

PLAN LOCAL DE CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD 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

Contenidos:

1

Presentación

2

Introducción

- Contexto social
- Vigencia del plan
- Metodología empleada
- Marco legislativo de referencia
- Principios de actuación

3

Áreas de intervención:

- **EJE 1:** Promoción del cambio de valores y creencias implicados en torno a la conciliación.
- **EJE 2:** Potenciación de servicios y recursos municipales favorecedores de la conciliación.
- **EJE 3:** Optimización en la gestión de los tiempos.
- **EJE 4:** Coordinación estratégica con los agentes implicados.

4

Seguimiento y evaluación



Edición:



CONCELLO DE
CASTRELO DE MIÑO

Coordinación:

Xurxo Rodríguez Méndez
Alcalde de Castrelo de Miño

Rita Maria Lago Ozores
Concejala de Bienestar Social, Sanidad e Igualdad

Asesoramiento técnico:



Atelier SOCIAL sl

Diseño e impresión:

Miguel Chaler Publicidad

Depósito legal

OU 351-2018

Octubre de 2018

Financia:



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

La conciliación de la vida laboral, familiar y personal surge como una estrategia facilitadora de la consecución de la igualdad efectiva de mujeres y hombres, ya que está encaminada a conseguir una nueva organización del sistema social y económico donde mujeres y hombres puedan hacer compatibles las diferentes esferas de su vida: el empleo, la familia, el ocio y el tiempo personal. En este sentido, el Ayuntamiento de Castrelo de Miño, consciente de las limitaciones a las que se enfrenta la ciudadanía del municipio en su día a día para lograr el equilibrio que proporciona una correcta gestión de los tiempos, se propone llevar a cabo un firme compromiso en favor de la conciliación.

La conciliación ha pasado a ser un tema relevante y debatido en la agenda social y política, debido a las profundas transformaciones sociales y laborales a las que estamos asistiendo y que, en gran medida, han generado nuevas demandas. Así, por ejemplo, realidades como el proceso de envejecimiento de la población, la incorporación de las mujeres al mercado de trabajo y a la vida social, el nacimiento de los nuevos modelos de familia, el ritmo de vida trepidante, la dificultad para compatibilizar los horarios (laborales, lectivos, de los servicios, etc...) y el cuidado de los hijos e hijas, las enfermedades asociadas al estrés y la ansiedad, las jornadas laborales interminables, la reducción de los tiempos para la formación continua y promoción profesional, etc. dan lugar a un nuevo escenario en el cual se detectan nuevas demandas.

Para dar respuesta a esta realidad, la conciliación de la vida laboral, familiar y personal requiere de una serie de cuestiones que deben ser abordadas desde un punto de vista integral, haciéndose imprescindible, para ello, la participación y el compromiso de todos los agentes sociales:

Por una parte, la implementación de recursos y estructuras sociales que permitan el cuidado y la atención de las personas dependientes (menores, mayores, personas enfermas y personas con discapacidad). Así mismo, es necesaria una reorganización de los tiempos y espacios de trabajo y el establecimiento de medidas en las organizaciones laborales que posibiliten a las personas trabajadoras desarrollarse en las diferentes facetas de su vida.



En este orden de cosas, se hace imprescindible incidir sobre los estereotipos de género y la reproducción de los roles tradicionales a través de los cuales mujeres y hombres asumen un papel sesgado con respecto a su implicación en el ámbito familiar, el ámbito doméstico y el laboral. Esta situación puede explicarse en el marco del sistema sexo-género, en el cual, a través de un proceso de socialización diferencial, se identifica la identidad de género femenina con el ámbito doméstico y la identidad de género masculina con el ámbito público.

En el marco de la *Convocatoria de ayudas para actuaciones a desarrollar por los gobiernos locales dirigidas a facilitar la puesta en marcha de acciones para fomentar la transversalidad de género en la planificación y desarrollo de las políticas locales, con especial incidencia en el desarrollo e implementación de planes en materia de conciliación y corresponsabilidad*, el Ayuntamiento de Castrelo de Miño elabora el I Plan Local de Conciliación y Corresponsabilidad.

La conformidad y compromiso con este documento es, en definitiva, un paso firme y decidido hacia un modelo de convivencia en el cual se respeten las decisiones individuales sobre los diversos ámbitos de la vida y en el que se favorezca la creación de un tejido social y económico cohesionado. Supone, por tanto, una evidencia clara del pacto político que el gobierno local asume para llevar a cabo las actuaciones recogidas en el mismo, con el propósito de alcanzar su objetivo principal: la armonización de los tiempos de vida personal, familiar y profesional y, en última instancia, mejorar el bienestar de los ciudadanos y ciudadanas de Castrelo de Miño.



INTRODUCCIÓN





Introducción

Contexto social

En gran medida, las pautas culturales que legitiman y reproducen la discriminación que, históricamente padecieron las mujeres, aún permanece en nuestra sociedad. Para superar estas desigualdades, un pilar fundamental lo constituye la conciliación, entendida como la unión de tres aspectos que resultan inseparables: por una parte, el hecho de garantizar el acceso, la permanencia y promoción en el empleo en igualdad de condiciones entre mujeres y hombres. Por otra parte, fomentar la libre elección del proyecto familiar sin que este se vea afectado por la incompatibilidad con el desarrollo de un proyecto profesional y la realización personal e individual a la que todas las personas tienen derecho.

