



**PLAN DE IGUALDADE PARA A
CIDADANÍA DO
CONCELLO DE VILABOA
2022-2026**

Avalia Grupo de Coordinación, marzo de 2022



1. INTRODUCCIÓN

2. MARCO NORMATIVO

3. PROCESO DE ELABORACIÓN DO PLAN DE IGUALDADE

4. ESTRUCTURA DO PLAN DE IGUALDADE

5. LIÑAS ESTRATÉXICAS DE INTERVENCIÓN

6. AVALIACIÓN E SEGUIMENTO

7. CRONOGRAMA

8. ANEXO



1. INTRODUCCIÓN

O II Plan de Igualdade para a cidadanía do Concello de Vilaboa é o documento de orientación estratéxica da política municipal en materia de igualdade de oportunidades. Ten como obxectivo promover a integración da igualdade de mulleres e homes no deseño, execución e avaliación das actuacións nas políticas municipais, e como prioridade orientar e mellorar a xestión pública mediante a aplicación do enfoque de xénero na política local. Supón o compromiso político e técnico de levar a igualdade entre mulleres e homes a todas as esferas políticas.

A igualdade entre mulleres e homes é un principio básico recollido no ordenamento xurídico internacional, europeo, estatal e autonómico. Non obstante, a pesar dos avances legislativos nesta materia, son moitos os indicadores que nos revelan a existencia de desigualdades por razón de sexo en diversas esferas da vida. Neste sentido, o Concello de Vilaboa como administración local máis próxima á cidadanía convértese no ámbito máis adecuado para integrar a igualdade de oportunidades entre mulleres e homes e, o II Plan no documento que contribúa a transformar a realidade social, a facilitar o avance en materia de igualdade e a construír un concello máis xusto.

O presente plan artículase en base á realización dunha indagación social elaborada dende a perspectiva de xénero, que nos proporciona unha aproximación á realidade social da localidade: *Diagnostico Sociodemográfico de Mulleres e Homes do Concello de Vilaboa* que nos informa da situación diferencial existente entre mulleres e homes da localidade. Artículase tamén, a través do proceso participativo que contou coa implicación de diversos axentes sociocomunitarios locais, que a través das súas achegas indican as necesidades, atrancos e dificultades coas que se atopan na vida diaria. Deste modo, tanto as liñas estratéxicas propostas como as medidas de intervención deseñadas se fundamentan na información proporcionada por ambas fontes.

O II Plan de Igualdade para a cidadanía do Concello de Vilaboa 2022-2026 organízase en catro Liñas estratéxicas de intervención: **Gobernanza Local e Transversalidade de Xénero**, que ten como obxectivo introducir progresivamente o principio de igualdade de oportunidades na Administración Local; A través da Liña de **Participación Social e Empoderamento das Mulleres** preténdese impulsar o proceso de empoderamento e a participación das mulleres na vida pública da localidade; a **Liña de Sensibilización, Concienciación e Cambio de Valores** pretende promover a progresiva incorporación da perspectiva de xénero nas actividades realizadas polos departamentos municipais; e a liña de **Prevención e Actuación ante a Violencia Machista** ten como obxectivo impulsar a loita contra as diversas formas de violencia machista a través de medidas de sensibilización, prevención e atención dirixidas ás mulleres vítimas.

Finalmente, amosar o noso agradecemento a todas e todos os participantes na elaboración do Plan: comunidade educativa, asociacións de mulleres, asociacións culturais, asociacións veciñais, deportivas, pensionistas, departamentos municipais, etc, que participaron e colaboraron na elaboración deste Plan de Igualdade, sin a contribución de todas elas e eles o plan de Igualdade non sería o mesmo.



2. MARCO NORMATIVO

O Plan de Igualdade para a cidadanía do Concello de Vilaboa, contempla a normativa existente de diferente ámbito (internacional, estatal, e autonómica) de referencia. A continuación amosanse os documentos máis relevantes tidos en conta na elaboración dos seus obxectivos.

INSTITUCIÓN	NORMATIVA OU PROGRAMA
ORGANIZACIÓN NACIÓNS UNIDAS (ONU)	Carta Fundacional das Nacións Unidas de 1945, que recolle como un dos tres grandes obxectivos “definir e protexer os dereitos e liberdades de todo ser humano, sin distinción de raza, sexo, idioma e relixión.
	Declaración Universal dos Dereitos Humanos de 1948, onde se proclama “a igualdade de dereitos de homes e mulleres”. Recolle o principio de non discriminación “toda persoa ten todos os dereitos e liberdades proclamados por esta Declaración, sin distinción algunha de raza, color, sexo, idioma, relixión, opinión política ou de calquera outra índoles, orixe nacional ou social, posición económica, nacemento ou calquera outra condición”.
	Convención para a Eliminación de todas as formas de Discriminación contra a Muller (CEDAW) (1979). Ratificada en España en 1983.
	I Conferencia Mundial sobre a Condición Social e Xurídica da Muller, de 1975 e as posteriores. IV Conferencia Mundial sobre a Muller de Beijing (1995) e a súa Declaración e Plataforma de Acción de Beijing. No ano 2020, coa conmemoración dos 25 anos da Conferencia, ONU Mulleres convoca o Foro Xerando Igualdade, unha reunión mundial centrada na sociedade civil onde se presentan accións concretas e transformadoras para lograr a igualdade de xénero.
	Declaración sobre a Eliminación da Violencia contra a Muller (1993) expone detalladamente as normas internacionais sobre a violencia contra as mulleres. Implica un consenso internacional sobre a obriga dos Estados de eliminar a violencia contra as mulleres.
	Axenda 2030 para o Desenvolvemento Sostible de Nacións Unidas (2015), un plan de acción internacional a favor das persoas, o planeta, a prosperidade e a paz universal. Esta axenda recolle entre os seu obxectivos: acadar a igualdade de xénero e empoderar a todas as mulleres e nenas (obxectivo 5). Establece tamén que a igualdade entre mulleres e homes ten que incorporarse transversalmente en todos os obxectivos da Axenda.
PARLAMENTO EUROPEO E CONSELLO DE EUROPA	Tratado de Roma (1957), introduce o principio de igual remuneración para mulleres e homes por un traballo de igual valor.



