

IGUALDADE

+ → posible
real



III PLAN DE IGUALDADE | 2018
DE OPORTUNIDADES |
ENTRE MULLERES E HOMES | 2023
CONCELLO DE MONFORTE DE LEMOS

Edita:

Concello de Monforte de Lemos (Lugo)
Concellaría de Igualdade
Centro de Información á Muller - 2018

Concelleira de Igualdade:

D^a. Marina María Doutón Rajo

Asistencia Técnica:

SENES Desenvolvemento Comunitario

Dirección, Coordinación e Desenvolvemento:

Persoal municipal do Centro de Información á Muller

Agradecementos:

A todo o persoal político e municipal do Concello de Monforte, así como a todos os axentes socioeconómico da zona e, moi especialmente, a toda a cidadanía, que fixeron posible a elaboración do III PIOMH, grazas á súa participación, ás súas achegas e ao seu firme compromiso coa igualdade de xénero no Concello de Monforte de Lemos.

ÍNDICE

PRESENTACIÓN INSTITUCIONAL	1
INTRODUCCIÓN	5
MARCO NORMATIVO	7
PRINCIPIOS REITORES	13
METODOLOXÍA E FASES DE ELABORACIÓN	17
INFORME DIAGNÓSTICO	23
ESTRUTURA E CONTIDOS DO III PIOMH	35
OBXECTIVOS DO III PIOMH	39
ÁREA ESTRATÉXICA 1. PROMOCIÓN DA IGUALDADE NO CONCELLO COMO ORGANIZACIÓN	42
ÁREA ESTRATÉXICA 2. COOPERACIÓN E COORDINACIÓN INTERINSTITUCIONAL	46
ÁREA ESTRATÉXICA 3. PREVENCIÓN E TRATAMENTO DAS VIOLENCIAS DE XÉNERO	48
ÁREA ESTRATÉXICA 4. PROMOCIÓN DA IGUALDADE DENDE A PARTICIPACIÓN SOCIAL E O LIDERADO	50
ÁREA ESTRATÉXICA 5. PROMOCIÓN DA IGUALDADE DENDE A EDUCACIÓN	51
ÁREA ESTRATÉXICA 6. PROMOCIÓN DA IGUALDADE DENDE A CONCILIACIÓN E A CORRESPONSABILIDADE	53
ÁREA ESTRATÉXICA 7. PROMOCIÓN DA IGUALDADE DENDE A FORMACIÓN E O EMPREGO	55
ÁREA ESTRATÉXICA 8. PROMOCIÓN DA IGUALDADE DENDE O BENESTAR E A SAÚDE	57
ÁREA ESTRATÉXICA 9. PROMOCIÓN DA IGUALDADE DENDE A CULTURA, O DEPORTE E O LECER	59
ÁREA ESTRATÉXICA 10. PROMOCIÓN DA IGUALDADE DENDE O MEDIO AMBIENTE, SERVIZOS E URBANISMO	61
PERÍODO DE VIXENCIA	63
SEGUIMENTO E AVALIACIÓN	65
COMISIÓN DE IGUALDADE	69
INDICADORES E MEDIDORES AVALIATIVOS	72
CALENDARIZACIÓN	86
GLOSARIO DE TERMOS	97
BIBLIOGRAFÍA E WEBGRAFÍA	105

Coa aprobación do III Plan de Igualdade de Oportunidades entre mulleres e homes, o Concello de Monforte vén ratificar o seu compromiso coa Igualdade, aceno de identidade deste municipio, afianzando o camiño emprendido no ano 2009 co I Plan de Igualdade e renovado no 2013 coa aprobación do II Plan.

Durante este tempo os avances en materia de igualdade foron notables no noso Concello, incorporouse o principio de igualdade en todas as áreas municipais, impulsáronse políticas específicas, medidas e accións positivas co obxectivo de garantir a igualdade real e efectiva entre mulleres e homes e previr a violencia de xénero, así como garantir a protección e seguridade ás mulleres vítimas de malos tratos e aos seus fillos e fillas.

Pero non podemos conformarnos, pois a pesar destes avances, as mulleres monfortinas, seguen afrontando situacións de desigualdade e discriminación que é preciso erradicar. Por iso, seguiremos traballando e apostando por medidas e accións de carácter transversal que contribúan ao cambio social, como este III Plan de Igualdade.

Temos o convencemento que coa vontade e a determinación de toda a sociedade, poderemos conseguilo, e así construír un concello máis amable e respectuoso, en definitiva un lugar mellor onde vivir en Igualdade.

D. José Tomé Roca

Alcalde do Concello de Monforte



O pasado mes de novembro de 2018, o Pleno do Concello aprobou o III Plan de Igualdade de Oportunidades entre mulleres e homes do Concello de Monforte que lle presentamos a continuación e que terá vixencia ata o ano 2023.

Un plan deseñado, e para min isto é moi relevante, coa participación de colectivos e persoas concretas que quixeron sumarse coa súa participación, achegas e suxestións a este camiño que sitúa a Monforte como concello pioneiro na defensa da Igualdade.

Durante o próximos cinco anos, este documento articulará un total de 128 medidas encamiñadas a erradicar as situacións de discriminación e/ou desigualdade que se producen en Monforte. En concreto, o plan agrupa estas actuacións en 10 áreas estratéxicas de traballo como son a promoción da igualdade no concello como organización, na cooperación e coordinación institucional, na prevención e tratamento das violencias de xénero, na participación social e o liderado das mulleres, na educación, na conciliación e corresponsabilidade, na formación e o emprego, no benestar e a saúde, na cultura, o deporte e o lecer e dende o medio ambiente, os servizos e o urbanismo.

Se no anterior plan conseguimos aplicar o 77,27% das accións previstas, o noso obxectivo ata 2023 é facer realidade todas as novas medidas. Estou convencida de que o conseguiremos porque contamos, por unha banda, coa profesionalidade e a entrega das traballadoras e traballadores municipais e, doutra banda, coa activa participación de todas as entidades, colectivos e axentes socioeconómicos implicados que xa estiveron presentes na súa elaboración e que serán tamén protagonistas do seu desenvolvemento.

E o meu convencemento xustifícase así mesmo, porque o III Plan de Igualdade é un instrumento plenamente axustado á vida social, política, económica e educativa do Monforte actual. De aí a súa fortaleza e a súa capacidade para facerse real.

