



IV PLAN
MUNICIPAL DE
IGUALDADE DE
OPORTUNIDADES
DO CONCELLO DE AMES

2019-2022

Edita:

Concello de Ames
Concellaría De Benestar Social

2ª edición - Abril 2021

Vixencia do plan: Dic. 2019- Dic. 2022

Difusión: www.concellodeames.gal

Prohibida a reprodución total ou parcial de calquera parte desta obra sen a autorización por escrito do organismo responsable.



Índice

COMPROMISO	06
RECURSOS	10
CRONOLOXÍA E VIXENCIA	12
XUSTIFICACIÓN	16
PRINCIPIOS REITORES	20
PLAN DE ACTUACIÓN	24
Obxectivo Xeral	26
Eixos De Actuación, Obxectivos Específicos e Medidas	26
SEGUIMIENTO E AVALIACIÓN	40
ANEXOS	46
Anexo I: Marco Normativo	48
Anexo II: Marco Sociodemográfico	50
Anexo III: Glosario de termos	56



Compromiso

COMPROMISO

O Concello de Ames amosa, de novo, o seu forte compromiso coa Igualdade de oportunidades entre mulleres e homes, renovando o seu Plan de Igualdade Municipal, que xa vai pola súa cuarta edición.

É necesario que as persoas implicadas na actividade municipal teñan claro o esforzo institucional que isto supón, entendendo o seu carácter transversal, afectando a todos os niveis de planificación, o que require un claro compromiso de todas as corporacións e a cidadanía. A nosa obrigaición como poderes públicos pasa por implementar políticas de xénero para poder chegar a unha igualdade efectiva e real.



Dna. Luisa Feijóo Montero
Segunda Teniente de Alcalde
Concellaría De Benestar Social

A cuarta edición do Plan de Igualdade Municipal do Concello de Ames xorde da necesidade de contar con unha ferramenta de traballo para garantir a igualdade de homes e mulleres.

A Concellería de Igualdade conta con este Plan para traballar na promoción da igualdade de oportunidades entre as mulleres e os homes do Concello de Ames, integrando os seus principios de forma estratéxica na actividade de gobernanza municipal.

Este plan de igualdade elabórase tendo como referencia as accións que xa veñen realizando dende o Centro de Información á Muller e dende a área de igualdade, para fomentar a participación da muller, difundir os recursos existentes, coeducar en igualdade, consolidar unha democracia paritaria e eliminar ás violencias machistas.

O plan ten un carácter transversal, implica todas as áreas do Concello, poñéndose así, de manifesto que a igualdade non é un ámbito competencial dunha área en concreto, senón que é un principio e unha convicción que atravesa toda a política municipal converténdose no instrumento fundamental do noso Concello para contribuír a alcanzar a paridade, eliminar as barreiras de xénero e progresar en igualdade.

Damos cumprimento así a normativa legal vixente, como non pode ser doutra maneira, e á necesidade de traballar para que a non discriminación por razón de sexo sexa a norma no noso municipio.

RECURSOS

016

Teléfono de información e asesoramento xurídico en materia de violencia de xénero.

T. 900 400 273

Teléfono da Muller da Secretaría Xeral de Igualdade

Servizo de atención 24h, anónimo e gratuíto. Ofrece información sobre os recursos existentes en prevención da violencia de xénero e axuda ás vítimas.