	Tratado de Maastricht (1993), onde se recoñece a implantación de medidas de acción positivas para as mulleres.
	Tratado de Ámsterdan (1997), que introduce unha nova base xurídica para as medidas relativas á igualdade entre mulleres e homes no que respecta ás oportunidades no mercado laboral e ao trato no traballo.
	Directivas, Recomendacións e Resolucións en materia de emprego, participación e toma de decisións, fenda salarial, loita contra a violencia de xénero, conciliación da vida laboral e profesional, feminización da pobreza...etc. Establecidas dende 1975 ata actualidade.
	Directiva 2004/113/CE do Consello, de 13 de decembro de 2004, pola que se aplica o principio de igualdade entre mulleres e homes ao acceso a bens e servizos e a seu subministro.
	Directiva do Parlamento Europeo e do Consello de Europa 2006/54/CE/de 5 xullo de 2006, relativa ao principio de igualdade de oportunidades e igualdade de trato entre mulleres e homes en asuntos de emprego e ocupación.
	Directiva 2010/41/UE do Parlamento Europeo e do Consello de 7 xullo de 2010, sobre a aplicación do principio de igualdade de trato entre homes e mulleres que exercen unha actividade autónoma.
	Convenio do Consello de Europa de 11 de maio de 2011, sobre prevención e loita contra a violencia contra as mulleres e a violencia doméstica (Convenio de Estambul) nel ampliase o concepto de violencia de xénero incorporando outras formas e manifestacións desta violencia exercida contra as mulleres.
	Directiva (UE) 2019/1158 do Parlamento Europeo e do Consello, de 20 de xuño de 2019, relativa á conciliación da vida familiar e a vida profesional das persoas proxenitoras e os coidadoras, e pola que deroga a Directiva 210/18/UE/ do Consello.
	Ano 2020. Estratexia de Igualdade de Xénero da Unión Europea 2020-2025, onde se recolle que a igualdade de xénero é un valor central da Unión Europea que non foi acadado por ningún Estado membro. Polo que, formula unha estratexia baseada en seis eixos: o fin da violencia e os estereotipos de xénero; avanzar cara unha economía con igualdade de xénero; acadar a igualdade nos postos de mando en todos os ámbitos da sociedade, incorporar a igualdade nos instrumentos de financiamento e garantía orzamentaria da Unión Europea e abordar a igualdade de xénero e o empoderamento das mulleres en todo o mundo.
PARLAMENTO ESPAÑOL E GOBERNO DE ESPAÑA	Tanto o Parlamento como o Goberno español elaboraron e aprobaron ao longo dos anos diversas leis dirixidas a erradicar as desigualdades e discriminacións existentes entre mulleres e homes e



	a eliminar a violencia contra as mulleres .
	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, de Medidas de Protección Integral contra a Violencia de xénero.
	Lei Orgánica 3/2007, para a igualdade efectiva de mulleres e homes.
	Pacto de Estado Contra a Violencia de Xénero, aprobado polo Congreso o 28 de setembro de 2017.
	Real Decreto-lei 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urxentes para garantir a igualdade de trato e de oportunidades entre mulleres e homes no emprego e a ocupación.
	Real Decreto 901/2020, de 13 de outubro, polo que se regulan os plans de igualdade e o seu rexistro, que se aproba para dar cumprimento ao mandato legal de desenvolvemento regulamentario dos plans de igualdade.
	Real Decreto 902/2020, de 13 de outubro, de igualdade retributiva entre mulleres e homes.
GOBERNO AUTONÓMICO GALEGO	Decreto legislativo 2/2015, 12 de febreiro, polo que se aproba o texto refundido das disposicións legais da Comunidade Autónoma de Galicia en materia de igualdade.
	Lei 2/2014, do 14 de abril, pola igualdade de trato e a non discriminación de lesbianas, gays, transexuais, bisexuais e intersexuais en Galicia.



3. PROCESO DE ELABORACIÓN DO PLAN DE IGUALDADE

O Plan de Igualdade para a cidadanía do Concello de Vilaboa xorde como resultado dun proceso participativo e colaborativo continuo de indagación e análise que contou coa participación de axentes sociais e comunitarios da localidade, persoal técnico de departamentos municipais e comunidade educativa. O obxectivo xeral deste proceso participativo foi obter información a través de diversas fontes cualitativas e cuantitativas que nos proporcionaron un coñecemento da realidade actual da poboación de Vilaboa. A súa pretensión foi detectar e identificar as necesidades reais e potenciais do municipio en materia de igualdade a través da participación cidadá. Este proceso foi realizado en cinco fases ou etapas que mencionamos a continuación.

A **primeira fase** estivo centrada no estudo documental de diversos materiais e documentos relativos á igualdade de oportunidades e de datos procedentes de informes, memorias, documentos de traballo, programas...etc, que nos ofreceron información sobre as políticas de igualdade desenvolvidas polo Concello nos últimos cinco anos.

A **segunda fase** consistiu na elaboración dun documento que contén unha “*Análise valorativa das Políticas de Igualdade de Oportunidades de Mulleres e Homes desenvolvidas polo Concello de Vilaboa nos anos 2017-2021*”. Este documento achéganos unha visión das accións realizadas coa poboación do municipio nos mencionados anos co obxectivo de acadar a igualdade de oportunidades entre mulleres e homes e eliminar as desigualdades existentes.

A **terceira fase** foi levada a cabo a través dun proceso participativo que nos proporciona información procedente de *fontes primarias*. Neste sentido, artículase a participación das e dos axentes sociais e comunitarios da zona, da comunidade educativa e dos departamentos municipais a través de reunións e entrevistas coa finalidade de recoller as achegas sobre a problemática, necesidades, experiencias e prioridades que desde a súa experiencia de traballo detectan na localidade, coa finalidade de elaborar un marco estratéxico de intervención realista que permitirá implantar na localidade medidas dirixidas a eliminar as desigualdades existentes e a prevención e eliminación das violencias machistas. A través da información, reflexións e opinións recollidas obtivemos unha visión da situación social da localidade.

