

A C T A 16/2019
SESIÓN ORDINARIA PLENO MUNICIPAL
- 30 OCTUBRE DE 2019 -

Na Casa do Concello, a trinta de outubro de dous mil dezanove, reúnen-se en primeira convocatoria os/as señores/as concelleiros/as que se relacionan a continuación, baixo a presidencia do sr. alcalde, D. Rafael C. Sisto Edreira, co obxecto de celebrar a sesión ordinaria correspondente ao día da data, para a que foron debidamente convocados/as.

ASISTENTES:

Alcalde:

D. Rafael Carlos Sisto Edreira

Concelleiros/as:

D.^a Iria Otero Romero

D. Xosé Ignacio Iglesias Villar

D.^a María López Álvarez

D. José Manuel Guerra Calvelo

D. Antonio Reyes Sánchez Crespo

D.^a María Vázquez Rey

D.^a María Dolores Nariño Facal

D.^a María Teresa Castro Framil

D.^a Lucía Calvo de la Uz

D.^a Margarita Rosende Domínguez

D.^a Uxía Lemus de la Iglesia

D. Roberto Moñino Gil

D.^a María Josefa Argibay da Silva

D. José Manuel Elías Noya

D. Manuel Anxo Fernández Baz


D.^a Carmen Diéguez González

Secretaría xeral:

D.^a Virginia Fraga Díaz

ORDE DO DÍA:

- 1.- APROBACIÓN DA ACTA DA SESIÓN DO 19.09.19**
- 2.- DACIÓN DE CONTA DAS RESOLUCIÓNS DA ALCALDÍA (DA 740/19 Á 841/19)**
- 3.- DACIÓN DE CONTA DO INFORME DO CUMPRIMENTO DOS PRAZOS DAS OPERACIÓNS COMERCIAIS, 3º TRIMESTRE 2019**
- 4.- DITAME DA PROPOSTA DA ALCALDÍA DE APROBACIÓN DO IV PLAN DE IGUALDADE E DA PREVENCIÓN DA VIOLENCIA DE XÉNERO**
- 5.- DITAME DA PROPOSTA DA ALCALDÍA DE RECOÑECIMENTO DA COMPATIBILIDADE AO POLICÍA LOCAL DO CONCELLO DE TEO D. JESÚS MANUEL FERNÁNDEZ CAAMAÑO**
- 6.- MOCIÓNS**
- 7.- ROGOS E PREGUNTAS**

 Co quórum establecido polas disposicións legais vixentes para a válida constitución do Pleno, o sr. alcalde, sendo as vinte horas, declara público e aberto o acto, pasando a tratar os asuntos incluídos na orde do día que figura na convocatoria, que son os seguintes:

1.- APROBACIÓN DA ACTA DA SESIÓN DO 19.09.19.

O sr. alcalde preguntalle aos/ás sres/as. concelleiros/as se desexan formular algunha observación á acta da sesión extraordinaria celebrada o 19 de setembro de 2019.

Non habendo observacións ao respecto, queda aprobada a acta citada.

2.- DACIÓN DE CONTA DAS RESOLUCIÓNS DA ALCALDÍA (DA 740/19 Á 841/19).

Dáse conta das Resolucións da Alcaldía ditadas dende o día 21 de setembro ao 24 de outubro de 2019, que comprenden os números 740 ao 841, indicando o sr. alcalde que están a disposición de todos os membros da Corporación para a súa consulta se así o desexan.

O Pleno da Corporación dáse por enterado.

3.- DACIÓN DE CONTA DO INFORME DO CUMPRIMENTO DOS PRAZOS DAS OPERACIÓNS COMERCIAIS, 3º TRIMESTRE 2019.

O sr. alcalde da conta do informe de Tesourería e Intervención, de 1 de outubro de 2019, sobre o cumprimento dos prazos de pago das operacións comerciais, do 3º trimestre do 2019, indicando que está a disposición de todos os membros da Corporación para a súa consulta se así o desexan.

O Pleno da Corporación toma coñecemento.

4.- DITAME DA PROPOSTA DA ALCALDÍA DE APROBACIÓN DO IV PLAN DE IGUALDADE E DA PREVENCIÓN DA VIOLENCIA DE XÉNERO.

O sr. alcalde cede a palabra á concelleira de mobilidade, comercio, turismo, emprego e igualdade, D.^a Iria Otero Romero.

A sra. Otero da conta da proposta da alcaldía de 18 de outubro de 2019, que se recolle a continuación, corrixida e ditaminada favorablemente pola Comisión Informativa de benestar social, igualdade, transportes, turismo, comercio e emprego de 24 de outubro de 2019.

“PROPOSTA DA ALCALDÍA

Asunto: IV Plan de igualdade e da prevención da violencia de xénero

A tarefa de traballar pola igualdade efectiva das mulleres e a erradicación da violencia machista ha de ser un obxectivo prioritario dentro de calquera entidade, mais os

concellos son axentes motores chave para o desenvolvemento local e os cambios sociais, económicos e culturais. Por iso, deben situarse en primeira liña na intervención e a consecución da igualdade real e efectiva de mulleres e homes. O IV Plan de igualdade e da prevención da violencia de xénero do Concello de Teo (2019-2023) é un reflexo da vontade expresa do Concello por loitar contra a violencia de xénero e todo tipo de discriminación que seguen a perpetuar relacións de desigualdade entre as persoas por razón de xénero.

Este plan terá que contribuír a mellorar a situación das mulleres a través de accións concretas dirixidas fundamentalmente á eliminación da violencia machista e das desigualdades que se sofren polo feito de ser mulleres en calquera ámbito, xa sexa social, laboral, político ou económico.

O IV Plan de igualdade e da prevención da violencia de xénero do concello de Teo (2019-2023) vai permitir, durante os próximos catro anos, desenvolver políticas de acción positiva en todos os ámbitos co fin de alcanzar a igualdade efectiva entre as mulleres e os homes no concello de Teo. O seu obxectivo primordial é traballar na implantación da transversalidade de xénero, é dicir, introducir a perspectiva de igualdade de xénero en todos os niveis e fases de todas as políticas nos diferentes ámbitos de intervención co fin de que a igualdade de oportunidades sexa realidade en todas as políticas e accións realizadas a nivel municipal.

Pretende ser un documento de traballo concibido e feito á medida das necesidades de mulleres e homes do municipio de Teo e que xa está a trazar o camiño dunha política municipal concibida e aplicada desde a perspectiva de xénero.

Mais só a través a implicación dos diferentes axentes sociais no desenvolvemento das distintas accións do Plan lograrase avanzar na igualdade real e cambiar as actitudes sociais avanzando cara unha sociedade máis igualitaria e xusta.

Por este motivo, enténdese necesaria a tramitación en Pleno deste IV Plan de igualdade e da prevención da violencia de xénero do Concello de Teo (2019-2023).

En virtude do exposto, propónse ao Pleno a adopción do seguinte acordo:

Primeiro.- Aprobar o IV Plan de igualdade e da prevención da violencia de xénero do Concello de Teo (2019-2023), dando publicidade ao mesmo na web municipal e no portal de transparencia.

Segundo.- Asumir e comprometerse no desenvolvemento de dito Plan”.

Aberta a primeira quenda de intervencións, o portavoz do BNG, sr. Fernández, a portavoz do PSdeG-PSOE, sra. Lemus, e o portavoz do PP, sr. Guerra, amosan o apoio dos seus respectivos grupos.

Non abríndose debate e sometido o asunto a votación, o Pleno da Corporación, por unanimidade dos seus membros, acorda:

Primeiro.- Aprobar o IV Plan de igualdade e da prevención da violencia de xénero do Concello de Teo (2019-2023), dando publicidade ao mesmo na web municipal e no portal de transparencia.

Segundo.- Asumir e comprometerse no desenvolvemento de dito Plan.

Incorpórase como Anexo á presente acta o IV Plan de igualdade e da prevención da violencia de xénero do Concello de Teo (2019-2023).

5.- DITAME DA PROPOSTA DA ALCALDÍA DE RECOÑECIMENTO DA COMPATIBILIDADE AO POLICÍA LOCAL DO CONCELLO DE TEO D. JESÚS MANUEL FERNÁNDEZ CAAMAÑO.

O sr. alcalde da conta da proposta de 21 outubro de 2019, que se recolle a continuación, ditaminada favorablemente pola Comisión Informativa de persoal, comunicación, normalización lingüística, mocidade e medio natural de 24 de outubro de 2019.

“PROPOSTA DA ALCALDÍA

Asunto: Recoñecemento de compatibilidade para o exercicio da avogacía ao policía local do Concello de Teo D. Jesús Manuel Fernández Caamaño.

Considerando que, de acordo co solicitado por D. Jesús Manuel Fernández Caamaño mediante escrito de 13 de decembro de 2018 (rex. entrada nº 9.163, de 17/12/18), por Resolución da alcaldía de 3 de xaneiro de 2019 (res. 2/2019) lle foi concedida unha excedencia por coidado de familiares, por un prazo máximo de tres anos, dende o día seguinte ao da recepción da citada resolución, recepción que tivo lugar o 8 de xaneiro de 2019.

Segundo o citado Decreto durante o período de excedencia o desempeño de actividades retribuídas estará suxeito a autorización previa consonte ás regras establecidas na normativa sobre incompatibilidades, ao abeiro do previsto no artigo 79 do Acordo regulador das condicións laborais do persoal funcionario ao servizo do Concello de Teo e demais normativa de aplicación.

Considerando que, mediante escrito de 23 de xaneiro de 2019, D. Jesús Manuel Fernández Caamaño solicita que se lle autorice ao desempeño da actividade de avogado por conta propia, **durante o tempo que permaneza na situación de excedencia por coidado de familiares**, que lle foi concedida mediante Resolución da alcaldía de 3 de xaneiro de 2019 (res. 2/2019) (rex. entrada nº 624, do 25/01/2019).

Considerando que, con data de 13 de marzo de 2019, se lle requiriu ao interesado para que achegase a declaración de que non desempeña actividade que poida impedir ou menoscabar o coidado do familiar a cargo causante do dereito á excedencia concedida no seu día (rex. saída nº 535).

Considerando que, con data de 18 de marzo de 2019, D. Jesús Manuel Fernández Caamaño presenta declaración de que ***“la realización de la actividad de abogado por cuenta propia, para cuyo desempeño se ha solicitado autorización expresa a***

ese Ayuntamiento, ni impide, ni menoscaba, el cuidado del familiar causante de la concesión de la excedencia solicitada” (rex. entrada nº 1.706).

Considerando que, en virtude do exposto, mediante Resolución da alcaldía de 25 de marzo de 2019 (res. 220/19), se lle concedeu a D. Jesús Manuel Fernández Caamaño a compatibilidade para o exercicio dunha actividade privada, nomeadamente o exercicio da avogacía por conta propia, durante o goce da excedencia por coidado de familiar a cargo, previamente concedida, en tanto a mesma non impida nin menoscabe o devandito coidado e non se atope dentro das prohibicións contidas nos artigos 11 e 12 da Lei 53/1984.

Visto o informe de secretaría, de 15 de maio de 2019, incorporado ao expediente.



Considerando que, segundo o informe citado, de conformidade co establecido no artigo catorce da Lei 53/1984, de 26 de decembro, de incompatibilidades do persoal ao servizo das Administracións Públicas (en adiante, LI), e no artigo 50.9 R.D. 2568/1986, de 28 de novembro, polo que se aproba o Regulamento de organización, funcionamento e réxime xurídico das Entidade Locais (en adiante, ROF) o Pleno da Corporación é o órgano que está facultado para recoñecer a compatibilidade ou declarar a incompatibilidade do persoal ao servizo da entidade local.

Considerando que, segundo o artigo 47.1b) da Lei 39/2015, de 1 de outubro, do procedemento administrativo común das Administracións Públicas, os actos das Administracións Públicas son nulos de pleno dereito cando se trata de actos ditados por órgano manifestamente incompetente por razón da materia ou do territorio.

Considerando que, en virtude do exposto, e segundo o informe citado, o Decreto da alcaldía, de 25 de marzo de 2019 (res. 220/19), era nulo de pleno dereito ao tratarse dun acto administrativo ditado por órgano manifestamente incompetente por razón da materia.

Considerando que, segundo o artigo 106 da LPAC, as Administracións Públicas, en calquera momento, por iniciativa propia ou a solicitude de interesado, e previo ditame favorable do Consello de Estado ou órgano consultivo equivalente da Comunidade Autónoma, se o houbera, declararán de oficio a nulidade dos actos administrativos que puxeran fin á vía administrativa ou que non foran recorridos en prazo, nos supostos previstos no artigo 47.1 do citado texto legal.

En virtude do exposto, o Pleno da Corporación, na sesión extraordinaria de 21 de maio de 2019, acordou iniciar o procedemento de revisión de oficio da Resolución da alcaldía de 25 de marzo de 2019 (res. 220/19), pola que se recoñece a D. Jesús Manuel Fernández Caamaño a compatibilidade solicitada para o exercicio da avogacía, por atoparse incurso na causa de nulidade á que se refire o artigo 47.1b) da LPAC, concedendo ao interesado un prazo de vista e audiencia no expediente, durante 10 días, a contar dende o seguinte ao da notificación do acordo, para que alegara o que estimara conveniente en defensa dos seus dereitos achegando os documentos e xustificantes que considerara pertinentes.



Considerando que o citado acordo foi notificado o 28 de maio de 2019 (rex. saída nº 1185) a D. Jesús Manuel Fernández Caamaño, sendo recibido por este o 29 de maio de 2019, sen que durante o prazo de dez días concedido para vista e audiencia do expediente se formulara polo interesado alegación algunha, tal e como se desprende do informe do administrativo xefe do negociado de servizos xerais do Concello de Teo, de 8 de xullo de 2019, incorporado ao expediente.

Considerando que, de acordo co exposto, o Pleno da Corporación, na sesión ordinaria de 31 de xullo de 2019, acordou:

Primeiro.- Formular a seguinte proposta de resolución:

“1.- Declarar nula de pleno dereito a Resolución da alcaldía de 25 de marzo de 2019 (res. 220/19), concedendo a compatibilidade a D. Jesús M. Fernández Caamaño para o exercicio da avogacía, por atoparse incurso na causa de nulidade á que se refire o artigo 47.1b) da Lei 39/2015, de 1 de outubro, do procedemento administrativo común

das Administracións Públicas, ao ditarse por órgano manifestamente incompetente por razón da materia.

2.- Notificar o acordo ao interesado, sinalándolle os recursos procedentes”.

Segundo.- *Continuar coa tramitación do procedemento de revisión de oficio da Resolución da alcaldía de 25 de marzo de 2019 (res. 220/19), concedendo a compatibilidade a D. Jesús M. Fernández Caamaño para o exercicio da avogacía, e solicitar ditame preceptivo do Consello Consultivo de Galicia.*

Terceiro.- *Notificar o presente acordo ao interesado, advertíndolle que a solicitude do informe preceptivo do Consello Consultivo de Galicia interrompe o prazo para resolver, de acordo co establecido no artigo 22.1 da LPACAP”.*

Considerando que, con data de 1 de agosto de 2019 (rex. saída nº 1.846), remitiuse ao Consello Consultivo copia do expediente de revisión de oficio do Decreto da alcaldía de 25 de marzo de 2019, para a emisión do correspondente ditame preceptivo, documentación que foi recibida polo Consello nesa mesma data.

Considerando que, con data de 1 de agosto de 2019 (rex. saída nº 1847), notificouse a D. Jesús Manuel Fernández Caamaño o acordo adoptado polo Pleno da corporación o 31 de xullo de 2019, sendo recibido por este o 5 de agosto de 2019.

Visto o ditame do Consello Consultivo, de 28 de agosto de 2019 (rex. entrada nº 553, de 02/09/2019), polo que se informou favorablemente a proposta de resolución formulada polo concello, ditame cuxa recepción lle foi comunicada ao interesado con data de 4 de setembro de 2019 (rex. saída nº 2082), en cumprimento do establecido no artigo 22.1 da LPAC, dándolle traslado do mesmo.

En virtude do exposto e de conformidade co artigo 106 da Lei 39/2015, de 1 de outubro, do procedemento administrativo común das Administracións Públicas, o Pleno da Corporación, na sesión de 19 de setembro de 2019, acordou:

Primeiro.- Declarar nula de pleno dereito a Resolución da alcaldía de 25 de marzo de 2019 (res. 220/19), concedendo a compatibilidade a D. Jesús Manuel Fernández Caamaño para o exercicio da avogacía, por atoparse incurso na causa de nulidade á que se refire o artigo 47.1 b) da LPAC, ao ditarse por órgano manifestamente incompetente por razón da materia.

Segundo.- Notificar o acordo ao interesado, con sinalamento dos recursos procedentes.

Terceiro.- Comunicar o presente á Secretaría Xeral do Consello Consultivo, de conformidade co artigo 45 do Regulamento de organización e funcionamento do mesmo (Decreto 91/2015, de 18 de xuño)”.
CC

Con data de 20 de setembro de 2019 comunicouse ao Consello Consultivo o acordo adoptado (rex. saída nº 2229), notificándose ese mesmo día ao interesado (rex. saída nº 2230), recibíndose por este o 23 de setembro.

Con data de 27 de setembro de 2019, D. Jesús Manuel Fernández Caamaño solicita que se autorice a compatibilidade para o exercicio da actividade de avogado por conta propia, ao respectar a normativa de incompatibilidades e permitir unha mellor conciliación da vida laboral e familiar (rex. entrada nº 6701).

Visto o informe da técnica de recursos humanos, de 2 de outubro de 2019, cuxas consideracións legais e técnicas se reproduce a continuación:

“CONSIDERACIÓNS LEGAIS E TÉCNICAS

PRIMEIRA. Jesús Manuel Fernández Caamaño é funcionario de carreira do Concello de Teo desde o 10.12.2007, desenvolvendo as funcións de policía local, grupo C1.

SEGUNDA. En virtude da resolución da Alcaldía de data 03.01.2019 foille concedida unha excedencia por coidado de familiares con efectos do día 09.01.2019 e cunha duración máxima de tres anos ao abeiro do previsto no artigo 177 da Lei 2/2015, do 29 de abril, do Emprego Público de Galicia en concordancia co artigo 89.4 do Real
Página 10 de 125

Decreto Lexislativo 5/2015, do 30 de outubro, polo que se aproba o texto refundido da Lei do Estatuto Básico do Empregado Público.

TERCEIRA. O apartado n.º 5 do artigo 177 da Lei 2/2015 citada anteriormente establece que: “Durante o período de excedencia, o desempeño de actividades retribuídas está suxeito a autorización previa conforme ás regras establecidas na normativa sobre incompatibilidades”.

Pola súa parte, o artigo 92 da Lei 7/1985, de 2 de abril, Reguladora das Bases do Réxime Local, no seu número 1 establece que: “os funcionarios ao servizo da Administración local réxense, no non disposto nesta Lei, pola Lei 7/2007, do 12 de abril, do Estatuto Básico do Empregado Público -hoxe Real Decreto Lexislativo 5/2015, do 30 de outubro, polo que se aproba o texto refundido da Lei do Estatuto Básico do Empregado Público-, pola restante lexislación do Estado en materia de función pública, así como pola lexislación das Comunidades Autónomas, nos termos do artigo 149.1.18.ª da Constitución”.

E continúa na súa disposición final terceira: “o persoal das Polícías Municipais e dos Corpos de Bombeiros gozará dun Estatuto específico, aprobado regulamentariamente, tendo en conta respecto dos primeiros a Lei de Forzas e Corpos de Seguridade do Estado”.

O artigo 7 da Lei 2/2015, do 29 de abril, do Emprego Público de Galicia, en consonancia co artigo 3 do Real Decreto Lexislativo 5/2015, do 30 de outubro, polo que se aproba o texto refundido da Lei do Estatuto Básico do Empregado Público, regula no seu número 1: “o persoal funcionario ao servizo das entidades locais galegas réxese pola lexislación básica estatal que lle resulte aplicable e por esta lei, coas especialidades reguladas no seu título X”.

E, a continuación no seu número 2: “o persoal dos corpos de policía local réxese, ademais de pola normativa mencionada na alínea anterior, pola lexislación xeral de forzas e corpos de seguridade e pola súa lexislación específica, a cal regulará as demais especialidades do seu réxime xurídico”.

CUARTA. Tendo en conta o anterior, cómpre facer unha remisión ao Regulamento de Situacións Administrativas dos Funcionarios Cívís da Administración Xeral do Estado, aprobado por Real Decreto 365/1995, de 10 de marzo, de aplicación supletoria ás entidades locais, que no seu artigo 14.1 parágrafo terceiro establece: “A concesión desta excedencia farase previa declaración do petionario de que non desempeña actividade que poida impedir ou menoscabar o coidado persoal do fillo menor”.

E, aínda cando o tenor do artigo refírese ao coidado de menores, é evidente que a obriga de tal declaración deberá facerse extensiva a quen goce dunha excedencia por coidado de familiares a cargo, dado que a regulación desta está no mesmo articulado dos artigos 89.4 da do RDL 5/2015 e 177 da Lei 2/2015, anteriormente citados.

QUINTA. O réxime xurídico de incompatibilidades do persoal ao servizo das Administracións Públicas ven determinado, basicamente, pola Lei 53/1984, de 26 de decembro, de incompatibilidades do persoal ao servizo das Administracións Públicas. O devandito réxime persigue a dedicación do empregado público a un só posto público e a súa neutralidade e independencia, sendo de aplicación ao persoal ao servizo das Corporacións Locais ao abeiro do previsto na letra c) do número 1 do seu artigo segundo.

Pola súa parte, e para o suposto concreto da solicitude que nos ocupa, debemos atender ao regulado nos artigos 11 e 12 da Lei 53/1984, nos que se determinan as prohibicións relativas ao exercicio de actividades privadas polo persoal comprendido no seu ámbito de aplicación.

Neste sentido a sentenza do Tribunal Constitucional do 11 de abril de 1997 di: “As incompatibilidades dos funcionarios públicos tenden a garantir a súa obxectividade de actuación, en evitación de relacións de dependencia perturbadoras, así como a súa eficacia, procurando a máxima dedicación ás funcións propias do seu emprego ou cargo, característica aquela e esta predicables constitucionalmente da actividade das Administracións públicas e, por tanto, esixibles tamén aos seus servidores”.

SEXTA. Non obstante o anterior, e atendendo a que no presente suposto atopámonos ante unha solicitude dun empregado público en excedencia por coidado de familiar a cargo, haberá que estar ao que sinala a Xurisprudencia, entre outras, a sentenza do Tribunal Supremo de 27 de outubro de 2003, que establece a obriga de solicitar a compatibilidade para o exercicio de actividades privadas na situación de excedencia para o coidado de fillos e a sentenza do mesmo Tribunal de 10 de febreiro de 2015 que argumenta que: “na medida en que o novo traballo resulta compatible con coidado do menor, non se lle deben anudar á lexítima aspiración da nai traballadora de obter algúns ingresos -que deixou de obter precisamente pola excedencia para o coidado de fillos- unhas consecuencias tan negativas como as que antes referimos”.

