

**4º PLAN MUNICIPAL de IGUALDADE de OPORTUNIDADES  
de MULLERES e HOMES de GONDOMAR**

**2017-2020**

Avalia Grupo de Coordinación  
Novembro de 2017

<b>1. INTRODUCCIÓN.....</b>	<b>3</b>
<b>2. MARCO NORMATIVO.....</b>	<b>5</b>
<b>3. PROCESO DE ELABORACIÓN DO PLAN.....</b>	<b>10</b>
<b>4. ESTRUCTURA DO 4º PLAN DE IGUALDADE DE OPORTUNIDADES.....</b>	<b>12</b>
- Área de Sensibilización e Educación en Igualdade	
- Área de Emprego e Conciliación	
- Área de Prevención e Erradicación da Violencia de Xénero	
<b>5. AVALIACIÓN E SEGUEMENTO.....</b>	<b>32</b>
<b>6. ANEXOS.....</b>	<b>33</b>

## 1. INTRODUCCIÓN

A igualdade entre mulleres e homes é un dereito xurídico universal e como tal está contemplado na lexislación existente a nivel internacional, europea, nacional e autonómica. Longo foi o proceso de cambio social que houbo que percorrer para acadar o recoñecemento destes dereitos convertidos en leis e en políticas, programas e actuacións levadas a cabo desde diversas administracións. Non obstante, cambiar a lei non é suficiente para que cambie a realidade, as estruturas, os estereotipos e valores sociais. A desigualdade segue sendo unha realidade para as mulleres en todos os ámbitos: a educación, o desemprego, a discriminación salarial, a violencia de xénero, as pensións, o uso dos tempos...etc. O desnivel existente entre a igualdade formal e a igualdade real,ponse de manifesto nos diferentes ámbitos. Neste sentido, a mellora do nivel educativo feminino non ten correspondencia coa posición que atopan no mercado do traballo, no acceso e promoción ao emprego, na infrarepresentación nos postos de responsabilidade...etc. Podemos observar como as mulleres foron incorporándose á vida pública, mentres que os homes non se incorporaron á esfera privada, feito que leva a unha desigual distribución do uso dos tempos e amosa unha clara desvantaxe para as mulleres. Mencionar ademáis, que a violencia contra as mulleres é a expresión da máxima desigualdade existente entre mulleres e homes, e debe constituírse como pilar básico das políticas de intervención social a través de medidas dirixidas a erradicar a violencia a través da prevención e sensibilización da poboación.

A fenda existente entre a igualdade legal e a real fai necesario que os poderes públicos poñan en marcha políticas dirixidas a superar a discriminación e garantir a igualdade. Neste sentido, o Concello de Gondomar, como administración máis próxima á cidadanía, ten que realizar un importante exercicio diagnóstico para coñecer as necesidades da súa poboación e actuar sobre os problemas que lles afecta máis directamente.

O 4º Plan Municipal de Igualdade de Oportunidades de Mulleres e Homes do Concello de Gondomar é o documento de traballo que recolle as políticas a desenvolver en materia de igualdade de oportunidades no período 2017-2020. Está estruturado en 3 áreas de intervención: Sensibilización e Educación en Igualdade; Emprego e Conciliación e Prevención e erradicación da Violencia de Xénero. A cada unha destas áreas corresponden obxectivos estratéxicos que se operativizan en diversas accións dirixidas a mellorar a situación das mulleres da localidade nestes ámbitos.

A elaboración do 4º Plan Municipal de Igualdade de Oportunidades de Mulleres e Homes levouse a cabo a través dun longo proceso organizado en tres fases distintas e secuenciadas no tempo. En primeiro lugar realízase a *Avaliación do 3º Plan de Igualdade de Oportunidades* que nos proporcionou información sobre o nivel de desenvolvemento do mesmo, e os atrancos e dificultades acontecidas. A continuación elaboráse o *Diagnóstico Sociodemográfico das Mulleres e Homes de Gondomar* co obxectivo de coñecer a situación diferencial das mulleres e homes da localidade e visibilizar a súa posición en diferentes ámbitos. Finalmente, deseñase o documento definitivo do 4º Plan de Igualdade tendo en conta os resultados e conclusións recollidas nos anteriores documentos.

## MARCO NORMATIVO

O principio de Igualdade de oportunidades e de trato de mulleres e homes é un dereito recoñecido a nivel internacional, europeo, nacional e autonómico, e un dos piares básicos do sistema democrático. O desenvolvemento deste marco normativo e xurídico permitiu o conseguinte desenvolvemento das políticas de igualdade, tendo como obxectivo a consecución real da igualdade entre mulleres e homes. A igualdade entre mulleres e homes é un problema de dereitos humanos e unha condición previa para a consecución dun desenvolvemento sostible centrado nas persoas<sup>1</sup>.

Tendo en conta o mencionado anteriormente, o Plan Municipal de Igualdade de Oportunidades de Mulleres e Homes do Concello de Gondomar responde ao mandato establecido na lexislación existente a nivel internacional, europeo, nacional e autonómico.

A **nivel internacional**, a Organización de Nacións Unidas (ONU) xogou un papel fundamental na loita polo recoñecemento universal dos dereitos das mulleres, e pola integración da igualdade de oportunidades na axenda política internacional, establecendo un marco normativo e xurídico que ampara e respalda as políticas de igualdade:

- A **Carta Fundacional das Nacións Unidas** (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”.
- Comisión Social e Xurídica da Muller creada en 1956 creada para “preparar recomendacións e ifnormes para o Consello Económico e Social relativos á promoción dos dereitos da muller nos sectores políticos, económicos, civiles, sociais e educativos”.
- A **Declaración Universal dos Dereitos Humanos** pola ONU (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 sobre os dereitos políticos da muller** (1.954); **A Convención sobre a eliminación de todas formas de discriminación contra a muller** (CEDAW) aprobada en 1979, nela se recolle os principios aceptados internacionalmente sobre dereitos das mulleres e faise unha definición da discriminación en todas as súas formas e prácticas. Este documento será básico na normativa en materia de igualdade xa que crea o marco legal que instituirá as accións positivas.

<sup>1</sup> Glosario del Género-CINTERFOR-OIT.

- **A División para o Progreso da Muller** constituída en 1988 como axente clave para aplicar a integración das políticas de igualdade e a perspectiva de xénero en todos os ámbitos.
- Na **Declaración sobre a Eliminación da Violencia contra a Muller** (1.993) expónse 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.
- As **Conferencias Mundiais das Mulleres** que permitiron coñecer e comprender como se reproduce a desigualdade en diferentes contextos xeográficos e en diversos ámbitos da vida. Estas conferencias marcaron nos últimos 30 anos as liñas prioritarias de traballo e contribuíron a situar as políticas de igualdade entre mulleres e homes no centro da política.

**I Conferencia Mundial sobre a Condición Xurídica e Social da Muller**- México (1975); **II Conferencia Mundial sobre a Condición Xurídica e Social da Muller**- Copenhague (1980); **III Conferencia Mundial sobre a Condición Xurídica e Social da Muller**- Nairobi (1985); **Declaración de Beijing e Plataforma para a Acción da IV Conferencia Mundial sobre as Mulleres das Nacións Unidas** (Beijing 1995), esta Conferencia sería de especial relevancia porque dela saen dúas estratexias fundamentais para o desenvolvemento das políticas de igualdade: o empoderamento e a o mainstreaming. As posteriores sesións **Beijing + 5** (Nueva York 2000), **Beijing +10** (Nueva York 2005), y **Beijing +15** (Nueva York 2010).

A **nivel europeo** aprobouse numerosa documentación: directivas, decisións, resolucións e recomendacións que xunto coa xurisprudencia do Tribunal de Xusticia das Comunidades Europeas foron definindo a política europea en materia de igualdade.