Salientar que nalgún caso, debido á escasa ou nula asistencia de participantes ás convocatorias de reunión e debido a problemas coa pandemia COVID-19, ofreceuse a posibilidade de participar vía telemática, a través do envío de propostas ou suxestións, coa finalidade de facilitar a máxima participación e dar a cobertura posible para recoller o maior número de achegas e suxestións da cidadanía.

Realizáronse reunións e/ou entrevistas coas directivas e/ou representantes de: Centros educativos, ANPAS, Orientadora Laboral do CPI do Toural, Asociación de Mulleres de Vilaboa, Asociación de Mulleres Rurais, Asociacións Veciñais, Asociacións Culturais e Clube de Pensionistas.

Enviouse información a través do correo electrónico solicitando a súa colaboración á Asociación da Mocidade de Vilaboa, Asociacións Deportivas, Comunidades de Montes, persoal sanitario do Centro de Saúde de Vilaboa (persoal médico, enfermería e matrona) e Grupos políticos municipais. O seu obxectivo era recoller as súas opinións e suxestións sobre as necesidades e desigualdades existentes na localidade e as achegas que consideraban oportunas para palialas.



Solicítouse tamén a participación dos departamentos municipais: Emprego, Xuventude e Servizos Sociais coa finalidade de recoller as propostas e suxestións que segundo o seu coñecemento e experiencia de traballo da realidade de Vilaboa deberían incluírse neste documento.

Na **cuarta fase**, elaborouse o Diagnóstico Sociodemográfico de mulleres e homes do Concello de Vilaboa, realizada tendo en conta dous niveis de análise: cuantitativa e cualitativa. A análise cualitativa, foi levada a cabo a través do proceso participativo que nos proporcionou información procedente de fontes primarias. A análise cuantitativa desenvolveuse a través de recollida de información procedente de diversas fontes secundarias (Informes e estatísticas do Instituto Nacional de Estatística, Instituto Galego de Estatística, Base de datos da Consellería de Traballo e Benestar, Nomenclátor, Portal Estatístico do Ministerio de Sanidad Servizos Sociais e Igualdad, Base datos da Seguridade Social, Web do Concello de Vilaboa, etc). De toda a información extraída neste fase, establecéronse as principais áreas de investigación a realizar e os indicadores desagregados por sexo a analizar en cada ámbito de investigación.

A información extraída reflicte a necesidade de traballar especificamente a prol da sensibilización social e a educación en igualdade coa poboación da localidade co obxectivo de erradicar a educación sexista existente; fomentar a participación e empoderamento das mulleres da localidade e favorecer a súa sociabilidade; potenciar unha práctica deportiva en igualdade para contribuír a mellorar a situación das mulleres no deporte e impulsar unha sociedade máis igualitaria e xusta a través da actividade física e deportiva; e previr e sensibilizar en materia de Violencia Machista

Na **quinta fase** levouse a cabo redacción definitiva do Plan de Igualdade para a Cidadanía Concello de Vilaboa 2022-2026.