É o xusto, o necesario e o compromiso que temos coa cidadanía se queremos avanzar cara a igualdade real e efectiva, de forma construtiva, con respecto, tolerancia, diálogo e moita educación, que son as mellores armas para o cambio.

Por un Monforte máis igualitario, seguiremos avanzando.

Dna. Marina María Doutón Rajo

Concelleira de Igualdade do Concello de Monforte



O Concello de Monforte de Lemos ten unha longa traxectoria na implementación das políticas de igualdade de xénero, iniciada hai máis de 18 anos. Durante este tempo, a igualdade de xénero foise incorporando na axenda política e institucional de Monforte a través da creación de concellerías específicas, servizos e programas de atención ás mulleres, estudos, plans de igualdade e a implementación de diversas políticas de xénero.

O inicio das políticas de igualdade na cidade sitúase de forma pioneira a finais dos anos 90, cando se crea o servizo municipal de referencia, o Centro de Información ás Mulleres. Este servizo municipal ten por obxectivo asesorar xurídica, social, psicolóxica e en cuestións das violencias machistas ás mulleres do territorio e, ao mesmo tempo coordinar, xunto á Comisión de Igualdade, as accións e medidas que se derivan da implementación dos Plans de Igualdade. Trátase do eixo central das políticas de xénero no ámbito municipal e o espazo de referencia das mulleres que presentan algunha problemática derivada das desigualdades de xénero.

Outra mostra da aposta pioneira do Concello de Monforte cara ás políticas de xénero foi a elaboración no ano 2009 do I Plan de Igualdade de Oportunidades entre Mulleres e Homes para os anos 2009 – 2012 (en adiante PIOMH). Este primeiro Plan para a Igualdade expúxose como un punto de partida para desenvolver as políticas de xénero no ámbito municipal nun momento en que ditas políticas xa estaban a entrar nas axendas dos concellos.

O II Plan Municipal de Igualdade entre Mulleres e Homes do Concello de Monforte, data do ano 2013 e parte da propia avaliación do I PIOMH. A introdución da xestión transversal de xénero das políticas e recursos municipais, así como a proposta dun Eixe de traballo, configurado por áreas de traballo en igualdade no propio seo do concello como organización, foron dúas das principais novidades dun plan que se desenvolveu a partir de nove eixos de actuación.

No 2018, nunha sociedade cambiante e cun novo contexto social emerxente promovido pola folga feminista do 8M, propónse o III Plan Municipal de Igualdade de Oportunidades entre Mulleres e Homes do Concello de Monforte, cuxa meta principal é cambiar a realidade das desigualdades entre mulleres e homes que aínda persisten en moitos ámbitos. Para iso ofrece medidas e actuacións concretas, que pretenden sensibilizar e provocar cambios na contorna máis próxima.

O longo camiño para a elaboración deste III Plan de Igualdade parte da avaliación do II PIOMH, cuxo resultado de cumprimento foi alto, un 77,27% das actuacións abordadas. Entre os eixos con maior grao de cumprimento atópanse o correspondente a erradicar as violencias de xénero e o referido a velar polo benestar e a saúde das mulleres, cun 100% do total das accións desenvolvidas, un 80,55% de accións desenvolvidas no eixe de promoción da igualdade no concello como organización e o eixo correspondente á cooperación e colaboración institucional, cun 80% de cumprimento de accións.

Doutra banda elaborouse un estudo diagnóstico da situación da muller en Monforte, en colaboración cos axentes sociais e económicos e invitando, ademais, a participar a toda a cidadanía; este estudo detectou varias brechas de xénero que este III PIOMH pretende axudar a corrixir.

Así pois, este III Plan de Igualdade de Oportunidades entre mulleres e homes do Concello de Monforte de Lemos céntrase en 10 áreas estratéxicas e 15 obxectivos estratéxicos, 36 obxectivos operativos e concrétese en 128 medidas que impregnan todas as áreas e departamentos municipais e numerosos aspectos sociais.

Na proposta global do III PIOMH, destaca a firme aposta pola transversalidade (mainstreaming de xénero). Continuase a traballar en seis ámbitos internos do concello, na Área Estratéxica 1 de promoción da igualdade no concello como organización, coa firme convicción de que unha estrutura e organización laboral igualitaria é o mellor punto de partida para que a igualdade de xénero inflúa en todas as políticas do concello, en todos os ámbitos e en todo o territorio. Á cooperación e colaboración institucional, á prevención e tratamento das violencias de xénero, á promoción da igualdade dende a participación social e o liderado das mulleres, dende a educación, a conciliación e a corresponsabilidade, á formación e ao emprego, ao benestar e á saúde e á cultura, ao deporte e ao lecer; súmase unha área estratéxica máis, unha aposta innovadora, a de traballar a igualdade de oportunidades no Medio Ambiente, nos Servizos e no Urbanismo da cidade.

Un aspecto fundamental do III Plan de Igualdade de Oportunidades entre mulleres e Homes do Concello de Monforte é o seu impulso e seguimento. Por iso, a Comisión de Igualdade, constituída durante o desenvolvemento do II PIOMH, será quen asuma a principal responsabilidade na facilitación, impulso e seguimento de todo o período de vixencia.

