



IV Plan de Igualdade de Xénero de Ferrol

Cidade coidadora, inclusiva, igualitaria
e libre de violencias machistas

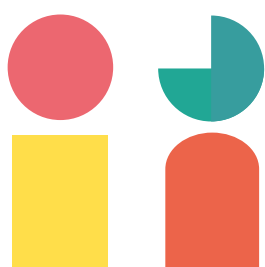


ASISTENCIA TÉCNICA Arabías S.Coop. Galega

DESEÑO E MAQUETACIÓN conxenia.gal

COORDINACIÓN Centro de Información a Muller do Concello de Ferrol

ANO 2022



IV Plan de Igualdade de Xénero de Ferrol

Cidade coidadora, inclusiva, igualitaria
e libre de violencias machistas

índice

01. Presentación	9
02. Ferrol, unha nova cidade	13
2.1 Por que este IV Plan de Igualdade de Xénero?	14
2.2 Como chegamos até aquí?	14
2.3 Normativa e políticas de referencia	15
2.4 Estruturas ou instrumentos municipais	17
03. Deseñamos unha nova cidade	19
3.1 Para que?	20
3.2 Como?	20
3.3 Quen participou?	21
04. Miradas para unha nova cidade	23
4.1 Principios que nos orientan	24
4.2 Garantías para a posta en marcha do Plan	25
05. Horizontes para unha nova cidade	27
5.1 CIDADE COIDADORA	29
5.2 CIDADE INCLUSIVA E IGUALITARIA	43
5.3 CIDADE LIBRE DE VIOLENCIAS MACHISTAS	59
06. O sistema dunha nova cidade	71
07. Avanzamos, avaliamos e reconstruímos	73
7.1 Obxectivos da avaliación	74
7.2 Tipos de avaliación	74
7.3 Indicadores de avaliación	74
7.4 Responsabilidades	74
7.5 Avaliación do impacto	75
08. Unha nova cidade para todas e todos	77
8.1 Medidas para divulgar o IV Plan de Igualdade de Xénero	78

01

Presentación

Presentación do Alcalde

O Concello de Ferrol traballa na presente lexislatura con visión de futuro para avanzar cara a unha cidade máis coidadora, igualitaria, inclusiva e libre de violencias machistas. A consecución da igualdade real e efectiva de mulleres e homes é un reto central para este Goberno municipal; sen dúbida, a erradicación das actitudes e valores que sustentan a subordinación e as discriminacións das mulleres en todos os ámbitos da vida é un desafío ao que facerlle fronte.

Impulsar hoxe este IV Plan de Igualdade de Xénero supón lanzar un novo modelo de xestión pública municipal onde a igualdade se posiciona no centro da axenda política. Esta folla de ruta comprende a planificación dunha serie de mecanismos, prácticas e medidas para promover a igualdade de xénero; para contribuír ao apoderamento persoal, colectivo e sociopolítico das mulleres; para transformar a economía e a organización social e para conseguir que Ferrol sexa un municipio onde non haxa cabida para as violencias machistas.

O contexto actual está dominado por múltiples crises e condicionado pola realidade da covid 19, un novo escenario que supón múltiples transformacións sociais, políticas, culturais e económicas. Esta situación trae consigo diferentes retos de futuro e pon de manifesto que necesitamos máis recursos e máis enerxía para loitar pola igualdade de xénero. Vivimos nun contexto onde as fendas sociais e económicas non paran de acrecentarse, e nós, como Administración local, temos a obriga de dotar de recursos a cidadanía para combatelas.

Confío en que este IV Plan de Igualdade de Xénero supoña o marco de referencia para despregar os recursos municipais necesarios, e hoxe comprométome a facelo realidade nos vindeiros catro anos.

Angel Mato Escalona
Alcalde de Ferrol

Presentación da Concelleira

Neste documento preséntase a proposta de actuación estratéxica en política municipal de igualdade de xénero para o Concello de Ferrol para o período de 2022 a 2026. O IV Plan de Igualdade de Xénero está deseñado con diferentes horizontes en perspectiva para seguir camiñando cara a unha cidade coidadora, inclusiva, igualitaria e libre de violencias machistas. Estes son os piares que sosteñen este documento, que foi elaborado cun enfoque feminista e dun modo participativo, tendo en conta diferentes voces e miradas.

Nos últimos meses, dende a área de Igualdade, lideramos un proceso participativo co obxectivo de incluír as opinións, necesidades e demandas da veciñanza —especialmente dos colectivos feministas e de mulleres—. Así mesmo, tamén deseñamos diferentes espazos de traballo en rede coas diferentes áreas técnicas, persoal político e axentes institucionais que operan no territorio. Deste xeito, artellamos unha estratexia para garantir que este Plan estea contextualizado e obedeza á realidade da nosa cidade. Hoxe quero agradecer a participación, o compromiso e o bo facer de todas as persoas que o fixeron posible.

Trátase dun avance cualitativo na construción da axenda local das políticas de igualdade de xénero, onde poñemos énfase en artellar, por unha banda, unha nova estratexia de xestión pública que teña en conta a transversalidade ou *mainstreaming* de xénero; e por outra, un compendio de medidas orientadas a recoñecer e corrixir as múltiples discriminacións que xorden no marco social patriarcal en que vivimos.

Para avanzar cara a estes horizontes de cidade, precisamos da implicación de todas as áreas municipais e do compromiso político e técnico dos diferentes departamentos. Porque estamos convencidas de que precisamos traballar en rede para lograr que a igualdade non se limite a unha área municipal, senón que atravesese todas as políticas que desenvolvemos dende este Goberno.

Hoxe comezo esta nova fase con ilusión e compromiso para facer realidade as metas que nos propoñemos, e que Ferrol sexa unha cidade coidadora, igualitaria, inclusiva e libre de violencias machistas.

Cristina Prados Rubio

Concelleira da Área de Muller, Igualdade, Xuventude, Minorías Étnicas e Normalización Lingüística

02

**Ferrol,
unha nova cidade**

2.1 Por que este IV Plan de Igualdade de Xénero?

O IV Plan de Igualdade de Xénero supón a estratexia fundamental para implementar políticas municipais de igualdade de xénero. Nos últimos anos o Concello de Ferrol veu desenvolvendo diferentes accións, medidas e iniciativas vinculadas coa igualdade, a diversidade e a prevención e atención das violencias machistas. A traxectoria municipal pasa por tres plans anteriores, que supuxeron unha carreira de fondo por parte do Concello.

O documento que tes nas mans recolle o traballo realizado nesta fase de formulación e planificación, que deriva dun proceso previo: a avaliación do III Plan e a diagnose sobre a realidade da cidade e da Administración municipal.

2.2 Como chegamos até aquí?

PASOS PREVIOS

Avaliamos o III Plan de Igualdade de Ferrol:

Avanzamos no camiño pola igualdade

1

Análise da información oficial:

consultamos memorias e documentación oficial.

2

Entrevistas en profundidade:

15 entrevistas en profundidade a áreas técnicas.

3

Análise cuantitativo e cualitativo:

valoramos o grao de cumprimento dos obxectivos marcado.

Elaboramos a diagnose previa do IV Plan de Igualdade de Xénero:

Trazamos os mapas pola igualdade

1

Análise da información oficial

Consultamos varias fontes de información.

2

Mesas de traballo co persoal técnico e político

En novembro vímonos para identificar necesidades e problemas.

3

Foros participativos

En novembro vímonos con axentes e veciñanza para identificar necesidades e ideas para o plan.

4

Entrevistas

Reforzamos a análise con entrevistas e axentes chave.

5

Cuestionario

Preguntámosvos que pensades sobre a xestión política con perspectiva de xénero.

2.3 Normativa e políticas de referencia

ÁMBITO INTERNACIONAL

- Convención sobre a eliminación de todas as formas de discriminación contra a muller (CEDAW, 1979).
- Declaración e Plataforma de Acción de Beijing (1995). Beijing +20.
- Axenda 2030 para o Desenvolvemento Sostible, que foi adoptada en setembro de 2015 polos 193 países membros das Nacións Unidas.
- Relatoría sobre os Dereitos das Persoas Lesbianas, Gais, Bisexuais, Trans e Intersex (LGTBI)
- Convención sobre os dereitos das persoas con discapacidade.
- Resolución 17/19 sobre orientación sexual e identidade de xénero (2011).

ÁMBITO EUROPEO

- Carta Europea para a Igualdade de Mulleres e Homes na Vida Local (2006)
- Compromiso estratéxico para a igualdade de xénero 2016 -2019.
- Comisión 2010 – 2015 para a igualdade entre mulleres e homes, que prioriza cinco áreas fundamentais de actuación: independencia económica para mulleres e homes; igual salario por traballo do mesmo valor; igualdade na toma de decisións; dignidade, integridade e eliminación da violencia baseada no xénero e promoción da Igualdade de xénero alén da UE.
- Convenio de Istambul. Convenio do Consello de Europa sobre a prevención e loita contra a violencia contra a muller e a violencia doméstica.

ÁMBITO ESTATAL

- Artigos 9.2 e 14 da Constitución Española de 1978
- Lei 7/1985 Reguladora das bases de réxime local, que establece que os municipios poidan realizar actividades complementarias no marco das políticas de “promoción das mulleres”.
- Lei 30/2003, de 13 de outubro, sobre medidas para incorporar a valoración do impacto de xénero nas disposicións normativas que elabore o Goberno.
- Lei orgánica 1/2004, de 28 de decembro, de medidas de protección integral contra a violencia de xénero.
- Lei 39/2006, de 14 de decembro, de promoción da autonomía persoal e atención as persoas en situación de dependencia.
- Lei orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para a igualdade efectiva entre mulleres e homes.
- Plan estratéxico de igualdade de oportunidades 2014 – 2016.
- Pacto de Estado contra a violencia de xénero aprobado en decembro de 2017.
- Real Decreto-lei 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urxentes para garantía da igualdade de trato e de oportunidades entre mulleres e homes no emprego e a ocupación.

ÁMBITO GALEGO

- Plan galego de conciliación e corresponsabilidade 2018 – 2021.
- VII Plan estratéxico de Galicia para a igualdade de oportunidades entre mulleres e homes 2017 – 2020.
- Lei 12/2016, do 22 de xullo, pola que se modifica a Lei 11/2007, do 27 de xullo, galega para a prevención e ou tratamento integral dá violencia de xénero.
- Decreto legislativo 2/2015, polo que se aproba o texto refundido das disposicións legais da Comunidade Autónoma de Galicia en materia de igualdade.
- Lei 2/2014, de 14 de abril, pola igualdade de trato e a non discriminación de lesbianas, gais, transexuais, bisexuais e intersexuais en Galicia.
- Lei 10/2013, do 27 de novembro, de inclusión social de Galicia.
- Lei 5/2010, do 23 de xuño, pola que se establece e regula unha rede de apoio á muller embarazada.
- Decreto 33/2009, do 21 de xaneiro, polo que se regula a promoción da igualdade nas empresas e a integración do principio de igualdade nas políticas de emprego (DOG nº 35 do 19 de febreiro de 2009).
- Lei 13/2008, do 3 de decembro, de servizos sociais de Galicia.
- Decreto 182/2008, do 31 de xullo, polo que se establece a promoción autonómica das medidas municipais de conciliación e determínanse os requisitos para a súa validación e funcionamento, nos termos establecidos na Lei 2/2007, do 28 de marzo, do traballo en igualdade das mulleres de Galicia.

ÁMBITO PROVINCIAL

- Plan de acción das políticas de igualdade de xénero na provincia da Coruña. 2019 – 2023.