Esquema do proceso de elaboración do Plan de Igualdade

FASE 1: ESTUDO DOCUMENTAL E PROCESAMENTO DE DATOS

FASE 2: ANÁLISE VALORATIVA DAS POLÍTICAS DE IGUALDADE DE OPORTUNIDADES DE MULLERES E HOMES DO CONCELLO DE VILABOA

FASE 3: PROCESO PARTICIPATIVO: RECOLLIDA DE PROPOSTAS

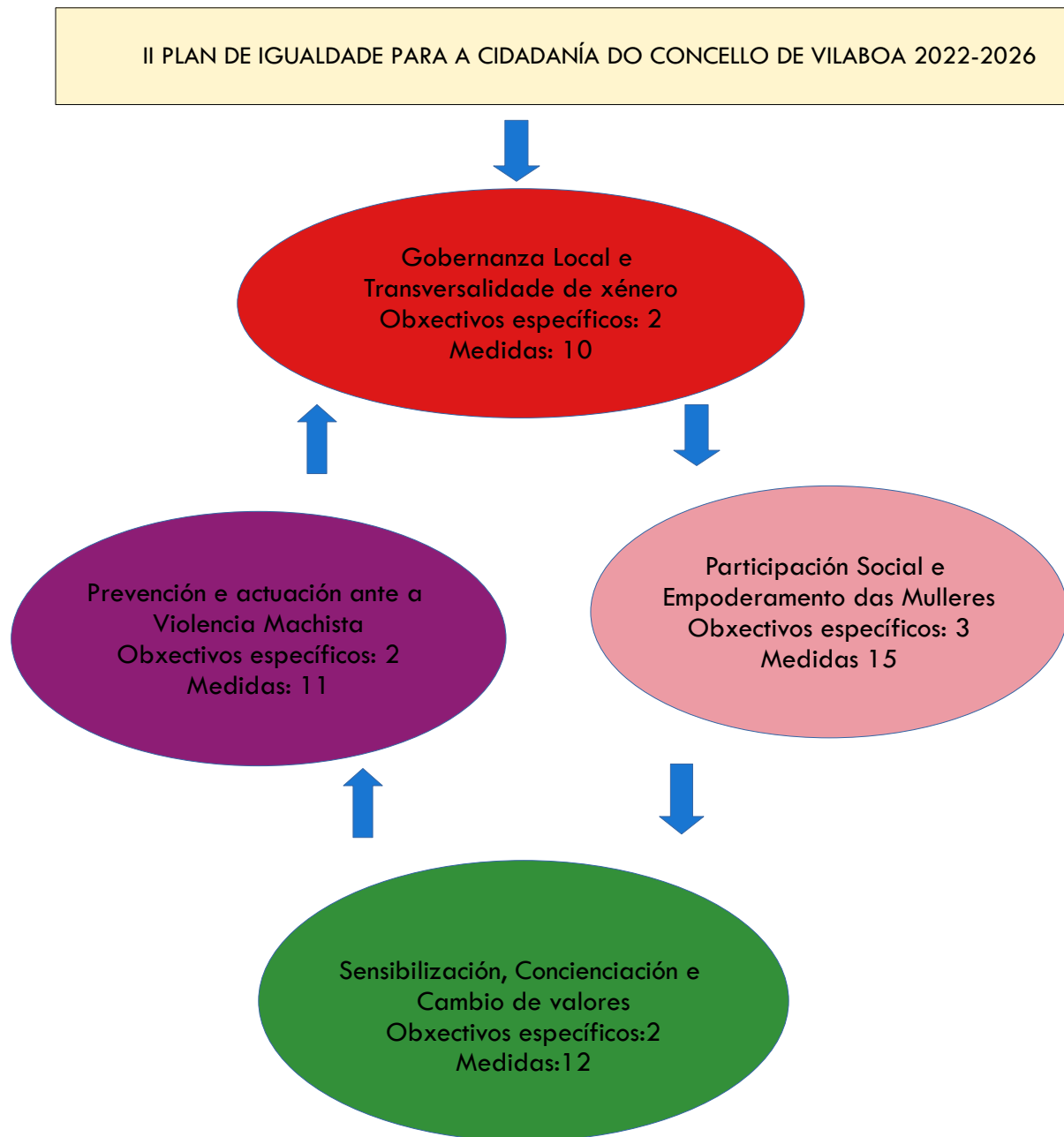
FASE 4: DIAGNOSTICO SOCIODEMOGRÁFICO DE MULLERES E HOMES DO CONCELLO DE VILABOA

FASE 5: ELABORACIÓN DEFINITIVA DO PLAN DE IGUALDADE PARA CIDADANÍA DO CONCELLO DE VILABOA



4. ESTRUCTURA DO PLAN DE IGUALDADE

A continuación amosamos as liñas estratéxicas de intervención que se establecen no II Plan de Igualdade para a cidadanía do Concello de Vilaboa.





O Plan de Igualdade de Oportunidades para a cidadanía do Concello de Vilaboa presenta as seguintes características:

CARACTERÍSTICAS DO PLAN DE IGUALDADE PARA A CIDADANÍA DO CONCELLO DE VILABOA	
1	É un Plan de Igualdade realista, aberto e flexible
2	Elaborado con metodoloxía activa e participativa. Con participación do persoal municipal e axentes sociais e comunitarios da localidade.
3	Elaboración do Diagnóstico sobre a situación de mulleres e homes de Vilaboa.
4	Obxectivos e accións viables a desenvolver en todas as liñas de intervención e entidades responsables durante o período de vixencia e cos recursos dispoñibles.
5	Plan avaliable que inclúe indicadores de avaliación que permite medir os obxectivos acadados.
6	Constitúe un instrumento municipal de compromiso político, técnico e cidadá.
7	A impulsora do Plan de Igualdade é a Concellería de Igualdade
8	Elaborado dende a perspectiva de xénero
9	Ten unha vixencia de 5 anos, dende o ano 2022 ata o ano 2026



5. LIÑAS ESTRATÉXICAS DE INTERVENCIÓN

O Plan de Igualdade para a cidadanía do Concello de Vilaboa estrutúrase en catro liñas estratéxicas de intervención. Nel establécense 4 obxectivos xerais, 9 obxectivos específicos e 48 accións a desenvolver.

A área de Gobernanza Local e Transversalidade de Xénero establece un obxectivo xeral e dous obxectivos específicos. Para acadar estes obxectivos establécense 10 accións a cumprimentar.

A área de Participación Social e Empoderamento das Mulleres dispón dun obxectivo xeral e tres obxectivos específicos, deseñando para cumprimentalos 15 accións.

A área de Sensibilización, Concienciación e Cambio de Valores fixa un obxectivo xeral e dous obxectivos específicos. Para dar cumprimento a estes obxectivos diseña 12 accións a desenvolver.

A área de Prevención e Acción contra a Violencia de Xénero establece un obxectivo xeral e dous obxectivos específicos dos que se desprenden 11 accións a cumprimentar.

AREAS	OBXECTIVOS	ACCIÓNS
Gobernanza Local e Transversalidade de Xénero	2	10 accións (1-10)
Participación Social e Empoderamento das Mulleres	3	15 accións (11-25)
Sensibilización, Concienciación Social e Cambio de Valores	2	12 accións (26-37)
Prevención e Acción contra a Violencia de Xénero	2	11 accións (38-48)
Total	9	48

Os obxectivos xerais indican a realidade social que se quere modificar. Sinalan as liñas mestras sobre onde é preciso actuar. No que respecta aos obxectivos específicos, son as metas a curto prazo que se deben realizar para poder acadar o obxectivo xeral. Constitúen os distintos pasos previos que é necesario dar para acadalo. Cumpren tamén a función de priorizar e concretar o que se vai facer, a través dos indicadores establecidos, da avaliación posterior e o alcance dos resultados acadados. A continuación expoñemos as táboas relativas ás catro liñas de intervención do Plan de Igualdade da cidadanía de Vilaboa.



ÁREA 1. GOBERNANZA LOCAL E TRANSVERSALIDADE DE XÉNERO

OBXECTIVO XERAL:

Introducir progresivamente o principio de Igualdade de Oportunidades na Administración Municipal.