T. 981 581 713

Colexio de Avogados e Avogadas de Santiago de Compostela

T. 662 371 392

CENTRO DE INFORMACIÓN Á MULLER DE AMES

cim@concellodeames.gal

T. 981 536 405

Posto da Garda Civil de Milladoiro-Ames

T. 900 101 569

Teléfono gratuíto da UTS de Bertamiráns

Unidade Municipal de Servicos Sociais de Bertamiráns

T. 900 103 704

UTS Milladoiro

Unidade Municipal de Servicos Sociais de Milladoiro



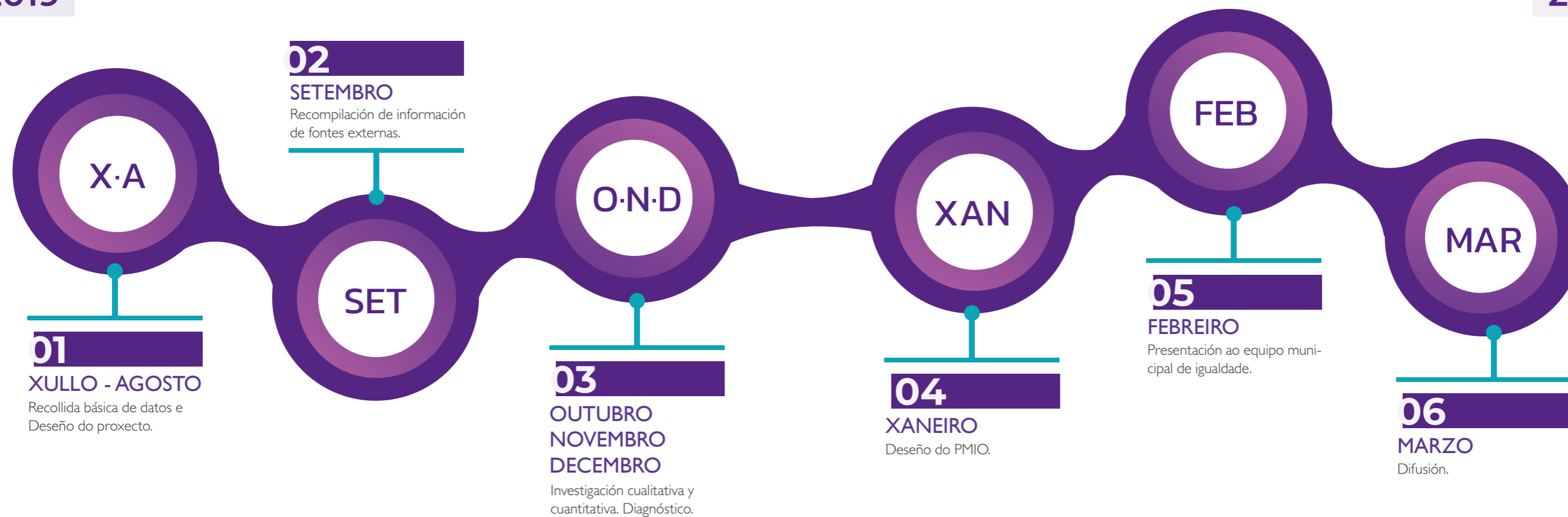
Cronología e Vixencia

CRONOLOXÍA DA EXECUCIÓN:

VIXENCIA DO PMIO: 2019-2022

2019

2020





Xustificación

XUSTIFICACIÓN

É obrigación das Administracións Públicas respectar e facer respectar a igualdade de trato e de oportunidades entre mulleres e homes. Con este obxecto adoitanse medidas orientadas a previr e paliar calquera tipo de discriminación negativa entre homes e mulleres.

O Concello de Ames amosa un férreo compromiso a favor deste principio, facendo cumprir o establecido na lei de Igualdade.

As Entidades Locais integrarán o dereito de igualdade no exercicio das súas competencias e colaborarán, para ese efecto, co resto das Administracións públicas"

Este plan de igualdade da resposta a este mandato renovando o compromiso municipal por promover a igualdade e ao mesmo tempo por previr e actuar fronte ás violencias machistas, incidindo sobre o problema social das desigualdades e incorporando as políticas locais a perspectiva de xénero.

Actualmente, a nosa sociedade goza de unha igualdade formal entre mulleres e homes. Este logro constatase na existencia de un discurso público socialmente aceptado a favor da igualdade e na existencia de numerosas normas legais que así o recollen. Sen embargo son moitos os retos pendentes de acadar nesta materia. A cidadanía demanda un maior calado das políticas de igualdade para que se trasladen do plano formal ao plano real.

Tendo en conta a igualdade formal acadada, os estereotipos vinculados ao xénero seguen a perpetuar un sistema heteropatriarcal que resulta opresor, especialmente para ás mulleres, que se ven relegadas a xogar un papel subordinado ao dos homes. Para paliar estas desigualdades, dende o Concello de Ames promóvense iniciativas no eido da educación, emprego, cultura, servizos sociais, etc. Todas elas áreas estratéxicas para a igualdade.

O Plan Municipal de Igualdade do Concello de Ames, co obxectivo de afianzar e impulsar a participación social das mulleres e promover a igualdade de oportunidades, establécense, neste documento, unha serie de principios e medidas concretas que se organizan en 5 eixos e mais de 40 medidas e obxectivos concretos.

O Plan Municipal de Igualdade do Concello de Ames, co obxectivo de afianzar e impulsar a participación social das mulleres e promover a igualdade de oportunidades, establécense, neste documento, unha serie de principios e medidas concretas que se organizan en **5 eixos** e máis de **40 medidas** e obxectivos concretos.

E.1

EIXO 1. TRANSVERSALIDADE DE XÉNERO E GOBERNANZA

E.2

EIXO 2. SENSIBILIZACIÓN, EDUCACIÓN E CULTURA

E.3

EIXO 3. EMPODERAMENTO, BENESTAR E PARTICIPACIÓN

E.4

EIXO 4. CONCILIACIÓN E CORRESPONSABILIDADE

E.5

EIXO 5. COMPROMISO CONTRA A VIOLENCIA DE XÉNERO



Principios Reitores

PRINCIPIOS REITORES

P.1

ENFOQUE E PERSPECTIVA DE XÉNERO

Fomentar a Igualdade de oportunidades mediante o deseño e posta en marcha de iniciativas encamiñadas a reducir a discriminación estrutural e previr e paliar as situacións de violencia machista, todas elas situacións derivadas do constructo social sexo-xénero.

Este enfoque tamén supón por en valor a incorporación paritaria, tanto de homes como de mulleres, ás distintas esferas, do público e do privado.

P.2

VISIBILIDADE

Favorecer e dar visibilidade ao igual desenvolvemento de mulleres e homes, deconstruíndo os roles e estereotipos de xénero e facendo especial fincapé naquelas esferas tradicionalmente asociadas ao feminino e o masculino.



A L.Ou.3/2007 para a Igualdade efectiva entre Mulleres e Homes, establece no seu artigo 15 : “O principio de igualdade de trato e oportunidades entre mulleres e homes informará, con carácter transversal, a actuación de todos os Poderes Públicos.

As administracións públicas integrarano, de forma activa, na adopción e execución das súas disposicións normativas, na definición e orzamentación de políticas públicas en todos os ámbitos e no desenvolvemento do conxunto de todas as súas actividades”.

P.3

TRANSVERSALIDADE

A transversalidade, mainstreaming ou enfoque integrado de xénero, establece un marco de acción nos procesos políticos, polo que todas as accións contribúan a acadar o obxectivo de eliminar as desigualdades, conseguindo así unha igualdade real e efectiva entre mulleres e homes.

P.4

PREVENCIÓN E REXITAMENTO DAS VIOLENCIAS MACHISTAS

Promover a Igualdade como ferramenta crave para a prevención e o rexeitamento de todos os tipos de violencias machistas, co fin de conseguir una cultura da tolerancia e o respecto que favoreza estilos de vida de benestar e convivencia positiva.



