

PLAN LOCAL DE CONCILIACIÓN E CORRESPONSABILIDADE DE CASTRELO DE MIÑO



CASTRELO 



CONCELLO DE
CASTRELO DE MIÑO



GOBIERNO
DE ESPAÑA

VICEPRESIDENCIA
DEL GOBIERNO
MINISTERIO
DE LA PRESIDENCIA, RELACIONES CON LAS CORTES
E IGUALDAD



UNIÓN EUROPEA

Fondo Social Europeo
El FSE invierte en tu futuro



FEDERACION ESPAÑOLA DE
MUNICIPIOS Y PROVINCIAS

Contidos:

1

Presentación

2

Introdución

- Contexto social
- Vixencia do plan
- Metodoloxía empregada
- Marco lexislativo de referencia
- Principios de actuación

3

Áreas de intervención:

- **EIXO 1:** Promoción do cambio de valores e crenzas sociais ao redor da conciliación.
- **EIXO 2:** Potenciación de servizos e recursos municipais favorecedores da conciliación.
- **EIXO 3:** Optimización na xestión dos tempos.
- **EIXO 4:** Coordinación estratéxica cos axentes implicados.

4

Seguimento e avaliación



Edición:



CONCELLO DE
CASTRELO DE MIÑO

Coordinación:

Xurxo Rodríguez Méndez
Alcalde de Castrelo de Miño

Rita Maria Lago Ozores
Concelleira de Benestar Social, Sanidade e Igualdade

Asesoramento técnico:



Atelier SOCIAL sl

Diseño e impresión:

Miguel Chaler Publicidad

Depósito legal

OU 351-2018

Outubro de 2018

Financia:



GOBIERNO
DE ESPAÑA

VICEPRESIDENCIA
DEL GOBIERNO
MINISTERIO
DE LA PRESIDENCIA, RELACIONES CON LAS CORTES
E IGUALDAD

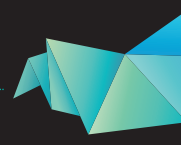


UNIÓN EUROPEA

Fondo Social Europeo
El FSE invierte en tu futuro



FEDERACION ESPAÑOLA DE
MUNICIPIOS Y PROVINCIAS



PRESENTACIÓN





CASA DO CONCELLO

CASTRELO DE MIÑO



Presentación

A conciliación da vida laboral, familiar e persoal xorde como unha estratexia facilitadora da consecución da igualdade efectiva de mulleres e homes, xa que está encamiñada a conseguir unha nova organización do sistema social e económico onde mulleres e homes poidan facer compatibles as diferentes esferas da súa vida: o emprego, a familia, o lecer e o tempo persoal. Neste sentido, o Concello de Castrelo de Miño, consciente das limitacións ás que se enfrenta a cidadanía do municipio no seu día a día para lograr o equilibrio da correcta xestión dos tempos, propónse levar a cabo un firme compromiso en favor da conciliación.

A conciliación pasou a ser un tema relevante e debatido na axenda social e política, debido ás profundas transformacións sociais e laborais ás que estamos a asistir e que, en gran medida, xeraron novas demandas. Así, por exemplo, realidades como o proceso de envellecemento da poboación, a incorporación das mulleres ao mercado de traballo e á vida social, o nacemento dos novos modelos de familia, o ritmo de vida trepidante, a dificultade para compatibilizar os horarios (laborais, lectivos, dos servizos, etc...) e o coidado dos fillos e fillas, as enfermidades asociadas á tensión e a ansiedade, as xornadas laborais interminables, a redución dos tempos para a formación continua e promoción profesional, etc.... dan lugar a un novo escenario no cal se detectan novas demandas.

Para dar resposta a esta realidade, a conciliación da vida laboral, familiar e persoal require dunha serie de cuestións que deben ser abordadas dende un punto de vista integral, facéndose imprescindible, para iso, a participación e o compromiso de todos os axentes sociais.

Por unha banda, a posta en marcha de recursos e estruturas sociais que permitan o coidado e atención das persoas dependentes (menores, maiores, persoas enfermas e persoas con discapacidade).

Así mesmo, é necesaria unha reorganización dos tempos e dos espazos de traballo así como o establecemento de medidas nas organizacións laborais que posibiliten ás persoas traballadoras desenvolverse nas diferentes facetas da súa vida.



Nesta orde de cousas, faise imprescindible incidir sobre os estereotipos de xénero e a reprodución dos roles tradicionais a través dos cales mulleres e homes asumen distintos papeis con respecto a súa implicación no ámbito familiar, no doméstico e no laboral. Esta situación pode explicarse no marco do sistema sexo-xénero, no cal, a través dun proceso de socialización diferencial, identifícase a identidade de xénero feminina co ámbito doméstico e a identidade de xénero masculina co ámbito público.

Así é como no marco da *Convocatoria de axudas para actuacións a desenvolver polos gobernos locais dirixidas a facilitar a posta en marcha de accións para fomentar a transversalidade de xénero na planificación e desenvolvemento das políticas locais, con especial incidencia no desenvolvemento e implementación de plans en materia de conciliación e corresponsabilidade*, o Concello de Castrelo de Miño elabora o I Plan Local de Conciliación e Corresponsabilidade.

A conformidade e compromiso con este documento é, en definitiva, un paso firme e decidido cara un modelo de convivencia no cal se respecten as decisións individuais sobre os diversos ámbitos da vida e no que se favoreza a creación dun tecido social e económico homoxéneo. Supón, por tanto, unha evidencia clara do pacto político que o goberno local asume para levar a cabo as actuacións recollidas no mesmo, co propósito de acadar o seu obxectivo principal: a harmonización dos tempos de vida persoal, familiar e profesional e, en última instancia de mellorar o benestar dos veciños e veciñas de Castrelo de Miño.