Obxectivo específico 1

Establecer as condicións necesarias para incorporar a perspectiva de xénero en todas as políticas e áreas municipais

Medidas

1. Dotación dunha partida específica no orzamento municipal anual dirixida á implantación das accións deseñadas no II Plan de Igualdade para a cidadanía do Concello de Vilaboa.
2. Incorporación progresiva dunha linguaxe e imaxe non sexista na comunicación tanto interna como externa xerada polo Concello.
3. Inclusión progresiva da variable sexo nas bases de datos, estatísticas, e memorias municipais coa finalidade de garantir a realización dunha análise da poboación municipal desagregada por sexo.
4. Colaboración da Concellería de Igualdade con outras áreas municipais (Servizos Sociais, Emprego, Xuventude...) a fin de realizar un traballo conxunto que fomente a igualdade de oportunidades entre mulleres e homes.
5. Difusión do Plan de Igualdade para a cidadanía do Concello de Vilaboa entre os departamentos municipais para establecer un mecanismo de participación activa.
6. Creación na páxina Web da Concellería de Igualdade dun espazo específico para o Plan de Igualdade da cidadanía coa finalidade de darlle visibilidade e que poida ser consultado pola poboación e axentes sociocumunitarios que o desexen.

Indicadores

Nº e tipo de colaboracións establecidas para incorporar a perspectiva de xénero.
Establecemento de partida orzamentaria
Nº e tipo de documentos nos que se inclúe a variable sexo
Nº e tipo de departamentos municipais que recollen datos desagregados sexo.
Nº e tipo de documentos que incorporan a linguaxe e imaxe non sexista na documentación interna e externa.
Nº e tipo de departamentos municipais que incorporan a linguaxe e imaxe non sexista.
Nº e tipo de difusión do Plan de Igualdade realizada.
Establecemento do espazo web para o Plan de Igualdade.

Responsables

Alcaldía
Concellería de Facenda
Concellería de Igualdade
Departamentos municipais

Obxectivo específico 2

Realizar accións que amosen un compromiso institucional explícito a favor da igualdade



Medidas

7. Sensibilización e formación do persoal técnico e político do Concello en materia de igualdade para proporcionar información sobre as principais “fendas de xénero” e os ámbitos onde existe maior desigualdade entre mulleres e homes.

8. Realización dunha solicitude municipal ante o SERGAS insistindo na reapertura do servizo de atención primaria do Consultorio de Saúde de Santa Cristina de Cobres e dotalo de persoal propio coa finalidade de paliar a carencia de recursos materiais e de persoal existente na zona.

9. Pular ante o SERGAS para que a Unidade de Saúde Mental Infanto-Xuvenil de Pontevedra esté dotada con persoal e recursos suficientes para garantir unha asistencia psicolóxica adecuada ás e os menores que o precisan.

10. Creación dunha caixa de suxestións na Concellería de Igualdade e a través da web municipal para a recollida de propostas da cidadanía en materia de igualdade.

Indicadores

Nº e tipo actividades de sensibilización/formación propostas.

Nº de accións formativas e de sensibilización realizadas por departamentos.

Nº de asistentes ás actividades desagregado por sexo.

Nº de horas programadas e impartidas.

Valoración/satisfacción das persoas participantes na accións desagregado por sexo.

Realización da solicitude ante o Sergas

Creación da caixa de suxestións

Responsables

Concellería de Igualdade
Departamentos Municipais



LIÑA 2. PARTICIPACIÓN SOCIAL, EMPODERAMENTO DAS MULLERES

OBXECTIVO XERAL

Impulsar o proceso de empoderamento e a participación activa das mulleres na vida pública da localidade.

Obxectivo específico 3

Desenvolver accións que senten as bases do proceso de empoderamento das mulleres

Medidas

11. Desenvolvemento de accións de recoñecemento e visibilización das contribucións realizadas polas mulleres aos distintos campos da sociedade, e de mulleres referentes da localidade que pola súa traxectoria vital ou profesional sexan modelo ás xeracións futuras.

12. Realización de actividades que fomenten a autoestima tendo en conta a diversidade de mulleres, fundamentalmente as que se atopan en situación máis vulnerable debido a súa situación económica, idade, vítima de violencia de xénero, discapacidade...etc.

13. Continuar desenvolvendo accións que fomenten a inclusión e visibilización das mulleres marroquís, e as mulleres procedentes doutros países que residen na localidade.

14. Realización de actividades culturais, viaxes culturais, andainas, exposicións, obradoiros...etc, que propicien o empoderamento social e psicolóxico das mulleres.

Indicadores

Nº e tipo de actividades de visibilización de mulleres referentes locais deseñadas e realizadas.

Nº e tipo de accións de recoñecemento e visibilización deseñadas e realizadas.

Nº de actividades de autoestima/empoderamento deseñadas e realizadas.

Nº e tipo de actividades culturais organizadas e realizadas.

Nº de horas investidas nas actividades.

Nº participantes nas actividades realizadas desagregado por sexo.

Valoración/satisfacción das persoas participantes na accións desagregado por sexo.

Responsabilidade

Concellería de Igualdade

Concellería de Servizos Sociais

Departamento de Cultura

Obxectivo específico 4

Fomentar a participación activa das mulleres na vida pública e promover unha presenza equilibrada, achegando ás mulleres ás actividades e programas de ocio e tempo libre.

Medidas

15. Deseño de actividades que potencien a memoria, a axilidade mental, encontros dinámicos e unha actividade formativa sobre o manexo do móbil e das novas tecnoloxías para dotar ás mulleres das competencias dixitais que lles permita manexar con facilidade as tecnoloxías e as plataformas electrónicas empregadas polas administracións coa finalidade de favorecer o envellecemento activo das mulleres.



16. Desenvolvemento de accións que potencien as habilidades sociais e persoais das mulleres que se atopan en situación de vulnerabilidade.

17. Fomento da participación das mulleres da localidade en cargos de responsabilidade e na xestión e dirección das asociacións e entidades.

18. Colaboración co movemento asociativo da localidade para favorecer a posta en marcha de actividades dirixidas a fomentar a igualdade entre mulleres e homes.

Indicadores

Nº e tipo de actividades organizadas e realizadas para potenciar o envellecemento activo das mulleres.

Nº de mulleres participantes e horas investidas

Nº e tipo de actividades formativas realizadas

Nº de participantes desagregado por sexo.

