

**III PLAN DE IGUALDADE  
CONCELLO DE VILAGARCÍA DE AROUSA**

## III PLAN DE IGUALDADE DO CONCELLO DE VILAGARCÍA

INTRODUCCIÓN: UN NOVO PLAN

ORGANIZACIÓN INICIAL

- DEFINICIÓN DE AXENTES CHAVE E GRUPOS DE INTERESE
- CALENDARIO DE TRABALLO
- RECOLLIDA DE INFORMACIÓN

### 1. ANÁLISE PREVIA

#### 1. ANÁLISE INTERNA

1. O PLAN ANTERIOR: RESUMO DA AVALIACIÓN
2. ESTRUTURA PARA A XESTIÓN (RECURSOS MATERIAIS, ECONÓMICOS E HUMANOS PARA A XESTIÓN DO PLAN)
3. CARA UN NOVO ENFOQUE DO PLAN: PRIORIDADES E DEMANDAS DENDE O EQUIPO XESTOR

#### 2. ANÁLISE EXTERNA

1. SITUACIÓN SOCIOECONÓMICA ACTUAL... E FUTURA: UNHA CONTORNA CAMBIANTE
2. CONTORNA LEGAL
3. BOAS PRÁCTICAS
4. QUE QUEREN OS/AS BENEFICIARIOS/AS. ANÁLISE DE STAKEHOLDERS.

### 2. PRE-PLAN

1. RESUMINDO: ANTES E FUTURO
2. PRE-MAPEADO DO PLAN
  1. PRIORIDADES
  2. TIPOLOXÍA DE ACCIÓNS
  3. COLECTIVOS PRIORITARIOS
  4. RECURSOS

### 3. ESTRUTURA DO PLAN

1. DEFINICIÓN ESTRATÉXICA
2. LIÑAS ESTRATÉXICAS.
3. OBXECTIVOS ESTRATÉXICOS.

4. ACCIÓNS.
5. ORZAMENTO.
6. TEMPORALIZACIÓN.
7. AVALIACIÓN

## Introdución

*Se facemos sempre as cousas do mesmo xeito, obteremos sempre os mesmos resultados.* Baixo esta premisa quixemos propoñer a ideación deste III PIOM do Concello de Vilagarcía.

Necesitamos explorar novos modelos de xestión dos programas de promoción da igualdade entre mulleres e homes así como unha mellora na abordaxe das situacións de violencia de xénero. Tras analizar en profundidade a avaliación do II PIOM e revisar múltiples plans municipais de España e Galicia, adoptamos a decisión de innovar ou, en calquera caso, de cambiar a óptica. Modificamos a formulación tradicional dos plans e sobre todo, indagamos na busca de modelos operativos adaptados e adecuados para extraer todo o potencial dos equipos municipais.

Unha das conclusións ás que chegamos nesta revisión é que a maioría dos plans son inalcanzables, non só pola dimensión dos mesmos ou pola indefinición dos termos usados, senón tamén pola falta de visión estratéxica e resultados esperados e a falta de indicación dos recursos asignados, principalmente económicos.

Outra das cuestións importantes no enfoque deste Plan é que se considerou fundamental que o equipo municipal se sentira protagonista das accións, xa que en realidade, son as auténticas persoas expertas no tema e nas que recae a responsabilidade da súa execución. Unha asistencia externa debería servir para complementar as capacidade do equipo e fortalecer o seu dimensionamento. As persoas do equipo municipal deben contar cun plan estratéxico e o seu desenvolvemento operativo que lles permita dirixir o seu traballo diario, e despreñar todo o seu potencial. Este pequeno cambio de enfoque terá un grande efecto nos resultados, xa que non se poden executar Plans de Igualdade que non contemplan claramente a capacidade de continxencia e resposta por parte das persoas que o van desenvolver.

En definitiva, a aposta da asistencia técnica para o desenvolvemento do III PIOM de Vilagarcía de Arousa foi ver claramente que as maiores expertas nos diferentes temas de xénero e igualdade ou violencia son as profesionais do equipo municipal. Nelas está a garantía do éxito. A nosa aportación é o achegamento de ferramentas actualizadas e dinámicas que lles permitan acadar os seus obxectivos mediante un plan realizable, medible, adaptable e participativo.

## ORGANIZACIÓN INICIAL

---

Esta fase consistiu na definición dos elementos fundamentais para a correcta organización do proxecto, así como na recompilación de información básica para comezar o traballo.

Máis en concreto:

- DEFINICIÓN DE AXENTES CHAVE E GRUPOS DE INTERESE
- CALENDARIO DE TRABALLO
- RECOLLIDA DE INFORMACIÓN

Estes elementos foron consensuados a través dunha xuntanza co persoal do CIM, onde despois dunha presentación introdutoria ao proceso de traballo, foron concretados do seguinte xeito:

## A. DEFINIÇÃO DE AXENTES CHAVE E GRUPOS DE INTERESE

Por axentes chave enténdese por aquelas persoas/entidades que poden contribuír ao correcto funcionamento e desenvolvemento do proxecto, ou que facilitan os labores de dirección, coordinación, información e resolución de incidencias, no caso de habelas.

Neste sentido, os axentes chave para a redacción do Plan clasifícanse en:

**-Internos.** Persoas dentro do Concello de Vilagarcía que, polo seu posto / función poden contribuír á correcta definición do mesmo. Neste sentido, identifícanse dous niveis:

- Primeiro nivel: persoal do CIM.
- Segundo nivel: persoal doutros departamentos do Concello que, por seren a área de Igualdade un elemento transversal a outras políticas, poden influír na concreción das accións que formarán parte do Plan.
  - Comité de conciliación.
  - Consello Local da Muller.
  - Consello Escolar Municipal.
  - Consello de Persoas Maiores.

**-Externos.** Persoas/entidades externas ao Concello que ben polo seu rol como beneficiario/a real ou potencial dos servizos prestados pola Área de Igualdade ou pola súa participación máis ou menos activa nos mesmos, pode aportar ideas e opinións que contribúan á definición do Plan.

- Primeiro nivel:
  - Asociacións.
  - Usuarios/as do CIM.
- Segundo nivel:
  - Policía/axentes de seguridade cidadá.
  - Eido educativo.
  - Medios de comunicación.
  - Organizacións sindicais
  - Organizacións empresariais

## B. CALENDARIO DE TRABALLO

A partires das xuntanzas iniciais definiuse o calendario de traballo, tendo en conta as fases plantexadas na proposta inicial.

	Fecha de Inicio	Fecha final
<b>(FASE 0)- Organización previa</b>	<b>25/05/15</b>	<b>05/06/15</b>
Definición de axentes chave e grupos de interese	25/05/15	05/06/15
calendario de traballo	25/05/15	28/05/15
Recollida de información previa	25/05/15	05/06/15
<b>(FASE 1) Análise</b>	<b>08/06/15</b>	<b>03/07/15</b>
1.1 Síntese resultados Plan anterior	08/06/15	19/06/15
Avaliación PIOM 2	08/06/15	19/06/15
1.2 Diagnóstico socioeconómico de xénero	08/06/15	19/06/15
Diagnose básica	08/06/15	19/06/15
Análise stakeholders	08/06/15	19/06/15
ENTREVISTAS	08/06/15	03/07/15
Entrevista grupal / workshop equipo cim	08/06/15	19/06/15
Entrevistas axentes clave	22/06/15	03/07/15
<b>(FASE 2) Pre-plan 1 Definición</b>	<b>06/07/15</b>	<b>17/07/15</b>
2.1_ Análise e síntese das brechas de xénero	06/07/15	17/07/15
2.1.1 Mapa de tendencias e das principais liñas estratéxicas	06/07/15	17/07/15
2.1.2 Modelos de referencia	06/07/15	17/07/15
<b>(FASE 3) Pre-plan 2: planificación estratéxica</b>	<b>20/07/15</b>	<b>31/07/15</b>
3.1.1_ Identificación de factores estratéxicos chave	20/07/15	31/07/15
3.1.2_ Elementos estruturais e directrices estratéxicas	20/07/15	31/07/15
3.1.3_ Políticas públicas para a igualdade	20/07/15	31/07/15
3.1.4_ Liñas estratéxicas e e programas executivos de acción	20/07/15	31/07/15
3.1.5_ Modelo de xestión e seguimento	20/07/15	31/07/15
A Definición de actividades e equipamentos	20/07/15	31/07/15
B Catálogo de servizos e programas de uso	20/07/15	31/07/15
C Modelo de xestión	20/07/15	31/07/15
D Plan de MKT e comunicación	20/07/15	31/07/15
E Definición de tarefas	20/07/15	31/07/15
F Cronograma	20/07/15	31/07/15
G Modelo implementación	20/07/15	31/07/15
<b>(FASE 4) Plan</b>	<b>03/08/15</b>	<b>30/11/15</b>
3.2 Definición do plan de igualdade	03/08/15	30/02/16
3.2.1 Desenvolvemento operativo do Plan de Igualdade	01/05/16	--
<b>(FASE 5) Comunicación / Entrega</b>	<b>06/04/15</b>	<b>28/04/16</b>
Comunicación interna ao persoal técnico e político do Concello	06/04/15	28/04/16

Comunicación externa: grupos de interese.	06/04/15	28/04/16
<b>(FASE 6) PECHE</b>	28/04/16	01/05/16



### C. RECOLLIDA DE INFORMACIÓN

Do que se tratou con este elemento foi de recompilar aquela información básica e fundamental para a correcta definición do Plan. Neste sentido, o primeiro que se concretou foron as fontes de información:

- Externas:
  - Marco legal.
  - Outros Plans de Igualdade, a modo de recopilación de boas prácticas.
  - Resultados de entrevistas con axentes externos.
- Internas:
  - Avaliación do Plan de Igualdade anterior.
  - Resultados de entrevistas con axentes internos.
  - Análise e valoración das memorias de actividades anteriores.

En canto ao proceso de recollida e recompilación de información, realizouse unha labor de documentación e selección de modelos, especialmente no relativo a boas prácticas noutras entidades locais a nivel galego e estatal.

#### **Destacamos principalmente:**

- EUDEL-Asociación de Municipios Vascos y EMAKUNDE-Instituto Vasco de la Mujer. *Guía para el diseño, gestión y evaluación de planes locales para la igualdad*. 2008.
- Asociación Proyecto Empleo Castilla la Mancha. Concejalía de Igualdad de Género Ayuntamiento de Ciudad Real. *Guía práctica para la igualdad en el Ayuntamiento de Ciudad Real*. Ciudad Real. 2013.
- López Fajardo, I., Gomáriz Moraga, N. (Coord.). Fundación Mujeres. Programa Municipios por la Igualdad. *Protocolo de actuación para la implantación de planes de igualdad en ayuntamientos*. Extremadura. 2007.
- III plan de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres de la ciudad de Almería 2015-2019. Ayuntamiento de Almería. 2015.
- IV Plan municipal de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres 2011-2015. Ayuntamiento de León. 2011.
- III Plan para la igualdad de mujeres y hombres del Ayuntamiento de Donostia/San Sebastián 2014-2018. 2014.

## 1 ANÁLISE PREVIA

---

### 1.1 ANÁLISE INTERNA

Neste apartado trátase de definir a situación na que nos atopamos na actualidade para poder definir o III Plan de Igualdade do Concello de Vilagarcía. É dicir, que temos, que hai e que está previsto ter, dunha forma realista, e dende unha perspectiva interna (a situación da contorna plásmase no apartado de Análise externa). Pero tamén que é o que se quere e como se quere, segundo as aportacións do equipo de traballo (“Cara un novo enfoque do Plan”), á hora de definir e de levar a cabo este novo Plan.