Plan De Actuación

PLAN DE ACTUACIÓN

OBXECTIVO XERAL

Este documento xorde baixo a premisa de dar continuidade as accións desenvoltas polo Concello de Ames ao longo dos últimos anos, e en especial as edicións previas do Plan de Igualdade. Establece como obxectivo principal afondar no traballo pola igualdade de dereitos e oportunidades entre os homes e mulleres do municipio de Ames, e traballar para erradicar as Violencias Machistas, aos distintos niveis.

EIXOS DE ACTUACIÓN, OBXECTIVOS ESPECÍFICOS E MEDIDAS

Este apartado contén o detalle dos 5 Eixos de actuación e dos obxectivos e medidas derivadas de cadansua área de actuación.



Obxectivos Específicos

E.1

TRANSVERSALIDADE DE XÉNERO E GOBERNANZA

Incorporar á xestión e actividade Municipal o principio da Trsansversalidade de xénero e o compromiso coa igualdade de dereitos e oportunidades, sendo dende o Concello e os seus servizos, referentes na nosa comunidade.

E.2

SENSIBILIZACIÓN, EDUCACIÓN E CULTURA

Establecer accións que favorezan unha educación en igualdade a todos os niveis, desde as idades máis temperás ata a sensibilización de todos os colectivos.

E.3

EMPODERAMENTO, BENESTAR E PARTICIPACIÓN

Promover unha participación paritaria de homes e mulleres nos distintos eidos sociais, acadando cotas de benestar social e persoal que permitan o desenvolvemento das mulleres en todos os seus ámbitos vitais, favorecendo así o empoderamento feminino.

E.4

CONCILIACIÓN E CORRESPONSABILIDADE

Favorecer o acceso á conciliación e a promover a corresponsabilidade entre homes e mulleres, e promover mecanismos precisos que permitan o igual desenvolvemento profesional de homes e mulleres.

E.5

COMPROMISO CONTRA A VIOLENCIA DE XÉNERO

Previr, sensibilizar e promover a loita contra as violencias machistas, intervindo especialmente sobre as poboacións mais novas.

Medidas

Facer visible o compromiso municipal coa Igualdade e de xénero , a través das accións e iniciativas propias e de colaboracións con entidades e administracións alleas.	1.1
Ofertar formación en materia de igualdade de xénero de todo o persoal municipal.	1.2
Incorporar ao persoal municipal no seguimento, avaliación, diagnóstico e elaboración das futuras edicións do plan de Igualdade.	1.3
Incorporar o principio de paridade a hora de designar os tribunais para as prazas que se convoquen no concello.	1.4
Favorecer a participación do persoal do Concello na elaboración de un protocolo de actuación municipal de prevención, detección e actuación fronte o acoso sexual e o acoso por razón de xénero no ámbito laboral.	1.5
Fomentar a linguaxe inclusiva e non sexista, así como imaxes non estereotipadas na distinta cartelería, redes sociais, web, etc. Favorecendo , a maiores, a reflexión sobre os roles tradicionais vinculados ao sexo-xénero.	1.6
Facilitar a conciliación e promover entre o persoal a adopción de medidas de flexibilidade horaria.	1.7
Establecer a recollida de datos estatísticos desagregada por sexo, en todos os informes municipais.	1.8
Baremar positivamente a introdución da perspectiva de xénero e contidos transversais en materia de igualdade nos pregos técnicos das contratacións que proceda: actividades extraescolares, actividades deportivas, etc.	1.9

Indicadores

1.1	<ul style="list-style-type: none"> ● Comunicación do compromiso. ● N° de administracións coas que se colabora en materia de igualdade.
1.2	<ul style="list-style-type: none"> ● N° de formacións ofertadas e realizadas. ● N° de persoas beneficiarias desagregado por sexo.
1.3	<ul style="list-style-type: none"> ● Número de colectivos implicados. ● Fórmulas de divulgación. ● N° de accións/expedientes iniciados desde implantación.
1.4	<ul style="list-style-type: none"> ● Data de introdución da medida. ● % incremento da presenza de mulleres nos tribunais desde a implantación.
1.5	<ul style="list-style-type: none"> ● N° de Colectivos implicados. ● Formulas de Divulgación. ● N° de accións/expedientes iniciados
1.6	<ul style="list-style-type: none"> ● Comunicacións realizadas ao persoal. ● Modificacións substanciais realizadas.
1.7	<ul style="list-style-type: none"> ● Medidas implantadas e data de implantación. ● N° de persoas beneficiarias desagregado por sexo.
1.8	<ul style="list-style-type: none"> ● Datos estatísticos desagregados desde a implantación.
1.9	<ul style="list-style-type: none"> ● Data de implantación da medida. ● N° e tipo de pregos nos que se introduce.

Medidas

Deseñar e desenvolver actividades dirixidas a menores de 0 a 3 anos.	2.1
Deseñar e desenvolver actividades dirixidas ao alumnado de educación infantil e primaria dos distintos centros educativos.	2.2
Deseñar e desenvolver actividades dirixidas ao alumnado de educación secundaria, bacharelato e ciclos formativos dos distintos centros educativos.	2.3
Deseñar e desenvolver actividades dirixidas ao alumnado de educación secundaria, bacharelato e ciclos formativos dos distintos centros educativos.	2.4
Deseñar e desenvolver actuacións para sensibilizar as Asociacións de Nais, Pais, etc. dos distintos centros educativos do Concello en materia de igualdade e prevención da violencia de xénero.	2.5
Introducir a perspectiva de xénero e contidos transversais en materia de igualdade nas actividades extraescolares municipais.	2.6
Dar continuidade e reforzar desde o Concello as xornadas formativas e divulgativas anuais en materia de igualdade, incrementando a súa difusión entre a cidadanía.	2.7

