

“II PLAN DE  
IGUALDADE DE  
OPORTUNIDADES,  
DEREITOS E  
DEBERES DE  
MULLERES E  
HOMES DO  
CONCELLO DE  
VEDRA” 2018-2022.



Concello  
de Vedra

# “II PLAN DE IGUALDADE DE OPORTUNIDADES, DEREITOS E DEBERES DE MULLERES E HOMES DO CONCELLO DE VEDRA” 2018-2022.

---

## INTRODUCCIÓN

O Concello de Vedra foi pioneiro entre os concellos galegos da súa clase na elaboración dun Plan de Igualdade entre mulleres e homes co I Plan de de Igualdade de Oportunidades 2009-2013, que foi prorrogado ata este ano 2017.

As circunstancias actuais aconsellan unha actualización do plan municipal de igualdade entre mulleres e homes para avanzar nas políticas locais de igualdade no noso Concello. Estes avances veñen determinados por:

- Cambio social nas relacións entre mulleres e homes.
- Avances políticos e lexislativos.
- Importancia do traballo pola igualdade de mulleres e homes dos movementos sociais e feministas.

O II Plan de igualdade de oportunidades, dereitos e deberes de mulleres e homes do Concello de Vedra (en adiante Plan de Igualdade) ten como finalidade a promoción da igualdade en todas as actuacións realizadas polo Concello, introducindo o concepto de xénero en todas as políticas, programas, proxectos, etcétera.

A metodoloxía empregada quere dar entrada á participación de todos os sectores aos que vai dirixido o plan, contemplando aos axentes públicos, neste caso a representación política da Corporación, a representación sindical do Concello e aos seus empregados; así como aos axentes sociais e económicos do municipio.

A elaboración do Plan constitúe un proceso aberto dirixido aos traballadores/as municipais e toda a cidadanía de Vedra para recoller a implicación máis ampla en todo o traballo que van representar as liñas directrices en igualdade de xénero emanadas deste documento.

Para que as medidas e actividades propostas por este Plan de Igualdade impacten positivamente e conduzan a un escenario de mellora da igualdade entre mulleres e homes en Vedra é necesario contar con:

- Vontade, compromiso e consenso político entre os partidos políticos presentes na Corporación Municipal; sendo desexable que a súa aprobación conte cun respaldo político o máis amplo posible.
- Acadar recursos para levar a cabo as actividades deseñadas no mesmo para os diferentes sectores aos que vai dirixido.
- Implicar aos técnicos municipais para que nas súas respectivas áreas lle dean pulo a estas actividades.
- Fomentar a cooperación con concellos limítrofes para promover organismos que centralicen as políticas de igualdade e os centros asistenciais á muller.
- Fomentar a iniciativa, a participación e a implicación do tecido social de Vedra en todas as actividades que contribúan á igualdade entre mulleres e homes no noso Concello.

Dado que a igualdade é un valor fundamental da nosa cultura e un dereito recoñecido na nosa Constitución, a súa consecución debería constituír un obxectivo colectivo irrenunciable para a nosa sociedade. Para logralo resulta necesario poñer en práctica o concepto de transversal ou “mainstreaming” o que implica a introdución da perspectiva de igualdade de oportunidades entre mulleres e homes en todas e cada unha das políticas, plans e estratexias que se elaboren desde o Concello xa que é da súa competencia actuar como referencia e modelo para mellorar e conseguir novos avances neste camiño.

Así pois este II Plan de igualdade de oportunidades, dereitos e deberes de mulleres e homes do Concello de Vedra levará a cabo a integración e coordinación de todos os esforzos, programas e recursos orientados á consecución da mellora na igualdade de oportunidades entre mulleres e homes do Concello de Vedra .

### **XUSTIFICACIÓN:**

Na avaliación do I PIOM recoméndase deseñar unhas actuacións concretas e computables, agrupadas en medidas e eixes, que logren acadar os obxectivos xerais e concretos establecidos; polo que este “II PLAN DE IGUALDADE DE OPORTUNIDADES, DEREITOS E DEBERES DE MULLERES E HOMES DO CONCELLO DE VEDRA” parte dunha estrutura orientada a facilitar a análise e avaliación en torno a catro eixes transversais e sete áreas que inclúen catro obxectivos estratéxicos cada unha, emanados dende os propios eixes transversais; así mesmo, cada medida ven apoiada por: unha área responsable, organismos implicados e incorpóranse unha batería de indicadores sinxelos e concretos de realización para cada área, para facilitar o seguimento e avaliación do Plan, tal e como recomenda a avaliación do I PIOM.

Doutra banda, incorporouse a perspectiva de xénero de maneira transversal en todos os ámbitos e departamentos do Concello. Así, asumíuse a recomendación de continuar incidindo en accións de formación e sensibilización a todo o persoal técnico do Concello sobre como realizar programas e actuacións tendo en conta a perspectiva de xénero e a todos os profesionais do municipio (profesorado, persoal sociosanitario, etcétera.) no marco do mainstreaming.

Inclúese na área de Servizos Sociais de xeito específico a prevención e a eliminación da violencia de xénero por ser unha recomendación valorada como prioritaria na avaliación do I PIOM.

## **PRINCIPIOS BÁSICOS:**

- 1.- O Plan de igualdade está en consonancia co marco xurídico autonómico, estatal e internacional.**
- 2.- O Plan de Igualdade é necesario, posto que as desigualdades non adoitan desaparecer por si soas.**
- 3.- O Plan de igualdade está baseado en criterios de participación social tendo como referente o enfoque integrado de xénero.**
- 4.- O Plan de Igualdade parte da coordinación entre áreas.**
- 5.- O Plan de Igualdade segue criterios de eficiencia socioeconómica para toda a sociedade no seu conxunto, posto que as situacións de desigualdade prexudican non só ás mulleres, senón tamén a toda a sociedade.**
- 6.- O Plan de Igualdade prevé a aparición doutros problemas.**

## 1.1.CONTEXTO DAS POLÍTICAS DE IGUALDADE

a) Marco normativo regulador:

- Marco normativo internacional Nacións Unidas
- Marco normativo da Unión Europea
- Marco normativo Estatal
- Marco normativo Autonómico

## 1.2. MARCO CONCEPTUAL

a) Documentos de referencia empregados para a planificación das políticas de igualdade.

## 1.3. PRINCIPIOS INSPIRADORES

- Igualdade.
- Non discriminación.
- Sustentabilidade social.

## 1.4. DIRECTRICES ESTRATÉXICAS

- Transversalidade de xénero.
- Transformación social.
- Empoderamento das mulleres.

## 2. LIÑAS ESTRATÉXICAS E PROGRAMAS EXECUTIVOS DE ACCIÓN

A) LIÑAS ESTRATÉXICAS:

1. Transversalidade de xénero (modelo social corresponsable).
2. Desenvolvemento do municipio en igualdade (Emprego e economía).
3. Dereitos para a igualdade (prevención da violencia de xénero e atención ás vítimas).
4. Empoderamento (empoderamento e liderado).

B) PROGRAMAS EXECUTIVOS DE ACCIÓN: detallados no correspondente apartado.

## 3. MODELO DE XESTIÓN E SEGUIMENTO

- ORGANIZACIÓN E PLANIFICACIÓN
- IMPLEMENTACIÓN
- TEMPORALIZACIÓN
- AVALIACIÓN E VALORACIÓN

## **1. ELEMENTOS ESTRUTURAI**

### ***1.1. CONTEXTO DAS POLÍTICAS DE IGUALDADE***

Os avances producidos nos últimos tempos no ámbito da intervención en materia de igualdade viñeron en gran medida da man dunha combinación de instrumentos xurídicos e políticos que determinaron e orientaron o deseño e posta en marcha de políticas públicas en favor da igualdade de dereitos e de oportunidades entre mulleres e homes e da loita contra as distintas formas de discriminación por motivos de xénero. O impacto positivo sobre a igualdade de medidas legislativas como as relacionadas coa conciliación e os permisos, a loita contra discriminacións directas e indirectas en razón do sexo, as cotas de representación, ou a abordaxe da violencia de xénero, entre outras, están fóra de toda dúbida.

Así mesmo, no campo da planificación das políticas públicas convén destacar o avance que representou a aplicación do "dobre enfoque", o que supón combinar a transversalidade da perspectiva de xénero no desenvolvemento de todas as políticas e accións da Administración, coa posta en marcha de medidas específicas, desenvolvidas por organismos específicos responsables na materia, a través das cales se pretende incidir na desigual situación de mulleres e homes nos distintos ámbitos.

O II Plan para a igualdade de oportunidades entre mulleres e homes do Concello de Vedra non só se encadra, no marco legislativo vixente, senón que tamén se incardina no contexto programático actual, de maneira que os seus obxectivos e medidas alíñanse coas principais directrices recollidas nos instrumentos de planificación de ámbito europeo, estatal e autonómico que, no horizonte 2020, marcan as liñas de intervención esenciais para avanzar no desenvolvemento socioeconómico sustentable, na cohesión social e na igualdade real entre mulleres e homes nos distintos ámbitos.

- No ámbito da Organización das Nacións Unidas, viñéronse dando pasos cara unha regulación da defensa dos dereitos da muller xa desde a Declaración sobre a Eliminación da Discriminación contra a Muller de 1967, a Convención para a Eliminación de todas as formas de Discriminación contra a Muller de 1979 e coa creación do Comité para a Eliminación da Discriminación contra a Muller que ten como función vixiar a aplicación da Convención polos Estados que a subscribiron; entre eles, España.
- Na Convención declárase que a discriminación contra as mulleres vulnera os principios de igualdade de dereitos e de respecto á dignidade humana, dificultando a plena participación das mulleres na vida política, social, económica e cultural.

Ademais diso, foron importantes os avances acadados a través das catro conferencias mundiais sobre a muller celebradas no marco da Organización das Nacións Unidas -a primeira delas celebrada en México no ano 1975, e as posteriores: Copenhague 1980, Nairobi 1985 e Pequín 1995.

Doutra banda, a Declaración e a Plataforma de Acción da IV Conferencia Mundial sobre a Muller de 1995 estableceron as dúas estratexias fundamentais para o desenvolvemento eficaz das políticas de igualdade de mulleres e homes, a transversalidade de xénero e a representación equilibrada.

## 2. NORMATIVA EUROPEA

No marco da Unión Europea deben ser destacados, entre outros, o Tratado de Amsterdam de 1997 que ao modificar o Tratado de Roma de 1957, constitutivo da Comunidade Europea, inclúe unha referencia específica á igualdade entre o home e a muller como misión da Comunidade e incorpora o obxectivo de eliminar as desigualdades entre o home e a muller e promover a súa igualdade, que deberá inspirar todas as accións e políticas comunitarias.

Tamén hai que destacar que a Carta de Dereitos Fundamentais da Unión Europea establece tanto o principio de igualdade ante a lei como a prohibición de discriminación e contén un artigo específico, o 23, dedicado á igualdade entre mulleres e homes e ás accións positivas como medidas compatibles coa igualdade de trato. Así mesmo, aprobáronse normas comunitarias específicas sobre a materia.