#### 1.1.1 O PLAN 2010-2014: RESUMO DA AVALIACIÓN

O II Plan de Igualdade do Concello de Vilagarcía estivo en vigor entre os anos 2009 a 2012 (prorrogado ata 2014), un período de tempo caracterizado pola crise económica e social a nivel global. Esta situación afectou en gran medida ás entidades locais e, no eido dos Plans de Igualdade, dificultou a execución de accións inicialmente previstas, por cuestións fundamentalmente económicas e de redución de recursos.

Unha vez rematado o período de vixencia deste Plan, realizouse unha avaliación externa do mesmo, que, de xeito resumido, concluíu, entre outros aspectos, os seguinte:

#### **COHERENCIA, DEFINICIÓN E CONCRECIÓN**

- *Dar cabida a múltiples **accións concretas** que se adapten ás actuacións e obxectivos definidos que sexan facilmente medibles ou comprobables, e acordos cuns obxectivos tamén claros e concisos.*  
*Grao de definición e concreción das accións realizadas e recollidas nas memorias debería ser **homoxéneo** ao longo dos anos e coherente coas áreas e obxectivos establecidos no seguinte plan, de forma que se poida facer un seguimento continuado do seu grao de cumprimento.*
- *Definición de **accións transversais** a varios obxectivos e áreas, de forma que se conte cun Plan realista, eficaz e, sobre todo, cunha dimensión acorde aos recursos existentes.*

### **IDONEIDADE E PERTINENCIA**

- *Definición dun Plan acorde coa situación demográfica e económica de Vilagarcía, pero que sexa capaz de adaptarse aos cambios máis significativos nestes eidos, converténdose nun **Plan realista e flexible**.*
- *Definición dun Plan e que incorpore elementos tales como **sostibilidade, tecnoloxía, colaboración** e outros que están a marcar os grandes cambios e tendencias no panorama socioeconómico actual e de futuro.*
- ***Priorización** dos obxectivos e as accións, de acordo cunha priorización tamén dos destinatarios/as.*

### **OPERATIVIDADE E SEGUEMENTO**

- *Deseñar e implementar **ferramentas** e medidas de recollida de análise de datos e información, cunha dobre finalidade: analizar e avaliar de forma continuada o grao de cumprimento do Plan e, por outra banda, facilitar o labor de documentación e redacción de memorias e informes.*
- *Neste sentido, vese preciso establecer indicadores ou elementos de medida realistas e medibles.*

#### **1.1.2 ESTRUTURA PARA A XESTIÓN (RECURSOS MATERIAIS, ECONÓMICOS E HUMANOS PARA A XESTIÓN DO PLAN)**

Tendo en conta as dificultades ás que se tivo que enfrontar o equipo xestor á hora de levar a cabo as accións establecidas no Plan, vese preciso definir, con antelación, quen forma ese equipo e que recursos ten. Do que se trata é de saber cal vai ser a estrutura “de mínimos” para poder abarcar as seguintes **funcións**:

- Dirixir.
- Coordinar
- Xestionar e executar as accións previstas.
- Facer seguimento.

... así como os medios cos que se conta para poder levar a cabo o traballo.

A Area de Igualdade- CIM do Concello de Vilagarcía ten por obxectivo informar, promover e impulsar programas e accións que favorezan a **participación** da muller, en condicións de igualdade, na vida social, económica e política de Vilagarcía.

Ademais, leva anos desenvolvendo accións dirixidas á intervención con mulleres que sofren **violencia**. Neste sentido, os seus servizos están recoñecidos e acreditados

como CIM (Centro de Información á Muller) polo Servizo Galego de Promoción da Igualdade do home e da muller da Xunta de Galicia.

A Area de Igualdade- CIM do Concello presta os seguintes servizos:

- Información e asesoramento.
- Asesoramento xurídico en temas relacionados coa violencia de xénero, dereito de familia, dereitos laborais, etc.
- Apoio psicolóxico a mulleres en situación de crise, relacionadas con vivencias de discriminación por cuestións de xénero tales como: violencia, sentimento de abandono, discriminación laboral, abusos sexuais...
- Mediación familiar.
- Xestión de recursos

Neste sentido:

**Recursos materiais:**

- Espazos físicos e instalacións.
  - Dependencias municipais: área de traballo (6 despachos). Disponibilidade de espazos en edificios municipais compartidos (Auditorio, Centro de tecnoloxía de Matosinhos, biblioteca, aula de informática, salóns de actos...) ou na rede de centros socioculturais do Concello.
- Material de apoio. Materiais didácticos e publicacións relacionadas coas áreas de intervención.

**Recursos económicos:**

- Financiamento (recursos propios e subvencións previstas). Orzamento municipal, subvencións do Secretaria Xeral da Igualdade (SXI) da Xunta de Galicia - Fondo Social Europeo.

**Recursos humanos:**

- Internos: concelleira, directora de equipo, psicólogo, pedagoga - axente de igualdade, animadora sociocultural, avogada, administrativa, traballadora social - mediadora familiar.
- Colaboración externas (becas, empresas colaboradoras, etc). Eventualmente incorpóranse persoas de prácticas de diversos programas ou acordos de colaboración.

**Sistema de xestión:**

- Ferramentas para o deseño, xestión e seguimento de accións.
  - Protocolo de coordinación do equipo

- Protocolo de atención e emerxencia.
- Ferramentas para a documentación (memorias e fichas individuais de usuarias e Plataforma de recollida de datos e seguimento de actividades da SXI ).
  - Sistema de recollida de información das actividades en fichas resumo para elaboración das memorias anuais de actividades.

### 1.1.3 CARA UN NOVO ENFOQUE DO PLAN: PRIORIDADES E DEMANDAS DENDE O EQUIPO XESTOR.

Analizadas as características do equipo e das posibilidades de lanzamento do novo plan, establécense as seguintes cuestións que deberá recoller o plan de Igualdade:

- **Mantemento das principais liñas de intervención** e fortalecemento das relacións sociais da entidade cos seus grupos de interese.
- Deseño dun Plan adecuado e dimensionado ao equipo e con **ferramentas** de planificación adecuadas para a súa correcta execución.
- Revisión e actualización do **modelo de xestión** do equipo para unha mellor optimización da carga de traballo e capacidade de continxencia ao mesmo no seguimento das accións do Plan para facilitar o seu desenvolvemento e reformulación de selo caso.
- Simplificación da **información e comunicacións** xeradas no equipo para facilitar a súa comprensión e tratamento e facilitar así a toma de decisións.
- Maior **visibilidade** dos avances e logros do departamento, tanto a nivel interno coma externo.
- Maior **implicación** da cidadanía nos procesos de traballo xerados desde o departamento.

## 1.2 ANÁLISE EXTERNA

### 1.2.1 SITUACIÓN SOCIOECONÓMICA ACTUAL E FUTURA: UNHA CONTORNA CAMBIANTE

Se algo aprendemos da crise económica iniciada en 2007, é que se poden modificar a gran velocidade os modelos de xestión e convivencia dos estados e as Políticas das Administracións. Aspectos estes que nos parecían inmutables, ou en calquera caso, difícil de contraer ate o punto de esmorecer. Moitos destes cambios incidiron directamente sobre a capacidade de financiamento das Administracións e por extensión, dos servizos que prestan.

Este efecto viuse claramente no Concello de Vilagarcía, que diminuíu considerablemente a súa capacidade de inversión xeral, e sufriu unha forte redución das diferentes partidas asociadas aos servizos socio-comunitarios.

En calquera caso, esta nova situación desfigura por completo as expectativas dos escenarios previstos para os vindeiros anos, tanto no contexto local, coma no global. O novo plan de igualdade deberá ser **adaptable ás novas realidades** que se darán nos vindeiros anos, tanto desde o punto de vista socioeconómico, educativo e laboral, como desde as novas formas en como se exercerá a violencia sobre a muller nun mundo “tecnoloxizado”, globalizado e cada vez máis controlado por grandes corporacións.

Atrevémonos a pensar en como será o futuro de Vilagarcía en base a aspectos evidentes. Estes deberían estar especialmente presentes no novo plan de igualdade. Nestes puntos anotamos aspectos que nos orientarán cara os posibles enfoques e concrecións do plan (extracto avaliación II PIOM Vilagarcía de Arousa)

Consultas e referencias:

- *Plan estratéxico para Galicia 2015-2020. Xunta de Galicia. [www.planestratexico.gal](http://www.planestratexico.gal)*
- *DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN SOCIOECONÓMICA Y TERRITORIAL DE GALICIA Para la elaboración de los POs FEDER y FSE Galicia 2014-2020 DX DE PLANIFICACIÓN E ORZAMENTOS. Xunta de Galicia. Consellería de Facenda.2014.*
- *CARACTERIZACIÓN DE LA DINÁMICA SOCIOECONÓMICA GALLEGA: UNA PERSPECTIVA MICROGEOGRÁFICA. Fundación BBVA. 2007.*
- *Informe de coxuntura da situación sociolaboral de Galicia. 2013. UGT Galicia.*

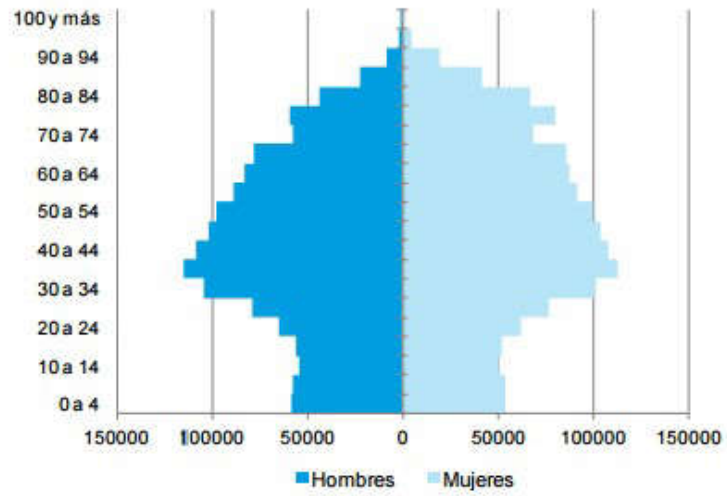
- *INJUVE: Situación actual del empleo juvenil en España Equipo de Investigación: Fundación Novia Salcedo. Bilbao 2013.*



*TENDENCIAS DA REALIDADE DE VILAGARCÍA:*

- *DECLIVE ECONÓMICO.*
  - Comercio local: O descenso do consumo interior (macro tendencia) liquidou a gran parte do pequeno comercio da cidade. Estase a producir unha tendencia á concentración dos negocios nas rúas do centro da vila e un paulatino abandono do resto. Esta caída dos pequenos negocios incide directamente sobre as cifras de desemprego feminino, xa que a maioría das empresas da cidade antes da crise correspondían ao sector servizos, ocupados en número importante por mulleres. Existe ademais unha configuración pouco axeitada dos horarios comerciais que están relacionados directamente cos tempos da cidade e da posibilidade de conciliar a vida familiar e laboral.
  - Industria: Os modelo de negocio da vila teñen un perfil tradicional (microempresas no sector de servizos, datos [IGE](#)) sendo preciso analizar novas vías de emprego e emprendemento máis acordes coas novas tendencias socioeconómicas.
  - Paro xuvenil: Os datos ([INJUVE 2014](#)) prevén altas taxas de desemprego xuvenil, co cal é necesario revisar os modelos de empregabilidade deste colectivo.
  - Demografía: A pesares de manterse un número estable na poboación, danse varias circunstancias que afectan directamente á realidade das mulleres e que anticipan un escenario dunha poboación avellentada.
    - Coma no resto de Galicia, estase a producir un avellentamento da poboación. Como xa é sabido, esta realidade está ligada aos coidados familiares, que case na súa totalidade asúmese polas mulleres, impedindo a súa normal incorporación ao mercado laboral.
    - Estase a producir tamén unha tendencia ao retraso da idade de maternidade, así coma unha tendencia á baixa do número de fillos por muller, xustificada principalmente pola situación socioeconómica e o consecuente retraso na emancipación da xente moza.