Nº e tipo de actividades realizadas que potencien as habilidades sociais e persoais das mulleres.

Nº de mulleres participantes.

Nº de horas investidas nas actividades.

Nº e tipo de accións programadas e realizadas que fomentan a participación das mulleres en cargos de responsabilidade e xestión das asociacións.

Nº de horas programadas e impartidas.

Valoración das persoas participantes nas actividades desagregada por sexo.

Colaboracións co movemento asociativo realizadas.

Tipo de asociacións coas que se colabora.

Responsabilidade

Concellería de Igualdade

Concellería de Servizos Sociais

Movemento asociativo

Obxectivo específico 5

Promover a igualdade de xénero na práctica deportiva.

Medidas

19. Desenvolvemento de actividades de visibilización das mulleres en diversos deportes que, a modo de referencias femininas, fomenten un modelo de muller deportista, coa finalidade de traballar a prol da eliminación dos estereotipos de xénero no ámbito deportivo.

20. Apoio á participación das nenas e nenos naqueles deportes ou actividades nos que están infrarepresentados debido aos estereotipos tradicionais de xénero.

21. Elaboración dunha regulación non sexista dos premios nas competicións deportivas organizadas e patrocinadas polo Concello nas que exista categoría feminina e masculina.

22. Prestar especial atención á organización das campañas publicitarias, competicións e actividades realizadas no ámbito deportivo municipal coa finalidade de eliminar sesgos sexistas e difundir imaxes igualitarias de mulleres e homes.

23. Nas convocatorias municipais para a concesión de axudas ou subvencións ao deporte, incluír un criterio de baremación positiva cando se potencia a participación feminina, velando polo seu cumprimento e revogación da mesma no caso de accións discriminatorias.

24. Realización dunha análise dos recursos investidos en deporte coa finalidade de realizar unha distribución máis equitativa dos recursos económicos.



25. Formación con perspectiva de xénero aos clubs da zona (persoal técnico, adestradores e adestradoras, deportistas, nais e pais) tendo en conta que o deporte e a actividade física, pola súa potencialidade educativa, constitúe un motor de cambio social e contribúe a promover a igualdade entre mulleres e homes.

Indicadores

Nº e tipo de actividades de visibilización de referencias femininas no deporte programadas e realizadas.
Nº de participantes desagregado por sexo
Nº de horas investidas nas actividades desagregada por sexo.
Elaboración da regulación non sexista dos premios.
Nº de campañas publicitarias, competicións e actividades sen sesgos de xénero realizadas.
Inclusión nas concesións de axudas municipais un criterio de baremación positiva para a participación das mulleres.
Nº e tipo de actuacións formativas con perspectiva de xénero programadas e organizadas.
Nº de clubs da zona participantes nas actividades.
Nº de horas programadas e impartidas.
Nº de persoas desagregado por sexo que participan nas actuacións.
Valoración das persoas participantes nas actuacións desagregada por sexo.

Responsabilidade

Concellería de Igualdade
Departamento de Deportes
Clubs deportivos



LIÑA 3. SENSIBILIZACIÓN, CONCIENCIACIÓN SOCIAL E CAMBIO DE VALORES

OBXECTIVO XERAL

Promover a progresiva incorporación da perspectiva de xénero nas actividades desenvolvidas por diferentes departamentos municipais

Obxectivo específico 6

Sensibilizar á poboación en materia de igualdade para promover un cambio de valores que fomente a eliminación dos roles e estereotipos de xénero.

Medidas

26. Realización dunha programación que contemple a perspectiva de xénero no programa cultural organizado polo Concello.

27. Desenvolvemento de accións de sensibilización e concienciación sobre igualdade de oportunidades dirixidas á cidadanía.

28. Organización de actividades de ocio infantís (proxección de películas, obras de teatro, contacontos...) planificadas desde o concello, libres de estereotipos de xénero coa finalidade de eliminar das actividades dirixidas á poboación infantil, mensaxes sexistas cargadas de estereotipos de xénero que constrúen e condicionan a personalidade adulta.

29. Inclusión de actividades de animación á lectura desde a perspectiva de xénero nas actividades organizadas na Biblioteca Municipal.

30. Continuidade na conmemoración do 8 de Marzo "Día Internacional das Mulleres" a través de actividades de sensibilización e promoción da Igualdade de Oportunidades.

31. Continuar colaborando cos centros educativos na realización de actividades dirixidas á erradicación dos estereotipos sexistas e ao desenvolvemento dunha educación baseada en valores igualitarios.

32. Realización de actividades de educación afectivo- sexual, dirixidas ao alumnado e mozas e mozos da localidade, que respecten a diversidade de identidades sexuais coa finalidade de eliminar os sesgos de xénero existentes, fomentar a reflexión sobre as condutas e comportamentos sexistas e de control que se producen.

33. Desenvolvemento do campamento de verán Vilaverán como actividade lúdica que permite que nenas e nenos da localidade empreguen o seu tempo libre participando en actividades que promoven a corresponsabilidade, a cooperación, a educación en valores, fomentando unha convivencia igualitaria, contribuíndo a fomentar conciliación da vida persoal, laboral e familiar das mulleres e homes da localidade.

34. Deseño dunha actividade formativa sobre igualdade de oportunidades dirixida aos homes da localidade a fin de reflexionar sobre os roles e estereotipos de xénero, contribuír á deconstrución do modelo tradicional masculino e potenciar unha nova masculinidade, así como proporcionar apoio ao movemento de homes que teñan como fin a promoción da igualdade de oportunidades entre mulleres e homes.