INTRODUCCIÓN





Introdución

Contexto social

En gran medida, as pautas culturais que lexitiman e reproducen a discriminación que, historicamente padeceron as mulleres, aínda permanece na nosa sociedade. Para superar estas desigualdades, un alicerce fundamental constitúeo a conciliación, entendida como a unión de tres aspectos que resultan inseparables: por unha banda, o feito de garantir o acceso, a permanencia e promoción no emprego en igualdade de condicións entre mulleres e homes. Por outra banda, fomentar a libre elección do proxecto familiar sen que este se vexa afectado pola incompatibilidade co proxecto profesional e a realización persoal e individual á que todas as persoas teñen dereito.

Falar de conciliación e corresponsabilidade é fomentar a harmonización da vida laboral, persoal e familiar, superando a visión desta como un asunto que afecta en exclusiva ás mulleres. Isto só será posible a partir do reparto equitativo dos traballos e responsabilidades asociados ao ámbito doméstico e ás tarefas de coidado. Esta difícil tarefa, implica situar a problemática da conciliación como unha cuestión de gran transcendencia e cuxa solución é responsabilidade do conxunto da sociedade. Desde esta perspectiva é necesario, por tanto, incidir en dous aspectos, por unha banda pór en valor o traballo non remunerado como peza fundamental do mantemento da actividade social e económica, así como do benestar das persoas e, por outra, artellar unha redistribución das tarefas entre as persoas que conforman o núcleo familiar co obxectivo de que as mulleres non vexan afectada a súa vida laboral ou persoal.

Vixencia do Plan

Para este plan establécese un período de vixencia de 4 anos (2018-2021), por considerar este tempo o necesario para poder pór en práctica a totalidade das actuacións previstas. A asunción de pautas de corresponsabilidade por parte da sociedade implica un longo proceso de concienciación, así como a erradicación de certos mecanismos, por esta razón o Plan considérase un proxecto a longo prazo.

Metodoloxía

A metodoloxía aplicada no deseño, elaboración e implementación deste Plan, enmárcase nas novas fórmulas de goberno, abertas, innovadoras e participativas. Neste sentido, a intención da corporación municipal foi impulsar a execución de medidas innovadoras, totalmente adaptadas á problemática específica da poboación de Castrelo de Miño, que xeren cambios positivos en materia de igualdade, conciliación e corresponsabilidade.

Desde esta perspectiva, implicáronse varios actores e grupos de interese para facer fronte aos problemas detectados de forma colaborativa, constituíndo unha comunidade de aprendizaxe, creando sinerxias e fomentando un ambiente propicio para propor, probar, experimentar e arriscar con novas fórmulas. A intención foi propor ideas e hipóteses, experimentando coa realidade para dar resposta ao desafío establecido.

Unha vez impulsada a implementación do Plan por parte da corporación municipal, contratáronse os servizos da empresa Atelier SOCIAL, para prestar o apoio técnico necesario e liderar o proceso de deseño, elaboración e implementación do Plan Local de Conciliación e Corresponsabilidade.

O proceso estruturouse nas seguintes fases:

FASE 1: Compromiso dos diferentes actores implicados.

FASE 2: Estudo diagnóstico das necesidades de conciliación no municipio.

FASE 3: Proposta das áreas de intervención.

FASE 4: Deseño e redacción do Plan de Conciliación.

FASE 5: Difusión e comunicación do Plan.

FASE 6: Implementación do Plan.

FASE 7: Seguimento e avaliación do Plan.

En coherencia co exposto anteriormente, e coa finalidade de traballar desde unha perspectiva máis ampla e innovadora, a metodoloxía prevista para o deseño, elaboración e implementación do Plan, estivo marcada pola aplicación do Design Thinking (D.T.)

Esta ferramenta, baséase principalmente en adoptar, á hora de afrontar un reto, a forma de pensar e o proceso de traballo que habitualmente aplican no ámbito do deseño, e un aspecto indispensable era que o equipo responsable de aplicala e de xerar solucións fose multidisciplinar.

A través deste instrumento, eminentemente práctico, un mesmo problema é abordado desde diferentes perspectivas o que permite expor múltiples opcións de solución. Así mesmo, a realización dun mapa de empatía permítenos coñecer os motivos reais que se esconden tras as necesidades das persoas destinatarias do Plan, neste caso necesidades vinculadas á falta de conciliación. A identificación destes “insights”, permite definir, de forma máis axustada, as demandas asociadas á corresponsabilidade coas que conta a poboación de Castrelo de Miño.

A partir de aquí desenvólvese o proxecto e as iniciativas até chegar a unha especie de prototipo funcional que se experimento cun público obxectivo para obter a necesaria retroalimentación para introducir as melloras necesarias antes de por realmente en marcha estas accións. A aplicación desta dinámica supón un importante aforro económico e de tempo, ademais de aumentar notablemente as posibilidades de éxito futuro xa que se parte das necesidades reais identificadas.

Neste sentido, á hora de xerar solucións a nivel municipal (que poden ser medidas, servizos, estratexias, proxectos, etc.), é fundamental centrarse nas necesidades das persoas destinatarias do Plan respondendo á pregunta de qué problema en concreto necesita resolver esta persoa ou grupo de persoas? Unha vez identificada a resposta, a aplicación do D.T, permite:



OBSERVAR

para identificar as necesidades das persoas destinatarias do Plan.



