • Nº e incidencia das campañas de sensibilización.

Elaboración e difusión de guías e outros materiais accesibles destinados á prevención e detección da violencia de xénero.	•Nº de guías e materiais elaborados •Nº de personas ou entidades beneficiarias desagregadas por sexo
Desenvolvemento de accións de información e orientación por parte da Administración local, que contribúan a aumentar a percepción e o rexeitamento social da violencia de xénero e a implicación da cidadanía na súa prevención e erradicación.	•Nº e tipo de actividades realizadas •Nº de accións de denuncia pública •Nº de persoas participantes.
Asesoramento e información á mocidade en aspectos vinculados ás relacións de parella, prevención da violencia de xénero e xestión de conflitos.	•Nº de persoas beneficiarias, desagregadas por sexo •Nº e tipo de actividades realizadas

GLOSARIO

ACCIÓN POSITIVA: consiste na adopción de medidas, xa sexan lexislativas ou convencionais, con carácter temporal, destinadas a remover situacións, prexuizos, comportamentos e prácticas culturais e sociais que impiden a un grupo social minusvalorado ou discriminado (en función do seu sexo, raza, situación física de minusvalía ou calquera outra condición) alcanzar unha situación de igualdade real.

AXENTES DE SOCIALIZACIÓN: Acervo de instrumentos que serven ás sociedades para orientar a nosa conduta de forma activa transmitindo modos de actuar, de pensar ou sentir así como valores morais propios das sociedades, e son utilizados para asegurar a permanencia e perpetuación das súas estruturas: a familia, a escola, a igrexa, o grupo de amigos, o partido político ou os grupos de idade e, por suposto, os medios de comunicación.

ANDROCENTRISMO: A adopción dun punto de vista central desde o cal o suxeito contempla o mundo. No discurso lóxico tradicional, o devandito punto de vista veu reflectindo a perspectiva privilexiada do home, aínda que non de todos os homes, senón daqueles homes que se situaron no centro hexemónico da vida social. Corresponde a unha visión do mundo centrada no home que obvia e invisibiliza o punto de vista feminino, infravalorando ou negando as achegas das mulleres á sociedade e á cultura, así como o seu ámbito experiencial.

ASIGNACIÓN DE XÉNERO: É a clasificación que, desde o nacemento e a partir da anatomía do/da recentemente nacido/a, se efectúa por parte da familia e a sociedade, as cales depositan na criatura un contido cultural que se interpreta como as expectativas acerca dos comportamentos sociais apropiados ou non para eles e elas. A súa non asunción pode xerar formas de rexeitamento social.

BARREIRAS INVISIBLES: Actitudes resultantes das expectativas, normas e valores tradicionais que impiden a capacitación da muller nos procesos de toma de decisións para a plena participación na sociedade.

COEDUCACIÓN: É un proceso intencionado, e por tanto consciente, de intervención educativa que persegue o desenvolvemento integral das persoas independentemente do sexo ao que pertencen, e por tanto evita coartar capacidades en base ao xénero social ao que cada individuo corresponda. A coeducación supón e require unha intervención explícita e intencionada que debe desenvolverse desde a revisión das pautas sexistas vixentes na sociedade e, sobre todo nas institucións vinculadas á educación dos individuos, xa que desde elas se transmiten e perpetúan os estereotipos do masculino e o feminino

CONCIENCIA DE XÉNERO: Capacidade para percibir que a experiencia de vida, as expectativas e as necesidades de mulleres e homes son distintas, o que moi frecuentemente comportou desigualdades en canto ás oportunidades, que han de ser corrixidas. A efectos da planificación en calquera proxecto social ou de desenvolvemento, as experiencias demostraron que o non recoñecemento da conciencia de xénero conleva sempre a non satisfacción das necesidades ás que tratan de responder.

CONCILIACIÓN da VIDA LABORAL e PERSOAL: A conciliación da vida laboral, persoal e familiar significa construír unha carreira profesional satisfactoria, aproveitar as oportunidades culturais e de lecer, exercer un papel activo na sociedade, ter unha vida plena, equilibrada e sen discriminación.