- **Tratado de Roma** (1957) que introduce no artigo 119 o principio de igual remuneración para mulleres e homes por un traballo de igual valor.
- **O Tratado de Maastrich (1993)** onde se recoñece a implantación de medidas de acción positivas para as mulleres, mediante a adopción de “medidas que prevean ventaxas destinadas a facilitar ás mulleres o exercicio das actividades profesionais ou evitar ou compensar algún impedimento nas súas carreiras profesionais”..
- **O Tratado de Ámsterdam** (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. Será especialmente importante porque establece o marco de xurisprudencia para aplicar estas medidas, dando lexitimidade as accións positivas que se mantiveron na xurisprudencia comunitaria

Aprobáronse numerosas **Directivas europeas** que se pronunciaron sobre este tema, neste sentido tamén se levaron a cabo unha serie de Programas de Acción Comunitaria baseados na igualdade de resultados e na adopción da acción positiva como estratexia para combatir a desigualdade.

- **Directiva 75/117, de 10 de febrero** que ten como obxectivo unificar a lexislación dos Estados membros, insistindo na aplicación do principio de igual retribución para mulleres e homes no emprego, eliminando as discriminacións por razón de sexo para establecer as condicións salariais.
- **Directiva 76/207, de 9 de febrero** que establece el principio de igualdade de trato no acceso ao emprego e nas condicións laborais.
- **Directiva 79/7, de 19 de outubro** sobre a aplicación progresiva do principio de igualdade de trato entre homes e mulleres en materia de Seguridade Social.
- **A Directiva 96/34, de 3 de xuno** relativa ao permiso parental.
- **Directiva 97/80, de 15 de decembro** que aborda as situacións de discriminación por razón de sexo.
- **A Directiva 2002/73, de 23 de setembro** que define a discriminación directa e indirecta, o acoso e o acoso sexual como causas de discriminación.
- **Directiva 2006/54, de 5 de xullo**, que trata sobre a aplicación do principio de igualdade de oportunidades e de trato entre homes e mulleres en asuntos de emprego e ocupación e aborda tamén as accións positivas.
- **Resolución do Consello de 12-VII-82** relativa á promoción da Igualdade de Oportunidades para as mulleres.
- **Recomendación do Consello 13-XII-84** sobre a promoción das accións positivas á favor das mulleres.
- **I Programa de Acción Comunitaria** (1982-1985) centrouse en articular unha lexislación adecuada en igualdade de trato e na promoción de medidas de acción positiva, sobre todo no ámbito da formación e o emprego.
- **II Programa de Acción Comunitaria** (1986-1990) continúa coas iniciativas propostas no anterior plan e ten como obxectivos a promoción do emprego feminino e o reparto máis equitativo das responsabilidades sociais, laborais e familiares.
- **III Programa de Acción Comunitaria** (1991-1995) ten como un dos seus obxectivos centrais subrayar e destacar a participación das mulleres na vida económica e social, incidindo na mellora das condicións laborais das mulleres.
- **IV Programa de Acción Comunitaria** (1996-2000) establece que, seguindo as recomendacións de Beijing, o principio de igualdade entre mulleres e homes debe incorporarse á axenda de todas as políticas e todas as accións (mainstreaming).
- **V Programa de Acción Comunitaria** (2001-2006) ten como obxectivo promover a igualdade entre mulleres e homes a través da asistencia e apoio á estratexia marco comunitaria. Coordina, apoia e financia a aplicación de proxectos transnacionais.

- **Plan de Traballo para a igualdade entre mulleres e homes (2006-2010)** que define 6 áreas prioritarias de acción. Como produto deste Plan de Traballo xorde a **Estratexia Marco Comunitaria sobre a igualdade entre mulleres e homes (2010-2015)** e que marca como obxectivos fomentar a independencia económica das mulleres, acadar un salario igual, a igualdade na toma de decisións, o fin da violencia sexista e a igualdade na acción exterior.

A **nivel estatal** atopamos tamén diversa normativa relativa á igualdade entre mulleres e homes:

- A **Constitución Española** no seu *artigo 14* establece que “Os españois son iguais ante a lei sin que poida prevalecer discriminación algunha por razón de nacemento, raza, sexo, relixión, opinión ou calquera outra condición ou circunstancia persoal ou social”.
- No *Artigo 9.2* menciona que “corres ponde aos poderes públicos promover as condicións para a liberdade e a igualdade do individuo e dos grupos nos que se integra sexan reais e efectivas; remover os obstáculos que impidan ou dificulten a súa plenitude e facilitar a participación de todos os cidadáns na vida política, económica, cultural e social”.
- **Estatuto dos Traballadores** que establece o principio de non discriminación por razón de sexo nas relacións laborais, así como a igualdade de remuneracións e outras.
- **A Lei 39/1999, de 5 de novembro dirixida a promover a conciliación da vida familiar e laboral** das persoas traballadoras. Introduce cambios legislativos destinados á ampliación de permisos e excedencias relacionadas coa maternidade, paternidade e o coidado da familia.
- **A Lei 30/2003 de 13 de outubro de medidas para incorporar a valoración de impacto de xénero** nas disposicións normativas que elabore o goberno. Establece que os proxectos de lei e as disposicións reglamentarias deberán ir acompañadas dun informe onde se estudiara o impacto de xénero.
- **Lei Orgánica 1/2004, de 28 de decembro de Medidas de Protección Integral contra a Violencia de xénero**, que complementa a lei anterior 27/2003 de 31 de xullo que regulaba a Orde de Protección ás vítimas de violencia doméstica. Contén un marco máis amplo ao ser unha lei integral que loita contra a violencia de xénero.
- **Lei orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para a Igualdade efectiva de mulleres e homes** supuxo un avance nesta materia e establece como premisas que a igualdade entre mulleres e homes é “un principio xurídico universal recoñecido en diversos textos internacionais sobre dereitos humanos”. Recoñece a igualdade formal ante a lei como aspecto básico que necesita ser completado mediante unha normativa “*dirixida a combatir todas as manifestacións aínda de discriminación tanto directa como indirecta, por razón de sexo e a promover a igualdade real entre mulleres e homes, removendo os obstáculos e estereotipos sociais que impiden acadala*”. No artigo 21.1 indica que “*as entidades locais integrarán o dereito de igualdade no exercicio das súas competencias e colaborarán, a tal efecto, co resto das Administracións Públicas*”.



A normativa relativa á **Comunidade Autónoma Galega** recóllese no:

- **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 establece no Capítulo VIII sobre colaboración autonómica coas corporacións locais: *“Todos os plans e programas autonómicos sobre igualdade dos xénero se executarán buscando a colaboración nos termos convenientes con cada concello e para estes efectos habilitaranse as subvencións e transferencias necesarias”*.
- **A Lei 11/2007, do 27 de xullo, galega para a Prevención e o tratamento Integral da Violencia de Xénero**, que pretende dotar aos poderes públicos e a sociedade galega dun instrumento acaído para prever, tratar e erradicar a violencia de xénero coa finalidade de conseguir unha verdadeira realización do principio de igualdade.
- **VI Plan de Igualdade Galego para a Igualdade entre mulleres e homes. Estratexia 2013-2015**, establece no Eixe 1 de Mellora da Gobernanza a favor da igualdade, *“impulsar as políticas de igualdade e a transversalidade de xénero no eido local, cunha atención especial á formación dos seus recursos humanos e a creación de novos espazos de interacción e experiencias”*.
- **A Lei 2/2015, de 29 de abril, do emprego público de Galicia** que establece no artigo 72 os Planes de igualdade e os dereitos específicos da empregadas públicas vítimas de violencia de xénero. *“As administracións públicas están obrigadas a respetar a igualdade de trato e de oportunidades no ámbito laboral e, con esta finalidade, deben adoptar medidas dirixida a evitar calquera tipo de discriminación laboral entre mulleres e homes”*.

En función da mencionada normativa, o Plan de Igualdade de Oportunidades de Mulleres e Homes de Gondomar será o marco de actuación municipal onde se recollen as medidas ou estratexias que se van levar a cabo e que teñen como finalidade eliminar as desigualdades de xénero e mellorar a situación social de mulleres e homes desta localidade

### 3. PROCESO DE ELABORACIÓN DO PLAN

A elaboración do 4º Plan Municipal de Igualdade de Oportunidades de Mulleres e Homes de Gondomar 2017-2020 levouse a cabo tendo en conta unha serie de procedementos e fases secuenciais que mencionamos a continuación.