<p>Indicadores</p> <p>Nº e tipo actividades de sensibilización/concienciación realizadas. Nº de asistentes ás actividades desagregado por sexo. Nº e tipo de actividades de ocio programadas e realizadas. Nº de menores participantes desagregado por sexo. Nº de horas investidas nas actividades. Nº actividades animación á lectura con perspectiva de xénero realizadas Nº participantes nas actividades de animación á lectura desagregado. Nº de actividades realizadas para conmemorar o 8 de marzo. Nº actividades de educación afectivo-sexual realizadas. Nº de participantes nas actividades desagregado por sexo Nº de horas programadas e impartidas. Valoración/satisfacción das persoas participantes nas actividades desagregado por sexo. Realización do campamento de verán Vilaverán Nº de participantes no Vilaverán desagregado por sexo Valoración/satisfacción das e dos participantes desagregado sexo Nº e tipo de actividade de formación dirixida aos homes Nº de homes participantes. Nº de horas investidas na formación. Valoración/satisfacción dos homes participantes coa formación.</p>	<p>Responsabilidade</p> <p>Concellería de Igualdade Concellería Servizos Sociais Biblioteca Municipal Departamento Cultura Departamento Xuventude</p>
<p>Obxectivo específico 7</p> <p>Promover a formación das mulleres para mellorar a súa empregabilidade.</p>	
<p>Medidas</p>	
<p>35. Realización de actividades de formación para o emprego que teñan en conta preferentemente a mulleres desempregadas con baixa cualificación ou mulleres que padecen discriminacións múltiples, discapacidade, paradas de longa duración, vítimas de violencia, inmigrantes, soas con cargas familiares, etc.</p>	
<p>36. Deseño dunha oferta formativa de talleres de busca de emprego dirixida ás mulleres da localidade que se atopan en situación de desemprego.</p>	
<p>37. Elaboración e difusión de materiais informativos relativos aos dereitos laborais das mulleres.</p>	
<p>Indicadores</p> <p>Nº de actividades formativas programadas e realizadas. Nº de actividades de formación de busca de emprego. Nº de horas investidas na formación Nº de mulleres participantes nas actividades. Valoración/satisfacción das participantes coas actividades Nº de materiais deseñados</p>	<p>Responsabilidade</p> <p>Concellería de Igualdade Concellería Servizos Sociais Departamento de Emprego</p>



LIÑA 4. PREVENCIÓN E ACTUACIÓN ANTE A VIOLENCIA MACHISTA

OBXECTIVO XERAL

Impulsar a loita contra as diversas formas de violencia machista a través de medidas de sensibilización, prevención e atención dirixidas ás mulleres vítimas.

Obxectivo específico 8

Mellorar a atención e os recursos dirixidos ás mulleres vítimas de violencia machista

Medidas

38. Difusión entre a poboación dos servizos dirixidos a proporcionar información e asesoramento ás mulleres vítimas de violencia de xénero.

39. Continuar co establecemento dun servizo de transporte dirixido ás mulleres vítimas de violencia de xénero que o precisen para desprazarse ao Centro de Información á Muller.

40. Constitución da Mesa Local de Coordinación en Materia de Violencia de Xénero como instrumento operativo local para favorecer a coordinación de todos os organismos e departamentos implicados na loita contra a violencia de xénero.

41. Posta en marcha progresiva dunha estratexia de atención directa ás mulleres vítimas de violencia na localidade que lles proporcione información e asesoramento e que permita mellorar a atención ás mulleres da localidade para que poidan acceder a todos recursos existentes.

Indicadores

Nº de servizos difundidos

Nº de mulleres que usaron o servizo de transporte

Constitución da Mesa Local de Coordinación en Materia de Violencia de xénero

Nº de representantes das entidades que participaron na Mesa desagregado por sexo.

Posta en marcha da estratexia de atención directa ás mulleres

Nº de mulleres usuarias da atención

Valoración/satisfacción das usuarias coa atención.

Responsables

Concellería de Igualdade

Concellería Servizos Sociais

Subdelegación do Goberno

Policía Local

Guardia Civil

Centro de Saúde

Comunidade Educativa

Obxectivo específico 9

Promover a sensibilización da poboación da localidade sobre a problemática da violencia contra as mulleres e incrementar a percepción social sobre as diferentes formas de violencia contra as mulleres.

42. Colaboración e coordinación con organismos e institucións públicas e privadas naquelas actividades dirixidas á erradicación da violencia contra as mulleres.

43. Difusión de actividades informativas e de sensibilización da cidadanía en materia de violencia machista (estratexias de detección e identificación, de actuación, recursos existentes, etc.).

44. Continuar conmemorando o 25 de Novembro “Día Internacional contra a Violencia de Xénero” a través de actividades de sensibilización e concienciación sobre igualdade de oportunidades e contra a violencia xénero dirixidas á cidadanía en xeral.

45. Formación do persoal municipal e da corporación local en materia de violencia contra as mulleres para garantir e mellorar a resposta asistencial ás mulleres vítimas.



46. Desenvolvemento de actividades sobre educación afectivo-sexual dirixida ao alumnado da localidade co obxectivo de que aprendan a construír relacións entre iguais que sexan sans e libres de violencia.

47. Realización de accións de sensibilización e concienciación contra a violencia machista e de promoción de relacións interpersoais igualitarias, incidindo especificamente na violencia sexual, dirixidas á poboación xuvenil coa finalidade de promover os bos tratos e previr comportamentos violentos e sexistas.

48. Realización dunha indagación sobre a situación na que se atopan as mulleres dos dous prostíbulos existentes no Concello e comprobar a existencia ou non de mulleres empadroadas nese local.

Indicadores

Nº de actividades de formación sobre bos tratos deseñadas e realizadas.

Nº de alumnado participante desagregado por sexo.

Poboación xuvenil participante nas actividades desagregada por sexo

Nº de colaboracións realizadas con organismos e entidades.

Organismos e entidades que colaboraron.

Nº de actividades de difusión e sensibilización en materia de violencia deseñadas e realizadas.

Nº de persoas participantes desagregado por sexo.

Nº de actividades formativas sobre Violencia de xénero deseñadas e realizadas co persoal municipal e corporación local.

Nº de departamentos municipais que participan na formación.

Nº de persoal municipal participante desagregado por sexo.