Hablar de conciliación y corresponsabilidad es fomentar la armonización de la vida laboral, personal y familiar, superando la visión de ésta como un asunto que afecta en exclusiva a las mujeres. Esto solo será posible a partir del reparto equitativo de los trabajos y responsabilidades asociados al ámbito doméstico y a las tareas de cuidado. Esta ardua tarea, implica situar la problemática de la conciliación como una cuestión de gran trascendencia y cuya solución es responsabilidad del conjunto de la sociedad. Desde esta perspectiva es necesario, por lo tanto, incidir en dos aspectos, por una parte poner en valor el trabajo no remunerado como pieza clave del mantenimiento de la actividad social y económica, así como del bienestar de las personas y, por otra, plantear una redistribución de las tareas entre las personas que conforman el núcleo familiar con el objetivo de que las mujeres no vean afectada su vida laboral o personal.

Vigencia del Plan

Para este plan se establece un período de vigencia de 4 años (2018-2021), por considerar este tiempo el necesario para poder poner en práctica la totalidad de las actuaciones previstas. La asunción de pautas de corresponsabilidad por parte de la sociedad implica un largo proceso de concienciación, así como la



erradicación de ciertos mecanismos, por esta razón el Plan se considera un proyecto a largo plazo.

Metodología

La metodología aplicada en el diseño, elaboración e implementación de este Plan, se enmarca en las nuevas fórmulas de gobierno, abiertas, innovadoras y participativas. En este sentido, la intención de la corporación municipal fue impulsar la ejecución de medidas innovadoras, totalmente adaptadas a la problemática específica de la población de Castrelo de Miño, que generen cambios positivos en materia de igualdad, conciliación y corresponsabilidad. Desde esta perspectiva, se implicaron varios actores y grupos de interés para hacer frente a los problemas detectados de forma colaborativa, constituyendo una comunidad de aprendizaje, creando sinergias y fomentando un ambiente propicio para proponer, probar, experimentar y arriesgar con nuevas fórmulas. La intención fue proponer ideas e hipótesis, experimentando con la realidad para dar respuesta al desafío establecido.

Una vez impulsada la implementación del Plan por parte de la corporación municipal, se contrataron los servicios de la empresa Atelier SOCIAL, para prestar el apoyo técnico necesario y liderar el proceso de diseño, elaboración e implementación del Plan Local de Conciliación y Corresponsabilidad.

El proceso se estructuró en las siguientes fases:

FASE 1: Compromiso de los diferentes actores implicados.

FASE 2: Estudio diagnóstico de las necesidades de conciliación en el municipio.

FASE 3: Propuesta de las áreas de intervención.

FASE 4: Diseño y redacción del Plan de Conciliación.

FASE 5: Difusión y comunicación del Plan.

FASE 6: Implementación del Plan.

FASE 7: Seguimiento y evaluación del Plan.

En coherencia con lo expuesto anteriormente, y con la finalidad de trabajar desde una perspectiva más holística e innovadora, la metodología prevista para el diseño, elaboración e implementación del Plan, estuvo marcada por la aplicación del Design Thinking (D.T.)

Esta herramienta, se basa principalmente en adoptar, a la hora de afrontar un reto, la forma de pensar y el proceso de trabajo que habitualmente se aplica en el ámbito del diseño. Un aspecto indispensable es que el equipo responsable de aplicarla y de generar soluciones sea multidisciplinar.

A través de este instrumento, eminentemente práctico, un mismo problema es abordado desde diferentes perspectivas lo que permite plantear múltiples opciones de solución. Así mismo, a través del mapa de la empatía permite conocer los motivos reales que se esconden tras las necesidades de las personas destinatarias del Plan, en este caso necesidades vinculadas a la falta de conciliación. La identificación de estos “insights”, permite definir, de forma más ajustada, las demandas asociadas a la corresponsabilidad que plantea la población de Castrelo de Miño.

A partir de aquí, se desarrolla el proyecto y las iniciativas hasta llegar a una especie de prototipo funcional que se testea con un público objetivo para obtener la necesaria retroalimentación e introducir las mejoras necesarias antes de ponerlo realmente en marcha. La aplicación de esta dinámica supone un gran ahorro económico y de tiempo, además de aumentar notablemente las posibilidades de éxito ya que se parte de las necesidades reales identificadas. Así mismo, fue empleada con éxito en otros procesos participativos similares.

En este sentido, a la hora de generar soluciones a nivel municipal (que pueden ser medidas, servicios, estrategias, proyectos, etc.), es fundamental centrarse en las necesidades de las personas destinatarias del Plan respondiendo a la pregunta ¿qué problema, en concreto necesita resolver esta persona o grupo de personas? Una vez identificada la respuesta, la aplicación del D.T, permite:



OBSERVAR

para identificar las necesidades de las personas destinatarias del Plan.



IDEAR

para generar soluciones que den respuesta a esas necesidades.



IMPLEMENTAR

a partir de testar y validar la implementación de las mejores soluciones.