Na **primeira fase** realizouse un estudo de materiais relacionados coa igualdade de oportunidades e co Concello de Gondomar: 3º plan de Igualdade, o Informe de avaliación do 3º Plan de Igualdade, memorias das actividades desenvolvidas, memorias do Centro de Información á Muller...etc

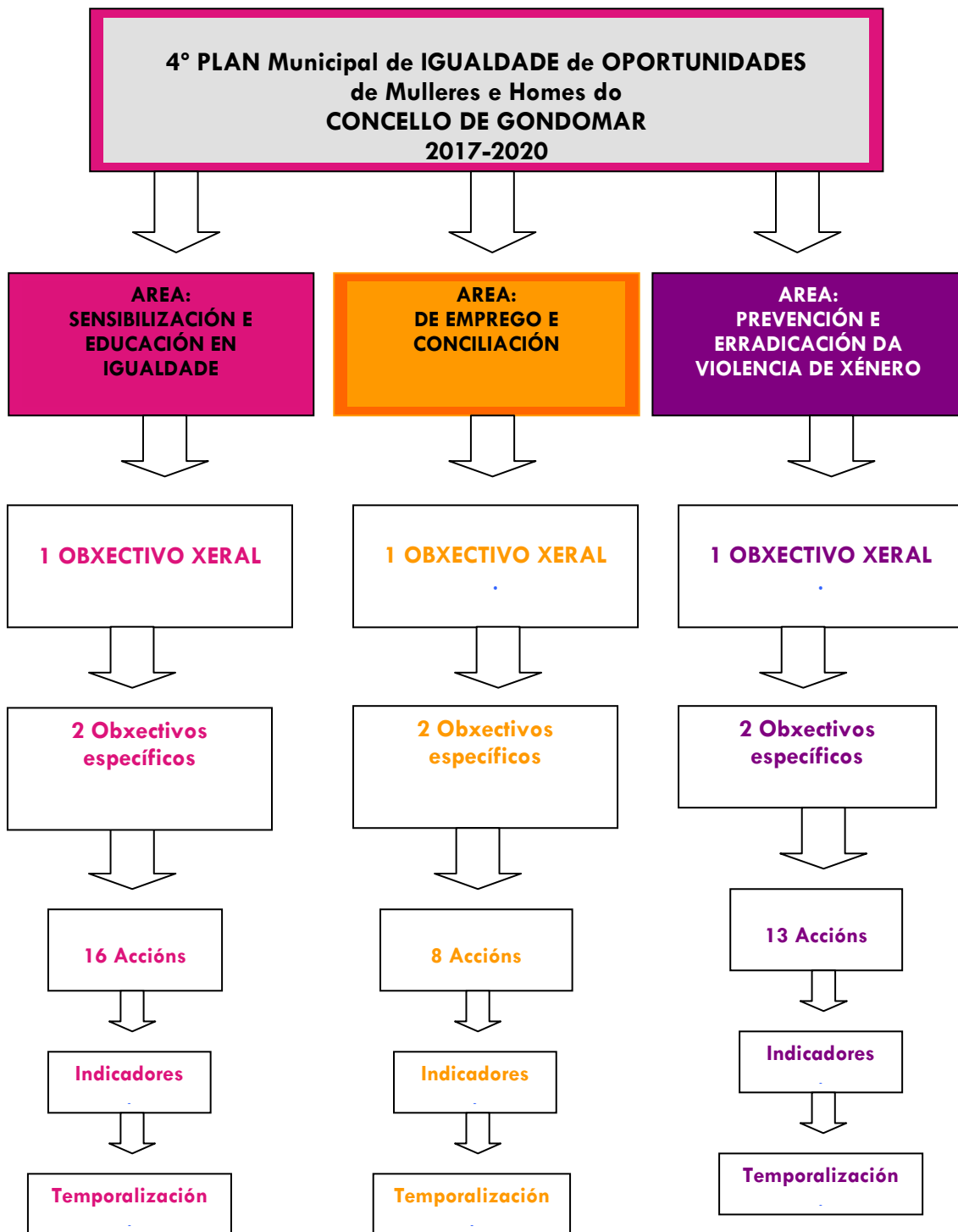
Na **segunda fase** efectúase a avaliación do 3º Plan de Igualdade, infome que nos ofrece unha visión das accións levadas a cabo coas mulleres e homes do municipio en cada unha das tres áreas estratéxicas establecidas, así como, unha análise e reflexión sobre o desenvolvemento do mesmo co obxectivo de coñecer os efectos producidos, identificar disfuncións na súa implantación e realizar propostas de mellora.

Na **terceira fase**, elabórase o Diagnóstico Sociodemográfico sobre as Mulleres e Homes de Gondomar, a través dunha metodoloxía que combina unha análise cuantitativa e cualitativa das Mulleres e Homes no Concello de Gondomar, establecendo comparación desde o ano 2011, data de realización do último diagnóstico ata o ano 2016. En ocasións comparamos os datos dos anos 2006-2016 para dar maior visibilidade á evolución de determinados indicadores da poboación no último decenio. Os datos secundarios foron obtidos do Instituto Galego de Estatística, Instituto Nacional de Estadística, Consellería de Traballo da Xunta de Galicia, Seguridade Social e Ministerio de Sanidad, Servicios Sociais e Igualdad. Os datos primarios proceden das reunións e entrevistas realizadas co persoal técnico e político e axentes socio-comunitarios da zona que nos proporcionaron información sobre a súa visión acerca das desigualdades detectadas na localidade e as estratexias para corrixir ditas situacións de desigualdade.

Na **cuarta fase**, procédese a analizar os datos extraídos do Diagnóstico sobre as desigualdades detectadas, así como os resultados e as recomendacións propostas no Informe de avaliación do 3º Plan de Igualdade co obxectivo de redactalas e propoñelas como medidas a incluír no novo Plan. Nesta fase iniciase o deseño do borrador do 4º Plan de Igualdade de Oportunidades de Mulleres e Homes arredor das 3 áreas estratéxicas de intervención, dos obxectivos e accións.

A **quinta fase** consiste na elaboración do documento final do 4º Plan Municipal de Igualdade de Oportunidades de Mulleres e Homes do Concello de Gondomar 2017-2020 realizado en función dos datos extraídos e explotados procedentes da avaliación do 3º Plan de Igualdade, do Diagnóstico Sociodemográfico sobre a situación de mulleres e homes e da información proporcionada polo persoal técnico e polas e polos axentes sociais e comunitarios da localidade.

#### 4. ESTRUCTURA 4º PLAN MUNICIPAL DE IGUALDADE DE OPORTUNIDADES DE MULLERES E HOMES



## ÁREA 1: SENSIBILIZACIÓN E EDUCACIÓN EN IGUALDADE

### OBXECTIVO XERAL

Concienciar á poboación do municipio sobre a discriminación existente entre mulleres e homes e a necesidade de xerar novos modelos de convivencia baseados na igualdade e que valoren e respeten as diferenzas individuais.