**Gráfico 4. Pirámide de población. Galicia. Año 2013**



**Fuente: INE. Cifras de población**

- **INMIGRACIÓN/EMIGRACIÓN**
  - *Dáse un gran cambio de tendencia na inmigración, xa que as cifras de chegadas son anecdóticas. España xa non é un país receptor. A nivel local, pódese observar como as comunidades de persoas estranxeiras xa son de segunda xeración, teñen nacionalidade e non computan como persoas estranxeiras (datos IGE). Esta circunstancia obriga a contemplar unha realidade multicultural pero non coa mesma intensidade que nos anos previos á crise económica.*
  - *Emigración. A nova realidade é a saída de persoas do país, buscando oportunidades noutros lugares. O principal destino segue a ser nacional e na Unión Europea. En moitos casos, estas persoas teñen un nivel formativo alto que non atopan postos de traballo ou oportunidades laborais equilibradas. Esta realidade toca tamén a Vilagarcía, onde un número importante de xente moza opta por marchar ao non existir oportunidades laborais.*
  
- **VIOLENCIA DE XÉNERO**
  - *Máis casos de violencia de xénero entre a xuventude. Existe un incremento paulatino sobre o número de denuncias en xente nova. Denuncias que se dan ao seren coñecedoras do servizo, pero que descubren un incremento de conductas sexistas na xente nova.*
    - *Tecnoloxías e xénero: Dentro deste asunto, fálase cada vez máis dos efectos negativos que están a supoñer as tecnoloxías (en concreto os móbiles) nas relacións de parellas, ao permitiren rastrexar e controlar as accións da outra persoa.*
  - *Os efectos da crise. Desde o inicio da crise deuse unha redución dos casos de separación e divorcio, derivado dos custes que isto implica para a parella. O mantemento destas situacións no mesmo fogar desencadean situacións de maltrato que, en moitas ocasións non se revelan e sacan á luz.*
  - *Tratamento integral (fillo/as de mulleres). Unha das melloras na intervención con mulleres vítimas de violencia de xénero é o tratamento integral do sistema. En Vilagarcía desenvolvéronse dentro do plan, accións específicas con fillos e fillas de mulleres vítimas de maltrato.*

## 1.2.2. CONTORNA LEGAL

### NIVEL ESTATAL

- O Artigo 14 da Constitución proclama o dereito á igualdade e á non discriminación por razón de sexo e o artigo 9.2 consagra a obriga 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.
- Lei Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para a igualdade efectiva de mulleres e homes. O artigo 21.1 sinala que "as entidades locais integrarán o dereito de igualdade no exercicio das súas competencias e colaborarán, para tal efecto, co resto das Administracións Públicas". Así, a Lei 3/2007, remite as competencias propias das administracións Locais, atribuídas de forma xeral na Lei 7/1985, do 2 de abril, Reguladora das Bases de Réxime Local.
- Lei 27/2013, de 27 de decembro, de racionalización e sostibilidade da Administración Local. No seu artigo 27 indica que Administración Autonómica poderá delegar na Administración Local funcións como a prestación dos servizos sociais, promoción da igualdade de oportunidades e a prevención da violencia contra a muller.

### NIVEL AUTONÓMICO

- Lei 7/2004, do 16 de Xullo, galega para a igualdade de homes e mulleres. Establece os mecanismos de colaboración cos concellos, destacando a promoción autonómica dos plans municipais de igualdade, promovendo a creación de concellarías da muller.
- Lei 2/2007 de 28 de Marzo, de traballo en igualdade das mulleres de Galicia
- Lei 11/2007, do 27 de xullo, galega para a prevención e o tratamento integral da violencia de xénero.
- **VI Plan Galego para a igualdade entre mulleres e homes (2013-2015).** Establece a estratexia autonómica en materia de igualdade e estrutúrase en 6 eixes, cada un deles dividido nunha serie de obxectivos operativos:
  - EIXE 1: Mellora da gobernanza a favor da igualdade
  - EIXE 2: Cambio de valores e modelos para a igualdade
  - EIXE 3: Aproveitamento do talento feminino
  - EIXE 4: Conciliación responsable e calidade de vida
  - EIXE 5: Participación activa das mulleres na sociedade
  - EIXE 6: Acción integral para combater a violencia de xénero

No eixe 1 destaca o obxectivo operativo 1.7. “Impulsar as **políticas de igualdade e a transversalidade de xénero no eido local**, cunha atención especial á formación dos seus recursos humanos e á creación de novos espazos de interacción e experiencias”.

Os obxectivos específicos nos se que desglosa son os seguintes:

- *Difusión de información e concienciación para promover unha plena aplicación da igualdade e da transversalidade de xénero na formulación das políticas locais.*
- *Realización dun programa de formación específico en políticas e actuacións públicas con perspectiva de xénero dirixido ao persoal das entidades locais.*
- *Desenvolvemento dun programa de formación continua e especializada en xénero, principalmente na modalidade virtual, para fortalecer as competencias e destrezas do persoal vinculado ao traballo pola igualdade nas entidades locais.*
- *Reforzamento do papel dos centros de información ás mulleres como axentes dinamizadores da igualdade entre homes e mulleres no ámbito local.*
- *Habilitación dun espazo web colaborativo para fomentar a posta en común e a transferencia de experiencias e boas prácticas en aras dunha maior calidade e innovación no desenvolvemento das políticas de igualdade nas entidades locais.*

Outro aspecto no que este Plan fai referencia ás administracións locais é nas actuacións para combater a **violencia de xénero**, a través dos seguintes obxectivos específicos:

- 6.3.3. *“Apoio ao desenvolvemento de accións de información e orientación por parte da Administración Local que contribúan a aumentar a percepción e o rexeitamento social da violencia de xénero e a implicación da cidadanía na súa prevención e erradicación”.*
- 6.4.2. *“Reforzamento do papel dos centros de información ás mulleres na prestación de servizos de orientación e asesoramento para as vítimas de violencia de xénero”*

- 6.6.10. *"Impulso dunha Rede de Concellos contra a violencia de xénero que desenvolvan programas de prevención e abordaxe da violencia de xénero"*

### 1.2.2. BOAS PRÁCTICAS

Referímonos con “boas prácticas” á definición de accións, metodoloxías, etc. Que diferentes organismos e institucións puxeron en marcha en diferentes áreas do traballo municipal e que reforzan a presenza da muller, dan visibilidade e integran a maioría de obxectivos perseguidos cun plan de igualdade.

Revisáronse diversos Plans de Igualdade Municipais desenvolto en España nos últimos anos, onde atopamos moitas referencias a boas prácticas. Documentos exclusivos que aborden “boas prácticas” atopáronse en moita menor medida; seleccionouse un, do cal se extraen as seguintes notas, que son da “*Guía práctica para la igualdad en el Ayuntamiento de Ciudad Real*”:

#### **I. Incremento de participación feminina**

Detéctase que existen deportes con escasa participación feminina nos municipios entre a poboación menor de 12 anos e que a participación feminina en xeral é inferior á masculina.

Posibles obxectivos:

- Incrementar a participación feminina infantil no deporte en xeral.
- Incrementar a participación feminina infantil en deportes masculinizados como o fútbol.
- Incrementar a participación masculina infantil en deportes feminizados como a patinaxe ou danza.

#### **II. Accións específicas dirixidas a mulleres, a homes ou á poboación en xeral**

Posibles obxectivos e accións:

- Ofrecer unha programación que proxecte o compromiso coa igualdade do concello.
- Conseguir unha participación equilibrada e non sesgada polos tipo de actividades.
- Estender o compromiso coa igualdade á poboación do municipio.

- Creación dun equipo de traballo: paritario e multidisciplinar que inclúa a diferentes áreas do concello e integrado por homes e mulleres da forma máis equilibrada posible.
- Participación das mulleres e axentes sociais, coa súa asistencia a determinadas reunións de traballo. Preguntarase en que horarios e espazos é preferible que se realicen para facilitar a asistencia de todas as persoas invitadas. Uso non sexista da linguaxe nos textos das convocatorias.
- Accións específicas de acción positiva e/ou discriminación positiva. Adaptándose o máis posible ás suxestións das asociacións poñeranse en marcha mecanismos para favorecer a participación, terase en conta o lugar e o horario suxerido e decidírase fomentar a participación equilibrada a través de asociacións lideradas por mulleres e por homes.
- Entre as actividades concretas realizaranse actuacións nas que se poña en valor a achega da muller á cultura.
  - Contarase con referentes femininos locais do mundo da cultura.
  - Contarase con referentes masculinos locais destacados polo seu compromiso coa igualdade.
  - Recolleranse cuestionarios de valoración de cada actividade desagregados por sexos.
  - As actividades desenvolveranse en instalacións accesibles.

### **III. Accións de sensibilización ámbito económico /laboral**

Premios dirixidos a aquelas empresas da cidade que implementaran políticas de boas prácticas laborais para a igualdade de oportunidades entre homes e mulleres.

### **IV. Accións de formación / extensión do compromiso coa igualdade**

- Profundar no coñecemento e capacitación con enfoque de xénero.
- Asegurar a eficacia do plan mediante a capacitación do persoal do concello.
- Estender á poboación o compromiso do Concello coa Igualdade.
- Formación para a inclusión da perspectiva de xénero na acción sindical. Esta medida relaciónase con favorecer o incremento de presenza feminina na representación sindical e os beneficios relativos á igualdade que poidan derivar na negociación dos convenios.



- Incluir no plan de formación do concello accións formativas relativas á igualdade e á incorporación do enfoque integrado de xénero na xestión de políticas municipais.
- Inclusión do módulo de sensibilización para a igualdade de oportunidades nas accións formativas de calquera tipo que imparta o Concello. Esta medida está relacionada co área de emprego e promoción económica.
- Incluir nas accións formativas dirixidas ao persoal do Concello, un módulo de sensibilización para a igualdade.
- Acordar coas entidades formativas existentes no municipio a inclusión de contidos de igualdade de oportunidades nas diferentes especialidades formativas.
- A selección de docentes ha de ter en conta a experiencia e o coñecemento especializado en materia de igualdade e perspectiva de xénero, para que incorporen esta perspectiva na súa formulación didáctica.

## **V. Prevención da violencia de xénero**

Neste punto atopamos moitas referencias asociadas a campañas integrais de intervención, que despregan desde campañas de comunicación, unidades didácticas, talleres nas escolas, accións de rúa, etc. Ex: Campaña os bos tratos

## **VI. Coeducación**

Existen múltiples áreas de intervención en coeducación, e no que son especialmente interesantes aquelas referidas aos xogos e xoguetes, espazos de encontro onde a implicación familiar é fundamental. Sobre este tema revisouse a publicación do *Instituto Andaluz de la Mujer* “15 años de juguetes no sexistas, no violentos (1995 - 2005).

Outras áreas de traballo e enfoques pouco habituais na revisións doutros Plans de Igualdade na coeducación refírense aos temas de:

- Análise e desenmascaramento da publicidade sexista.
- Deseño de unidades didácticas para facilitar o traballo a outros profesionais e sectores profesionais.