No plano dos instrumentos programáticos, e no marco da Unión Europea, fai falta referirse en primeiro lugar ao Compromiso estratéxico para a igualdade entre mulleres e homes 2016-2019, un documento co que a Comisión Europea pretende redobrar os esforzos en todos os niveis, tanto europeo como nacional,

rexional e local, e que programa unha serie de accións no marco das cinco áreas prioritarias consideradas xa na Estratexia para a igualdade entre mulleres e homes 2010-2015. A través deste documento estratéxico, a Comisión Europea reafirmou o seu compromiso de continuar o traballo para promover a igualdade entre homes e mulleres, centrando a súa política a este respecto nas cinco áreas temáticas prioritarias existentes:

- Aumentar a participación da muller no mercado laboral e promoción de igual independencia económica de mulleres e homes.
- Reducir as disparidades entre sexos existentes nas retribucións, os ingresos e as pensións, para así combater a pobreza entre as mulleres.
- Promover a igualdade entre mulleres e homes na toma de decisións.
- Combater a violencia sexista e protexer e apoiar ás vítimas.
- Promover a igualdade entre mulleres e homes e os dereitos das mulleres en todo o mundo.

En todas as áreas prioritarias prestarase atención ao papel dos homes, á eliminación dos estereotipos e á promoción de roles non discriminatorios en función do sexo. Ademais, dedicarase especial atención ás necesidades específicas de grupos desfavorecidos, como as persoas soas con fillos e fillas, as mulleres maiores, as mulleres xitanas e as mulleres con discapacidade.

### 3. NORMATIVA ESTATAL

O artigo 14 da Constitución Española, establece a igualdade ante a lei, sen que poida prevalecer discriminación algunha por razón de sexo. Ademais diso, o artigo 9.2 establece a obrigação dos poderes públicos de promover as condicións para que a liberdade e a igualdade do individuo e dos grupos en que se integra sexan reais e efectivas.

A Lei Orgánica 3/2007, do 22 de marzo, para a igualdade efectiva de mulleres e homes, na súa exposición de motivos recoñece que o pleno recoñecemento da igualdade formal ante a lei, aínda comportando, sen dúbida, un paso decisivo, resultou ser insuficiente. A violencia de xénero, a discriminación salarial, a discriminación nas pensións de viuvez, o maior desemprego feminino, a aínda escasa presenza das mulleres en postos de responsabilidade política, social, cultural e económica, ou os problemas de conciliación entre a vida persoal, laboral e familiar mostran como a igualdade plena, efectiva, entre mulleres e homes, aquela perfecta igualdade que non admitise poder nin privilexio para uns nin incapacidade para outros, en palabras escritas por John Stuart Mill hai case 140 anos, é aínda hoxe unha tarefa pendente que precisa de novos instrumentos xurídicos. Así, no seu artigo primeiro establece o obxecto da devandita lei : facer efectivo o dereito de igualdade de trato e de oportunidades entre mulleres e homes, en particular mediante a eliminación da discriminación da muller, sexa cal for a súa circunstancia ou condición, en calquera dos ámbitos da vida e, singularmente, nas esferas política, civil, laboral, económica, social e cultural para, no desenvolvemento dos artigos 9.2 e 14 da Constitución, alcanzar unha sociedade máis democrática, máis xusta e máis solidaria. A estes efectos, a Lei establece principios de actuación dos Poderes Públicos, regula dereitos e deberes das persoas físicas e xurídicas, tanto públicas como privadas, e prevé medidas destinadas a eliminar e corrixir nos sectores público e privado, toda forma de discriminación por razón de sexo.



No ámbito estatal, o instrumento de planificación máis recente é o Plan Estratégico de Igualdade de Oportunidades (PEIO) , un plan que pretendía adaptarse ás necesidades actuais e que reforzou o seu carácter estratéxico. Mediante este instrumento o Goberno de España definiu, naqueles ámbitos que son competencia do Estado, os obxectivos e medidas prioritarias para eliminar calquera discriminación por razón de sexo que poida persistir e para alcanzar a igualdade de oportunidades entre mulleres e homes.

O PEIO toma en consideración a Estratexia para a Igualdade entre Mulleres e Homes 2010-2015 da Unión Europea e a Estratexia Europa 2020, esta última, enfocada a avanzar cara a unha economía máis forte, baseada nun crecemento intelixente, sustentable e integrador. Ademais, integra as liñas establecidas no segundo Pacto Europeo pola Igualdade de Xénero (2011-2020), no que se insta aos Estados membros e á Unión Europea a adoptar medidas para pechar as fendas de xénero no emprego, promover unha mellor conciliación da vida laboral e a vida privada para mulleres e homes ao longo de toda a súa vida, e combater todas as formas de violencia contra as mulleres. O plan estatal responde, en particular, a tres obxectivos estratéxicos de carácter prioritario:

- 1) Reducir as desigualdades que aínda existen no ámbito do emprego e a economía, con especial incidencia nas desigualdades retributivas.
- 2) Apoiar a conciliación e corresponsabilidade da vida persoal, familiar e laboral.
- 3) Erradicar a violencia que sofren as mulleres polo feito de selo.

A estes súmanse outros tres:

- 4) Mellorar a participación das mulleres nos ámbitos político, económico e social.
- 5) Impulsar a igualdade de oportunidades entre mulleres e homes a través do sistema educativo.
- 6) Integrar plenamente o principio de igualdade de trato e de oportunidades en todas as políticas e accións do Goberno.

É necesario mencionar o vixente Plan para a promoción das mulleres do medio rural (2015-2018), co que se pretende dar resposta a un dos obxectivos enunciados no PEIO: promover o desenvolvemento das mulleres nos ámbitos rural e pesqueiro. A través deste instrumento quere prestarse especial atención ás mulleres do medio rural como elementos clave no desenvolvemento equilibrado e sustentable do territorio, mellorando as súas condicións de vida e traballo e contribuíndo a derrubar os obstáculos que limitan o desenvolvemento das súas expectativas laborais, sociais e económicas. Para iso o plan contempla un total de sete eixes de actuación, a través dos que se busca, entre outros obxectivos, facer visible o papel das mulleres no medio rural; superar a fenda de xénero en materia de emprego e emprendemento; facilitar a conciliación e a corresponsabilidade; promover o asociacionismo así como a incorporación das mulleres aos órganos de decisión e participación do medio rural.

En materia de abordaxe da violencia de xénero hai que aludir á Estratexia Nacional para a erradicación da violencia contra a muller 2013-2016 e o recente “Pacto de Estado contra a violencia de xénero”, instrumento co que se pretendeu dotar de coherencia ás medidas dirixidas a avanzar na eliminación da

violencia contra a muller en xeral e da de xénero en particular (nos termos do artigo 1 da Lei Orgánica de Medidas de Protección Integral contra a Violencia de Xénero 1/2004, do 28 de decembro).

Estruturada en catro obxectivos xerais e tres eixes transversais, esta estratexia recolle medidas que cumpren con tres finalidades: a sensibilización, a prevención e a detección. O seu contido inclúe tamén accións que buscan dar a mellor resposta institucional -asistencial, de protección e de apoio- ás mulleres que sufriron violencia de xénero, logrando a máxima personalización, incidindo na atención aos e ás menores e ás mulleres especialmente vulnerables, mellorando a formación de axentes, aumentando a avaliación das políticas públicas e do coñecemento sobre a violencia contra as mulleres, facendo visible as distintas formas de violencia e maximizando o traballo en rede.

#### 4. MARCO AUTONÓMICO:

- **Decreto legislativo 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.**
- **Lei 11/2007, do 27 de xullo, galega para a prevención e o tratamento integral da violencia.**
- **Lei 12/2016 de 22 de xullo.**

No ámbito da planificación estratéxica para Galicia para os próximos anos, ademais da vixencia de plans sectoriais que incorporan a perspectiva de xénero e o principio de igualdade de oportunidades entre mulleres e homes, é necesario facer mención especial ao Plan Estratéxico de Galicia 2015-2020 (PEG). Un plan que ten como obxectivo xeneral “ *impulsar o crecemento económico de Galicia partindo dun modelo baseado na innovación e no capital humano, que colabore para conseguir unha Galicia moderna e cohesionada social e territorialmente e que permita diminuír o desemprego, aumentar a produtividade e a renda dos galegos e das galegas colaborando para retomar a senda do crecemento demográfico*”.

10

Todo o plan constrúese coa finalidade de avanzar en catro obxectivos transversais que abarcan a todos os eixos de actuación, a saber:

- Colaborar para cambiar a actual dinámica demográfica.
- Cohesión territorial e fixación da poboación no medio rural.
- Fomento do emprendemento e internacionalización en todos os campos.

- Impulso da cultura da innovación.

Ademais, a promoción da igualdade entre mulleres e homes e a non discriminación constitúe un obxectivo horizontal do PEG, de maneira que a Administración autonómica velará porque se teñan en conta e se promova a igualdade entre homes e mulleres e a integración da perspectiva de xénero nas sucesivas fases do ciclo de vida do plan: execución, seguimento e avaliación, ámbitos nos que participará o órgano competente en materia de igualdade da Xunta de Galicia, que velará polo cumprimento do enfoque en clave de xénero en todas as fases do plan.

O PEG alíñase co principio de transversalidade da perspectiva de xénero, xa que ten entre os seus fins o de impulsar e fortalecer a consideración da igualdade de xénero como un elemento transversal en todas as políticas e accións da Administración pública galega e, por tanto, non abordar este tema unicamente baixo un enfoque de accións directas e específicas a favor das mulleres.

Doutra banda, o PEG 2015-2020 identifica -dentro do diagnóstico da situación socioeconómica realizado- as necesidades relacionadas coas fendas de xénero existentes nos distintos ámbitos. Para reducilas, definíronse unha serie de obxectivos estratéxicos e prioridades de actuación que contribúen, a través de accións específicas, a esta finalidade.

Aínda que a igualdade de xénero, como principio horizontal impregna todos os eixes e obxectivos de actuación do PEG, desde unha perspectiva das actuacións máis directamente relacionadas coa igualdade entre mulleres e homes condénsanse no eixe prioritario 2, “Benestar das persoas e familias e cohesión social”, dúas prioridades de actuación que recollen os obxectivos estratéxicos de:

- Mellorar a conciliación da vida familiar e laboral e promover a corresponsabilidade entre mulleres e homes para contribuír a alcanzar o principio de igualdade por razón de xénero.
- Impulsar a igualdade de oportunidades por razón de xénero, a inclusión e mellora social, o acceso á actividade e ao emprego das mulleres
- Reducir a violencia de xénero articulando unha resposta global e coordinada en calquera das súas modalidades e consecuencias.

A refundición das disposicións legais vixentes en materia de igualdade ten como obxecto directo a regulación en materia de igualdade e que, coa aprobación do **Decreto lexislativo 2/2015, do 12 de febreiro, polo que se aproba o texto refundido das disposicións legais da Comunidade Autónoma de Galicia en materia de igualdade**, quedan expresamente derogadas. Estas normas son:

- A Lei 7/2004, do 16 de xullo, galega para a igualdade de mulleres e homes.
- A Lei 2/2007, do 28 de marzo, do traballo en igualdade das mulleres de Galicia.