IDEAR

para xerar solucións que dean resposta a esas necesidades.



POR EN MARCHA

a partir da resposta a implementación das mellores solucións.

Marco legislativo de referencia

Desde o punto de vista legal, o marco de referencia foi evolucionando de forma simultánea á aparición das diferentes políticas públicas que se foron desenvolvendo en materia de conciliación e corresponsabilidade, tanto a nivel europeo, nacional, autonómico e local:

CONTEXTO EUROPEO

No contexto europeo debemos destacar primeiramente, o Tratado de Roma e o Tratado de Ámsterdam, así como as súas correspondentes Directivas. Neste sentido, as disposicións de obrigado cumprimento máis directamente relacionadas cos dereitos de conciliación que se incorporaron ao ordenamento xurídico español, foron:

A directiva 86/613/CEE do Consello do 11 de Decembro de 1986, relativa á aplicación do principio de igualdade de trato entre homes e mulleres que exercen unha actividade autónoma, incluídas as actividades agrícolas, así como sobre a protección da maternidade, regulando aspectos como a aprobación dun subsidio por maternidade para as mulleres autónomas

A directiva 92/85/CEE do Consello, de 19 de Outubro de 1992, relativa á aplicación de medidas para promover a mellora da seguridade e da saúde no lugar de traballo da traballadora embarazada, que dese a luz ou en período de lactación

A directiva 96/34/CE do Consello, de 3 de Xuño de 1996, relativa ao Acordo marco sobre o permiso parental. Esta última establecía a duración mínima dun permiso parental en tres meses, para mulleres e homes traballadores, que podía ser ampliado polos Estados membros con disposicións máis favorables. Esta directiva foi derogada pola Directiva 2010/18/UE, que amplía a duración mínima deste permiso parental a catro meses.

Outra das Directivas, a 2010/41 UE, pola súa banda, deroga a anteriormente sinalada Directiva 86/613/CEE, co fin de melloralala. Desta forma, establécese para as traballadoras autónomas, cónxuxes ou parellas de feito de homes autónomos que participen na mesma actividade ou que realicen actividades auxiliares, a posibilidade de concederlles, de conformidade co dereito nacional e de forma obrigatoria ou voluntaria, un subsidio por maternidade de, como mínimo, catorce semanas.

En 2015, levouse a cabo unha revisión da Directiva 92/85/CEE e o Parlamento inclinouse por un permiso de maternidade retribuído integramente máis prolongado, concretamente de vinte semanas. Debido a que o Parlamento e o Consello non lograron chegar a un acordo en relación á proposta da Comisión, esta foi retirada e substituída por unha folla de ruta sobre “Un novo comezo para afrontar os retos da conciliación da vida laboral e a vida privada das familias traballadoras”, Comunicación da Comisión ao Parlamento Europeo, ao Consello, ao Comité Económico e Social Europeo e ao Comité das Rexións. Unha iniciativa para promover a conciliación da vida familiar e profesional das persoas proxenitoras e as cuidadoras, do 27 de abril de 2017. Con esta iniciativa preténdese revisar e modernizar o actual marco xurídico das políticas da Unión Europea, introducindo medidas, tanto de carácter lexislativo como non lexislativo.

A NIVEL ESTATAL:

Respecto ao ordenamento xurídico español, un fito fundamental, na transferencia dos mandatos europeos ao ámbito nacional, foi a aprobación da Lei 39/1999, de 5 de novembro, para promover a Conciliación da Vida Familiar e Laboral das Persoas Traballadoras. Esta lei contemplou a transposición á lexislación española das directrices marcadas pola normativa internacional e europea en materia de permisos de maternidade, permisos parentales e de traballo a tempo parcial. A Lei supón un recoñecemento do importante cambio social que supuxo a incorporación das mulleres ao mercado laboral e da complexa problemática que esta situación implica.

A través desta lei, ordénase e intégrase a normativa existente, dispersa até o momento, en materia de permisos de maternidade, excedencias e reducións de xornada para o coidado de fillas e fillos, así como os permisos puntuais por razóns familiares. Ademais incorpóranse aspectos novos, como a ampliación dos permisos de coidado de fillos e fillas en todos os casos, incluído o acollemento pre adoptivo ou temporal, ou a extensión dos permisos para o coidado doutras persoas familiares (diferentes de fillas e fillos e até un segundo grao de parentesco) que non poidan valerse por si mesmas.

Posteriormente, en 2007, a aprobación da Lei Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para a Igualdade Efectiva de Mulleres e Homes (LOIEMH) supuxo un avance definitivo no camiño cara á conciliación. Esta lei, no seu artigo 51, materializa o compromiso de corresponsabilidade ao asignar un papel crave ás Administracións Públicas, en tanto que estas deben facilitar a conciliación da vida persoal, familiar e laboral, sen menoscabo

da promoción profesional, así como fomentar a formación en igualdade, tanto no acceso ao emprego público como ao longo da carreira profesional.

A LOIEMH contempla un conxunto de medidas, en todos os ámbitos da vida política, xurídica e social, encamiñadas a conseguir a igualdade laboral, de acceso ao emprego público e na Seguridade Social. Apóstase polo Principio de Igualdade e a súa tutela, incluíndo políticas públicas para alcanzala. Así mesmo, establécese a Igualdade de trato no acceso a bens e servizos e a creación do Consello de Participación da Muller como canle de implicación das organizacións de mulleres.