Marco legislativo de referencia

Desde el punto de vista legal, el marco de referencia ha ido evolucionando de forma simultánea a la aparición de las diferentes políticas públicas que han ido desarrollándose en materia de conciliación y corresponsabilidad. A continuación se detalla el marco legal a nivel europeo, nacional, autonómico y local:

CONTEXTO EUROPEO

En el contexto europeo, cabe destacar, primeramente, el Tratado de Roma y el Tratado de Ámsterdam, así como sus correspondientes Directivas. En este sentido, las disposiciones de obligado cumplimiento más directamente relacionadas con los derechos de conciliación que se incorporaron al ordenamiento jurídico español, fueron la Directiva 86/613/CEE del Consejo, del 11 de Diciembre de 1986, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres que ejercen una actividad autónoma, incluidas las actividades agrícolas, así como sobre la protección de la maternidad, regulando aspectos como la aprobación de un subsidio por maternidad para las mujeres autónomas; la Directiva 92/85/CEE del Consejo, de 19 de Octubre de 1992, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud en el entorno de trabajo de la trabajadora embarazada, que diese a luz o en período de lactación y la Directiva 96/34/CE del Consejo, de 3 de Junio de 1996, relativa al Acuerdo marco sobre el permiso parental. Esta última establecía la duración mínima de un permiso parental en tres meses, para mujeres y hombres trabajadores, que podía ser ampliado por los Estados miembros con disposiciones más favorables. Esta directiva es derogada por la Directiva 2010/18/UE, que amplía la duración mínima del permiso parental a cuatro meses.

Otra de las Directivas, la 2010/41 UE, por su parte, deroga la anteriormente señalada Directiva 86/613/CEE, con el fin de mejorarla. De esta forma, se establece para las trabajadoras autónomas, cónyuges o parejas de hecho de hombres autónomos que participen en la misma actividad o que realicen actividades auxiliares, la posibilidad de concederles, de conformidad con el derecho nacional y de forma obligatoria o voluntaria, un subsidio por maternidad de, como mínimo, catorce semanas.

En 2015, se llevó a cabo la revisión de la Directiva 92/85/CEE y el Parlamento se inclinó por un permiso de maternidad retribuido íntegramente más prolongado,

concretamente de veinte semanas. Debido a que el Parlamento y el Consejo no lograron llegar a un acuerdo en relación a la propuesta de la Comisión, ésta fue retirada y sustituida por una hoja de ruta sobre “Un nuevo comienzo para afrontar los retos de la conciliación de la vida laboral y la vida privada de las familias trabajadoras”, Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones. Una iniciativa para promover la conciliación de la vida familiar y profesional de las personas progenitoras y las cuidadoras, del 27 de abril de 2017. Con esta iniciativa se pretende revisar y modernizar el actual marco jurídico y de las políticas de la Unión Europea, introduciendo medidas, tanto de carácter legislativo como no legislativo.

A NIVEL ESTATAL:

Respecto al ordenamiento jurídico español, un hito fundamental, en la transferencia de los mandatos europeos al ámbito nacional, fue la aprobación de la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la Conciliación de la Vida Familiar y Laboral de las Personas Trabajadoras. Esta ley contempló la transposición a la legislación española de las directrices marcadas por la normativa internacional y europea en materia de permisos de maternidad, permisos parentales y de trabajo a tiempo parcial. La Ley supone un reconocimiento del importante cambio social que supuso la incorporación de las mujeres al mercado laboral y de la compleja problemática que esta situación acarrea.

A través de esta ley, se ordena e integra la normativa existente, dispersa hasta el momento, en materia de permisos de maternidad, excedencias y reducciones de jornada para el cuidado de hijas e hijos, así como los permisos puntuales por razones familiares. Además se incorporan aspectos novedosos, como la ampliación de los permisos de cuidado de hijos e hijas en todos los casos, incluido el acogimiento pre adoptivo o temporal, o la extensión de los permisos para el cuidado de otras personas familiares (diferentes de hijas e hijos y hasta un segundo grado de consanguinidad) que no puedan valerse por sí mismas.

Posteriormente, en 2007, la aprobación de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres (LOIEMH) supuso un avance definitivo en el camino hacia la conciliación. Esta ley, en su artículo 51, materializa el compromiso de corresponsabilidad al asignar un papel clave a las Administraciones Públicas, en tanto que éstas deben facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, sin menoscabo de la promoción profesional, así como fomentar la formación en igualdad, tanto en el acceso al empleo público como a lo largo de la carrera profesional.

La LOIEMH contempla un conjunto de medidas, en todos los ámbitos de la vida política, jurídica y social, encaminadas a conseguir la igualdad laboral, de acceso al empleo público y en la Seguridad Social. Se apuesta por el Principio de Igualdad y su tutela, incluyendo políticas públicas para alcanzarla. Así mismo, se establece la igualdad de trato en el acceso a bienes y servicios y la creación del Consejo de Participación de la Mujer como cauce de implicación de las organizaciones de mujeres.

Igualmente, intenta evitar la segregación laboral y eliminar las diferencias retributivas, así como lograr una mayor paridad en los órganos de decisión de las grandes empresas privadas y públicas. Destacar, así mismo, la intención de la Ley de apoyar el crecimiento del empresariado femenino y el valor del trabajo de las mujeres, incluido el doméstico.

Por último, en relación a otras medidas complementarias al marco legislativo, cabe destacar el Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades 2018-2021, que actualmente se encuentra en proceso de elaboración.