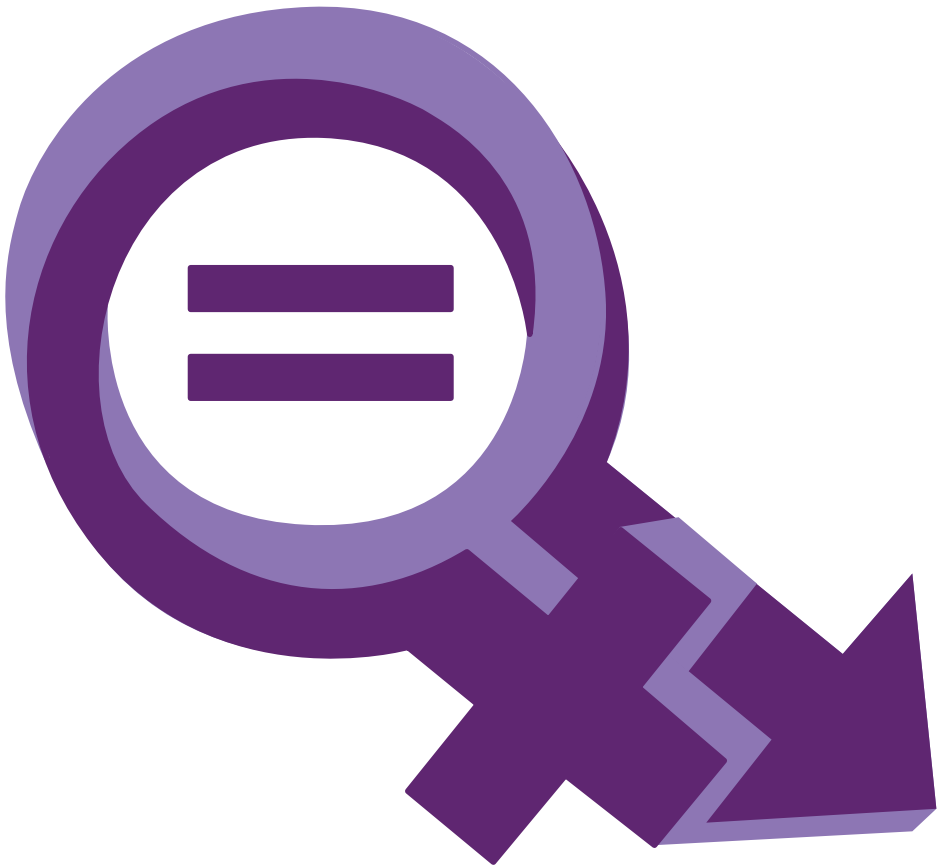
A avaliación dos resultados do III PIOMH tamén está presente, para poder valorar obxectivamente os logros e os aspectos a mellorar. Para iso inclúese unha metodoloxía avaliativa, medidores e indicadores que permiten determinar os logros obtidos, tanto durante o proceso de desenvolvemento do Plan, como cando acabe a súa vixencia e instrumentos áxiles e prácticos de recollida de información.

Aínda que o marco lexislativo sobre o que se constrúe o III Plan Municipal de Igualdade de Oportunidades entre Mulleres e Homes do Concello de Monforte, está detallado a continuación. Cabe destacar que na elaboración do presente documento, deuse especial relevancia tanto ao Decreto lexislativo 2/2015, do 12 de febreiro, polo que se aproba o texto refundido das disposicións legais da Comunidade Autónoma de Galicia en materia de igualdade, como a Lei orgánica 3/2007, do 22 de marzo, para a igualdade efectiva de mulleres e homes. Ambas normas centran a maioría das actuacións.

Mentres que en materia de prevención de violencias de xénero e atención ás vítimas, destacan a Lei 11/2007, do 27 de xullo, galega para a prevención e ou tratamento integral da violencia de xénero, a Lei orgánica 1/2004, do 28 de decembro, de medidas de protección integral contra a violencia de xénero, así como o recentemente aprobado Pacto de Estado contra a Violencia de Xénero.

M A R C O
N O R M A
T I V O

MARCO NORMATIVO



O dereito á igualdade entre mulleres e homes está garantido en numerosos marcos referenciais que se tiveron en conta para a elaboración e deseño deste III Plan de Igualdade de Oportunidades entre Mulleres e Homes, estes son:

MARCO INTERNACIONAL

- Declaración Universal dos Dereitos Humanos 1948.
- Convención sobre os dereitos políticos das mulleres 1952.
- Declaración sobre a eliminación da discriminación contra a muller 1967.
- Convención para a Eliminación de todas as Formas de Discriminación contra a Muller de 1979 (CEDAW).
- Declaración sobre a eliminación da violencia contra a muller 1993.
- IV Conferencia Mundial sobre as Mulleres de Beijing no ano 1995.
- Resolución 1997/44 da Comisión dos Dereitos Humanos de 1997.
- Documento final do Cumio Mundial 2005.

UNIÓN EUROPEA

- Tratado de Amsterdam de 1997.
- Recomendación do Comité de Ministros sobre a protección das mulleres contra a violencia 2002.
- Directiva 2002/73/CE do Parlamento Europeo e do Consello, relativa á igualdade de trato entre mulleres e homes nas condicións de traballo.
- Regulamento 806/2004/CE do Parlamento Europeo e do Consello relativo ao fomento da igualdade entre as mulleres e os homes na Cooperación ao Desenvolvemento 2004.
- Directiva do Consello 2004/113/CE do 13 de decembro, pola que se aplica o principio de igualdade de trato entre homes e mulleres ao acceso de bens e servizos e o seu subministro.
- Informe da Comisión ao Consello, ao Parlamento Europeo, ao Comité Económico e Social Europeo e ao Comité das Rexións, do 22 de febreiro de 2006, sobre a igualdade entre mulleres e homes, 2005.
- Directiva 2006-54-CE sobre igualdade de oportunidades e trato entre homes e mulleres, 2006.
- Recomendacións do Consello de Europa de Lisboa.
- Folla de Ruta da Unión para o 2006-2010, no ámbito do emprego e política social.
- Programa comunitario de Fomento do Emprego e da Solidariedade Social (Progress).
- Programas de acción comunitaria, Daphne I (2000-2003) e Daphne II (2004-2008).
- Estratexia Europea para a Equidade de xénero 2016-2019.
- Segundo Pacto Europeo pola Igualdade de Xénero 2011-2020.
- Convenio do Consello de Europa sobre prevención e loita contra a violencia contra as mulleres e a violencia doméstica. Istambul, 11 de maio do 2011, ratificado por España en 2014.