SÉTIMA. Segundo o artigo 50.9 do Regulamento de organización, funcionamento e réxime xurídico das entidades locais (ROF) aprobado polo Real Decreto 2568/1986, de 28 de novembro, e o artigo 47.1 da Lei 7/1985, do 2 de abril, reguladora das Bases de Réxime Local (LBRL), é competencia do Pleno da Corporación, por maioría simple, a autorización ou denegación de compatibilidade do persoal ao servizo da entidade local para un segundo posto ou actividade no sector público, así como a resolución motivada recoñecendo a compatibilidade ou declarando a incompatibilidade do citado persoal para o exercicio de actividades da entidade local, á que se refiren os artigos 9 e 14 da Lei 53/1984, do 26 de decembro, de Incompatibilidades do Persoal ao Servizo da Administración Pública.

OITAVA. Segundo o artigo 20 da LI, o incumprimento da normativa en materia de incompatibilidades será sancionado conforme ao réxime disciplinario de aplicación, sen prexuízo da executividade da incompatibilidade en que se incorrera.

Neste sentido, segundo o apartado segundo e terceiro do citado artigo “o exercicio de calquera actividade compatible non servirá de excusa ao deber de residencia, á asistencia ao lugar de traballo que requira o seu posto ou cargo, nin ao atraso, negligencia ou descoído no desempeño dos mesmos. As correspondentes faltas serán cualificadas e sancionadas conforme ás normas que se conteñan no réxime disciplinario aplicable, quedando automaticamente revogada a autorización ou

recoñecemento de compatibilidade se na resolución correspondente se cualifica de falta grave ou moi grave. Os órganos aos que compete a dirección, inspección ou xefatura dos diversos servizos coidarán baixo a súa responsabilidade de prevenir ou corrixir, no seu caso, as incompatibilidades en que poida incorrer o persoal”.

A estes efectos, débese igualmente ter en conta que, segundo o artigo 95.2 n) do EBEP, considerase falta disciplinaria moi grave o incumprimento das normas sobre incompatibilidade cando iso dea lugar a unha situación de incompatibilidade. No mesmo senso pronúnciase o artigo 185 da Lei 2/2015, do 29 de abril, do Emprego Público de Galicia.

Polo exposto, INFORMO

Que á vista do solicitado por Jesús Manuel Fernández Caamaño, pódese concluír que é o Pleno da Corporación o órgano competente para, no seu caso, recoñecerlle ao interesado a compatibilidade solicitada, compatibilidade que se axusta á normativa aplicable, sempre que se dea cumprimento ás limitacións legalmente establecidas e expostas no presente informe, salientándose a estes efectos que o traballo manifestado pola interesado na súa solicitude, lle permita cumprir coa finalidade da excedencia -o coidado do familiar a cargo-, e non se atope dentro das prohibicións contidas nos artigos 11 e 12 da Lei 53/1984.

Este é o meu informe que dou no lugar e data abaixo indicados e que someto a calquera outro mellor fundado en Dereito”.

En virtude do exposto, e de acordo co artigo 50.9 do ROF e catorce da LI, proponse ao Pleno a adopción do seguinte acordo:

Primeiro.- Recoñecer a D. Jesús Manuel Fernández Caamaño a compatibilidade para o exercicio da avogacía, durante o tempo en que o interesado se atope na situación de excedencia voluntaria por coidado de familiar a cargo (concedida ao interesado mediante Resolución da alcaldía de 3 de xaneiro de 2019 (nº 2/19)), sempre que a citada compatibilidade non impida nin menoscabe o devandito coidado de familiar a cargo, e non se atope dentro das prohibicións contidas nos artigos 11 e 12 da LI.

Segundo.- Que se proceda a inscribir a compatibilidade recoñecida no correspondente rexistro de persoal.

Terceiro.- Notificar o presente ao interesado con sinalamento dos recursos procedentes, dar traslado ao departamento de intervención e de persoal e publicar no portal de transparencia, de acordo coa normativa aplicable”.

O sr. alcalde explica que na Comisión Informativa xa tiveron ocasión de falar detidamente de como fora o proceso. Sinala que agora se trata de resolver a petición de compatibilidade do traballador. Salia que, tal e como se dixo na Comisión Informativa, trátase dun caso diferente a outros que se teñen plantexado porque o traballador ten concedida unha excedencia por tres anos. Salia o sr. alcalde que en todo caso para salvagardar o feito de que se concedera a excedencia para o coidado de familiar se tivo coidado de recoller na proposta todas as condicionantes precisas. Explica o sr. alcalde que, aínda que se trata dunha decisión discrecional, dadas as circunstancias especiais que concorren, ao atoparse o traballador en situación de excedencia, tampouco existen moitos argumentos para denegala.

Preguntado polo sr. alcalde, o portavoz do BNG, sr. Fernández, a portavoz do PSdeG-PSOE, sra. Lemus, e o portavoz do PP, sr. Guerra, non fan uso das súas respectivas quendas de intervención.

Non abríndose debate e sometido o asunto a votación, o Pleno da Corporación, con nove votos a favor (4 Son de Teo, 4 PSdeG-PSOE e 1 BNG) e sete abstencións (7 PP), acorda:

Primeiro.- **Recoñecer a D. Jesús Manuel Fernández Caamaño a compatibilidade para o exercicio da avogacía, durante o tempo en que o interesado se atope na situación de excedencia voluntaria por coidado de familiar a cargo (concedida ao interesado mediante Resolución da alcaldía de 3 de xaneiro de 2019 (nº 2/19)), sempre que a citada compatibilidade non impida nin menoscabe o devandito coidado de familiar a cargo, e non se atope dentro das prohibicións contidas nos artigo 11 e 12 da LI.**

Segundo.- Que se proceda a inscribir a compatibilidade recoñecida no correspondente rexistro de persoal.

Terceiro.- Notificar o presente ao interesado con sinalamento dos recursos procedentes, dar traslado ao departamento de intervención e de persoal e publicar no portal de transparencia, de acordo coa normativa aplicable.

6.- MOCIÓN.

Antes de entrar no punto sétimo da orde do día relativo a rogos e preguntas, o sr. alcalde, de conformidade co previsto no artigo 91.4 do R.D. 2568/1986, de 28 de novembro, e no artigo 33 do Regulamento orgánico, pregunta se algún grupo municipal quere presentar algunha moción de urxencia, presentándose as seguintes:

1.- Moción do BNG, do 29 de outubro de 2019, en relación ao vindeiro 25 de novembro.

2.- Moción do PP, do 30 de outubro de 2019, para a petición de comparecencia da concelleira de mobilidade, comercio, turismo, emprego e igualdade.

1ª Moción do BNG, do 29 de outubro de 2019, en relación ao vindeiro 25 de novembro.

O sr. Fernández xustifica a urxencia da moción sobre a base de que este é o último Pleno antes do 25 de novembro, xa que o Pleno do citado mes terá lugar o día 27.

Sometida a urxencia a votación, o Pleno da Corporación, por unanimidade dos seus membros e co quórum da maioría absoluta do número legal, acorda que se proceda ao debate e posterior votación da moción do BNG en relación ao vindeiro 25 de novembro.

O sr. alcalde cede a palabra ao portavoz do BNG, D. Manuel A. Fernández Baz.

Intervén o portavoz do BNG, D. Manuel A. Fernández Baz, quen lle cede a palabra á concelleira do seu grupo D.^a Carmen Diéguez González.

A sra. Diéguez da conta da moción do seu grupo, do 29 de outubro de 2019, en relación ao vindeiro 25 de novembro, que se recolle a continuación.

“O Grupo Municipal do **BLOQUE NACIONALISTA GALEGO** no Concello de Teo, ao abeiro do Regulamento orgánico municipal do Pleno da Corporación, presenta a seguinte **MOCIÓN EN RELACIÓN AO VINDEIRO 25 DE NOVEMBRO**, para o seu debate en Pleno.

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

Cada 25 de novembro os titulares, os minutos de silencio e as declaracións institucionais lembran a vixencia da violencia machista e do sistema patriarcal. Así mesmo, o feminismo galego volta saír á rúa como cada vez que somos asasinadas ou agredidas.

A violencia machista exercida contra as mulleres é un problema de primeira orde, contrario aos dereitos humanos e que a escala mundial representa un auténtico xenocidio e diante do que os titulares, minutos de silencio e declaracións institucionais de cada 25 de novembro son insuficientes.

Historicamente a violencia ten sido minimizada, ocultada e invisibilizada e os avances que temos dado responden á capacidade transformadora do feminismo e dos movementos de mulleres en Galiza e no resto do mundo. Nos últimos anos asistimos a mobilizacións históricas en Galiza que dan cumprida conta da fartura diante dunha situación que é insostíbel. Nos últimos anos as respostas aos feminicidios que impulsa o feminismo galego teñen aumentado en número de convocatorias e en asistencia. Así mesmo, asistimos a dúas folgas históricas no 8 de marzo de 2018 e 2019 que superaron toda expectativa.

Se ben é certo que temos dado pasos adiante como sociedade na visibilización da violencia machista, fica moito por facer. É clave aumentar os recursos dispoñíbeis, e é clave tamén visibilizar todo tipo de violencias machistas.

Un dos debates que o feminismo ten conseguido colocar na axenda pública é o da violencia sexual. Movementos como o #PrimAcoso ou o #Meetoo así como a resposta a casos como o da Manada marcaron un antes e un despois na conciencia colectiva, e deben marcar un antes e un despois tamén na resposta das administracións públicas.

É preciso recoñecer a importancia e gravidade das violacións e agresións sexuais na nosa sociedade e a insuficiencia nos recursos de intervención e atención. Segundo datos do propio Consello Xeral do Poder Xudicial hai un 80% de feitos delictivos que non se denuncian. Malia isto, as denuncias teñen experimentado un incremento das agresións e as persoas expertas da cadea xudicial e de atención alertan ademais dun incremento na súa brutalidade.

Así mesmo, a Fiscalía Xeral do Estado ten alertado nas súas recentes edicións da Memoria Anual sobre o aumento da violencia e os delitos de natureza sexual entre as persoas máis novas e relaciónao directamente coa preeminencia da pornografía nas redes sociais e como forma de educación e socialización sexual.

Galiza está dotada dun amplo marco legal que inclúe a violencia sexual como unha forma de violencia machista desde o ano 2007. Porén, o goberno Feijóo non ten feito o esforzo suficiente por desenvolver este marco e por adaptar os recursos a todo tipo de violencia. Así mesmo, cómpre recordar que o Estado español continúa a incumprir o Convenio de Istambul e tamén o propio Pacto de Estado que prometía avanzar nunha definición da violencia machista que supere o enfoque patriarcal e reducionista que a limita ao ámbito familiar e da parella.

Por iso, o grupo municipal do BNG solicita do Pleno da Corporación municipal a adopción do seguinte ACORDO:

1.- Demandar da Xunta de Galiza:

1.1 O incremento dos recursos económicos destinados especificamente a loitar contra a violencia de xénero do proxecto de orzamentos de 2020 de forma que se sitúen, como mínimo, no 1% do total e así dotar de suficientes recursos para que se rectifique a liña de incumprimento da Lei 11/2007, do 27 de xullo, galega para a prevención e o tratamento integral da violencia de xénero.

1.2. Demandar da Xunta de Galiza a mellora da atención e prevención da violencia machista e, particularmente, da violencia sexual, adoptando as seguintes medidas:

a) Garantir a gratuidade da atención xurídica ás vítimas de violencia sexual por ser vítimas de violencia machista e impulsar unha campaña específica para informar da existencia deste recurso.

b) Promover un programa específico de formación en materia de violencia sexual para todos os ámbitos profesionais que traballan na prevención e atención da violencia machista (ámbitos sanitarios, policiais, administrativos e xurídicos, educativos, administración local...).

c) Constituír unha mesa de traballo na que se avalíe, xunto cunha representación do ámbito xudicial, policial e forense, a casuística das denuncias en Galiza por agresión sexual, de cara a analizar posibles fallos na cadea de atendimento e intervir no seu baixo número.

d) Desenvolver un protocolo específico de atención á violencia sexual, con especial atención ao ámbito xudicial.

e) Impulsar iniciativas no campo da prevención e sensibilización da mocidade, a comezar pola extensión, antes do remate de 2020, a todos os centros de educación secundaria do país de obradoiros específicos sobre o consentimento co obxectivo de contribuír a superar a preeminencia da pornografía como referente formativo na mocidade galega; así como desenvolver as actuacións necesarias para incorporar contidos coeducativos transversais de superación da dominación sexual en todas as fases educativas.

2. Demandar do goberno central as seguintes medidas para avanzar no recoñecemento da violencia sexual como violencia machista:

a) demandar a introdución no marco legal do concepto de consentimento para mellorar a tipificación e tratamento da violación e das agresións sexuais así como a consideración destes delitos como delitos de carácter público.

b) Impulsar a aplicación da directriz do artigo 36 do Convenio de Istambul que estipula que as autoridades deben adoptar todas as medidas necesarias para garantir que o sexo non consentido sexa tratado sempre coma un delito.

c) modificar a definición estatal de violencia de xénero de acordo co Convenio de Istambul de forma que a violencia sexual sexa recoñecida como tal, como xa fixo a lei galega no ano 2007.

d) desenvolver as actuacións legais de organización necesarias para que os delitos de violencia sexual sexan instruídos nos xulgados exclusivos de violencia machista e transferir a Galiza os recursos orzamentarios necesarios para esta adaptación.

Teo, 29 de outubro de 2019

Carmen Diéguez González

Manuel Anxo Fernández Baz"

A sra. Dieguez sinala que fai pouco trouxeron unha moción no mesmo senso, engadindo que volven a reiterar o mesmo porque os feitos, evidencias e a violencia continúa e haberá que traballar todos os días ata erradicala. Salia a sra. Diéguez que acábase de aprobar o Plan de igualdade, que supón outro paso máis, pouco a pouco se están dando pasos, porén as institucións teñen que facer moito máis e por iso continúan chamando na porta das institucións e continúan insistindo en que tanto a Xunta como o Estado, no que lles corresponda a cada un, teñen que aumentar os esforzos.

Aberta a primeira quenda de intervencións, a portavoz do PSdeG-PSOE, sra. Lemus, anuncia o apoio do seu grupo, non so pola urxencia temporal senón tamén pola urxencia do feminicidio que están sufrindo as mulleres neste país.

O portavoz do PP, sr. Guerra, non fai uso da súa quenda de intervención.

Sometido o asunto a votación, o Pleno da Corporación, por unanimidade dos seus membros (4 Son de Teo, 4 PSdeG-PSOE, 7 PP e 2 BNG), acorda:

1.- Demandar da Xunta de Galiza:

1.1 O incremento dos recursos económicos destinados especificamente a loitar contra a violencia de xénero do proxecto de orzamentos de 2020 de forma que se

sitúen, como mínimo, no 1% do total e así dotar de suficientes recursos para que se rectifique a liña de incumprimento da Lei 11/2007, do 27 de xullo, galega para a prevención e o tratamento integral da violencia de xénero.

1.2. Demandar da Xunta de Galiza a mellora da atención e prevención da violencia machista e, particularmente, da violencia sexual, adoptando as seguintes medidas:

a) Garantir a gratuidade da atención xurídica ás vítimas de violencia sexual por ser vítimas de violencia machista e impulsar unha campaña específica para informar da existencia deste recurso.

b) Promover un programa específico de formación en materia de violencia sexual para todos os ámbitos profesionais que traballan na prevención e atención da violencia machista (ámbitos sanitarios, policiais, administrativos e xurídicos, educativos, administración local...).

c) Constituír unha mesa de traballo na que se avalíe, xunto cunha representación do ámbito xudicial, policial e forense, a casuística das denuncias en Galiza por agresión sexual, de cara a analizar posíbeis fallos na cadea de atendimento e intervir no seu baixo número.

d) Desenvolver un protocolo específico de atención á violencia sexual, con especial atención ao ámbito xudicial.

e) Impulsar iniciativas no campo da prevención e sensibilización da mocidade, a comezar pola extensión, antes do remate de 2020, a todos os centros de educación secundaria do país de obradoiros específicos sobre o consentimento co obxectivo de contribuír a superar a preeminencia da pornografía como referente formativo na mocidade galega; así como desenvolver as actuacións necesarias para incorporar contidos coeducativos transversais de superación da dominación sexual en todas as fases educativas.

2. Demandar do goberno central as seguintes medidas para avanzar no recoñecemento da violencia sexual como violencia machista:

- a) demandar a introdución no marco legal do concepto de consentimento para mellorar a tipificación e tratamento da violación e das agresións sexuais así como a consideración destes delitos como delitos de carácter público.
- b) Impulsar a aplicación da directriz do artigo 36 do Convenio de Istambul que estipula que as autoridades deben adoptar todas as medidas necesarias para garantir que o sexo non consentido sexa tratado sempre coma un delito.
- c) modificar a definición estatal de violencia de xénero de acordo co Convenio de Istambul de forma que a violencia sexual sexa recoñecida como tal, como xa fixo a lei galega no ano 2007.
- d) desenvolver as actuacións legais de organización necesarias para que os delitos de violencia sexual sexan instruídos nos xulgados exclusivos de violencia machista e transferir a Galiza os recursos orzamentarios necesarios para esta adaptación.

 **2.- Moción do PP, do 30 de outubro de 2019, para a petición de comparecencia da concelleira de mobilidade, comercio, turismo, emprego e igualdade.**

O sr. Sánchez sinala que cando puideron estudar o expediente, entre a análise e as posteriores respostas da alcaldía, xa se meteron no período ordinario de presentar as mocións, de aí que se traia agora, tendo en consideración que se trata ademais dunha cuestión que xa anunciaran previamente e que practicamente é un puro trámite.

Sometida a urxencia a votación, o Pleno da Corporación, por unanimidade dos seus membros e co quórum da maioría absoluta do número legal, acorda que se proceda ao debate e posterior votación da moción do PP para a petición de comparecencia da concelleira de mobilidade, comercio, turismo, emprego e igualdade.

“O voceiro do Partido Popular, José Manuel Guerra, abaixo asinante, en nome propio e no do grupo municipal do PP, presenta ao Pleno, para o seu debate e aprobación se procede, a seguinte **MOCIÓN PARA A PETICIÓN DE COMPARECENCIA DA**

CONCELLEIRA DE MOBILIDADE, COMERCIO, TURISMO, EMPREGO E IGUALDADE:

Exposición de motivos:

O pasado 26 de setembro, segundo fontes xornalísticas, deuse a coñecer que a concelleira da que se solicita a comparecencia tiña a pretensión de contratar, supostamente, unha empresa da súa preferencia saltándose os prazos preestablecidos, os criterios dos especialistas e cun presuposto que duplicaba o doutras entidades. Considerando estes feitos, dende o grupo popular solicitouse o “acceso inmediato” ao expediente.

Concedido o acceso ao mesmo, e revisada a documentación o pasado 2 de outubro, a información consultada segue a xerar certas dúbidas respecto do procedemento. Por tal motivo, propoño a aprobación do seguinte ACORDO:

- 1. Solicitar a comparecencia da sra. concelleira de mobilidade, comercio, turismo, emprego e igualdade.**



CONCELLO DE TEO
Secretaría

José Manuel Guerra Calvelo

En Teo, a 30 de outubro de 2019”

O sr. Sánchez sinala que nesta moción se solicita a comparecencia da concelleira de igualdade, formalizando algo que xa tiñan anunciando publicamente, en base a esa información que debe ser pública respecto da solicitude de subvención da FEMP, por todos coñecida.

O sr. alcalde sinala que eles non teñen ningún problema en dar todas as explicacións oportunas, porén si que piden, como noutras ocasións, se se quere, que se sinale qué preguntas quere que se contesten para dispoñer da información necesaria no momento da contestación.

Aberta a quenda de intervencións, o portavoz do BNG, sr. Fernández, e a portavoz do PSdeG-PSOE, sra. Lemus, non fan uso da súas respectivas quendas de intervención.

Sometido o asunto a votación, o Pleno da Corporación, por unanimidade dos seus membros (4 Son de Teo, 4 PSdeG-PSOE, 7 PP e 2 BNG), acorda solicitar a comparecencia da sra. concelleira de mobilidade, comercio, turismo, emprego e igualdade.

7.- ROGOS E PREGUNTAS.

ROGOS E PREGUNTAS FORMULADOS POLO BNG.

O/a concelleiro/a do BNG, formulan os/as seguintes rogos e preguntas:

1.- Sinala a sra. Diéguez que querían facer un rogo en relación á seguridade viaria. Sinala que parece ser que a pista que vai dende o Sisto, da que un ramal vai ao Gadis e outro vai á rotonda da travesía de Cacheiras, é un tramo de concentración de accidentes, especialmente nun sitio que está á altura onde era un muíño. Pide a sra. Diéguez que se analice a situación para ver qué medidas se poderían tomar para ver se se pode evitar que se sigan producindo accidentes.

O sr. alcalde sinala que alí se puxera biondas diante do muíño, porén revisarase a situación.

2.- O sr. Fernández refírese ao tema da velocidade, concretamente na estrada que vai de Ribeira a Raxó, incluso que chega ata Procelas, que se utiliza moito como enlace para entrar na autovía. Sinala que os/as veciños/as denuncian que os coches pasan a moita velocidade e reclaman algún tipo de medida. Sinala que agora os máis recorridos son os pasos sobreelevados, porén non sabe se esa medida ou outra, porén os veciños/as reclaman que se atenda ese problema. Sinala que se trata dun problema que non é exclusivo desa estrada, porque outro caso sería a rúa carballo nos Tilos, onde o problema é similar porque os pasos sobreelevados parece que non son efectivos. Sinala o sr. Fernández que unha das medidas que lle comentaron os veciños da zoa era a posibilidade de limitar a velocidade a 20 km/h, aínda que el considera que non sería efectiva de por si.

3.- Tratándose das escolas infantís sinala o sr. Fernández que este días saíu un tema na prensa dunha denuncia duns pais e nais. O sr. Fernández quere saber se o problema das escolas infantís é un problema que ten que ver con cuestións económicas, porque non hai recursos, ou se é porque non existe unha lista de substitución formalizada.

O sr. Iglesias sinala que non hai ningún problema. Lembra que xa se dixo no momento que se asumiron as escolas, que durante un período as substitucións de persoal non ían a ser posibles, porén hai xente a media xornada á que se lle amplía a xornada para poder cubrir baixas e demais.

Agora estase ao final dese proceso, ao longo da seguinte semana haberá unha mesa xeral de persoal e vanse informar as bases xerais de substitucións e de bolsas do concello. Unha vez que se publiquen esas bases, as primeiras bases específicas serán as do persoal das escolas infantís. Reitera o sr. Iglesias que ata este momento non existen problemas de substitución, e esta semana existiu un problema cos limpadores e se recorreu ás limpadoras do concello para que limparan as escolas infantís.

Agora mesmo precísanse os listados de emprego, porén os tempos administrativos son os que son e hai unha serie de normas, que hai que cumprir, e de prazos e de tempos.

4.- Dirixíndose ao sr. alcalde, o sr. Fernández dille que no PXOM hai unha pista que vai do núcleo de Bustelo ata a autoestrada, máis ou menos, porén esa pista está sen limpar e está totalmente cuberta, engadindo que pensa que nunca se habilitou como pista. Pregunta o sr. Fernández se se ten previsto abri-la.

O sr. alcalde sinala que en principio tampouco existiu unha demanda ao respecto, de aí que se deixara así.