A NIVEL AUTONÓMICO

En este nivel, mencionar la condensación de las leyes que tienen como objeto directo la regulación en materia de igualdad a través de la aprobación del Decreto legislativo 2/2015, del 12 de febrero, por el que se aprueba el texto refundido de las disposiciones legales de la Comunidad Autónoma de Galicia en materia de igualdad, con lo cual quedan expresamente derogadas las siguientes normas:

- La Ley 7/2004, del 16 de julio, gallega para la igualdad de mujeres y hombres.
- La Ley 2/2007, del 28 de marzo, del trabajo en igualdad de las mujeres de Galicia.
- La Ley 7/2010, del 15 de octubre, por la que se suprime el organismo autónomo Servicio Gallego de Promoción de la Igualdad del Hombre y de la Mujer y se modifican determinados artículos de la Ley 2/2007, del 28 de marzo, del trabajo en igualdad de las mujeres de Galicia. Por la relevancia y la especificidad que supone el tratamiento legislativo de la violencia de género, permanece vigente la Ley 11/2007, del 27 de julio, gallega para la prevención y el tratamiento integral de la violencia, si bien el citado Decreto legislativo 2/2015 deroga también expresamente las disposiciones

adicionales quinta y séptima de dicha ley, relativas al Consejo Gallego de las Mujeres y a la Comisión Interdepartamental de la Igualdad, que se integran en el nuevo texto.

Este Decreto legislativo dedica su Título IV al “Apoyo a la conciliación y a la corresponsabilidad”, reconociendo como principio general en su artículo 85 (Capítulo I) que “de cara al ejercicio de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, como manifestación del derecho de las mujeres y los hombres a la libre configuración de su tiempo, se promoverá la corresponsabilidad a través del reparto entre mujeres y hombres de las obligaciones familiares, de las tareas domésticas y del cuidado de dependientes mediante la individualización de los derechos y el fomento de su asunción por parte de los hombres y la prohibición de discriminación basada en su libre ejercicio”.

Así mismo, integran el Título IV del Decreto dos capítulos más: el Capítulo II, dedicado a las medidas de conciliación y corresponsabilidad en el ámbito del empleo público y el Capítulo III, en el cual se agrupan las disposiciones relacionadas con la promoción autonómica de medidas municipales de conciliación y que, a su vez, se estructura en tres secciones: “Disposiciones generales”, “Bancos municipales del tiempo” y “Planes de programación del tiempo de la ciudad”.

Por otra parte, cabe mencionar también la Ley 3/2011, del 30 de junio, de apoyo a la familia y a la convivencia de Galicia, cuyo capítulo V se dedica a la “Conciliación de la vida personal, familiar y laboral”. De esta forma, en la Sección 2ª se describen las acciones contempladas por la Administración autonómica en los diferentes ámbitos de actuación (en el ámbito educativo, la empresa y empleo público, en la sensibilización social y en la comunicación).

En lo que se refiere a los diferentes planes autonómicos en el ámbito de la igualdad y la conciliación, hay que hacer referencia a los siguientes:

- VII Plan Estratégico de Galicia para la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres 2017-2020.
- Plan gallego de Conciliación y Corresponsabilidad 2018-2021, a su vez incardinado en el Plan Estratégico de Galicia 2015-2020 (PEG).
- Plan de actuaciones para la igualdad en los centros educativos de Galicia 2016-2020.

A NIVEL LOCAL

A nivel local, el marco de actuación viene determinado por la aprobación del II Plan de Igualdad de Oportunidades de Mujeres y Hombres 2016-2019 a través del cual se pretende dar respuesta a los siguientes objetivos específicos:

- Acercar a la población del Ayuntamiento de Castrelo de Miño, y a las mujeres en particular, la información, formación y recursos necesarios para que participe más activamente de la dinámica socio comunitaria del Municipio.
- Promover la igualdad de oportunidades de la mujer, tanto en el acceso al mercado de trabajo, como en la participación en la vida social y cultural del Municipio.
- Mejorar el equilibrio en el reparto de responsabilidades así como, en el reparto del tiempo de ocio.
- Potenciar la difusión y conocimiento de los recursos existentes para garantizar la asistencia a mujeres víctimas de violencia de género, facilitando su acceso a los mecanismos de denuncia. Evitar comportamientos violentos contra las mujeres.
- Promover conductas alternativas a la violencia para la resolución de conflictos, las relaciones de convivencia y el buen trato entre hombres y mujeres.

Estos objetivos se materializan en diferentes medidas articuladas, de forma estructurada, en tres áreas de actuación sobre las que actualmente se está trabajando:

- 1 Acceso a la información, formación y recursos
- 2 Participación y empoderamiento
- 3 Prevención e intervención sobre la violencia de género

Principios de actuación

La elaboración del Plan Local de Conciliación y Corresponsabilidad del Ayuntamiento de Castrelo de Miño, está guiada por una serie de principios de actuación que orientan, tanto su diseño como su implementación:

COMPROMISO CON EL PRINCIPIO DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

En coherencia con lo reflejado en la Ley 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres (que insta a las administraciones locales a promover este principio), este plan asume el compromiso con la igualdad de oportunidades. El principio de igualdad de oportunidades está intrínsecamente relacionado con los valores de corresponsabilidad, por lo que, solo estableciendo objetivos que persigan la igualdad real y efectiva de los derechos y oportunidades de mujeres y hombres, se puede lograr una sociedad que disfrute de una conciliación corresponsable.