Táboa 1. Área de Sensibilización e Educación en Igualdade

OBXECTIVOS ESPECÍFICOS	ACCIÓN
<p>1. Concienciar á cidadanía sobre a necesidade desenvolver accións dirixidas a promover unha educación en igualdade e fomentar o principio de igualdade de oportunidades entre mulleres e homes.</p>	1.1. Realización de actividades de sensibilización e formación dirixidas ao alumnado dos centros educativos da localidade sobre xénero e igualdade de oportunidades.
	1.2. Continuidade na conmemoración do 8 de marzo “Día Internacional da Muller” a través de actividades de sensibilización que fomenten a igualdade de oportunidades entre mulleres e homes.
	1.3. Desenvolvemento de obradoiros de educación afectivo sexual dirixidos ás e os adolescentes da localidade, que teña en conta a diversidade de identidades sexuais coa finalidade de eliminar os sesgos de xénero existentes, fomentar a reflexión sobre as condutas sexistas e previr os embarazos non desexados.
	1.4. Realización de actividades de habilidades e relacións sociais desde a perspectiva de xénero, dirixido a adolescentes que participen nos campamentos urbanos, co obxectivo de que interioricen unha relación igualitaria e respectuosa entre mulleres e homes
	1.5. Organización dun concurso de ideas sobre como “Traballar a igualdade de oportunidades entre mulleres e homes” en colaboración cos centros educativos e posterior posta en marcha da actividade.
	1.6. Organización, en colaboración co Espazo Lectura, de actividades de lectura de contos non sexistas.
	1.7. Organización e desenvolvemento, en colaboración coa Universidade de Vigo, dun curso de libre configuración relacionado coa igualdade de xénero dirixido a profesionais e poboación interesada.
	1.8. Realización de actividades de sensibilización e promoción da igualdade en colaboración cos clubs deportivos locais coa finalidade de potenciar unha práctica deportiva libre de estereotipos de xénero.
<p>2. Garantir as estruturas e recursos necesarios para asegurar un desenvolvemento adecuado das políticas de igualdade municipais e impulsar a recollida de datos desagregados por sexo nos diferentes estudos, estatísticas, investigacións e publicacións.</p>	2.1. Incremento dos recursos humanos do Departamento de Igualdade, departamento responsable da difusión, execución, coordinación e seguemento do Plan que precisa do aumento de recursos humanos para garantir a súa implantación.
	2.2. Pular pola inclusión nos procesos de selección para contratacións de persoal municipal que se leven a cabo, dunha profesional do Centro de Información á Muller como experta en Igualdade de Xénero para garantir un trato igualitario a mulleres e homes.
	2.3. Sistematización da recollida de información das actividades desenvolvidas pola Concellaría de Igualdade, desagregando todos os datos por sexo, así como outros indicadores que poideran facilitar unha análise de xénero de todos os programas e proxectos desenvolvidos por este departamento.
	2.4. Difusión periódica do Centro de Información á Muller entre os diversos servizos municipais a fin de que as traballadoras e traballadores que se incorporan a ditos servizos coñezan a súa existencia.
	2.5. Velar para que o Concello de Gondomar realice unha revisión da documentación e impresos que xenera a fin de eliminar a linguaxe e imaxe sexista, así como a difundir entre os diversos departamentos municipais unha recomendación para que nas memorias e estudos que se elaboren desagregen os datos por sexo, e deste xeito obter información acerca da situación diferencial de mulleres e homes
	2.6. Establecemento de dotación orzamentaria para levar a cabo as accións dirixidas a promover a igualdade de xénero establecidas no 4º Plan de Igualdade.
	2.7. Difusión do Plan de Igualdade de Oportunidades entre os departamentos municipais a través de medios telemáticos.
	2.8. Inclusión na páxina Web do Concello do documento do 4º Plan de Igualdade de Oportunidades para que poida ser consultado por todos os departamentos municipais e a cidadanía que o desexe.

## ÁREA 1: SENSIBILIZACIÓN E EDUCACIÓN EN IGUALDADE

### OBXECTIVO XERAL

Concienciar á poboación do municipio sobre a discriminación existente entre mulleres e homes e a necesidade de xerar novos modelos de convivencia baseados na igualdade e que valoren e respeten as diferenzas individuais

### 1. OBXECTIVO ESPECÍFICO

Concienciar á cidadanía sobre a necesidade desenvolver accións dirixidas a promover unha educación en igualdade e fomentar o principio de igualdade de oportunidades entre mulleres e homes.

### ACCIÓNS

#### ACCIÓN:

1.1 Realización de actividades de sensibilización e formación dirixidas ao alumnado dos centros educativos da localidade sobre xénero e igualdade de oportunidades

#### DEPARTAMENTOS:

Concellaría de Igualdade  
Centros educativos

#### INDICADORES:

Nº actividades organizadas  
Nº actividades realizadas  
Tipo actividades realizadas  
Nº e perfil de participantes desagregado por sexo  
Valoración das persoas participantes desagregado por sexo  
Custo das actividades

#### TEMPORALIZACIÓN:

2018-2019-2020

#### ACCIÓN:

1.2. Continuidade na conmemoración do 8 de marzo “Día Internacional da Muller” a través de actividades de sensibilización que fomenten a igualdade de oportunidades entre mulleres e homes

#### DEPARTAMENTOS:

Concellaría de Igualdade

#### INDICADORES:

Nº actividades propostas  
Nº actividades realizadas  
Tipo actividades realizadas  
Nº e perfil de participantes desagregado por sexo  
Nº de horas investidas  
Valoración das persoas participantes desagregado por sexo  
Custo das actividades

#### TEMPORALIZACIÓN:

2018-2019-2020

#### ACCIÓN:

1.3. Desenvolvemento de obradoiros de educación afectivo sexual dirixidos ás e os adolescentes da localidade, que teña en conta a diversidade de identidades sexuais coa finalidade de eliminar os sesgos de xénero existentes, fomentar a reflexión sobre as condutas sexistas e previr os embarazos non desexados.

#### DEPARTAMENTOS:

Concellaría de Igualdade  
Concellaría de Xuventude  
Centros educativos

#### INDICADORES:

Nº obradoiros programados  
Nº obradoiros realizados  
Nº e perfil de participantes desagregado por sexo  
Nº de horas investidas  
Valoración das persoas participantes desagregado por sexo  
Custo das actividades

#### TEMPORALIZACIÓN

2018-2019-2020

#### ACCIÓN:

1.4. Realización de obradoiros de habilidades e relacións sociais desde a perspectiva de xénero, dirixido a adolescentes que participen nos campamentos urbanos, coa finalidade de que interioricen unha relación igualitaria e respectuosa entre mulleres e homes

#### DEPARTAMENTOS:

Concellaría de Igualdade

#### INDICADORES:

Nº obradoiros programados  
Nº obradoiros realizados  
Nº e perfil de participantes desagregado por sexo  
Nº de horas investidas  
Valoración das persoas participantes desagregado por sexo  
Custo das actividades

#### TEMPORALIZACIÓN

2018-2019-2020

#### ACCIÓN:

1.5. Organización dun concurso de ideas sobre como “Traballar a igualdade de oportunidades entre mulleres e homes” en colaboración cos centros educativos e posterior posta en marcha da actividade.

#### DEPARTAMENTOS:

Centros educativos  
Concellaría de Igualdade

#### INDICADORES:

Nº de centros participantes  
Nº e perfil do alumnado participante desagregado por sexo  
Custo da actividade

#### TEMPORALIZACIÓN

2018

#### ACCIÓN:

1.6. Organización, en colaboración co Espazo Lectura, de actividades de lectura de contos non sexistas.

#### DEPARTAMENTOS:

Concellaría de Igualdade  
Espazo Lectura

#### INDICADORES:

Nº de actividades programadas  
Nº de actividades realizadas  
Tipo de actividades realizadas  
Nº e perfil das persoas participantes desagregado por sexo  
Custo da actividade

#### TEMPORALIZACIÓN

2018-2019-2020

#### ACCIÓN:

1.7. Organización e desenvolvemento, en colaboración coa Universidade de Vigo, dun curso de libre configuración relacionado coa igualdade de xénero dirixido a profesionais e poboación interesada.

#### DEPARTAMENTOS:

Concellaría de Igualdade  
Universidade de Vigo

#### INDICADORES:

Organización do curso  
Nº e perfil das persoas participantes desagregado  
Nº de horas investidas  
Valoración das persoas participantes desagregado por sexo  
Custo da actividade

#### TEMPORALIZACIÓN

2020



#### ACCIÓN:

1.8. Realización de actividades de sensibilización e promoción da igualdade en colaboración cos clubs deportivos locais coa finalidade de potenciar unha práctica deportiva libre de estereotipos de xénero.

#### DEPARTAMENTOS:

Concellaría de Igualdade  
Clubes deportivos

#### INDICADORES:

Nº de actividades programadas  
Nº de actividades realizadas  
Tipo de actividades realizadas  
Nº e perfil das persoas participantes desagregado por sexo  
Custo da actividade

#### TEMPORALIZACIÓN

2019-2020

## 2. OBXECTIVO ESPECÍFICO

Garantir as estruturas e recursos necesarios para asegurar un desenvolvemento adecuado das políticas de igualdade municipais e impulsar a recollida de datos desagregados por sexo nos diferentes estudos, estatísticas, investigacións e publicacións.