O sr. alcalde sinala que en principio non tiveron máis reclamacións ao respecto, engadindo que na medida en que exista demanda se estudará.

5.- O sr. Fernández sinala refírese á casa que ten o concello en Xermeade e pregunta qué se vai a facer.

O sr. Iglesias sinala que a da curva está inviable e en todo caso que habería que limpar a finca. Lembra que fai seis anos que foi alí e non quedaban nin as uralitas. Sinala que aquilo foi unha chapuza, e logo cando se quixo retomar era imposible facer nada, había que derribala e facer outra. Sinala o sr. Iglesias que tamén hai outra que está indo de Luou cara Lampai, que está totalmente comida. Sinala que este tipo de propiedades son residuos que os habería que sacar, porque non hai posibilidade de facer nada, tendo en conta ademais onde está situada a casa, ao fondo dun barranco.

O sr. Fernández sinala que cando pasa por alí acórdase do tema.

Sinala o sr. Iglesias que os servizos técnicos a valoraran fai seis anos e o que determinaron é que procedía derribala.

ROGOS E PREGUNTAS FORMULADOS POLO PSdeG-PSOE.

Os/as concelleiros/as do PSdeG-PSOE non formulan ningún rogo nin pregunta.

ROGOS E PREGUNTAS FORMULADOS POLO PP.

Os/as concelleiros/as do PP formulan os/as seguintes rogos e preguntas:

1.- Sinala o sr. Guerra que lle preguntan pola pista entre Sebe e A Pedra, porque ten un estado nefasto. Refírese ás pistas de Coira sinalando que están na mesma situación, e pregunta qué se vai a facer. O sr. Guerra sinala que hai un bache ou un socabón enfronte de froitas barreiro, engadindo que descoñece se se subsanou. Refírese o sr. Guerra a unha pista en Solláns entre o sr. Manuel Fernández e o seu fillo Marcelino, que se chama por un lado Chouchiños e por outro chámase A pereira, que ten douscentos metros lineais e ten un estado lamentable.

O sr. alcalde, tratándose da de Coira, cál é en concreto, engadindo que agora se está metendo a auga, a que baixa dende o depósito ata Rial do Mato, e se están facendo

agora todas as obras das acometidas particulares, engadindo que tratándose das outras se revisará a situación.


O sr. Guerra sinala que en Lamas se fixeron 100 ou 150 metros en campaña electoral, porén falta todo o tramo ata abaixo, que é un quilómetro máis.

O sr. alcalde sinala que en Lamas as actuacións que se fixeron foron sempre por sitios por onde se metera a auga e o saneamento, engadindo que nunhas se fixo simplemente a reposición da zoa e noutras ao estar nun estado moi deteriorado se fixo completa. Sinala que seguro que se se tocou en Lamas foi por ese motivo, pola auga.

O sr. Guerra sinala que alí a auga xa a puxera o sr. Armando Blanco. Sinala que alí alguén puxo rúa corredeira dos buratos e se foi en época electoral e se asfaltaron cento cincuenta metros e a pista ten un quilómetro douscentos.

O sr. alcalde sinala que neste caso teralle que preguntar ao concelleiro responsable.

O sr. Guerra dille que esa pista habería que ancheala un pouco, e a pista que vai a Malfurado non se tocou en moitos anos.


2.- A sra. Vázquez sinala que ten unha pregunta en relación coas garderías, engadindo que en todo caso en parte xa está respondida. Pregunta se sobre isto fora o mesmo que lles dixera a eles e pregunta se se chegou a falar coas familias, engadindo que lles sorprendeu a noticia que saíu en prensa.

O sr. Iglesias sinala que a noticia de prensa non ten nada que ver con isto, porque se refería aos traslados de persoal dentro das escolas infantís. Ás familias se lle mandou unha carta e basicamente é a lóxica normal de dirección dunha escola e de xestión de persoal. Hai persoal que se quere mover, outro que ten unhas necesidades de conciliación que implican buscar unha mellora e hai unha organización. Explica o sr. Iglesias que as escolas infantís son un centro de traballo único, o Concello de Teo, con tres escolas e hai que conxugar as pezas para que encaixe o mellor posible e o rendemento das escolas sexa óptimo.

Sinala que evidente a xestión de corenta persoas, que veñen dunha contratación privada, e que hai que artellar todos os mecanismos é complexo, porén en principio a noticia dos Tilos, parte das tres persoas que se moveron de alí, unha o pediu, a outra se lle preguntou e aceptou e a terceira non puxo ningún problema. Sinala que en todas as escolas, todos os anos, existen cambios de persoal, e así por exemplo nos Tilos hai dúas baixas e a xente que está indo é xente que non coñecen, porque non hai outra forma de cubrir o persoal.

A sra. Vázquez sinala que lles sorprende o malestar da familias.

O sr. Iglesias sinala que llo dixeron á Ampa e explicóuselle ás familias, concretamente á familia, porque se trata dunha persoa que fixo chegar a queixa por catros sitios diferentes, engadindo que se está falando todo o posible e se non é suficiente se voltará a falar máis. Explica que ningunha tutora dos Tilos foi movida, moveuse unha tutora que levaba nos Tilos dous meses, porque estivera case un ano de baixa. Volveu a traballar a finais de maio, estivo traballando xuño e xullo, en agosto a gardería dos Tilos pechou. Esa persoa pediu o traslado e entendeuse que non ia a causar gran prexuízo, porque non tiña un vinculación forte cos nenos porque non estivo con eles todo o ano, e o resto das tutoras, que son as que teñen o contacto directos cos nenos, seguen no seu posto de traballo. Sinala o sr. Iglesias que de non ser así se esperaríaa acabar o ciclo,

Explica que os nenos/as dos Tilos, en Agosto, estiveron na Ramallosa, onde non estaban as traballadores dos Tilos, senón ás da Ramallosa.

Sinala que os/as nenos/as están afeitos a que haxa diversidade de persoas, que abren a porta e os colle, porén en xeral despois dun mes de vacacións os nenos/as o primeiro día de escolas estrañan, aínda que fora a súa profesora o ano anterior, porque nun mes os/as nenos/as tamén se esquecen de quen as collía.

Sinala o sr. Iglesias que o que lle respondeu é o que está dicindo agora, o que se dicía na prensa, engadindo que tiveron unha reunión coa AMPA e manifestaron que non era tanto por vontade propia senón que tiñan unha queixa desta persoa. Sinala o sr. Iglesias que o que miran, tanto él como o equipo técnico, nos momentos de toma das

decisións é que sexan axeitadas á normativa e que possibiliten que os equipos sigan funcionando, porque tamén a xente cando levan moito tempo traballando xuntos ou non están cómodos é necesario mover, e iso foi o que se fixo.

3.- A sra. Vázquez sinala que hai case un ano, no Pleno de novembro de 2018, solicitara o arranxo da estrada que vai de Xermeade a Olveira e a Vilariño. No seu momento o sr. Xurxo Francos dixo que o asfaltado usado nesa estrada non fora o axeitado e xustamente a choiva deses meses o deteriorou e provocou os baches moito antes do que se tiña previsto. Antes de finalizar o ano se taparon, e antes do verán ditos baches volvían a estar, máis grandes. Sinala a sra. Vázquez que haberá dúas ou tres semanas viu os camións asfaltando aí, porén so asfaltaron o primeiro bache que se ve dende a xeral pero o resto da estrada non. Pregunta a sra. Vázquez porque se asfaltou iso, se o asfaltou alguén que non ten que ver co Concello, se foi o Concello e, de ser así, porque non se asfaltou todo.

A concelleira de urbanismo sinala que se mirará.

4.- A sra. Nariño sinala que a maioría dos/as concelleiros/as estaban no primeiro trimestre de ano lembrarán que se solicitara a Xurxo, logo das actuación que se fixeran no parque de Penelas, as porterías, xa solicitadas no seu día, que como mínimo se anclaran, aínda que o ideal era poñer uns novas, e Xurxo dixo que se ía a facer. A semana anterior ás eleccións do mes de maio, se puxeron os barrotes, porén estase finalizando o mes de outubro os barrotes están postos, non hai rede e as porterías brillaron pola súa ausencia durante todo o verán, que é cando se utilizan. Pregunta a sra. Nariño se se vai a facer algunha actuación e cando vai a ser.

O sr. alcalde di que mirarán se houbo algunha descoordinación coa empresa, porque non ten moita explicación.

5.- A sra. Nariño, con respecto a actuación que se tiña previsto a facer no viario dende Cobas ata Penelas, sinala que os/as veciños/as preguntan para cando vai a ser finalmente.

A sra. Lemus sinala que a actuación podería chegar a ser en decembro.

Pregunta a sra. Nariño que se tiña previsto algo para esa baixada, esa curva perigosa da que tiñan falado, algo que tamén solicitou e segue esperando. Explica a sra. Nariño que dende Cobas sería ideal, no momento en que se faga, abordar o tema da curva moi perigosa antes da primeira casa, á que no seu momento se botou formigón.

O sr. Moñino di que estivo alí co arquitecto e que hai unha pendente tremenda.

A sra. Nariño di que o autobús escolar encallou alí dúas veces.

O sr. Moñino sinala que cree que alí hai unha limitación a 20, engadindo que tecnicamente ten difícil solución.

A sra. Nariño di que se o autobús escolar encallou varias veces, por algo debe ser.

O sr. Moñino reitera que se trata dunha curva perigosa, pero que ten moi difícil solución.

6.- A sra. Calvo sinala que quería preguntar por un escrito presentado no rexistro o 1 de outubro, polo Presidente da asociación de taxis de Teo, no que se expón as seguintes peticións: reconfigurar a parada principal de taxis de Montouto, porque é unha parada moi perigosa, situada nunha vía de servizo e na entrada dun vado permanente onde están continuamente entrando vehículos. Tamén sinala que o aparcamento dos taxis se fai moi perigoso por ter que facer manobras para aparcar en vez de entrar dunha soa vez da parada, solicitando unha nova ubicación da parada de taxis de Montouto e pintar o resto das paradas do Concello e darlles máis visibilidade que non teñen. Sinala a sra. Calvo que o escrito está dirixido ao sr. alcalde e pregunta que se vai a facer ao respecto e si xa se falou con eles.

A sra. Otero sinala que, como responsable delegada desa área, xa se lle dou traslado do escrito e xa tiveron unha xuntanza co Presidente da asociación de taxis e con outra compañeira. Sinala que escoitaron esas e outras demandas, e se quedou en repasar as paradas pintadas no chan, non habendo problema a estes efectos. Sinala a sra. Otero que, tal e como se lle comunicou a eles, vanse recolocar as sinais no senso da circulación dos peóns e non de fronte á estrada, porque efectivamente hai nalgunha zona que senón é como se non estivesen sinalizadas, engadindo que ao mellor non se pode facer en todas porque tamén é un obsctáculo na beiravía.

Explica a sra. Otero que, tratándose da parada principal de Montouto, non ven a perigosidade da que falan, porén si que é certo que unha proposta deles é cambiar a parada para o outro sentido de circulación, alegando máis que a seguridade, por unha necesidade dos servizo que normalmente fan, que son de subida, e onde está agora o/a usuario/a está pagando un tramo para poder facer un cambio de sentido que non tería que pagar.

A sra. Calvo pregunta cando se falou con eles.

A sra. Otero di ese mesmo día que presentaron o escrito.

E non habendo máis asuntos que tratar, sendo as vinte horas e cincuenta minutos, de orde da Presidencia, levántase a sesión, da que se estende a presente acta, do que eu, secretaria, dou fe.

O alcalde



CONCELLO DE TEO
Rafael C. Sisto Edreira

A secretaria



CONCELLO DE TEO
Virginia Fraga Díaz

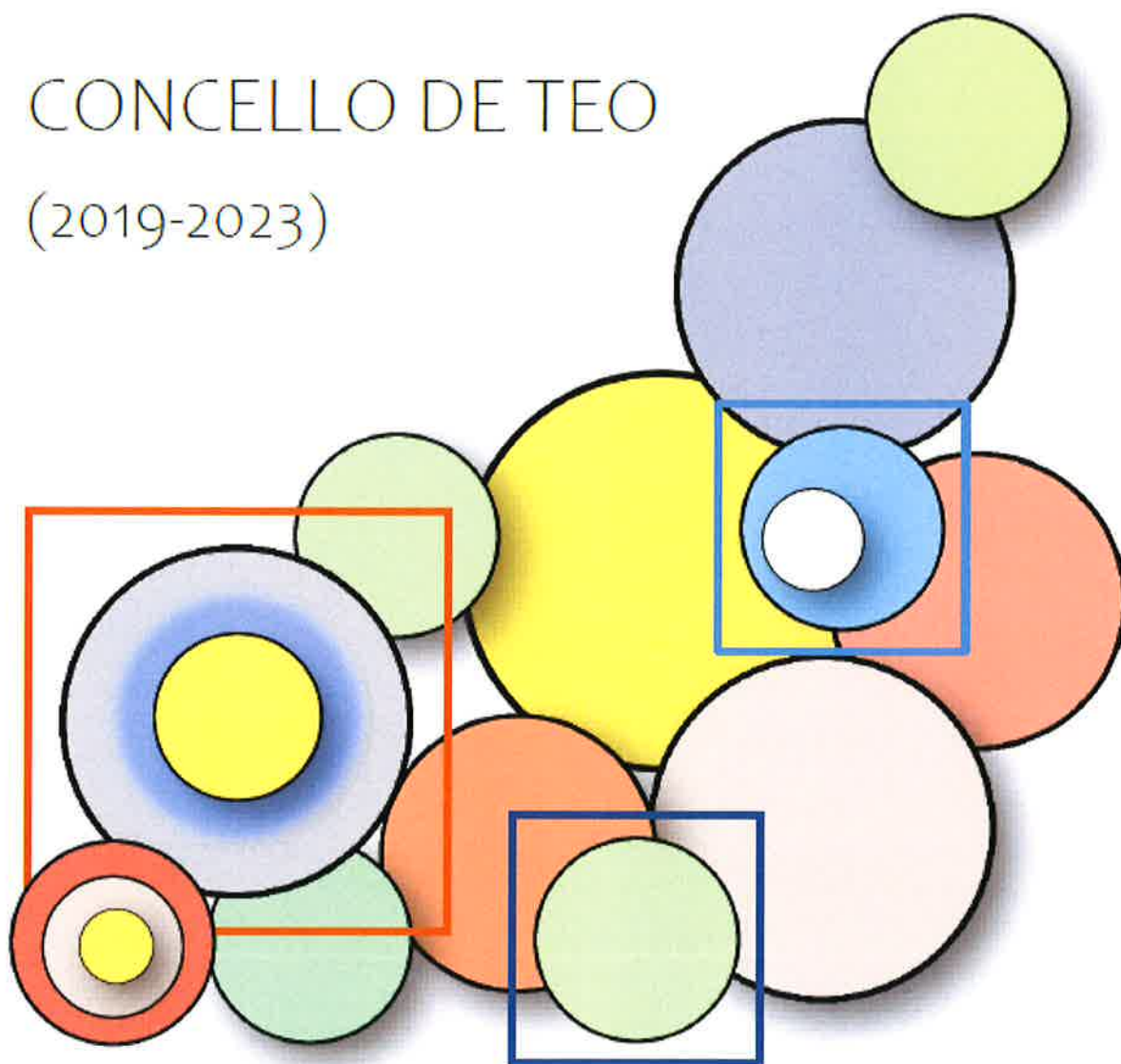
**ANEXO Á ACTA DA SESIÓN PLENARIA DO 30 DE
OUTUBRO DE 2019**

**IV PLAN DE IGUALDADE E DA PREVENCIÓN DA
VIOLENCIA DE XÉNERO**

IV Plan Igualdade

e da prevención da violencia
de xénero

CONCELLO DE TEO
(2019-2023)



Edita:

Concello de Teo
Concellería de Igualdade
Centro de Información ás Mulleres
Ramallosa, 38
15883 Teo - A Coruña

Índice

1. INTRODUCCIÓN	4
2. O CONTEXTO	5
3. DIAGNOSE DA SITUACIÓN EN MATERIA DE IGUALDADE DEMULLERES E HOMES	8
4. METODOLOXÍA	8
5. ÁREAS DE ACTUACIÓN	
11	
5.1.Área 1: Transversalidade de xénero na administración local	13
5.2.Área 2: Prevención da violencia de xénero	19
5.3.Área 3: Educación e cultura	19
5.4.Área4: Deporte e mocidade	26
5.5.Área 5: Asociacionismo e participación social	32
5.6.Área 6: Formación e emprego	36
5.7.Área 7: Benestar social e conciliación	41
6. AVALIACIÓN	
52	
7. ANEXOS	53
Anexo 1: Ficha de avaliación	53
Anexo 2: Marco normativo	85
Anexo 3: Glosario de termos	88

1. Introducción

As administracións públicas deben ser un motor fundamental para garantir a igualdade de oportunidades de homes e mulleres, co fin de mellorar o nivel e a calidade de vida das persoas e avanzar cara a unha sociedade máis democrática e xusta.

A tarefa de traballar pola Igualdade efectiva das Mulleres e Homes ten que ser un obxectivo prioritario dentro de calquera entidade, co obxecto de responder no campo da igualdade os desafíos económicos, políticos e sociais da sociedade galega de principios do século XXI; e especialmente cando se trate dunha entidade pública.

OIV Plan de igualdade e da prevención da violencia de xénero do concello de Teo(2019-2023) terá que contribuír a mellorar a situación das mulleres a través de accións concretas dirixidas fundamentalmente a eliminación das desigualdades.

Este IV Plan vai permitir durante os próximos cinco anos desenvolver políticas de acción positiva en todos os ámbitos co fin de alcanzar a igualdade efectiva entre as mulleres e os homes no concello de Teo.

Este plan pretende ser un documento de traballo concibido e feito á medida das necesidades de mulleres e homes do municipio e que xa está a trazar o camiño dunha política municipal concibida desde a perspectiva de xénero.

O seu obxectivo primordial é traballar na implementación dunha estratexia de mainstreaming de xénero co fin de que a igualdade de oportunidades sexa realidade en todas as políticas e accións realizadas a nivel municipal.

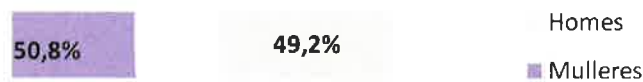
Dito plan foi deseñado a partir da información específica recollida a través do diagnose realizado no municipio sobre a situación de mulleres e homes, información que se tomou como referencia para formular os obxectivos e accións a desenvolver en sete áreas de actuación.

A través do desenvolvemento das distintas accións e a implicación dos diferentes axentes sociais, se logrará avanzar na igualdade real e cambiar as actitudes sociais avanzando deste xeito cara a unha sociedade máis xusta e igualitaria.

2. O Contexto

O concello de Teo ten unha superficie de 79,3 Km² e unha poboación de 18.525 habitantes, das cales 9.410 son mulleres (50,8%) e 9.115 son homes (49,2%) e, o que supón un equilibrio poboacional entre ambos sexos (datos do Instituto Nacional de Estatística do 1 de Xaneiro de 2018 (gráfica 1). A súa densidade de poboación é de 233,01 hab./km².

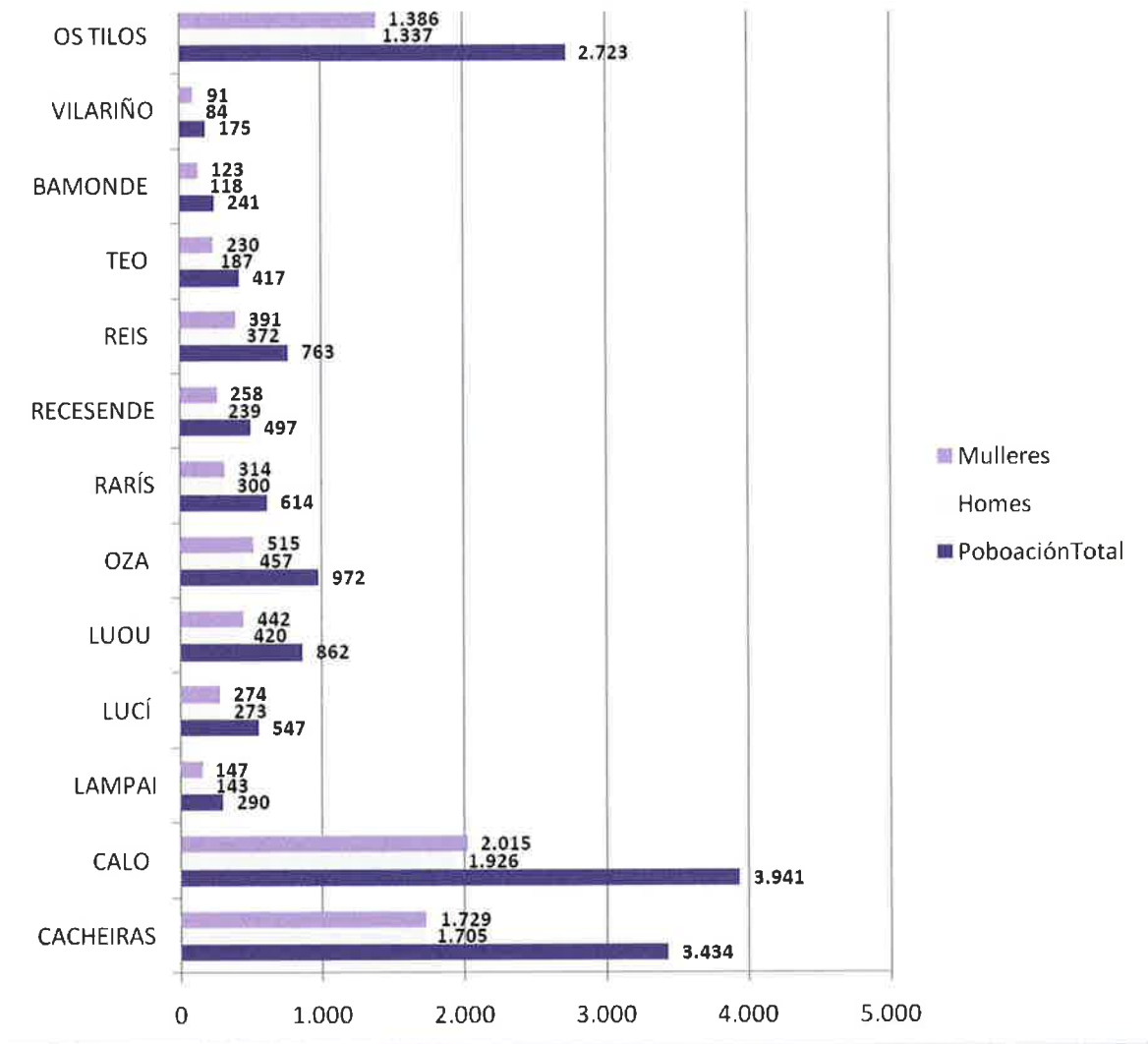
Gráfica 1:Distribución da poboación de Teo segundo xénero (2018)



Fonte: Elaboración propia a partir de datos do IGE e INE (2018)

O concello está formado por trece parroquias: Bamonde, Cacheiras, Calo, Lampai, Lucí, Luou, Os Tilos, Oza, Rarís, Recesende, Reis, Teo e Vilariño; destacando polo número de habitantes Cacheiras con 3.433, Calo con 3.941 e os Tilos con 2.723, entre os tres constitúen o 65 % da poboación total do concello, (gráfica 2), habitantes que son nunha pequena maioría do sexo feminino.