Igualmente, tenta evitar a segregación laboral e eliminar as diferenzas retributivas, así como lograr unha maior paridade nos órganos de decisión das grandes empresas privadas e públicas. Destacar, así mesmo, a intención da Lei de apoiar o crecemento do empresariado feminino e o valor do traballo das mulleres, incluído o doméstico.

Por último, en relación a outras medidas complementarias ao marco lexislativo, cabe destacar o Plan Estratéxico de Igualdade de Oportunidades 2018-2021, que actualmente se atopa en proceso de elaboración.

A NIVEL AUTONÓMICO

Neste nivel, mencionar a condensación das leis que teñen como obxecto directo a regulación en materia de igualdade a través da aprobación do Decreto lexislativo 2/2015, do 12 de febreiro, polo que se aproba o texto refundido das disposicións legais da Comunidade Autónoma de Galicia en materia de igualdade, co cal quedan expresamente derogadas as seguintes normas:

- A Lei 7/2004, do 16 de xullo, galega para a igualdade de mulleres e homes.
- A Lei 2/2007, do 28 de marzo, do traballo en igualdade das mulleres de Galicia.
- A Lei 7/2010, do 15 de outubro, pola que se suprime o organismo autónomo Servizo Galego de Promoción da Igualdade do Home e da Muller e se modifican determinados artigos da Lei 2/2007, do 28 de marzo, do traballo en igualdade das mulleres de Galicia. Pola relevancia e a especificidade que supón o tratamento lexislativo da violencia de xénero, permanece vixente a Lei 11/2007, do 27 de xullo, galega para a prevención e o tratamento integral da violencia, aínda que o citado Decreto lexislativo 2/2015 deroga

tamén expresamente as disposicións adicionais quinta e sétima de devandita lei, relativas ao Consello Galego das Mulleres así como á Comisión Interdepartamental da Igualdade, que se integran no novo texto.

Este Decreto legislativo dedica o seu Título IV ao “Apoio á conciliación e á corresponsabilidade”, recoñecendo como principio xeral no seu artigo 85 (Capítulo I) que “de cara ao exercicio dos dereitos de conciliación da vida persoal, familiar e laboral, como manifestación do dereito das mulleres e os homes á libre configuración do seu tempo, promoverase a corresponsabilidade a través da repartición entre mulleres e homes das obrigacións familiares, das tarefas domésticas e do coidado de dependentes mediante a individualización dos dereitos e o fomento da súa asunción por parte dos homes e a prohibición de discriminación baseada no seu libre exercicio”.

Así mesmo, integran o Título IV do Decreto dous capítulos máis: o Capítulo II, dedicado ás medidas de conciliación e corresponsabilidade no ámbito do emprego público e o Capítulo III, no cal se agrupan as disposicións relacionadas coa promoción autonómica de medidas municipais de conciliación e que, á súa vez, se estruturan en tres seccións: “Disposicións xerais”, “Bancos municipais do tempo” e “Plans de programación do tempo da cidade”.

Por outra banda, cabe mencionar tamén a Lei 3/2011, do 30 de xuño, de apoio á familia e á convivencia de Galicia, cuxo capítulo V dedícase á “Conciliación da vida persoal, familiar e laboral”. Desta forma, na Sección 2ª describíense as accións contempladas pola Administración autonómica nos diferentes ámbitos de actuación (no ámbito educativo, a empresa e emprego público, na sensibilización social e na comunicación).

No que se refire aos diferentes plans autonómicos no ámbito da igualdade e a conciliación, hai que facer referencia aos seguintes:

- VII Plan Estratéxico de Galicia para a igualdade de oportunidades entre mulleres e homes 2017-2020.
- Plan galego de Conciliación e Corresponsabilidade 2018-2021, á súa vez relacionado co Plan Estratéxico de Galicia 2015-2020 (PEG).
- Plan de actuacións para a igualdade nos centros educativos de Galicia 2016-2020.

A NIVEL LOCAL

A nivel local, o marco de actuación está determinado pola aprobación do II Plan de Igualdade de Oportunidades de Mulleres e Homes 2016-2019 a través do cal se pretende dar resposta aos seguintes obxectivos específicos:

- Achegar á poboación do Concello de Castrelo de Miño, e ás mulleres en particular, a información, formación e recursos necesarios para que participe máis activamente do dinámica socio comunitaria do Municipio.
- Promover a igualdade de oportunidades da muller, tanto no acceso ao mercado de traballo, como na participación na vida social e cultural do Municipio.
- Mellorar o equilibrio na repartición de responsabilidades así como, na repartición do tempo de lecer.
- Potenciar a difusión e coñecemento dos recursos existentes para garantir a asistencia a mulleres vítimas de violencia de xénero, facilitando o seu acceso aos mecanismos de denuncia. Evitar comportamentos violentos contra as mulleres.
- Promover condutas alternativas á violencia para a resolución de conflitos, as relacións de convivencia e o bo trato entre homes e mulleres.

Estes obxectivos materialízanse en diferentes medidas articuladas, de forma estruturada, en tres áreas de actuación sobre as que actualmente se está traballando:

- 1 Acceso á información, formación e recursos
- 2 Participación e empoderamento
- 3 Prevención e intervención sobre a violencia de xénero

Principios de actuación

A elaboración do Plan Local de Conciliación e Corresponsabilidade do Concello de Castrelo de Miño, está guiada por unha serie de principios de actuación que orientan, tanto o seu deseño como a súa implementación:

COMPROMISO CO PRINCIPIO DE IGUALDADE DE OPORTUNIDADES

En coherencia co reflectido na Lei 3/2007, de 22 de marzo, para a Igualdade Efectiva de Mulleres e Homes (que insta ás administracións locais a promover este principio), este plan asume o compromiso coa igualdade de oportunidades. O principio de igualdade de oportunidades está intrinsecamente relacionado cos valores de corresponsabilidade, polo que, só establecendo obxectivos que persigan a igualdade real e efectiva dos dereitos e oportunidades de mulleres e homes, se poderá lograr unha sociedade que goce dunha conciliación corresponsable.