#### ACCIÓN:

2.1. Incremento dos recursos humanos do departamento de Igualdade, departamento responsable da difusión, execución, coordinación e seguemento do Plan que precisa do incremento de recursos humanos para garantir a súa implantación.

#### DEPARTAMENTOS:

Concellaría de Igualdade  
Concello de Gondomar

#### INDICADORES:

Incremento dos recursos humanos  
Tempo de contratación  
Custo da acción

#### TEMPORALIZACIÓN

2018

#### ACCIÓN:

2.2. Pular pola inclusión nos procesos de selección para contratacións de persoal municipal que se leven a cabo, dunha profesional do Centro de Información á Muller como experta en Igualdade de Xénero para garantir un trato igualitario a mulleres e homes

#### DEPARTAMENTOS:

Concellaría de Igualdade  
Corporación Municipal

#### INDICADORES:

Nº e natureza das accións de inclusión  
Nº, datas das reunións ou contactos establecidos.  
Nº e tipo de recursos adicados.  
Nº de seleccións nas que se participa  
Custo da actividade

#### TEMPORALIZACIÓN



2018-2019-2020

#### ACCIÓN:

2.3. Sistematización da recollida de información do traballo desenvolvido pola Concellaría de Igualdade, desagregando todos os datos por sexo, de todos os programas, proxectos e actividades desenvolvidas por este departamento

#### DEPARTAMENTOS:

Concellaría de Igualdade

#### INDICADORES:

Nº programas/proxectos/actividades programadas  
Nº programas/proxectos/actividades realizadas  
Tipo programas/proxectos/actividades realizadas  
Nº e perfil de participantes desagregado por sexo  
Valoración das persoas participantes desagregado por sexo  
Custo da actividade

#### TEMPORALIZACIÓN



2018-2019-2020

#### ACCIÓN:

2.4. Difusión periódica do Centro de Información á Muller entre os diversos servizos municipais a fin de que as traballadoras e traballadores que se incorporan a ditos servizos coñezan a súa existencia.

#### DEPARTAMENTOS:

Concellaría de Igualdade  
Departamentos Municipais

#### INDICADORES:

Nº de accións de difusión programadas  
Tipo de accións de difusión realizadas  
Nº de servizos onde se difunde  
Departamentos onde se difunde  
Custo da actividade

#### TEMPORALIZACIÓN

2018-2019-2020

#### ACCIÓN:

2.5. Velar para que o Concello de Gondomar realice unha revisión da documentación e impresos que xenera a fin de eliminar a linguaxe e imaxe sexista, así como a difundir entre os diversos departamentos municipais unha recomendación para que nas memorias e estudos que se elaboren desagreguen os datos por sexo, e deste xeito poder obter información acerca da situación diferencial de mulleres e homes

#### DEPARTAMENTOS:

Concellaría de Igualdade  
Todas Concellerías do Concello de Gondomar

#### INDICADORES:

Nº de recomendacións difundidas  
Nº de Concellerías que realizan revisión  
Nº de documentos revisados  
Tipo de documentos realizados

#### TEMPORALIZACIÓN

2018-2019-2020

#### ACCIÓN:

2.6. Establecemento de dotación orzamentaria para levar a cabo as accións dirixidas a promover a igualdade de xénero establecidas no 4º Plan de Igualdade.

#### DEPARTAMENTOS:

Concellaría de Igualdade/ Concello de Gondomar

#### INDICADORES:

Dotación do orzamento  
Cuantía do orzamento

#### TEMPORALIZACIÓN

2018-2019-2020

**ACCIÓN:**

2.7. Difusión do Plan de Igualdade de Oportunidades entre os departamentos municipais a través de medios telemáticos.

**DEPARTAMENTOS:**

Concellaría de Igualdade  
Departamentos Municipais

**INDICADORES:**

Nº de accións de difusión programadas  
Nº de accións de difusión realizadas  
Nº de departamentos onde se difunde  
Custo da acción

**TEMPORALIZACIÓN**



**ACCIÓN:**

2.8. Inclusión na páxina Web do Concello o documento do 4º Plan de Igualdade de Oportunidades para que poida ser consultado por todos os departamentos municipais e a cidadanía que o desexe.

**DEPARTAMENTOS:**

Concellaría de Igualdade  
Concello de Gondomar

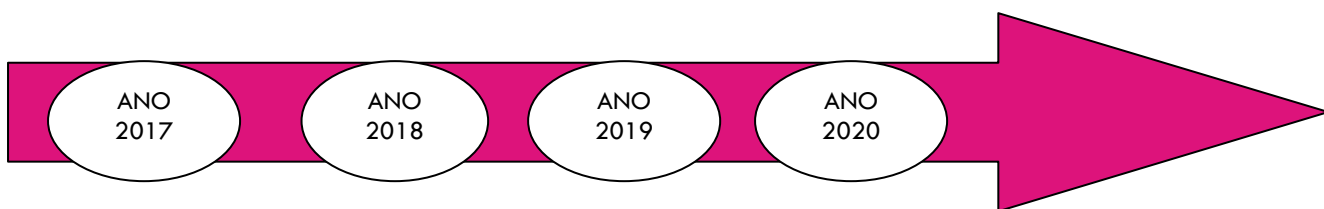
**INDICADORES:**

Inclusión do Plan na web  
Nº de consultas realizadas  
Custo da acción

**TEMPORALIZACIÓN**



**TEMPORALIZACIÓN**



**ÁREA 2: DE EMPREGO E CONCILIACIÓN**
**OBXECTIVO XERAL**

Concienciar á poboación do municipio sobre a discriminación existente entre mulleres e homes e a necesidade de xerar novos modelos de convivencia baseados na igualdade e que valoren e respeten as diferenzas individuais

**Táboa 2. Área de Emprego e Conciliación**

<b>OBXECTIVOS ESPECÍFICOS</b>	<b>ACCIÓNS</b>
<p>1. Promover a inserción laboral das mulleres de Gondomar e Incrementar a súa empregabilidade a través de accións formativas e de orientación.</p>	<p>1.1.Continuar desenvolvendo os Itinerarios Personalizados de Inserción dirixidos ás mulleres que o demanden, como proceso individualizado de orientación e asesoramento en materia de emprego e autoemprego.</p> <p>1.2. Elaboracion de accións formativas dirixidas ás mulleres da localidade, a través das cales se imparta unha formación profesional adaptada ás demandas e necesidades laborais da zona, establecendo acordos de colaboración coas empresas da Mancomunidade para poder desenvolver prácticas laborais.</p> <p>1.3. Continuar desenvolvendo o programa formativo no acceso e uso das Novas Tecnoloxías da Información e Comunicación, dende a perspectiva de xénero, para mulleres con carencias en habilidades tecnolóxicas como instrumento para o acceso ao mercado laboral.</p> <p>1.4. Desenvolvemento de actividades informativas e formativas sobre o mercado laboral nos cursos de formación profesional que se leven a cabo desde a Concellaría de Igualdade.</p>
<p>2. Establecer actuacións que permitan e favorezan o avance en materia de conciliación da vida laboral, familiar e persoal de mulleres e homes da localidade.</p>	<p>2.1.Continuar desenvolvendo a actividade <i>Gondoverán</i> e <i>Gondonadal</i>, ou outra actividade similar, como programa de tempo libre e lecer dirixido a menores da localidade coa finalidade de favorecer a conciliación da vida laboral, familiar e persoal das mulleres e homes da localidade durante os períodos vacacionais.</p> <p>2.2. Adaptación horaria dos programas e cursos formativos dirixidos ás mulleres da localidade co fin de que poidan ser compatibles cos seus tempos e responsabilidades familiares.</p> <p>2.3. Impulso á xestión, desde o Concello de Gondomar, para mellorar a frecuencia do transporte entre parroquias e coa Mancomunidade e Vigo coa finalidade de facilitar o desprazamento das mulleres e homes.</p> <p>2.4. Pulo á posta en marcha dun servizo municipal de Aula Matinal en colaboración cos centros educativos da zona como sistema que facilite a conciliación da vida laboral, persoal e familiar das mulleres e homes de Gondomar.</p> <p>2.5. Impulso á Tarxeta Metropolitana como estratéxica que potencie a mobilidade das mozas e mozos da localidade.</p>

## ÁREA 2: EMPREGO E CONCILIACIÓN

### OBXECTIVO XERAL

Mellorar a empregabilidade das mulleres, facilitar a súa inserción laboral colaborando na súa emancipación e independencia, así como fomentar os recursos e servizos que fagan posible a conciliación da vida laboral, familiar e persoal das mulleres e homes da localidade.