DEMOCRACIA PARITARIA: Defínese como unha proposta de participación equilibrada entre mulleres e homes nos procesos de decisión política. Os movementos de mulleres a nivel europeo entenden a democracia paritaria máis ben como un reclamo de vertebración social nun cadro de responsabilidades compartidas tanto no ámbito público como no privado-doméstico. O glosario europeo de termos relativos á igualdade entre mulleres e homes defínea como: “un concepto de sociedade integrada a partes iguais por mulleres e por homes,

na cal a representación equilibrada de ambos nas funcións decisorias da política é condición previa ao goce pleno e en pé de igualdade da cidadanía, e na cal unhas taxas de participación similares ou equivalentes (entre o 40 e o 60%) de mulleres e homes no conxunto do proceso democrático nun principio de democracia

DIVERSIDADE DE XÉNERO: Necesidade de incorporar os valores de xénero como un modo útil de abordar a complexidade e ambigüidade de diferentes contornos. 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.

DISCRIMINACIÓN DIRECTA: É o trato diferencial de inferioridade, marxinación ou subordinación a unha persoa por motivos de xénero.

DISCRIMINACIÓN INDIRECTA: Situación na que unha lei, regulamento, unha política ou unha práctica, aparentemente neutrais, teñen un impacto desproporcionadamente adverso sobre os membros dun ou outro sexo. Exércese ademais cando existe un trato diferencial de inferioridade ou marxinación a unha persoa por motivo de xénero, sendo este motivo encuberto por outras razóns socialmente aceptadas.

DISCRIMINACIÓN POSITIVA (Véxase Acción positiva): Fórmula mediante a cal se busca garantir a igual presenza e participación de homes e mulleres en calquera ámbito da vida social a través da implementación de cotas para a participación.

EMPODERAMENTO: É un concepto complexo, multidimensional e de múltiples niveis, que abarca diferentes aspectos, ademais, é un concepto que está en desenvolvemento. No seu sentido máis xeral, o empoderamento defínese como un proceso de cambio mediante o cal as mulleres aumentan o seu acceso aos mecanismos de poder en orde a actuar para mellorar a súa situación. Supón tamén a toma de conciencia do poder que individual e colectivamente ostentan as mulleres e que ten que ver coa recuperación da propia dignidade.

EQUIDADE DE XÉNERO: O termo equidade alude a unha cuestión de xustiza: é a distribución xusta dos recursos e do poder social na sociedade; refírese á xustiza no tratamento de homes e mulleres, segundo as súas necesidades respectivas. No ámbito laboral o obxectivo de equidade de xénero adoita incorporar medidas deseñadas para compensar as desvantaxes das mulleres.

ESTEREOTIPOS: Son conxuntos de crenzas ou imaxes mentais moi simplificadas e con poucos detalles acerca dun grupo determinado de xente que son xeneralizados á totalidade dos membros do grupo. O termo adoita usarse en sentido peiorativo, debido a que se considera que os estereotipos son crenzas ilóxicas que só poden ser desmontadas mediante a sensibilización, a reflexión e sobre todo a educación.

FEMINISMO: Conxunto de correntes de pensamento, teorías sociais e prácticas políticas que se posicionan en aberta crítica das relacións sociais históricas, pasadas e presentes, e que proveñen principalmente da experiencia feminina. As teorías feministas realizan unha crítica á desigualdade social entre mulleres e homes, cuestionando as relacións entre sexo, sexualidade, poder social, político e económico, e proclaman a promoción dos dereitos das mulleres. O feminismo non se atopa asociado a ningún grupo, práctica ou evento histórico en particular, porque nace a partir da conciencia acerca das desigualdades provocadas polos sistemas sexo/xénero e da procura da xustiza social. Por iso existen múltiples formas de feminismo.

FENDAS DE XÉNERO: Na maioría das sociedades, as mulleres sofren desvantaxes sociais e económicas debido á diferenza na valoración do que supón “masculino”. Eses diferenciais no acceso, participación, acceso e control de recursos, servizos, as oportunidades e os beneficios do desenvolvemento coñécense como brechas de xénero. A análise das brechas de xénero permite ver o alcance das desigualdades en todos os ámbitos.

IDENTIDADE DE XÉNERO: A identidade de xénero enténdese como a concepción individual de xénero que ten unha persoa

de si mesma e que non ten por que depender necesariamente do xénero que lle foi asignado ao nacer. Enténdese como a maneira na que unha persoa se expresa na presentación externa e o aspecto, a través do comportamento ou outras marcas externas.

IGUALDADE DE TRATO: principio que supón a ausencia de toda discriminación, directa ou indirecta, por razón de sexo, e, especialmente, as derivadas da maternidade, a asunción de obrigacións familiares e o estado civil (Art. 3 Lei Orgánica 3/2007, do 22 de marzo de igualdade efectiva entre mulleres e homes).

INDICADORES DE XÉNERO: Instrumentos que permiten medir e comprender a situación das mulleres nas relacións de xénero.