## **VII. Urbanismo**

Mapeado sexista da cidade. Trátase dunha ferramenta que permite identificar as zonas da cidade percibidas polas mulleres como prohibidas por inseguras ou de difícil tránsito e que impiden ou limitan a súa plena liberdade de movementos.

Nestes mapas non só se teñen en conta aspectos de seguridade. Sendo estes os máis importantes, outras cuestións como o transporte, a accesibilidade, o uso do espazo urbano... son considerados para estudialos e defínilos.

Outros aspectos a valorar son: transporte, vivenda, espazos urbanos, seguridade, presenza simbólica das mulleres, etc.

### 1.2.3. QUE QUEREN OS/AS BENEFICIARIOS/AS. ANÁLISE DE STAKEHOLDERS.

*Stakeholder* é un termo inglés utilizado por primeira vez por R. E. Freeman na súa obra: *Strategic Management: A Stakeholder Approach?* (Pitman, 1984), para referirse a «quen son afectados ou poden ser afectados polas actividades dunha empresa».

O termo stakeholder tamén se coñece como multistakeholders ou constotenciencias, pola similitude que existe nos cidadáns con respecto aos asuntos do estado. O seu significado refírese a que nas organizacións participan diversos grupos responsables ademais dos seus propietarios. Devanditos grupos son todas as persoas, organizacións e empresas que teñen interese nunha empresa ou organización dada. Exemplos de stakeholders dunha compañía serían: os empregados, os clientes, os provedores de bens e servizos, os provedores de capital, a comunidade, e a sociedade.

Estes grupos son os públicos interesados ou a contorna interesada ("stakeholders"), que segundo Freeman deben ser considerados como un elemento esencial na planificación estratéxica dos proxectos ou negocios.

A tradución desta palabra xerou non poucos debates en foros de Internet, aínda que son varios os especialistas que consideran que a definición máis correcta de "stakeholder" sería parte interesada (do inglés stake, aposta, e holder, posuidor). **Pódese definir como calquera persoa ou entidade que é afectada ou concernida polas actividades ou a marcha dunha organización;** por exemplo, os traballadores desa organización, as súas accionistas, as asociacións de veciños afectadas ou ligadas, os sindicatos, as organizacións civís e gobernamentais que se atopen vinculadas, etc.

(Fonte: wikipedia)

Para que serve unha análise de skateholders?

- analizar e recoñecer os actores principais
- establecer un diálogo con eles para xestionar os intereses e expectativas
- priorizar a toma de decisións e a planificación estratéxica e operativa
- categorizar e definir a intensidade da relación
- cuantificar e asignar esforzos

Facemos unha transformación aos roles vencellados ao plan

Stakeholders (grupos de interese) internos	Stakeholders (grupos de interese) externos
Empregados=equipo técnico xerentes=dirección técnica propietarios=goberno local, políticos	Provedores=provedores sociedade=veciños concello goberno=xunta acredores clientes=usuarios (servizos / proxectos) asociacións=comunidade organizada

Análise e diálogo cos grupos de interese:

id	Nome	Descrición	Queremos deles/delas	Queren do plan	Impacto	influencia
1	equipo técnico	Equipo CIM	Eficiencia	Claridade	3	3
2	dirección	Grupo político	Implicación compromiso decisións	Melloras sociais visibles impacto mediático	3	3
3	goberno local, políticos	Grupos políticos	Consenso e apoio. Sensibilizados	Visibilidade	3	3
4	Servizos seguridade	Policía	Coordinación	Coordinación protocolos	3	1
5	provedores	Empresas que prestan servizos ao concello	Compromiso coa igualdade	Claridade nas liñas a valorar recoñecemento orientación exemplaridade	2	1

6	veciñanza concello	Sociedade	Participación e implicación e compromiso coa causa	Información e recursos que existen axudas e apoio exemplaridade	1	3	
7	xunta	Administración	Soporte económico	Transparencia e coordinación	3	1	
8	usuarias (servizos)	Persoas usuarias CIM casos persoais	at. personalizada, "calor", resultados, calidade, profesionalidade, protección	Confianza, cambios, implicación en procesos de autoaxuda, difusión mensaxes	2	1	
9	usuarios (proxectos)	Participantes en actividades	Novidades, aprender, plataformas, liderado	pertenza, mellorar, contacto,	Participación, compromiso,	2	1
10	comunidade organizada	Asociacións e ONGs	Recursos, asesoramento, apoio, coordinación, orientación, claridade de obxectivos e accións	Implicación, financiación, presenza	1	3	
11	Empresas	Empresas individuais	Incorporación de criterios de igualdade na súa xestión	Información e Axudas recoñecementos	1	1	
12	Agrupacións profesionais	Org, empresariais, sindicatos	Participación e implicación	Coordinación e proxectos colaborativos	2	2	
13	Legal (xuíza, avogada)	Axentes do eixo legal implicados en	Axilidade, sensibilidade,	coordinación	1	2	

		procesos de violencia				
14	Comunidade escolar	Escolas, centros de formación e asociacións de estudantes, ampas...	Participación en proxectos, traballo en igualdade	Diversidade de actividades e proxectos novidosos	3	3
15	Medios de comunicación		Formación e sensibilidade no tema. Compromiso e visibilización da muller	Información clara, noticias, novidades	2	3
16	Medio ambiente			Accións respetuosas, sostibles e sen impacto	1	1

## 2 PRE-PLAN

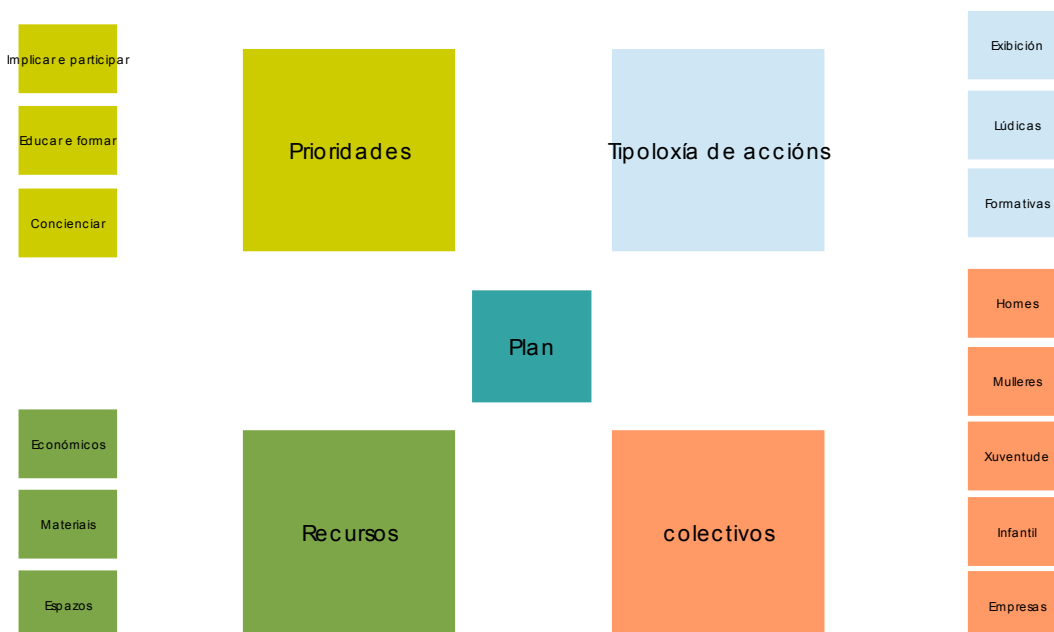
### 2.1 RESUMINDO: PASADO E FUTURO

Segundo analizado no apartado anterior, e tendo en conta as aportacións tanto do equipo xestor como dos axentes externos consultados, poderíase resumir a situación tanto pasada como a esperada, do seguinte xeito:

	SITUACIÓN ANTERIOR	SITUACIÓN FUTURA
<b>ESTRUTURA DO PLAN</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Certo <b>sobredimensionamento</b> do Plan en canto a número de obxectivos e accións a acadar</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Definición dun Plan <b>realista</b>, con obxectivos, asumibles, e que potencie a <b>transversalidade</b> de xeito que permita as sinerxías e a consecución de maiores logros cara a igualdade.</li> </ul>
<b>DEFINICIÓN E XESTIÓN DO PLAN</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Definición conceptual do Plan sen ter en conta os posibles cambios na estrutura e equipo xestor (baixas, reducións orzamentarias, etc)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Dar cabida á planificación, ao seguimento e á avaliación continuada do Plan a través dun sistema de <b>xestión</b> áxil</li> <li>• Definición dun Plan o suficientemente <b>flexible</b> e aberto tanto en contidos como no sistema de xestión e execución</li> </ul>
<b>CONTORNA E USUARIOS/AS DO PLAN</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Situación socioeconómica desfavorable que dificultou a realización de accións inicialmente previstas</li> <li>• Cambios no perfil dos/as usuarios/as e das súas necesidades</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Definición dun Plan flexible e adaptable aos cambios na contorna, na tipoloxía dos/as usuarios/as e ás súas necesidades.</li> </ul>

## 2.2 PRE-MAPEADO DO PLAN

Para definir o Plan de Igualdade é preciso consensuar unha serie de elementos que consideramos fundamentais, e que son os seguintes:



De seguido defínese cada un destes elementos, e tendo en conta as aportacións dos axentes implicados no proceso.

Antes de face-lo, é preciso aclarar que as **premisas** coas que ten traballado o equipo son:

- Concreción na definición tanto de obxectivos como de accións.
- Coherencia interna (accións aliñadas con obxectivos).
- Coherencia externa (con políticas de igualdade marcadas dende a Administración Estatal e Autonómica)

### 2.2.1 PRIORIDADES

Do que se trata é de definir cales son as prioridades a abordar co III Plan de Igualdade.

No Plan **anterior**, as áreas de traballo eran:

- Empoderamento e participación social.
- Formación e emprego.
- Calidade de vida.



- Educación en igualdade.
- Abordaxe integral da violencia de xénero.

### 2.2.2 TIPOLOXÍA DE ACCIÓNS

Tendo en conta a experiencia de anos anteriores, así como a estrutura da contorna e situación socioeconómica presente e prevista, vese preciso estruturar as accións da seguinte forma:

- Formación.
- Información e xeración de documentación.
- Liderado.
- Participación.
- Servizos e atención.

### 2.2.3 COLECTIVOS PRIORITARIOS

En base a análise de stakeholders propónse unha definición das prioridades para o lanzamento das accións en base aos diferentes colectivos implicados. Este mapa clarifica por onde se empezará, sen perder de vista que moitos dos servizos e actividades xa están en marcha e os seus enfoques de traballo xa están moi avanzados.

#### Análise de impacto e influencia

- impacto: capacidade/poder para incidir/executar unha medida/decisión
- influencia: capacidade para irradiar/estender o seu posicionamento/opinión

**A: prioridade 1, B: prioridade 2, C: prioridade 3, D: prioridade 4**

Impacto			
3	C	B	A
2	D	C	B
1	D	D	C
influencia	1	2	3

Impacto			
3	3/1 Servizos seguridade xunta	3/2	3/3 equipo técnico dirección Grupos políticos Comunidade escolar
2	2/1 Provedores usuarias (servizos) usuarios (proxectos)	2/2 Agrupacións profesionais	2/3 Medios de comunicación
1	1/1 Empresas individuais Medio ambiente	1/2 Legal (xuíza, avogada)	1/3 veciñanza concello comunidade organizada
influencia	1	2	3

#### 2.2.4 **RECURSOS**

- Orzamentarios:
  - Fontes de financiamento: orzamento do Concello, subvencións.
  - Distribución: recursos humanos, programación e outros.
- Materiais: espazos, material de apoio, etc.
- Colaboracións externas e redes.