- A Lei 7/2010, do 15 de outubro, pola que se suprime o organismo autónomo Servizo Galego de Promoción da Igualdade do Home e da Muller e modifícanse determinados artigos da Lei 2/2007, do 28 de marzo, do traballo en igualdade das mulleres de Galicia.

Permanece vixente a **Lei 11/2007, do 27 de xullo, galega para a prevención e o tratamento integral da violencia**, aínda que o citado Decreto legislativo 2/2015 derroga tamén expresamente as disposicións adicionais quinta e sétima da devandita lei, relativas ao Consello Galego das Mulleres e á Comisión Interdepartamental da Igualdade, que se integran no novo texto.

**O texto refundido estrutúrase en cinco títulos, sete disposicións adicionais, unha última e un anexo.** O título preliminar recolle as disposicións xerais; o título primeiro regula a integración transversal do principio de igualdade nas actuacións da Xunta de Galicia e do seu sector público; o título segundo trata sobre as condicións de emprego en igualdade na Administración pública galega; o título terceiro regula as previsións sobre igualdade nas empresas e o título cuarto trata do apoio á conciliación e á corresponsabilidade.

## **1.2 MARCO CONCEPTUAL**

Documentos de referencia empregados para a planificación das políticas de igualdade. A UE traballa dende distintos elementos estruturais:

- Elabórase dende 2001 cada ano un informe “**Igualdad entre hombres y mujeres**” onde se informa dos logros conseguidos en materia de igualdade entre mulleres e homes nos Estados membros e presenta futuros retos, prioridades e orientacións estratéxicas.

- **Dictamen del Comité Económico y Social 2006/c 24/18: “las mujeres y la pobreza en la Unión Europea”**
- **Reglamento (CE) 1698/2005 del Consejo de 20 de septiembre**, regula a “**Política Comunitaria de Desarrollo Rural**” fai referencia á necesidade de fomenta-la igualdade de xénero e o desenvolvemento sostible, así como facer transversal o enfoque de xénero.
- **Informe (2007/2117 (INI)) sobre la situación de la mujer en las zonas rurales de la Unión Europea.**
- **Plan de trabajo para la Igualdad entre las mujeres y los hombres** : consta de 6 áreas prioritarias e con obxectivos e accións clave , as 6 áreas prioritarias son:
  - A mesma independencia económica para homes e mulleres.
  - A conciliación da vida privada e a actividade profesional.
  - A mesma representación na toma de decisións.
  - A erradicación de todas as formas de violencia de xénero.
  - A eliminación dos estereotipos sexistas.
  - A promoción da igualdade de xénero na política exterior e de desenvolvemento.

### **1.3 PRINCIPIOS INSPIRADORES**

Os principios inspiradores do II Plan para a Igualdade son os piares sobre os que se asentan as medidas transversais de liñas estratéxicas e dos programas executivos de acción.

- **Igualdade:** É un principio de xustiza social, un dereito humano universal, que posúe un valor en si mesma. O principio de igualdade supón conceder o mesmo rango aos comportamentos, aspiracións e necesidades de mulleres e homes recoñecendo a diversidade cultural.

- **Non discriminación:** na actualidade a realidade normativa non permite que se dean situacións de discriminación, as leis vixían que non se produzan discriminacións directas, pero no día a día son numerosas as situacións de discriminacións indirectas polo que é necesario desenvolver accións reparadoras que melloren a situación e posición actual das mulleres no seu conxunto e das mulleres en risco de sufrir discriminación múltiple en particular.
- **Sustentabilidade social:** As sociedades desequilibradas dende o punto de vista de xénero, son sociedades máis vulnerables no seu desenvolvemento, por este motivo garantir a igualdade de oportunidades entre mulleres e homes supón xerar valor competitivo territorial sustentado en factores sociais, económicos e medio ambientais.

#### **1.4 DIRECTRICES ESTRATÉXICAS**

- **Transversalidade de xénero:** A incorporación da transversalidade de xénero nas políticas públicas refírese ao *“proceso de examinar as implicacións para as mulleres e homes de calquera tipo de acción pública planificada, incluíndo a lexislación, as políticas ou os programas, en calquera área. Asemade é unha ferramenta para facer dos intereses e necesidades de homes e mulleres unha necesidade integrada no deseño, implementación, e avaliación de políticas e programas en todos*

*os ámbitos políticos, sociais e económicos. O obxectivo final, é lograr a igualdade entre os xéneros”( Naciones Unidas 1997).*

Trátase dunha estratexia de acción que defende a integración da óptica de xénero de maneira gradual e constante en todos os niveis das políticas públicas, para que teñan un impacto real na sociedade. Hai unha serie de factores que favorecen o desenvolvemento das políticas públicas transversais para a igualdade: compromiso político, coñecemento técnico, mecanismos de coordinación, participación activa e compromiso da cidadanía.

- **Transformación social:** Para conseguir a igualdade entre mulleres e homes é imprescindible unha transformación social profunda que facilite unhas relacións de xénero igualitarias baseadas no respecto mutuo, e afastadas das estruturas ancoradas no patriarcado.
- **Empoderamento das mulleres:** O empoderamento das mulleres fai referencia tanto á posición destas nas esferas de relevancia e nos postos de poder e toma de decisións como á revalorización das achegas das mulleres e do movemento feminista nos ámbitos económico, social, político e cultural. Este concepto está vinculado coa autonomía persoal e coa toma de decisións e para que sexa efectivo, ha de ser asumido pola cidadanía na súa totalidade, falar de empoderamento das mulleres, require falar de corresponsabilidade por parte de homes e mulleres.
- **Goberno para a Igualdade:** Trátase de incidir na toma de decisións cuxa implementación ten un gran impacto sobre mulleres e homes e determina a maneira en que se xestionan os recursos para a cidadanía e se esta xestión ten en conta os intereses de homes e mulleres. Son procesos inclusivos de goberno que facilitan a participación equilibrada de homes e mulleres, o que leva combater activamente as desigualdades de xénero, ter en conta á poboación feminina na toma de decisións, transformar e promover cambios na mentalidade colectiva. Falar de goberno para a igualdade significa falar de eficiencia e de eficacia para obter resultados, implica ter en consideración estes factores: o público e o privado en relación co masculino e o feminino, o empoderamento feminino, o desenvolvemento das capacidades humanas baseado nos dereitos e a transversalidade de xénero.

## 2 . LIÑAS ESTRATÉXICAS E PROGRAMAS EXECUTIVOS DE ACCIÓN

- Transversalidade de xénero (modelo social corresponsable)
- Desenvolvemento do municipio en igualdade (emprego e economía)
- Dereitos para a igualdade (prevención da violencia de xénero e atención ás vítimas)
- Empoderamento (empoderamento e liderado)

## **2.1. PROGRAMAS EXECUTIVOS DE ACCIÓN**

ÁREAS E EIXES DO II PLAN DE IGUALDADE DE OPORTUNIDADES DE DEREITOS E DEBERES ENTRE MULLERES E HOMES DO CONCELLO DE VEDRA

O II Plan de Igualdade do Concello de Vedra, estrutúrase en sete áreas, que á súa vez están integradas en catro eixes transversais, co fin de que todas as dimensións da igualdade de oportunidades teñan cabida dentro do Plan.

As áreas serán:

**I. ÁREA DE ACCIÓN LOCAL.**

**II. ÁREA DE CULTURA, EDUCACIÓN, MEDIOS DE COMUNICACIÓN, LECER E DEPORTE.**

**III. ÁREA DE FORMACIÓN, EMPREGO E ECONOMÍA.**

**IV. ÁREA DE SERVIZOS SOCIAIS, FAMILIA, CONCILIACIÓN, PREVENCIÓN E ELIMINACIÓN DA VIOLENCIA, E INCLUSIÓN SOCIAL.**

**V. ÁREA DE PARTICIPACIÓN, COOPERACIÓN E ASOCIACIONISMO.**

**VI. ÁREA DE PROMOCIÓN DA SAÚDE, BENESTAR E CALIDADE DE VIDA.**

**VII. ÁREA DE MEDIO AMBIENTE E URBANISMO.**

Os eixes serán:

1. Transversalidade de xénero:

A transversalidade alude á necesidade de que os poderes públicos se impliquen de forma integral para incorporar a dimensión de xénero en todas as súas actuacións. Supón considerar de forma sistemática en calquera intervención pública as diferentes condicións, necesidades e situacións de partida tanto de mulleres como de homes, así como o distinto impacto que esas actuacións terían sobre ambos sexos.



Para iso, hai que reestruturar os sistemas de toma de decisións e definir novos procedementos políticos e técnicos nas institucións.

## 2. Desenvolvemento do Concello en igualdade.

Para conseguir un adecuado desenvolvemento do noso municipio debemos seguir implantando un proceso de participación cidadá equilibrada en todos os espazos públicos e privados. Para iso, faise necesaria a implicación de todos e todas, das asociacións de calquera ámbito, das Ong, das institucións, etcétera, para que o obxectivo da igualdade de oportunidades guíe os fins da sociedade.

## 3. Dereitos para a igualdade.

Nos últimos anos houbo un recoñecemento dos dereitos das mulleres, sobre todo a nivel legal. Por iso, faise necesario tanto garantir o seu exercicio como que a cidadanía tome conciencia dos seus dereitos individuais, que poden exercer en todos os ámbitos: o mercado de traballo, a política, a vida social e privada, e que poden gozar deles exercendo a súa cidadanía libremente.

## 4. Empoderamento:

O concepto de empoderamento das mulleres ten o sentido de valorar e fortalecer as formas de facer, de exercer o poder e de relacionarse, cunha dobre vertente. Por unha banda, refírese á capacidade das mulleres para acceder aos postos de decisión e, por outra, á revalorización das achegas das mulleres en todas ás esferas da vida pública e privada.