ÁMBITO ESTATAL

- Constitución española 1978.
- Lei 39/1999, do 5 de novembro, para promover a conciliación da vida familiar e laboral das persoas traballadoras.
- Real Decreto 1686/2000, de 6 de outubro, polo que se crea o Observatorio da Igualdade de Oportunidades entre mulleres e homes.
- Lei 27/2003, do 31 de marzo, reguladora da orde de protección das vítimas de violencia doméstica.
- Lei 30/2003, do 13 de outubro, sobre medidas para incorporar a valoración do impacto de xénero nas disposicións normativas que elabore o Goberno.
- Lei Orgánica 1/2004, do 28 de decembro, de medidas de protección integral contra a violencia de xénero.
- Real Decreto 355/2004 polo que se crea un Rexistro Central para a protección das vítimas da violencia doméstica. Modificado polo Real Decreto 660/2007 de 25 de maio.
- Real Decreto 237/2005, de 4 de marzo, polo que se establecen o rango e as funcións da Delegación Especial do Goberno contra a Violencia sobre a Muller, prevista na Lei Orgánica 1/2004, de 28 de decembro, de medidas de protección integral contra a violencia de xénero.
- Real Decreto 1452/2005, de 2 de decembro, polo que se regula a axuda económica establecida no artigo 27 da Lei orgánica 1/2004, do 28 de decembro, de medidas de protección integral contra a violencia de xénero.
- Lei Orgánica 3/2007, do 22 de marzo, para a igualdade efectiva de mulleres e homes.
- Real Decreto 1917/2008, de 21 de novembro, polo que se aproba o programa de inserción socio-laboral para mulleres vítimas de violencia de xénero.
- Lei Orgánica 2/2010, de 3 de marzo, de saúde sexual e reprodutiva e da interrupción voluntaria do embarazo.
- Lei Orgánica 11/2015, de 21 de setembro, para reforzar a protección das menores e mulleres con capacidade modificada xudicialmente na interrupción voluntaria do embarazo.
- Resolución do 25 de novembro de 2015, da Secretaría de Estado de Administracións Públicas, polo que se establece o procedemento de mobilidade das empregadas públicas vítimas de violencia de xénero.
- Resolución do 9 de xuño de 2015, da Secretaría de Estado de Servizos Sociais e Igualdade, pola que se publica o Acordo da Conferencia Sectorial de Igualdade de 21 de xullo de 2014, polo que se aproba o protocolo de derivación entre centros de acollida para as mulleres vítimas de violencia de xénero e os seus fillos e fillas.
- Estratexia Nacional para a erradicación da violencia contra a muller 2013-2016.
- Plan estratéxico de igualdade de oportunidades 2014-2016.
- Plan integral contra a trata de mulleres e nenos con fins de explotación sexual 2015-2018.
- Plan para a promoción das mulleres do medio rural 2015-2018.
- Pacto de Estado contra a violencia de xénero.
- Real Decreto - Lei 9/2018, do 3 de agosto, de medidas urxentes para o desenvolvemento do Pacto de Estado contra a violencia de xénero.

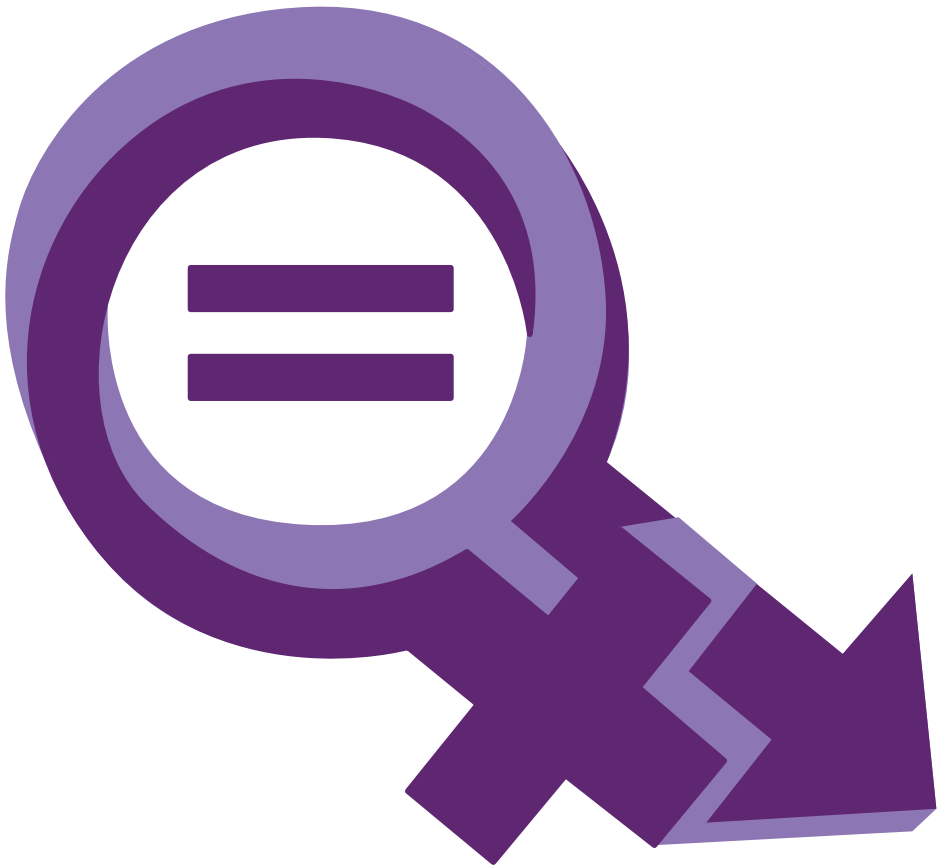
ÁMBITO GALEGO

- Estatuto da Autonomía de Galicia 1981.
- Lei 11/2007, do 27 de xullo, galega para a prevención e o tratamento integral da violencia de xénero.
- Lei 13/2008, de 3 de decembro, de Servizos Sociais de Galicia.
- Lei 5/2010, do 23 de xuño, pola que se establece e regula unha rede de apoio á muller embarazada.
- Decreto 157/2012, do 5 de xullo de 2012, polo que se desenvolve a Lei 11/2007, do 27 de xullo, galega para a prevención e o tratamento integral da violencia de xénero no relativo aos órganos consultivos e de participación.
- Decreto 1/2014, do 9 de xaneiro, polo que se regula a creación do Centro de Recuperación Integral para Mulleres que sofren Violencia de Xénero.
- Lei 2/2014, do 14 de abril, pola igualdade de trato e a non discriminación de lesbianas, gays, transexuais, bisexuais e intersexuais en Galicia.
- Decreto legislativo 2/2015, 12 de febreiro, polo que se aproba o texto refundido das disposicións legais da Comunidade Autónoma de Galicia en materia de igualdade.
- Lei 12/2016 de 22 de xullo, a través da cal se modifican os artigos 3 e 39, mais a disposición adicional cuarta, engadindo outras disposicións a maiores da Lei 11/2007, do 27 de xullo, galega para a prevención e o tratamento integral da violencia.
- Decreto 130/2016, do 15 de setembro, polo que se establecen os requisitos e o procedemento para o recoñecemento e acreditación dos centros de información á muller de titularidade das entidades locais de Galicia, así como para a modificación e extinción do seu recoñecemento.
- Pacto Galego polo emprego, asinado no 2007.
- Plan de atención integral á saúde da muller de Galiza.
- Plan Estratéxico de Galicia 2015-2020 (PEG).
- VII Plan Estratéxico de Galicia para a igualdade de oportunidades entre mulleres e homes 2017 – 2020.
- I Plan de actuacións para a Igualdade nos centros educativos de Galicia 2016 - 2020.
- Plan Galego de Conciliación e Corresponsabilidade 2018 – 2021.