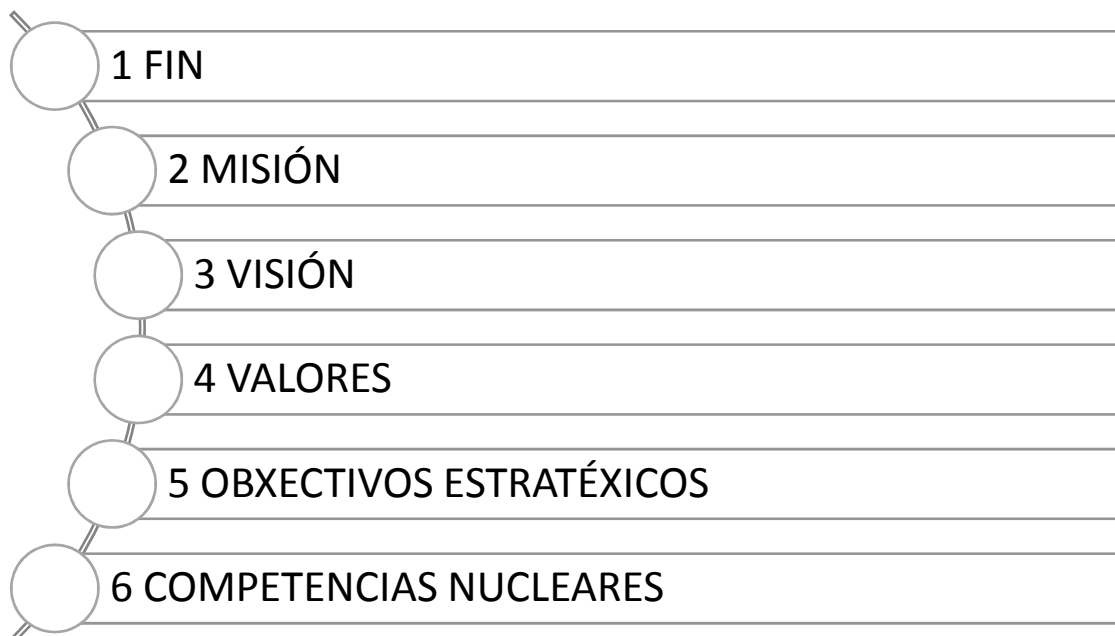
### 3 Estrutura do Plan

---

#### 3.1 Definición estratéxica

Neste apartado preséntanse os elementos esenciais que toda organización debe ter en conta de cara a iniciar o seu proceso de reflexión estratéxica

Os elementos necesarios para plantexar a definición estratéxica do III PIOM son os seguintes:



### 3.1.1. Fin

O fin dunha organización correspóndese cunha mínima expresión de **para que está** a mesma, e **como**. Exemplos como “medrar”, “innovar” dan unha idea clara de cal é a filosofía ou punto de mira dunha entidade.

No caso do III PIOM, propónse un conxunto de fins que identifiquen, de forma breve e concisa, a filosofía do mesmo:

- **Traballar pola Igualdade de oportunidades entre mulleres e homes.**
- **Traballar pola erradicación da violencia de xénero**

### 3.1.2. Visión

A visión define e **describe a situación futura** que desexa ter unha organización; o seu propósito é guiar, controlar e alentar á organización para acadar un estado desexable.

En resumo, a visión responde á seguinte pregunta: **que queremos que a organización/proxecto sexa nos próximos anos?**

A visión dunha organización debería ter en conta os seguintes elementos:

- Debe ser **visualizable**: que as persoas poidan ter unha imaxe mental de como será o futuro.
- **Desexable**: xera interese e motivación nas persoas que participarán nela.
- **Acadable**: abrangue obxectivos realistas e aplicables.
- **Enfocada**: debe ser clara e explícita, de xeito que sirva ás persoas líderes como guía para a toma de decisións.
- **Flexible**: o suficientemente xeral como para permitir a existencia de alternativas e o uso do criterio e a iniciativa das persoas que lideran.
- **Comunicable**: debe ser doada de transmitir e explicar ás persoas ás que lles afecta, tanto usuarios, clientes, provedores ou empregados.

Con isto, e tendo en conta as aportacións de tódolos axentes implicados neste proceso de reflexión estratéxica, poderíase definir a visión III PIOM de Vilagarcía de Arousa como:

*O III PIOM de Vilagarcía busca ser un modelo de referencia na xestión e desenvolvemento dos plans de Igualdade da comarca, converténdose nun plan exemplar polos seus resultados (métricas), pola súa visibilidade (comunicación) e pola súa capacidade para mellorar a vida das persoas ás que se dirixe (impacto) e unha ferramenta eficaz na loita pola igualdade e contra a violencia de xénero.*

### 3.1.3. Misión

Segundo a definición de misión estratéxica, este concepto describe a **razón de ser** dunha organización, dinos **para que existe a organización**. Para a súa redacción, é aconsellable ter en conta a inclusión dos seguintes elementos:

1. Persoas beneficiarias: quen son as persoas beneficiarias da organización?
2. Servizos ofrecidos pola organización.
3. Contexto: onde realiza a organización a súa actividade?
4. Filosofía: cales son os valores, aspiracións e prioridades filosóficas fundamentais da organización?
5. Conceptos de si mesma: cal é a competencia distintiva da organización ou a súa vantaxe competitiva?

Tendo en conta estes elementos, e segundo as conclusións obtidas na análise e diagnose previas, pódense ir identificando, un por un, os contidos básicos da misión do III PIOM de Vilagarcía de Arousa:

- Persoas beneficiarias: mulleres e homes de Vilagarcía de Arousa.
- Servizos: Proxectos de formación, campañas de comunicación e accións de sensibilización, servizos profesionais de atención e intervención directa.
- Contexto: Concello de Vilagarcía de Arousa e áreas de influencia.

- Filosofía:
  - i. Promoción da igualdade entre mulleres e homes.
  - ii. Loita contra a violencia de xénero.
  - iii. Participación e dinamización social.
  - iv. Interacción con outros axentes.

Así, con estes contidos básicos, pódese definir a misión:

**O III PIOM de Vilagarcía de Arousa é unha estratexia de transformación da sociedade en xeral e do Concello de Vilagarcía en particular, para estender o discurso de xénero a tódolos eidos da sociedade, a través de diferentes accións, ferramentas e formatos. Tamén mellorar as condicións das persoas da comunidade mediante a consecución dunha Administración Local sensibilizada e consciente coa igualdade, mediante a creación de espazos de participación e empoderamento da cidadanía, mediante a promoción dun cambio de valores cara os novos modelos de igualdade, buscando fórmulas que permitan modelos sostibles de conciliación familiar e loitando activamente contra a violencia machista.**

#### **3.1.4. Valores**

Establecer os valores nos que se vai a sustentar o plan facilita o enfoque e a comprensión do “como”. Decidir os nosos valores establece como queremos que sexa a convivencia, a realidade, o día a día. O que queremos transmitir, o que queremos que se diga da organización, o que buscamos nas persoas que se van sumando ao proceso.

- Compromiso.
- Apertura.
- Flexibilidade, adaptación.
- Innovación.
- Participación e empoderamento.
- Transparencia e comunicación
- Axuda e escoita.

- Calidade e profesionalidade.
- Exemplaridade.

### 3.1.5. Obxectivos estratéxicos

Finalmente, os obxectivos estratéxicos teñen como finalidade determinar os **logros que a organización quere acadar nun prazo determinado para ser consistente coa orientación e propósitos estratéxicos definidos na misión.**

É dicir, os obxectivos estratéxicos serven para:

- Presentar a situación futura, ser unha guía para a etapa de execución das accións.
- Ser unha fonte de lexitimidade: xustifican as actividades dunha organización.
- Ser uns estándares, serven para avaliar as accións e eficacia dunha organización.
- Ser unidades de medida, xa que serven para verificar a eficacia e comparar a eficiencia da organización.

As características básicas que deben cumprir os obxectivos estratéxicos dunha organización son:

- **Claros:** os obxectivos deben estar claramente definidos, sen que de lugar a dúbida entre as persoas implicadas neles.
- **Flexibles,** de xeito que poidan ser modificados cando as circunstancias ou condicións do entorno así o requiran.
- **Medibles** nun horizonte de tempo para poder determinar con precisión e obxectividade o seu cumprimento.
- **Realistas,** factibles de ser logrados.
- **Coherentes:** os obxectivos deben ser definidos tendo en conta que deben servir á organización, e en caso de obxectivos por áreas, non deben contradicirse entre si.
- **Motivadores,** de xeito que se convertan nun reto para as persoas responsables do seu cumprimento.



Así, e tendo en conta a misión previamente definida, considéranse como os obxectivos estratéxicos básicos do III PIOM de Vilagarcía de Arousa:

- *Atender ás demandas e necesidades da cidadanía vilagarcía en materia de igualdade e prevención da violencia de xénero coa finalidade de apoiar e contribuír á mellora da súa capacidade de transformación social.*
- *Ser un eixe comunicador entre os diferentes axentes do eido social, educativo, cultural e laboral que operan no Concello de Vilagarcía.*
- *Ofrecer un servizo público de calidade baixo os parámetros de máxima eficacia e eficiencia.*

Estes son os obxectivos estratéxicos, que deberán ser **avaliados** periodicamente (en base a unha serie de parámetros e indicadores cualitativos e cuantitativos) coa finalidade de comprobar o grao de cumprimento da misión xeral do mesmo: número de actividades, número de usuarios/as, número de suxestións, satisfacción dos usuarios/as, porcentaxe de problemas resoltos, etc.

A filosofía de avaliación continua estará presente ao longo de todo o proxecto, e formará parte dese modelo de xestión e organización que será proposto en seguintes fases.

Ademais, considérase necesario definir, tal e como se pode apreciar no seguinte apartado, cales son os eidos concretos de actuación do III PIOM e o posicionamento que este quere ocupar en cada un deles.

### **3.1.6. Competencias nucleares.**

Referímonos aquí ao conxunto de coñecementos, saberes e actitudes que posúen as persoas que conforman o núcleo da xestión do Plan. Estamos a falar de coñecementos técnicos sobre as materias específicas relacionadas cos postos de traballo e tamén daqueles outros saberes importantes para facer que un plan destas características poida levarse a cabo.

Estas son:

- Definición de procesos e incorporación da **innovación** na organización.
- Deseño de **modelos de organizativos** áxiles e colaborativos.
- Uso de modelos de **comunicación** eficiente, aberta e horizontal.
- Uso de **novas tecnoloxías**.
- Capacidade de **cambio** organizacional ante os cambios internos e externos.

### **3.2 Liñas do Plan de igualdade.**

A partires da avaliación do II PIOM, establecéronse modificacións nas liñas do plan de igualdade. Neste punto faise un breve percorrido polas mesmas e as súas principais accións. En moitos casos, propónse unha continuidade na tipoloxía de accións, sendo a planificación operativa a que as delimite exactamente.

**1.-Administración local e transversalidade de xénero.**

**2.- Participación social e empoderamento.**

**3.- Cambio de valores e modelos para a igualdade.**

**4.- Conciliación corresponsable e calidade de vida.**

**5.- Abordaxe da violencia de xénero.**

### 1. Administración Local e transversalidade de xénero

**OBXECTIVO XERAL** Incorporar a transversalidade de xénero na Administración Local, tanto a nivel interno como externo.

**DESCRICIÓN** Nesta liña de traballo preténdese continuar e afondar coa incorporación da transversalidade na Administración Local, entendendo a mesma na súa dobre vertente, interna e externa, como empregadora e como organización pública, democrática e prestadora de servizos.