Coa aplicación do principio de igualdade a través do Plan, preténdese detectar e corrixir calquera situación de desigualdade e/ou discriminación que afecte á poboación de Castrelo de Miño, coa finalidade de que mulleres e homes compartan responsabilidades nas áreas do traballo doméstico e da atención a persoas dependentes. Este equilibrio de ambos os sexos entre a esfera familiar, laboral e persoal permitirá unha mellor xestión dos tempos, un acceso e/ou permanencia no mercado laboral en igualdade de condicións e en xeral, unha participación social e económica máis equitativa.

O compromiso co principio de igualdade de oportunidades no deseño e implementación do Plan, iniciarase de forma conxunta nas diferentes áreas a nivel municipal, para, posteriormente, facerse extensivo á poboación en xeral.

COEDUCACIÓN

Non podemos asumir un cambio social en relación á conciliación sen ter en conta un valor complementario ao principio de Igualdade de Oportunidades como é a coeducación. Aplicar un enfoque coeducativo, implica recoñecer as potencialidades de mulleres e homes dunha forma integral, fomentando a convivencia e evitando realizar calquera tipo de discriminación por razón de sexo.

Neste sentido o Plan contempla un eixo estratéxico que ten como obxectivo prioritario desenvolver unha cultura de fomento da corresponsabilidade e a coeducación como valores clave dunha sociedade igualitaria. As actuacións previstas para dar cumprimento aos obxectivos deste eixo, poñen en valor actitudes, saberes e capacidades de mulleres e homes libres de estereotipos de xénero.

COMPLEMENTARIEDADE

Desde un primeiro momento, no deseño e implementación do Plan tivéronse en consideración as medidas e liñas de actuación que, en materia de Igualdade de Oportunidades se viñan tomando a nivel municipal.

Neste sentido cabe mencionar a execución do actual Plan de Igualdade de Oportunidades de mulleres e homes (2016-2019), a través do cal se pretende traballar a aplicación da transversalidade de xénero, así como a erradicación das desigualdades entre ambos os sexos, tomando como punto de partida a aplicación dos seguintes principios metodolóxicos:

- **Visibilidade:** facer visibles os problemas e necesidades específicas das mulleres do Concello.
- **Actividade:** as accións implementadas teñen por obxecto estimular que as propias persoas destinatarias sexan axentes activos nos procesos de aprendizaxe, asumindo o liderado das iniciativas dirixidas a alcanzar a igualdade efectiva.
- **Transversalidade:** como xa se comentou anteriormente, para poder dar unha resposta integral e eficaz ás necesidades específicas en materia de igualdade, o principio de igualdade entre homes e mulleres debe estar presente na

totalidade das áreas municipais. A igualdade de oportunidades non é un dereito que se poida departamentalizar, senón que, para ser real e efectivo, precisa facerse extensivo aos diferentes ámbitos nos que mulleres e homes conviven, tentando incorporar a perspectiva de xénero a todos os ámbitos da vida municipal, económica, cultural, etc.

- **Adaptabilidade:** Os programas contemplados no Plan están adaptados e axustados ás necesidades, intereses e problemáticas reais da poboación de Castrelo de Miño.
- **Flexibilidade:** na aplicación do Plan está prevista a realización dunha avaliación constante que permita anticipar calquera tipo de disfuncionalidade, para poder tomar as pertinentes decisións de mellora.
- **Participación:** a intención da Corporación Municipal é facer que este II Plan Municipal de Igualdade, se convirta nun foro de debate social.

Debido a que a Igualdade de Oportunidades é un dereito do conxunto da sociedade, fomentárase en todo momento a participación e cooperación con outras administracións, axentes sociais e económicos, así como institucións, organismos e entidades que representan á poboación nos diferentes ámbitos (achegando opinións, manifestando necesidades, ofrecendo propostas e expresando intereses).

Así mesmo, en coherencia con este principio, a través do Plan Local de Conciliación e Corresponsabilidade garántese a participación de representantes da cidadanía na planificación, o desenvolvemento, o seguimento e avaliación do Plan.

SISTEMATIZACIÓN

A aplicación de protocolos de actuación e de avaliación, tanto na implementación do I Plan Municipal de Igualdade como neste, é un dos principios de actuación municipal.

Desta forma, a través da implementación do Plan Local de Conciliación e Corresponsabilidade do Concello de Castrelo de Miño, preténdese potenciar e complementar os efectos positivos da aplicación do II Plan de Igualdade de Oportunidades de mulleres e homes (2016-2019), así como das actuacións en materia de igualdade e conciliación desenvolvidas a nivel comarcal, rexional e estatal.

ENFOQUE INTEGRAL

A complexa natureza da conciliación, como estratexia para harmonizar as esferas persoal, familiar e laboral, esixe abordar o reto de traballar por unha sociedade máis corresponsable desde múltiples perspectivas de intervención. Neste sentido, os obxectivos específicos contemplados no Plan, así como as medidas e actuacións planificadas para dar cumprimento a estes obxectivos, son complementarias e están concibidas desde unha perspectiva integral.