ÁMBITO LOCAL

- Regulamento da Mesa Local de Coordinación Interinstitucional contra a violencia de xénero, publicado no BOP da Coruña o 27 de abril de 2021.
- Regulamento do Consello Sectorial da Muller, publicado no BOP da Coruña o 6 de febreiro de 2019.

2.4 Estruturas ou instrumentos municipais

UNIDADES DE IGUALDADE

1. Centro de Información á Muller (CIM)

O CIM ten catro traballadoras:

- Directora e psicóloga
- Avogada
- Xefa de negociado
- Auxiliar administrativa
- No marco das súas funcións reguladas no Decreto 130/2016, do 15 de setembro, priorízanse o asesoramento xurídica e atención psicolóxica a mulleres vítimas de violencia de xénero. Outras das funcións teñen que ver coa sensibilización, prevención e o fomento da cultura da igualdade de xénero na comunidade.

2. Casa de Acollida

A Casa de Acollida ten dez traballadoras:

- Directora
- Traballadora social
- Educadora
- Sete auxiliares
- A Casa forma parte da rede galega de acollemento, que integra cinco casas de titularidade municipal. A casa conta cunha dispoñibilidade de 15 prazas.

3. A Casa da Muller

A Casa da Muller ten un traballador:

- Animador sociocultural
- A Casa ten como obxectivo ser o espazo que alberga as actividades e accións a prol da igualdade de xénero e de prevención da violencia machista.

ORGANISMOS DE COORDINACIÓN E PARTICIPACIÓN

4. Consello Municipal de Igualdade e Muller

O Consello está formado por:

- Unha persoa en representación de cada un dos partidos do Pleno Municipal (PSdG-PSOE, PP, BNG e Ferrol en Común).
- Unha persoa en representación de CC. OO., UGT e CIG.
- Unha persoa en representación de cada unha das 17 asociacións.
- Catro mulleres a título individual.
- Entre as súas funcións destaca a canalización da participación cidadá, a recollida de suxestións, ideas e propostas, así como tamén facer seguimento do disposto no Plan de Igualdade vixente.
- Este Consello ten unha periodicidade aproximada de cinco reunións anuais.

5. Mesa Local de Coordinación Interinstitucional contra a Violencia de Xénero

Constitúese en febreiro de 2021 e está conformada por profesionais técnicas do:

- Xulgado
- Sanidade
- Educación
- Forzas e corpos de seguridade do Estado.
- Trátase dun indicador do compromiso e a vontade de dar unha resposta real e efectiva ante a violencia de xénero.
- As súas funcións versan arredor da mellora da coordinación interinstitucional ante a violencia de xénero a nivel local.

03

Deseñamos unha nova cidade

3.1 Para que?

O obxectivo principal do IV Plan de Igualdade de Xénero é deseñar medidas que permitan avanzar na igualdade real entre mulleres e homes e, ao mesmo tempo, eliminar as discriminacións por razón de xénero existentes. O carácter que marca este plan é o realismo e a efectividade. Trátase dunha folla de ruta contextualizada na realidade municipal para lograr transformacións reais nos próximos anos.

As desigualdades de xénero son estruturais e, por tanto, afectan a todos os ámbitos das nosas vidas. Así, precisamos de ferramentas de planificación como esta para garantir que as políticas, os programas e os proxectos municipais non reproduzan pautas desiguais en base ao xénero. A solución pasa, por tanto, por reorganizar a política pública, isto é, revisar o proceso de elaboración das políticas públicas municipais. Este Plan pon énfase nesta cuestión, a de aplicar a mirada de xénero dunha maneira transversal.

3.2 Como?

Elaboramos o IV Plan de Igualdade de Xénero de Ferrol:

Fixamos horizontes para unha nova cidade coidadora, inclusiva, igualitaria e libre de violencias machistas

1

Traballamos en rede:

realizamos dúas mesas de traballo técnico político para devolver o traballo da diagnose e priorizar medidas.

2

Devolvemos información e agradecemos a quen participou:

traballamos nun encontro participativo onde se trasladan os resultados do proceso.

3

Formamos ao persoal técnico e político:

realizamos unha formación centrada en igualdade en paralelo, para así fortalecer capacidades.

4

Construímos un sistema de garantías para o IV Plan:

constituímos un grupo de traballo para o seguimento e avaliación do Plan.

5

Difundimos o IV Plan á cidadanía:

realizamos un acto de presentación para a comunidade.

3.3 Quen participou?

MESAS DE TRABALLO

P. Técnico e político das áreas de:

- Cultura
- Deportes
- Mocidade
- Benestar Social
- CIM
- Casa de Acollida
- Policía local, VIOGEN
- Educación
- Urbanismo
- Participación
- Emprego

Axentes sociais

- ANPAS
- Entidades que traballan no ámbito social na cidade: Cruz Vermella

Axentes profesionais

- Colexio de Avogacía

Axentes institucionais

- Xulgado de Violencia de Xénero
- Oficina de atención á vítimas de violencia de xénero do Xulgado
- Delegación do Goberno

FOROS PARTICIPATIVOS

- Movilidad Humana
- Affinor
- Casa da Xuventude
- AVVA Magdalena
- ASOC Ardanzas
- Cruz Vermella Ferrol
- Plan de Emprego

- CIG Ferrol
- Patronato Concepción Arenal
- COGAMI
- Galp Golfo Ártabro Norte
- Asociación de empresarios Ferrolterra
- Mancomunidade do Concello de Ferrol
- UGT Ferrol
- CS Promoción Igualdade de Xénero do CIFP Leixa
- Centro Municipal de Emprego

ENTREVISTAS

P. Técnico e político das áreas de:

- Cultura

Axentes culturais e da arte

- Mulleres artistas e creadoras de cultura de Ferrol

Axentes deportivos

- Mulleres do deporte ferrolá

CUESTINONARIO

P. Técnico e político das áreas de:

- Normalización Lingüística
- Sanidade, consumo e mercados.
- Benestar social
- Igualdade
- Emprego
- Educación e universidade
- Benestar social, igualdade e xuventude

Centros educativos

- CEIP
- IES

04

Miradas para unha nova cidade

4.1 Principios que nos orientan

PARADIGMA FEMINISTA

Implica traballar baixo un modelo de pensamento e un movemento sociopolítico que permite cuestionar, desmontar e transformar a orde social imperante para construír un escenario máis diverso, inclusivo, igualitario e xusto.

NON DISCRIMINACIÓN

Supón a garantía de igualdade de trato e de oportunidades de todas as persoas, así como o cumprimento da igualdade de dereitos.

INTERSECCIONALIDADE

Permite visibilizar como, ademais do sexo, existen outras fontes de discriminación que se entrecruzan provocando unha situación de desigualdade de maior impacto.

APODERAMENTO DAS MULLERES

Facilita procesos para que as mulleres vivan con plena autonomía e liberdade, eliminando as desigualdades de xénero que afrontan de maneira individual e colectiva dende un plano social e político.

CENTRALIDADE DOS COIDADOS

Fainos reflexionar sobre a importancia de posicionar os coidados no centro para facer posibles vidas que merezan a pena ser vividas.

PERSPECTIVA DE XÉNERO

Supón unha metodoloxía para facer visibles as desigualdades de xénero baseadas nas relacións de dominio patriarcal e abordalas dende as políticas públicas.

4.2 Garantías para a posta en marcha do Plan

TRANSVERSALIDADE DE XÉNERO

Significa que a igualdade atravesese a totalidade da Administración xerando cambios técnicos internos e institucionais e que impacten en todas as áreas e procedementos.

RESPONSABILIDADE E COMPROMISO

Compromete o Concello con esta planificación para facela realidade e que sexa o marco de actuación en materia de igualdade de xénero e prevención de violencias machistas.

TRANSPARENCIA POLÍTICA

Facilita mecanismos que garantan a rendición de contas coa cidadanía e a transparencia pública no proceso de desenvolvemento, execución e avaliación deste Plan.

COORDINACIÓN LOCAL

Implica o establecemento de instrumentos que garantan o traballo coordinado por parte de todas as áreas técnicas municipais, así como daqueles axentes institucionais que operan no territorio en materia de igualdade, prevención e atención da violencia machista.

GOBERNANZA

Comprende a posta en marcha dun modelo de xestión pública centrado na colaboración con outras institucións e na creación de espazos de participación, comunicación e escoita da veciñanza da cidade.

FORMACIÓN E CAPACITACIÓN

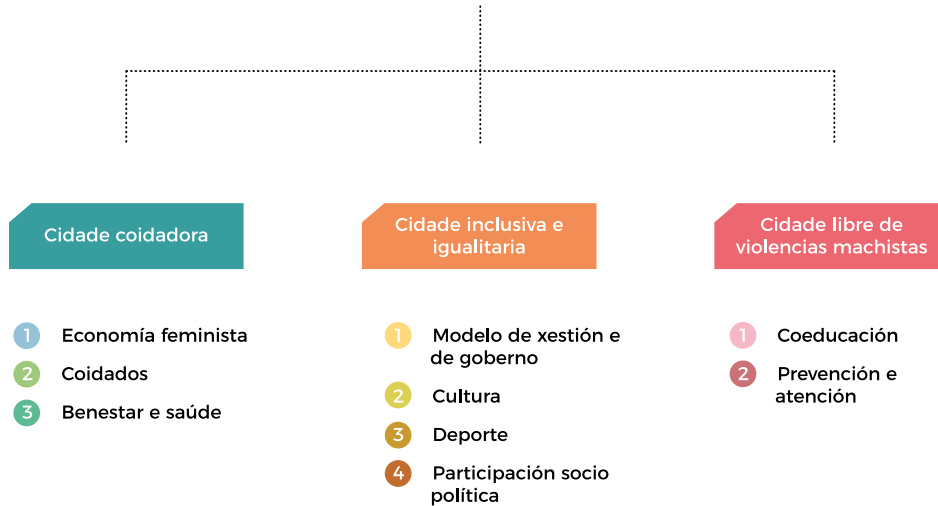
Garante que o todo o persoal traballador do Concello vai incorporar progresivamente a mirada de xénero no seu día a día.

05

Horizontes para unha nova cidade

O IV Plan de Igualdade de Xénero comprende tres grandes horizontes para a igualdade de xénero que inspiran 9 liñas de acción para o futuro, onde encaixan 36 obxectivos estratéxico e se concretan 76 medidas. Moitas liñas de acción son eixos sobre os que o Concello leva tempo traballando, nestes casos o que se propón son estratexias de fortalecemento ou de mellora.

Horizontes para Ferrol



A continuación presentamos unha estrutura de planificación onde se expoñen as diferentes liñas de acción cos obxectivos e medidas correspondentes. En cada unha das medidas incorporamos as áreas técnicas responsables, un calendario, os recursos necesarios e os indicadores para facer posible o seu futuro seguimento e avaliación.

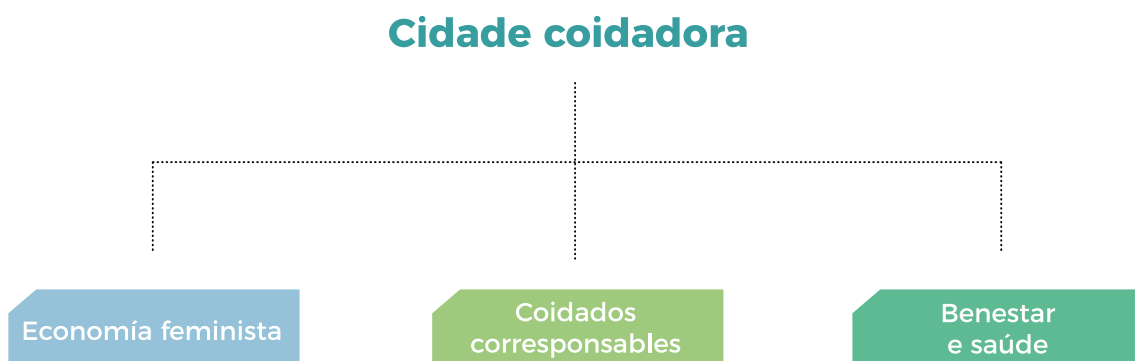


5.1 CIDADE COIDADORA

A actual organización social segue a funcionar en base á división sexual do traballo, onde os roles produtivos e reprodutivos teñen un valor desigual e non son recoñecidos socialmente nin economicamente de maneira equilibrada. Porén, os cuidados son fundamentais para soste a vida e a base da nosa sociedade que fai posible o día a día de todas as persoas que habitan a nosa cidade.