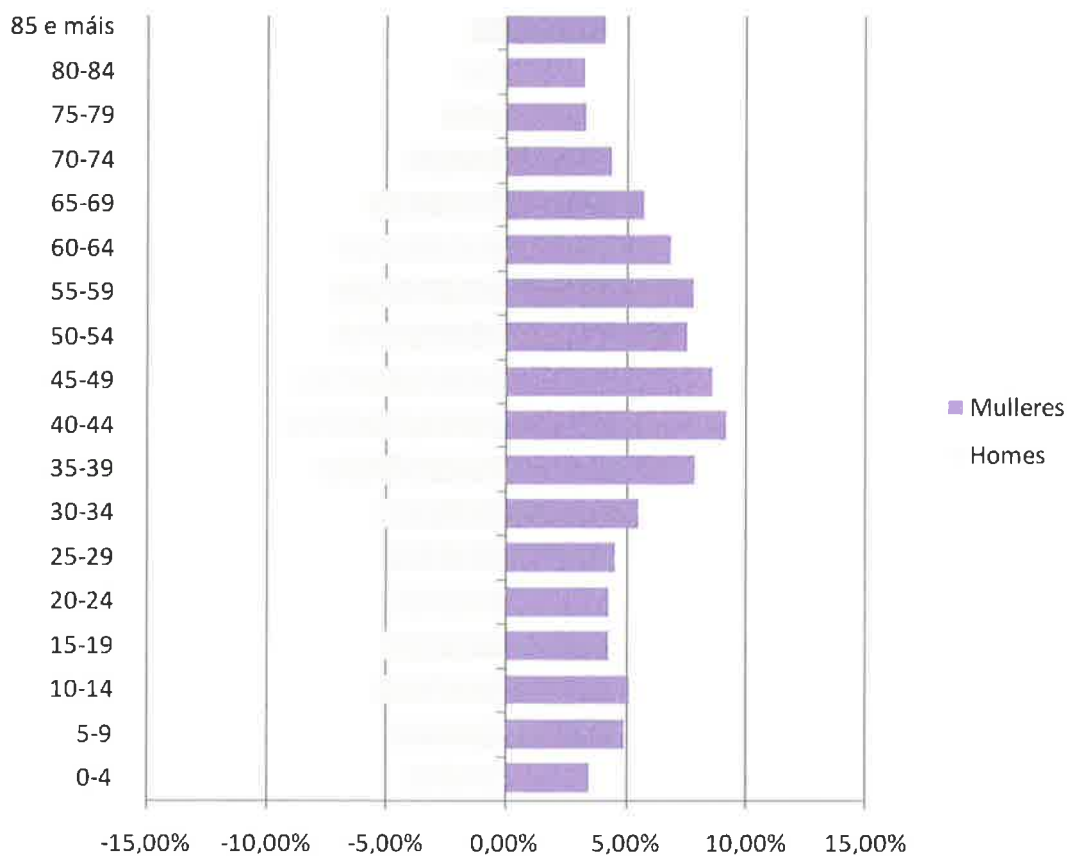
Gráfica 2: Poboación de Teo desagregada por parroquias e sexo (2001)



Fonte: Elaboración propia a partir de datos do IGE (2001)

A distribución da poboación por grupos de idade (gráfica 3) revela que na base da pirámide, onde está a xuventude (0 a 15 anos) o número de homes é maior que de mulleres, mentres que no grupo de persoas adultas (15 a 65 anos) e de persoas maiores (máis de 65 anos) son as mulleres as que superan o número de homes, debido a súa elevada esperanza de vida.

Gráfica 3: Pirámide de poboación do concello de Teo (2018)



Fonte: Elaboración propia a partir de datos do IGE (2018)

3. Diagnose da situación en materia de igualdade de mulleres e homes

A continuación, preséntase a diagnose da situación en materia de igualdade o Concello de Teo, co fin de detectar as necesidades e realidades da cidadanía e así poder definir as actuacións a contemplar no deseño do Plan de Igualdade para o período 2019-2023.

Para a realización da diagnose, recolleuse en primeiro lugar, información sobre os datos estatísticos dispoñibles da realidade social do concello a través da consulta de diferentes fontes secundarias.

Para completar dita información, elaborouse unha enquisa dirixida as persoas responsables dos departamentos das distintas concellerías e aos axentes implicados no desenvolvemento do Plan, para avaliar o estado inicial da igualdade en cada un dos departamentos e para coñecer as necesidades e problemas detectados en materia de igualdade no ámbito das súas competencias.

A enquisa consta dunha serie de preguntas referidas aos seguintes aspectos: coñecementos acerca da igualdade, actuacións en materia de igualdade desenvolvidas no departamento ou entidade, recursos dispoñibles e formación en igualdade persoal.

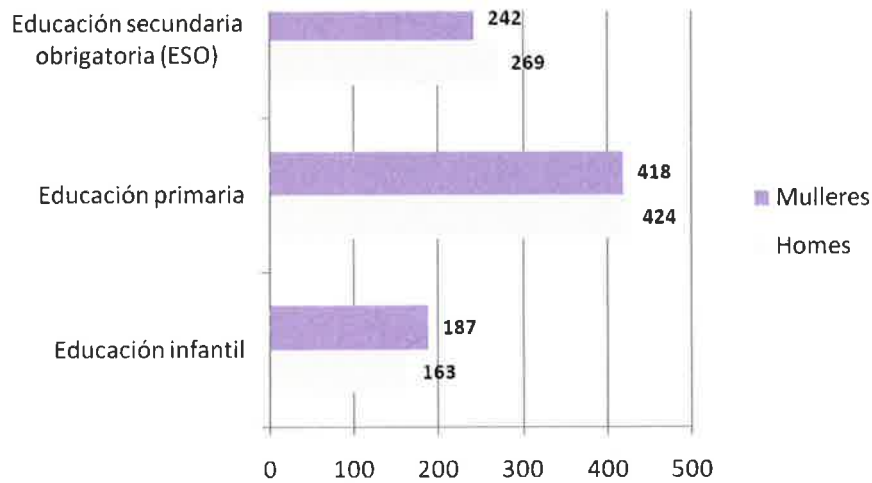
Ao mesmo tempo, solicitóuselles información desagregada por sexo das actuacións realizadas por cada departamento, da situación das mulleres e homes de Teo no ámbito das súas competencias e propostas de actuacións que consideraban que eran prioritarias incluír no novo Plan.

1. EDUCACIÓN.

O Concello de Teo conta cun total de 10 centros educativos que cobren as súas necesidades educativas; 5 de titularidade pública e outros tantos de titularidade privada. A oferta educativa vai dende Ensinanza Infantil e Primaria, Ensinanzas de Música, Ciclos Formativos e Idiomas Estranxeiros.

Polo que respecta ao número de alumnos matriculados en centros públicos nos niveis de Educación Infantil, Primaria e Secundaria Obrigatoria no ano 2018, gráfica 1, o número de mulleres matriculadas en Educación Infantil é do 53,3% fronte ao 46,6% dos homes; en Educación Primaria son os homes cun 50, 2% os que superan ao número de mulleres (49,8%) e no nivel de Ensinanza Secundaria Obrigatoria o 52,6% dos matriculados son homes e o 47,4% mulleres.

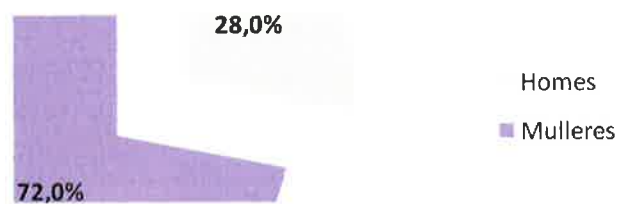
Gráfica 1: Alumnado matriculado en centros públicos segundo o sexo en Infantil, Primaria e Secundaria Obrigatoria (2018)



Fonte: Elaboración propia a partir de datos do IGE (2018)

En canto ao profesorado dos centros de titularidade pública, gráfica 2, a presenza das mulleres é do 72%, mentres que a dos homes é do 28%.

Gráfica 2: Profesorado en centros de titularidade pública segundo o sexo (2018)



Fonte: Elaboración propia a partir de datos do IGE (2018)

No que respecta as actuacións en materia de igualdade dirixidas ao alumnado de diferentes etapas educativas, organizáronse durante o ano 2018 diferentes actividades organizadas polo CIM.

Tal e como se pode observar na seguinte táboa, celebráronse obradoiros tanto de autoestima como de igualdade dirixido a alumnado dos últimos cursos de educación primaria e de 1º curso de Educación Secundaria, no que participaron un elevado número de alumnado.

Táboa 1: nºpersoas participantes nas actividades dirixidas ao alumnado organizadas polo Centro de Información ás Mulleres (2018)

Actividades	Mulleres	Homes	Total
Obradoiro de autoestima para alumnado de 5º de primaria	75	77	152
Obradoiro de igualdade para alumnado de 4º de primaria	70	75	145
Obradoiro de igualdade para alumnado de 1º da ESO	70	65	135

Fonte: Elaboración propia a partir de datos achegados polo Concello

2. MERCADO LABORAL E PARTICIPACIÓN ECONÓMICA.

Dende o 1 de Xaneiro do 2018 ata o 30 de Abril de 2019 o número de contratos rexistrados no concello de Teo é de 9.768, dos cales 5.350 fixéronse a homes (55%) e 4.418 a mulleres (45%).

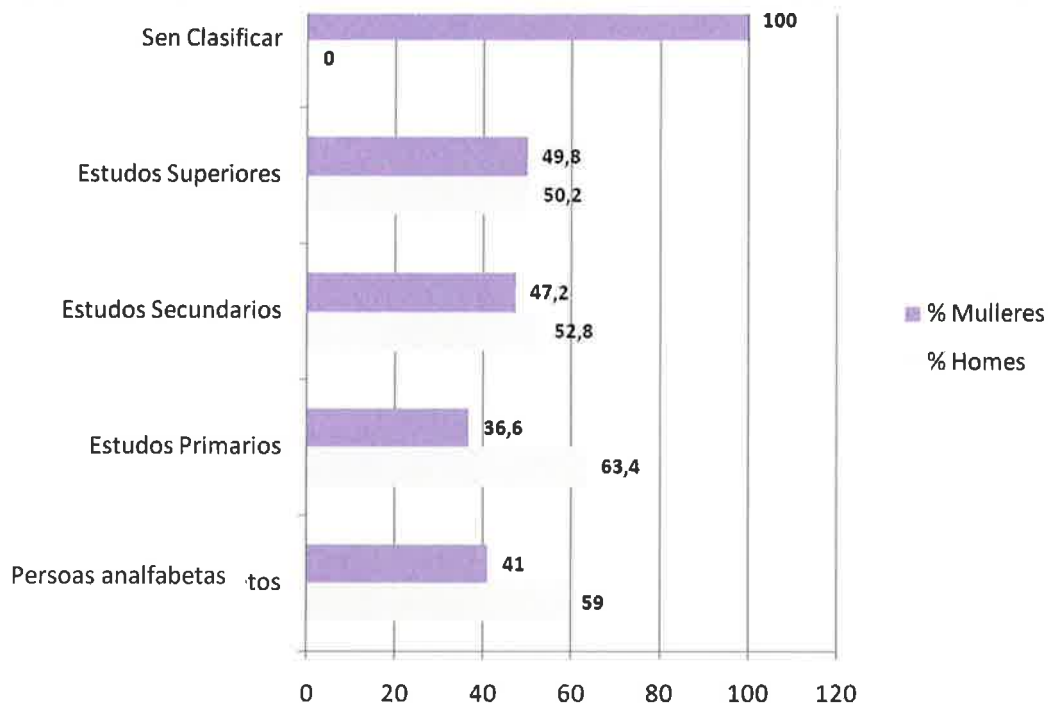
Gráfica 3: Contratos rexistrados no concello dende Xaneiro 2018 ata Abril 2019



Fonte: Elaboración propia a partir de datos do IGE (2019)

Si analizamos os contratos rexistrados segundo sexo e nivel de estudos, as maiores diferenzas atopámolas nos niveis inferiores onde a presenza homes é moi superior a de mulleres; dos contratos realizados a persoas analfabetas o 59% son de homes e o 41% de mulleres; con estudos primarios a porcentaxe de homes é do 63,4% mentres que a de mulleres é do 36,6%; con estudos secundarios son os homes cun 52,8% os que superan ao número de mulleres 47,2%. No nivel de estudos superiores se aprecia unha presenza equilibrada entre ambos sexos, un 49,8% de mulleres e 50,2% de homes.

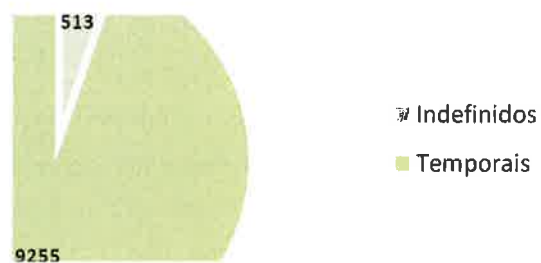
Gráfica 4: Contratos rexistrados segundo sexo e nivel de estudos dende Xaneiro 2018 ata Abril 2019



Fonte: Elaboración propia a partir de datos do IGE (2019)

Tendo en conta a temporalidade dos contratos, dos 9.768 rexistrados 513 son indefinidos (5,55%) e 9.225 temporais (94,44%).

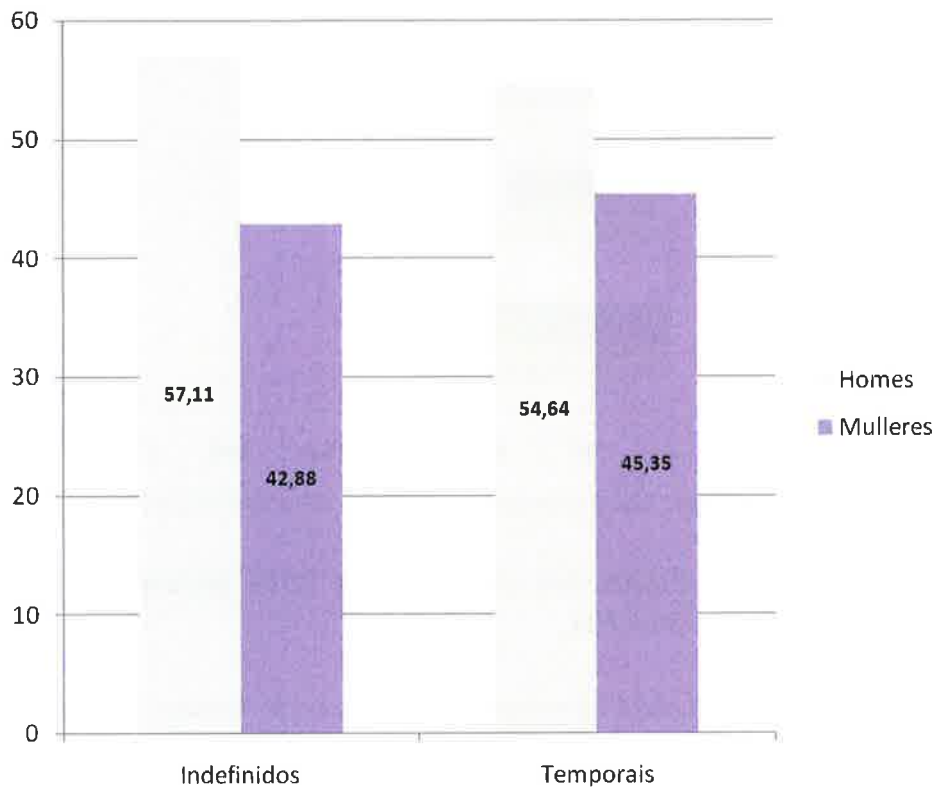
Gráfica 5: Contratos rexistrados segundo duración dende Xaneiro 2018 ata Abril 2019



Fonte: Elaboración propia a partir de datos do IGE (2019)

Se desagregamos estes datos por razón de sexo observase como o 57,11% dos contratados indefinidos son homes fronte ao 42,8% que son mulleres; nos contratos temporais os homes acadan o 54,64% e as mulleres o 45,33%.

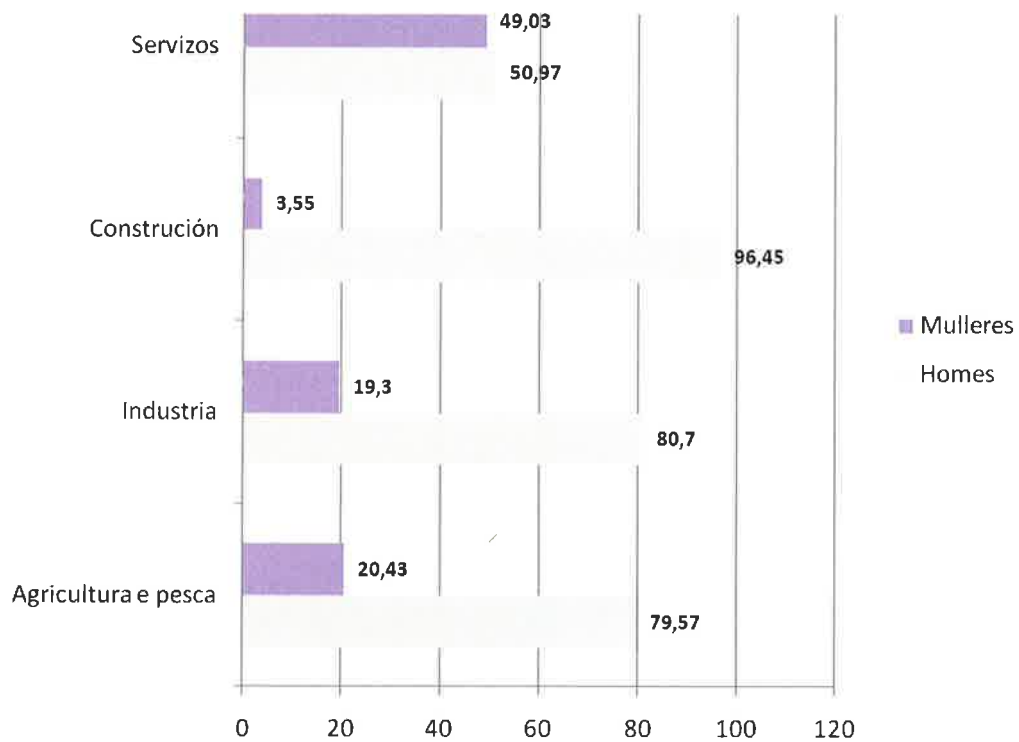
Gráfica 6: Contratos rexistrados segundo xénero e duración do contrato dende Xaneiro 2018 ata Abril 2019



Fonte: Elaboración propia a partir de datos do IGE (2019)

Con respecto aos contratos realizados segundo o sector de actividade económica as maiores diferencias entre homes e mulleres atópanse no sector da Construción, onde os homes acaparan o 96,45% dos contratos e as mulleres só un 3,55%; a continuación aparece o sector da Industria cun 80,7% de contratados homes e só un 19,3% de mulleres seguido moi de cerca pola Agricultura e Pesca 79,57% de homes e 20,43% de mulleres. No sector Servizos o número de contratos de homes e mulleres están equiparados cun 50,97% e 49,03% respectivamente.

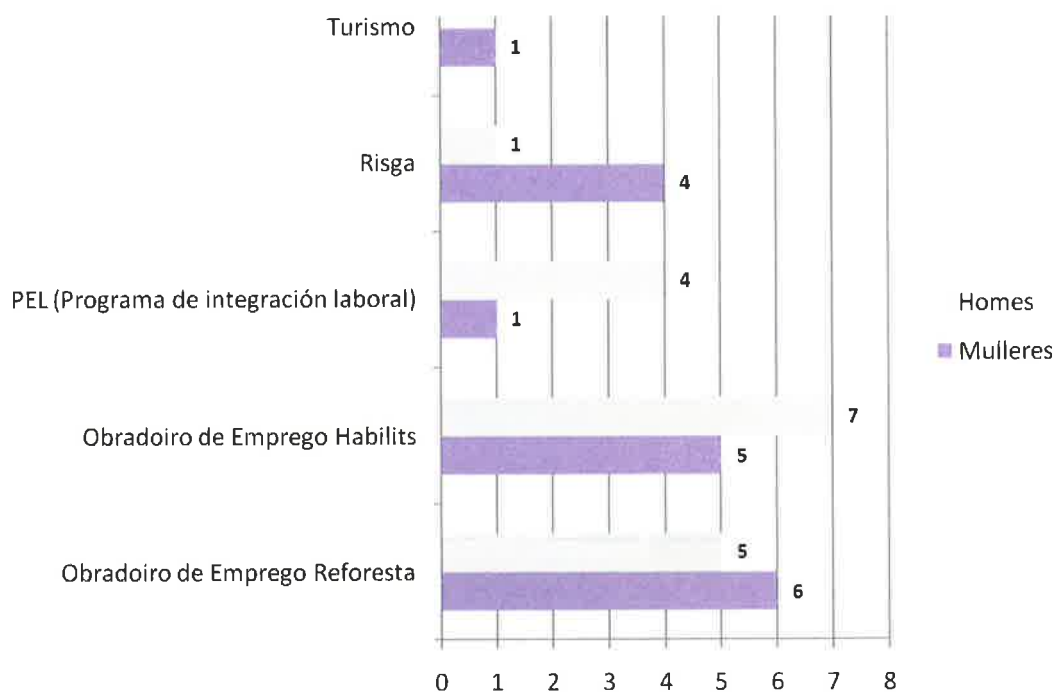
Gráfica 7: Contratos iniciais segundo xénero e sector de actividade económica dende Xaneiro 2018 ata Abril 2019



Fonte: Elaboración propia a partir de datos do IGE (2019)

Dentro das actuacións levadas a cabo polo departamento de emprego do concello de Teo no ano 2018, o número de mulleres participantes nos diferentes programas é inferior ao de homes, excepto no Obradoiro de Emprego Reforesta, onde participaron 6 mulleres e 5 homes.

Gráfica 8: Nº de persoas participantes nos distintos programas, cursos e actividades organizadas polo departamento por sexo



Fonte: Elaboración propia a partir de datos do departamento de emprego do concello (2019)

Tal e como se pode observar na gráfica 15, no ano 2018 creáronse no concello un total de 11 empresas (autónomos) das cales 6 foron creadas por mulleres (54,5%) e 5 por homes (45,5%).