PERSPECTIVA DE XÉNERO

A perspectiva de xénero é unha categoría de análise cuxa aplicación a políticas, investigacións ou programas de intervención, permite recoñecer as relacións de poder que se dan entre ambos sexos e que, xeralmente, son discriminatorias para as mulleres. Así mesmo, estas relacións son froito dunha construción social e varían en función das diferentes culturas e do momento histórico, polo que poden ser modificadas.

No deseño e implementación do Plan, tívose en conta a aplicación deste enfoque, xa que fomenta a análise e comprensión das características que definen a mulleres e homes de maneira específica, así como as súas semellanzas e diferenzas. Desde este enfoque poden analizarse aspectos como as posibilidades vitais dunhas e outros, as súas expectativas, as súas oportunidades e, sobre todo, as barreiras que se atopan para acceder, en igualdade á participación social e económica.

LINGUAXE NON SEXISTA

A través da linguaxe nomeamos a realidade, interpretámola e creámola simbolicamente cando facemos abstraccións. A linguaxe xoga un papel moi importante na construción do imaxinario social e constitúe un dos factores de socialización diferencial (xunto coa contorna familiar, os medios de comunicación social, o grupo de iguais e o sistema educativo). Unha linguaxe que non atenda ao criterio de igualdade, transmite unha visión sexista da realidade e ten un impacto negativo na construción dunha sociedade igualitaria. O uso dunha linguaxe sexista, supón un lastre na aplicación do principio de igualdade, xa que invisibiliza ás mulleres, dificulta a súa identificación, as desvaloriza e contribúe a perpetuar estereotipos de xénero.

Por este motivo, a nivel municipal, téntase prestar especial atención á transmisión de estereotipos de xénero, tanto a través da linguaxe como de imaxes en todo o material de difusión elaborado, así como nas comunicacións efectuadas na administración local, tanto a nivel interno como externo.

ÁREAS DE INTERVENCIÓN





CASTRELO



EIXO 1: Promoción do cambio de valores e crenzas ao redor da conciliación

OBXECTIVO ESPECÍFICO 1

O.E.1 Desenvolver unha cultura de fomento da corresponsabilidade e da coeducación como valores fundamentais dunha sociedade igualitaria.

MEDIDA 1

OE1.M1. Implementación de campañas de sensibilización destinadas a favorecer modelos de convivencia baseados na coeducación, a igualdade e a corresponsabilidade.

Actuacións

OE1.M1. Act.1. Presentar a través dos habituais medios de comunicación locais, o Plan Municipal de Conciliación destinado á poboación en xeral e en colaboración cos axentes sociais.

OE1.M1. Act.2. Elaboración de material divulgativo (carteis, folletos, adhesivos, etc.) co fin de promocionar o Plan no seu conxunto e a conciliación e a corresponsabilidade en particular.

OE1.M1. Act.3. Desenvolvemento, en colaboración coa comunidade educativa, dun programa de intervención desde a perspectiva de xénero, destinado a traballar os valores ao redor da conciliación e a coeducación.

OE1.M1. Act.4. Deseño, en colaboración co tecido asociativo, de accións destinadas a sensibilizar acerca dos usos de tempo e a conciliación da vida persoal, familiar e laboral.

OE1.M1. Act.5. Realización, con motivo do Día Internacional da Muller (8 Marzo) e do Día Internacional da Eliminación da Violencia contra a Muller (25 Novembro) de campañas de sensibilización nas que se incida na necesidade de camiñar cara a unha sociedade máis corresponsable e igualitaria.

OE1.M1. Act.6. Organización, en colaboración co tecido asociativo, dun concurso fotográfico coa temática “Sen corresponsabilidade non hai igualdade” (destinado á poboación en xeral con participación por categorías).

OE1.M1. Act.7. Organización, en colaboración coa comunidade educativa, dun concurso de artes plásticas (no que terán cabida varios formatos), coa temática “Na miña casa apostamos pola corresponsabilidade”.

OE1.M1. Act.8. Apertura dunha caixa de correos de suxestións “online” a través do cal recoller as demandas da poboación en materia de conciliación.

OE1.M1. Act.9. Promoción, nas campañas municipais, dunha imaxe de mulleres e homes libre de estereotipos e favorecedora da conciliación e a corresponsabilidade.

OE1.M1. Act.10. Atención ao uso dunha linguaxe non sexista nas comunicacións, tanto internas como externas, a nivel municipal.

OE1.M1. Act.11. Aproveitar as actividades extraescolares como instrumento de concienciación cara a unha cultura familiar máis corresponsable.

OE1.M1. Act.12. Implantación de accións específicas destinadas aos colectivos en situación de especial vulnerabilidade, a través das cales traballar valores de coeducación e corresponsabilidade.

OE1.M1. Act.13. Realizar unha campaña de sensibilización destinada aos homes co fin de reflexionar sobre valores de corresponsabilidade e adquirir un compromiso para a repartición de tarefas domésticas e de cuidados libre de rumbos de xénero.

EIXO 2: Potenciación de servizos e recursos municipais favorecedores da conciliación

OBXECTIVO ESPECÍFICO

OE.2. Fortalecer os servizos de apoio á conciliación (dirixidos aos diferentes colectivos: infancia, persoas maiores, persoas con discapacidade e/ou en situación de dependencia), adecuando a oferta en función das necesidades detectadas.

MEDIDA 1

OE2.M1. Propiciar que os núcleos familiares con persoas en situación de dependencia e/ou discapacidade ao seu cargo poidan mellorar o seu nivel de conciliación.