Así, formulamos políticas públicas para loitar contra os estereotipos, roles e discriminacións por razón de xénero que se reproducen no mercado laboral, nos traballos que non forman parte do sistema oficial e regulado, nos índices de benestar e de saúde e na organización e distribución dos tempos.

LIÑAS DE ACCIÓN PARA CAMIÑAR CARA Á CIDADE COIDADORA



Liña de acción 1

ECONOMÍA FEMINISTA

Para construír unha cidade coidadora debemos poñer o foco nos traballos, tanto os remunerados —formais e non formais— coma os non remunerados. Historicamente os traballos tradicionalmente desenvolvidos polas mulleres foron infravalorados e non recoñecidos socialmente. Este fenómeno provoca fendas de xénero no mercado laboral, onde as mulleres traballadoras levan a peor parte. Nesta liña de acción formulamos medidas e accións que tratan de reverter os niveis de precariedade feminina existentes na cidade de Ferrol.

Esta liña de acción alíñase coa Axenda 2030: ODS1, ODS5 e ODS8

1

CONCLUSIÓN DATOS

O mercado laboral ofrécelles ás mulleres unha situación de maior precariedade e ofrece menos oportunidades para o seu desenvolvemento profesional.

2

CONCLUSIÓN ESPAZOS

O Centro Municipal de Emprego ten que ter un rol activo na promoción de oportunidades laborais para as mulleres e traballar de forma colaborativa cos axentes locais e outras áreas técnicas municipais.

3

CONCLUSIÓN COVID

As mulleres son as que sufriron en maior medida as consecuencias da pandemia, ao se ocuparen profesionalmente dos sectores máis afectados.

OE 1

Mellorar a comunicación e a transparencia de información das políticas de emprego dirixidas a mulleres.

OE 2

Apostar por unha liña de recursos áxil para fomentar o emprendemento dirixido a mulleres.

OE 3

Incidir na orientación profesional e académica non sexista para paliar a segregación horizontal que impregna o mercado laboral.

OE 4

Deseñar unha liña transversal para a inserción socio-laboral de mulleres.

OE 5

Sensibilizar o tecido empresarial local na cultura da igualdade de oportunidades.

OE1.1 Mellorar a comunicación e a transparencia de información das políticas de emprego dirixidas a mulleres				Indicadores
Medidas	1.1.1 Diseñar un plan de comunicación, con alto impacto nas redes, sobre as políticas de emprego dirixidas a mulleres	Responsable	Centro Municipal de Emprego	Plan de comunicación deseñado Nº de publicacións en web institucional e RRSS
		Colabora	CRI / Comunicación	
		Ano	2022	
		Recursos	Propios	
	1.1.2 Incorporar un enfoque interseccional no plan de comunicación para garantir que se chega ás mulleres en toda a súa diversidade (en situación de violencia machista, desempregadas, precarizadas, migrantes, do rural...)	Responsable	Centro Municipal de Emprego	Nº de accións no marco do Plan de comunicación que teñen en conta a diferentes perfís de mulleres como público obxectivo
		Colabora	CRI/ Comunicación/ Igualdade	
		Ano	2022	
		Recursos	Propios	
	1.1.3 Programa de emprego que fomenta a flexibilidade de prazos e datas de entrada para mulleres en situación de violencia machista ou en vulnerabilidade.	Responsable	Centro Municipal de Emprego	Condicions de programas modificadas para fomentar a flexibilidade en caso de mulleres en situación de violencia Mulleres en situación de violencia que acceden a programas Nivel de satisfacción das mesmas
		Colabora	Igualdade e Benestar Social	
		Ano	2022	
		Recursos	Propios	

OE1.2 Apostar por unha liña de recursos áxil para fomentar o emprendemento dirixido a mulleres				Indicadores
Medidas	1.2.1 Revisar os procedementos administrativos aos que se enfrontan ás mulleres emprendedoras para tratar de simplificalos e/ou crear unha estratexia de apoio (licencias, axudas, subvencións, etc.)	Responsable	Centro Municipal de Emprego	Nº de procedementos administrativos revisados e simplificados Nº de mulleres que se benefician dos procedementos administrativos revisados e simplificados
		Colabora	Urbanismo	
		Ano	2023	
		Recursos	Propios	
	1.2.2 Xerar espazos de intercambio de experiencias de emprendemento feminino	Responsable	Centro Municipal de Emprego	Nº de espazos de intercambio xerados e postos en marcha Nº de mulleres emprendedoras que forman parte dos espazos Nº de mulleres cun proxecto incipiente que forman parte dos espazos Nivel de satisfacción das mulleres
		Colabora	Asociación de Empresarias (COFER, ASE, AEF...)	
		Ano	2022	
		Recursos	Propios	
	1.2.3 Revisar a liña de subvencións e axudas para mulleres emprendedoras para fomentar aquelas que teñan como obxectivo o impulso de iniciativas emprendedoras nos primeiros momentos de construír o proxecto	Responsable	Centro Municipal de Emprego	Liña de subvencións revisada e modificada Nº de mulleres beneficiadas da liña de subvencións que están nos primeiros momentos da construción do proxecto
		Colabora	Asociación de Empresarias (COFER, ASE, AEF...)	
		Ano	2024	
		Recursos	Propios e Alleos	

OE1.3 Incidir na orientación profesional e académica non sexista para paliar a segregación horizontal que impregna o mercado laboral				Indicadores
Medidas	1.3.1 Impulsar un programas de orientación académica e profesional non sexista nos centros educativos.	Responsable	Educación	N° de obradoiros ou charlas realizadas por centro educativo e curso Nivel de satisfacción de alumnado e profesorado por sexo
		Colabora	Igualdade	
		Ano	2023	
		Recursos	Recursos propios e asistencia técnica	

OE1.4 Diseñar unha liña transversal para a inserción socio laboral de mulleres				Indicadores
Medidas	1.4.1 Diseñar un programa integral e transversal para fomentar a reincorporación de mulleres ao mercado laboral en coordinación coa área de benestar e igualdade (liña de acción centrada no apoio emocional e social, axuda mutua e fomento da inserción laboral)	Responsable	Igualdade e Benestar Social	N° de mulleres usuarias do programa Nivel de satisfacción das mesmas N° de reunións de traballo entre as diferentes áreas
		Colabora	Centro Municipal de Emprego	
		Ano	Todo o período	
		Recursos	Asistencia técnica	

OE1.5 Sensibilizar ao tecido empresarial local na cultura da igualdade de oportunidades				Indicadores
Medidas	1.5.1 Campaña divulgativa e formativa dirixida ao tecido empresarial local para a implantación de plans de igualdade, protocolos de prevención e atención en casos de acoso sexual e por razón de sexo	Responsable	Igualdade	N° de empresas que forman parte da campaña -recepción de materiais e formacións- N° de empresas que poñen en marcha iniciativas relacionadas coa igualdade -desagregadas por tipo de iniciativa-
		Colabora	Centro Municipal de Emprego	
		Ano	2024	
		Recursos	Propios	
	1.5.2 Campaña informativa dirixida ao tecido empresarial local sobre as fendas de xénero no mercado laboral e os dereitos laborais das traballadoras	Responsable	Centro Municipal de Emprego	N° de empresas que forman parte da campaña segundo tipo de actividade realizada Nivel de satisfacción das mesmas
		Colabora	Comunicación	
		Ano	2024	
		Recursos	Propios e alleos	

Liña de acción 2

COIDADOS CORRESPONSABLES

A distribución dos tempos en relación cos coidados segue a ser desigual na actualidade; as mulleres continúan a soste as vidas a través do seu traballo non remunerado. Ademais, os coidados seguen sen ser recoñecidos socialmente como se debera, dado o seu peso na sociedade. Igualmente, a configuración do espazo público non adoita outorgarlles aos coidados un lugar central. Así, cómpre formularmos medidas que aposten por un modelo social corresponsable e un modelo de cidade coidadosa.

Esta liña de acción alíñase coa Axenda 2030: ODS1, ODS5 e ODS8





OE2.1 Incidir e sensibilizar ao tecido empresarial local para que impulse medidas de conciliación				Indicadores
Medidas	2.1.1 Campaña divulgativa e formativa dirixida ao tecido empresarial local para a implantación de plans de conciliación e corresponsabilidade	Responsable	Igualdade	Nº de empresas que forman parte da campaña -recepción de materiais e formacións- Nº de empresas que poñen en marcha iniciativas relacionadas coa igualdade -desagregadas por tipo de iniciativa-
		Colabora	Centro Municipal de Emprego	
		Ano	2024	
		Recursos	Propios	

OE2.2 Fortalecer os recursos e servizos municipais relacionados coa conciliación e a corresponsabilidade				Indicadores
Medidas	2.2.1 Revisar as políticas municipais de emprego poñendo o foco na facilitación recursos de conciliación ás mulleres usuarias	Responsable	Concello	.Nº de políticas sectoriais revisadas
		Colabora	Outras Administracións	Nº de medidas de conciliación implantadas por programa ou proxecto
		Ano	2024/25	Nº de mulleres usuarias das medidas
		Recursos	Captación de fondos doutras Administracións	Nivel de satisfacción das usuarias das medidas
	2.2.2 Revisar os requisitos de acceso aos servizos e equipamentos de conciliación actuais fomentando a flexibilidade dos mesmos	Responsable	Igualdade	Nº de servizos revisados e nº de servizos modificados
		Colabora	Administración Autonómica	Nº de persoas beneficiarias por sexo dos servizos modificados
		Ano	2024/25	Nivel de satisfacción das mesmas
		Recursos	Captación de fondos doutras Administracións	
	2.2.3 Campaña informativa sobre as políticas e recursos municipais de conciliación dirixida a asociacións veciñais e centros sociais e culturais dos barrios	Responsable	Igualdade	Nº de asociacións veciñais e nº de centros culturais que forman parte da campaña
		Colabora	Emprego	Nº de actividades que se desenvolven e nº de persoas por sexo que participan
		Ano	2024/25	Nivel de satisfacción das mesmas
		Recursos	Propios	