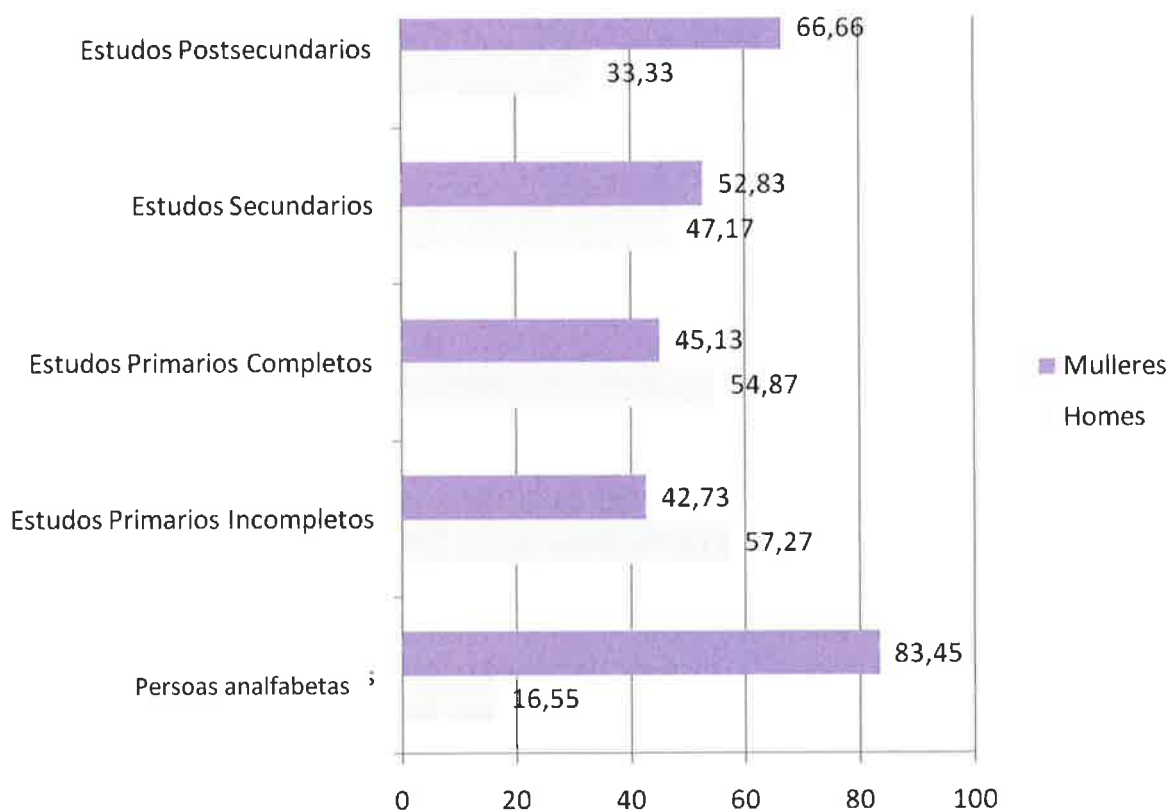
Gráfica 9 Nº de empresas creadas no ano 2018 segundo sexo



Fonte: Elaboración propia a partir de datos do departamento de emprego do concello (2019)

A gráfica 16 reflicte datos do paro rexistrado segundo sexo e nivel de estudos rematados, dende o 1 de Xaneiro do 2018 ata o 30 de Abril do 2019. A porcentaxe de mulleres analfabetas en situación de desemprego é do 83,45% fronte ao 16,55% de homes. Con Estudos Primarios Incompletos o número de parados homes é do 57,27% e o de mulleres é do 42,73%. Os homes con Estudos Primarios completos en desemprego superan ás mulleres cun 54,87% e 45,13% respectivamente. Pola contra, o número de parados con Estudos Secundarios é maior nas mulleres (52,83%) que nos homes (47,17%). No grupo de persoas con Estudos Postsecundarios son as mulleres cun 66,66% as que superan aos homes (3,33%) desempregados.

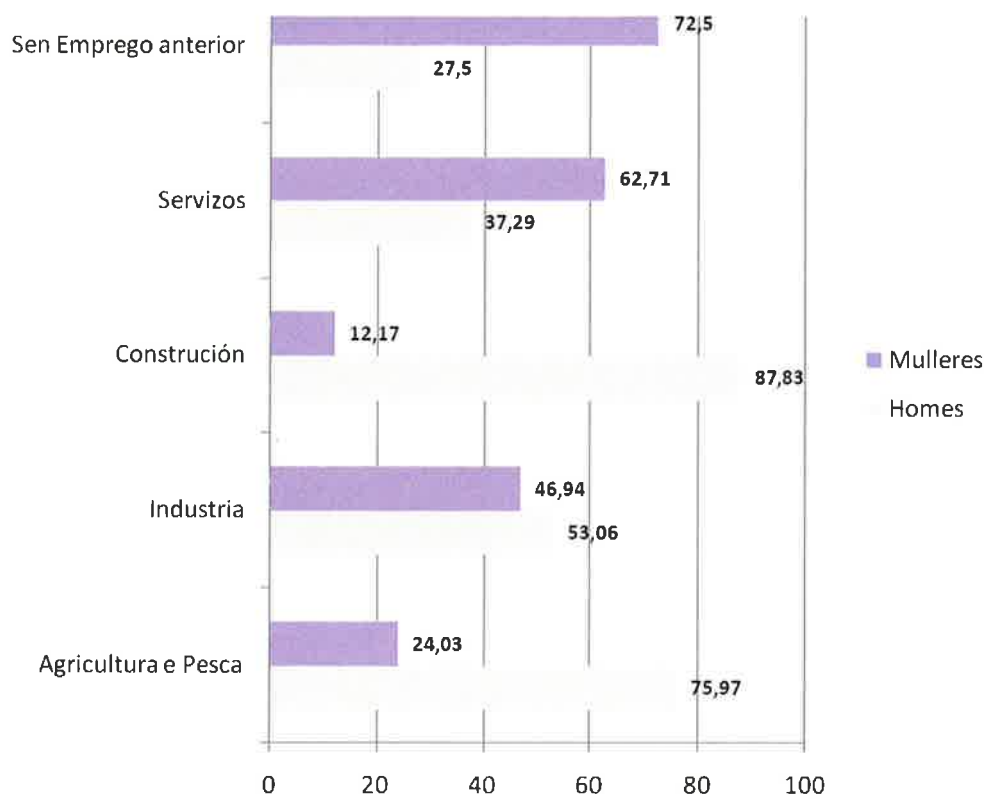
Gráfica 10 Paro rexistrado segundo sexo e nivel de estudos rematados dende Xaneiro 2018 ata Abril 2019



Fonte: Elaboración propia a partir de datos do IGE (2019)

Tendo en conta número de persoas desempregadas por sector de actividade, os datos amosan que a porcentaxe de mulleres desempregadas no sector servizos (62,71%) é moito máis elevada que a dos homes (37,29%) ; sen un emprego anterior tamén son as mulleres as que cun 72,5% superan aos homes (27,5 %). Chama a atención o sector da Construción onde os homes desempregados supoñen un 87,83% e as mulleres o 12,17%. Igualmente ocorre no sector de Agricultura e Pesca onde o 75,97% de desempregados son homes e o 24,03% son mulleres, isto pode deberse a que na actualidade tanto a construción como a agricultura e a pesca son sectores moi masculinizados. Por último no sector da Industria é onde ambos sexos están equiparados, 53,06% de homes desempregados e 46,94% mulleres desempregadas.

Gráfica 11: Paro rexistrado segundo xénero e sector de actividade dende Xaneiro 2018 ata Abril 2019

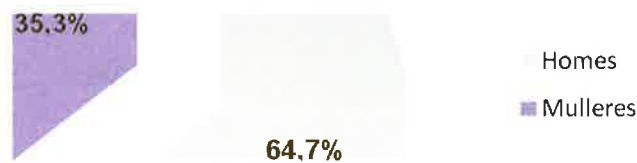


Fonte: Elaboración propia a partir de datos do IGE (2019)

3. PARTICIPACIÓN SOCIAL E POLITICA.

A corporación política de Teo está composta por 17 concelleiros/as, duplicando o número de 11 concelleiros (64,7%) ao de 6 concelleiras (35,3%) o que supón unha marcada diferenza na participación política entre un e outro sexo.

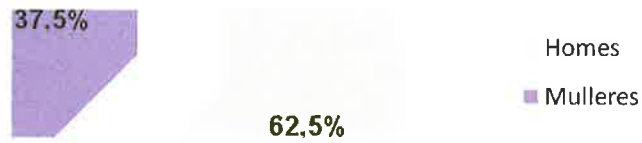
Gráfica 12: Distribución segundo xénero da Corporación Municipal (2019)



Fonte: Elaboración propia a partir de datos do Concello

En canto á distribución por áreas de goberno hai unha presenza maioritaria de homes. Así, 5 das 8 concellerías, (62,5%), están encabezadas por homes e 3 (37,5%) por mulleres.

Gráfica 13: Distribución segundo xénero e áreas de goberno (2018)

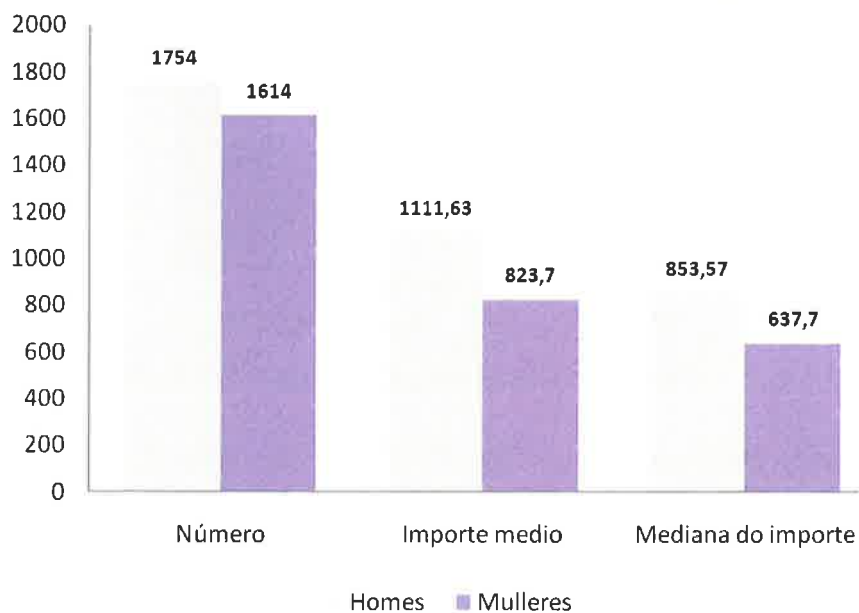


Fonte: Elaboración propia a partir de datos do Concello

4. BENESTAR SOCIAL

Tal e como se pode apreciar na gráfica 14 o número de homes pensionistas no concello de Teo no ano 2017 é de 1.754 e o número de mulleres é de 1.614. Asemade tamén se pode observar como ademais da diferenza en canto ao número tamén atópanse diferenzas na contía das pensións, mentres a media das pensións dos homes é de 1.111,63 euros, a das mulleres é de 823,7 euros.

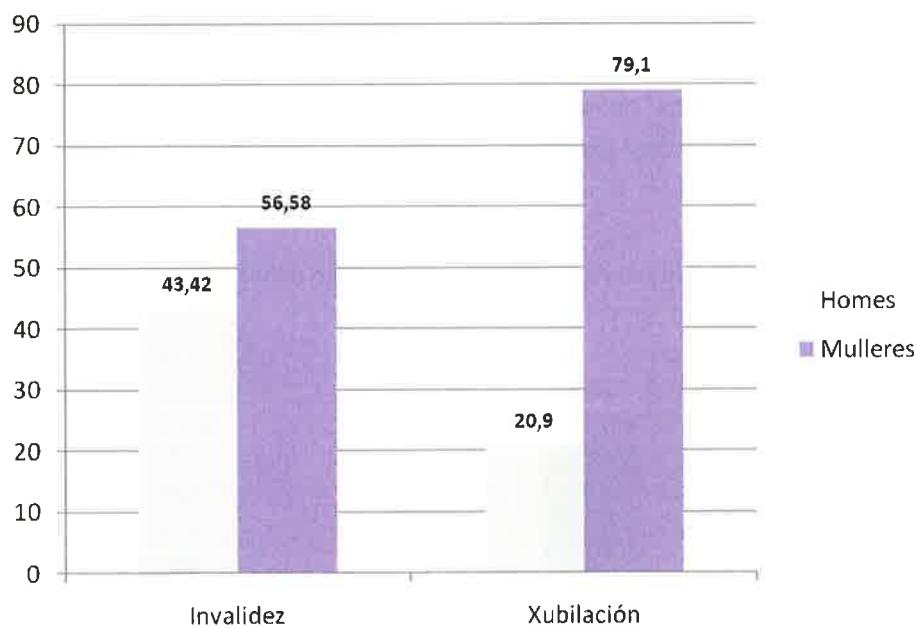
Gráfica 14: Número de pensionistas e importe medio da pensións segundo o sexo (2017)



Fonte: Elaboración propia a partir de datos do IGE (2019)

En canto ao número de beneficiarios de pensións non contributivas da Seguridade Social, o 79,1% das mulleres son beneficiarias de pensións de xubilación fronte ao 20,9% de homes. Con pensións de invalidez son tamén as mulleres (56,58%) as que superan en porcentaxe ao número de homes (43,42%).

Gráfica 15: Número de persoas beneficiarios de pensións non contributivas da Seguridade Social segundo sexo e tipo de pensión (2017)



Fonte: Elaboración propia a partir de datos do IGE (2019)

Tal e como pode observarse na gráfica 20, o 72% das persoas beneficiarias da Renda de Integración Social (RISGA) no ano 2017 foron mulleres, e o 28% homes.

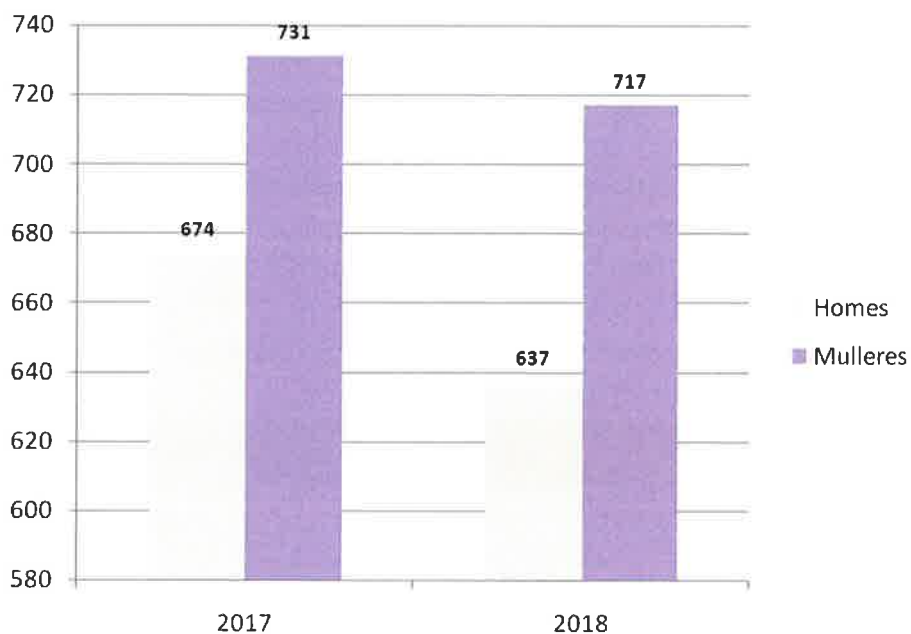
Gráfica 16: Persoas beneficiarias da Renda de Integración Social de Galicia (RISGA) segundo sexo (2017)



Fonte: Elaboración propia a partir de datos do IGE (2019)

Polo que respecta ao número de persoas con algún tipo de discapacidade e segundo o sexo, observase que o número de mulleres é superior ao dos homes, 731 mulleres e 674 homes no 2017, e 717 mulleres e 637 homes no 2018.

Gráfica 17: Persoas con algún tipo de discapacidade segundo sexo (2017-2018)



Fonte: Elaboración propia a partir de datos do IGE (2019)

No que respecta ao servizo de atención ás mulleres, segundo os datos dispoñibles, no CIM o número de persoas atendidas ascendeu a un total de 122, das que 110 son mulleres e 12 homes.

Táboa 2: nº persoas atendidas no CIM (2018)

	Mulleres	Homes
122	110	12

Fonte: Elaboración propia a partir de datos achegados polo CIM

O perfil tipo das persoas que reciben asesoramento xurídico e de mulleres entre 25-53.

Táboa 3: Nº de persoas atendidas no servizo de asesoramento xurídico do Centro de Información ás Mulleres.

Mulleres	Homes	Total
45	10	55

Fonte: Elaboración propia a partir de datos achegados polo CIM

As persoas que acoden ao centro de información ás mulleres para recibir asesoramento xurídico solicitan principalmente información sobre dereitos de familia, xustiza gratuíta, asuntos de familia...

Táboa 4: nº consultas xurídicas por sexo e tipo de consulta xurídica (2018)

Tipo de consulta	Mulleres	Homes	Total
Dereito de familia	24	3	27
Dereito laboral	2	0	2
Dereito civil xeral	16	4	20

Seguridade social	5	4	9
Dereito administrativo	1	1	2
Dereito penal	0	1	1
Xustiza de balde	19	1	20
Total	66	14	81

Fonte: elaboración propia a partir de datos achegados polo CIM

No que respecta ao asesoramento psicolóxico recibido no CIM o número de persoas atendidas ascendeu a un total de 68, das que 66 son mulleres e 2 homes.

Táboa 5: Nº de persoas atendidas no servizo de asesoramento psicolóxico do Centro de Información ás Mulleres.

Mulleres	Homes	Total
66	2	68

Fonte: Elaboración propia a partir de datos achegados polo CIM

O perfil tipo das persoas que reciben asesoramento psicolóxico tamén é o de mulleres de diferentes franxas de idade, maioritariamente entre 25 e 53.

Táboa 6: Táboa: Nº de persoas atendidas por sexo e tipo de consulta psicolóxica

Tipo de consulta	Muller	Home	Total
Atención prestada	62	2	64
Demanda exposta pola usuaria	1		1
Situación emocional detectada			
Outros	3		3
Total	66	2	68

Fonte: Elaboración propia a partir de datos achegados polo CIM

No ano último ano tiveron orde de protección un total de 4 mulleres.

Táboa 7: nº de mulleres con orde de protección (2018)

Tipo de medida	Nº de Mulleres
Orde de protección	4

Fonte: elaboración propia a partir de datos achegados polo CIM

En canto o número de mulleres beneficiarias de prestación económica tan só dúas foron beneficiarias das axudas de pagamento único.

Táboa 8: nº de mulleres beneficiarias de prestación económica (2018)

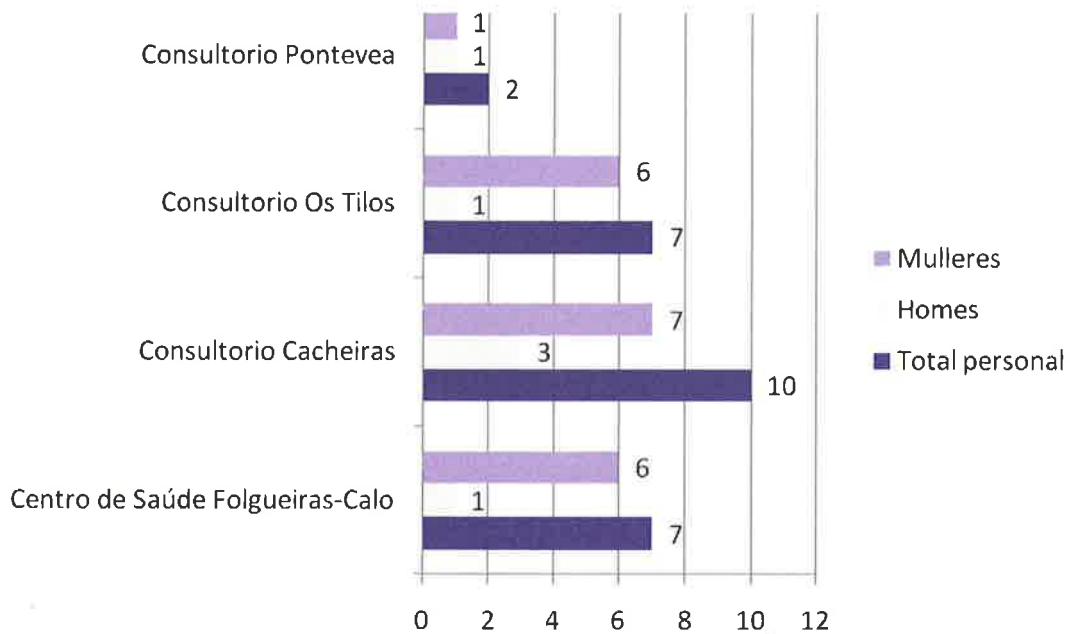
Tipo de prestación	Nº de Mulleres
Axudas de pagamento único	2
Axudas de pagamento periódico	-
Axudas vivendas de aluguer	-

Fonte: elaboración propia a partir de datos achegados polo CIM

O concello conta con catro centros de saúde atendidos por persoal sanitario e administrativo. A gráfica 18, amósanos como se distribúe o persoal nos distintos centros en función do sexo. No centro de saúde de Folgueiras – Calo son 6 mulleres e 1 home; en Cacheiras 7 mulleres e 3

homes; no centro de saúde dos Tilos 6 mulleres e 1 home e en Pontevea están equiparados, 1 home e 1 muller.

Gráfica 18: Distribución do persoal sanitario e administrativo dos centros de saúde segundo xénero (2018)



Fonte: Elaboración propia a partir de datos da Consellería de Sanidade (2018)

En materia de saúde, organizouse desde o Centro de Información ás Mulleres, charlas sobre esta temática que afectan especificamente ás mulleres tales como unha Charla sobre a Endometriose, así como un curso de autoestima e autodefensa

Táboa 9: nº persoas participantes nas actividades organizadas polo Centro de Información ás Mulleres (2018)

Actividades	Mulleres	Homes	Total
Curso de autoestima a través do teatro	4	-	4
Curso de autodefensa para mulleres	17	-	17
Charla sobre a endometriose	9	1	10
Total		1	35

Fonte: elaboración propia a partir de datos achegados polo CIM

5. CULTURA E DEPORTES.

Existen no concello de Teo dúas bibliotecas públicas: BPM do Grilo en Cacheiras e a BPM do Tilos. O número de persoas socias segundo o sexo é de 831 mulleres (75,61%) e 268 homes (24,39%).

Gráfica 19:Número de persoas socias da biblioteca segundo sexo (2019)



Fonte: Elaboración propia a partir de datos do Concello

Os fondos adquiridos sobre temática de xénero nos últimos catro anos foi de un total de 60 exemplares.

En canto a participación de mulleres e homes nas actividades deportivas organizadas polo Concello, deportes, na táboa 3, aparecen recollidas as actividades deportivas segundo sexo, organizadas polo correspondente departamento. Chama a atención que tanto na actividade de Escolas Deportivas Municipais como nas actividades para persoas adultas o número de mulleres é moi superior ao dos homes, pola contra, na Liga de Fútbol Sala do total de 250 persoas participantes 249 son homes e só 1 muller.

Táboa 10: Actividades deportivas segundo sexo 2018-2019

Actividades	Idades	Mulleres	Homes	Total
Escolas deportivas municipais	De 3 a 18 anos	432	192	624

Actividades para persoas adultas	Máis de 18 anos	213	32	245
Liga de fútbol sala	Máis de 18 anos	1	249	250

Fonte: Elaboración propia a partir de datos do Departamento de Bibliotecas do concello (2019)

Polo que se refire ao número de imaxes masculinas ou femininas utilizadas en carteis, no cartel da carreira pedestre 2019 utilizáronse 2 imaxes masculinas e 1 feminina.