### 1. OBXECTIVO ESPECÍFICO

1. Promover a inserción laboral das mulleres de Gondomar e incrementar a súa empregabilidade a través de accións formativas e de orientación.

### ACCIÓNS

#### ACCIÓN:

1.1. Continuar desenvolvendo os itinerarios Personalizados de Inserción dirixidos ás mulleres que o demanden, como proceso individualizado de orientación e asesoramento en materia de emprego e autoemprego.

#### DEPARTAMENTOS:

Concellaría de Igualdade

#### INDICADORES:

Nº e natureza dos itinerarios programados.  
Nº e natureza dos itinerarios desenvolvidos.  
Nº e perfil das mulleres suxeitas dos itinerarios.  
Grao de satisfacción das mulleres cos itinerarios.  
Nº e tipo de recursos adicados.  
Custo da acción

#### TEMPORALIZACIÓN:

:   
2018-2019-2020

#### ACCIÓN:

1.2. Elaboración de accións formativas dirixidas ás mulleres da localidade, a través das cales se imparta unha formación profesional adaptada ás demandas e necesidades laborais da zona, establecendo acordos de colaboración coas empresas da Mancomunidade para poder desenvolver prácticas laborais.

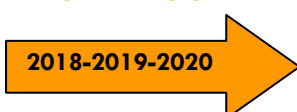
#### DEPARTAMENTOS:

Concellaría de Igualdade  
Empresariado da zona.

#### INDICADORES:

Nº, datas e natureza das reunións/contactos establecidos.  
Nº e tipoloxía das actividades formativas programadas.  
Nº e tipoloxía das actividades formativas realizadas  
Nº de horas impartidas  
Nº e tipo de recursos adicados.  
Custo da acción

#### TEMPORALIZACIÓN:

:   
2018-2019-2020

#### ACCIÓN:

1.3. Continuar desenvolvendo o programa formativo no acceso e uso das Novas Tecnoloxías da Información e Comunicación, dende a perspectiva de xénero, para mulleres con carencias en habilidades tecnolóxicas como instrumento para o acceso ao mercado laboral.

#### DEPARTAMENTOS:

Concellería de Igualdade

#### INDICADORES:

Nº, natureza e características das accións formativas programadas e desenvolvidas.  
Nº, e natureza das accións formativas realizadas  
Nº e perfil das persoas demandantes das actividades desagregado por sexo.  
Nº e perfil das persoas participantes nas actividades desagregado por sexo.  
Nº de horas impartidas  
Grao de satisfacción coa actividade desagregado por sexo.  
Nº e tipo de recursos adicados.  
Custo da acción

#### TEMPORALIZACIÓN:

2018-2019-2020

#### ACCIÓN:

1.4. Desenvolvemento de actividades informativas e formativas sobre o mercado laboral nos cursos de formación profesional que se leven a cabo desde a Concellería de Igualdade.

#### DEPARTAMENTOS:

Concellería de Igualdade

#### INDICADORES:

Nº, e natureza das accións informativas e formativas programadas e desenvolvidas.  
Nº e perfil das persoas demandantes das actividades desagregado por sexo.  
Nº e perfil das persoas participantes nas actividades desagregado por sexo.  
Grao de satisfacción coa actividade desagregado por sexo.  
Nº e tipo de recursos adicados.  
Custo da acción

#### TEMPORALIZACIÓN:

2018-2019-2020

## 2. OBXECTIVO ESPECÍFICO

Establecer actuacións que favorezan o avance en materia de conciliación da vida laboral, familiar e persoal das mulleres e homes da localidade

### ACCIÓN:

2.1. Continuar desenvolvendo Gondoverán e Gondonadal, ou outra actividade similar, como programa de tempo libre e lecer dirixido a menores da localidade coa finalidade de favorecer a conciliación da vida laboral, familiar e persoal das mulleres e homes da localidade durante os períodos vacacionais.

### DEPARTAMENTOS:

Concellaría de Igualdade

### INDICADORES:

Nº de campamentos programados

Nº de campamentos organizados.

Nº e natureza das actividades desenvolvidas.

Nº e perfil das persoas demandantes do programa desagregado por sexo.

Nº e perfil das persoas participantes nas programa desagregado por sexo.

Nº de horas investidas

Grao de satisfacción co programa desagregado por sexo

Nº e tipo de recursos adicados.

Custo da acción

### TEMPORALIZACIÓN:



2018-2019-2020

### ACCIÓN:

2.2. Adaptación horaria dos programas e cursos formativos dirixidos ás mulleres da localidade co fin de que poidan ser compatibles cos seus tempos e responsabilidades familiares.

### DEPARTAMENTOS:

Concellaría de Igualdade

### INDICADORES:

Nº, datas das reunións/contactos. Participación.

Nº e tipo de recursos adicados.

Custo da acción

### TEMPORALIZACIÓN:



2018-2019-2020



#### ACCIÓN:

2.3. Impulso á xestión, desde o Concello de Gondomar, para mellorar a frecuencia do transporte entre parroquias, a Mancomunidade e Vigo coa finalidade de facilitar o desprazamento das mulleres e homes.

#### DEPARTAMENTOS:

Concellaría de Igualdade  
Concello de Gondomar

#### INDICADORES:

Nº, e datas das reunións/contactos programados  
Nº, e datas das reunións/contactos realizados  
Custo da acción

#### TEMPORALIZACIÓN:

2018-2019-2020

#### ACCIÓN:

2.4. Pulo á posta en marcha dun servizo municipal de Aula Matinal en colaboración cos centros educativos da zona como sistema que facilite a conciliación da vida laboral, persoal e familiar das mulleres e homes de Gondomar.

#### DEPARTAMENTOS:

Concello de Gondomar  
Concellaría de Igualdade

#### INDICADORES:

Nº, datas e natureza das reunións/contactos establecidos.  
Nº e tipo de recursos adicados.  
Custo da acción

#### TEMPORALIZACIÓN:

2019-2020

#### ACCIÓN:

2.5. Impulso á Tarxeta Metropolitana como estratexia que potencie a mobilidade das mozas e mozos da localidade.

#### DEPARTAMENTOS:

Concellaría de Igualdade  
Concello de Gondomar

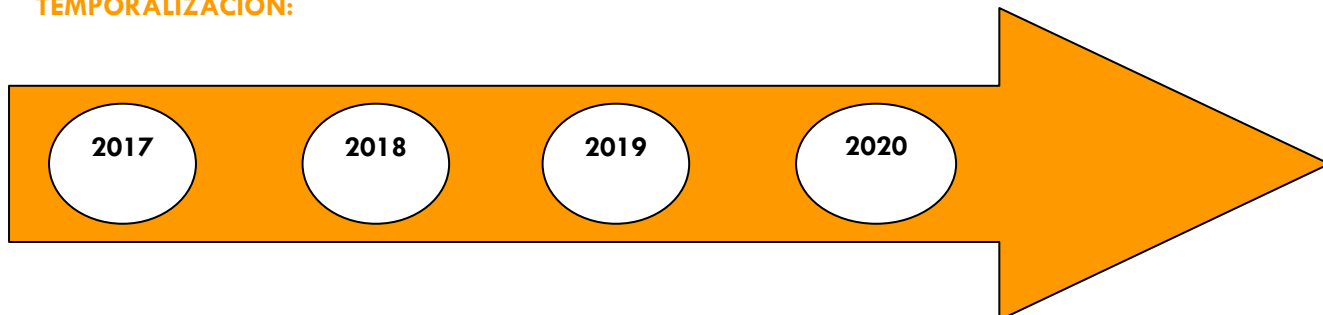
#### INDICADORES:

Nº, e datas das reunións/contactos programados e realizados  
Custo da acción

#### TEMPORALIZACIÓN:

2018-2019-2020

TEMPORALIZACIÓN:



### ÁREA 3: PREVENCIÓN E ERRADICACIÓN DA VIOLENCIA DE XÉNERO

Táboa 3: Área de Prevención e Erradicación da Violencia de Xénero

OBXECTIVOS ESPECÍFICOS	ACCIÓNS
<p>1. Garantir unha atención integral ás mulleres vítimas de violencia de xénero e a súas fillas e fillos a través do Centro de Información como recurso para actuar e previr a violencia de xénero.</p>	<p>1.1 Mantemento e ampliación do Servizo de Asesoramento Xurídico dirixido ás mulleres vítimas de violencia de xénero.</p>
	<p>1.2. Mantemento e ampliación do Servizo de Asesoramento Psicolóxico dirixido ás mulleres vítimas de violencia de xénero.</p>
	<p>1.3. Mantemento e ampliación do Servizo de Asesoramento e Orientación Socio-laboral dirixido ás mulleres vítimas de violencia de xénero.</p>
	<p>1.4 Elaboración e difusión desde o Centro de Información á Muller dun informe anual que visibilice a magnitude da violencia de xénero na localidade de Gondomar e as repercusións sociais que implica.</p>
	<p>1.5. Velar para que a Mesa Local de Coordinación contra a Violencia de Xénero se reuna segundo a periodicidade establecida.</p>
	<p>1.6. Establecemento dun sistema de coordinación estable entre as profesionais do Centro de Información á Muller coa finalidade de fomentar un traballo en equipo que permita mellorar a atención ás mulleres, así como, programar, analizar e reflexionar sobre o traballo que se desenvolve desde o Centro de Información á Muller.</p>
	<p>1.7. Establecemento dunha coordinación estable con diversos departamentos municipais (Xuventude, Servizos Sociais, Emprego e Cultura) coa finalidade de mellorar a comunicación interdepartamental e aunar sinerxías para desenvolver actividades dirixidas a sensibilizar e previr a violencia de xénero da cidadanía de Gondomar.</p>
<p>2. Sensibilizar á cidadanía de Gondomar en xeral, e a colectivos específicos en particular, cara ao rexeitamento da violencia exercida contra ás mulleres</p>	<p>2.1. Organización e desenvolvemento de actividades de sensibilización e formación sobre igualdade de xénero e educación en valores, dirixidas á cidadanía en xeral, e ás mozas e mozas en particular, que faciliten a reflexión sobre o modelo de relacións baseadas no control e a dominación, como xeito de previr a violencia de xénero.</p>
	<p>2.2. Continuar colaborando cos centros educativos na conmemoración do 25 de Novembro “Día Internacional contra a Violencia de Xénero” a través de actividades de sensibilización e concienciación acerca da necesidade de erradicar as condutas discriminatorias e violentas.</p>
	<p>2.3. Elaboración dun folleto informativo dirixido a mozas e mozos con pautas a través das cales poidan detectar os comportamentos que van determinando o proceso de creación dunha relación violenta.</p>
	<p>2.4. Dar prioridade ás mulleres vítimas de violencia de xénero no acceso aos programas de formación e inserción laboral ofertados polo Concello.</p>

### ÁREA 3: PREVENCIÓN E ERRADICACIÓN DA VIOLENCIA DE XÉNERO

#### OBXECTIVO XERAL

Fomentar a prevención e eliminación da violencia de xénero entre a cidadanía de Gondomar e incrementar o seu rexeitamento social ante calquera forma de violencia contra as mulleres.

#### 1. OBXECTIVO ESPECÍFICO

Garantir unha atención integral ás mulleres vítimas de violencia de xénero e a súas fillas e fillos a través do Centro de Información como recurso para actuar e previr a violencia de xénero en coordinación con todas as administracións implicadas.

#### ACCIÓNS

##### ACCIÓN:

1.2. Mantemento e ampliación do Servizo de Asesoramento Xurídico dirixido ás mulleres vítimas de violencia de xénero.

##### DEPARTAMENTOS:

Concellaría de Igualdade

##### INDICADORES

Nº e perfil das mulleres atendidas pola profesional do servizo.  
Nº e natureza das consultas realizadas.  
Procedencia das mulleres atendidas  
Grao de satisfacción das usuarias  
Nº e tipo de recursos adicados.  
Custo da acción

##### TEMPORALIZACIÓN:

2017-2018-2019-2020

##### ACCIÓN:

1.2. Mantemento e ampliación do Servizo de Asesoramento Psicolóxico dirixido ás mulleres vítimas de violencia de xénero.

##### DEPARTAMENTOS:

Concellaría de Igualdade

##### INDICADORES

Nº e perfil das mulleres atendidas pola profesional no servizo.  
Nº e natureza das consultas realizadas.  
Procedencia das mulleres atendidas  
Grao de satisfacción das usuarias  
Nº e tipo de recursos adicados.  
Custo da acción

##### TEMPORALIZACIÓN:

2017-2018-2019-2020

### ACCIÓN:

1.3. Mantemento e ampliación do Servizo de Asesoramento e Orientación Socio-laboral dirixido ás mulleres vítimas de violencia de xénero.

### DEPARTAMENTOS:

Concellería de Igualdade

### INDICADORES

Nº e perfil das mulleres atendidas no servizo.

Nº e natureza das consultas realizadas.

Procedencia das mulleres atendidas

Grao de satisfacción das usuarias

Custo da acción

### TEMPORALIZACIÓN:

2017-2018-2019-2020

### ACCIÓN:

1.4 Elaboración e difusión desde o Centro de Información á Muller dun informe anual que visibilice a magnitude da violencia de xénero na localidade de Gondomar e as repercusións sociais que implica.

### DEPARTAMENTOS:

Concellería de Igualdade

### INDICADORES

Nº de informes programados e elaborados

Custo da acción

### TEMPORALIZACIÓN:

2018-2019-2020

### ACCIÓN:

1.5. Velar para que a Mesa Local de Coordinación contra a Violencia de Xénero se reuna segundo a periodicidade establecida.

### DEPARTAMENTOS:

Concellería de Igualdade

Colectivos profesionais implicados na loita contra a violencia de xénero.

### INDICADORES

Nº e natureza das reunións programadas e organizadas

Nº de participantes desagregado por sexo.

Adscrición profesional das persoas participantes desagregado por sexo.

Custo da acción

### TEMPORALIZACIÓN:

2018-2019-2020

### ACCIÓN:

1.6. Establecemento dun sistema de coordinación estable entre as profesionais do Centro de Información á Muller coa finalidade de fomentar un traballo en equipo que permita mellorar a atención ás mulleres, así como, programar, analizar e reflexionar sobre o traballo que se desenvolve desde o Centro de Información á Muller.

### DEPARTAMENTOS:

Concellaría de Igualdade

### INDICADORES

Nº de reunións de coordinacións programadas

Nº de reunións de coordinación realizadas

Nº de participantes nas reunións

Custo da acción

### TEMPORALIZACIÓN:



2018-2019-2020

### ACCIÓN:

1.7. Establecemento dunha coordinación estable con diversos departamentos municipais (Xuventude, Servizos Sociais, Educación, e Emprego) coa finalidade de mellorar a comunicación interdepartamental e aunar sinerxías para desenvolver actividades dirixidas a sensibilizar e previr a violencia de xénero entre a cidadanía de Gondomar

### DEPARTAMENTOS:

Concellaría de Igualdade

Concellaría de Xuventude

Concellaría de S. Sociais

Concellaría de Educación

Concellaría de Emprego

### INDICADORES

Nº de reunións de coordinacións programadas

Nº de reunións de coordinación realizadas

Nº de participantes nas reunións

Nº departamentos participantes

Custo da acción

### TEMPORALIZACIÓN:



2018-2019-2020

## 2. OBXECTIVO ESPECÍFICO

Sensibilizar á cidadanía de Gondomar en xeral, e a colectivos específicos en particular, cara ao rexeitamento da violencia exercida contra ás mulleres.