Indicadores

2.1	<ul style="list-style-type: none"> ● N° e características das accións realizadas. ● Centros participantes. ● N° de persoas beneficiarias desagregado por sexo.
2.2	<ul style="list-style-type: none"> ● N° e características das accións realizadas. ● Centros participantes. ● N° de persoas beneficiarias desagregado por sexo.
2.3	<ul style="list-style-type: none"> ● N° e características das accións realizadas. ● Centros participantes. ● N° de persoas beneficiarias desagregado por sexo.
2.4	<ul style="list-style-type: none"> ● N° e características das accións realizadas. ● Centros participantes. ● N° de persoas beneficiarias desagregado por sexo.
2.5	<ul style="list-style-type: none"> ● N° e características das accións realizadas. ● Ampas participantes. ● N° de persoas beneficiarias desagregado por sexo.
2.6	<ul style="list-style-type: none"> ● N° de accións nas que se implanta a transversalización.
2.7	<ul style="list-style-type: none"> ● Características das xornadas. ● Evolución do n° de persoas participantes desagregado por sexo. ● N° de colectivos participantes.

Medidas

Fomentar a perspectiva de xénero no eido do lecer, en contidos culturais, e eventos sociais.	3.1
Incentivar a actividade das asociacións de mulleres do Concello, facilitando e dando difusión á súa labor.	3.2
Promover a incorporación da perspectiva de xénero e o voluntariado feminino nas actividades desenvoltas polos servizos municipais.	3.3
Dar a coñecer a participación social das mulleres con diversidade funcional.	3.4
Dar continuidade e impulsar as accións relacionadas co deporte feminino, visibilizando, e procurando o maior número posible de deportes representados.	3.5
Promover o deseño, oferta e desenvolvemento de actividades en materia de saúde sexual e de benestar integral dirixidas ás mulleres en todos os ciclos vitais.	3.6
3.7 Poñer en marcha campañas sobre saúde sexual e reprodutiva das mulleres nos distintos ciclos vitais.	3.7

Indicadores

3.1	<ul style="list-style-type: none"> ● N° de accións culturais con perspectiva de xénero ofertadas. ● N° de accións con perspectiva de xénero nas festividades locais. ● N° de accións de lecer con perspectiva de xénero ofertadas.
3.2	<ul style="list-style-type: none"> ● N° de accións nas que se colabora coas asociacións de mulleres. ● N° de asociacións coas que se colabora e evolución.
3.3	<ul style="list-style-type: none"> ● Evolución do número de mulleres nos programas de voluntariado. ● N° de accións de voluntariado con perspectiva de xénero.
3.4	<ul style="list-style-type: none"> ● N° e impacto das accións de visibilización realizadas.
3.5	<ul style="list-style-type: none"> ● N° de accións relacionadas co deporte, especialmente dirixidas a mulleres.
3.6	<ul style="list-style-type: none"> ● N° de accións relacionadas.
3.7	<ul style="list-style-type: none"> ● N° das Campañas. ● N° de persoas beneficiarias desagregado por sexo.

Medidas

Deseñar e desenvolver programas de formación dirixidos a mulleres que favorezcan a incorporación laboral.	4.1
Contribuír á incorporación socio laboral das mulleres en situación de especial vulnerabilidade. Deseñar.	4.2
Promover e colaborar en accións destinadas ao alumnado de cara á elección libre de estereotipos, da carreira profesional.	4.3
Dar continuidade e mellorar as diversas medidas de conciliación da vida persoal e laboral municipais postas en funcionamento de xeito exitoso en anos anteriores.	4.4
Reforzar e incrementar as actividades de conciliación en períodos vacacionais, cubrindo na medida do posible as necesidades ocasionadas polo calendario escolar e festivos asociados a este.	4.5
Promover a corresponsabilidade entre a cidadanía, fomentando un modelo igualitario e visibilizando todos os modelos de masculinidade e feminidade na súa diversidade.	4.6
Incorporar o tema da corresponsabilidade de xeito específico (Módulo, Tema, etc) nas formacións en igualdade.	4.7

Indicadores

4.1	<ul style="list-style-type: none"> ● N° e tipo de programas desenvolvidos. ● N° de mulleres beneficiarias.
4.2	<ul style="list-style-type: none"> ● N° e tipo de accións desenvolvidas ● N° de mulleres beneficiarias.
4.3	<ul style="list-style-type: none"> ● Características da campaña. ● N° de centros e niveis aos que se dirixe. ● N° de persoas beneficiarias desagregado por sexo.
4.4	<ul style="list-style-type: none"> ● Evolución do n° de persoas beneficiarias das medidas de conciliación.
4.5	<ul style="list-style-type: none"> ● Evolución do n° de persoas beneficiarias das medidas de conciliación.
4.6	<ul style="list-style-type: none"> ● Características da campaña. ● Colectivos aos que se dirixe. ● N° de persoas beneficiarias desagregado por sexo.
4.7	<ul style="list-style-type: none"> ● N° de obradoiros/actividades nas que se introduce o tema.