<b>EIXE TRANSVERSAL DE XÉNERO</b>	<b>EIXE DESENVOLVEMENTO DO CONCELLO EN IGUALDADE</b>	<b>EIXE PARA A IGUALDADE</b>	<b>DEREITOS</b>	<b>EIXE EMPODERAMENTO</b>
---------------------------------------	--	--------------------------------------	-----------------	-------------------------------

<b>ÁREA DE ACCIÓN LOCAL</b>	<b>OBXECTIVO ESTRATÉGICO 1</b> Incorporar o enfoque de xénero nas políticas e accións dos departamentos municipais	<b>OBXECTIVO ESTRATÉGICO 2</b> Promover que as entidades que desenvolvan relacións xurídicas co Concello aseguren a promoción da igualdade de oportunidades entre homes e mulleres	<b>OBXECTIVO ESTRATÉGICO 3</b> Promover a igualdade de oportunidades dentro do Concello	<b>OBXECTIVO ESTRATÉGICO 4</b> Xerar as condicións que permitan ás mulleres acceder a postos de responsabilidade e de toma de decisións en igualdade de condicións que os homes
<b>ÁREA DE EDUCACIÓN, CULTURA MEDIOS DE COMUNICACIÓN LECER E DEPORTE</b>	<b>OBXECTIVO ESTRATÉGICO 1</b> Incorporar a perspectiva de xénero en todos os recursos educativos e culturais do municipio	<b>OBXECTIVO ESTRATÉGICO 2</b> Promover o avance dos valores igualitarios en todas as formas de educación e fomentar a igualdade a través da cultura	<b>OBXECTIVO ESTRATÉGICO 3</b> Difundir e informar á comunidade educativa sobre dereitos, recursos e boas prácticas relacionadas coa educación en igualdade	<b>OBXECTIVO ESTRATÉGICO 4</b> Valorar e fortalecer as achegas das mulleres dentro do ámbito cultural e educativo
<b>ÁREA DE FORMACIÓN EMPREGO E ECONOMÍA</b>	<b>OBXECTIVO ESTRATÉGICO 1</b> Integrar a perspectiva de xénero en todos os recursos municipais que traballan a formación e o emprego	<b>OBXECTIVO ESTRATÉGICO 2</b> Adoptar medidas que impulsen a integración laboral das mulleres, e fomentar unha cultura laboral máis igualitaria.	<b>OBXECTIVO ESTRATÉGICO 3</b> Garantir a información e sensibilización que permita implantar as políticas de igualdade no ámbito laboral do municipio	<b>OBXECTIVO ESTRATÉGICO 4</b> Aumentar e mellorar a presenza e participación das mulleres no mercado de traballo
<b>ÁREA DE SERVIZOS SOCIAIS, FAMILIA, CONCILIACIÓN, PREVENCIÓN E ELIMINACIÓN DA VIOLENCIA E INCLUSIÓN</b>	<b>OBXECTIVO ESTRATÉGICO 1</b> Garantir as condicións internas necesarias para loitar contra a violencia de xénero no Concello	<b>OBXECTIVO ESTRATÉGICO 2</b> Favorecer a prevención e potenciar a investigación en materia de violencia contra as mulleres	<b>OBXECTIVO ESTRATÉGICO 3</b> Garantir a atención integral e o acceso á información e asesoramento sobre recursos específicos para o tratamento da violencia	<b>OBXECTIVO ESTRATÉGICO 4</b> Facilitar a autonomía e a seguridade das mulleres vítimas de violencia de xénero

<b>ÁREA DE PARTICIPACIÓN E COOPERACIÓN E ASOCIACIONISMO</b>	<b>OBXECTIVO ESTRATÉXICO 1</b> Impulsar a perspectiva de xénero nas estruturas participativas nas que está presente o Concello	<b>OBXECTIVO ESTRATÉXICO 2</b> Fomentar a participación e cooperación coas asociacións e outros axentes sociais para o desenvolvemento do principio de igualdade entre homes e mulleres	<b>OBXECTIVO ESTRATÉXICO 3</b> Difundir a lexislación relacionada coa Igualdade e promover a súa aplicación en todos os sectores do noso concello	<b>OBXECTIVO ESTRATÉXICO 4</b> Elevar a presenza e participación das mulleres nos ámbitos de poder e toma de decisións das organizacións e fortalecer o asociacionismo de xénero
<b>ÁREA DE PROMOCIÓN SAÚDE, BENESTAR E CALIDADE DE VIDA</b>	<b>OBXECTIVO ESTRATÉXICO 1</b> Incorporar a perspectiva de xénero nos recursos e programas municipais relacionados coa saúde, o lecer e o deporte	<b>OBXECTIVO ESTRATÉXICO 2</b> Potenciar medidas de saúde integral tendo en conta a perspectiva de xénero	<b>OBXECTIVO ESTRATÉXICO 3</b> Difundir información relativa á saúde, a sexualidade e a calidade de vida das mulleres	<b>OBXECTIVO ESTRATÉXICO 4</b> Facer visible a presenza de mulleres nos procesos de toma de decisións vinculados á saúde, o lecer e o deporte
<b>ÁREA DE MEDIOAMBIENTE E URBANISMO</b>	<b>OBXECTIVO ESTRATÉXICO 1</b> Introducir a perspectiva de xénero nas políticas relacionadas con urbanismo, vivenda, consumo, medio ambiente, mobilidade, seguridade cidadá.	<b>OBXECTIVO ESTRATÉXICO 2</b> Promover o desenvolvemento dunha convivencia igualitaria e con perspectiva de xénero	<b>OBXECTIVO ESTRATÉXICO 3</b> Promover o acceso das mulleres aos bens e servizos en condicións de igualdade.	<b>OBXECTIVO ESTRATÉXICO 4</b> Incrementar a presenza das mulleres en todas aquelas políticas relativas ao deseño do Concello.
<b>Obxectivo transversal</b>	<b><i>Impulsar medidas para promover a conciliación da vida persoal, familiar e laboral no municipio</i></b>			

**OBXECTIVO ESTRATÉXICO 1 (EIXE TRANSVERSAL DE XÉNERO): Incorporar o enfoque de xénero nas políticas e accións dos departamentos municipais**

*MEDIDAS:*

1. Crear a Comisión Asesora Técnica Transversal de Xénero.
2. Realizar formación en Igualdade e perspectiva de xénero dirixida ao persoal municipal e aos cargos políticos.
3. Introducir un módulo de Igualdade en todos os cursos de formación continua do Concello.
4. Elaborar informes de impacto de xénero que nos permitan coñecer a situación real da muller naquelas medidas de relevancia adoptadas polo Concello.
5. Incluír requisitos e criterios de igualdade nas normativas de subvencións elaboradas polo Concello.
6. Participar activamente en redes con outros Concellos e Entidades para intercambiar experiencias que favorezan a Igualdade na xestión municipal.
7. Revisar que a linguaxe das publicacións e todos os documentos administrativos do Concello sexa non sexista.

*ÁREAS RESPONSABLES:*

1. Alcaldía.
2. Muller.
3. Persoal. Delegados/as sindicais do persoal e mesa negociadora.
4. Muller. Comisión asesora técnica transversal de xénero.
5. Área municipal encargada de cada subvención.
6. Alcaldía. Muller.
7. Muller. Secretaría.

*ÁREAS/ORGANISMOS IMPLICADOS:*

1. Resto de áreas municipais.
2. Muller. Resto de áreas municipais.
3. Resto de áreas municipais.
4. Muller.
5. Resto de Áreas Municipais.
6. Muller. Servizos Sociais. Alcaldía.
7. Resto de áreas municipais. Secretaría.
- 8.

#### *INDICADORES ORIENTATIVOS DE AVALIACIÓN:*

1. Existencia da Comisión. Número de reunións da Comisión.
2. Número de accións formativas realizadas. Número de participantes por sexo. Grao de aceptación Valoración.
3. Número de cursos. Número de participantes por sexo. Valoración.
4. Número de informes de impacto de xénero. Elementos diferenciados que provocan os informes.
5. Convocatorias nas que se incluíu perspectiva de xénero, en termos absolutos e en termos relativos.
6. Número de reunións. Número actuacións e de intercambios
7. Número de documentos revisados. Porcentaxe de documentos revisados.

**OBXECTIVO ESTRATÉGICO 2( EIXE DESENVOLVEMENTO DO MUNICIPIO) : Promover que as entidades que desenvolvan relacións xurídicas co Concello aseguren a promoción da igualdade de oportunidades entre homes e mulleres.**

#### *MEDIDAS:*

1. Realizar aquelas recomendacións de xénero en cada contrato significativo que se vaia asinar por parte do Concello, analizando as implicacións de xénero e as oportunidades que ofrece devandito contrato para a promoción da igualdade de oportunidades entre homes e mulleres.
2. Incluír criterios de igualdade nos pregos de prescricións técnicas para realización de estudos, publicidade ou calquera produto realizado por terceiros, que garanta o cumprimento do principio de igualdade de oportunidades entre mulleres e homes.

#### *ÁREAS RESPONSABLES:*

1. Alcaldía. Contratación.
2. Compras e contratación.

#### *ÁREAS/ORGANISMOS IMPLICADOS:*

1. Alcaldía. Muller.
2. Resto de áreas municipais.

#### *INDICADORES ORIENTATIVOS DE AVALIACIÓN:*

1. Número de contratos que tiveron en conta a igualdade. Porcentaxe en relación co total de contratos.
2. Número de pregos nos que se incluíu perspectiva de xénero.

**OBXECTIVO ESTRATÉXICO 3 ( EIXE DEREITOS PARA A IGUALDADE) : Promover a igualdade de oportunidades dentro do Concello.**

*MEDIDAS:*

1. Garantir un servizo técnico de igualdade municipal.
2. Desenvolver na páxina web municipal un área específica de Muller.
3. Incluír nos temarios de oposicións temas relacionados coa igualdade e o xénero.
4. Difundir os obxectivos, contidos e avaliación do II Plan de Igualdade entre o persoal municipal e entidades sociais do concello.
5. Planificar e implantar un Sistema de seguimento anual e avaliación do II Plan de Igualdade.

*ÁREAS RESPONSABLES:*

1. Alcaldía. Muller.
2. Muller.
3. Persoal.
4. Muller.
5. Comisión asesora técnica transversal de xénero.

*ÁREAS/ORGANISMOS IMPLICADOS:*

1. Muller.
2. Muller.
3. Muller.
4. Resto de áreas municipais.
5. Resto de áreas municipais.

*INDICADORES ORIENTATIVOS DE AVALIACIÓN:*

1. Existencia do servizo.
2. Existencia da área de contidos de muller da páxina web. Número de visitas á páxina web.
3. Número de bases publicadas que inclúen perspectiva de xénero. Porcentaxe sobre o total de bases publicadas.
4. Número de extractos difundidos. Grao de difusión.
5. Existencia do sistema de avaliación.

**OBXECTIVO ESTRATÉXICO 4 ( EIXE EMPODERAMENTO) :Xerar as condicións que permitan ás mulleres acceder a postos de responsabilidade e de toma de decisións en igualdade de condicións que os homes.**

**MEDIDAS:**

1. Fomentar a participación das mulleres na actividade política a fin de mellorar a representación feminina que establece a Lei Orgánica 3/2007.
2. Establecer criterios para fomentar a participación das mulleres nos postos de responsabilidade e nos postos onde se atopan representadas.

**ÁREAS RESPONSABLES:**

1. Alcaldía. Corporación municipal.
2. Alcaldía. Persoal.

23

**ÁREAS/ORGANISMOS IMPLICADOS:**

1. Corporación municipal. Grupos políticos.
2. Alcaldía. Xunta de Goberno.

**INDICADORES ORIENTATIVOS DE AVALIACIÓN:**

1. Número de concelleiros e concelleiras. Porcentaxe do Pleno e porcentaxe por grupos políticos.
2. Número e porcentaxe de responsables ou coordinadoras por áreas do concello.