Con la aplicación del principio de igualdad a través del Plan, se pretende detectar y corregir cualquier situación de desigualdad y/o discriminación que afecte a la población de Castrelo de Miño, con la finalidad de que mujeres y hombres compartan responsabilidades en las áreas del trabajo doméstico y de la atención a personas dependientes. Este equilibrio de ambos sexos entre la esfera familiar, laboral, y personal permitirá una mejor gestión de los tiempos, un acceso y/o permanencia al mercado laboral en igualdad de condiciones y, en general, una participación social y económica más equitativa.

El compromiso con el principio de igualdad de oportunidades en el diseño e implementación del Plan, se iniciará de forma conjunta en las diferentes áreas a nivel municipal, para, posteriormente, hacerse extensivo a la población en general.

COEDUCACIÓN

No podemos asumir un cambio social en relación a la conciliación sin tener en cuenta un valor subyacente al principio de Igualdad de Oportunidades como es la coeducación. Aplicar un enfoque coeducativo, implica reconocer las potencialidades de mujeres y hombres de una forma integral, fomentando la convivencia y evitando realizar cualquier tipo de discriminación por razón de sexo.

En este sentido, el Plan contempla un eje estratégico que tiene como objetivo prioritario desarrollar una cultura de fomento de la corresponsabilidad y la coeducación como valores clave de una sociedad igualitaria. Las actuaciones previstas para dar cumplimiento a los objetivos de este eje, ponen en valor actitudes, saberes y capacidades de mujeres y hombres libres de sesgos y estereotipos de género.

COMPLEMENTARIEDAD

Desde un primer momento, en el diseño e implementación del Plan, se tomaron en consideración las medidas y líneas de actuación que, en materia de Igualdad de Oportunidades se venían desarrollando a nivel municipal.

En este sentido cabe mencionar la ejecución del actualmente vigente, II Plan de Igualdad de Oportunidades de mujeres y hombres (2016-2019), a través del cual se pretende trabajar la aplicación de la transversalidad de género, así como la erradicación de las desigualdades entre ambos sexos, tomando como punto de partida la aplicación de los siguientes principios metodológicos:

- **Visibilidad:** hacer visibles los problemas y necesidades específicas de las mujeres del Ayuntamiento.
- **Actividad:** las acciones implementadas tienen por objeto estimular que las propias personas destinatarias sean agentes activos en los procesos de aprendizaje, asumiendo el liderazgo de las iniciativas dirigidas a alcanzar la igualdad efectiva.
- **Transversalidad:** como ya se comentó anteriormente, para poder dar una respuesta integral y eficaz a las necesidades específicas en materia de igualdad, el principio de igualdad entre hombres y mujeres debe estar presente

en la totalidad de las áreas municipales. La igualdad de oportunidades no es un derecho que se pueda departamentalizar, sino que, para ser real y efectivo, precisa hacerse extensivo a los diferentes ámbitos en los que mujeres y hombres conviven, intentando incorporar la perspectiva de género a todos los ámbitos de la vida municipal, económica, cultural, etc.

- **Adaptabilidad:** Los programas contemplados en el Plan están adaptados y ajustados a las necesidades, intereses y problemáticas reales de la población de Castrelo de Miño.
- **Flexibilidad:** en la aplicación del Plan se prevé realizar una evaluación constante que permita anticipar cualquier tipo de disfuncionalidad, para poder tomar las decisiones pertinentes de mejora.
- **Participación:** la intención de la Corporación Municipal es hacer que este II Plan Municipal de Igualdad, se convierta también en foro de debate social.

Debido a que la Igualdad de Oportunidades es un derecho del conjunto de la sociedad, se fomentará en todo momento la participación y cooperación con otras administraciones, agentes sociales y económicos, así como instituciones, organismos y entidades que representan a la población en los diferentes ámbitos (aportando opiniones, manifestando necesidades, ofreciendo propuestas y expresando intereses).

Así mismo, en coherencia con este principio, a través del Plan Local de Conciliación y Corresponsabilidad se garantiza la participación de representantes de la ciudadanía en la planificación, el desarrollo, el seguimiento y evaluación del Plan.

SISTEMATIZACIÓN

Aplicando protocolos de actuación y de evaluación, tanto en la implementación del I Plan Municipal de Igualdad como en el actual.

De esta forma, a través de la implementación del Plan Local de Conciliación y Corresponsabilidad del Ayuntamiento de Castrelo de Miño, se pretende potenciar y complementar los efectos positivos de la aplicación del II Plan de Igualdad de Oportunidades de mujeres y hombres (2016-2019), así como de las actuaciones en materia de igualdad y conciliación desarrolladas a nivel comarcal, regional y estatal.

ENFOQUE INTEGRAL

La compleja naturaleza de la conciliación, como estrategia para armonizar las esferas personal, familiar y laboral, exige abordar el reto de trabajar por una sociedad más corresponsable desde múltiples perspectivas de intervención. En este sentido, los objetivos específicos contemplados en el Plan, así como las medidas y actuaciones planificadas para dar cumplimiento a estos objetivos, son complementarias y están concebidas desde una perspectiva integral.

PERSPECTIVA DE GÉNERO

La perspectiva de género es una categoría de análisis cuya aplicación a políticas, investigaciones o programas de intervención, permite reconocer las relaciones de poder que se dan entre ambos sexos y que, generalmente, son discriminatorias para las mujeres. Así mismo, estas relaciones son fruto de una construcción social y varían en función de las diferentes culturas y del momento histórico, por lo que pueden ser modificadas.