ÁMBITO LOCAL

- Lei Reguladora de Bases do Réxime Local 1985.
- Lei 5/1997, do 22 de xullo, da Administración Local de Galicia.
- I Plan de Igualdade de Oportunidades entre Homes e Mulleres do Concello de Monforte de Lemos 2009 – 2012.
- II Plan de Igualdade de Oportunidades entre Mulleres e Homes do Concello de Monforte de Lemos 2013 - 2016.

PRINCIPIOS REITORES



O III Plan de Igualdade de Oportunidades entre Mulleres e Homes do Concello de Monforte baséase en cinco principios reitores, definidos en función dos avances conseguidos, nas alianzas creadas, na aprendizaxe acumulada durante todo este proceso e nos novos retos marcados para esta nova etapa.

A IGUALDADE COMO VALOR SOCIAL E INDIVIDUAL

Sen cambio de valores, a transformación cara á igualdade non é posible. Por iso, as medidas que se propoñen neste III PIOMH parten da existencia de desigualdades de xénero, tanto de valores sociais que sosteñen a infravaloración e subordinación das mulleres, como de valores sociais que perpetúan a superioridade e prestixio masculinos e que hai que desmontar e eliminar para construír outros novos igualitarios. Este proceso non é posible sen o desenvolvemento da igualdade de mulleres e homes como valor social e individual.

ENFOQUE DE XÉNERO E INTERSECCIONALIDADE

O enfoque ou perspectiva de xénero permite analizar e facer visibles as diferentes realidades de mulleres e homes en todos os ámbitos da vida. Este enfoque, que se basea na teoría de xénero e o paradigma feminista, permite cuestionar a neutralidade das políticas públicas, xa que moitas veces estas desenvólvense baixo a aparencia de que os seus efectos son iguais para mulleres e homes, cando en realidade perpetúan relacións de poder e roles sociais que discriminan ás mulleres.

Desde unha visión máis integral, que parte do recoñecemento á diversidade de mulleres, o III PIOMH establece a interseccionalidade como principio reitor, xa que xunto co enfoque de xénero, esta é indispensable para desmontar os mecanismos de reprodución patriarcal. Por tanto, as accións que recolle o III PIOMH terán en conta, na medida do posible, a interseccionalidade do xénero con outras desigualdades que como a idade, a lingua, a identidade e a orientación sexual, a diversidade funcional, a etnia, o país de orixe, ou o feito de vivir nunha contorna máis ou menos rural, dan lugar a situacións de discriminación múltiple.

PARTICIPACIÓN E RECOÑECIMENTO DAS MULLERES E DOS SEUS MOVEMENTOS

O desenvolvemento democrático a través da consecución da igualdade esixe da participación das mulleres e dos seus movementos, da súa presenza nos espazos onde se xestan e toman as decisións que lles afectan.

Tamén esixe do recoñecemento desas achegas, para que esa presenza teña como resultado a incidencia das mulleres e dos seus movementos nas políticas. Para iso é necesario xerar as canles necesarias e apoiar os procesos de empoderamiento persoal, colectivo e sociopolítico das mulleres e dos seus movementos. En definitiva, darlles voz e que esa voz teña lexitimidade.

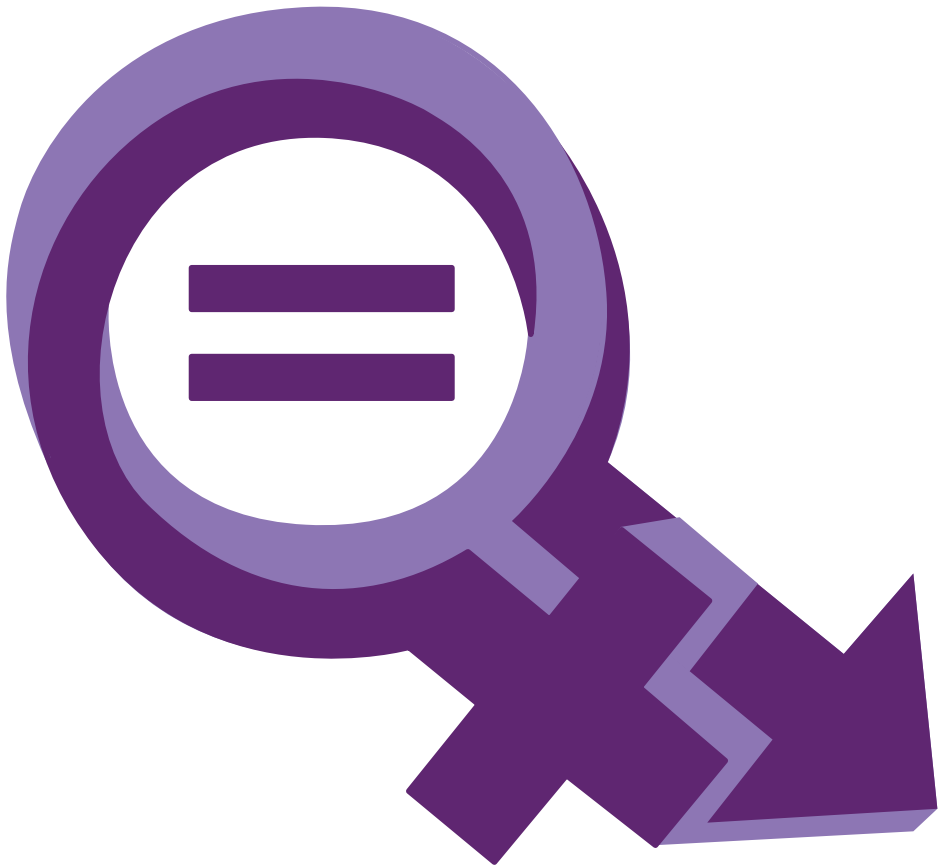
COLABORACIÓN E COOPERACIÓN INSTITUCIONAL