Medidas

Dotar ao recurso municipal do CIM de recursos suficientes para desenvolver a súa labor en materia de asesoramento e intervención contra a violencia de xénero.	5.1
Colaborar cos centros educativos no deseño e posta en marcha de actividades de sensibilización e prevención da violencia machista.	5.2
Desenvolver campañas e/ou accións de sensibilización, prevención e detección da violencia de xénero, en todas as súas manifestacións e entre a cidadanía.	5.3
Previr e sensibilizar en torno a problemática do acoso sexual e acoso por razón de xénero no eido laboral.	5.4
Sensibilizar, ofrecer asesoramento e información acerca do nas contornas online, entre o alumnado dos centros educativos.	5.5
Dar a coñecer entre a poboación do concello os recursos existentes en materia de violencia de xénero.	5.6
Programar accións de sensibilización, ao abrigo do día Internacional Contra a Violencia Machista (25 de novembro), favorecendo a participación do maior número posible de concellarías, servizos e persoal municipal.	5.7

Indicadores

5.1	<ul style="list-style-type: none"> ● Evolución da partida orzamentaria do CIM. ● Evolución do nº de atencións realizadas polo CIM.
5.2	<ul style="list-style-type: none"> ● N° de accións realizadas. ● N° de centros involucrados. ● N° de persoas beneficiarias desagregado por sexo.
5.3	<ul style="list-style-type: none"> ● N° de accións realizadas. ● N° de colectivos involucrados. ● N° de persoas beneficiarias desagregado por sexo.
5.4	<ul style="list-style-type: none"> ● N° de accións realizadas. ● Detalle de Entidades involucradas
5.5	<ul style="list-style-type: none"> ● N° e características dos medios de difusión empregados. ● Colectivos aos que chega a difusión.
5.6	<ul style="list-style-type: none"> ● N° de accións realizadas. ● N° de centros educativos involucrados. ● N° de persoas beneficiarias desagregado por sexo.
5.7	<ul style="list-style-type: none"> ● Características da programación. ● N° de concellerías involucradas. ● N° e tipo de entidades e colectivos involucrados.



Seguimiento e Avaliación

SEGUIMIENTO E AVALIACIÓN

Para garantir a funcionalidade e pertinencia de este Plan de Igualdade deséñase unha estratexia de seguimento que establece as distintas responsabilidades e tarefas de avaliación das medidas establecidas no presente documento.

A responsabilidade de este seguimento recae na Comisión de Coordinación do plan así como sobre os departamentos municipais implicados na execución de cada acción, que son a súa vez os encargados de proporcionar a información actualizada sobre o grao de posta en marcha das actuacións.

Estes servizos, organizados a través da coordinación deberán de facer avaliación continua, posto que esta debe ser unha medida que se vaia realizando de forma paralela á implantación do mesmo, xa que podemos detectar posibles erros ou carencias e solucionarlos, antes de que remate a vixencia do plan.



A Comisión de Coordinación do Plan estará composta por:

- Persoal do Centro de Información á Muller
- Persoal de Servizos Sociais
- Concelleira/o ou persoa en quen delegue

A área de igualdade do Concello, elaborará un informe de avaliación final para comprobar a súa viabilidade e efectividade, nel debe plasmarse a información recollida dos distintos indicadores e o estado de implantación das medidas. Este Informe servirá de punto de partida de cara a vindeira fase de diagnose e a próxima edición do Plan Municipal do Concello de Ames.

Para poder desenvolver a labor de seguimento e avaliación é preciso dispoñer de enquisas e indicadores que fagan posible realizar unha diagnose de avaliación das medidas que se recollen.

Esquema Autoavaliativa Medidas

Cada concellaría involucrada no desenvolvemento de medidas ao abeiro do Plan deberá dispor desta plantilla co obxecto de facilitar a compilación de información de cara ás avaliacións intermedia e final.

Detalle da Medida

Obxectivo	
Descrición (Breve) da medida	
Información Xeral (Ex. Data, Ubicación, recursos, etc.)	
Grao de consecución (total/parcial/nulo)	
Persoas beneficiarias desagregadas por sexo.	
Entidades /concellerías involucradas no desenvolvemento da medida.	
Grao de satisfacción percibido co desenvolvemento da medida	
Custo económico (se procede)	
Documentación: Enlaces, Imaxes (se procede)	
Incidencias, Suxerencias de mellora, Observacións, etc.	

SEGUIMIENTO E AVALIACIÓN

Por outra banda, a comisión de seguimento do plan disporá tamén dunha plantilla ou acta- resumo das reunións co obxecto de archivar os datos para a avaliación final.

Data da reunión de seguimento

Persoas Asistentes

Orde do día

Resumo/acta da reunión

Conclusións



Anexos

ANEXOS

ANEXO I: Marco Normativo

No actual contexto legal en materia de Igualdade entre homes e mulleres dispóñense un amplo catálogo nos diferentes niveis: internacional, estatal, foral e local. Este contexto establece o recoñecemento explícito do Dereito á Igualdade de Oportunidades entre Mulleres e Homes.

No plano internacional a Organización de Nacións Unidas (ONU), promove a igualdade legal e formal entre mulleres e homes, impulsando entre os Estados que son parte, a toma de medidas, co obxectivo de garantir o desenvolvemento e avance da muller, para garantir o goce e exercicio dos dereitos humanos e as liberdades fundamentais de todas as persoas.

Ámbito Internacional

Carta das Nacións Unidas, de 24 de outubro de 1945.

Declaración Universal dos Dereitos Humanos, de 10 de decembro de 1948.

Convención sobre a Eliminación de todas as formas de Discriminación cara ás Mulleres (CEDAW)

Ámbito Estatal

Constitución Española de 1978 que establece no seu artigo 9.2 que corresponde aos poderes públicos promover as condicións para que a liberdade e a igualdade do individuo e dos grupos nos que se integra sexan reais e efectivas, remover os atrancos que impidan a súa plenitude e facilitar a participación de todos os cidadáns na vida política, económica, cultural e social. E no seu artigo 14 determina que os españois son iguais ante a lei, sen que poida prevalecer discriminación algunha por razón de nacemento, raza, sexo, relixión, opinión ou calquera outra condición ou circunstancia persoal ou social.