MACHISMO: Actitude e comportamento de prepotencia exercida xeralmente polos homes que impón como valor preponderante os trazos diferenciais atribuídos ao home e se instrumenta mediante actitudes discriminatorias, silenciadoras ou despreciativas dirixidas contra as mulleres.

ROL OU PAPEL DE XÉNERO E DIVISIÓN SEXUAL DO TRABALLO: A palabra rol utilízase por influencia do inglés, en español, papel ou actuación ou proceder. Refírese á conduta social individual. As nosas sociedades asignan roles diferenciados a homes e mulleres. Ao rol das mulleres corresponderían as responsabilidades da crianza, a educación, a atención e coidado dos membros da familia e organización e mantemento do fogar, actividades estas que constitúen o que se define como “traballo reprodutivo”. Pola súa banda, os homes teñen asignado o “rol produtivo”, papel central para eles vinculado á actividade económica ou actividade “produtiva”, como “provedores” do núcleo familiar.

SEGREGACIÓN HORIZONTAL: Concentración do número de mulleres e/ou de homes en sectores e empregos específicos. É o que coñecemos por “traballos tipicamente femininos”

(secretarias, enfermeiras, mestras...etc) e “traballos tipicamente masculinos” (mecánicos, condutores...etc). Como concepto paliativo desta situación, está a xa vista diversificación de opcións profesionais.

SEGREGACIÓN VERTICAL: Concentración de mulleres ou de homes en graos e niveis específicos de responsabilidade, postos de traballo ou cargos. Fálase de segregación vertical cando a mesmo nivel de formación e experiencia laboral óptase pola candidatura masculina para os postos de xefatura e dirección.

SEXISMO: Actitude e conduta xerárquica e discriminatoria respecto dunha persoa por motivos do seu sexo ou identidade sexual. Tanto os homes como as mulleres poden facer uso de comportamentos sexistas.

SORORIDADE: O concepto de sororidade provén do latín “soror”, “irmá”, que se distingue do “frater” que se refire ao pacto entre irmáns, entre iguais. Esta palabra alude á irmandade entre mulleres, e por tanto pode definirse como o pacto asumido polas mulleres para diminuír a brecha que existe entre a súa condición propia e a dos homes. Utilízase para referirse a unha nova forma de relación entre mulleres, como irmás iguais, que rompe coas relacións que teñen como base a ética de competencia que a orde patriarcal estableceu como modelo entre os seres humanos.

TEITO DE CRISTAL: Barreira invisible que resulta dun complexo armazón de estruturas nas organizacións xestionadas polos homes, que impide veladamente ás mulleres o acceso a postos de responsabilidade. Fai referencia ás dificultades que a miúdo atopan as mulleres, polo xeral no mercado laboral, para desenvolver plenamente as súas capacidades, dificultades vinculadas a estereotipos e prexuízos acerca dos seus roles. Refírese ás formas de discriminación indirecta que obstaculizan a promoción das mulleres.

TRANSVERSALIDADE: O mainstreaming de xénero é a organización (a reorganización), a mellora, o desenvolvemento e a avaliación dos procesos políticos, de modo que unha perspectiva de igualdade de xénero, incorpórase en todas as

políticas, a todos os niveis e en todas as etapas, polos actores normalmente involucrados na adopción de medidas políticas".

SEXISMO NA LINGUAXE: Uso da linguaxe que tende a excluír ou invisibilizar ás mulleres na lingua.

VIOLENCIA DE XÉNERO: Calquera tipo de violencia, xa sexa verbal, psicolóxica, física ou sexual que se exerce contra unha persoa en razón do seu xénero e/ou en razón do seu xénero ou identidade sexual. Dentro deste concepto contense o de violencia contra a muller o cal se define á súa vez como todo acto de violencia baseado na pertenza ao sexo feminino que teña ou poida ter como resultado un dano ou sufrimento físico, sexual ou psicolóxico para a muller, tanto no ámbito público como no privado. A violencia de xénero adquire moi diferentes naturezas e matices, podéndose clasificar en violencia doméstica ou familiar (a provocada por principalmente por homes que están dentro do ámbito familiar), violencia sexual, violencia patrimonial (acción ou omisión que implique un dano, perda, subtracción, destrución ou retención nos obxectos, documentos persoais, bens ou valores dunha persoa e/ou a denegación de recursos económicos ou materiais), violencia psicolóxica (ou violencia emocional: as ameazas, o illamento de amigos e familiares, dificultar o acceso á educación, degradación, humillación en privado ou en público...)