En el diseño e implementación del Plan, se tuvo en cuenta la aplicación de este enfoque, ya que fomenta el análisis y comprensión de las características que definen a mujeres y hombres de manera específica, así como sus semejanzas y diferencias. Desde este enfoque pueden analizarse aspectos como las posibilidades vitales de unas y otros, sus expectativas, sus oportunidades y, sobre todo, las barreras que se encuentran para acceder, en igualdad a la participación social y económica.

LENGUAJE NO SEXISTA

A través del lenguaje nombramos la realidad, la interpretamos y la creamos simbólicamente cuando hacemos abstracciones. El lenguaje juega un papel muy importante en la construcción del imaginario social y constituye uno de los factores de socialización diferencial (junto con el entorno familiar, los medios de comunicación social, el grupo de iguales y el sistema educativo). Un lenguaje que no atienda al criterio de igualdad, transmite una visión sexista de la realidad y tiene un impacto negativo en la construcción de una sociedad más igualitaria. El uso de un lenguaje sexista, supone un lastre en la aplicación del principio de igualdad, ya que invisibiliza a las mujeres, dificulta su identificación, las desvaloriza y contribuye a perpetuar estereotipos de género.

Por este motivo, a nivel municipal, se intenta prestar especial atención a la transmisión de estereotipos de género, tanto a través del lenguaje como de imágenes en todo el material de difusión elaborado, así como en las comunicaciones efectuadas en la administración local, tanto a nivel interno como externo.

ÁREAS DE INTERVENCIÓN





CASTRELO



EJE 1: Promoción del cambio de valores y creencias en torno a la conciliación

OBJETIVO ESPECÍFICO 1

O.E.1 Desarrollar una cultura de fomento de la corresponsabilidad y la coeducación como valores clave de una sociedad igualitaria.

MEDIDA 1

OE1.M1. Implementación de campañas de sensibilización destinadas a favorecer modelos de convivencia basados en la coeducación, la igualdad y la corresponsabilidad.

Actuaciones

OE1.M1. Act.1. Presentar a través de los habituales medios de comunicación locales, el I Plan Municipal de Conciliación destinado a la población en general y en colaboración con los agentes sociales.

OE1.M1. Act.2. Elaboración de material divulgativo (carteles, folletos, pegatinas, etc.) con el fin de promocionar el Plan en su conjunto y la conciliación y la corresponsabilidad en particular.

OE1.M1. Act.3. Desarrollo, en colaboración con la comunidad educativa, de un programa de intervención desde la perspectiva de género, destinado a trabajar los valores en torno a la conciliación y la coeducación.

OE1.M1. Act.4. Diseño, en colaboración con el tejido asociativo, de acciones destinadas a sensibilizar acerca de los usos de tiempo y la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

OE1.M1. Act.5. Realización, con motivo del Día Internacional de la Mujer (8 Marzo) y del Día Internacional de la Eliminación de la Violencia contra la Mujer (25 Noviembre) de campañas de sensibilización en las que se incida en la necesidad de caminar hacia una sociedad más corresponsable e igualitaria.

OE1.M1. Act.6. Organización, en colaboración con el tejido asociativo, de un concurso fotográfico con la temática “Sin corresponsabilidad no hay igualdad” (destinado a la población en general con participación por categorías).

OE1.M1. Act.7. Organización, en colaboración con la comunidad educativa, de un concurso de artes plásticas (en el que tendrán cabida varios formatos), con la temática “En mi casa apostamos por la corresponsabilidad”.

OE1.M1. Act.8. Apertura de un buzón de sugerencias “online” a través del cual recoger las demandas de la población en materia de conciliación.

OE1.M1. Act.9. Promoción, en las campañas municipales, de una imagen de mujeres y hombres libre de estereotipos y favorecedora de la conciliación y la corresponsabilidad.

OE1.M1. Act.10. Atención al uso de un lenguaje no sexista en las comunicaciones, tanto internas como externas, a nivel municipal.

OE1.M1. Act.11. Aprovechar las actividades extraescolares como instrumento de concienciación hacia una cultura familiar más corresponsable.

OE1.M1. Act.12. Implantación de acciones específicas destinadas a los colectivos en situación de especial vulnerabilidad, a través de las cuales trabajar valores de coeducación y corresponsabilidad.

OE1.M1. Act.13. Realizar una campaña de sensibilización destinada a los hombres con el fin de reflexionar sobre valores de corresponsabilidad y adquirir un compromiso para el reparto de tareas domésticas y de cuidados libre de sesgos de género.

EJE 2: Potenciación de servicios y recursos municipales favorecedores de la conciliación

OBJETIVO ESPECÍFICO

OE.2. Fortalecer los servicios de apoyo a la conciliación (dirigidos a los diferentes colectivos: infancia, personas mayores, personas con discapacidad y/o en situación de dependencia), adecuando la oferta en función de las necesidades detectadas.

MEDIDA 1

OE2.M1. Propiciar que los núcleos familiares con personas en situación de dependencia y/o discapacidad a su cargo puedan mejorar su nivel de conciliación.

Actuaciones

OE2.M1. Act.1. Impulsar un servicio municipal de atención a personas dependientes destinado a aquellos/as usuarios/as que deseen asistir a actividades de carácter formativo, informativo o lúdico y su participación se vea condicionada por las cargas familiares.