Actuacións

OE2.M1. Act.1. Impulsar un servizo municipal de atención a persoas dependentes destinado a aqueles/as usuarios/as que desexen asistir a actividades de carácter formativo, informativo ou lúdico e a súa participación se vexa condicionada polas cargas familiares.

OE2.M1. Act.2. Revisar e ampliar a oferta da vivenda comunitaria, así como a cobertura do Servizo de Axuda a Domicilio.

OE2.M1. Act.3. Promover e difundir o uso xeneralizado do servizo de Tele-asistencia e de Axuda a domicilio.

OE2.M1. Act.4. Impulsar a implementación dun programa específico de apoio á Procura Activa de Emprego daquelas persoas que tivesen que abandonar o mercado laboral para dedicarse a tarefas de coidado.

OE2.M1. Act.5. Desenvolver un programa específico de promoción do emprego a través do cal orientar a creación de empresas cara a servizos favorecedores da conciliación.

OE2.M1. Act.6. Apoiar a posta en marcha dunha “casa do maior” para a atención de persoas dependentes.

OE2.M1. Act.7. Reforzar e promocionar o uso do servizo de transporte baixo demanda ofrecido polas persoas voluntarias de protección civil.

OE2.M1. Act.8. Consolidar a prestación de servizos como os campamentos de verán ou as actividades extraescolares como verdadeiros elementos de promoción da conciliación.



EIXO 3: Optimización na xestión dos tempos

OBXECTIVO ESPECÍFICO

OE3. Articular unha nova cultura na xestión dos tempos que favoreza unha conciliación efectiva entre a vida persoal, familiar e laboral.

MEDIDA 1

OE3.M1. Promover, a nivel municipal, melloras na xestión do uso do tempo entre os diferentes colectivos.

Actividades

OE3.M1. Act.1. Estudar a reapertura do Banco Municipal do Tempo, como ferramenta favorecedora da conciliación, prestando atención directa por parte do Concello á súa posta en marcha, organización e xestión.

OE3.M1.Act.2. Promover, entre toda a poboación, o uso das novas tecnoloxías da información e a comunicación como ferramentas que simplifican e acurtan os trámites e xestións.

OE3.M1. Act.3. Programar formación relacionada coa xestión eficaz dos tempos no ámbito doméstico, incidindo na necesidade dunha repartición igualitaria das tarefas e os tempos.

OE3.M1. Act.4. Implementar, a nivel municipal, accións de recoñecemento institucional destinadas a aquelas empresas que contan con medidas que favorezan a conciliación.

OE3.M1. Act.5. Programar talleres formativos relacionados coa xestión eficaz do tempo e a prevención e manexo da tensión, desde a perspectiva de xénero.

OE3.M1. Act.6. Fortalecer e difundir, entre os diferentes colectivos, os servizos prestados pola administración electrónica e non presencial nas administracións públicas.

OE3.M1. Act.7. Adaptar a oferta deportiva, formativa e lúdica prestada a nivel municipal, ás franxas horarias nas cales a poboación con necesidades de conciliación pode aumentar o seu nivel de participación.

OE3.M1. Act.8. Apoiar, a nivel municipal, unha cultura de atención ao lecer e o tempo libre necesaria para un correcto desenvolvemento persoal.

MEDIDA 2

OE3.M2. Sensibilizar cara a novos modelos na xestión dos tempos e os espazos na administración local, impulsando a adquisición de compromisos municipais nestas materias.

Actividades

OE3.M2. Act.1. Identificar e promover boas prácticas municipais que favorezan a conciliación e o equilibrio entre ambos os sexos no uso dos tempos.

OE3.M2. Act.2. Impulsar a planificación e xestión municipal desde a perspectiva de xénero, incidindo en novas variables como o factor tempo ou o uso dos espazos segundo o sexo.

OE3.M2. Act.3. Revisar os horarios das actuais rutas de transporte en función do número de conexións establecidas cos espazos de uso comercial, servizos sanitarios, educativos, de atención a menores e persoas maiores e/ou dependentes.

OE3.M1. Act.4. Revisar os horarios de prestación de servizos a nivel municipal baixo criterios que permitan harmonizar os tempos das familias con menores ou persoas maiores e/ou dependentes ao seu cargo.

EIXO 4: Coordinación estratéxica interna (entre os diferentes departamentos municipais) e externa (cos axentes sociais)

OBXECTIVO ESPECÍFICO 1

OE4.1. Promover, desde un enfoque integral, a coordinación interdepartamental, co fin de implementar medidas municipais que incidan na mellora da igualdade e a conciliación.

MEDIDA 1

OE4.1.M1. Sentar as bases para incluír a transversalidade de xénero nas políticas municipais, integrando a perspectiva de xénero e medidas para a conciliación nas diferentes áreas.

Actividades

OE4.1.M1. Act.1. Fomentar e difundir, entre o persoal que traballa no Concello de Castrelo de Miño, os dereitos de conciliación e as fórmulas de traballo que permiten conciliar a actividade laboral e a vida privada.

OE4.1.M1. Act.2. Favorecer a consecución dun compromiso entre os diferentes órganos municipais, que permita a implementación do Plan de Igualdade e do Plan Municipal de Conciliación de forma coordinada.

OE4.1.M1. Act.3. Incluír, como criterio a valorar nos pregos de condicións das contratacións municipais, a presenza de medidas favorecedoras da conciliación e a igualdade nas empresas que presentan a concurso as súas propostas.



OE4.1.M1. Act.4. Impulsar a creación dunha Comisión Interdepartamental para traballar en asuntos relacionados coa igualdade e a conciliación.