**ÁREA DE EDUCACIÓN, CULTURA MEDIOS DE COMUNICACIÓN LECER E DEPORTE**

**OBXECTIVOS ESTRATÉXICOS**

**OBXECTIVO ESTRATÉXICO 1 (EIXE TRANSVERSALDE XÉNERO): Incorporar a perspectiva de xénero en todos os recursos educativos e culturais do Concello de Vedra**

**MEDIDAS:**

1. Apoiar e/ou subvencionar a realización de actividades extraescolares que promovan a igualdade e propoñer recomendacións pedagóxicas non sexistas e inclusivas de ambos os sexos.
2. Recompilar e difundir a través da biblioteca municipal e axencia de lectura unha colección de material non sexista e/ou que promova a igualdade, colocándoa nun lugar destacado.
3. Organizar contacontos, xogos, teatro, concursos e outras actividades lúdicas dirixidas a nenos/as e mozos/as do concello, con contidos que promovan a igualdade entre ambos sexos.
4. Impartir charlas de coeducación onde se implique a toda a comunidade educativa da Escola Infantil Municipal.
5. Incluír un módulo de Igualdade na formación para os/as monitores/as de Escolas de Verán.
6. Fomentar a colaboración entre entidades culturais municipais para dar maior difusión á cultura creada por mulleres e facer visible o seu labor cultural e educativo.

**ÁREAS RESPONSABLES:**

1. Educación, Muller.
2. Educación, Muller.
3. Educación e Cultura, Mocidade, Escola Infantil, Biblioteca, Ludoteca.
4. Educación, Muller.
5. Emprego e formación.
6. Educación e Cultura.

**ÁREAS/ORGANISMOS IMPLICADOS:**

1. ANPAS, Empresas e Asociacións de lecer, culturais e deportivas.
2. Biblioteca, axencia de lectura e Ludoteca.
3. Muller, Centros de Educación primaria e secundaria.
4. Escola Infantil, Escola de familias.
5. Muller.
6. Museo Casa das Artes, Muller.

**INDICADORES ORIENTATIVOS DE AVALIACIÓN:**

1. Número de actividades realizadas, número de entidades que participan, número de subvenciones concedidas, número de participantes por sexo.
2. Número de exemplares, número de préstamos.
3. Número de participantes por sexo e idade, número e tipo de actividades realizadas.
4. Número de charlas impartidas, número de participantes por sexo.
5. Número de persoas formadas por sexo.
6. Número de actos.



**OBXECTIVO ESTRATÉXICO 2 ( EIXE DESENVOLVEMENTO DO CONCELLO) : Promover o avance dos valores igualitarios en todas as formas de educación e fomentar a igualdade a través da cultura.**

**MEDIDAS:**

1. Desenvolver un programa anual para o fomento da igualdade de oportunidades dirixido ao alumnado, profesorado e AMPA do Centro de Educación Secundaria do Concello de Vedra.
2. Desenvolver programas para o fomento da igualdade de oportunidades nos Centros de Educación Infantil e Primaria do Concello de Vedra.
3. Apoiar técnica e economicamente a realización doutros proxectos que pretendan educar para a igualdade, incluíndo grupos informais.
4. Desenvolver campañas de sensibilización sobre: xoguetes non sexistas, igualdade no deporte, elección profesional non sexista, corresponsabilidade familiar, entre outras.
5. Realizar un Ciclo de Cinema Muller anual.
6. Dar a coñecer manifestacións culturais de mulleres pertencentes a outras culturas.
7. Fomentar a produción cultural e artística das mulleres do Concello de Vedra para que se faga visible a súa obra a través de convocatorias de subvencións, concursos, etc.
8. Crear un premio ao labor investigador de mulleres en distintos campos, a través dunha convocatoria específica.

**ÁREAS RESPONSABLES:**

1. Muller.
2. Muller, Educación.
3. Muller, Mocidade.
4. Conxuga, Mocidade. Educación.
5. Muller.
6. Muller, Entidades sociais.
7. Muller, Entidades sociais.
8. Muller.

**ÁREAS/ORGANISMOS IMPLICADOS:**

1. Instituto de Secundaria.
2. Centros Escolares, Escola Infantil, CRA Vedra-Boqueixón.

3. Entidades sociais.
4. Entidades/Concello.
5. Asociacións.
6. Muller, Entidades.
7. Cultura.
8. Cultura, Outros.

*INDICADORES ORIENTATIVOS DE AVALIACIÓN:*

1. Número de participantes por sexo, Valoración de participantes.
2. Número de Centros, número de participantes por sexo, Valoración de participantes.
3. Número de proxectos, número de participantes por sexo.
4. Número de campañas.
5. Número de proxeccións, número de espectadores/as por sexo.
6. Número de actividades, nivel de asistencia por sexo.
7. Número de actividades, nivel de asistencia por sexo.
8. Número de traballos presentados.

**OBXECTIVO ESTRATÉXICO 3 ( EIXE DEREITOS PARA A IGUALDADE) : Difundir e informar á comunidade educativa sobre dereitos, recursos e boas prácticas relacionadas coa educación en igualdade**

*MEDIDAS:*

1. Ofrecer ao profesorado un taller ante a igualdade de oportunidades no sistema educativo.

2. Elaborar unha guía de actividades e boas prácticas que fomenten a igualdade entre nenos e nenas e difundila nos Centros Escolares.
3. Organizar unha xornada de coeducación.
4. Realizar enquisas sobre igualdade nos centros educativos.

*ÁREAS RESPONSABLES:*

1. Muller
2. Muller
3. Muller
4. Muller.

*ÁREAS/ORGANISMOS IMPLICADOS:*

1. Muller.
2. Centros Escolares.
3. Educación.
4. Muller.

*INDICADORES ORIENTATIVOS DE AVALIACIÓN:*

1. Número de alumnos/as por sexo.
2. Número de exemplares editados, número exemplares difundidos.
3. Número de participantes por sexo.
4. Resultados das enquisas.

**OBXECTIVO ESTRATÉXICO 4( EIXE EMPODERAMENTO) : Valorar e fortalecer as achegas das mulleres dentro do ámbito cultural e educativo.**

*MEDIDAS:*

1. Continuar realizando cursos de educación de mulleres adultas.
2. Organizar exposicións para resaltar as achegas das mulleres na historia, ciencia, música e outras artes

3. Organizar anualmente un ciclo de conferencias para facer visibles as achegas das mulleres á historia e á cultura.

**ÁREAS RESPONSABLES:**

1. Muller.
2. Entidades sociais/Concello.
3. Muller.

**ÁREAS/ORGANISMOS IMPLICADOS:**

1. Cultura/Muller.
2. Cultura/Muller.
3. Cultura/Muller.

**INDICADORES ORIENTATIVOS DE AVALIACIÓN:**

1. Número de cursos, número de participantes por sexo.
2. Número de exposicións, número de asistentes por sexo.
3. Número de asistentes por sexo.

**ÁREA DE FORMACIÓN , EMPREGO E ECONOMÍA**

**OBXECTIVO ESTRATÉGICO 1 (EIXE TRANSVERSAL DE XÉNERO):**

Integrar a perspectiva de xénero en todos os recursos do Concello de Vedra que traballan a formación e o emprego.

**MEDIDAS:**

1. Realizar periodicamente reunións de coordinación entre os departamentos de Emprego Formación, Servizos Sociais e Muller.
2. Aplicar o enfoque de xénero nos servizos de información, orientación e asesoramento para a procura de emprego e a creación de empresas que presta o Concello.

3. Aplicar o enfoque de xénero na mediación laboral que se presta desde as distintas áreas de emprego municipais.
4. Estudar e avaliar a implantación dos plans de igualdade nas empresas locais.

*ÁREAS RESPONSABLES:*

1. Emprego e Formación, Servizos Sociais.
2. Emprego e Formación.
3. Emprego e Formación.
4. Muller.

*ÁREAS/ORGANISMOS IMPLICADOS:*

1. Muller.
2. Muller.
3. Muller.
4. Muller.

*INDICADORES ORIENTATIVOS DE AVALIACIÓN:*

1. Número de actuacións e proxectos coordinados.
2. Número de traballadores/as que recibiron formación en igualdade por sexo.
3. Número de ofertas analizadas. Número de ofertas cubertas por sexo.
4. Número de estudos.

**OBXECTIVO ESTRATÉXICO 2 ( EIXE DESENVOLVEMENTO DO CONCELLO) e OBXECTIVO ESTRATÉXICO 4( EIXE EMPODERAMENTO):**

**OE4 : Aumentar e mellorar a presenza e participación das mulleres no mercado de traballo. OE 2: Adoptar medidas que impulsen a integración laboral das mulleres, e fomentar unha cultura laboral máis igualitaria.**

*MEDIDAS:*

1. Activar programas específicos que promovan o acceso das mulleres con maiores dificultades ao emprego de calidade.
2. Promover a formación ocupacional e a formación continua das traballadoras para facilitar a súa incorporación e permanencia no mercado laboral.
3. Promover a formación especializada e de posgrao que fomente a promoción das mulleres a postos directivos.

4. Ter en conta a perspectiva de xénero nas medidas de apoio á creación de empresas que poña en marcha o Concello.
5. Apoiar a creación e fortalecemento das iniciativas empresariais desenvolvidas por mulleres.

*ÁREAS RESPONSABLES:*

1. Emprego e Formación.
2. Emprego e Formación.
3. Emprego e Formación.
4. Emprego e Formación.
5. Emprego e Formación, Muller.

*ÁREAS/ORGANISMOS IMPLICADOS:*

1. Muller e Servizos Sociais.
2. Muller.
3. Muller.
4. Muller.
5. Muller. Emprego.

*INDICADORES ORIENTATIVOS DE AVALIACIÓN:*

1. Número de accións realizadas / Número de participantes / Grao de inserción.
2. Número de accións realizadas / Número de participantes por sexo.
3. Número de medidas.
4. Número de medidas.
5. Número de medidas.

***OBXECTIVO ESTRATÉXICO 3( EIXE DEREITOS PARA A IGUALDADE) :***

**Garantir información e sensibilización que permita implantar as políticas de igualdade no ámbito laboral do municipio.**

*MEDIDAS:*

1. Realizar campañas de información e sensibilización relacionadas coa igualdade de oportunidades no emprego, dirixidas especialmente ás empresas.
2. Elaborar material e documentación para informar sobre os dereitos relacionados coa conciliación e fomentar o seu goce por parte dos homes.
3. Continuar apoiando aqueles colectivos con especiais dificultades laborais, como son as empregadas de fogar, realizando campañas de apoio e información de dereitos.
4. Incorporar un módulo de igualdade en todos os programas de emprego e formación.

*ÁREAS RESPONSABLES:*

1. Muller.
2. Muller.
3. Muller.
4. Formación e emprego.

*ÁREAS/ORGANISMOS IMPLICADOS:*

1. Muller.
2. Asociacións, Ong.
3. Muller.
4. Muller/ Servizos Sociais.

*INDICADORES ORIENTATIVOS DE AVALIACIÓN:*

1. Número de campañas/ Número de empresas implicadas.
2. Número de exemplares editados / Número de exemplares difundidos.
3. Número de campañas / Número de materiais editados.
4. Número de módulos impartidos / Número de alumnos/as por sexo.