OE2.M1. Act.2. Revisar y ampliar la oferta de la vivienda comunitaria, así como la cobertura del Servicio de Ayuda a Domicilio.

OE2.M1. Act.3. Promover y difundir el uso generalizado del servicio de Tele-asistencia y de Ayuda a domicilio.

OE2.M1. Act.4. Impulsar la implementación de un programa específico de apoyo a la Búsqueda Activa de Empleo de aquellas personas que tuvieran que abandonar el mercado laboral para dedicarse a tareas de cuidado.

OE2.M1. Act.5. Desarrollar un programa específico de promoción del empleo a través del cual orientar la creación de empresas hacia servicios favorecedores de la conciliación.

OE2.M1. Act.6. Apoyar la puesta en marcha de una “casa del mayor” para la atención de personas dependientes.

OE2.M1. Act.7. Reforzar y promocionar el uso del servicio de transporte bajo demanda ofrecido por las personas voluntarias de protección civil.

OE2.M1. Act.8. Consolidar la prestación de servicios como los campamentos de verano o las actividades extraescolares como verdaderos elementos de promoción de la conciliación.



EJE 3: Optimización en la gestión de los tiempos

OBJETIVO ESPECÍFICO

OE3. Articular una nueva cultura en la gestión de los tiempos que favorezca una conciliación efectiva entre la vida personal, familiar y laboral.

MEDIDA 1

OE3.M1. Promover, a nivel municipal, mejoras en la gestión del uso del tiempo entre los diferentes colectivos.

Actividades

OE3.M1. Act.1. Estudiar la reapertura del Banco Municipal del Tiempo, como herramienta favorecedora de la conciliación, prestando atención directa por parte del Concello a su puesta en marcha, organización y gestión.

OE3.M1.Act.2. Promover, entre toda la población, el uso de las nuevas tecnologías de la información y la comunicación como herramientas que simplifican y acortan los trámites y gestiones.

OE3.M1. Act.3. Programar formación relacionada con la gestión eficaz del entorno doméstico, incidiendo en la necesidad de un reparto igualitario de las tareas y los tiempos.

OE3.M1. Act.4. Implementar, a nivel municipal, acciones de reconocimiento institucional destinadas a aquellas empresas que cuenten con medidas que favorezcan la conciliación.

OE3.M1. Act.5. Programar talleres formativos relacionados con la gestión eficaz del tiempo y la prevención y manejo del estrés, desde la perspectiva de género.

OE3.M1. Act.6. Fortalecer y difundir, entre los diferentes colectivos, los servicios prestados por la administración electrónica y no presencial en las administraciones públicas.

OE3.M1. Act.7. Adaptar la oferta deportiva, formativa y lúdica prestada a nivel municipal, a las franjas horarias en las cuales la población con necesidades de conciliación puede aumentar su nivel de participación.

OE3.M1. Act.8. Impulsar, a nivel municipal, una cultura de atención al ocio y el tiempo libre necesaria para un correcto desarrollo personal.

MEDIDA 2

OE3.M2. Sensibilizar hacia nuevos modelos en la gestión de los tiempos y los espacios en la administración local, impulsando la adquisición de compromisos municipales en estas materias.

Actividades

OE3.M2. Act.1. Identificar y promover buenas prácticas municipales que favorezcan la conciliación y el equilibrio entre ambos sexos en el uso de los tiempos.

OE3.M2. Act.2. Impulsar la planificación y gestión urbanística municipal desde la perspectiva de género, incidiendo en nuevas variables como el factor tiempo o el uso de los espacios según el sexo.

OE3.M2. Act.3. Revisar los horarios de las actuales rutas de transporte en función del número de conexiones establecidas con los espacios de uso comercial, servicios sanitarios, educativos, de atención a menores y personas mayores y/o dependientes.

OE3.M1. Act.4. Revisar los horarios de prestación de servicios a nivel municipal bajo criterios que permitan armonizar los tiempos de las familias con menores o personas mayores y/o dependientes a su cargo.

EJE 4: Coordinación estratégica interna (entre los diferentes departamentos municipales) y externa (con los agentes sociales)

OBJETIVO ESPECÍFICO 1

OE4.1. Promover, desde un enfoque integral, la coordinación interdepartamental, con el fin de implementar medidas municipales que incidan en la mejora de la igualdad y la conciliación.

MEDIDA 1

OE4.1.M1. Sentar las bases para incluir la transversalidad de género en las políticas municipales, integrando la perspectiva de género y medidas para la conciliación en las diferentes áreas.

Actividades

OE4.1.M1. Act.1. Fomentar y difundir, entre el personal trabajador del Ayuntamiento de Castrelo de Miño, los derechos de conciliación y las fórmulas de trabajo que permiten conciliar la actividad laboral y la vida privada.

OE4.1.M1. Act.2. Favorecer la consecución de un compromiso entre los diferentes órganos municipales, que permita la implementación del Plan de Igualdad y del Plan Municipal de Conciliación de forma coordinada.

OE4.1.M1. Act.3. Incluir, como criterio a valorar en los pliegos de condiciones de las contrataciones municipales, la presencia de medidas favorecedoras de la conciliación y la igualdad en las empresas que presentan a concurso sus propuestas.