Compoñentes da Corporación Municipal participantes na formación desagregado por sexo.

Responsables

Concellería de Igualdade

Departamento de Xuventude

Concellería Servizos Sociais

Departamentos Municipais

Corporación Municipal



6. SEGUIMIENTO E AVALIACIÓN

A avaliación das políticas públicas constitúe un aspecto prioritario e fundamental no deseño e elaboración dun Plan de Igualdade. Resulta clave en calquera organización que desexe coñecer a eficacia, eficiencia e idoneidade das políticas implantadas. Constitúe, polo tanto, un proceso sistemático que precisa de tempo de análise e reflexión para proporcionar información acerca da súa execución, e sobre os resultados e logros acadados.

A avaliación é un instrumento que permite detectar as necesidades técnicas, de organización, sociais e orzamentarias e establecer os mecanismos necesarios para poder realizar un constante axuste e reaxuste.

A avaliación do II Plan Integral de Igualdade para a cidadanía do Concello de Vilaboa ten como obxectivo:

- Coñecer o grao de cumprimento dos obxectivos do Plan, a eficacia das actuacións, os resultados obtidos e o nivel de coordinación e colaboración entre os departamentos e axentes implicados, o nivel de cobertura das actuacións, a eficacia dos recursos empregados e a inversión realizada. En definitiva, sistematizar que se fixo e como se fixo.
- Mellorar a eficacia das actuacións en relación cos obxectivos deseñados no Plan e no seu caso, propoñer novas medidas de mellora.
- Detectar os avances e atrancos acontecidos na súa execución e os efectos do seu desenvolvemento. Constitúe un instrumento que facilita a toma de decisións e que permite detectar novas necesidades.

Empregarase un sistema de seguimento continuo que nos proporcionará información sobre as medidas executadas, a través dunha serie de *indicadores* establecidos que permitirán cuantificar si os obxectivos establecidos foron acadados, como se desenvolveu o Plan e as súas accións, detectar as dificultades atopadas, e a necesidade de introducir cambios ou axustes nas áreas que o precisen.

Coa finalidade de facilitar o seguimento do plan, deseñamos unha ficha (que incluímos no anexo final) que deberá cumprimentarse en función dos indicadores establecidos e que recopilará os datos máis importantes de cada medida, departamento responsable, participantes, temporalización etc.

Unha vez finalizada a vixencia do Plan de Igualdade, levarase a cabo unha avaliación *final e externa* que incluírá unha análise crítica das actividades realizadas e aportará información sobre a súa execución, funcionamento, efectos e resultados obtidos.

Desenvolverase unha avaliación cuantitativa que mida as accións segundo os indicadores establecidos (número e tipo de accións, número e perfil das persoas participantes desagregado por sexo e valoración das persoas participantes nas accións...). Abordarase tamén unha avaliación cualitativa a través de entrevistas e cuestionarios administrados ao persoal técnico, persoas beneficiarias dos programas e accións e ás e os axentes sociais e da comunidade que participaron na elaboración e posta en marcha do Plan.

Con toda a información extraída, elaborarase un *informe final* con información sobre a execución levada a cabo, e unha análise e reflexión sobre as “leccións aprendidas”, as boas prácticas detectadas, e unha serie de recomendacións a ter en consideración na execución das futuras políticas de igualdade de oportunidades.



7. CRONOGRAMA

GOBERNANZA LOCAL E TRANSVERSALIDADE DE XÉNERO						
Obxectivos	Nº Medidas	Ano 2022	Ano 2023	Ano 2024	Ano 2025	Ano 2026
Obxectivo 1	Medida 1					
	Medida 2					
	Medida 3					
	Medida 4					
	Medida 5					
	Medida 6					
Obxectivo 2	Medida 7					
	Medida 8					
	Medida 9					
	Medida 10					
PARTICIPACIÓN SOCIAL E EMPODERAMENTO DAS MULLERES						
Obxectivo 3	Medida 11					
	Medida 12					
	Medida 13					
	Medida 14					
Obxectivo 4	Medida 15					
	Medida 16					
	Medida 17					
	Medida 18					
Obxectivo 5	Medida 19					
	Medida 20					
	Medida 21					
	Medida 22					
	Medida 23					
	Medida 24					
	Medida 25					



SENSIBILIZACIÓN, CONCIENCIACIÓN E CAMBIO DE VALORES						
Obxectivos	Nº Medidas	Ano 2022	Ano 2023	Ano 2024	Ano 2025	Ano 2026
Obxectivo 6	Medida 26					
	Medida 27					
	Medida 28					
	Medida 29					
	Medida 30					
	Medida 31					
	Medida 32					
	Medida 33					
	Medida 34					
	Obxectivo 7	Medida 35				
Medida 36						
Medida 37						
PREVENCIÓN E ACTUACIÓN ANTE A VIOLENCIA MACHISTA						
Obxectivo 8	Medida 38					
	Medida 39					
	Medida 40					
	Medida 41					
	Obxectivo 9	Medida 42				
Medida 43						
Medida 44						
Medida 45						
Medida 46						
Medida 47						
Medida 48						



8. ANEXO

FICHA DE SEGUIMIENTO DAS MEDIDAS DO PLAN DE IGUALDADE				
LIÑAS ESTRATÉXICAS DE INTERVENCIÓN: Gobernanza Local e Transversalidade de Xénero Participación Social e Empoderamento das Mulleres Sensibilización Social, Concienciación e Cambio de Valores Prevenición e Actuación ante a Violencia Machista				
OBJECTIVO:				
MEDIDA:				
ACTIVIDADE/S:				
DESCRIÓN ACTIVIDADE:				
Nº PERSOAS PARTICIPANTES:		Nº de mulleres		Nº de homes
RESPONSABLES				
UBICACIÓN:			Nº horas	
INDICADORES:				
LOGROS/RESULTADOS:				
ORZAMENTO INVESTIDO:				
PERÍODO DE EXECUCIÓN				
2022	2023	2024	2025	2026
OBSERVACIÓNS:				