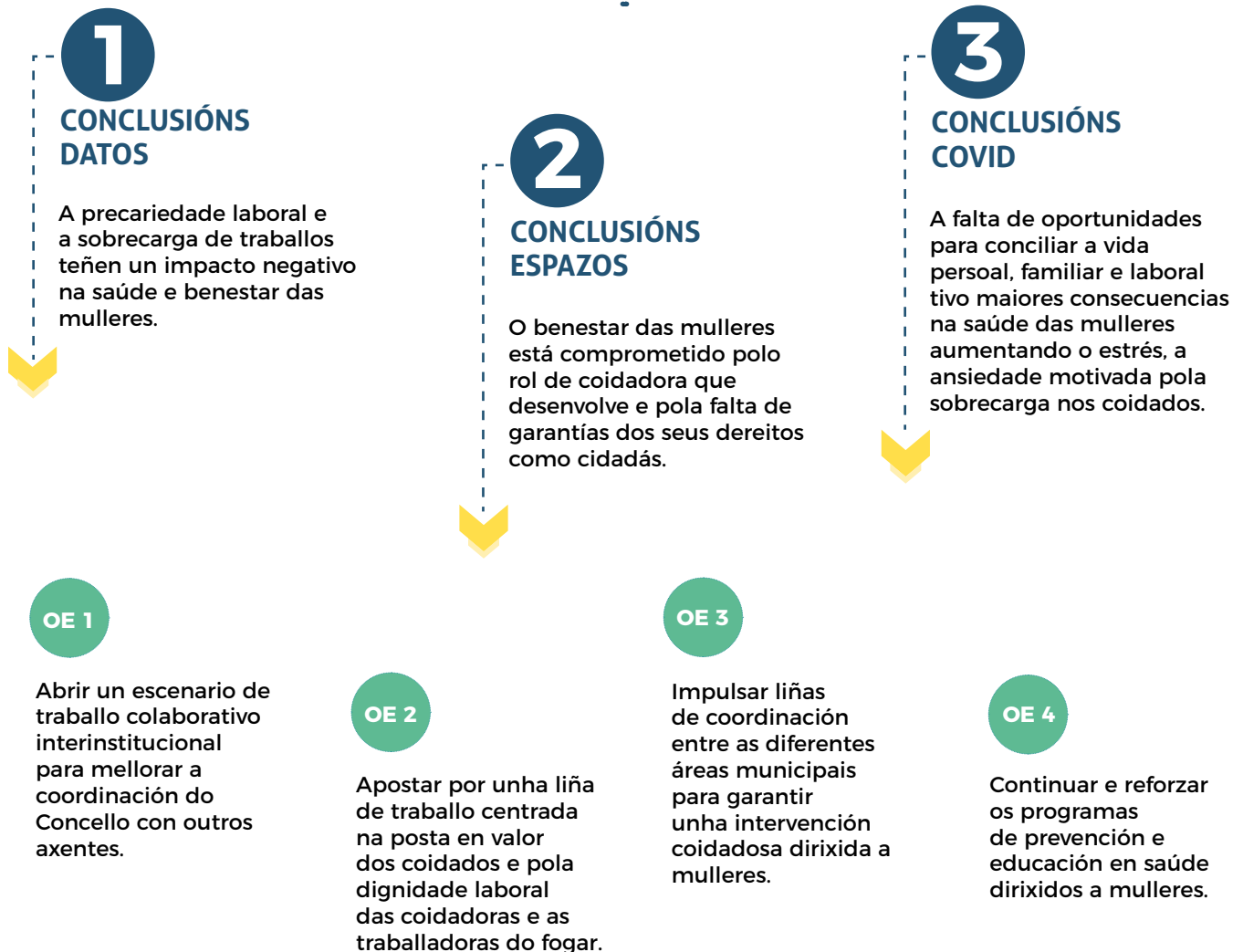
OE2.3 Impulsar unha liña de traballo centrada na corresponsabilidade dirixida a centros educativos, familias e comunidade				Indicadores
Medidas	2.3.1 Campaña de sensibilización dirixida a toda a cidadanía para fomentar a corresponsabilidade nos fogares da cidade.	Responsable	Igualdade	Nº actividades desenvolvidas e nº de persoas por sexo que participan de cada unha Nivel de satisfacción das mesmas
		Colabora	Emprego	
		Ano	2024/25	
		Recursos	Captación de fondos doutras Administracións	
	2.3.2 Programa formativo centrado en corresponsabilidade dirixido a comunidade educativa (Anpas e alumnado de centros educativos)	Responsable	Igualdade	Nº de sesións formativas segundo axente ao que se dirixe Nº de persoas por sexo que participan Nivel de satisfacción das mesmas
		Colabora	Educación	
		Ano	2024/25	
		Recursos	Propios	
OE2.4 Continuar e reforzar a incorporación da perspectiva de xénero no deseño do espazo público, incorporando os coidados como un pilar fundamental				Indicadores
Medidas	2.4.1 Continuar coa revisión de os espazos e equipamentos públicos para incorporar a perspectiva dos coidados (ex. análise da accesibilidade dos mesmos, creación de salas de lactancia, salas de reunión e descanso diferenciadas das zonas infantís, zonas cubertas de reunión ao aire libre...)	Responsable	Urbanismo	Nº de espazos públicos revisados e nº de iniciativas por cada un deles Nivel de satisfacción da participación por sexo que usa os espazos
		Colabora	Outras Administracións	
		Ano	Todo o período	
		Recursos	Captación de fondos doutras Administracións	

Liña de acción 3

BENESTAR E SAÚDE

A feminización da pobreza segue a persistir na sociedade actual. Trátase dun fenómeno social que ten varios prismas: por unha banda, a precariedade laboral feminina; e por outra, a sobrecarga de traballos de coidados das mulleres. Ademais, elas seguen a ser as prexudicadas a nivel de ingresos, tanto na vida laboral como nas xubilacións. Estes factores inflúen para que a saúde —física, psicolóxica e emocional— das mulleres se vexa afectada. Así, urxe formular medidas que teñan en conta esta problemática dende un prisma holístico e integral.

Esta liña de acción alíñase coa Axenda 2030: ODS1, ODS3 e ODS5



OE 3.1 Abrir un escenario de traballo colaborativo interinstitucional para mellorar a coordinación do Concello con outros axentes				Indicadores
Medidas	3.1.1 Formación en perspectiva de xénero para os e as profesionais da sanidade a través do convenio actual entre o Concello e Sanidade.	Responsable	Igualdade	N° de sesións formativas e n° de profesionais por sexo que participan Nivel de satisfacción das mesmas
		Colabora	SERGAS (Convenio municipal)	
		Ano	2022/23	
		Recursos	Propios	
	3.1.2 Mellorar o traballo colaborativo entre benestar e igualdade para fomentar a presenza de profesionais da sanidade nos órganos de coordinación interna.	Responsable	Igualdade	N° de reunións de traballo conxunta entre sanidade e áreas municipais N° de persoas de sanidade que participan nos órganos de coordinación interna
		Colabora	Mesa Local Interinstitucional contra a Violencia de Xénero	
		Ano	Todo o período	
		Recursos	Propios	

OE3.2 Apostar por unha liña de traballo centrada na posta en valor dos coidados e pola dignidade laboral das coidadoras e as traballadoras do fogar				Indicadores
Medidas	3.2.1 Campaña de sensibilización e intervención destinada ás coidadoras formais e non formais – con especial énfase ás mulleres migrantes-. Esta campaña deberá incluír un eixo centrado na información e na visibilización dos dereitos laborais (para que os coñezan toda a comunidade) e outra de apoio emocional e de axuda mutua para as coidadoras.	Responsable	Igualdade e Benestar Social	N° de actividades desenvolvidas na campaña por tipoloxía -información ou apoio emocional- N° de mulleres que participan en cada unha e perfil -idade, procedencia...- Nivel de satisfacción das mesmas
		Colabora	Centro Municipal de Emprego	
		Ano	Todo o período	
		Recursos	Captación de fondos doutras Administracións	

OE3.3 Impulsar liñas de coordinación entre as diferentes áreas municipais para garantir unha intervención coidadosa dirixida a mulleres				Indicadores
Medidas	3.3.1 Impulsar un programa integral e transversal de información, orientación, inserción e intervención con mulleres que abandonaron a súa vida laboral para dedicala aos coidados. Este programa implica a participación da área de igualdade, benestar e emprego xa que implica toda unha serie de accións de orientación, formación, inserción socio laboral e apoio emocional (grupal e individual)	Responsable	Igualdade e Benestar Social	N° de medidas impulsadas no programa por tipoloxía-información, orientación, apoio emocional...- N° de mulleres que participan en cada unha e perfil -idade, procedencia...- Nivel de satisfacción das mesmas
		Colabora	Centro Municipal de Emprego	
		Ano	2023/24/25	
		Recursos	Propios e asistencia técnica externa	
OE3.4 Continuar e reforzar os programas de prevención e educación en saúde dirixidos a mulleres				Indicadores
Medidas	3.4.1 Continuar cos programas de sensibilización sobre as doenzas específicas das mulleres, tratando de mellorar a súa difusión para que chegue a máis mulleres e en toda a súa diversidade (e que así poidan facer chegar as súas demandas).	Responsable	Igualdade	N° de actividades impulsadas e n° de mulleres por idade que participan N° de publicacións en redes sociais e web institucional para difundilas Nivel de impacto das publicacións
		Colabora	Asociacións do sector	
		Ano	Todo o período	
		Recursos	Propios	

5.2 CIDADE INCLUSIVA E IGUALITARIA

O modelo actual de organización da vida en común segue a reproducir desigualdades de xénero. Se dende a Administración non poñemos a mirada de xénero, podemos estar a perpetuar estas desigualdades de oportunidades. Así, formulamos medidas que fomenten a incorporación da perspectiva de xénero na actuación administrativa e no deseño de políticas públicas que recoñezan ás mulleres de todas as idades e en toda a súa diversidade. Así mesmo, deseñamos unha actuación pública que garante a igualdade de oportunidades no acceso aos servizos, equipamentos e recursos públicos para todas as persoas.