A Lei 27/2003, de 31 de xullo, reguladora das Ordes de Protección das vítimas de violencia doméstica.

Lei Orgánica 1/2004, de 28 de decembro de Medidas de Protección Integral contra a Violencia de Xénero.

Ámbito Autonómico

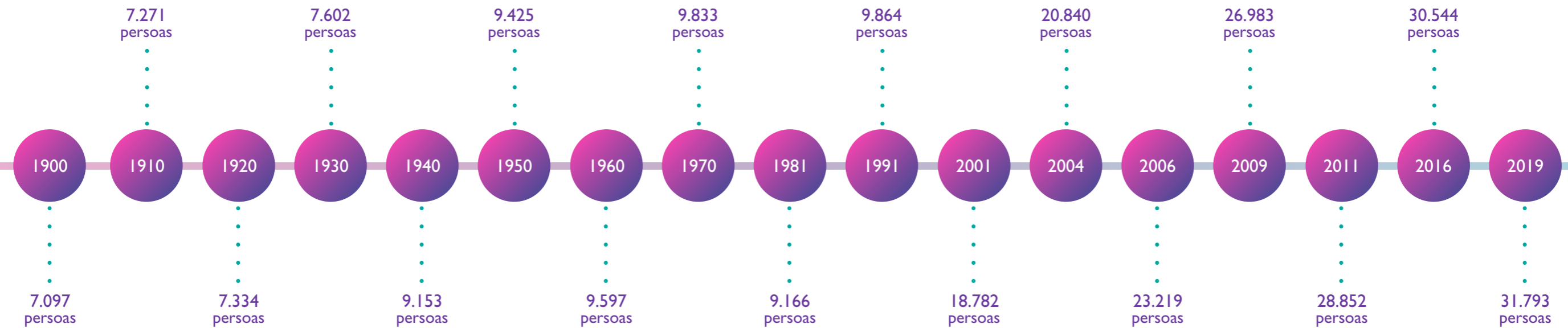
Lei 11/2007, de 27 de xullo, Galega para a prevención e o tratamento integral da Violencia de Xénero. (modificada polo Decreto Lexislativo 2/2015 de 12 de febreiro)

Decreto Lexislativo 2/2015, de 12 de febreiro, polo que se aproba o texto refundido das disposicións legais da Comunidade Autónoma de Galicia en materia de igualdade.

ANEXOS

ANEXO II: Perfil Sociodemográfico

Nas últimas décadas, Ames foi un dos concellos galegos que máis medrou. Segundo os datos que figuran no Instituto Nacional de Estatística (INE). Esta evolución positiva vense rexistrando dende principios do século vinte:



Fonte: IGE, 2019.

ANEXOS

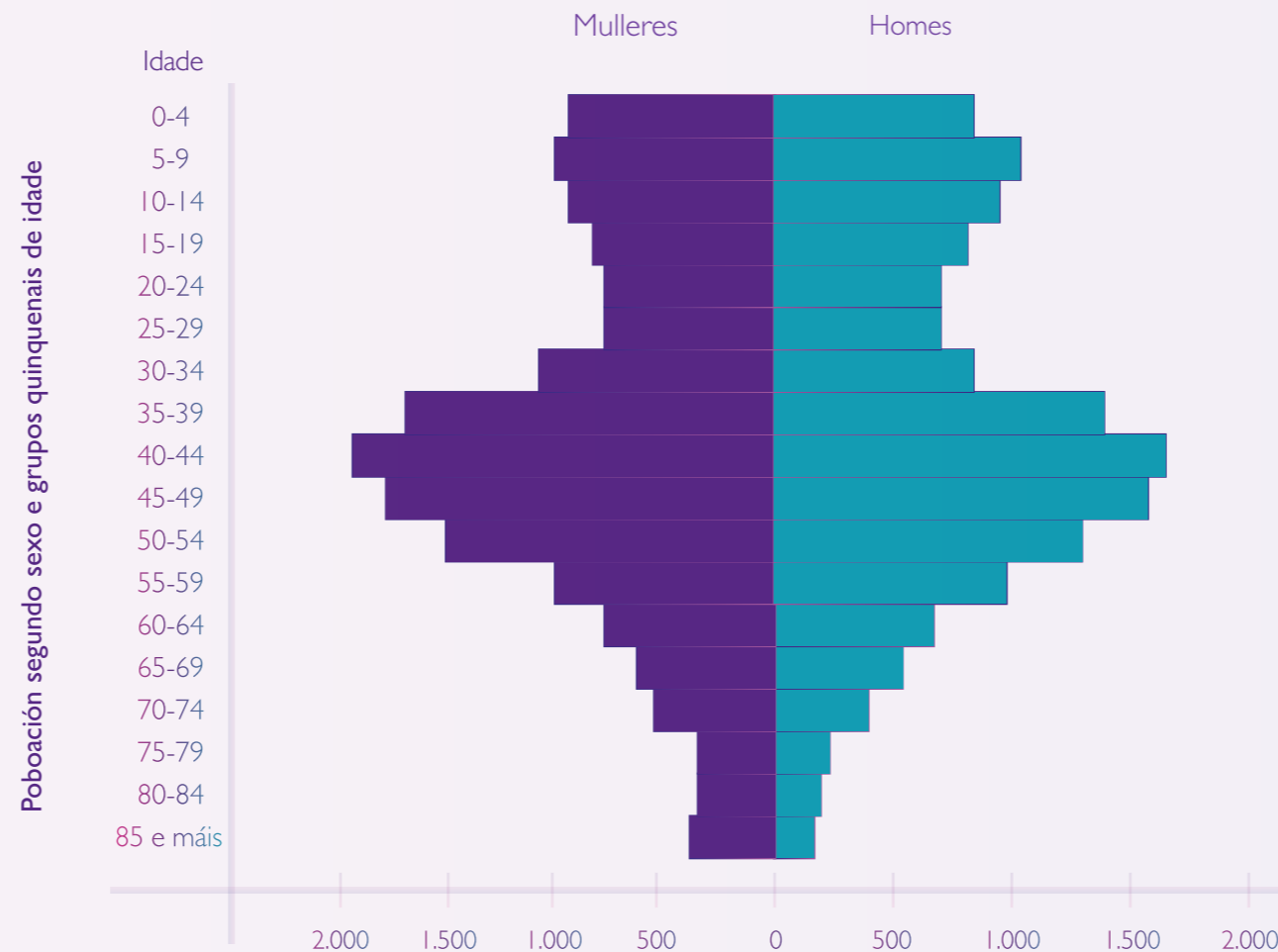
O concello de Ames segue a sumar habitantes e xa se consolida como un municipio con máis de 30.000 veciños/as. Tendo en conta os datos do IGE (2019), Ames é o décimo segundo concello de Galicia en número de habitantes.