A táboa nº 4, fai referencia as persoas usuarias dos centros de cultura, como se pode observar non aparecen datos cuantitativos, pero si se fai constancia de que é maior o número de mulleres ca de homes nas actuacións teatrais e musicais; nos Obradoiros Culturais son metade e metade.

En canto ás persoas que compoñen o xurado do Certame de postais de Nadal desagregadas por sexo, (táboa nº 11), son 3 mulleres e 1 home.

Táboa 11: N° de persoas que compoñen o xurado dos certames ou premios convocados polo concello por sexo

Nome do certamen ou premio	Mulleres	Homes	Total
Certame de postais de Nadal	3	1	4

Fonte: Elaboración propia a partir de datos do Departamento

Outras actividades relacionadas coa cultura e dirixidas a visibilizar a igualdade, foron as realizadas polo Centro de Información ás Mulleres, que contaron coa participación dun número elevado de mulleres.

Táboa 12: nº persoas participantes nas actividades organizadas polo Centro de Información ás Mulleres (2018)

Actividades	Mulleres	Homes	Total
Excursión 8 de marzo	17	-	17
Faladorio “Andar cos tempos”	6	1	7
Imaxes da memoria represaliada e resistente	11	4	15
Obradoiro “Os roles de xénero no baile tradicional”	9	-	9
Performance sobre o amor romántico	54	7	61
Total		12	109

Fonte: Elaboración propia a partir de datos achegados polo CIM

6. POLÍTICA DE IGUALDADE MUNICIPAL

Practicamente a maioría das persoas enquisadas (91%), ten coñecemento do que é un Plan de Igualdade.

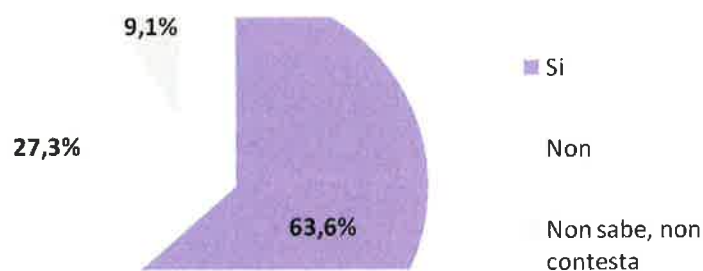
Gráfica 20: Sabe o que é un Plan de Igualdade?



Fonte: Elaboración propia a partir de datos da enquisa

Tal e como se pode observar na gráfica 24, o 63,6% das persoas enquisadas, teñen en conta na programación das actuacións do departamento as necesidades de mulleres e home fronte a un 27,3% que afirma o contrario e o 9,1% que non sabe ou non contesta.

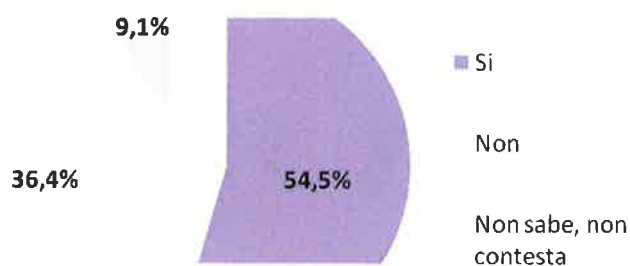
Gráfica 21: Na programación das actuacións do seu departamento/entidade téñense en conta as necesidades de mulleres e homes?



Fonte: Elaboración propia a partir de datos da enquisa

Segundo o 54,5% das persoas enquisadas, desde os departamentos do Concello se levan a cabo accións específicas dirixidas a fomentar á igualdade, o 36,4% di que non e o 9,1% non sabe ou non contesta. Tan só 4 das 11 persoas enquisadas mencionan as accións específicas desenvoltas.

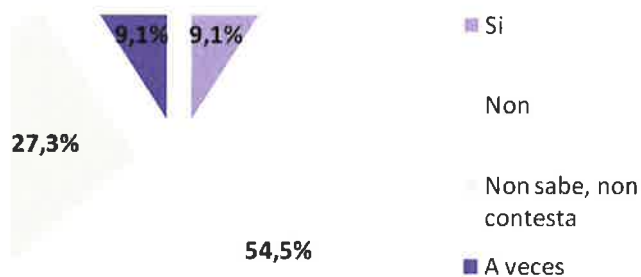
Gráfica 22: Lévanse a cabo accións específicas dirixidas a fomentar á igualdade?



Fonte: Elaboración propia a partir de datos da enquisa

Á pregunta de si se avalía o impacto das actuacións levadas a cabo, algo máis da metade das persoas enquisadas, o 54,5%, afirma que non, o 9,1% opina que si se avalía, o 27,3% non sabe ou non contesta e o 9,1% restante menciona que se avalía as veces.

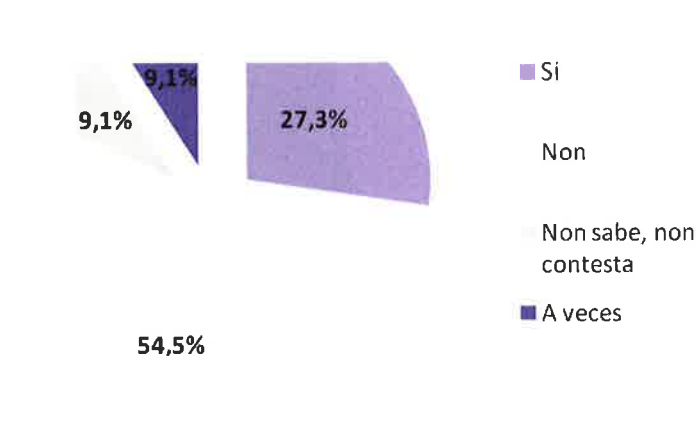
Gráfica 23: Avaliase o impacto das actuacións levadas a cabo na redución das desigualdades entre mulleres e homes?



Fonte: Elaboración propia a partir de datos da enquisa

Segundo o 54,5% dos enquisados/as non se realizan reunións de coordinación co departamento responsable de igualdade para programar actuacións dirixidas a fomentar a igualdade fronte ao 27,3% que opina o contrario. O 9,1% afirma que este tipo de reunión se fan ás veces e o 9,1% non sabe ou non contesta.

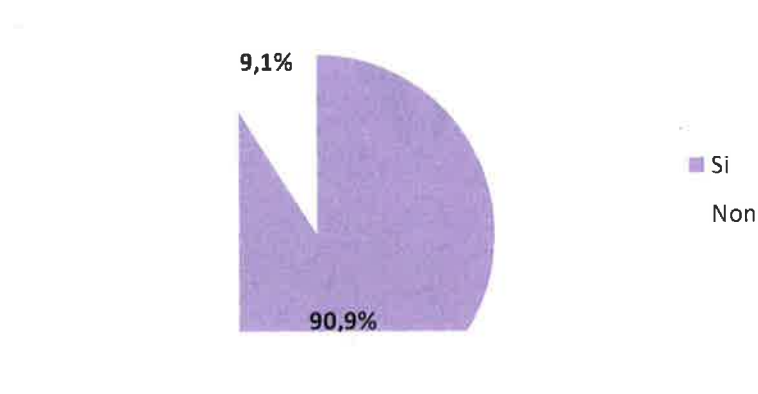
Gráfica 24: Realízanse reunións de coordinación co departamento responsable de igualdade para programar actuacións dirixidas a fomentar a igualdade?



Fonte: Elaboración propia a partir de datos da enquisa

O uso da linguaxe non sexista na documentación elaborada polos diferentes departamentos é unha realidade segundo a opinión do 90,9% das persoas enquisadas. O 9,1% contesta que non.

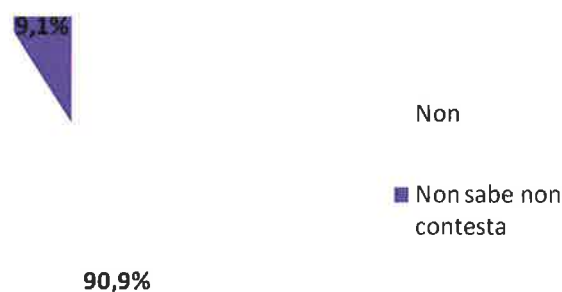
Gráfica 25: Na documentación elaborada polo seu departamento emprégase unha linguaxe non sexista?



Fonte: Elaboración propia a partir de datos da enquisa.

En canto a si se conta con orzamento específico para traballar accións relativas á igualdade o 90,9% das persoas enquisadas contesta que non. O 9,1% non sabe ou non contesta.

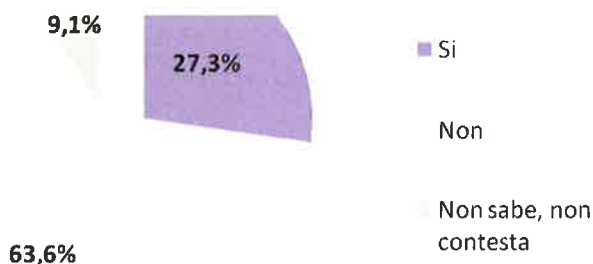
Gráfica 26: Conta o seu departamento con orzamento específico para traballar accións relativas á igualdade?



Fonte: Elaboración propia a partir de datos da enquisa.

O 63,6% das persoas enquisadas, afirma que no departamento non se conta con persoal con formación e/ou experiencia en igualdade. O 27,3% opina que si e o 9,1% non sabe ou non contesta.

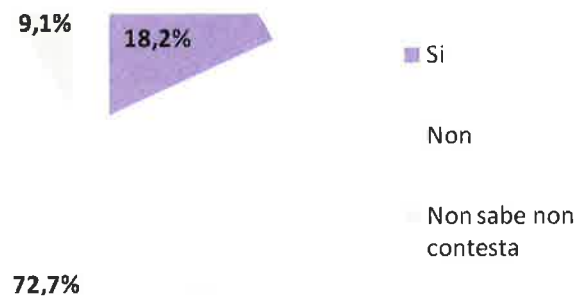
Gráfica 27: O seu departamento conta con persoal con formación e/ou experiencia en igualdade?



Fonte: Elaboración propia a partir de datos da enquisa

Segundo o 72,7% das persoas enquisadas nos departamentos non se recolle información desagregada por sexo, fronte a un 18,2% que opina o contrario. Un 9,1% non sabe ou non contesta.

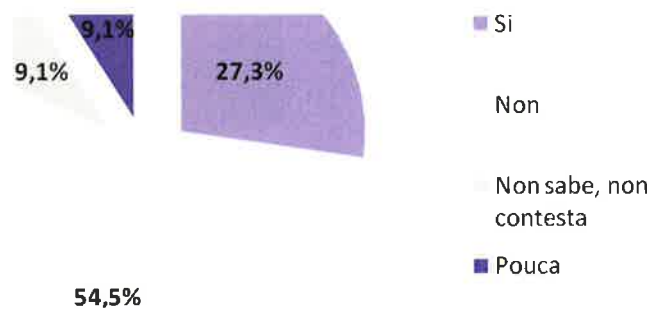
Gráfica 28: Recóllese información desagregada por sexo?



Fonte: Elaboración propia a partir de datos da enquisa

O 54,5% das persoas enquisadas non ten formación en materia de igualdade de oportunidades. O 27,3% está formado e, un 9,1% ten escasa formación ao respecto. O 9,1% non sabe ou non contesta.

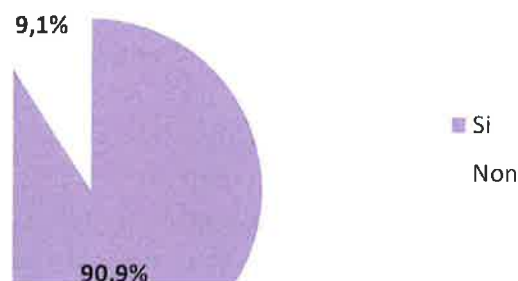
Gráfica 29: Ten formación en materia de igualdade de oportunidades



Fonte: Elaboración propia a partir de datos da enquisa

O 90,9% das persoas enquisadas cree que o traballo a prol da igualdade é fundamental, mentres que o 9,1% considera que non é necesario.

Gráfica 30: Cree que o traballo a prol da igualdade é necesario para o desenvolvemento do seu departamento ou da súa entidade.



Fonte: Elaboración propia a partir de datos da enquisa

En xeral, as persoas enquisadas non amosan a existencia de problemáticas concretas nas áreas nas que traballan.

En canto as oportunidades e as dificultades á hora de introducir a igualdade de oportunidades nas actuacións, as persoas enquisadas sinalan entre as primeiras o predominio de persoal feminino no cadro de persoal do concello e a eliminación de diferencias e a procura de igualdade de oportunidades nos distintos ámbitos municipais. Pola súa parte, a maioría considera que non se atopan con dificultades á hora de introducir a igualdade de oportunidades a nivel municipal.

Por último, como propostas de mellora, aínda que en algún dos departamentos non o consideran necesario e outros non contestan, aparecen as seguintes:

- Adaptar vestiarios para ámbolos dous sexos
- Concienciación de toda a comunidade educativa e traballar desde idades temperás.
- Escasa presenza de asociacións feministas no Concello que traballen a prol da defensa dos intereses e dereitos das mulleres.
- Ausencia de actuacións de dinamización da igualdade, específicas para as mulleres que viven no rural.
- Falta de coordinación entre os diferentes axentes da comunidade que realizan actuacións na área de igualdade.

PRINCIPAIS CONCLUSIÓNS DA DIAGNOSE

A continuación preséntanse as conclusións máis relevantes da diagnose.

- Maior esperanza de vida das mulleres do Concello.
- Escasa representación de mulleres na Corporación Municipal e nas distintas áreas de goberno.
- Elevada porcentaxe de mulleres sen formación en situación de desemprego e en situación de precariedade laboral con contratos a tempo parcial.
- Existencia dunha clara segregación ocupacional en función do sexo, segregación que sitúa ás mulleres en ocupacións moi determinadas e en sectores de maior taxa de desemprego.
- Menor participación de mulleres nos Obradoiros de Emprego organizados polo Concello.
- Maior número de mulleres beneficiarias de pensións non contributivas e de integración social.
- Escasa actividade empresarial feminina.
- Incremento do número de mulleres que fan uso do Centro de Información ás mulleres para solicitar asesoramento psicolóxico e xurídico así como dos servizos sociais.
- Elevada participación feminina nas actividades organizadas polo Centro de Información ás mulleres así como nas actividades culturais e deportivas organizadas polo Concello, a excepción de deportes claramente masculinizados onde a participación dos homes e maior.
- Falta de datos desagregados por sexo nas estatísticas municipais e nas actividades realizadas polos departamentos municipais.
- Ausencia de avaliación do impacto das actuacións levadas a cabo para a redución das desigualdade entre mulleres e homes.
- Falta de coordinación entre os diferentes departamentos municipais para programar actuacións dirixidas a fomentar a igualdade.
- Escasa formación e experiencia en igualdade do persoal técnico do Concello.
- Inexistencia de dotación orzamentaria específica para levar a cabo accións dirixidas a fomentar a igualdade.
- Escasa presenza de asociacións feministas no Concello que traballen a prol da defensa dos intereses e dereitos das mulleres.
- Ausencia de actuacións de dinamización da igualdade, específicas para as mulleres que viven no rural.

- Falta de coordinación entre os diferentes axentes da comunidade que realizan actuacións na área de igualdade.

4. Metodoloxía

A elaboración do IV Plan de igualdade de oportunidades levouse a cabo a través de varias fases, nas que se contou coa colaboración do persoal das diferentes áreas municipais.

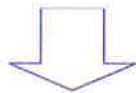
FASES DE ELABORACIÓN DO PLAN

Figura 1:Fases do Plan

1ª FASE: PREPARATORIA

2ª FASE: DIAGNOSE

- Identificación de fontes documentais de información.
- Análise da información.



3ª FASE: DIVULGACIÓN E PARTICIPACIÓN

-
-
-

4ª FASE: REDACCIÓN DO PLAN

- Realización do borrador do novo Plan e presentación para exposición pública e nova propostas.
- Recollida de suxestión, consideración e achegas.
- Redacción definitiva do novo Plan de Igualdade de Oportunidades.

1º Fase: PREPARATORIA

Nesta primeira fase leváronse a cabo reunións co persoal do Centro de Información ás Mulleres do Concello de Teo, nas que se acordou a metodoloxía de traballo a seguir no proceso de elaboración do Plan.

2º Fase: DIAGNOSE

Para a realización da diagnose da igualdade no municipio, levouse a cabo en primeiro lugar unha análise de fontes documentais de información, isto é, da normativa internacional, europea, estatal e autonómica (ver anexo 2) e de datos estatísticos aportados polo Centro de Información ás Mulleres e polas diferentes Concellarías

Posteriormente, pasouse unha enquisa ao persoal do Concello e axentes intervincentes no desenvolvemento do Plan, para avaliar o estado inicial da igualdade en cada un dos departamentos e coñecer as necesidades e problemas detectados en materia de igualdade no ámbito das súas competencias.

A enquisa empregada constaba dunha serie de preguntas referidas aos seguintes aspectos: coñecementos acerca da igualdade, actuacións en materia de igualdade desenvolvidas no departamento ou entidade e recursos dispoñibles.

Ao mesmo tempo, solicitóuselles a cada departamento, información desagregada por sexo das actuacións realizadas en materia de igualdade así como propostas de actuacións que consideraban que eran prioritarias incluír no novo Plan con base as carencias e desigualdades detectadas.

A partir da información recompilada, procedeuse a elaboración dun informe diagnóstico da situación da igualdade no concello que serviu de referencia para a delimitación das áreas de traballo en materia de igualdade e as propostas de actuación a desenvolver para os próximos anos.

3ª Fase: DIVULGACIÓN E PARTICIPACIÓN

A partir da información recollida na primeira fase de diagnose establecéronse as áreas que se consideran de prioritaria intervención así como os obxectivos e as actuacións de cada área. Para

a elaboración das actuacións correspondentes tiveronse en conta as achegas dadas pola cidadanía durante a exposición pública do Plan.

4ª Fase: REDACCIÓN DO PLAN

Finalmente realizouse o primeiro borrador do IV Plan de igualdade que se presentou publicamente a cidadanía para a súa valoración e achegas durante o mes de xuño de 2019 na páxina web do Concello.

Este Plan de Igualdade está integrado por sete áreas de actuación que se enmarcarán no contexto das distintas medidas existentes en materia de igualdade que establecen o camiño a seguir dentro do noso contexto que son, os Programas de Acción Comunitaria para a Igualdade de Oportunidades, o Plan Estratéxico de Igualdade de Oportunidades (2014-2016)¹e o VII Plan Estratéxico de Galicia para a igualdade de oportunidades entre mulleres e homes (2017-2020)².

No obstante neste Plan estableceuse como prioritaria a inclusión dun área de actuación específica relativa a medidas de prevención da violencia de xénero para dar cumprimento as medidas do Pacto de Estado³ en materia de violencia de xénero.

Unha vez rematado todo o proceso, procedeuse á redacción definitiva do IV Plan de igualdade de oportunidades entre mulleres e homes do Concello de Teo (2019-2023).

¹Plan Estratéxico de Igualdade de Oportunidades (2014-2016)
<http://www.inmujer.gob.es/actualidad/PEIO/docs/PEIO2014-2016.pdf>

²VII Plan Estratéxico de Galicia para a igualdade de oportunidades entre mulleres e homes (2017-2020)
http://igualdade.xunta.gal/sites/default/files/files/documentos/vii_planigualdade_20170403_galego_1.pdf

³ Este Plan está financiado a cargo aos créditos recibidos do Ministerio da Presidencia, Relacións coas Cortes e Igualdade (Secretaría do estado de Igualdade).

5. Áreas de actuación

O IV Plan, esta configurado por un total de sete áreas nas que se enmarcan as actuacións a levar a cabo.

Figura 2: Áreas de intervención do Plan de Igualdade.



Para cada unha das áreas de actuación, se delimitan os obxectivos, as distintas actuacións, os departamentos responsables das distintas accións e os indicadores de avaliación para medir o grao de cumprimento das actuacións comprometidas no plan.

Arredor das sete áreas de intervención agrúpanse os obxectivos xerais do Plan, que son os seguintes:

- Incorporar a perspectiva de xénero en todas as actividades que se programen por parte dos distintos departamentos municipais do Concello.
 - Loita contra a violencia de xénero a través da prevención, sensibilización e asistencia e apoio na atención das vítimas.
 - Promover valores educativos e hábitos culturais igualitarios na cidadanía.
 - Incorporar a perspectiva de xénero no deseño, selección e programación de actividades deportivas e dirixidas a mocidade.
-
- Mellorar a tecido asociativo e a presenza e participación das mulleres en todos os ámbitos da vida cidadán de Teo.
 - Favorecer e mellorar o acceso ao emprego e o emprendemento das mulleres, incidindo na súa formación.
 - Promover actuacións que melloren a calidade de vida das mulleres e que favorezan a corresponsabilidade e a conciliación da vida laboral e familiar.

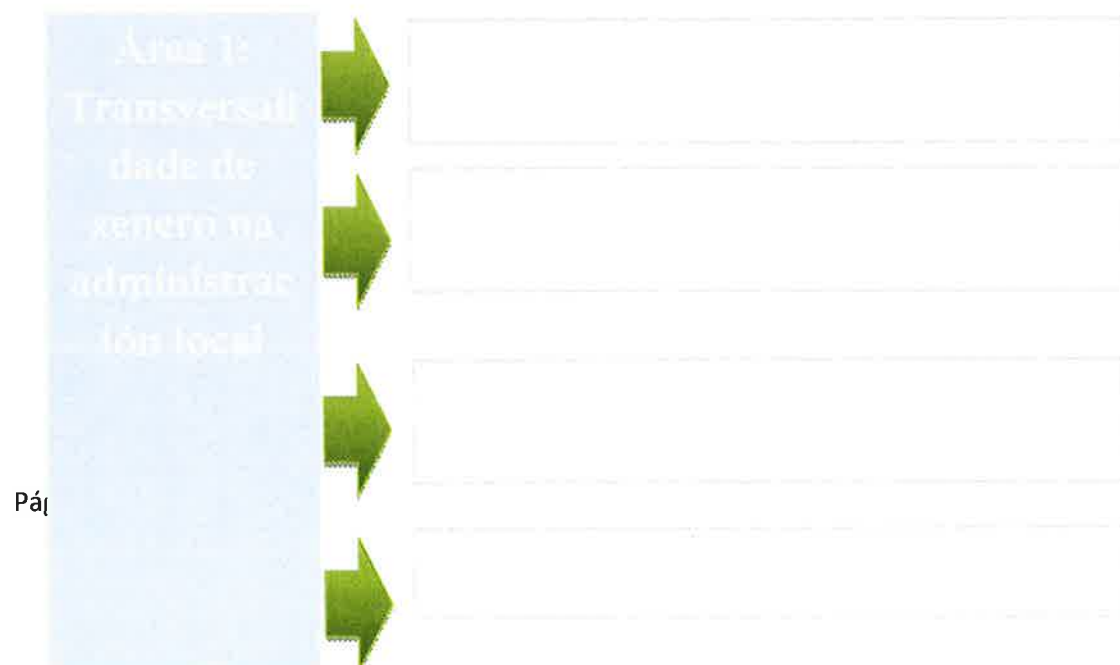
5.1. ÁREA 1

TRANSVERSALIDADE DE XÉNERO NA ADMINISTRACIÓN LOCAL

Obxectivo da área

Incorporar a perspectiva de xénero en todas as actividades que se programen por parte dos distintos departamentos municipais do Concello.