Todos as áreas, departamentos e servizos municipais teñen responsabilidade na consecución da igualdade entre mulleres e homes. Esta colaboración e compromiso institucional coa igualdade ten que formar parte da propia cultura institucional, polo que cada área, departamento ou servizo ten que coñecer e asumir as actuacións do III PIOMH que son da súa competencia, poñendo a disposición os recursos e o persoal necesario para o seu desenvolvemento.

GARANTÍA ORZAMENTARIA E DE RECURSOS

O principio de garantía orzamentaria e de recursos permite facer efectivo o compromiso e a vontade política para avanzar cara á igualdade de mulleres e homes. Sen existencia de orzamentos realistas e con perspectiva de xénero para cada un dos anos de vixencia do III PIOMH, así como dunha asignación axeitada de recursos para o cumprimento eficaz dos diferentes obxectivos operativos, este plan de traballo non terá a incidencia prevista.

METODOLOGÍA
METODOLOGÍA E FASES
DE ELABORACIÓN
ELABORACIÓN



O III Plan de Igualdade de Oportunidades entre Mulleres e Homes do Concello de Monforte fundaméntase nos seus predecesores, o I Plan de Igualdade do ano 2009-2012 e o II Plan do 2013-2016. Sen embargo, a posta en marcha do III PIOMH arrinca coa experiencia aprendida tras avaliar o II PIOMH.

FASES DE ELABORACIÓN

1 | AVALIACIÓN DO II PLAN DE IGUALDADE

Da avaliación do II Plan de Igualdade de Oportunidades entre Mulleres e Homes do Concello de Monforte de Lemos desprendéronse varias conclusións que serviron de guía para este documento de traballo.

Se nos cinguimos aos resultados, o II PIOMH, obtivo un bo grao de cumprimento cun 77,27% de accións desenvoltas, tal e como se concluíu tras a avaliación.

Entre os logros do II PIOMH destaca, sen dúbida, o traballo feito en canto a sensibilizar, previr e intervir nas violencias de xénero, así como na área relativa á saúde e o benestar das mulleres monfortinas, cun 100% do total das accións desenvoltas cada unha delas.

Así mesmo, as áreas correspondentes á promoción da igualdade no concello como organización e a área de cooperación en colaboración institucional, concentraron un 80,55% e un 80% de cumprimento de accións respectivamente.

Outro dos éxitos foi o 72,72% de accións desenvoltas na área referida a conciliación e corresponsabilidade.

Para este III Plan de Igualdade de Oportunidades entres mulleres e homes do Concello de Monforte, refórzase o traballo naquelas outras áreas que obtiveron menores porcentaxes de resolución, como son as referentes á prevención do acoso sexual e do acoso por razón de sexo ou a educación en igualdade.

Da avaliación de resultados do II PIOMH tamén se desprende a necesidade dunha metodoloxía de traballo compartida, así como o establecemento de ferramentas prácticas e sinxelas para o seguimento e avaliación do novo PIOMH.

2 | ELABORACIÓN DO III PLAN DE IGUALDADE

A metodoloxía que se empregou para a elaboración do III Plan de Igualdade de Oportunidades entre Mulleres e Homes foi de carácter mixto, combinando a revisión de información secundaria, a celebración de reunións de traballo e o desenvolvemento dunha consulta participativa aberta. En concreto, os pasos seguidos foron os seguintes:

I. CONSTITUCIÓN DO GRUPO DE TRABALLO: Configurouse o grupo de traballo para a elaboración do III PIOMH conformado por persoal municipal da Área de Igualdade do Concello de Monforte e persoal técnico da consultora contratada. A primeira actividade desenvolvida foi a de consensuar o procedemento metodolóxico para a elaboración do III PIOMH, así como, deseñar as ferramentas axeitadas para levar a cabo a proposta metodolóxica.

II. ANÁLISE DE FONTES SECUNDARIAS MUNICIPAIS: Obtívose moita información da Avaliación do II PIOMH elaborada no ano 2017 e do diagnóstico de xénero do municipio, elaborado durante o 2018, mediante un proceso de traballo que se desenvolveu parcialmente en paralelo á redacción do presente documento. En conxunto, estes documentos achegaron:

- Unha visión da situación da poboación monfortina en termos de igualdade, en diferentes ámbitos de total ou parcial competencia municipal e para os cales fose posible obter información recente e desagregada por sexo;
- Unha visión das principais fortalezas e debilidades do concello para traballar en igualdade e fomentar a incorporación da perspectiva de xénero nas políticas municipais.
- Revisión de documentos de planificación para as políticas de igualdade. Neste caso, o marco de referencia foi en primeiro lugar o II Plan de Igualdade de Oportunidades de Mulleres e Homes do Concello de Monforte de Lemos e o VII Plan Estratéxico de Galicia para a igualdade de oportunidades entre mulleres e homes 2017 – 2020 da Xunta de Galicia; ademais das normas máis relevantes.

III. INFORMACIÓN E PARTICIPACIÓN: Nesta fase, a través dunha carta do Alcalde D. José Tomé Roca e da Concelleira de Igualdade D^a. Marina Doutón Rajo, informouse do proceso de elaboración do III PIOMH, invitándose a participar ás diferentes concellerías, áreas e departamentos do Concello de Monforte, a entidades sociais, culturais, económicas, deportivas, etc. do municipio e a toda a cidadanía nun cuestionario elaborado a tal efecto para cada colectivo.

IV. DESEÑO DO PLAN: Unha vez estruturadas tanto a avaliación do II PIOMH como o estudo de xénero e baleirado das enquisa, elaborouse unha proposta de áreas estratéxicas, obxectivos estratéxicos, obxectivos operativos e medidas que se someteron de novo a un período de achegas.