LIÑAS DE ACCIÓN PARA CAMIÑAR CARA Á CIDADE IGUALITARIA E INCLUSIVA

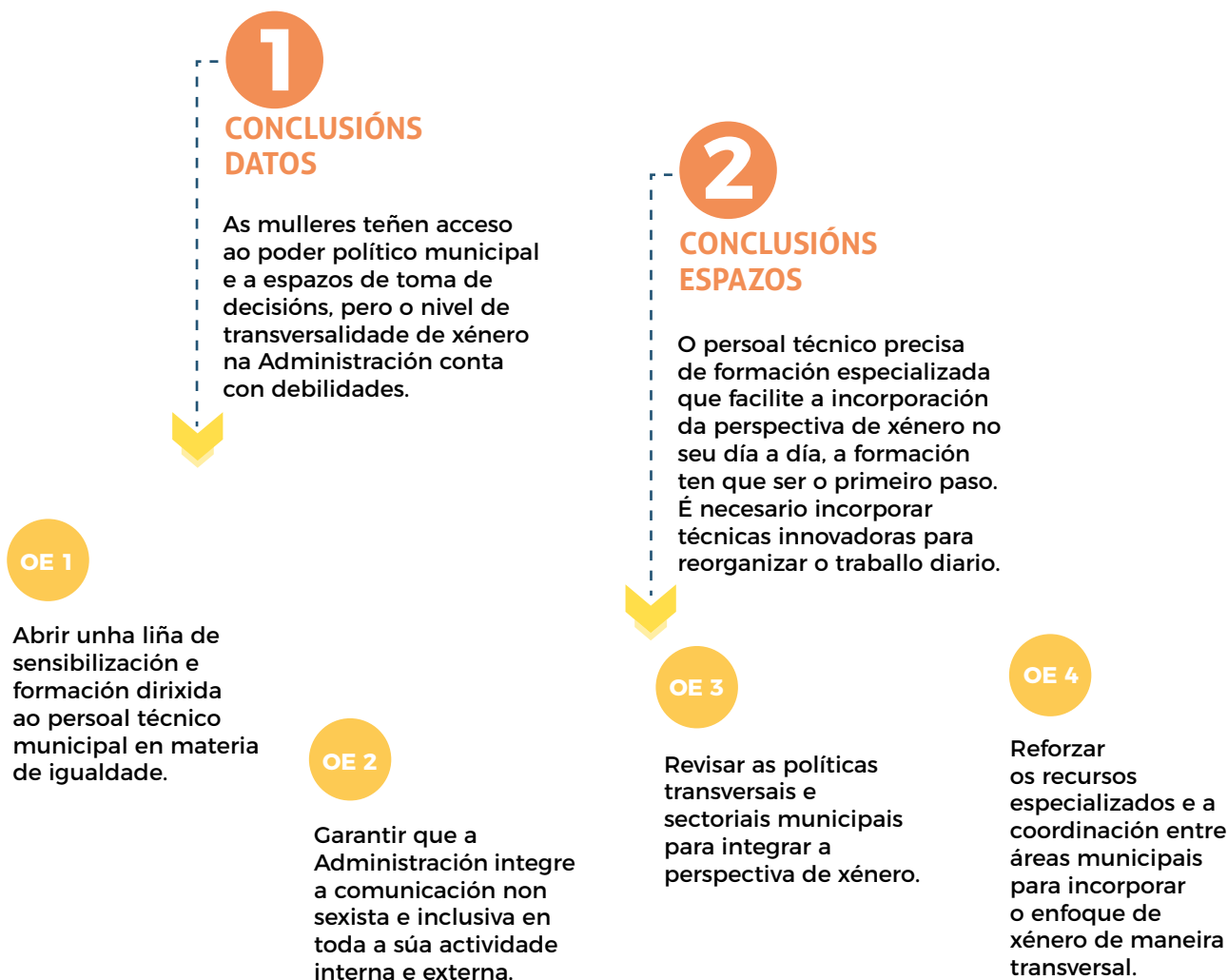


Liña de acción 4

GOBERNANZA

Os novos modelos de xestión pública consideran a igualdade como un factor de calidade. Así, é imprescindible a incorporación da perspectiva de xénero e o principio da igualdade en todas as políticas e estratexias públicas. Esta liña de acción enmarca diferentes medidas para instaurar a transversalidade ou *mainstreaming* de xénero no día a día da Administración municipal, que consiste no “*proceso de organización (reorganización), mellora, desenvolvemento e avaliación dos procesos políticos, de modo que se incorpore a perspectiva de xénero en todas as políticas, a todos os niveis e en todas as etapas, polos actores normalmente involucrados a adopción de medidas políticas*” (Consello de Europa, 1999).

Esta liña de acción alíñase coa Axenda 2030: ODS1, ODS3, ODS4, ODS5 e ODS11



OE4.1 Abrir unha liña de sensibilización e formación dirixida ao persoal técnico municipal en materia de igualdade				Indicadores
Medidas	4.1.1 Fortalecer a oferta formativa dirixida ao persoal municipal (técnico e administrativo) para fomentar a "Humanización da Administración", incidindo na incorporación da perspectiva de xénero.	Responsable	Igualdade	N° de sesións formativas desenvolvidas e persoal por posto e sexo que participa Nivel de satisfacción das persoas participantes
		Colabora	Recursos Humanos	
		Ano	2024/25	
		Recursos	Propios e asistencia técnica externa	
	4.1.2 Formación especializada en de igualdade de xénero e atención á violencia machista nos distintos departamentos, e particularmente, para a Policía Local que leva o sistema VIOGEN. Facendo énfase na formación centrada en recursos e equipamentos municipais para mulleres en situación de violencia (CIM, Casa de Acollida...).	Responsable	Igualdade	N° de sesións formativas desenvolvidas e persoal por posto e sexo que participa Nivel de satisfacción das persoas participantes
		Colabora	Recursos Humanos	
		Ano	2023/24	
		Recursos	Propios e asistencia técnica externa	

OE4.2 Garantir que a Administración integre a comunicación non sexista e inclusiva en toda a súa actividade interna e externa				Indicadores
Medidas	4.2.1 Promoción da Comunicación Inclusiva e Non Sexista na totalidade da Administración: desenvolver iniciativas formativas, de difusión de material informativo e de sensibilización a todo o persoal do Concello	Responsable	Igualdade	N° de iniciativas desenvolvidas por tipoloxía -formación, sensibilización, información N° de persoal por posto e sexo que participa na formación Nivel de satisfacción das persoas participantes
		Colabora	CRI/ Comunicación	
		Ano	2024/25	
		Recursos	Propios e asistencia técnica externa	
	4.2.2 Difusión da guía de comunicación non sexista que existe na actualidade	Responsable	Igualdade	Guía difundida a todas as áreas e departamentos
		Colabora	CRI/ Comunicación	
		Ano	2022	
		Recursos	Propios	

OE4.3 Revisar as políticas transversais e sectoriais municipais para integrar a perspectiva de xénero			Indicadores	
Medidas	4.3.1 Revisión do Plan Estratégico Municipal de Subvencións dende unha perspectiva de xénero.	Responsable	Igualdade	Plan Estratégico Municipal de Subvencións revisado Nº de modificacións incorporadas no Plan Sesión informativa desenvolvida
		Colabora	Participación	
		Ano	2024/25	
		Recursos	Propios e asistencia técnica externa	
	4.3.2 Deseño de ferramentas sinxelas que axuden a rexistrar e analizar a información desagregada por sexo nas áreas municipais.	Responsable	Igualdade	Ferramentas deseñadas e difundidas a áreas técnicas estratéxicas -participación, deportes, cultura, mocidade, emprego ou educación- Sesión informativa desenvolvida
		Colabora	Todas as áreas	
		Ano	2024/25	
		Recursos	Propios	
	4.3.3 Revisión do impacto de xénero de políticas sectoriais e transversais de áreas de interese estratégico (deportes, cultura, educación...)	Responsable	Igualdade	Nº de plans revisados por área técnica Nº de modificacións incorporadas Sesión informativa desenvolvida
		Colabora	As diferentes áreas	
		Ano	2024/25	
		Recursos	Propios	

OE4.4 Reforzar os recursos especializados e a coordinación entre áreas municipais para incorporar o enfoque de xénero de maneira transversal				Indicadores
Medidas	4.4.1 Creación do Grupo de Traballo Intersectorial de Seguimento e Avaliación do IV Plan de Igualdade	Responsable	Igualdade	Acta de constitución do grupo Acta de compromisos adquiridos no marco do seguimento e avaliación do Plan
		Colabora	Todas as áreas	
		Ano	2022	
		Recursos	Propios	
	4.4.2 Fortalecemento do Consello Sectorial de Igualdade e Muller	Responsable	Igualdade	Nº de sesións de traballo desenvolvidas por ano Nº de axentes novos que participan do Consello
		Colabora	Todas as áreas	
		Ano	Todo o período	
		Recursos	Propios	
	4.4.3 Fortalecemento da Mesa Inter-institucional contra a Violencia de Xénero	Responsable	Igualdade	Nº de sesións de traballo desenvolvidas por ano Nº de axentes novos que participan da Mesa
		Colabora	Todas as áreas	
		Ano	Todo o período	
		Recursos	Propios	
		Recursos	Propios	
	4.4.4 Contratar a figura de Axente de Igualdade	Responsable	Recursos Humanos	RPT revisada e incorporada a figura de Axente de igualdade Axente de igualdade contratada
		Colabora	Igualdade	
		Ano	2024/25	
Recursos		Propios		

Liña de acción 5

PARTICIPACIÓN SOCIOPOLÍTICA

As desigualdades de xénero seguen a reproducirse no ámbito público. As mulleres, os colectivos feministas e LGBTQI deben contar con espazos seguros e propios onde posicionarse como axentes sociais de cambio e interlocutoras válidas coa Administración. Deste xeito, apostamos por unha actuación institucional que garanta estes espazos e formulamos medidas que inciden na presenza das mulleres na vida social e comunitaria e que facilitan a incorporación da perspectiva de xénero nas políticas participativas municipais.

Esta liña de acción alínase coa Axenda 2030: ODS4, ODS5 e ODS11

1

CONCLUSIÓN DATOS

As asociacións de mulleres representan o 2,62% do tecido social rexistrado no Concello, aínda que se intúa que non constan outras asociacións ou entidades feministas ou LGBTQI. que teñen actividade na cidade. Existen mecanismos municipais para fomentar a participación, a capacidade de incidencia política e o recoñecemento e posta en valor do tecido de mulleres e LGBTQI.

2

CONCLUSIÓN ESPAZOS

Bótanse en falta recursos e espazos propios para participar que inclúan a diversidade e as minorías. É necesario elaborar un mapa para coñecer asociacións, grupos e colectivos que existen máis alá do rexistro municipal, así coñeceranse as súas demandas sobre programación, recursos, espazos, horarios...

OE 1

Visibilizar e fomentar o papel da muller no asociacionismo na vida comunitaria da cidade.

OE 2

Apostar por espazos propios dos colectivos LGBTQI e feministas adaptados as súas necesidades.

OE 3

Revisar o funcionamento do Consello Sectorial da Muller para que se adapte ás demandas dos colectivos.

OE5.1 Visibilizar e fomentar o papel da muller no asociacionismo na vida comunitaria da cidade				Indicadores
Medidas	5.1.1 Formación para facilitar xestións administrativas á veciñanza e sobre todo ás mulleres; para achegalas ás novas tecnoloxías.	Responsable	Participación	N° de formacións desenvolvidas e n° de persoas que participan por sexo e idade Nivel de satisfacción das mesmas
		Colabora	Igualdade	
		Ano	2023	
		Recursos	Propios	
	5.1.2 Promover e promocionar a presenza das mulleres nas asociacións a partir dunha campaña informativa e de sensibilización	Responsable	Igualdade	N° de actividades desenvolvidas por tipoloxía -formación, información, sensibilización- N° de persoas participantes por sexo e idade Nivel de satisfacción das mesmas
		Colabora	Participación	
		Ano	2024	
		Recursos	Propios	
	5.1.3 Elaboración dun mapa de colectivos e entidades LGBTQI, feministas e de mulleres para ter constancia de cales son e cales son as súas necesidades	Responsable	Igualdade	Mapa elaborado e difundido no web e redes sociais institucionais Impacto en redes e prensa local Presentación realizada á comunidade
		Colabora	Xuventude	
		Ano	23/24	
		Recursos	Fondos propios	
	5.1.4 Continuar coa actualización do rexistro de asociacións e especificar as que están dirixidas por mulleres e homes para dar visibilidade	Responsable	Participación	Rexistro municipal de participación actualizado N° de mulleres que dirixen asociacións rexistradas, % que representan sobre o total
		Colabora	CRI/ Comunicación	
		Ano	2022	
		Recursos	Propios	

OE5.2 Apostar por espazos propios dos colectivos LGBTQI e feministas adaptados as súas necesidades				Indicadores
Medidas	5.2.1 Promover unha oferta municipal de actividades dirixida a mulleres novas con enfoque feminista	Responsable	Igualdade	N° de actividades desenvolvidas e n° de persoas por idade e sexo que participan Nivel de satisfacción das mesmas
		Colabora	Mocidade	
		Ano	Todo o período	
		Recursos	Propios e asistencia técnica externa	
	5.2.2 Construír espazos propios e seguros para os colectivos de mulleres novas, feministas e de LGBTQI	Responsable	Igualdade	N° de espazos propios creados, nivel de participación e satisfacción dos colectivos
		Colabora	Mocidade	
		Ano	Todo o período	
		Recursos	Propios e asistencia técnica externa	

OE5.3 Revisar o funcionamento do Consello Sectorial da Muller para que se adapte ás demandas dos colectivos				Indicadores
Medidas	5.3.1 Realizar un estudo diagnose sobre as necesidades e demandas dos colectivos vinculados co Consello Sectorial da Muller	Responsable	Igualdade	Estudo diagnose realizado e presentado ao Consello Sectorial N° de medidas implantadas para mellorar o Consello
		Colabora	Asociacións e entidades	
		Ano	2023/24	
		Recursos	Propios	