**ÁREA DE SERVIZOS SOCIAIS, FAMILIA, CONCILIACIÓN, PREVENCIÓN E ELIMINACIÓN DA VIOLENCIA E INCLUSIÓN.**

***OBXECTIVO ESTRATÉGICO 1 (EIXE TRANSVERSAL DE XÉNERO):***

**Garantir as condicións internas necesarias para loitar contra a violencia de xénero no Concello.**

***MEDIDAS:***

1. Promover a formación continua en materia de violencia de xénero dos/as profesionais e axentes sociais que poidan intervir na atención ás mulleres vítimas e as súas fillas/os.
2. Realizar un estudo sobre prácticas sexistas e o acoso sexual no traballo, extensible ás empresas subcontratadas polo Concello.

***ÁREAS RESPONSABLES:***

1. Muller/Persoal.
2. Muller/Persoal.

**ÁREAS/ORGANISMOS IMPLICADOS:**

1. Sindicatos / Servizos sociais.
2. Sindicatos / Servizos sociais / Servizo de Saúde Laboral.

**INDICADORES ORIENTATIVOS DE AVALIACIÓN:**

1. Número de accións formativas / Número participantes por sexo.
2. Realización do estudo / Número de organismos implicados.

**OBXECTIVO ESTRATÉXICO 2 (EIXE DESENVOLVEMENTO DO MUNICIPIO EN IGUALDADE):**

**Favorecer a prevención e potenciar a investigación en materia de violencia contra as mulleres.**

**MEDIDAS:**

1. Realizar programas e actuacións sobre a igualdade de oportunidades entre mulleres e homes relacionadas coa resolución non violenta de conflitos. Promover e colaborar en estudos e investigacións que fagan visible a existencia da violencia de xénero, causas e as súas características-
2. Realizar talleres nos centros educativos co obxectivo de detectar posibles situacións de violencia de xénero no seo das familias.
3. Promover, cos medios de comunicación, protocolos para tratar de forma adecuada os temas relacionados coa violencia de xénero.
4. Favorecer espazos para a reflexión e a acción dos homes que fomenten condutas de rexeitamento ante calquera forma de violencia contra as mulleres.
5. Realizar actividades de información e sensibilización con motivo do día Internacional contra a violencia cara ás mulleres.



6. Elaborar, editar e difundir unha guía dirixida a mulleres mozas con contidos relacionados coa violencia cara as mulleres (comportamentos, actitudes e indicadores de risco de sufrir violencia por parte dos seus iguais homes).
7. Elaborar e divulgar as avaliacións periódicas e puntuais que se realicen sobre a incidencia da violencia de xénero no Concello de Vedra, así como as intervencións que se realizan desde as distintas entidades e institucións existentes no Concello.

#### *ÁREAS RESPONSABLES:*

1. Muller.
2. Muller.
3. Muller / Educación / Mocidade.
4. Muller / Educación / Mocidade.
5. Muller.
6. Muller / Igualdade / Participación.
7. Muller / Mocidade.
8. Muller.

#### *ÁREAS/ORGANISMOS IMPLICADOS:*

1. Asociacións e ONG'S, Servizos Sociais, Medios comunicación.
2. Observatorio Municipal de Igualdade (organismo que se podería crear para ter un ente vixiante).
3. Centros Educativos.
4. Gabinete de comunicación municipal, medios de comunicación social, asociacións de profesionais de medios de comunicación social.
5. Asociacións deportivas, lúdicas, organizacións sindicais, empresariais e profesionais, partidos políticos, asociacións de veciños/as, foro de participación.
6. Muller, empresas locais.
7. Muller, mocidade, asociacións de mozas.
8. Entidades e asociacións que se impliquen na loita contra a violencia de xénero, servizos sociais, forzas de seguridade.

#### *INDICADORES ORIENTATIVOS DE AVALIACIÓN:*

1. Número de campañas Realizadas / Número de persoas que teñen coñecemento destas campañas.
2. Número de estudos levados a cabo durante a vixencia do Plan, número de colaboracións con outros organismos.
3. Número de accións, número de participantes por sexo.
4. Conclusións levadas a cabo, número de reunións mantidas, número de medios de comunicación participantes.
5. Número de accións realizadas / Número entidades participantes / Número de participantes por sexo.
6. Número de accións realizadas / Número de participantes por sexo.
7. Realización da guía / Número de guías difundidas.
8. Número de avaliacións / Número de intervencións.

**OBXECTIVO ESTRATÉXICO 3( EIXE DEREITOS PARA A IGUALDADE) :**

**Garantir a atención integral e o acceso á información e asesoramento sobre recursos específicos para o tratamento da violencia.**

**MEDIDAS:**

1. Consolidar a atención integral a mulleres vítimas de violencia de xénero, con especial atención a colectivos particularmente vulnerables.
2. Establecer mecanismos de coordinación dos actores implicados na atención ás vítimas de violencia de xénero no Concello.
3. Desenvolver o Proxecto de Acompañamento con mulleres vítimas de violencia de xénero.

**ÁREAS RESPONSABLES:**

1. Muller / Convenio co CIM de Boqueixón.
2. Muller / Convenio co CIM de Boqueixón.
3. Muller / Convenio co CIM de Boqueixón.

#### *ÁREAS/ORGANISMOS IMPLICADOS:*

1. Entidades e Asociacións que se impliquen na loita contra a violencia de xénero / Servizos Sociais / Forzas de Seguridade
2. Asociacións e entidades que se impliquen na loita contra a violencia de xénero / Forzas de Seguridade / Sanidade / Organismos xudiciais / Convenio co CIM de Boqueixón.
3. Servizos Sociais / Emprego / Educación / Vivenda.

#### *INDICADORES ORIENTATIVOS DE AVALIACIÓN:*

1. Número de consultas atendidas / Número de actuacións adaptadas a problemáticas específicas.
2. Número de reunións, ou xornadas de traballo realizadas / Número de entidades participantes / Conclusións obtidas.
3. Número de mulleres participantes.

#### **OBXECTIVO ESTRATÉGICO 4( EIXE EMPODERAMENTO) :**

**Facilitar a autonomía e a seguridade das mulleres vítimas de violencia de xénero**

#### *MEDIDAS:*

1. Fomentar a inserción laboral das mulleres vítimas de violencia de xénero, mediante inclusión en programas formativos e de emprego.
2. Reforzar as iniciativas e recursos que favorezan a capacidade de autoprotección das mulleres (plans de seguridade, teleasistencia,etcétera.)
3. Favorecer o acceso a recursos sociais, educativos e de conciliación ás mulleres vítimas de violencia de xénero e aos seus fillos e fillas

#### *ÁREAS RESPONSABLES:*

1. Muller.
2. Muller.
3. Muller.

#### *ÁREAS/ORGANISMOS IMPLICADOS:*

1. Entidades de ámbito laboral / Asociaciones.
2. Entidades que prestan os servizos.
3. Servizos sociais / Educación / Entidades que prestan servizos.

*INDICADORES ORIENTATIVOS DE AVALIACIÓN:*

1. Número de programas realizados / Número de mulleres que participaron.
2. Número de mulleres usuarias dos servizos / Número de actuacións realizadas.
3. Número de beneficiarias dos servizos.

**ÁREA DE PARTICIPACIÓN COOPERACIÓN E ASOCIACIONISMO**

**OBXECTIVO ESTRATÉGICO 1 (EIXE TRANSVERSAL DE XÉNERO):**

1. Apoiar tecnicamente para que todas as propostas e actuacións que se realicen dende a participación local, inclúan a perspectiva de xénero.
2. Realizar talleres de formación especializados en igualdade e transversalidade para representantes das asociacións locais.

*ÁREAS RESPONSABLES:*

1. Igualdade e Participación / Muller.
2. Igualdade e Participación / Muller.

*ÁREAS/ORGANISMOS IMPLICADOS:*

1. Asociaciones.
2. Asociaciones.

*INDICADORES ORIENTATIVOS DE AVALIACIÓN:*

1. Número de solicitudes de apoio técnico recibidas / Número de reunións mantidas para a realización do mesmo.
2. Número talleres realizados / Número de asistentes por sexo/ Valoración.

### **OBXECTIVO ESTRATÉGICO 2 (EIXE DE DESENVOLVEMENTO DO MUNICIPIO)**

**Fomentar a participación e cooperación coas asociacións e outros axentes sociais para o desenvolvemento do principio de igualdade entre homes e mulleres.**

#### **MEDIDAS:**

1. Realizar cursos de formación ás asociacións para que inclúan a perspectiva de xénero nas súas actividades e programas.
2. Impulsar a realización de actuacións dirixidas á implicación dos homes na consecución dunha plena igualdade de participación no Concello.
3. Organización dunhas xornadas de mulleres onde se poidan compartir e intercambiar experiencias entre asociacións e concellos próximos.
4. Celebrar o 8 de Marzo –Día Internacional da Muller- e o 25 de novembro –Día Internacional contra a Violencia de Xénero.
5. Realizar unha convocatoria anual de subvencións en materia de igualdade de xénero.
6. Incidir na formación ao voluntariado e ao persoal que traballa nas entidades e Ongs na promoción da igualdade de oportunidades entre mulleres e homes.
7. Realizar unha xornada de traballo onde se aborde a igualdade de oportunidades na cooperación ao desenvolvemento e se sensibilice á poboación sobre determinadas situacións de desigualdade sufridas por mulleres de países empobrecidos.

#### **ÁREAS RESPONSABLES:**

1. Muller, Igualdade e Participación.
2. Muller, Igualdade e Participación.
3. Muller.
4. Muller.
5. Muller.
6. Mocidade / Servizos Sociais.
7. Servizos Sociais.

#### **ÁREAS/ORGANISMOS IMPLICADOS:**

1. Asociacións.
2. Asociacións.
3. Asociacións, axentes sociais como sindicatos, universidade.
4. Asociacións.
5. Asociacións. Persoas físicas, outras entidades.
6. Muller.
7. Muller.

#### **INDICADORES ORIENTATIVOS DE AVALIACIÓN:**

1. Número de acción, número de asistentes por sexo.
2. Número de acción, número de asociacións participantes, Número de participantes por sexo.
3. Realización das xornadas, número de asociacións participantes, número de participantes por sexo.
4. Número de actos, número de asistentes por sexo.
5. Número de solicitudes presentadas, número de subvencións concedidas.
6. Número de accións formativas, número de entidades que participaron, número de participantes por sexo.
7. Número de asistentes por sexo.

**OBXECTIVO ESTRATÉXICO 3 (EIXE DEREITOS PARA A IGUALDADE) :**

**Difundir a lexislación relacionada coa Igualdade e promover a súa aplicación en todos os sectores do noso concello**

*MEDIDAS:*

1. Desenvolver charlas, conferencias e campañas de difusión para dar a coñecer a lexislación en materia de Igualdade de oportunidades entre homes e mulleres.
2. Realización e difusión dunha guía que recolla a lexislación en materia de igualdade.
3. Elaborar unha guía de boas prácticas para a equidade efectiva entre homes e mulleres.