V. ORGANIZACIÓN DE REUNIÓN DE TRABALLO: Durante o proceso de elaboración do III PIOMH, convocáronse dúas reunións de traballo co persoal municipal e político e axentes socioeconómicos de Monforte.

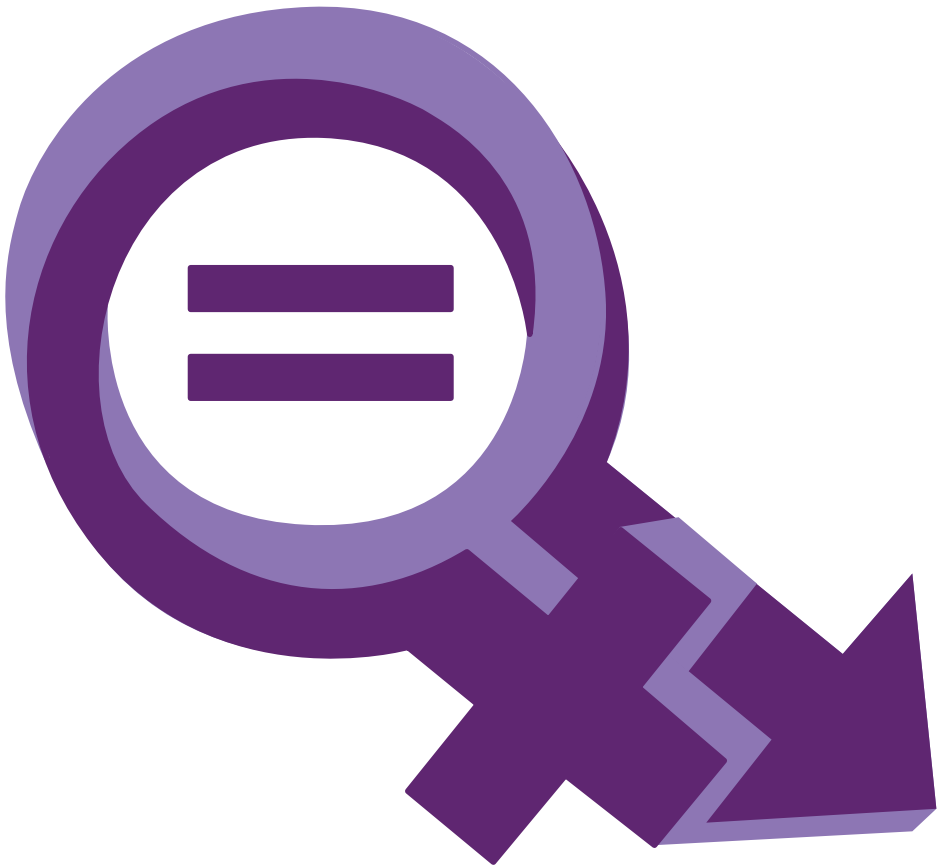
A primeira reunión de traballo levouse a cabo o 16 de marzo, cos obxectivos de informar do proceso de elaboración do Plan, presentar brevemente os resultados da avaliación do II PIOMH, invitar á participación nas enquisas que nese momento atopábanse abertas e aclarar dúbidas e consultas.

A segunda reunión, levouse a cabo o día 15 de outubro e os obxectivos da convocatoria foron os de informar brevemente os resultados do diagnóstico de xénero, presentar unha proposta de áreas estratéxicas, obxectivos estratéxicos, obxectivos operativos e medidas e invitar ao traballo sobre o documento someténdoo de novo a un período de achegas.

Pretendeuse, deste xeito, que todo o persoal municipal e político e os axentes socioeconómicos, se implicasen na elaboración do Plan, de cara a reforzar tanto a transversalidade do enfoque de xénero como a posta en valor da igualdade.

VI. REDACCIÓN DEFINITIVA. Rematado o período de achegas, procedeuse ao seu estudo, planificación e redacción definitiva do III PIOMH.

INFORME DIAGNÓSTICO



A continuación preséntanse as conclusións máis significativas do informe diagnóstico realizado con motivo da elaboración do III Plan de Igualdade entre Mulleres e Homes do Concello de Monforte de Lemos.

Neste informe, expónse unha análise da realidade local desde unha perspectiva de xénero que permitiu, por un lado, identificar as necesidades, debilidades, fortalezas, ameazas e oportunidades do Concello de Monforte en materia de Igualdade e, por outro, establecer prioridades e obxectivos estratéxicos prácticos cara o proceso participativo previo á elaboración do III PIOMH.

Os datos obtidos extraéronse de:

- **Diversas fontes oficiais:** Concello de Monforte de Lemos, Instituto Galego de Estatística (IGE), Instituto Nacional de Estadística (INE), Instituto Galego das Cualificacións, Instituto de Mayores y Servicios Sociales (IMSERSO), Sistema para la Autonomía y Atención a la Dependencia (SAAD), etc.
- **Da realización de entrevistas** ao persoal municipal e político, a persoas e entidades referentes dos ámbitos educativo, sanitario, deportivo e diversos axentes socioeconómicos e culturais do concello e á cidadanía monfortina.

As conclusións máis significativas preséntanse a continuación estruturadas nunha **Análise DAFO**; é dicir, por un lado, enuméranse as **FORTALEZAS** e as **DEBILIDADES** detectadas no Concello de Monforte (internas) para propoñer e acadar obxectivos; e por outro, expóñense as **OPORTUNIDADES** e **AMEAZAS** (externas ao Concello) que poden favorecer ou frear a definición e consecución dos mesmos:

Nos apartados **FORTALEZAS E DEBILIDADES do DAFO**, co obxecto de facilitar a comprensión da información, os principais datos estruturáronse en diferentes apartados:

- ⇒ Respecto da Igualdade en Monforte, expóñense datos referidos ao percorrido municipal nesta área e datos extraídos da avaliación do II PIOMH.
- ⇒ Respecto dos datos demográficos municipais, recompilados principalmente no Instituto Galego de Estatística (IGE).
- ⇒ Respecto das enquisas. Neste apartado, convén puntualizar que os datos expostos son resultado do baleirado das tres enquisas participativas dirixidas a persoal municipal e político, informantes clave (axentes socioeconómicos municipais) e cidadanía de Monforte; é dicir, estes datos son resultados das enquisas finalmente participadas total ou parcialmente.