### 2. Participación social e empoderamento

**OBXECTIVO XERAL** Incrementar a participación activa das mulleres na vida pública e social e visibilizar experiencias relevantes de participación e liderado.

**DESCRICIÓN** Con esta liña de traballo tratarase de presentar a participación activa das mulleres na vida pública e social e facer accesible experiencias existentes de participación e liderado.

### 3. Cambio de valores e modelos para a igualdade

**OBXECTIVO XERAL** Contribuír á superación de estereotipos, valores e actitudes que sustentan a desigualdades de xénero entre diferentes colectivos de Vilagarcía.

**DESCRICIÓN** A través desta liña preténdese continuar co traballo dirixido á superación dos estereotipos, os valores, as actitudes ..., é dicir, a hexemonía cultural sobre a que se seguen sustentando as desigualdades de xénero. Para iso preténdese chegar a colectivos e realidades existentes na sociedade de Vilagarcía, a través de

diferentes tipos de accións.

#### 4. Conciliación, corresponsabilidade e calidade de vida

##### OBXECTIVO XERAL

Favorecer a incorporación da igualdade e a conciliación como ferramentas de mellora da calidade de vida das persoas.

##### DESCRIPCIÓN

A través desta área incidirase na importancia que ten a igualdade para mellorar a calidade de vida das mulleres. A participación activa en actividades culturais, deportivas, poñendo en valor os seus beneficios para a saúde e a autoestima, trasladando unha imaxe positiva diso ao conxunto da sociedade.

Inclúense os temas de conciliación e corresponsabilidade porque son estratexias e medidas directamente relacionadas coa calidade de vida das persoas na contorna persoal, familiar ou laboral, e coa superación de situacións de desigualdade moi enraizadas social e culturalmente.

#### 5. Abordaxe da violencia de xénero

##### OBXECTIVO XERAL

Previr e intervir en situacións de violencia de xénero, garantindo a atención mediante un servizo de carácter integral a mulleres usuarias

##### DESCRIPCIÓN

Neste punto introdúcense tódalas accións e estratexias encamiñadas á prevención e intervención de situacións de violencia de xénero tendo en conta as súas causas, a súa tipoloxía, as súas manifestacións e as súas consecuencias, e garantindo a atención mediante un servizo de carácter integral ás mulleres usuarias

### 3.4 Accións por áreas de intervención.

Como se verá de seguido, para cada unha das áreas do Plan, identifícase unha serie de obxectivos e obxectivos específicos a acadar.

Entendendo que para desenvolver este plan pódense realizar diferentes tipos actividades, estas foron clasificadas en:

TIPOLOXÍA DE ACCIÓNS	FINALIDADE
ACCIÓNS FORMATIVAS	Formar, trasladar contidos, metodoloxías, conceptos
INFORMACIÓN	Documentar e achegar información a persoas e organismos
PUBLICIDADE E COMUNICACIÓN	Visibilizar, impacto, presenza
LIDERADO	Formulación de propostas e coordinación. Apoios institucionais e informais
PARTICIPACIÓN	Xerar e dinamizar procesos de participación da cidadanía
SERVIZOS E XESTIÓN	Asesoramento e atención especializada, así como ferramentas de xestión

Para a consecución destes obxectivos e obxectivos específicos, definiuse unha serie de accións, pero coa premisa de que unha mesma acción pode contribuír á consecución de varias finalidades á vez. Desta forma, ademais de estar ante un Plan cunha visión ampla das súas accións, evítase unha estrutura demasiado extensa e sobredimensionada, que sería máis difícil de xestionar, medir e acadar.

A filosofía deste Plan é programar unha serie de accións concretas pero o suficientemente amplas e flexibles tanto en contido como en formato como para poder adaptarse ás circunstancias, necesidades e situacións concretas que poidan xurdir ao longo da vixencia do mesmo.

## 1.Administración local e transversalidade de xénero

### OBXECTIVO XERAL

Incorporar a transversalidade de xénero na Administración Local, tanto a nivel interno como externo.

### OBXECTIVOS ESPECÍFICOS

**Sensibilizar e informar** ao persoal técnico e político do Concello en igualdade de xénero.

**Fortalecer a colaboración entre departamentos** mediante órganos xa existentes (comité de conciliación, comisión de igualdade, mesa de coordinación de violencia de xénero) ou outros novos que poidan xurdir, como espazo e vehículo para o desenvolvemento da transversalidade.

Ofrecer unha **imaxe externa** do Concello de Vilagarcía onde a igualdade sexa un elemento transversal e onde se utilice unha linguaxe non sexista así como imaxes inclusivas.

Incorporar a perspectiva de xénero na **documentación e xestión municipal**: formularios, concursos, pregos, etc.

As **accións** identificadas para a consecución destes obxectivos son:

### ACCIÓNS PROPOSTAS

- Formación a persoal técnico e político en igualdade de xénero e linguaxe non sexista
- Xornada de presentación do Plan de Igualdade do Persoal Municipal a persoal do Concello
- Creación de mecanismos de recollida de información e datos coa variable sexo das actividades organizadas
- Convocatoria pública de proxectos promovidos por mulleres ou onde a perspectiva de xénero sexa un elemento a valorar
- Creación e difusión do decálogo do “Concello non sexista”
- Creación dun fondo documental en materia de Xénero
- Creación dunha mesa de igualdade cos departamentos de emprego, servicios sociais, persoas maiores, xuventude...para o impulso da transversalidade nas

actuacións cara á cidadanía.

	Accións						
	Formación a persoal técnico e político en igualdade de xénero e linguaxe non sexista	Xornada de presentación do Plan de Igualdade do Persoal Municipal a persoal do Concello	Creación de mecanismos de recollida de información e datos coa variable sexo das actividades organizadas	Convocatoria pública de proxectos promovidos por mulleres ou onde a perspectiva de xénero sexa un elemento a valorar	Creación e difusión do "Decálogo do Concello non sexista"	Creación dun fondo documental en materia de Xénero	Presenza en redes sociais da acción municipal en materia de igualdade
Obxectivos	Sensibilizar e informar ao persoal técnico e político do Concello en igualdade de xénero. Fortalecer a colaboración entre departamentos mediante órganos xa existentes ou outros novos que poidan xurdir						
	Ofrecer unha imaxe externa do Concello de Vilagarcía onde a igualdade sexa un elemento transversal e onde se utilice unha linguaxe non sexista así como imaxes inclusivas						
	Incorporar a perspectiva de xénero na documentación e xestión municipal: formularios, concursos, pliegos, etc.						

Estas accións cobren a consecución dos obxectivos propostos deste xeito:

- fomación
- infomación
- publicidade e comunicación
- liderado
- participación
- servizos e xestión



## 2. Participación social e empoderamento

### OBXECTIVO XERAL

Incrementar a participación activa das mulleres na vida pública e social e visibilizar experiencias relevantes de participación e liderado.

### OBXECTIVOS ESPECÍFICOS

Pulo ao Consello Local da Muller.

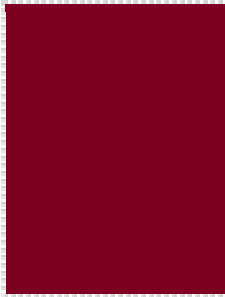
Potenciar novos modelos e formatos de participación, especialmente aqueles que favorezan a autoxestión, axuda mutua, etc

Presenza nas redes sociais.

Visibilizar a acción desenvolta polas mulleres de Vilagarcía a diferentes niveis: económico, social, cultural, etc. especialmente no eido asociativo.

### ACCIÓN PROPOSTAS

- Creación de ferramenta de comunicación interna e externa do Consello Local da Muller e mecanismos de centralización de propostas.
- Redirección das dinámicas de traballo en rede entre grupos formais e informais de mulleres, especial aqueles pertencentes ao Consello Local da Muller
- Asesoramento e a formación a órganos de representación e asociacións de mulleres e de homes para promover e garantir unha acción en clave de igualdade de xénero. Formación e actividades relacionadas coa tecnoloxía e redes sociais para mulleres.
- Dinámicas de grupo entre mulleres en situación de vulnerabilidade ou situacións específicas que favorezan a creación de redes de autoaxuda.
- Formación en novos modelos de participación e emprendemento para mulleres: asociacionismo, cooperativismo e economía social, etc.
- Campaña de comunicación e difusión “Son muller de



Vilagarcía” realizado polas propias mulleres: formación en vídeo, maquillaxe, decoración, iluminación, etc.

- Publicación coas mulleres que marcaron a historia na vila.
- Realización de accións de formación destinadas a diminuír a fenda dixital de xénero.

		Accións								
		Creación de ferramenta de comunicación interna e externa do Consello Local da Muller e mecanismos de centralización de propostas	Dinámicas de networking entre grupos formais e informais de mulleres, especial aqueles pertencentes ao Consello Local da Muller	Asesoramento e a formación a órganos de representación e asociacións de mulleres e de homes	Formación e actividades relacionadas coa tecnoloxía e redes sociais para mulleres	Creación de perfís en redes sociais e o seu plan de social media do CIM.	Dinámicas de grupo entre mulleres en situación de vulnerabilidade ou situacións específicas que favorezan a creación de redes de autoaxuda	Formación en novos modelos de participación e emprendement o para mulleres	Campaña de comunicación e difusión "Son muller de Vilagarcía" realizado polas propias mulleres	Publicación coas mulleres que marcaron a historia na vila
Objetivos	Pulo ao Consello Local da Muller favorecer novos modelos e formatos de participación, especialmente aqueles que favorezan a autoxestión, axuda mutua, etc									
	Visibilizar a acción desenvolva polas mulleres de Vilagarcía a diferentes niveis: económico, social, cultural, etc, especialmente no eido asociativo e a través das redes sociais									
	Diminuír a fenda dixital especialmente nos casos de mulleres en situación de exclusión social									
	Impulsar a participación de mulleres en situacións de vulnerabilidade, favorecendo o seu empoderamento persoal e social e a creación de redes de autoaxuda									

- fomación
- información
- publicidade e comunicación
- liderado
- participación
- servizos e xestión

### 3. Cambio de valores e modelos para a igualdade

#### OBXECTIVO XERAL

Contribuír á superación de estereotipos, valores e actitudes que sustentan a desigualdades de xénero entre diferentes colectivos da realidade de Vilagarcía.

#### OBXECTIVOS ESPECÍFICOS

Acadar unha maior sensibilización, formación e implicación do profesorado como elemento fundamental para chegar ao colectivo infantil e xuvenil

Favorecemento da participación activa da cidadanía en accións lúdicas e de esparcemento onde a igualdade sexa o tema transversal.

Identificación de axentes chave que poidan servir de inspiración para a mocidade: antenas

Sensibilizar sobre a igualdade nas contornas laborais e profesionais, colaborando con entidades e organizacións destes eidos

#### ACCIÓNS PROPOSTAS

- Creación da guía didáctica “Escola en igualdade”.
- Acción na escola a través de formatos onde a tecnoloxía e a creatividade sexan chave: cortos, música, videoxogos, arte urbano, intercambio, etc
- Obradoiros e xogos en igualdade para ANPAS e outros colectivos interesados. “Xogos na rúa: cando as nenas e nenos xogan en igualdade”.
- Campaña de verán para familias: obradoiros infantís, obradoiros en familia, etc.
- Creación de grupo de traballo experimental nun instituto onde participe o profesorado e o alumnado para o deseño dun proxecto.
- Creación dunha escola xuvenil de igualdade que derive na formación de axentes xuvenís en igualdade.