Figura 3: Áreas de intervención do Plan de Igualdade. Transversalidade de xénero na administración local.



Obxectivo específico 1. Promover a sensibilización e formación do persoal do Concello en materia de igualdade.

Actuación 1

Realización dunha campaña de difusión do IV Plan de Igualdade do Concello de Teo a toda a cidadanía.

Departamento (s) ou axente (s) responsables

- Concellería de Igualdade
- Todas as concellerías e departamentos.

Temporalidade

- 2019 e 2020

Indicadores de seguimento e avaliación

- Número de campañas realizadas
- Número de reunións, contactos ou presentacións realizadas
- Número e tipo de canles de difusión

Actuación 2

Formar ao persoal técnico e político na perspectiva de xénero para garantir a consecución da igualdade.

Departamento (s) ou axente (s) responsables

- Concellería de Igualdade
- Todas as concellerías e departamentos.

Temporalidade

- 2019, 2020, 2021, 2022 e 2023

Indicadores de seguimento e avaliación

- Número e tipo de actividade formativa
- Número de persoas participantes
- Grao de satisfacción das persoas participantes

Obxectivo específico 2. Fomentar o uso de linguaxe e imaxes non sexistas en todas as comunicacións municipais e de datos desagregados por sexo.

Actuación 3

Velar por que a linguaxe e imaxe empregada en toda a cartelería, documentación, publicidade, proxectos, ofertas de emprego público... non conteña elementos discriminatorios e sexistas.

Departamento (s) ou axente (s) responsables

- Concellería de Igualdade
- Todas as concellerías e departamentos.

Temporalidade

- 2019, 2020, 2021, 2022 e 2023

Indicadores de seguimento e avaliación

- Número e tipo de documentos
- Número de departamento(s) ou axente(s) implicados

Actuación 4

Introducir como norma habitual a desagregación de datos por sexo en todas as estatísticas municipais, informes, memorias, actividades... nas que participe a cidadanía.

Departamento (s) ou axente (s) responsables

- Concellería de Igualdade
- Todas as concellerías e departamentos.

Temporalidade

- 2019, 2020, 2021, 2022 e 2023

Indicadores de seguimento e avaliación

- Número e tipo de documentos
- Número de departamento(s) ou axente(s) implicados

Obxectivo específico 3. Promover unha maior participación e implicación do persoal na posta en marcha de actuacións en materia de igualdade.

Actuación 5

Adoptar as medidas necesarias para mellorar a organización coordinada de actuacións en materia de igualdade entre os diferentes departamentos municipais.

Departamento (s) ou axente (s) responsables

- Concellería de Igualdade
- Todas as concellerías e departamentos.

Temporalidade

- 2019, 2020, 2021, 2022 e 2023

Indicadores de seguimento e avaliación

- Número e tipos de documentos.
- Número de departamento(s) ou axente(s) implicados

Actuación 6

Creación dunha Comisión Técnica Interdepartamental na que estean integradas todas as concellerías e departamentos implicadas no desenvolvemento do Plan.

Departamento (s) ou axente (s) responsables

- Concellería de Igualdade
- Todas as concellerías e departamentos.

Temporalidade

- 2019 e 2020

Indicadores de seguimento e avaliación

- Creación da Comisión Técnica Interdepartamental
- Número de entidades participantes
- Número de mulleres e homes participantes
- Número e tipo de acordos establecidos
- Número de contactos establecidos

Obxectivo específico4:Incorporar criterios de igualdade nas convocatorias de contratación do Concello.

Actuación 7

Favorecer que se incorpore como criterio o principio de igualdade nos procedementos de contratación e nas bases Reguladora de Subvencións promovidas polo Concello.

Departamento (s) ou axente (s) responsables

- Concellería de Igualdade
- Todas as concellerías e departamentos.

Temporalidade

- 2019, 2020, 2021, 2022 e 2023

Indicadores de seguimento e avaliación

- Número de procesos de contratación aplicados
- Número de subvencións promovidas
- Número de departamentos implicados.

Obxectivo específico5:Incorporar criterios de igualdade nos orzamentos e no espazo web do Concello.

Actuación 8

Dotar os departamentos municipais de partidas orzamentarias específicas para levar a cabo actuacións específicas en materia de igualdade.

Departamento (s) ou axente (s) responsables

- Concellería de Igualdade
- Todas as concellerías e departamentos.

Temporalidade

- 2019, 2020, 2021, 2022 e 2023

Indicadores de seguimento e avaliación

- Número de actuación levadas a cabo
- Número de concellerías, departamento(s) e axente(s) implicados

Actuación 9

Creación e mantemento dun espazo dentro da web do Concello sobre a igualdade de xénero.

Departamento (s) ou axente (s) responsables

- Concellería de Igualdade
- Comunicación

Temporalidade

- 2020

Indicadores de seguimento e avaliación

- Espazo web creado
- Número e tipo de entradas de información
- Número de visitas

Actuación 10

Manter e fomentar a perspectiva de xénero en todas as Redes Sociais vinculadas ao Concello.

Departamento (s) ou axente (s) responsables

- Concellería de Igualdade
- Todos os departamentos

Temporalidade

- 2020

Indicadores de seguimento e avaliación

- Número e tipo de entradas de información
- Número de departamento(s) ou axente(s) implicados

5.2.ÁREA 2

PREVENCIÓN DA VIOLENCIA DE XÉNERO

Obxectivo de área

Loita contra a violencia de xénero a través da prevención, sensibilización e asistencia e apoio na atención das vítimas.

Figura 4: Áreas de intervención do Plan de Igualdade. Prevención da violencia de xénero.



Obxectivo específico 1. Levar a cabo actuacións de prevención da violencia de xénero con alumnado de diferentes etapas educativas

Actuación 11

Realización de obradoiros de prevención da violencia de xénero, ciberviolencia de xénero e sexual na adolescencia para alumnado e ANPAS.

Departamento (s) ou axente (s) responsables

- Concellería de Igualdade
- Concellería de Educación
- Centros educativos
- ANPAS

Temporalidade

- 2020, 2021, 2022 e 2023

Indicadores de seguimento e avaliación

- Número e tipo de obradoiros realizados

- Número de persoas participantes
- Grao de satisfacción das persoas participantes

Obxectivo específico 2.Mellorar a atención das mulleres vítimas de violencia de xénero

Actuación 12

Manter e ampliar o servizo de asesoramento xurídico e psicolóxico do Centro de Información ás Mulleres.

Departamento (s) ou axente (s) responsables

- Concellería de Igualdade

Temporalidade

- 2019, 2020, 2021, 2022 e 2023

Indicadores de seguimento e avaliación

- Número de accións desenvolvidas

Obxectivo específico 3:Sensibilizar a cidadanía sobre a violencia de xénero.

Actuación 13

Continuar coas actos de conmemoración do día 25 de novembro, Día Internacional para a Eliminación da Violencia de Xénero, incluíndo actividades de sensibilización contra a violencia de xénero.

Departamento (s) ou axente (s) responsables

- Concellería de Igualdade
- Todas as concellerías, departamentos e axentes sociais.

Temporalidade

- 2019, 2020, 2021, 2022 e 2023

Indicadores de seguimento e avaliación

- Número de tipo de actividades realizadas

- Número de persoas participantes
- Grao de satisfacción das persoas participantes

Actuación 14

Realizar campañas de sensibilización, formación e concienciación sobre a violencia de xénero dirixidas a cidadanía xeral.

Departamento (s) ou axente (s) responsables

- Concellería de Igualdade

Temporalidade

- 2020, 2021 e 2022

Indicadores de seguimento e avaliación

- Número e tipo de campañas de sensibilización realizadas.
- Número de persoas participantes
- Grao de satisfacción das persoas participantes

Actuación 15

Continuar coa organización de charlas informativas, conferencias, coloquios, mesas redondas dirixidas á poboación en xeral para concienciar sobre a violencia de xénero.

Departamento (s) ou axente (s) responsables

- Concellería de Igualdade

Temporalidade

- 2019, 2020, 2021, 2022 e 2023

Indicadores de seguimento e avaliación

- Número e tipo de actividade implementadas
- Número de persoas participantes
- Grao de satisfacción das persoas participantes

Actuación 16

Realización de actividades de sensibilización contra a explotación sexual e a trata de mulleres.

Departamento (s) ou axente (s) responsables

- Concellería de Igualdade
- Concellería de Benestar
- Servizos Sociais Comunitarios

Temporalidade

- 2019, 2020, 2021, 2022 e 2023

Indicadores de seguimento e avaliación

- Número e tipo de actividades de sensibilización realizadas
- Número de persoas participantes
- Grao de satisfacción das persoas participantes

Actuación 17

Continuar coa elaboración de obradoiros de autoestima para mulleres, especialmente mulleres en situación de exclusión, vulnerabilidade ou que sufriran violencia de xénero.

Departamento (s) ou axente (s) responsables

- Concellería de Igualdade

Temporalidade

- 2020, 2021 e 2022

Indicadores de seguimento e avaliación

- Número de obradoiros realizados

- Número de persoas participantes
- Grao de satisfacción das persoas participantes

Actuación 18

Inclusión na organización de festas e eventos municipais de actuacións coordinadas de prevención e atención as agresións sexuais.

Departamento (s) ou axente (s) responsables

- Concellería de Igualdade
- Concellería de Comercio e Turismo
- Concellería de Cultura
- Concellería de Persoal
- Voluntariado
- Protección Civil
- Policía Local

Temporalidade

- 2019, 2020, 2021, 2022 e 2023

Indicadores de seguimento e avaliación

- Número de persoas que recibiron información ou asesoramento
- Grao de satisfacción das persoas participantes

Obxectivo Específico 4:Elaborar protocolos e dar continuidade as accións da Mesa de Violenciade xénero a través da mellora da coordinación e formación do persoal.

Actuación 19

Elaboración dun protocolo integral de violencia de xénero no ámbito local.

Departamento (s) ou axente (s) responsables

- Concellería de Igualdade
- Concellería de Benestar
- Concellería de Persoal

- Concellería de Educación
- Policía Local
- Centros educativos
- Centros de saúde

Temporalidade

- 2020 e 2021

Indicadores de seguimento e avaliación

- Elaboración do protocolo
- Número de reunións e contactos establecidos

Actuación 20

Potenciar a Mesa de Violencia de Xénero e mellorar a coordinación entre os diferentes axentes que interveñen nos diferentes casos de violencia de xénero.

Departamento (s) ou axente (s) responsables

- Concellería de Igualdade
- Concellería de Benestar
- Policía Local
- Centros educativos
- Centros de saúde

Temporalidade

- 2020

Indicadores de seguimento e avaliación

- Número de medidas adoptadas
- Número de contactos establecidos
- Grao de satisfacción das persoas participantes

Actuación 21

Realización de cursos de formación especializada para as persoas integrantes da Mesa de Violencia de Xénero e o persoal que interveñen na atención ás vítimas de violencia de xénero.

Departamento (s) ou axente (s) responsables

- Concellería de Igualdade
- Concellería de Benestar

- Concellería de Persoal
- Concellería de Educación
- Policía Local
- Centros educativos
- Centros de saúde

Temporalidade

- 2021 e 2023

Indicadores de seguimento e avaliación

- Número e tipo de cursos realizados
- Número de persoas participantes nos curso de formación
- Número de departamentos implicados
- Grao de satisfacción das persoas participantes

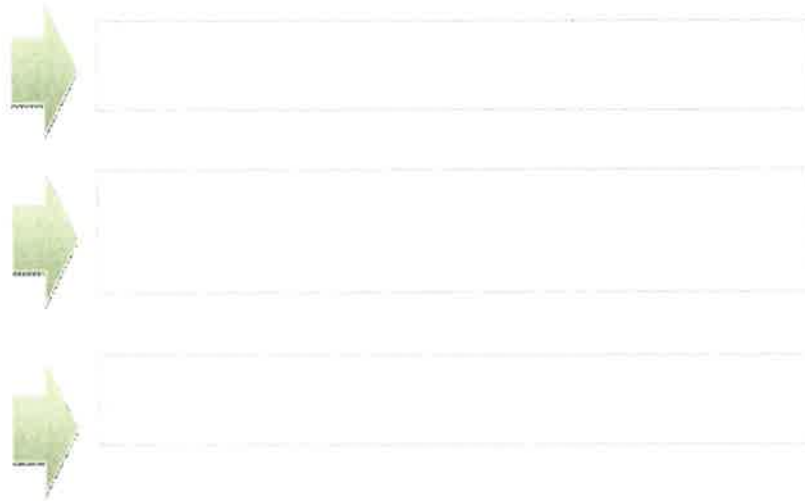
5.3.ÁREA 3

EDUCACIÓN E CULTURA

Obxectivo de área

Promover valores educativos e hábitos culturais igualitarios na cidadanía.

Figura 5: Áreas de intervención do Plan de Igualdade. Educación e cultura.



Obxectivo específico 1. Promover valores educativos igualitarios na comunidade escolar.

Actuación 22

Elaboración dun protocolo de actuación en materia de igualdade cos centros educativos para incorporar a perspectiva de xénero na comunidade escolar.

Departamento (s) ou axente (s) responsables

- Concellería de Igualdade
- Concellería de Educación
- Comunidade escolar

Temporalidade

- 2021, 2022 e 2023

Indicadores de seguimento e avaliación

- Documento protocolo realizado
- Número de reunión e contactos establecidos
- Número e relación de persoas participantes.
- Número de entidades participantes

Actuación 23

Realización de campañas de educación non sexista en colaboración coa ANPAS.

Departamento (s) ou axente (s) responsables

- Concellería de Igualdade
- Concellería de Educación
- Comunidade escolar
- ANPAS

Temporalidade

-
- 2021, 2022 e 2023

Indicadores de seguimento e avaliación

-
- Número e tipo de campañas realizadas
 - Nº de persoas participantes
 - Grao de satisfacción das persoas participantes

Actuación 24

Organización de obradoiros de elección profesional non sexistas dirixidos ao alumnado e familias.

Departamento (s) ou axente (s) responsables

- Concellería de Igualdade
- Concellería de Educación
- Comunidade escolar
- ANPAS

Temporalidade

-
- 2020 e 2023

Indicadores de seguimento e avaliación

-
- Número de obradoiros realizados
 - Número de persoas participantes
 - Grao de satisfacción das persoas participantes

Actuación 25

Mantemento dos obradoiros de igualdade para alumnado da ESO e incremento a todos os cursos da ESO.

Departamento (s) ou axente (s) responsables

- Concellería de Igualdade
- Concellería de Educación
- Comunidade escolar

Temporalidade

- 2019, 2020, 2021, 2022 e 2023

Indicadores de seguimento e avaliación

- Número de obradoiros realizados
- Número de persoas participantes
- Grao de satisfacción das persoas participantes

Actuación 26

Realización de obradoiros separados por sexo, que incidan na prevención de condutas asociadas ao modelo patriarcal, e que teña como obxecto evitar a guerra de sexos, a prevención de condutas homófobas, a conciencia e renuncia aos privilexios, a educación emocional masculina.

Departamento (s) ou axente (s) responsables

- Concellería de Igualdade
- Concellería de Educación
- Comunidade escolar

Temporalidade

- 2020, 2022 e 2023

Indicadores de seguimento e avaliación

- Número de obradoiros realizados
- Número de persoas participantes
- Grao de satisfacción das persoas participantes

Obxectivo específico 2. Visibilizar nas actividades culturais organizados polo Concello as aportacións das mulleres de Teo.

Actuación 27

Realización de actividades escolares sobre as achegas sociais, artística e culturais das mulleres na historia de Teo.

Departamento (s) ou axente (s) responsables

- Concellería de Igualdade
- Comunidade escolar

Temporalidade

- 2021 e 2023

Indicadores de seguimento e avaliación

- Número e tipo de actividades realizadas
- Número de persoas participantes
- Grao de satisfacción das persoas participantes

Actuación 28

Organizar exposicións, concertos, representacións teatrais etc., dirixidos a promover a difusión da produción artística realizada por mulleres ou que aborden cuestións de igualdade.

Departamento (s) ou axente (s) responsables

- Concellería de Igualdade
- Concellería de Benestar
- Concellería de Cultura

Temporalidade

- 2019, 2020, 2021, 2022 e 2023

Indicadores de seguimento e avaliación

- Número e tipo de actividades realizadas
- Número de persoas asistentes
- Grao de satisfacción das persoas participantes

Obxectivo específico 3. Incorporar a perspectiva de xénero nas programacións culturais.

Actuación 29

Organizar foros de debates, encontros, mesas redondas, xornadas con diferentes entidades para favorecer unha toma de conciencia dos valores igualitarios.

Departamento (s) ou axente (s) responsables

- Concellería de Igualdade
- Concellería de Cultura
- Concellería de Educación

Temporalidade

- 2020, 2022 e 2023

Indicadores de seguimento e avaliación

- Número e tipo de actividades realizadas
- Número de persoas participantes
- Grao de satisfacción das persoas participantes

Actuación 30

Promover certames de narración con obras que traten temática de igualdade.

Departamento (s) ou axente (s) responsables

- Concellería de Igualdade
- Concellería de Cultura
- Concellería de Educación

Temporalidade

- 2020, 2021, 2022 e 2023

Indicadores de seguimento e avaliación

- Número de certames promovidos
- Número de persoas participantes

Actuación 31

Promover a presenza equilibrada de mulleres e homes nas programación culturais, na presenza de xurados e concesión de premios.

Departamento (s) ou axente (s) responsables

- Concellería de Igualdade
- Concellería de Cultura
- Comunidade escolar

Temporalidade

- 2019, 2020, 2021, 2022 e 2023

Indicadores de seguimento e avaliación

- Número de persoas que recibiron premios
- Número de persoas participantes nos xurados

Actuación 32

Continuar ampliando os fondos bibliográficos sobre igualdade e coeducación nas Bibliotecas Municipais e coa difusión dos mesmos, creando espazos de igualdade.

Departamento (s) ou axente (s) responsables

- Concellería de Igualdade
- Concellería de Benestar
- Bibliotecas públicas

Temporalidade

- 2019, 2020, 2021, 2022 e 2023

Indicadores de seguimento e avaliación

- Número de fondos bibliográficos adquiridos
- Número de espazos de igualdade creados
- Grado de difusión

5.4.ÁREA 4

DEPORTES E MOCIDADE

Obxectivo de área

Incorporar a perspectiva de xénero no deseño, selección e programación de actividades deportivas e dirixidas a mocidade.

Figura 6: Áreas de intervención do Plan de Igualdade. Asociacionismo e participación social.



Obxectivo específico 1. Rachar cos estereotipos de xénero no deporte e na mocidade.

Actuación 33

Realización de campañas de sensibilización e obradoiros que axuden a romper coas crenzas estereotipadas das actividades deportivas.

Departamento (s) ou axente (s) responsables

- Concellería de Igualdade
- Concellería de Deportes

Temporalidade

- 2020, 2021, 2022 e 2023

Indicadores de seguimento e avaliación

- Número e tipo de campañas de sensibilización realizadas
- Número e tipo de obradoiros realizados
- Número de persoas participantes
- Grao de satisfacción das persoas participantes

Actuación 34

Realización de actividades xuvenís, dende a perspectiva de xénero, que axuden ao cambio de actitudes e a romper cos estereotipos sexistas.

Departamento (s) ou axente (s) responsables

- Concellería de Igualdade
- Concellería de Mocidade
- Concellería de Participación Veciñal
- Concellería de Cultura e Educación

Temporalidade

- 2019, 2020, 2021, 2022 e 2023

Indicadores de seguimento e avaliación

- Número e tipo de actividades realizadas
- Número de persoas participantes
- Grao de satisfacción das persoas participantes

Actuación 35

Deseño de obradoiros de supervivencia doméstica para a mocidade.

Departamento (s) ou axente (s) responsables

- Concellería de Igualdade
- Concellería de Mocidade
- Concellería de Participación Veciñal

Temporalidade

- 2021 e 2023

Indicadores de seguimento e avaliación

- Número de obradoiros realizados
- Número de persoas participantes
- Grao de satisfacción das persoas participantes

Obxectivo específico 2. Promocionar a igualdade de oportunidades no deporte.

Actuación 36

Apoiar con recursos as entidades deportivas que realicen actuacións encamiñadas a conseguir unha participación equilibrada de homes e mulleres.

Departamento (s) ou axente (s) responsables

- Concellería de Igualdade
- Concellería de Deporte

Temporalidade

- 2020, 2021, 2022 e 2023

Indicadores de seguimento e avaliación

- Número de entidades apoiadas

Actuación 37

Visibilizar a mulleres deportistas do municipio destacadas en algunha disciplina deportivas a través dos canles de difusión do Concello ou medios de comunicación.

Departamento (s) ou axente (s) responsables

- Concellería de Igualdade
- Concellería de Deporte

Temporalidade

- 2019, 2020, 2021, 2022 e 2023

Indicadores de seguimento e avaliación

- Número de accións realizadas
- Canles de difusión empregados

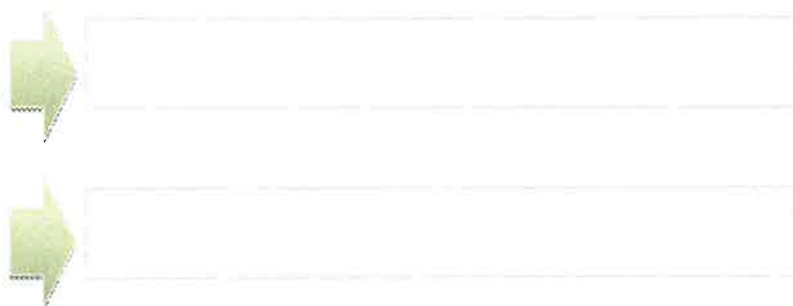
5.5.ÁREA 5

ASOCIACIONISMO E PARTICIPACIÓN SOCIAL

Obxectivo de área

Mellorar a tecido asociativo e a presenza e participación das mulleres en todos os ámbitos da vida cidadán de Teo.

Figura 7: Áreas de intervención do Plan de Igualdade. Asociacionismo e participación social.



Obxectivo específico 1. Fomentar o tecido asociativo feminino e a participación das mulleres

Actuación 38

Fomentar a presenza de mulleres nas asociacións e outros órganos de participación e decisión maioritariamente integradas por homes.

Departamento (s) ou axente (s) responsables

- Concellería de Igualdade
- Concellería de Participación Veciñal

Temporalidade

- 2020 e 2021

Indicadores de seguimento e avaliación

- Número de actividades realizadas
- Número de contactos establecidos
- Número de reunións mantidas
- Número de persoas participantes

Actuación 39

Promover a creación de asociacións coa perspectiva de xénero que enriquezan o tecido asociativo local.