*ÁREAS RESPONSABLES:*

1. Muller.
2. Muller.
3. Muller.

*ÁREAS/ORGANISMOS IMPLICADOS:*

1. Asociacións de mulleres profesionais, colexio de avogados/as, sindicatos.
2. Asociacións profesionais, colexio de avogados/as, sindicatos.
3. Asociacións de profesionais, sindicatos.

*INDICADORES ORIENTATIVOS DE AVALIACIÓN:*

1. Número de actividades / número de asistentes.
2. Realización da guía / número de guías repartidas.
3. Realización da guía / número de guías editadas.

**OBXECTIVO ESTRATÉXICO 4( EIXE EMPODERAMENTO) :**

**Elevar a presenza e participación das mulleres nos ámbitos de poder e toma de decisións das organizacións e fortalecer o asociacionismo de xénero.**

*MEDIDAS:*

Realizar un curso en liderado, empoderamento, técnicas de comunicación e habilidades de dirección e intervención en público dirixido a mulleres de asociacións, organizacións empresariais e sindicais.

1. Realizar anualmente unha convocatoria de subvencións a asociacións de mulleres para a realización de actividades encamiñadas a potenciar a participación das mulleres en todos os ámbitos.

2. Organizar un acto anual de recoñecemento a mulleres do Concello que destacaran en distintos ámbitos da sociedade.
3. Organizar un encontro anual de mulleres. “Mulleres de parroquia”.
4. Realizar un estudo sobre a presenza das mulleres nos diferentes ámbitos de participación do Concello.
5. Organizar cursos de informática e novas tecnoloxías para facilitar ás mulleres o acceso á información.

#### **ÁREAS RESPONSABLES:**

1. Muller Igualdade e Participación.
2. Muller.
3. Muller.
4. Muller.
5. Muller.
6. Emprego e Formación / Muller.

#### **ÁREAS/ORGANISMOS IMPLICADOS:**

1. Asociacións, medios de comunicación.
2. Asociacións de mulleres.
3. Muller e participación.
4. Asociacións.
5. Muller.
6. Asociacións.

#### **INDICADORES ORIENTATIVOS DE AVALIACIÓN:**

1. Realización do curso, número de mulleres participantes.
2. Número de solicitudes presentadas, número de subvencións concedidas.
3. Realización do acto, número de asistentes por sexo.
4. Número de asistentes por sexo.
5. Realización do estudo, número de reunións mantidas para realización do estudo.
6. Número de cursos, Nº de solicitudes, Nº de participantes por sexo

### **ÁREA DE PROMOCIÓN DA SAÚDE, BENESTAR E CALIDADE DE VIDA**

#### **OBXECTIVO ESTRATÉGICO 1 (EIXE TRANSVERSALDE XÉNERO):**

##### **MEDIDAS:**

1. Incluír nos estudos de prevención de riscos e nos programas de saúde laboral do Concello a perspectiva de xénero, do mesmo xeito que as enfermidades laborais que afectan especialmente ás mulleres.
2. Adecuar o uso de espazos deportivos e socioculturais municipais a ambos sexos, garantindo un uso equilibrado dos mesmos por homes e mulleres.
3. Incluír en todas as programacións municipais de lecer e deporte medidas que teñan en conta a perspectiva de xénero, especialmente na publicidade.

4. Analizar a composición, en canto a sexo, dos equipos que se benefician das axudas aos clubs deportivos outorgadas desde a área de deportes.

**ÁREAS RESPONSABLES:**

1. Saúde laboral.
2. Deportes.
3. Mocidade, Muller, Festexos.
4. Deporte.

**ÁREAS/ORGANISMOS IMPLICADOS:**

1. Delegado/a de prevención e riscos laborais. Sindicatos.
2. Deportes.
3. Festexos, Mocidade, Muller.
4. Muller.

**INDICADORES ORIENTATIVOS DE AVALIACIÓN:**

1. Número de actuacións.
2. Número de usuarios/as por sexo e idade.
3. Número de medidas.
4. Número de deportistas por sexo.

**OBXECTIVO ESTRATÉGICO 2 (EIXE DESENVOLVEMENTO DO MUNICIPIO EN IGUALDADE):**

***Potenciar medidas de saúde integral tendo en conta a perspectiva de xénero.***

**MEDIDAS:**

1. Realizar unha campaña de promoción da práctica deportiva e hábitos saudables destinada a mulleres de todas as idades.
2. Apoiar actuacións a favor da lactación materna.
3. Incluír a perspectiva de xénero no servizo municipal de promoción da autonomía e atención á dependencia.

**ÁREAS RESPONSABLES:**

1. Muller.
2. Servizos Sociais.
3. Servizos Sociais.

**ÁREAS/ORGANISMOS IMPLICADOS:**

1. Deportes.
2. Asociacións/ Outras entidades.
3. Muller.

**INDICADORES ORIENTATIVOS DE AVALIACIÓN:**

1. Número de materiais (folletos, carteis, etcétera.)
2. Número de actuacións.



3. Número de beneficiarios/as.

**OBXECTIVO ESTRATÉXICO 3( EIXE DEREITOS PARA A IGUALDADE) :**

**Difundir información relativa á saúde, a sexualidade e á calidade de vida das mulleres.**

**MEDIDAS:**

1. Proporcionar un servizo municipal de información e asesoramento sobre saúde sexual e reprodutiva dirixido á poboación xeral.
2. Apoiar a realización de seminarios e talleres sobre temas de interese para a saúde das mulleres (hábitos alimentarios saudables, depresión, tensión, dobre xornada, esixencia social en canto a imaxe, etcétera.)

**ÁREAS RESPONSABLES:**

1. Servizos Sociais.
2. Asociacións / Outras entidades.

**ÁREAS/ORGANISMOS IMPLICADOS:**

1. Asociacións / Outras entidades / Mocidade / Muller.
2. Servizos Sociais / Muller.

**INDICADORES ORIENTATIVOS DE AVALIACIÓN:**

1. Existencia do servizo / Número de beneficiarios/as.
2. Número de talleres / Número de participantes por sexo.

**OBXECTIVO ESTRATÉXICO 4( EIXE EMPODERAMENTO) :**

**Facer visible a presenza de mulleres nos procesos de toma de decisións vinculados á saúde, o lecer e o deporte.**

**MEDIDAS:**

1. Fomentar a participación nos clubs deportivos de mulleres tanto no deporte de base como no de elite.

**ÁREAS RESPONSABLES:**

1. Deportes.

**ÁREAS/ORGANISMOS IMPLICADOS:**

1. Muller.

**INDICADORES ORIENTATIVOS DE AVALIACIÓN:**

1. Número de clubs existentes, número de mulleres participantes.

## **ÁREA DE MEDIO AMBIENTE E URBANISMO**

### ***OBXECTIVO ESTRATÉGICO 1 (EIXE TRANSVERSALDE XÉNERO):***

**Introducir a perspectiva de xénero nas políticas relacionadas con urbanismo, vivenda, consumo, medio ambiente, mobilidade e seguridade cidadá.**

42

### ***MEDIDAS:***

1. Diseñar un logo que sinala espazos públicos e privados como especialmente deseñados para ter en conta a perspectiva de xénero (similar aos locais ou edificios accesibles).
2. Incluír a perspectiva de xénero no modelo de deseño de concello (maior anchura das beirarrúas, varandas protectoras, bancos de descanso, mellor iluminación ...) e visualizar e difundir as experiencias de boas prácticas no deseño urbano.

### ***ÁREAS RESPONSABLES:***

1. Urbanismo.
2. Urbanismo.

### ***ÁREAS/ORGANISMOS IMPLICADOS:***

1. Urbanismo.
2. Urbanismo.

### ***INDICADORES ORIENTATIVOS DE AVALIACIÓN:***

1. Número de solicitudes do logo.
2. Número de actuacións.

**OBXECTIVO ESTRATÉXICO 2 (EIXE DESENVOLVEMENTO DO MUNICIPO EN IGUALDADE):**  
**Promover o desenvolvemento dunha convivencia igualitaria e con perspectiva de xénero.**

*MEDIDAS:*

1. Promover e difundir novas propostas de planificación urbana con perspectiva de xénero a partir do diagnóstico realizado. Propoñer recomendacións que eviten a inclusión de contidos sexistas ou discriminatorios nos carteis publicitarios do concello.

*ÁREAS RESPONSABLES:*

1. Urbanismo.

*ÁREAS/ORGANISMOS IMPLICADOS:*

1. Comisión asesora de Igualdade. Muller.

*INDICADORES ORIENTATIVOS DE AVALIACIÓN:*

1. Número de propostas.

**OBXECTIVO ESTRATÉXICO 3 (EIXE DEREITOS PARA A IGUALDADE) :**  
**Promover o acceso das mulleres aos bens e servizos en condicións de igualdade.**

*MEDIDAS:*

1. Potenciar o acceso á vivenda a mulleres con cargas familiares e en risco de exclusión social.
2. Apoiar o desenvolvemento de programas de atención e formación destinados a mulleres con especiais dificultades.

*ÁREAS RESPONSABLES:*

1. Servizos Sociais. Muller.
2. Servizos Sociais, Muller

*ÁREAS/ORGANISMOS IMPLICADOS:*

1. Servizos Sociais.
2. Asociacións/ Outras entidades.

*INDICADORES ORIENTATIVOS DE AVALIACIÓN:*

1. Número de vivendas ofertadas.
2. Número de programas / Número de beneficiarias.

**OBXECTIVO ESTRATÉXICO 4( EIXE EMPODERAMENTO) :**  
**Incrementar a presenza das mulleres en todas aquelas políticas relativas ao deseño do concello.**

*MEDIDAS:*

1. Impulsar o recoñecemento social de mulleres destacadas, utilizando os seus nomes en espazos públicos como prazas, rúas, centros sociais e culturais, instituto, colexio, instalacións municipais, etcétera.

**ÁREAS RESPONSABLES:**

1. Pleno Municipal.

**ÁREAS/ORGANISMOS IMPLICADOS:**

1. Xunta de Goberno. Pleno Municipal.

**INDICADORES ORIENTATIVOS DE AVALIACIÓN:**

1. Número de homenaxes e nomeamentos.

**OBXECTIVO ESTRATÉGICO TRANSVERSAL :**

**Impulsar medidas para promover a conciliación da vida persoal, familiar e laboral no Concello de Vedra.**

**MEDIDAS:**

1. Reforzar os recursos públicos e os mecanismos que permitan conciliar vida laboral, persoal e familiar.
2. Ampliar os servizos de atención á infancia e maiores en número e horario que cubra todo o espazo laboral.
3. Garantir o funcionamento de servizos de calidade en horario extraescolar, que permitan ás familias conciliar a súa vida laboral e familiar.
4. Realizar proxectos de promoción da conciliación nas empresas, prestando información e asesoramento para a posta en marcha de medidas de conciliación.
5. Realizar actividades específicas de sensibilización, especialmente entre a mocidade, para intensificar a idea de compartir en igualdade o traballo doméstico, os cuidados e as responsabilidades familiares.
6. Premiar iniciativas empresariais que adopten medidas reais de apoio á conciliación da vida laboral e familiar (Empresas Familiarmente Responsables)

**ÁREAS RESPONSABLES:**

1. Educación, Servizos Sociais.
2. Educación, Servizos Sociais.
3. Muller.
4. Muller, Servizos Sociais.
5. Muller, Servizos Sociais.