Con unha poboación equilibrada na desagregación por sexo, a nivel demográfico, Ames é o concello de Galicia con maior taxa de natalidade e crecemento vexetativo, e atópase na única comarca da comunidade con proxeccións de poboación positivas.

Idade media ó maternidade **32,9**

Número medio de fillos/as por muller **1,3**

Do total de poboación unha consolidada maioría atopase en idade de traballar e outra destacando o grupo de xente nova, garantindo así o futuro demográfico do concello.



Idade	Mulleres	Homes	Total
0-4	878	848	1.726
5-9	953	1.036	1.989
10-14	884	941	1.825
15-19	779	822	1.601
20-24	727	704	1.431
25-29	747	707	1.454
30-34	1.011	837	1.848
35-39	1.588	1.398	2.986
40-44	1.816	1.646	3.462
45-49	1.662	1.571	3.233
50-54	1.425	1.303	2.728
55-59	939	975	1.914
60-64	733	677	1.410
65-69	596	550	1.146
70-74	514	391	905
75-79	328	243	571
80-84	323	196	519
85 e máis	360	170	530
Total	16.263	15.015	31.278

Fonte: IGE, 2018.

ANEXOS

Con un saldo vexetativo positivo (92 persoas) o municipio amesán segue a ser un dos concellos que máis medra en toda Galicia, o que sitúa a idade media da poboación arredor dos 38 anos.

Ademais, Ames é un dos concellos galegos cun mellor saldo vexetativo. Durante o 2018 houbo 245 nacementos. En canto ás defuncións no ano 2018 houbo 153.

Ano	Nacementos	Defuncións	Saldo vexetativo
2018	245	153	92

Fonte: IGE, INE. Movemento natural da poboación.

Ames rexistra un saldo vexetativo positivo, como consecuencia do asentamento de poboación máis nova. Así, trátase dun dos concellos máis novos de Galicia demográficamente falando, xa que a idade media está situada arredor dos 38 anos.

Moitas mulleres e homes asentáronse no termo municipal nas últimas décadas buscando unha zona próxima á capital galega e con prezos de vivenda máis competitivos.

Nos núcleos urbanos de Bertamiráns e do Milladoiro residen 22.451 habitantes (2018), que repre-

senta o 69,42% da poboación total do concello. Por localidades, Milladoiro segue á cabeza do concello cun total de 13.435 habitantes censados (41,54% da poboación), dos cales 6.410 (47,7%) son homes e 7.025 (52,3%) son mulleres.

Por outra banda, en Bertamiráns están censados 9.016 persoas (27,88% da poboación). Neste caso hai 4.316 (47,87%) homes e 4.700 (52,13%) mulleres. Os 9.886 habitantes restantes distribúense entre as urbanizacións e as zonas rurais do concello.

Contexto Socioeconómico:

O concello de Ames presenta un desenvolvemento económico local baseado case exclusivamente en pequenos negocios do sector terciario (ocupados na prestación de servizos mínimos de carácter local), emprazados principalmente en núcleos urbanos, e de xeito residual, nalgunhas pequenas ou medianas empresas situadas no resto do territorio.

Como recolle detalladamente o “Plan Impulsa Ames” realizado polo concello, nos últimos anos Ames está a evolucionar cara a unha economía de escala metropolitana e rexional.

Os factores estratéxicos nesta transición son a excelente posición do municipio en relación ás vías de comunicación de alta capacidade e a creación dun novo parque empresarial. Esta liña de desenvolvemento económico favorecerá o asentamento da poboación activa, e redundará nunha mellora da calidade de vida para a cidadanía residente no concello.

Os Datos e o Contido foron
sutraídos das seguintes fontes:

concellodeames.gal (2019)
lge.gal (2019)
ine.es (2019)

ANEXO III:

Glosario De Termos

Acción positiva: estratexia destinada a establecer a igualdade de oportunidades, por medio dunhas medidas que permitan contrastar ou corrixir aquelas discriminacións que son o resultado de prácticas ou sistemas sociais.

Acción Positiva Indirecta e Directa: Indirecta. Non incide directamente nos resultados. (Análise, normas, leis...) Directa. Incide directamente nos resultados. (Cotas).

Acoso: situación na que unha persoa ou grupo de persoas exercen violencia psicolóxica e, en ocasións, incluso física, de xeito sistemático e recorrente por un período de tempo prolongado sobre outra persoa. A súa incidencia no traballo foi denominada co termo inglés *mobbing*, traducido como “acoso moral no traballo”.