OE4.1.M1. Act.5. Crear unha caixa de correos de Suxestións Online, a través do cal a poboación poida achegar as súas necesidades e propostas en materia de corresponsabilidade e igualdade.

OBXECTIVO ESPECÍFICO 2

OE4.2. Promover, desde un enfoque integral, a coordinación cos axentes sociais, co fin de sensibilizar cara á asunción de compromisos en materia de igualdade e conciliación.

MEDIDA 1

OE4.2.M1. Impulsar acordos co tecido empresarial para favorecer a implementación efectiva de medidas de conciliación, flexibilidade horaria e igualdade.

Actividades

OE4.2.M1. Act.1. Realizar, co obxectivo de establecer sinerxías, reunións e charlas informativas co persoal directivo das empresas do municipio, así como representantes de Asociacións empresariais da zona.

OE4.2.M1. Act.2. Programar actividades de información, sensibilización e formación destinadas ao tecido empresarial, nas que se traballen os valores de igualdade e conciliación, así como os beneficios que a asunción destes valores trae á empresa.

OE4.2.M1. Act.3. Establecer un convenio de colaboración coas empresas para que estas inclúan boas prácticas en materia de conciliación, creando un distintivo de empresa favorecedora da conciliación.

OE4.2.M1. Act.4. Asesoramento técnico, a través de titorías en igualdade e conciliación, destinado ao empresariado do municipio para a adopción de medidas de corresponsabilidade e a implementación de plans de igualdade.

OE4.2.M1. Act.5. Realizar actividades de información e sensibilización entre o colectivo de persoas traballadoras do municipio, para incidir na importancia de demandar os seus dereitos laborais e fomentar a conciliación.

SEGUIMIENTO E AVALIACIÓN





Seguimento e avaliación

O proceso de seguimento e avaliación deste Plan dá resposta á necesidade de verificar que as medidas a implementar axústanse perfectamente aos obxectivos establecidos, satisfacendo as necesidades detectadas na fase de diagnóstico.

A avaliación cumprirá cunha dobre función, por unha banda unha función de control, xa que pretende un seguimento de como se desenvolveron as actuacións previstas, si foron ou non realizadas, en que prazo e por outra banda unha función orientadora, xa que busca axudar a readaptar o Plan e permitir que os plans sucesivos consideren a aprendizaxe adquirida, mediante:

Cuestionarios de Avaliación, dirixidos as persoas participantes nas distintas actividades realizadas, así como aos axentes implicados, co obxectivo de medir, de forma cuantitativa, o grao de cumprimento dos obxectivos marcados, e con carácter cualitativo, o grao de satisfacción de expectativas.

Fichas de seguimento das actividades cun formato dividido en dúas partes, recollendo por unha banda o detalle e descrición da actividade prevista, e por outra os datos, co correspondente resumo da avaliación e resultados da mesma, primando o formato electrónico, para facilitar o proceso.

Memoria: a modo de documento resumen final onde se recolla toda a información relativa ás actuacións realizadas.

Para contribuír á avaliación do proxecto establécense os seguintes **indicadores**:

Sobre os resultados:

- Grao de cumprimento dos obxectivos previstos
- Nivel de corrección das desigualdades detectadas no diagnóstico.
- Grao de consecución das actuacións previstas

Sobre o proceso:

- Nivel de desenvolvemento das accións emprendidas.
- Número de persoas participantes
- Número de accións desenvolvidas
- Grao de dificultade atopado/percibido no desenvolvemento das accións.
- Tipo de dificultades e solucións emprendidas.
- Cambios producidos nas accións durante o desenvolvemento do Plan.

Sobre o Impacto:

- Nivel de coñecemento da conciliación e a corresponsabilidade
- Cambios culturais da poboación
- Variación do descenso de poboación

Así mesmo, para a comunicación do proxecto considérase necesario a creación de espazos en internet e redes sociais que axuden a interactuar coa poboación, pero tamén con todas aquelas persoas interesadas no tema, pois no fondo trátase dunha experiencia nova, tanto pola súa metodoloxía, como por ser aplicada esta a un contexto rural con poboación envellecida.

Ademais está prevista a publicación da experiencia en revistas ou blogs especializados en temas de conciliación e corresponsabilidade, independentemente do resultado da mesma, posto que sexa esta positiva ou negativa, resultará interesante coñecer o porqué dun ou doutro resultado.

Igualmente valórase a posibilidade de organizar e/ou participar en eventos, seminarios, conferencias... para a presentación das aprendizaxes que se poidan extraer do proxecto.

Consideraremos como indicadores de resultado na comunicación do proxecto os seguintes:

- Presenza en internet e redes sociais
- Número de visitas, seguidores, e interaccións xeradas
- Número de publicacións realizadas
- Número de eventos nos que se presenta a iniciativa



Este documento complétase cos seguintes anexos dispoñibles na web www.castrelo.gal

- Datos do municipio
- Glosario
- Fichas de seguimento

Actuación Financiada por:



GOBIERNO
DE ESPAÑA

VICEPRESIDENCIA
DEL GOBIERNO
MINISTERIO
DE LA PRESIDENCIA, RELACIONES CON LAS CORTES
E IGUALDAD



UNIÓN EUROPEA

Fondo Social Europeo
El FSE invierte en tu futuro



FEDERACION ESPAÑOLA DE
MUNICIPIOS Y PROVINCIAS





CONCELLO DE
CASTRELO DE MIÑO



UNIÓN EUROPEA

Fondo Social Europeo
El FSE invierte en tu futuro



FEDERACION ESPAÑOLA DE
MUNICIPIOS Y PROVINCIAS