Departamento (s) ou axente (s) responsables

- Concellería de Igualdade
- Concellería de Participación Veciñal

Temporalidade

- 2020, 2021, 2022 e 2023

Indicadores de seguimento e avaliación

- Número de asociacións creadas
- Número de campañas de promoción realizadas

- Número de contactos establecidos
- Número de reunións realizadas
- Grao de satisfacción das persoas participantes

Actuación 40

Incentivar e apoiar as asociacións que incorporen a perspectiva de xénero nas súas actuacións.

Departamento (s) ou axente (s) responsables

- Concellería de Igualdade
- Concellería de Participación Veciñal
- Asociacións de mulleres

Temporalidade

- 2020, 2021, 2022 e 2023

Indicadores de seguimento e avaliación

- Número de campañas de promoción realizadas
- Número de contactos establecidos
- Número de reunións realizadas

Actuación 41

Difusión do traballo das asociacións de mulleres do municipio a través da páxina Web e as redes sociais para incrementar a participación da cidadanía.

Departamento (s) ou axente (s) responsables

- Concellería de Igualdade
- Concellería de Participación Veciñal
- Asociacións de mulleres

Temporalidade

- 2019, 2020, 2021, 2022 e 2023

Indicadores de seguimento e avaliación

- Número de entradas realizadas
- Número de asociacións participantes
- Grao de interactividade
- Número de visitas

Obxectivo específico 2.Fomentar o empoderamento feminino.

Actuación 42

Organización de actividades de fomento do empoderamento das mulleres.

Departamento (s) ou axente (s) responsables

- Concellería de Igualdade
- Concellería de Benestar

Temporalidade

- 2021, 2022 e 2023

Indicadores de seguimento e avaliación

- Número e tipo de actividades realizadas
- Número de contactos ou reunións establecidas
- Número de persoas participantes
- Grao de satisfacción das persoas participantes

Actuación 43

Continuar coa conmemoración do Día 8 marzo, Día Internacional das Mulleres, implicando a cidadanía e concienciándoa sobre a igualdade.

Departamento (s) ou axente (s) responsables

- Concellería de Igualdade

- Todas as concellerías, departamentos e axentes sociais.

Temporalidade

- 2020, 2021, 2022 e 2023

Indicadores de seguimento e avaliación

- Número de persoas participantes
- Grao de satisfacción das persoas participantes

Actuación 44

Investigación sobre a presenza das mulleres no municipio (rúas, edificios municipais...).

Departamento (s) ou axente (s) responsables

- Concellería de Igualdade
- Concellería de Infraestruturas
- Arquivo

Temporalidade

- 2020

Indicadores de seguimento e avaliación

- Investigación sobre a presenza de mulleres nas rúas, edificios municipais...

5.6. ÁREA 6

FORMACIÓN E EMPREGO

Obxectivo de área

Favorecer e mellorar o acceso ao emprego e o emprendemento das mulleres, incidindo na súa formación.

Figura 8: Áreas de intervención do Plan de Igualdade. Formación e emprego.



Obxectivo específico 1.Fomentar o emprendemento feminino.

Actuación 45

Realización de campañas de sensibilización para fomentar o emprendemento feminino, especialmente nas ocupacións nas que as mulleres estean infrarrepresentadas.

Departamento (s) ou axente (s) responsables

- Concellería de Igualdade
- Concellería de Emprego
- Axencia de Emprego e Desenvolvemento Local

Temporalidade

- 2021 e 2023

Indicadores de seguimento e avaliación

- Número e tipo de campañas realizadas
- Canles de difusión
- Número de entidades participantes
- Número de persoas participantes

Obxectivo específico 2.Mellorar a empregabilidade das mulleres.

Actuación 46

Continuar levando a cabo actividades formativas en Novas Tecnoloxías da Información e a comunicación destinadas as mulleres.

Departamento (s) ou axente (s) responsables

- Concellería de Igualdade
- Concellería de Emprego
- Axencia de Emprego e Desenvolvemento Local
- Aula de Informática

Temporalidade

- 2019, 2020, 2021, 2022 e 2023

Indicadores de seguimento e avaliación

- Número e tipo de actividades realizadas
- Número de persoas participantes
- Grao de satisfacción das persoas participantes

Actuación 47

Realización de obradoiros de procura de emprego para mellorar a empregabilidade das mulleres, prestando especial atención as mulleres sen formación, con discapacidade, vítimas de violencia de xénero, desempregadas de longa duración e con risco de exclusión social.

Departamento (s) ou axente (s) responsables

- Concellería de Igualdade
- Concellería de Emprego
- Axencia de Emprego e Desenvolvemento Local

Temporalidade

- 2021, 2022 e 2023

Indicadores de seguimento e avaliación

- Número de obradoiros realizados
- Número de persoas participantes
- Grao de satisfacción das persoas participantes

Actuación 48

Informar e asesorar sobre a oferta formativa e os recursos locais tanto públicos como privados en materia de formación para o emprego.

Departamento (s) ou axente (s) responsables

- Concellería de Igualdade
- Concellería de Emprego
- Axencia de Emprego e Desenvolvemento Local

Temporalidade

- 2019, 2020, 2021, 2022 e 2023

Indicadores de seguimento e avaliación

- Número de persoas que recibiron información

Obxectivo específico 3.Sensibilizar as empresas en materia de igualdade.

Actuación 49

Establecer incentivos a empresas comprometidas coa igualdade, a través de axudas, puntos na baremación de axudas, concursos...

Departamento (s) ou axente (s) responsables

- Concellería de Igualdade
- Concellería de Emprego
- Axencia de Emprego e Desenvolvemento Local
- Secretaría

Temporalidade

- 2020, 2021, 2022 e 2023

Indicadores de seguimento e avaliación

- Número de incentivos levados a cabo
- Número de empresas beneficiadas

Actuación 50

Organización de actividades para a procura activa de emprego e da xeración de proxectos emprendedores.

Departamento (s) ou axente (s) responsables

- Concellería de Igualdade
- Concellería de Emprego
- Axencia de Emprego e Desenvolvemento Local

Temporalidade

- 2020, 2021, 2022 e 2023

Indicadores de seguimento e avaliación

- Número e tipo de actividades organizadas
- Número de persoas participantes
- Grao de satisfacción das persoas participantes.

Actuación 51

Realizar campañas de sensibilización e información sobre o acoso laboral e outro tipo de discriminacións de xénero que se produzan nas empresas.

Departamento (s) ou axente (s) responsables

- Concellería de Igualdade
- Concellería de Emprego
- Axencia de Emprego e Desenvolvemento Local

Temporalidade

- 2021 e 2023

Indicadores de seguimento e avaliación

- Número e tipo de campañas realizadas

- Canle de difusión
- Número de empresas participantes

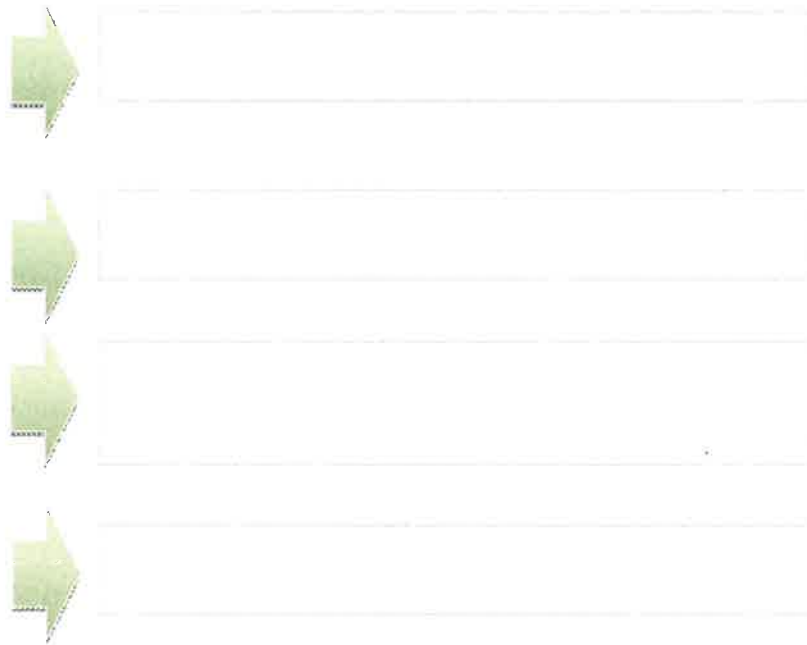
5.7. ÁREA 7

BENESTAR SOCIAL, SAÚDE E CONCILIACIÓN

Obxectivo de área

Promover actuacións que melloren a calidade de vida das mulleres e que favorezan a corresponsabilidade e a conciliación da vida laboral e familiar.

Figura 9: Áreas de intervención do Plan de Igualdade. Benestar social, saúde e conciliación.



Obxectivo específico 1. Sensibilizar o colectivo de profesionais da saúde en perspectiva de xénero.

Actuación 52

Sensibilización e implicación dos colectivos de profesionais da saúde na promoción da perspectiva de xénero na atención e administración sanitaria.

Departamento (s) ou axente (s) responsables

- Concellería de Igualdade
- Concellería de Benestar
- Comunidade sanitaria

Temporalidade

- 2020, 2021, 2022 e 2023

Indicadores de seguimento e avaliación

- Número de contactos e reunións establecidas
- Número de persoas participantes
- Número de acordos acadados

Obxectivo específico 2.Fomentar a calidade de vida das mulleres en saúde.

Actuación 53

Desenvolver obradoiros de educación para a saúde nos centros de ensino.

Departamento (s) ou axente (s) responsables

- Concellería de Igualdade
- Concellería de Educación
- Comunidade escolar

Temporalidade

- 2021, 2022 e 2023

Indicadores de seguimento e avaliación

- Número e tipo de obradoiros desenvolvidos
- Número de persoas participantes
- Grao de satisfacción das persoas participantes

Actuación 54

Continuar coa realización de charlas sobre saúde e outras que permitan mellorar a calidade de vida e o autocoidado das mulleres.

Departamento (s) ou axente (s) responsables

- Concellería de Igualdade
- Concellería de Benestar

Temporalidade

- 2020, 2021, 2022 e 2023

Indicadores de seguimento e avaliación

- Número e tipo de charlas desenvolvidos
- Número de persoas participantes
- Grao de satisfacción das persoas participantes

Actuación 55

Elaborar e difundir materiais divulgativos sobre a saúde das mulleres, tendo en conta a perspectiva de xénero no seu deseño.

Departamento (s) ou axente (s) responsables

- Concellería de Igualdade
- Comunidade sanitaria

Temporalidade

- 2021, 2022 e 2023

Indicadores de seguimento e avaliación

- Número de materiais elaborados
- Canle de difusión

Obxectivo específico 3: Fomentar una maior corresponsabilidade por parte dos homes nas tarefas de coidado.

Actuación 56

Realizar campañas de información sobre a necesidade dunha repartición equilibrada e non sexista das responsabilidades familiares entre mulleres e homes.

Departamento (s) ou axente (s) responsables

- Concellería de Igualdade
- Concellería de Participación Veciñal

Temporalidade

- 2020 e 2022

Indicadores de seguimento e avaliación

- Número e tipo de campañas realizadas
- Canle de difusión

Actuación 57

Continuar co deseño de obradoiros prácticos dirixidos aos centros de ensino para a promoción da corresponsabilidade.

Departamento (s) ou axente (s) responsables

- Concellería de Igualdade
- Concellería de Educación
- Comunidade escolar

Temporalidade

- 2019, 2020, 2021, 2022 e 2023

Indicadores de seguimento e avaliación

- Número e tipo de obradoiros realizados
- Número de persoas participantes
- Grao de satisfacción das persoas participantes

Obxectivo específico 4: Realizar actuacións para facilitar a conciliación da vida laboral e familiar.

Actuación 58

Organización de campañas de sensibilización dirixidas as/os empresarios/as para facilitar a conciliación da vida laboral e familiar.

Departamento (s) ou axente (s) responsables

- Concellería de Igualdade
- Concellería de Emprego
- Axencia de Emprego e Desenvolvemento Local

Temporalidade

- 2021 e 2023

Indicadores de seguimento e avaliación

- Número de campañas realizadas
- Número de empresas implicadas
- Número de contactos ou reunións establecidas
- Número de acordos alcanzados

Actuación 59

Apoiar e promocionar aquelas iniciativas municipais que faciliten a conciliación da vida persoal, laboral e familiar.

Departamento (s) ou axente (s) responsables

- Concellería de Igualdade
- Concellería de Emprego
- Axencia de Emprego e Desenvolvemento Local
- Concellería de Participación Veciñal

Temporalidade

- 2020 e 2022

Indicadores de seguimento e avaliación

- Número de iniciativas apoiadas
- Número de persoas ou empresas beneficiarias
- Canles de difusión

Actuación 60

Continuar coas actividades de conciliación de Diverteo.

Departamento (s) ou axente (s) responsables

- Concellería de Igualdade
- Concellería de Benestar

Temporalidade

- 2019, 2020, 2021, 2022 e 2023

Indicadores de seguimento e avaliación

- Número de persoas participantes
- Grao de satisfacción das persoas participantes

6. Avaliación

O sistema de avaliación deste *IV Plan de igualdade e da prevención da violencia de xénero* preséntase como un mecanismo que permite comprobar o grao de consecución dos obxectivos propostos mediante unha serie de indicadores.

Por un lado, elaboraranse indicadores **cuantitativos**, referidos ao número de persoas beneficiarias, o grao de satisfacción, a eficacia das accións, a súa calidade e utilidade con respecto aos obxectivos globais do plan e os específicos de cada acción.

Por outro, elaboraranse indicadores **cuantitativos**, cuxo obxectivo é recoller información acerca da opinión e puntos de vista das persoas implicadas na posta en marcha e desenvolvemento do plan.

Como ferramentas de traballo para facilitar o sistema avaliación do Plan, elaboráronse unhas **fichas de seguimento e avaliación** das actuacións (ver anexo1) que deberán cubrir as persoas responsables da implantación do plan.

Ao finalizar cada semestre, os departamentos implicados na execución do plan reuniranse para realizar un informe de seguimento que reflecta o impacto de xénero das actuacións desenvolvidas.

Unha vez rematada a vixencia IV Plan de igualdade, realizarase un informe final, que servirá para coñecer o grao de cumprimento das actuacións realizadas e o impacto de xénero.

7. Anexos

ANEXO 1: FICHA DE SEGUIMENTO E AVALIACIÓN

FICHA DE SEGUIMENTO	
IV Plan de Igualdade e da prevención da violencia de xénero	
Área	
Obxectivo xeral	
Obxectivo específico (escriba ou indique o número)	
Nº de actuación	
Departamento ou axente implicado	
Persoa responsable da actividade	
Nome da actividade	
Data de realización	
Lugar	
Duración (núm. horas)	
Descrición da actividade	
Persoas, entidades ou departamentos implicadas	
Indicadores	
Orzamento destinado	
Valoración xeral da actividade	

ANEXO 2: **MARCO NORMATIVO**

Os obxectivos e actuacións establecidos no plan enmárcanse nas seguintes normativas e recomendacións emitidas en materia de igualdade de oportunidades por organismos internacionais, europeos, estatais, autonómicos e locais.

ÁMBITO EUROPEO

- Tratado de Amsterdam(1997).
- Programas de acción comunitaria para a igualdade de oportunidades entre mulleres e homes (1982-1985, 1986-1990, 1991-1995 e 1996-2000).
- Recomendacións do Comité de Ministros sobre a protección das mulleres contra a violencia (2002).
- Directiva 2002/73/CE, do Parlamento Europeo e do Consello, relativa á igualdade de trato entre mulleres e homes sobre o acceso ao emprego, á formación, á promoción profesional e ás condicións de traballo.
- Resolución 2003/C 260/03, do Consello, sobre iniciativas para loitar contra a trata de seres humanos, en particular mulleres.
- Carta europea para a igualdade de mulleres e homes na vida local.
- Directiva 2006-54 CE sobre a igualdade de oportunidades e de trato entre mulleres e homes.
- Plan de traballo para a igualdade entre mulleres e homes (2006-2010).

- Informe da Comisión ao Consello, ao Parlamento Europeo, ao Comité Económico e Social Europeo e ao Comité das Rexións sobre a igualdade entre mulleres e homes (2007).
- Programa comunitario de fomento do emprego e da solidariedade social (PROGRESS) (2007-2010).
- Convenio do Consello de Europa sobre prevención e loita contra a violencia contra as mulleres e a violencia doméstica. Estambul, 11.V.2011 (Ratificado por España no 2014).

ÁMBITO ESTATAL

- Lei 27/2003, do 31 de xullo, reguladora da orde de protección das vítimas de violencia de xénero.
- Lei 30/2003, do 13 de outubro, sobre medidas para incorporar a valoración do impacto de xénero nas disposicións normativas que elabore o Goberno.
- Lei orgánica 1/2004, do 28 de decembro, de medidas de protección integral contra a violencia de xénero.
- Plan nacional de sensibilización e prevención da violencia de xénero (2007-2009).
- Lei orgánica 3/2007, do 22 de marzo, para a igualdade efectiva entre mulleres e homes.
- Plan Estratéxico de Igualdade de Oportunidades (2014-2016).

ÁMBITO AUTONÓMICO

- Lei 7/2004, do 16 de xullo, galega para a igualdade de mulleres e homes.
- Lei 11/2007, do 27 de xullo, galega para a prevención e tratamento integral da violencia de xénero.
- Lei 2/2007, do 28 de marzo, do traballo en igualdade das mulleres de Galicia.

- Plan de fomento da corresponsabilidade(2007).
- V Plan do Goberno galego para a igualdade entre mulleres e homes (2007-2010).
- 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.
- VI Plan Galego para a igualdade entre homes e mulleres. (Estratexia 2013 - 2015).
- I Plan de actuacións para a Igualdade nos centros educativos de Galicia (2016-2020).
- VII Plan Estratégico de Galicia para a igualdade de oportunidades entre mulleres e homes 2017-2020.

ÁMBITO LOCAL

- Lei reguladora de bases do réxime local (1985).
- Lei 5/1997, do 22 de xullo, da Administración local de Galicia.
- I Plan de Igualdade do Concello de Teo (2005 – 2009).
- II Plan de Igualdade do Concello de Teo (2010 – 2014).
- III Plan de Igualdade do Concello de Teo (2015 – 2018).

ANEXO 3:

GLOSARIO DE TERMOS

ACCIÓN POSITIVA

Medidas dirixidas a un grupo determinado coas que se pretende suprimir e previr unha discriminación ou compensar as desvantaxes resultantes de actitudes, comportamentos e estruturas existentes.

ANDROCENTRISMO

Enfoque nas investigacións e estudos dende a única perspectiva do xénero masculino. Nunha sociedade androcéntrica, o masculino tómase como modelo que cómpre imitar.

PERSPECTIVA DE XÉNERO

Estudo das diferenzas de condicións, necesidades, índices de participación, acceso aos recursos e desenvolvemento, control de activos, poder de toma de decisión etc. entre homes e mulleres, debidas aos roles que tradicionalmente se lles asignaron.

APODERAMENTO

Concepto cunha dobre dimensión, unha individual, de recuperación da propia dignidade de cada muller como persoa; e outra colectiva, de carácter político, que pretende que as mulleres estean presentes nos lugares onde se toman as decisións, é dicir, que exerzan o poder.

COEDUCACIÓN

Educación centrada nas alumnas e nos alumnos, considerando ambos os colectivos como grupos en igualdade de dereitos e de oportunidades.

COTA

Proporción de postos, escanos ou recursos que lle deben ser atribuídos a un colectivo específico. Con esta medida preténdese corrixir un desequilibrio, xeralmente en canto ao acceso a posicións de toma de decisións, oportunidades de formación ou postos de traballo.

DISCRIMINACIÓN DIRECTA

Situación na que se trata a unha persoa dun modo desfavorable por razón do seu sexo.

DISCRIMINACIÓN INDIRECTA

Situación na que unha lei, unha política ou unha acción aparentemente neutrais teñen un impacto desproporcionadamente adverso sobre os membros dun ou doutro xénero.

DISCRIMINACIÓN POSITIVA

Medida que pretende garantir un resultado favorable na incorporación do colectivo discriminado a unha actividade determinada. Incide no momento de chegada.

ESTEREOTIPOS DE XÉNERO

Representacións xeneralizadas e culturalmente aceptadas sobre as funcións sociais e os comportamentos que homes e mulleres deben amosar.

FEMINISMO

Corrente de pensamento en permanente evolución pola defensa da igualdade de dereitos e oportunidades de ambos sexos.

FEMISMO

É o fenómeno de discriminación e infravaloración dos homes por parte das mulleres.

IGUALDADE ENTRE OS SEXOS

Situación na que todas as persoas son libres de desenvolver as súas capacidades persoais e de tomar decisións, sen as limitacións causadas polos roles tradicionais. Ter en conta, valorar e potenciar por igual as distintas condutas, aspiracións e necesidades de homes e de mulleres.

MACHISMO

O machismo é considerado unha opresión cara ao sexo feminino e unha das máis importantes lacras sociais.

MAINSTREAMING

Relativo á organización, mellora, desenvolvemento e avaliación dos procesos políticos, de xeito que a igualdade de xénero se incorpore a todas as políticas, en todos os niveis e en todas as etapas por parte das persoas involucradas na adopción de decisións.

MICROMACHISMO

Consiste nunha práctica de violencia na vida cotiá que sería tan sutil que pasaría desapercibida pero que reflicte e perpetuaría as actitudes machistas e a desigualdade das mulleres respecto aos homes. Comprende un amplo abanico de manobras interpersoais e sinálase como a base e caldo de cultivo das demais formas de a violencia de xénero: malos tratos psicolóxicos, emocional, físico, sexual e económico. Trataríase ademais de prácticas lexitimadas pola contorna social, en contraste con outras formas de violencia de xénero, denunciadas e condenadas habitualmente.

POLÍTICAS DE IGUALDADE

Marcos referenciais de actuación política que consideran o principio de igualdade de trato e, a través da elaboración de estratexias baseadas no dereito das mulleres a seren tratadas como cidadás, propoñen solucións para resolver as desigualdades por razón de sexo.

PROCESO DE SOCIALIZACIÓN DIFERENCIAL

Mecanismo polo que se socializan dun xeito diferente e desigual mulleres e homes. A intervención dos axentes de socialización xoga un papel clave que marca esa diferenciación.

SEXISMO

Conxunto de métodos empregados no seo da sociedade androcéntrica que determinan unha situación de inferioridade, subordinación e explotación para o colectivo feminino ou masculino. O sexismo abrangue todos os ámbitos da vida e das relacións humanas; a linguaxe é un factor importante na súa superación.

SEXO/XÉNERO

O concepto xénero fai referencia ás diferenzas sociais, por oposición ás biolóxicas entre homes e mulleres (sexo). Estas diferenzas foron aprendidas, mudan co tempo e presentan grandes variacións tanto entre diversas culturas coma dentro dunha mesma cultura.

TEITO DE CRISTAL

Barreira invisible resultante dunha complexa trama de estruturas en organizacións dominadas polo colectivo masculino que lles impide ás mulleres acceder a postos destacados socialmente.

VIOLENCIA DE XÉNERO

A sociedade androcéntrica, fundamentada nunha relación de desigualdade entre os xéneros masculino e feminino, asentou tradicionalmente modos de relación entre as persoas, inxustificables pero evitables, como a violencia de xénero.