OE4.1.M1. Act.4. Impulsar la creación de una Comisión Interdepartamental para trabajar en asuntos relacionados con la igualdad y la conciliación.

OE4.1.M1. Act.5. Crear un Buzón de Sugerencias Online, a través del cual la población haga llegar sus necesidades y propuestas en materia de corresponsabilidad e igualdad.

OBJETIVO ESPECÍFICO 2

OE4.2. Promover, desde un enfoque integral, la coordinación con los agentes sociales, con el fin de sensibilizar hacia la asunción de compromisos en materia de igualdad y conciliación.

MEDIDA 1

OE4.2.M1. Impulsar acuerdos con el tejido empresarial para favorecer la implementación efectiva de medidas de conciliación, flexibilización horaria e igualdad.

Actividades

OE4.2.M1. Act.1. Realizar, con el objetivo de establecer sinergias, reuniones y charlas informativas con el personal directivo de las empresas del municipio, así como representantes de Asociaciones empresariales de la zona.

OE4.2.M1. Act.2. Programar actividades de información, sensibilización y formación destinadas al tejido empresarial, en las que se trabajen los valores de igualdad y conciliación, así como los beneficios que la asunción de estos valores trae a la empresa.

OE4.2.M1. Act.3. Establecer un convenio de colaboración con las empresas para que éstas incluyan buenas prácticas en materia de conciliación, creando un distintivo de empresa favorecedora de la conciliación.

OE4.2.M1. Act.4. Asesoramiento técnico, a través de tutorías en igualdad y conciliación, destinado al empresariado del municipio para la adopción de medidas de corresponsabilidad y la implementación de planes de igualdad.

OE4.2.M1. Act.5. Realizar actividades de información y sensibilización entre el colectivo de personas trabajadoras del municipio, para incidir en la importancia de demandar sus derechos laborales y fomentar la conciliación.

SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN





Seguimiento y evaluación

El proceso de seguimiento y evaluación de este Plan da respuesta a la necesidad de verificar que las medidas a implementar se ajustan perfectamente a los objetivos establecidos, satisfaciendo las necesidades detectadas en la fase de diagnóstico.

La evaluación cumplirá con una doble función, por una parte una función de control, ya que pretende un seguimiento de cómo se desarrollaron las actuaciones previstas, si fueron o no realizadas, en qué plazo y por otra parte una función orientadora, ya que busca ayudar a readaptar el Plan y permitir que los planes sucesivos consideren los aprendizajes extraídos, mediante:

Cuestionarios de Evaluación, dirigidos las personas participantes en las distintas actividades realizadas, así como a los agentes implicados, con el objetivo de medir, de forma cuantitativa, el grado de cumplimiento de los objetivos marcados, y con carácter cualitativo, el grado de satisfacción de expectativas.

Fichas de seguimiento de las actividades: cuyo formato se divide en dos partes, recogiendo, por una parte el detalle y descripción de la actividad prevista, y por otra los datos, con el correspondiente resumen de la evaluación y resultados de la misma, primando el formato electrónico, para facilitar el proceso.

Memoria: a modo de documento resumen final donde se recoja toda la información relativa a las actuaciones realizadas.

Para contribuir a la evaluación del proyecto se establecen los siguientes **indicadores:**

Sobre los resultados:

- Grado de cumplimiento de los objetivos previstos
- Nivel de corrección de las desigualdades detectadas en el diagnóstico.
- Grado de consecución de los actuaciones previstas

Sobre el proceso:

- Nivel de desarrollo de las acciones emprendidas.
- Número de personas participantes
- Número de acciones desarrolladas
- Grado de dificultad encontrado/percibido en el desarrollo de las acciones.
- Tipo de dificultades y soluciones emprendidas.
- Cambios producidos en las acciones durante el desarrollo del Plan.

Sobre el Impacto:

- Nivel de conocimiento de la conciliación y la corresponsabilidad
- Cambios culturales de la población
- Variación del descenso de población

Así mismo, para la comunicación del proyecto se considera necesario la creación de espacios en internet y redes sociales que ayuden a interactuar con la población, pero también con todas aquellas personas interesadas en el tema, pues en el fondo se trata de una experiencia novedosa, tanto por su metodología, como por ser aplicada ésta a un contexto rural y con población envejecida.

Además está prevista la publicación de la experiencia en revistas o blogs especializados en temas de conciliación y corresponsabilidad, independientemente del resultado de la misma, puesto que sea este positivo o negativo, resulta interesante conocer el porqué de uno u otro resultado.

Igualmente se valora la posibilidad de organizar y/o participar en eventos, seminarios, conferencias... para la presentación de los aprendizajes que se puedan extraer del proyecto.

Consideraremos como indicadores de resultado en la comunicación del proyecto los siguientes:

- Presencia en internet y redes sociales
- Número de visitas, seguidores, e interacciones generadas
- Número de publicaciones realizadas
- Número de eventos en los que se presenta la iniciativa



Este documento se completa con los siguientes anexos disponibles en la web www.castrelo.gal

- Datos del municipio
- Glosario
- Fichas de seguimiento

Actuación Financiada por:



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



apostamos por la **igualdad**



37



CONCELLO DE
CASTRELO DE MIÑO



UNIÓN EUROPEA

Fondo Social Europeo
El FSE invierte en tu futuro



FEDERACION ESPAÑOLA DE
MUNICIPIOS Y PROVINCIAS