- Campaña de comunicación 8M.
- Accións formativas de igualdade para persoas adultas, buscando novas contornas e formatos.
- Realización de campañas informativas de sensibilización sobre a persistencia de discriminacións no eido laboral., en colaboración co dpto. de emprego municipal.
- Introducción da perspectiva de xénero nos programas de actuación dirixidos a minorías étnicas, como a comunidade xitana.
- Incorporar a perspectiva de xénero nos programa de educación familiar, de apoio á conciliación (conciliardes), campamentos urbanos, etc.

		Accións									
		Fomación e sensibilización ao profesorado, incluíndo accións formativas dentro do Plan CEFORE	Creación da guía didáctica "Escola en Igual"	Acción na escola a través de formatos onde a tecnoloxía e a creatividade sexan chave: cortos, música, videoxogos, arte e urbano, intercambio, etc	Obradoiros e xogos en igualdade para ANPAS e outros colectivos interesados	Xogos na rúa: cando as nenas e nenos xogan en igualdade	Campaña de verán para familias: obradoiros infantís, obradoiros en familia, etc	Creación de grupo de traballo experimental nun instituto onde participe o profesorado e o alumnado para o deseño dun proxecto	Creación dunha escola xuvenil de igualdade que derive na formación de axentes xuvenís en igualdade	Campaña de comunicación 8M	Fomación en igualdade para adultos, buscando novas contornas e formatos
Objetivos	Acadar unha maior sensibilización, formación e implicación do profesorado como elemento fundamental para chegar ao colectivo infantil e xuvenil										
	Favorecemento da participación activa da cidadanía en accións lúdicas e de esparcemento onde a igualdade sexa o tema transversal										
	Identificación de axentes chave que poidan servir de inspiración para a mocidade: antenas										
	Sensibilizar sobre a igualdade nos entornos laborais e profesionais, colaborando con entidades e organizacións destes eidos										

- fomación
- infomación
- publicidade e comunicación
- liderado
- participación
- servizos e xestión

#### 4. Conciliación, corresponsabilidade e calidade de vida

##### OBXECTIVO XERAL

Favorecer a incorporación da igualdade e a conciliación como ferramentas de mellora da calidade de vida das persoas.

##### OBXECTIVOS ESPECÍFICOS

Concienciar e sensibilizar sobre a importancia da conciliación, especialmente a pais e nais.

Acadar unha maior implicación e conciliación do tecido económico e laboral de Vilagarcía no eido da conciliación da vida laboral e privada.

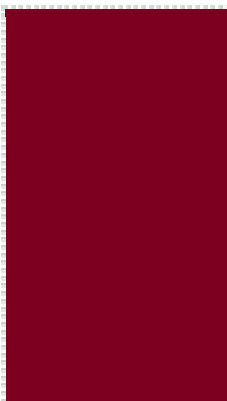
Visibilizar boas prácticas no eido empresarial e social que favorezan a conciliación da vida laboral e privada.

Impulsar e visibilizar a participación activa das mulleres na vida cultural e deportiva da vila.

Implicar a outro tipo de entidades como ferramenta para chegar á cidadanía nesta temática: centros de saúde, establecementos comerciais, etc.

##### ACCIÓN PROPOSTAS

- Premios anuais e foro “Eu Concilio” para empresas e entidades referencia: tendas de bebé, empresas industriais, teletraballadores/as, etc.
- Consolidación do equipo de traballo no marco do programa Equilibrio-Balance formado por empresas e organizacións.
- Charlas en colaboración cos centros de saúde e matronas (preparación ao parto, etc).
- Campaña Día da Corresponsabilidade.
- Banco de tempo municipal como ferramenta de cohesión e de conciliación.
- Introducir lecturas de xénero nas convocatorias ou actividades das áreas de deporte e cultura.
- Campañas que poñan en valor a centralidade social e económica dos coidados: eu me coido, ti te coidas, nos coidamos.
- Impulsar o coñecemento nas empresa das axudas á



conciliación que existen dende a administración.

- Identificación e análise da situación de mulleres en situación de vulnerabilidade.
- Realización de accións de dinamización en clave de xénero de colectivos de mulleres en situación de vulnerabilidade, monoparentais, viúvas, que viven soas, inmigrantes, etc.
- Colectivo LGTBI: campaña de información da existencia dun punto de información local a estes colectivos.

		Accións						
		Premios anuais e foro "Eu Concilio"	Equipo de traballo no marco do programa Equilibrio-Balance	Charlas en colaboración cos centros de saúde e matronas	Campaña Día do pai corresponsable	Banco de tempo municipal	Introducir lecturas de xénero nas convocatorias ou actividades das áreas de deporte e cultura	Campañas que poñan en valor a centralidade social e económica dos coitados: eu me coïdo, ti te coïdas, nos coïdamos
Obxectivos	Concienciar e sensibilizar sobre a importancia da conciliación, especialmente a pais e nais							
	Acadar unha maior implicación e conciliación do tecido económico e laboral de Vilagarcía no eido da conciliación da vida laboral e privada							
	Visibilizar boas prácticas no eido empresarial e social que favorezan a conciliación da vida laboral e privada							
	Impulsar e visibilizar a participación activa das mulleres na vida cultural e deportiva da vila							
	Implicar a outro tipo de entidades como ferramenta para chegar á cidadanía nesta temática							

- formación
- información
- publicidade e comunicación
- liderado
- participación
- servizos e xestión

## 5. Abordaxe da violencia de xénero

### OBXECTIVO XERAL

Previr e intervir en situacións de violencia de xénero, garantindo a atención mediante un servizo de carácter integral a mulleres usuarias.

### OBXECTIVOS ESPECÍFICOS

Abordar e concienciar sobre a violencia de xénero dende unha perspectiva máis directa e dinámica, buscando novos formatos

Acadar unha maior coordinación cos axentes e entidades implicadas, de forma que a prevención, intervención e erradicación sexa máis eficaz

Contribuír a unha maior autonomía, recuperación da identidade e proxectos vitais das mulleres en situación de violencia a través dunha atención especializada

Contribuír a que sexan as propias mulleres as que se axuden unhas a outras a través do traballo e colaboración en rede.

Visibilizar e concienciar sobre a violencia de xénero en Vilagarcía, convertido ao 25N nun símbolo na vila.

### ACCIÓN PROPOSTAS

- Acción educativas nos IES: redes sociais e machismo.
- Semana de cine + cineclube.
- Intervencións na escola: Educación afectivo- sexual e emocional .
- Campaña 25N: novos formatos
- Creación de ferramentas de documentación e mecanismos de coordinación específicos no servizo de asesoramento.
- Obradoiros creativos e dinámicas para e por mulleres en situación de violencia.
- Creación de ferramenta de documentación e mecanismos de coordinación específicos no servizo de asesoramento
- Formacións para o grupo de autoaxuda.
- Apoio e asesoramento á creación dunha asociación contra a violencia de xénero.

- fomación
- información
- publicidade e comunicación
- liderado
- participación
- servizos e xestión

	Accións						
	Acción nos IES: redes sociais e machismo	Semana de cine + cineclube	Educación afectivo-sexual e emocional . Intervencións na escola	Campaña 25N: novos formatos	Creación de ferramentas de titORIZACIÓN e monitorización das xuntanzas de coordinación	Obradoiros creativos e dinámicas para e por mulleres en situación de violencia	Creación de ferramenta de documentación e mecanismos de coordinación específicos no servizo de asesoramento
Abordar e concienciar sobre a violencia de xénero dende unha perspectiva máis directa e dinámica, buscando novos formatos, especialmente entre a mocidade							
Acadar unha maior coordinación cos axentes e entidades implicados neste eido, de forma que a prevención, intervención e erradicación sexa máis eficaz							
Contribuir a unha maior autonomía, recuperación da identidade e proxectos vitais das mulleres en situación de violencia a través dunha atención especializada							
Contribuir a que sexan as propias mulleres quen se axeden unhas a outras a través do traballo e colaboración en rede							
Visibilizar e concienciar sobre a violencia de xénero en Vilagarcía, convertido ao 25N nun símbolo na vila							
Mellorar o asesoramento ás mulleres, aproveitando a información recollida dese asesoramento como ferramenta para o deseño de proxectos específicos							



Se se clasifican as acción previstas por categorías:

TIPOLOXÍA DE ACCIÓNS	ACCIÓNS	AREA
FORMACIÓN	Realización de accións de formación destinadas a diminuír a fenda dixital de xénero.	1
	Formación a persoal técnico e político en igualdade de xénero e linguaxe non sexista	1
	Asesoramento e a formación a órganos de representación e asociacións de mulleres e de homes	2
	Formación e actividades relacionadas coa tecnoloxía e redes sociais para mulleres	2
	Formación en novos modelos de participación e emprendemento para mulleres	2
	Creación dunha escola xuvenil de Igualdade que derive na formación de axentes xuvenís en igualdade	3
	Formación en igualdade para adultos, buscando novas contornas e formatos	3
	Acción nos IES: redes sociais e machismo	5
	Educación afectivo- sexual e emocional . Intervencións na escola	5
	Obradoiros creativos e dinámicas para e por mulleres en situación de violencia	5
Formación co grupo de autoaxuda	5	

TIPOLOXÍA DE ACCIÓNS	ACCIÓNS	AREA
INFORMACIÓN	Creación da guía didáctica “Escola en igual”	3
	Impulsar o coñecemento nas empresa das axudas á conciliación que existen dende a administración.	4
	Charlas en colaboración cos centros de saúde e matronas	4
	Colectivo LGTBI: campaña de información da existencia dun punto de información local a estes colectivos.	
	Apoio e asesoramento á creación dunha asociación contra a violencia de xénero.	5

TIPOLOXÍA DE ACCIÓNS	ACCIÓNS	AREA
<b>PUBLICIDADE E COMUNICACIÓN</b>	Creación e difusión do decálogo do “Concello non sexista”	1
	Presenza en redes sociais da acción municipal en materia de igualdade	1
	Campaña de comunicación e difusión “Son muller de Vilagarcía” realizado polas propias mulleres	2
	Publicación coas mulleres que marcaron a historia na vila	2
	Campaña de comunicación 8M	3
	Premios anuais e foro “Eu Concilio”	4
	Campaña Día da Corresponsabilidade	4
	Campañas que poñan en valor a centralidade social e económica dos coidados: eu me coido, ti te coidas, nos coidamos	4
	Semana de cine + cineclube	5
Campaña 25N: novos formatos	5	

TIPOLOXÍA DE ACCIÓNS	ACCIÓNS	AREA
<b>LIDERADO</b>	Creación dunha mesa de igualdade cos departamentos de emprego, servicios sociais, persoas maiores, xuventude...para o impulso da transversalidade nas actuacións cara á cidadanía.	1
	Introdución da perspectiva de xénero nos programas de actuación dirixidos a minorías étnicas, como a comunidade xitana.	3
	Incorporar a perspectiva de xénero nos programa de educación familiar, de apoio á conciliación (conciliardes), campamentos urbanos, etc.	3

	Equipo de traballo no marco do programa Equilibrio- Balance	4
	Introducir lecturas de xénero nas convocatorias ou actividades das áreas de deporte e cultura	4

TIPOLOXÍA DE ACCIÓNS	ACCIÓNS	AREA
PARTICIPACIÓN	Convocatoria pública de proxectos promovidos por mulleres ou onde a perspectiva de xénero sexa un elemento a valorar	1
	Dinámicas de networking entre grupos formais e informais de mulleres, especial aqueles pertencentes ao Consello Local da Muller	2
	Creación de perfís en redes sociais e o seu plan de social media do CIM.	2
	Dinámicas de grupo entre mulleres en situación de vulnerabilidade ou situacións específicas que favorezan a creación de redes de autoaxuda	2
	Acción na escola a través de formatos onde a tecnoloxía e a creatividade sexan chave: cortos, música, videoxogos, arte urbano, intercambio, etc	3
	Obradoiros e xogos en igualdade para ANPAS e outros colectivos interesados "Xogos na rúa: cando as nenas e nenos xogan en igualdade	3
	Campaña de verán para familias: obradoiros infantís, obradoiros en familia, etc	3
	Creación de grupo de traballo experimental nun instituto onde participe o profesorado e o alumnado para o deseño dun proxecto	3
	Realización de accións de dinamización en clave de xénero de colectivos de mulleres en situación de vulnerabilidade, monoparentais, viúvas, que viven soas, inmigrantes, etc.	4

TIPOLOXÍA DE ACCIÓNS	ACCIÓNS	AREA
<b>SERVIZOS E XESTIÓN</b>	Creación de mecanismos de recollida de información e datos coa variable sexo das actividades organizadas	1
	Creación dun fondo documental en materia de Xénero	1
	Creación de ferramenta de comunicación interna e externa do Consello Local da Muller e mecanismos de centralización de propostas	2
	Banco de tempo municipal	4
	Identificación e análise da situación de mulleres en situación de vulnerabilidade.	4
	Creación de ferramentas de titorización e monitorización das xuntanzas de coordinación	5
	Creación de ferramenta de documentación e mecanismos de coordinación específicos no servizo de asesoramento	5

### **3.5 Orzamento e recursos.**

---

Os recursos económicos para a execución deste Plan estarán garantidos a través dos orzamentos anuais da área de Igualdade e mais os recursos externos que se poidan acadar ao longo da súa vixencia.