Acoso sexual: comportamento verbal, non verbal ou físico non desexado e de índole sexual co propósito ou o efecto de atentar contra a dignidade da persoa creando un ambiente intimidatorio, degradante, humillante ou ofensivo.

Análise desde a perspectiva de xénero: analizar a realidade tendo en conta a variable sexo e as diferentes condicións, situacións e necesidades respectivas de mulleres e homes debidas ao sistema sexo-xénero.

Androcentrismo: suposto que considera o propio e característico dos homes como centro do universo, parámetro de estudo e de análise da realidade e experiencia universal da especie humana. Confunde a humanidade co home-home. É unha forma específica de sexismo que se manifesta sobre todo na ocultación das mulleres e na súa falta de definición.

Conciliación da vida laboral, persoal e familiar: organización do entorno laboral que facilita a mulleres e homes a atención ao traballo remunerado, ás responsabilidades familiares e ás necesidades persoais.

Corresponsabilidade: compartir por igual as responsabilidades domésticas e de coidados.

Cota: É unha acción positiva directa. Sistema polo cal se establecen porcentaxes de participación dos colectivos desfavorecidos (neste caso por razón de sexo, pode ser por razón de raza, lingua...), nos ámbitos nos que están infrarrepresentados, co obxectivo de conseguir a súa plena equiparación.

Desagregación por sexo de datos estatísticos: recollida sistemática dos datos estatísticos desglosados por sexo, co obxectivo de facilitar a análise dende a perspectiva de xénero e a comparación das situacións de homes e mulleres nunha determinada área.

Discriminación directa: situación na que unha persoa sexa, fose ou puidese ser tratada por razón de sexo de maneira menos favorable que outra en situación comparable.

Discriminación indirecta: situación na que unha disposición, un criterio ou unha práctica aparentemente neutros sitúan a persoas dun sexo determinado en desvantaxe particular con respecto a persoas do outro sexo, agás que a devandita disposición, criterio ou práctica poidan xustificarse obxectivamente cunha finalidade lexítima e que os medios para alcanzar a devandita finalidade sexan adecuados e necesarios.

Discriminación positiva: estratexia destinada a privilexiar a un grupo determinado, coa que se pretende suprimir e previr unha discriminación ou compensar as desvantaxes resultantes de actitudes, comportamentos e estruturas existentes.

ANEXO III:

Glosario De Termos

Economía Reprodutiva: Conxunto de actividades non remuneradas e de carácter non financeiro, principalmente desenvolvidas polas mulleres, que se realizan no fogar e na comunidade.

Equidade de xénero: refírese á xustiza no tratamento de homes e mulleres, segundo as súas necesidades respectivas. A partir deste concepto pódense incluír tratamentos iguais ou diferentes aínda que considerados equivalentes en termos de dereitos, beneficios, obrigacións e oportunidades.

Empoderamento: proceso multidimensional polo que as mulleres, partindo do coñecemento da súa desigual posición na sociedade, determinan a súa lexitimidade e a súa capacidade para participar na toma de decisións e nas esferas de poder, potenciando os seus recursos.

Estereotipos de xénero: conxunto de ideas cunha fonda raigame na sociedade que determinan cales son os comportamentos agardados e sancionados para homes e mulleres, xeralmente opostos.

Igualdade (formal e real):

a igualdade como principio outorga os mesmos dereitos a tódolos seres humanos, con independencia das súas características físicas, persoais ou socioculturais. A igualdade formal é a prohibición legal de discriminación de calquera persoa, con independencia das características anteriormente citadas. A igualdade real remite ao conxunto de actuacións e políticas tendentes á consecución efectiva do principio de igualdade en tódolos eidos da sociedade, mediante a transformación e eliminación dos atrancos que supoñen un impedimento para elo.

Machismo:

conxunto de todos aqueles actos físicos ou verbais, por medio dos que se manifesta o sexismo subxacente na estrutura social. A persoa machista xeralmente actúa como tal sen ser capaz de explicar a razón interna dos seus actos. O machismo é inconsciente, de ahí que unha persoa machista non sexa forzosamente sexista. As mulleres poden compartir o machismo na medida na que non son conscientes das estruturas de poder que regulan as relacións entre os dous sexos e as reproducen ou contribúen a que se sigan reproducindo.

ANEXO III:

Glosario De Termos

Plans de igualdade:

documento de referencia que contén estratexias e instrumentos destinados a desenvolver unha política que oriente as prácticas de igualdade de oportunidades nunha entidade, organismo ou administración concreta.

Políticas de igualdade:

intervencións de tipo político para levar á realidade o principio de igualdade de oportunidades entre mulleres e homes.

Principio de igualdade:

implica o igual recoñecemento e valoración de homes e mulleres, así coma das tarefas, funcións e roles que desenvolven.

Roles de xénero:

conxunto de tarefas e de funcións asignados socialmente a varóns e mulleres, de xeito diferencial.

Sexo:

características biolóxicas dos seres humanos, diferenciais para varóns e mulleres.

Xénero:

características socioculturais atribuídas diferencialmente a varóns e mulleres, que son aprendidas e mudables.

Violencia de xénero:

todo acto violento ou agresión, baseados nunha situación de desigualdade no marco dun sistema de relacións de dominación dos homes sobre as mulleres que teña ou poida ter como consecuencia un dano físico, sexual ou psicolóxico, incluídas as ameazas de tales actos e a coacción ou a privación arbitraria da liberdade, tanto se ocorren no ámbito público coma na vida familiar ou privada.

”

@cércate á
igualdade



IV PLAN
MUNICIPAL DE
IGUALDADE DE
OPORTUNIDADES
DO CONCELLO DE AMES
2019-2022