Liña de acción 6

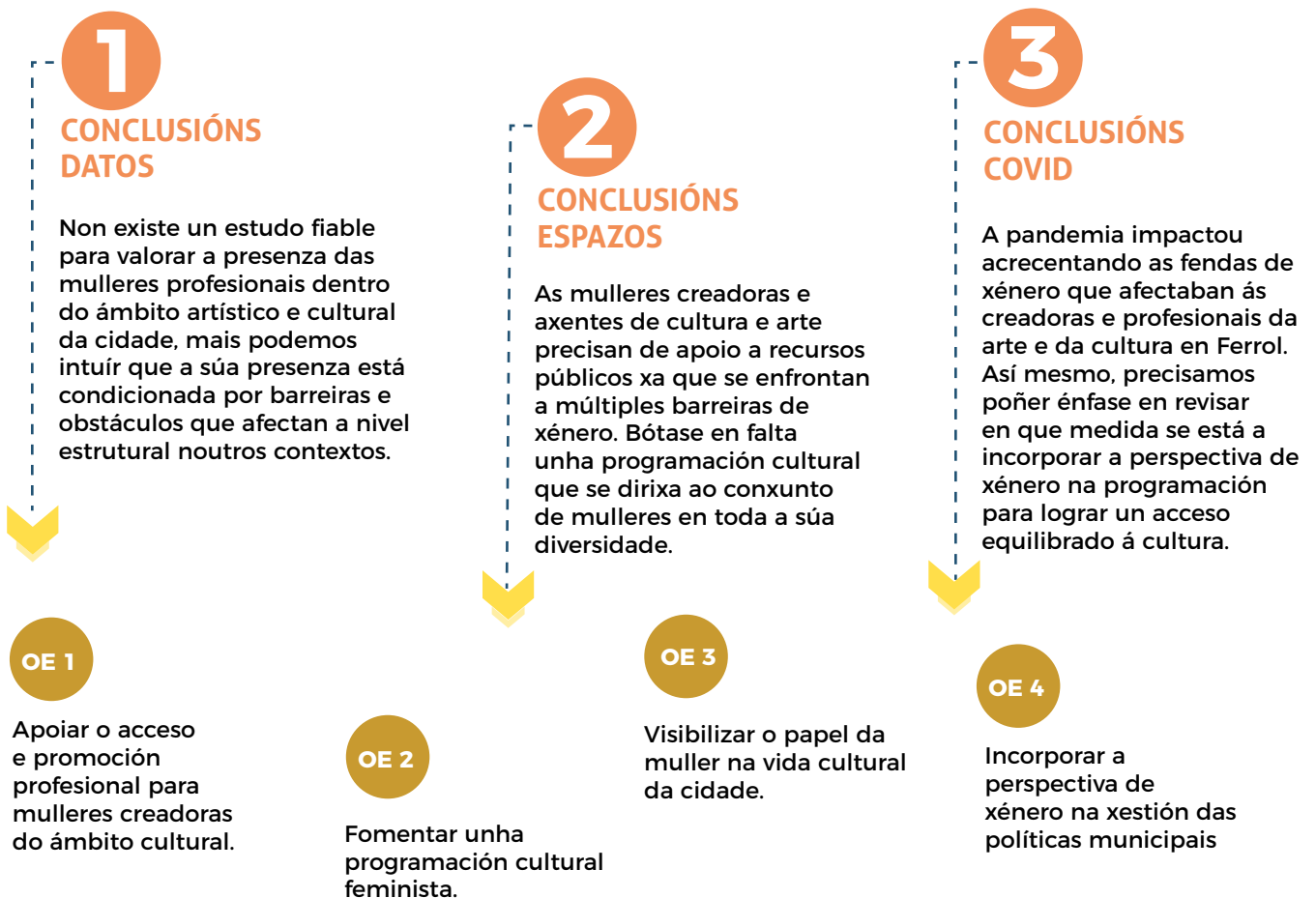
ACCESO Á CULTURA E AOS DEPORTES

As mulleres, no ámbito cultural, seguen enfrontando barreiras no acceso ao traballo digno, na remuneración en igualdade de condicións cos seus compañeiros e nos postos de liderado. A incorporación da perspectiva de xénero na programación cultural e deportiva implica visibilizar patróns que rachen co machismo e co sexismo, así como poñer en valor o papel das mulleres da comunidade. Así mesmo, hai moitos indicios que fan pensar que as mulleres non teñen igual acceso ca os homes á programación cultural ou deportiva, debido aos estereotipos e roles de xénero que afectan as súas vidas.

Así, deseñamos medidas que apostan por rachar o marco normativo que perpetúa as desigualdades no acceso ao deporte e á cultura, tanto no aspecto profesional como en calidade de cidadás.

Esta liña de acción alíñase coa Axenda 2030: ODS4, ODS5 e ODS11

Acceso á cultura



Acceso á cultura e aos deportes

1

CONCLUSIÓNS DATOS

Existen algúns mecanismos municipais para erradicar as discriminacións por razón de xénero nos clubs deportivos da cidade. Aínda así, bótanse en falta a ponderación nas subvencións ou a aplicación de criterios positivos nos contratos en favor de equipos femininos ou de presenza de mulleres.

2

CONCLUSIÓNS ESPAZOS

A práctica deportiva federada ou de saúde é fundamental para a calidade de vida. É necesario revisar cales son os factores que fomentan os desequilibrios existentes -no acceso aos espazos ou no acceso aos recursos económicos-.

3

CONCLUSIÓNS COVID

O feito de que se suspendesen campionatos, adestramentos e actividades municipais diminuíu considerablemente a participación das mulleres nos deportes e dificulta a supervivencia dos equipos femininos na cidade.

OE 5

Apoiar unha liña de sensibilización e educación para un deporte igualitario e libre de prexuízos.

OE 7

Analizar e revisar as infraestruturas e o espazo público para garantir a práctica deportiva de mulleres.

OE 6

Programar actividades deportivas con perspectiva de xénero, centradas nas etapas vitais das mulleres.

OE6.1 Apoiar o acceso e promoción profesional para mulleres creadoras do ámbito cultural

Indicadores

OE6.1 Apoiar o acceso e promoción profesional para mulleres creadoras do ámbito cultural				Indicadores
Medidas	6.1.1 Apoio económico destinado a mulleres creadoras de arte e de cultura, a través da creación dunha liña propia de ciclo de mulleres creadoras.	Responsable	Cultura	Liña de axudas creada, publicada e divulgada Nº de mulleres creadoras que acceden a axuda por sector e idade
		Colabora	Igualdade	
		Ano	2022/23	
		Recursos	Propios e captación de fondos doutras Administracións	

OE6.2 Fomentar unha programación cultural feminista				Indicadores
Medidas	6.2.1 Dinamización de proxectos culturais e artísticos que rompan con patróns tradicionais (ex. proxectos musicais onde so hai unha muller e é a solista).	Responsable	Cultura	Proxectos culturais que se programan e que contan con mulleres nun rol protagónico -% que representan sobre o total da programación cultural municipal-
		Colabora	Igualdade	
		Ano	Todo o período	
		Recursos	Propios	
	6.2.2 Apostar por unha programación municipal en rede tendo en conta diferentes axentes e actores (tecido social, cultural, comunidade educativa...) para mellorar a horizontalidade da programación chegando a todos os públicos.	Responsable	Cultura	Nº de actividades culturais de igualdade programadas en rede - % que representan sobre o total das actividades culturais de igualdade-
		Colabora	Participación, Educación e Igualdade	
		Ano	Todo o período	
		Recursos	Propios	
	6.2.3 Reforzamento da programación de actividades enfocadas a mulleres que transgredan roles ou actividades asociadas ó feminino (baile, costura, manualidades...).	Responsable	Igualdade	Nº de actividades programadas que transgreden roles tradicionais -% que representan sobre o total de actividades programadas dirixidas a mulleres- Nº de mulleres participantes por idade e nivel de satisfacción das mesmas
		Colabora	Cultura	
		Ano	Todo o período	
		Recursos	Propios	
	6.2.4 Fortalecer a programación cultural feminista dirixida a poboación nova	Responsable	Mocidade	Nº de actividades programadas que transgreden roles tradicionais -% que representan sobre o total de actividades programadas dirixidas a mulleres- Nº de persoas participantes por idade e sexo e nivel de satisfacción das mesmas
		Colabora	Igualdade	
		Ano	Todo o período	
		Recursos	Propios	

OE6.3 Visibilizar o papel da muller na vida cultural da cidade				Indicadores
Medidas	6.3.1 Dinamización cultural de espazos destinados a poñer en valor o traballo das mulleres do sector artístico e cultural. Esta acción realízase grazas a destinar un espazo dentro dos contedores culturais para visibilizar o papel da muller.	Responsable	Cultura	N° de actividades programadas para poñer en valor o papel da muller Impacto nas redes e nos medios para publicitalas -n° de publicacións e reaccións-
		Colabora	Igualdade	
		Ano	Todo o período	
		Recursos	Propios	
	6.3.2 Programación de actividades culturais centradas na recuperación e na posta en valor do papel da muller na cidade	Responsable	Cultura	N° de publicacións en web e redes sociais para promocionar oferta cultural onde se utiliza linguaxe inclusivo non sexista N° de publicacións en web e redes sociais para promocionar oferta cultural onde se utiliza imaxes que transgreden os roles de xénero
		Colabora	Comunicación	
		Ano	Todo o período	
		Recursos	Propios	

OE6.4 Incorporar a perspectiva de xénero na xestión das políticas culturais municipais				Indicadores
Medidas	6.4.1 Garantir unha comunicación inclusiva e non sexista a nivel de imaxe e a difusión da oferta cultural.	Responsable	Cultura	N° de publicacións en web e redes sociais para promocionar oferta cultural onde se utiliza linguaxe inclusivo non sexista N° de publicacións en web e redes sociais para promocionar oferta cultural onde se utiliza imaxes que transgreden os roles de xénero
		Colabora	Comunicación	
		Ano	Todo o período	
		Recursos	Propios	
	6.4.2 Reforzar unha programación cultural infantil que poida permitir o goce das crianzas e a conciliación para as súas familias.	Responsable	Cultura	N° de actividades programadas en horario infantil e n° de actividades que facilitan espazos de conciliación N° de persoas que participan das actividades por sexo
		Colabora	Igualdade	
		Ano	Todo o período	
		Recursos	Propios	
	6.4.3 Incorporar criterios de xénero nas políticas culturais municipais. (ex. desagregación por sexo en estudos e informes, incorporación de cláusulas ou cotas de xénero na programación municipal...)	Responsable	Cultura	N° de contratos onde se inclúen cotas ou cláusulas de xénero para fomentar a presenza de mulleres N° de estudos ou informes elaborados para analizar o impacto de xénero das políticas culturais ou as barreiras de xénero que se interpoñen nas profesionais
		Colabora	Igualdade	
		Ano	2023/24/25	
		Recursos	Propios	

OE6.5 Apoiar unha liña de sensibilización e educación para un deporte igualitario e libre de prexuizos				Indicadores
Medidas	6.5.1 Programación de actividades deportivas dirixida áa adolescencia e á mocidade que poña o foco na educación en igualdade e na visibilización das barreiras de xénero no deporte.	Responsable	Deportes	N° de actividades programadas e n° de persoas que asisten por idade e sexo Nivel de satisfacción das mesmas
		Colabora	Igualdade e Mocidade	
		Ano	2023/24/25	
		Recursos	Propios das tres áreas técnicas	

OE6.6 Programar actividades deportivas con perspectiva de xénero, centradas nas etapas vitais das mulleres				Indicadores
Medidas	6.6.1 Impulso de programas físico deportivos gratuítos enfocados ao ciclo de vida das mulleres (embarazo, postparto, menopausia...).	Responsable	Deportes	N° de actividades programadas e n° de mulleres que asisten por idade Nivel de satisfacción das mesmas
		Colabora	Igualdade e Mocidade	
		Ano	2023/24/25	
		Recursos	Propios das tres áreas técnicas	