6. Muller.

#### ÁREAS/ORGANISMOS IMPLICADOS:

1. Servizos Sociais.
2. Servizos Sociais.
3. Servizos Sociais, Centros educativos, Anpas.
4. Emprego e Formación.
5. Mocidade, Educación.
6. Emprego e Formación.

#### INDICADORES ORIENTATIVOS DE AVALIACIÓN:

1. Número e tipo de recursos / Número de prazas.
2. Número de prazas, incremento da franxa horaria.
3. Número de servizos de conciliación, número de prazas, valoración de pais e nais.
4. Número de proxectos realizados, número de empresas implicadas, valoración dos/as beneficiarios/as por sexo.
5. Número de actividades, número de participantes por sexo.
6. Número de premios. Número de empresas participantes.

### 3. MODELO DE XESTIÓN E SEGUIMIENTO

- ORGANIZACIÓN E PLANIFICACIÓN

Dado que a desigualdade de xénero ten carácter estrutural e multidimensional, e obedece a distintas causas, xestionar o II Plan para a Igualdade, require un enfoque estrutural, entre departamentos e entre disciplinas de carácter integrador.

As políticas públicas para a igualdade necesitan intervencións entre departamentos, o que supón que hai que realizar un esforzo considerable de coordinación . Trátase de optimizar os recursos xa existentes e reorganizar as metodoloxías de traballo para desenvolver mellores prácticas en canto a planificación, implementación, avaliación, valoración e coordinación do Plan.

- IMPLEMENTACIÓN

Para levar a cabo o proceso de implantación, coordinación e seguimento das actuacións programadas, a Comisión Asesora Técnica Transversal de Xénero, planificará unha serie de reunións de traballo trimestrais. Esta comisión será a responsable da planificación das accións que haberá que desenvolver no II Plan . Propoñeranse reunións de traballo para compartir información e promover mellores prácticas na xestión das políticas para a igualdade.



A dinamización da Estrutura de Participación Social será responsabilidade da Comisión Técnica Transversal de Igualdade (constituída polo persoal adscrito a cada un dos departamentos e áreas do Concello de Vedra), xestionando nas dúas direccións e desenvolvendo accións de formación e sensibilización e sesións de traballo conxunto.

A coordinación do Plan de Igualdade desenvolverase dende esta Comisión Técnica e reunirse cantas veces sexa necesario e polo menos dúas ao ano para coordinar as accións previstas por cada área, así como as que se realicen conxuntamente entre áreas, facendo posteriormente o seguimento e avaliación das mesmas. O seguimento habería de responder ás preguntas: que medidas están a executarse?, quen son as persoas encargadas da súa execución?, cando, en que momento se puxeron en práctica?, onde se están desenvolvendo?, a que sectores e a canta poboación están a afectar as medidas en cuestión?. Todo iso constitúe unha memoria descritiva a nivel cuantitativo e cualitativo que nos sitúa en disposición dunha posterior avaliación, do impacto real que está a ocasionar sobre a cidadanía .

O seguimento realizarase cunha periodicidade semestral, coincidindo coas reunións periódicas da Comisión Asesora Permanente de Igualdade.

A avaliación consiste na valoración da posta en práctica do Plan. Trátase, sobre todo, de estimar en que medida se cumpriron ou non as actuacións concretas, e en analizar por que sucedeu así. A avaliación constitúe un exercicio de aprendizaxe para o futuro, porque nos permite aumentar o noso coñecemento acerca de cales son as actuacións máis efectivas, e do mellor modo de levalas a cabo. Este exercicio de valoración proporcionaranos coñecementos acerca de que medidas funcionaron, cales non e por que.

A Comisión Asesora Permanente de Igualdade, estará constituída por:

Presidencia: alcaldía ou persoa en quen delegue.

Secretaría: Técnico/a municipal da área de Muller, vogais: Concelleira de Muller, portavoces municipais coa representación que lles corresponde no Pleno, un/unha representante sindical elixido/a entre os que teñen representación no Concello, unha representante de asociacións de mulleres, a proposta da alcaldía, un/unha representante de cada un dos centros educativos do Concello de Vedra.

- TEMPORALIZACIÓN

<b>MEDIDAS TRANSVERSAIS DE XÉNERO</b>					
<b>MEDIDAS TRANSFORMADORAS</b>	<b>CRONOGRAMA</b>				
	2018	2019	2020	2021	2022
1.Creación e funcionamento da Comisión Técnica Transversal de Xénero	✓	✓	✓	✓	✓
2.Programas de sensibilización e formación básica en xénero dirixidos ás persoas responsables técnicos e representantes da estrutura de Participación Social	✓	✓	✓	✓	✓
3.-Programas de capacitación específica en transversalidade de xénero dirixidos ao persoal técnico e equipo de goberno	✓	✓	✓	✓	✓
4.-Guía de boas prácticas en comunicación institucional sensible ao xénero para a revisión de estereotipos nos discursos institucionais, protocolo, uso da linguaxe non excluín-te		✓			
5.-Estudos de xénero	✓	✓	✓	✓	✓
6.-Presupostos sensibles ao xénero	✓	✓	✓	✓	✓
7.-Convenios e subvencións para a promoción da igualdade	✓	✓	✓	✓	✓
8.-Creación dun banco de ideas para fomento do emprego feminino, promoción da corresponsabilidade, prevención e erradicación da violencia de xénero	✓	✓	✓	✓	✓



## LIÑA ESTRATÉXICA ECONOMÍA E EMPREGO

<b>MEDIDAS TRANSFORMADORAS</b>	<b>CRONOGRAMA</b>				
	2018	2019	2020	2021	2022
1.-Alianzas co empresariado a favor da empregabilidade das mulleres e mellora das condicións laborais e a conciliación	✓	✓	✓	✓	✓
2.Formación en competencias e habilidades para o desempeño profesional	✓	✓	✓	✓	✓
3.-Actualización e capacitación en Tics	✓	✓	✓	✓	✓
4.-Accións de coeducación para o fomento das vocacións en igualdade	✓	✓	✓	✓	✓
5.-Concesión de distintivos de igualdade ás empresas polo seu compromiso en igualdade	✓	✓	✓	✓	✓

**LIÑA ESTRATÉXICA EMPODERAMENTO E LIDERADO**

<b>MEDIDAS TRANSFORMADORAS</b>	<b>CRONOGRAMA</b>				
	2018	2019	2020	2021	2022
1.-Escola permanente para a Igualdade	✓	✓	✓	✓	✓
2.Manual da igualdade para o profesorado	✓	✓			
3.-Formación para a promoción de hábitos saudables		✓	✓	✓	✓
4.-Carreira da muller	✓	✓	✓	✓	✓
5.-Xornadas para mellorar o tecido asociativo feminino	✓	✓			
6.-Rede de mocidade corresponsable para a igualdade		✓	✓	✓	✓
7.-Obradoiros “Somos Poderosas” e “Os protagonistas somos nós” dirixido á mocidade		✓	✓	✓	✓
8.-Rúas, edificios públicos.. con nome de muller	✓	✓	✓	✓	✓

**LIÑA ESTRATÉXICA CORRESPONSABILIDADE SOCIAL**

<b>MEDIDAS TRANSFORMADORAS</b>	<b>CRONOGRAMA</b>				
	2018	2019	2020	2021	2022
1.Xincana para a igualdade nos centros educativos	✓		✓		✓
2.Taller Homes responsables, corresponsabilidade masculina e autocoidados	✓	✓			✓
3.- Taller de reparacións “Porque eu o fago”	✓	✓	✓	✓	✓
4.-Programa Conxuga para a conciliación	✓	✓	✓	✓	✓
5.-Xornadas de accesibilidade e transporte público		✓			

**LIÑA ESTRATÉXICA PREVENCIÓN DA VIOLENCIA DE XÉNERO**

<b>MEDIDAS TRANSFORMADORAS</b>	<b>CRONOGRAMA</b>				
	2018	2019	2020	2021	2022
1.Redes de homes contra a violencia de xénero		✓	✓	✓	✓
1. Xornadas de prevención do acoso sexual no ámbito laboral	✓	✓	✓	✓	✓
3.-Xornadas con menores “Medrar sen violencia”		✓	✓	✓	✓
4.-Protocolo de coordinación institucional		✓	✓	✓	✓
5.-Sensibilización e concienciación da violencia de xénero nos centros educativos: “Grafiteando”	✓	✓	✓	✓	✓
6.-Adhesión o CIM Boqueixón	✓	✓	✓	✓	✓

- **AVALIACIÓN E VALORACIÓN**

Valoraremos os resultados en función do alcance dos obxectivos previstos, dos resultados obtidos. A sistematización da recollida da información provirá dos indicadores de xénero. En canto á metodoloxía, utilizaremos, fontes secundarias, fontes primarias e os indicadores de realización, de resultado e de impacto que medirán o cumprimento das accións previstas, a desviación con respecto aos resultados esperados, a súa valoración, a coherencia das accións, a súa calidade, o grao de cumprimento e o grao de eficiencia conseguido.

A avaliación consiste na valoración da posta en práctica do Plan. Trátase, sobre todo, de estimar en que medida se cumpriron ou non as actuacións concretas, e en analizar por que sucedeu así. A avaliación constitúe un exercicio de aprendizaxe para o futuro, porque nos permite aumentar o noso coñecemento acerca de cales son as actuacións máis efectivas, e o mellor modo de levalas a cabo. Este exercicio de valoración proporcionaranos coñecementos acerca de que medidas funcionaron, cales non e por que.

A avaliación realízase en dous momentos: durante a posta en práctica das medidas, e ao final das mesmas. O propósito que se persegue ao valorar como se están poñendo en práctica as medidas de igualdade mentres se están aplicando é dobre. Por unha banda, trátase de sopesar que programas están a funcionar e por que. Estes programas promoveranse no futuro. Por outra banda téntase pescudar que programas non se están aplicando, ou se están aplicando incorrectamente, a fin de mellorar a súa posta en marcha.

#### **ORZAMENTO ECONÓMICO ESTIMADO**

<b>LIÑAS ESTRATÉXICAS</b>	<b>ESTIMACIÓN ORZAMENTO 2018-2022</b>
MEDIDAS TRANSVERSAIS DE XÉNERO	<b>70.000</b>
MEDIDAS ECONOMÍA E EMPREGO	<b>10.500</b>
MEDIDAS EMPODERAMENTO E LIDERADO	<b>10.000</b>
MEDIDAS CORRESPONSABILIDADE SOCIAL	<b>60.000</b>
<b>TOTAL</b>	<b>141.500</b>