Os recursos humanos que presta os seus servizos no Centro de Información á Muller e mais na área de igualdade, socióloga, psicólogo, axente de igualdade, avogada, traballadora social e auxiliar administrativo, están asemade ao servizo da posta en marcha e execución do III Plan de Igualdade.

### **3.6 Temporalización.**

---

O presente plan desenvolverase ao longo de 4 anos, desde a súa aprobación, con previsión de execución desde 2016 a 2019. O plan operativo (doc. anexo) desenvolve a secuenciación de actividades de forma anual, permitindo visualizar o seu avance e despregue nos seguintes anos.

Este plan operativo recolle a seguinte secuenciación de accións en cada anualidade:

2016	Accións
ACCIÓNNS FORMATIVAS	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Formación a persoal técnico e político en igualdade de xénero e linguaxe non sexista.</li> <li>2. Creación dunha escola xuvenil de Igualdade que derive na formación de axentes xuvenís en igualdade</li> <li>3. Accións no IES: redes sociais e machismo</li> <li>4. Educación afectivo- sexual e emocional . Intervencións na escola</li> <li>5. Formación con grupo de autoaxuda.</li> </ol>
INFORMACIÓN	<ol style="list-style-type: none"> <li>6. Xornada de presentación do Plan de Igualdade do Persoal Municipal a persoal do Concello</li> <li>7. Creación da guía didáctica “Escola en igualdade”</li> </ol>
PUBLICIDADE E COMUNICACIÓN	<ol style="list-style-type: none"> <li>8. Creación e difusión do decálogo do “Concello non sexista”</li> <li>9. Campaña de comunicación 8M</li> <li>10. Campaña de corresponsabilidade</li> <li>11. Campaña 25N: novos formatos</li> </ol>
LIDERADO	<ol style="list-style-type: none"> <li>12. Creación dunha mesa de igualdade cos departamentos de emprego, servizos sociais, persoas maiores, xuventude...para o impulso da transversalidade nas actuacións cara á cidadanía.</li> <li>13. Equipo de traballo no marco do programa Equilibrio-Balance</li> <li>14. Introducir lecturas de xénero nas convocatorias ou actividades das áreas de deporte e cultura</li> </ol>
PARTICIPACIÓN	<ol style="list-style-type: none"> <li>15. Acción na escola a través de formatos onde a tecnoloxía e a creatividade sexan chave: cortos, música, videoxogos, arte urbano, intercambio, etc</li> <li>16. Campaña de verán para familias: obradoiros infantís, obradoiros en familia, etc</li> <li>17. Creación de grupo de traballo experimental nun instituto onde participe o profesorado e o alumnado para o deseño dun proxecto</li> <li>18. Creación dunha asociación de mulleres contra a violencia de xénero.</li> </ol>
SERVIZOS E XESTIÓN	<ol style="list-style-type: none"> <li>19. Creación de mecanismos de recollida de información e datos coa variable sexo das actividades organizadas</li> <li>20. Creación de ferramentas de titorización e monitorización</li> </ol>

	<p>das xuntanzas de coordinación</p> <ol style="list-style-type: none"><li>21. Creación de ferramenta de documentación e mecanismos de coordinación específicos no servizo de asesoramento</li><li>22. Identificación e análise da situación de mulleres en situación de vulnerabilidade.</li></ol>
--	---

2017	Accións
ACCIÓNNS FORMATIVAS	
INFORMACIÓN	
PUBLICIDADE E COMUNICACIÓN	1. Presenza en redes sociais da acción municipal en materia de igualdade
LIDERADO	
PARTICIPACIÓN	
SERVIZOS E XESTIÓN	2. Creación dun fondo documental en materia de Xénero

2018	Accións
ACCIÓNNS FORMATIVAS	<ol style="list-style-type: none"> <li>Asesoramento e a formación a órganos de representación e asociacións de mulleres e de homes.</li> <li>Formación e actividades relacionadas coa tecnoloxía e redes sociais para mulleres</li> <li>Formación en igualdade para adultos, buscando novas contornas e formatos</li> <li>Realización de accións de formación destinadas a diminuír a fenda dixital de xénero.</li> </ol>
INFORMACIÓN	<ol style="list-style-type: none"> <li>Charlas en colaboración cos centros de saúde e matronas</li> <li>Impulsar o coñecemento nas empresa das axudas á conciliación que existen dende a administración.</li> <li>Colectivo LGTBI: campaña de información da existencia dun punto de información local a estes colectivos.</li> </ol>
PUBLICIDADE E COMUNICACIÓN	<ol style="list-style-type: none"> <li>Publicación coas mulleres que marcaron a historia na vila</li> <li>Premios anuais e foro “Eu Concilio”</li> <li>Campaña de comunicación e difusión “Son muller de Vilagarcía” realizado polas propias mulleres</li> <li>Semana de cine + cineclubes</li> </ol>
LIDERADO	<ol style="list-style-type: none"> <li>Introdución da perspectiva de xénero nos programas de actuación dirixidos a minorías étnicas, como a comunidade xitana.</li> <li>Incorporar a perspectiva de xénero nos programa de educación familiar, de apoio á conciliación (conciliardes), campamentos urbanos, etc.</li> </ol>
PARTICIPACIÓN	<ol style="list-style-type: none"> <li>Convocatoria pública de proxectos promovidos por mulleres ou onde a perspectiva de xénero sexa un elemento a valorar</li> </ol>



	<p>15. Dinámicas de networking entre grupos formais e informais de mulleres, especial aqueles pertencentes ao Consello Local da Muller</p> <p>16. Realización de accións de dinamización en clave de xénero de colectivos de mulleres en situación de vulnerabilidade, monoparentais, viúvas, que viven soas, inmigrantes, etc.</p>
SERVIZOS E XESTIÓN	<p>17. Creación de ferramenta de comunicación interna e externa do Consello Local da Muller e mecanismos de centralización de propostas</p> <p>18. Banco de tempo municipal</p>

2019	Accións
ACCIÓNES FORMATIVAS	<p>1. Formación en novos modelos de participación e emprendemento para mulleres</p> <p>2. Obradoiros creativos e dinámicas para e por mulleres en situación de violencia</p>
INFORMACIÓN	
PUBLICIDADE E COMUNICACIÓN	
LIDERADO	
PARTICIPACIÓN	<p>3. Dinámicas de grupo entre mulleres en situación de vulnerabilidade ou situacións específicas que favorezan a creación de redes de autoaxuda</p> <p>4. Obradoiros e xogos en igualdade para ANPAS e outros colectivos interesados</p> <p>5. "Xogos na rúa: cando as nenas e nenos xogan en igualdade</p>
SERVIZOS E XESTIÓN	

### **3.7 Avaliación.**

---

*“A avaliación é o proceso sistemático de identificación, recollida e interpretación da información sobre un elemento, co obxecto de valoralo para poder tomar decisións sobre o fundamento de dita valoración”.*

Para un óptimo proceso avaliativo cómpre que este sexa continuo, é dicir, que abrangue todas e cada unha das etapas de planificación (deseño, posta en práctica e resultados), cuxa finalidade é a toma de decisións en cada unha delas. Así entendida, en toda avaliación debemos falar de avaliación inicial, continua ou de proceso e avaliación final.

#### **1. Avaliación Inicial.**

Ten como obxecto detectar as necesidades a través da análise do contexto e garantir a coherencia entre estas, os obxectivos e as actuacións, antes da súa implementación.

Realizarase ao comezo de cada exercicio anual de vixencia do plan, tras a recopilación de datos e análise de resultados do exercicio anterior. Unha vez recompilada e a analizada dita información, estableceranse os obxectivos prioritarios a acadar e deseñaranse as actuacións en relación aos mesmos, tendo en conta criterios de coherencia e viabilidade.

#### **2. Avaliación continua.**

O seu obxecto é levar a cabo un seguimento do Plan desde a súa posta en práctica ate o remate do mesmo. Realizarase unha avaliación de cada unha das accións realizadas en cada anualidade.

Sínálanse unha serie limitada de indicadores orientativos para cada actuación, de tal xeito que faciliten identificar a protagonistas, tipoloxías de actuacións e gastos da políticas de igualdade.

Se ben somos conscientes, e a experiencia ven a demostralo, de que pode resultar complexo recompilar determinados indicadores, cando participan moitos axentes implicados no proceso dalgunha actuación.

Os indicadores agrúpanse arredor das seguintes tipoloxías:

- **Información básica de cada acción**
  - área do plan
  - obxectivo xeral
  - obxectivo específico
  - actuación
  - data: □ denominación:
  - tipoloxía de actuación
- **Cuantitativos**
  - N.º de mulleres e homes
  - Recursos económicos dedicados
  - N.º de accións, programas, proxectos, campañas, actuacións...
- **Cualitativos**
  - Valoración equipo técnico
  - Grao de satisfacción
- **Contexto**
  - Características sociodemográficas (da poboación a que se chega)
  - Localidades/ubicacións de realización (rural, beiramar, urbano).
- **Realización**
  - Norma reguladora
  - Material editado
  - Centro creado
  - Campañas, tipos, medios, soportes e localidades de realización
- **Xénero**
  - Participación desagregada por sexo e cargo
  - Accións positivas
  - Existencia de medidas de conciliación
  - Contidos con enfoque de xénero

### 3. Avaliación final.

Nesta última etapa, o persoal da Área de Muller realizará unha lectura global dos datos recollidos durante o desenvolvemento do Plan. Esta lectura levarase a cabo a partires das fichas, dos informes das actuacións e demais ferramentas empregadas na recollida de información.

Unha das valoracións relevantes de este informe final será a valoración dos obxectivos estratéxicos propostos neste Plan. Estes os obxectivos estratéxicos, que tamén deberán ser **avaliados** periodicamente (en cada unha das memorias anuais) coa finalidade de comprobar o grao de cumprimento da misión xeral do mesmo.

A avaliación final terá lugar ao rematar a implementación do III PIOM.