OE6.7 Analizar e revisar as infraestruturas e o espazo público para garantir a práctica deportiva de mulleres				Indicadores
Medidas	6.7.1 Revisar as condicións das infraestruturas que se utilizan para adestrar. E concretamente, é necesario habilitar espazos que teñan en conta a menstruación.	Responsable	Deportes e Urbanismo	N° de infraestruturas revisadas e n° de melloras realizadas en cada unha delas Nivel de satisfacción das persoas usuarias por sexo e idade
		Colabora	Igualdade e Mocidade	
		Ano	2022/23	
		Recursos	Propios das tres áreas técnicas	
	6.7.2 Revisar os desequilibrios entre equipos masculinos e femininos profesionais no acceso ás infraestruturas de adestramento, para así tomar iniciativas correctoras de cara á igualdade.	Responsable	Deportes	Estudo realizado a partir das opinións e demandas das persoas usuarias desagregado por sexo Medidas correctoras postas en marcha
		Colabora	Igualdade e Mocidade	
		Ano	2022/23	
		Recursos	Propios das tres áreas técnicas	
	6.7.3 Análise diagnose a través dunha enquisa que abrangue os distintos axentes sociais (Centros de ensino, AAVV, Clubs Deportivos e outro tipo de asociacións) co obxectivo de identificar espazos non seguros para impulsar medidas correctoras.	Responsable	Urbanismo	Estudo realizado a partir das opinións e demandas das persoas usuarias desagregado por sexo Medidas correctoras postas en marcha
		Colabora	Deportes, participación, CRI, Urbanismo e Mobilidade	
		Ano	2023	
		Recursos	Propios das catro áreas técnicas	

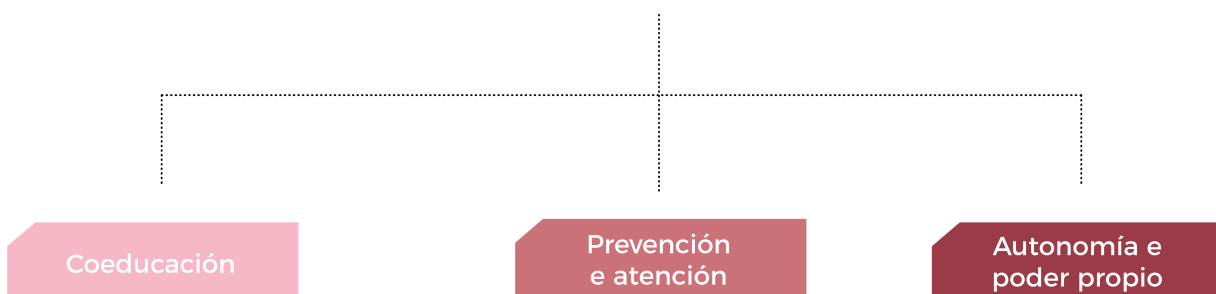
5.3 CIDADE LIBRE DE VIOLENCIAS MACHISTAS

A violencia machista segue a reproducirse e a supor a máxima expresión das desigualdades de xénero e do sexismo da nosa sociedade que ten como consecuencia a vulneración dos dereitos humanos. Ferrol establece un horizonte de cidade cun obxectivo claro: garantir o dereito a vivir nunha cidade libre de violencias machistas.

Así, é imprescindible poñer a disposición da comunidade todos os recursos necesarios para conseguilo. Neste sentido, formulamos dous tipos de medidas. Por unha banda, planeamos estratexias para sensibilizar sobre as violencias machistas que atravesan as vidas das mulleres, nenas e adolescentes; e, por outra banda, artellamos medidas que reforzan os dispositivos e programas de prevención e atención a mulleres en situación de violencia machista.

LIÑAS DE ACCIÓN PARA CAMIÑAR CARA Á CIDADE IGUALITARIA E INCLUSIVA

Cidade libre de violencias machistas



Liña de acción 7

COEDUCACIÓN

Apostar por unha liña de acción centrada na coeducación implica traballar para eliminar os estereotipos ou prexuízos de xénero que sustentan lóxicas de poder e dominación e que supoñen a raíz da violencia machista. Precisamos poñer o foco nesta liña de acción para así artellar unha estratexia de traballo centrada na educación, a sensibilización e a prevención da violencia machista, comezando polas máis pequenas e pequenos da nosa cidade.

Esta liña de acción alíñase coa Axenda 2030: ODS4 e ODS5





OE7.1 Artellar un programa integral de coeducación nos centros escolares da cidade				Indicadores
Medidas	7.1.1 Creación dun programa para a prevención da violencia da violencia machista – aproveitando as titorías en centros educativos e dende un enfoque integral que inclúa a toda a comunidade educativa- continuados no tempo e liderados por especialistas profesionais.	Responsable	Igualdade, Educación e Benestar Social	Nº de obradoiros realizados por centro educativo, etapa e ciclo Nivel de satisfacción do alumnado e do profesorado
		Colabora	Mocidade, Normalización Lingüística e a UDC	
		Ano	2023/24	
		Recursos	Propios	

OE7.2 Diseñar diferentes liñas de traballo que inclúan a todas as axentes da comunidade educativa (profesorado, alumnado e familias)				Indicadores
Medidas	7.2.1 Obradoiros coeducativos para nenos, nenas e adolescentes baseados en metodoloxías creativas e na arte (especialmente coa arte urbana, aproveitando o escenario das Meninas de Canido).	Responsable	Igualdade	N° de obradoiros realizados segundo axente ao que se dirixe N° de persoas que participan por sexo e idade Nivel de satisfacción das mesmas
		Colabora	Educación, Cultura, Participación e Normalización Lingüística	
		Ano	2022/23	
		Recursos	Propios	
	7.2.2 Campañas a favor da igualdade que adquiren formatos atractivos para a adolescencia (ex. banda deseñada, audiovisual, redes sociais -TikTok) en colaboración cos centros educativos e outras entidades da zona.	Responsable	Igualdade	N° de actividades programadas N° de centros educativos colaboran Nivel de satisfacción do profesorado, familias e do alumnado
		Colabora	CRI, Educación, Mocidade e Vicerretoría Responsabilidade Social UDC do Campus de Ferrol	
		Ano	2022/23	
		Recursos	Propios (asistencia técnica externa)	
	7.2.3 Realización dun estudo promovido polo Concello para valorar as preferencias e necesidades de toda a comunidade educativa (profesorado, ANPAS, familias, representantes de alumnado) valorar cales son as súas necesidades, horarios e propostas en materia de igualdade e de prevención e atención de violencia de xénero.	Responsable	Igualdade, Educación e Benestar Social	Estudo realizado N° de persoas que participan no mesmo segundo tipo de axentes (profesorado, familias e alumnado) Medidas de mellora implantadas segundo as conclusións arroxadas
		Colabora	Mocidade, Normalización Lingüística e UDC	
		Ano	2023/24	
		Recursos	Propios	

OE7.3 Fortalecer a liña de traballo centrada en educación sexual e afectiva e de prevención de violencias machistas				Indicadores
Medidas	7.3.1 Programa de sensibilización e educación afectivo sexual dende a infancia e en tódalas etapas da vida liderado por persoal especializado – incluíndo a educación menstrual	Responsable	Igualdade	N° de obradoiros realizados por centro educativo, etapa e ciclo Nivel de satisfacción do alumnado e do profesorado
		Colabora	Educación e Benestar Social	
		Ano	2023/24	
		Recursos	Propios (asistencia técnica externa)	

OE 7.4 Apostar por unha liña de traballo innovadora e feminista centrada na arte e na cultura dende a Casa da Xuventude				Indicadores
Medidas	7.4.1 Programa de actividades centradas na arte e na cultura con enfoque feminista	Responsable	Igualdade e Mocidade	N° de actividades programadas N° de persoas que participan por sexo e idade Nivel de satisfacción das mesmas
		Colabora	Cultura	
		Ano	2023/24/25	
		Recursos	Propios	

Liña de acción 8

PREVENCIÓN E ATENCIÓN

Nesta liña de acción artellamos un conxunto de medidas para fortalecer e mellorar os dispositivos e recursos de atención a mulleres en situación de violencia machista na nosa cidade. Así mesmo, trazamos obxectivos e medidas que seguen a poñer o foco na sensibilización e na prevención para mudar progresivamente os valores sociais que perpetúan as desigualdades de xénero.

Esta liña de acción alíñase coa Axenda 2030: ODS1, ODS3 e ODS5

1

CONCLUSIÓNS DATOS

No Concello de Ferrol existen recursos para facerlle fronte á violencia machista, precísase unha maior coordinación e reforzar os servizos de atención 24h/365 días.


2

CONCLUSIÓNS ESPAZOS

A violencia machista require dunha resposta integral e coordinada, que integre ás diferentes áreas profesionais e tamén a outros axentes sociais da cidade.


3

CONCLUSIÓNS COVID

A pandemia tivo un impacto negativo e condicionou a prestación de servizos e a atención nos recursos contra a violencia machista.


OE 1

Continuar e fortalecer a liña de atención directa a mulleres en situación de violencia machista.

OE 2

Estudar e analizar a incidencia da violencia sexual no ámbito laboral local.

OE 3

Garantir un espazo público seguro e libre de violencias machistas.

OE 4

Fortalecer unha liña centrada na sensibilización da comunidade.

OE 5

Incidir nunha liña de traballo coordinada entre os recursos institucionais municipais na atención a mulleres.

OE8.1 Continuar e fortalecer a liña de atención directa a mulleres en situación de violencia machista				Indicadores
Medidas	8.1.1 Fortalecer a coordinación entre o programa de atención a mulleres en situación de violencia e os de terapia familiar (Unidade de intervención en terapia familiar da UDC, Campus de Ferrol, entre outros)	Responsable	Igualdade	Nº de derivacións e xuntanzas de coordinación entre os servizos
		Colabora	Unidade de Intervención en terapia familiar da UDC	
		Ano	Todo o período	
		Recursos	Propios	
	8.1.2 Proporcionar un servizo de conciliación dirixido prioritariamente a mulleres en situación de violencia, onde o sistema de acceso se dirixa en primeiro lugar ás mulleres que están nunha situación de emerxencia.	Responsable	Igualdade	Servizo de conciliación en marcha. Nº de usuarias e nivel de satisfacción das mesmas.
		Colabora	Benestar Social	
		Ano	2023/24/25	
		Recursos	Captación de fondos outras administracións	
	8.1.3 Impulso de vivendas ponte para mulleres en situación de violencia (habilitar vivendas para estancias transitoria, ben a partir de vivendas de propiedade pública – Concello, Deputación ou Xunta- ou establecendo contratos con propietarios/as privados.	Responsable	Seguridade, Vivenda e Participación	Nº de vivendas ponte postas en marcha Nº de mulleres usuarias e nivel de satisfacción das mesmas
		Colabora	Administración provincial e autonómica	
		Ano	Todo o período	
		Recursos	Captación de fondos doutras Administracións	

OE8.2 Estudar e analizar a incidencia da violencia sexual no ámbito laboral local				Indicadores
Medidas	8.2.1 Realizar unha diagnose de situación sobre a violencia sexual nas grandes empresas e nas PYMES da cidade.	Responsable	Igualdade	Diagnose elaborada publicada e difundida a toda a comunidade
		Colabora	Centro Municipal de Emprego	
		Ano	2024	
		Recursos	Propios	
	8.2.2 Impulsar a elaboración de protocolos de actuación específicos para actuar ante situacións de violencia sexual no tecido empresarial local	Responsable	Igualdade	Protocolos elaborados dun modo coordinado e participado co sector asociativo económico da cidade
		Colabora	Centro Municipal de Emprego	
		Ano	2025	
		Recursos	Propios	