### ACCIÓN:

2.1. Organización e desenvolvemento de actividades de sensibilización e formación sobre igualdade de xénero e educación en valores, dirixidas á cidadanía en xeral, e ás mozas e mozas en particular, que faciliten a reflexión sobre o modelo de relacións baseadas no control e a dominación, como xeito de previr a violencia de xénero

### DEPARTAMENTOS:

Concellaría de Igualdade  
Concellaría de Xuventude

### INDICADORES

Nº, e natureza das accións de sensibilización programadas  
Nº, e natureza das accións de sensibilización desenvolvidas  
Nº e perfil das persoas participantes desagregado por sexo.  
Nº de horas investidas  
Grao de satisfacción coa actividade desagregado por sexo.  
Nº e tipo de recursos adicados.  
Custo da acción

### TEMPORALIZACIÓN:



2018-2019-2020

### ACCIÓN:

2.2. Continuar colaborando cos centros educativos na conmemoración do 25 de Novembro “Día Internacional contra a Violencia de Xénero” a través de actividades de sensibilización e concienciación acerca da necesidade de erradicar as condutas discriminatorias e violentas.

### DEPARTAMENTOS:

Concellaría de Igualdade  
Centros educativos

### INDICADORES:

Nº, e natureza das accións de sensibilización programadas  
Nº, e natureza das accións de sensibilización desenvolvidas  
Nº e perfil das persoas participantes desagregado por sexo.  
Nº de horas investidas  
Grao de satisfacción coa actividade desagregado por sexo.  
Nº e tipo de recursos adicados.  
Custo da acción

### TEMPORALIZACIÓN:



2018-2019-2020

### ACCIÓN:

2.3. Elaboración dun folleto informativo dirixido a mozas e mozos con pautas a través das cales poidan detectar os comportamentos que van determinando o proceso de creación dunha relación violenta.

### DEPARTAMENTOS:

Concellaría de Igualdade  
Concellaría de Xuventude  
Centros educativos

### INDICADORES

Nº, de folletos editados  
Nº de folletos distribuídos  
Custo da acción

### TEMPORALIZACIÓN:



### ACCIÓN:

2.4. Dar prioridade ás mulleres vítimas de violencia de xénero no acceso aos programas de formación e inserción laboral ofertados polo Concello

### DEPARTAMENTOS:

Concellaría de Igualdade  
Concello de Gondomar

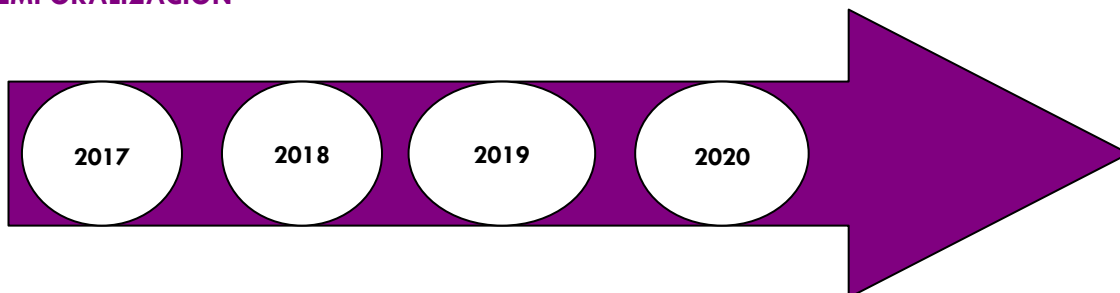
### INDICADORES

Nº e perfil das mulleres vítimas de violencia de xénero e porcentaxe sobre o total.  
Nº das persoas demandantes de programas de formación e inserción desagregado por sexo.  
Grao de satisfacción das participantes desagregado por sexo  
Custo da acción

### TEMPORALIZACIÓN:



### TEMPORALIZACIÓN





## 5. AVALIACIÓN E SEGUIMIENTO

A avaliación das políticas públicas é concibida como un proceso de transparencia e de mellora continua, que permite comprobar e analizar os resultados obtidos en función dos obxectivos establecidos, identificar as dificultades atopadas, as boas prácticas e os logros acadados.

A avaliación do 4º Plan de Igualdade de Oportunidades de Mulleres e Homes de Gondomar 2017-2020 terá como principais obxectivos: Coñecer o nivel de consecución dos obxectivos propostos; Identificar os avances e dificultades atopadas durante a súa execución; e descubrir os efectos producidos polo seu desenvolvemento.

Para coñecer o nivel de cumprimento do Plan, será preciso levar a cabo, durante os catro anos de vixencia, un sistema de *seguimento contínuo* que permita realizar un control sistemático sobre o traballo realizado polos distintos departamentos municipais implicados, e nos proporcionará información que permita coñecer o traballo ou intervencións realizadas, a temporalización investida, a coherencia dos obxectivos formulados, si a execución das accións se axustan ao deseño establecido, e si as persoas destinatarias e organismos e/ou axentes responsables son os previstos. Esta información permitirá tamén coñecer os obstáculos e impedimentos atopados durante o desenvolvemento do Plan, así como as accións máis efectivas, coa finalidade de poder introducir cambios e/ou axustes nas áreas que o precisen.

Para facilitar o seguimento das accións implantadas no Plan deséñase unha ficha de seguimento onde se establece información sobre: A área de intervención, o obxectivo, as accións levadas a cabo, as persoas destinatarias, as persoas participantes, os indicadores establecidos, os resultados acadados, o orzamento investido e o período de execución.

A Concellaría de Igualdade, a medida que se van executando as medidas, irá cumprimentando a ficha de seguimento do Plan e anualmente elaborará un informe do seu seguimento onde se analice toda a información recollida coa finalidade de poder corrixir as posibles desviacións detectadas.

Posteriormente, no ano 2020, unha vez rematado o período de vixencia do Plan, efectuarase unha *avaliación final e externa* a través da cal se analizarán os procedementos de seguimento realizados, os indicadores establecidos e si se cumpriron ou non os obxectivos establecidos no Plan de Igualdade. Con toda esta información elabórase o informe final que nos proporcione información sobre a execución das accións realizadas, os obxectivos definidos no Plan, o desenvolvemento das accións, empregando para elo os indicadores establecidos; e unha análise e reflexión sobre as leccións aprendidas e as boas prácticas detectadas.

**6. ANEXOS**

<b>FICHA DE SEGUIMIENTO DAS ACTIVIDADES</b>												
<b>AREA ESTRATÉGICA:</b>												
<input type="checkbox"/> <b>Área 1: Sensibilización e Educación en Igualdade</b> <input type="checkbox"/> <b>Área 2: Emprego e Conciliación</b> <input type="checkbox"/> <b>Área 3: Prevención e Erradicación da Violencia de Xénero</b>												
<b>OBXECTIVO:</b>												
<b>ACCIÓN:</b>												
<b>ACTIVIDADE/S:</b>												
<b>DESCRIPCIÓN ACTIVIDADE:</b>												
<b>PERSOAS DESTINATARIAS:</b>												
<b>PERSOAS PARTICIPANTES:</b>						<b>Nº Mulleres:</b>			<b>Nº Homes:</b>			
<b>AREAS IMPLICADAS:</b>												
<b>UBICACIÓN:</b>						<b>Nº horas</b>						
<b>INDICADORES:</b>												
<b>LOGROS/RESULTADOS:</b>												
<b>ORZAMENTO INVESTIDO:</b>												
<b>PERÍODO DE EXECUCIÓN</b>												
2017	2018				2019				2020			
4ºTRIM	1ºTRIM	2ºTRIM	3ºTRIM	4ºTRIM	1ºTRIM	2ºTRIM	3ºTRIM	4ºTRIM	1ºTRIM	2ºTRIM	3ºTRIM	4ºTRIM
<b>OBSERVACIÓN:</b>												