OE8.3 Garantir un espazo público seguro e libre de violencias machistas				Indicadores
Medidas	8.3.1 Identificación e estudo de puntos de inseguridade da cidade para as mulleres, para garantir un sistema de iluminación seguro	Responsable	Urbanismo e Igualdade	Estudo realizado dende un punto de vista participado, nº de mulleres que colaboran segundo idade Melloras postas en marcha segundo barrio Nivel de satisfacción das participantes
		Colabora	Participación e CRI	
		Ano	2022	
		Recursos	Propios	
	8.3.2 Reforzo de seguridade nas actividades lúdicas e culturais	Responsable	Seguridade	Nº de actividades lúdicas e culturais reforzadas
		Colabora	Participación	
		Ano	Todo o período	
		Recursos	Propios	

OE8.4 Fortalecer unha liña centrada na sensibilización da comunidade				Indicadores
Medidas	8.4.1 Campañas de 25N, 8M e 28X	Responsable	Igualdade	N° de actividades desenvolvidas Impacto en redes e prensa local (n° de publicacións e reaccións) Nivel de participación e satisfacción das persoas que forman parte
		Colabora	Cultura, Mocidade, Educación e Participación	
		Ano	Todo o período	
		Recursos	Propios das cinco áreas	
	8.4.2 Accións continuadas de sensibilización en materia de violencia comunidade en xeral e centros educativos	Responsable	Igualdade	N° de accións desenvolvidas por curso escolar e centro educativo Nivel de satisfacción do profesorado, alumnado e familias
		Colabora	Educación e Mocidade	
		Ano	Todo o período	
		Recursos	Propios das tres áreas	

OE8.5 Incidir nunha liña de traballo coordinada entre os recursos institucionais municipais na atención a mulleres				Indicadores
Medidas	8.5.1 Elaboración dunha diagnose de necesidades para logo establecer un protocolo de intervención en materia de violencia machista para todas as áreas técnicas municipais	Responsable	Mesa Interinsitucional de Coordinación contra a Violencia de Xénero	Diagnose realizada e difundida entre todos os axentes da Mesa
		Colabora	Todos os axentes que participan	
		Ano	Todo o período	
		Recursos	Propios (asistencia técnica externa)	
Medidas	8.5.2 Elaboración, difusión e formación sobre o protocolo de intervención en materia de violencia machista	Responsable	Mesa Interinsitucional de Coordinación contra a Violencia de Xénero	Protocolo elaborado, difundido a todo o persoal do Concello e realizada unha formación sobre o mesmo dirixida aos axentes da Mesa
		Colabora	Todos os axentes que participan	
		Ano	Todo o período	
		Recursos	Propios (asistencia técnica externa)	

Liña de acción 9

AUTONOMÍA E PODER PROPIO

Xa desde finais do século XX, no marco da Plataforma de Acción de Beijing, establécese o apoderamento como un dos obxectivos estratéxicos da loita feminista. O apoderamento comprende un proceso que se establece nunha dobre dimensión, individual e colectiva, e que supón a superación das lóxicas de dominación e desigualdade a que se enfrontan as mulleres no día a día.

O Concello de Ferrol segue a insistir neste ámbito de traballo, formulando unha serie de medidas coa intención de lograr transformacións nas vidas e na comunidade feminina fomentando redes de sororidade e de axuda mutua.

Esta liña de acción alíñase coa Axenda 2030: ODS1, ODS3 e ODS5

OE 9.1 Continuar e reforzar unha liña de coidados e apoderamento de mulleres				Indicadores
Medidas	9.1.1 Programas de apoio mutuo de grupos de mulleres	Responsable	Igualdade	N° de actividades e n° de mulleres que participan por idade Nivel de satisfacción das mesmas
		Colabora	Benestar Social	
		Ano	Todo o período	
		Recursos	Propios	
	8.1.2 Actividades centradas no fomento de auto coidados para mulleres	Responsable	Igualdade	N° de actividades e n° de mulleres que participan por idade Nivel de satisfacción das mesmas
		Colabora	Benestar Social	
		Ano	Todo o período	
		Recursos	Propios	
	9.1.3 Apoio a creación de colectivos ou grupos de mulleres	Responsable	Igualdade	Colectivos ou grupos asesorados ou creados Nivel de satisfacción das mulleres que forman parte
		Colabora	Benestar Social e Participación	
		Ano	Todo o período	
		Recursos	Propios	
	9.1.4 Programas de apoderamento feminista dende unha perspectiva integral que vaia do persoal ao colectivo	Responsable	Igualdade	N° de actividades e n° de mulleres que participan por idade Nivel de satisfacción das mesmas
		Colabora	Benestar Social e Participación	
		Ano	Todo o período	
		Recursos	Propios	

06

**O sistema
dunha nova cidade**

No marco da construción do IV Plan de Igualdade de Xénero constitúese un Grupo de Traballo para o Seguimento e Avaliación.

O O carácter do Grupo de Traballo debe ser transversal, polo tanto, contará con representación técnica ou política das seguintes áreas:

- | | |
|--|---|
| <ul style="list-style-type: none"> ➤ Igualdade ➤ Benestar Social ➤ Emprego ➤ Seguridade ➤ Cultura | <ul style="list-style-type: none"> ➤ Deportes ➤ Participación ➤ Xuventude ➤ Educación |
|--|---|

Os compromisos acordados polas persoas que conforman este grupo xiran arredor de dous ámbitos: por unha banda o seguimento e avaliación, e por outra a comunicación e difusión.

En relación co seguimento e avaliación:

O GRUPO DE TRABALLO EXERCE O ROL DE GARDIÁN DO IV PLAN DE IGUALDADE:

- As persoas que forman parte adquiren o compromiso de ter unha xuntanza anual para realizar seguimento do grao de cumprimento dos obxectivos estratéxicos e de execución das medidas. Para facelo botarán man dos indicadores de seguimento que se expoñen en cada unha das medidas formuladas. Para dar conta do seguimento, trasladaranse os informes de seguimento e as actas de traballo das xuntanzas á Comisión Municipal de Benestar e ao Consello Sectorial da Muller.
- As persoas que forman parte velarán polo proceso de avaliación externa a partir do apoio dunha asistencia técnica que botará man dos indicadores de impacto que se mostran no apartado 7.1 deste documento.

EN RELACIÓN COA COMUNICACIÓN E DIFUSIÓN:

O Grupo de traballo exerce o rol de comunicador do IV Plan de Igualdade:

- As persoas que forman parte adquiren o compromiso de impulsar unha estratexia de comunicación inicial dirixida á Administración municipal botando man do CRI, o Departamento de Recursos Humanos e de Negociado. Así mesmo, o IV Plan de Igualdade será presentado á comunidade a través dun acto público.
- As persoas que forman parte adquiren o compromiso de garantir que todo o material producido arredor do IV Plan de Igualdade estará incorporado no web municipal durante o período completo de vixencia (documento de avaliación do III Plan, diagnose previa, IV Plan de Igualdade, vídeos informativos, presentación resumo do IV Plan, actas de traballo do Grupo, informes de seguimento e avaliación).

07

**Avanzamos,
avaliamos e
reconstruímos**

7.1 Obxectivos da avaliación

- Coñecer o grao de desenvolvemento de todas as medidas.
- Valorar o nivel de impacto das medidas.
- Recompilar información estatística sobre o grao de desenvolvemento das medidas.
- Elaborar informes anuais de seguimento.
- Elaborar o informe final de seguimento.

7.2 Tipos de avaliación

- Seguimento anual do nivel de execución das medidas do Plan a través da elaboración dun informe anual.
- Avaliación intermedia do Plan de Igualdade no segundo ano dende a súa entrada en vigor.
- Avaliación final do Plan de Igualdade a través da elaboración dun informe avaliativo.

7.3 Indicadores de avaliación

- Cada unha das accións contempla diferentes indicadores para facilitar a avaliación e medición de varias cuestións:
- Por unha banda, os indicadores de seguimento facilitan a valoración do nivel de desenvolvemento das accións.
- Por outra, os indicadores de impacto fan posible que valoremos as mudanzas cuantitativas e cualitativas conseguidas.

7.4 Responsabilidades

- Grupo de traballo para o seguimento e avaliación do IV Plan de Igualdade de Xénero

7.5 Avaliación do impacto

Ao finalizar o Plan de Igualdade realizarase unha avaliación onde se contemplará o estudo do impacto de xénero, tendo en conta, polo menos, os seguintes aspectos:

Cidade cuidadora

- Desigualdades de xénero existentes nos seguintes ámbitos:
- Taxas de actividade, ocupación e paro.
- Segregación horizontal no mercado laboral.
- Condicións laborais (temporalidade e parcialidade de xornadas).
- Presenza feminina nos poderes económicos da cidade.
- Situación do emprendemento feminino e das condicións laborais das mulleres cuidadoras ou traballadoras do fogar.
- Niveis de acoso sexual ou por razón de sexo no tecido empresarial local.
- Esperanza de vida e indicadores de dependencia.
- Fenda de xénero nas prestacións económicas, de dependencia e de discapacidades.
- Recursos, equipamentos e dispositivos municipais destinados a facilitar a conciliación.

Cidade inclusiva e igualitaria

- Unidades municipais e de coordinación para desenvolver as políticas municipais de xénero.
- Instrumentos facilitadores da transversalidade de xénero postos en marcha (registro de información, coordinación e participación).
- Nivel de formación e sensibilización do persoal municipal en cuestións de xénero.
- Persoal profesional especializado que coordina as políticas de xénero municipais.
- Situación das mulleres profesionais da arte, da cultura e do deporte federado.
- Nivel de participación de colectivos, entidades ou grupos feministas, LGBTQI ou de mulleres nos espazos de toma de decisións da cidade.
- Espazos propios de participación impulsados polo Concello para entidades feministas, de mulleres ou LGBTQI.

Cidade libre de violencias machistas

- Segregación formativa e académica na cidade.
- Nivel de coordinación coa comunidade educativa en materia de igualdade e prevención das violencias machistas.
- Nivel de coordinación interinstitucional en materia de prevención e atención en casos de violencia machista.
- Nivel de recursos municipais especializados destinados a prevención e atención de violencia machista.
- Percepción de medo e inseguridade das mulleres no espazo público.

08

**Unha nova cidade
para todas e todos**

8.1 Medidas para divulgar o iv plan de igualdade de xénero

Comunicación inicial

Para o persoal: o IV Plan de Igualdade de Xénero divúlgase entre todo o persoal do Concello a través de mecanismos internos de comunicación. Ademais, o proceso de elaboración do Plan culminou cunha formación sobre el.

Para a comunidade: o IV Plan de Igualdade de Xénero preséntaselle á cidadanía a través dun acto e publícase nun espazo web específico.

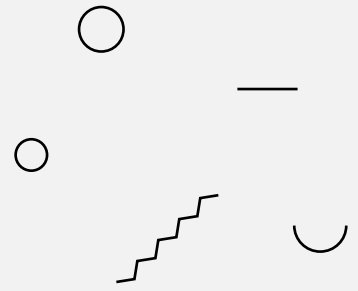
Comunicación intermedia

Para o persoal: as reunións do grupo de traballo teñen como obxectivo a emisión de informes de seguimento intermedios; estes documentos trasládanselle ao persoal e publícanse no espazo web específico.

Para a comunidade: os informes intermedios de avaliación compártense no Consello Sectorial da Muller e publícanse no espazo web específico.

Comunicación final

Ao finalizar a implantación do IV Plan de Igualdade de Xénero infórmase a nivel interno e externo dos resultados de avaliación alcanzados.



IV Plan de Igualdade de Xénero de Ferrol

Cidade coidadora, inclusiva, igualitaria
e libre de violencias machistas