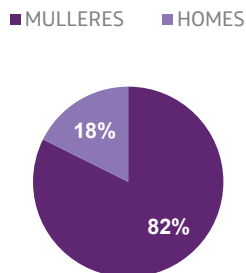
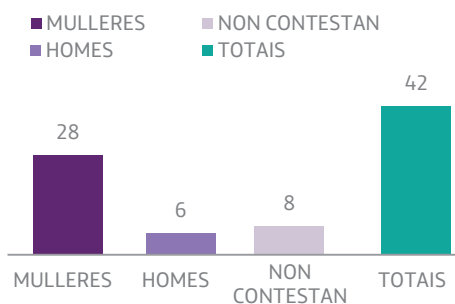
A continuación expóñense os datos de participación das enquisas dirixidas a persoal municipal e político e a informantes clave desagregadas por sexos:

PERSOAL MUNICIPAL E POLÍTICO

Nesta enquisa participaron 42 persoas, das que 8 non contestaron a pregunta referida ao sexo. Das que si a contestaron o 82% foron mulleres e o 18% homes.

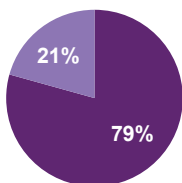
Respecto do persoal municipal, o 79% das persoas que contestaron á enquisa e marcaron a opción de sexo foron mulleres e o 21% homes.

En canto o persoal político, o 100% das persoas participantes foron mulleres, 5 en cifras absolutas.



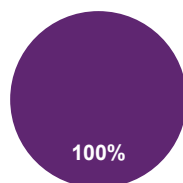
PERSOAL MUNICIPAL

■ MULLERES ■ HOMES



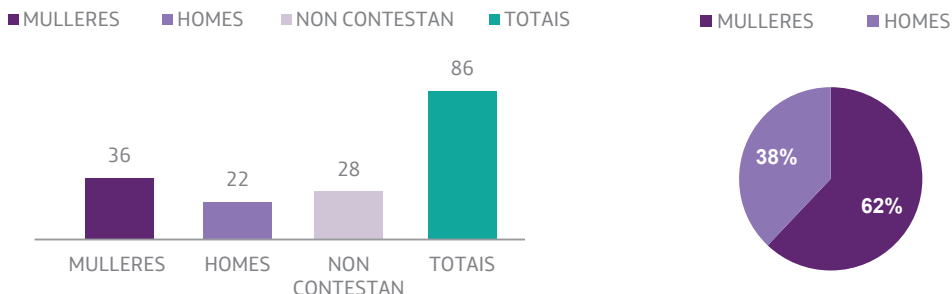
PERSOAL POLÍTICO

■ MULLERES ■ HOMES



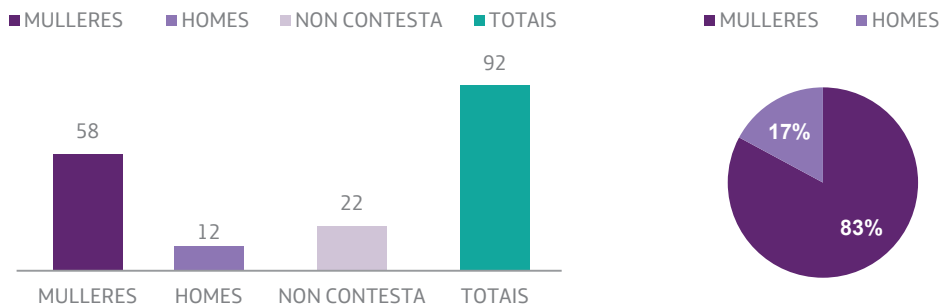
INFORMANTES CLAVE (AXENTES SOCIOECONÓMICOS)

Das 86 persoas participantes na enquisa, 28 non contestaron a pregunta referida ao sexo. Das que si o fixeron, o 62% foron mulleres e o 38% homes.



CIDADANÍA

Das 92 persoas participantes na enquisa, 22 non contestaron a pregunta referida ao sexo. Das que si o fixeron, o 83% foron mulleres e o 17% homes.



FORTALEZAS

RESPECTO DA IGUALDADE EN MONFORTE

- ↑ Histórico de Monforte de Lemos en materia de Igualdade con dous Plans de Igualdade desenvolvidos. Pártese dunha experiencia previa nas diferentes áreas.
- ↑ Existencia dun Centro de Información ás Mulleres coñecido e con actividade consolidada.
- ↑ Existencia e recoñecemento do papel da Comisión de Igualdade.
- ↑ Existencia e permanencia das políticas de Igualdade a través do CIM municipal.
- ↑ Existencia dunha Mesa Local de Coordinación para intervir en casos de violencia de xénero.
- ↑ Implicación e vontade do persoal municipal de áreas implicadas directamente nas actuacións de xénero (Servizos Sociais, Educación, Cultura, Deportes, Formación e Emprego) e, especialmente, do CIM.
- ↑ Implicación e colaboración dalgunhas áreas do concello non involucradas directamente no proxecto.
- ↑ Corporación municipal e grupos políticos paritarios.
- ↑ Implicación da Comunidade Educativa.
- ↑ Tecido asociativo activo en temas de igualdade.
- ↑ Existencia de tecido asociativo que pode contribuír a difusión e execución de actividades.
- ↑ Desenvolvemento de programas de formación en igualdade en centros educativos e colaboración cos servizos de orientación escolar como ferramenta eficaz para transmitir valores igualitarios e non discriminatorios e para fomentar a ruptura de estereotipos sexistas dende os niveis educativos máis básicos.
- ↑ Desenvolvemento de actos culturais e de ocio cuxo obxectivo é, principalmente, a promoción da igualdade efectiva de mulleres e homes, a non discriminación, a visibilización das mulleres, etc.
- ↑ Fomento da participación cidadá e do asociacionismo como ferramentas para a promoción da igualdade entre mulleres e homes e para a integración do devandito principio na política municipal.

RESPECTO DOS DATOS DEMOGRÁFICOS MUNICIPAIS

- ↑ Igualdade de porcentaxe de poboación masculina e feminina.
- ↑ Igualdade relativa de afiliación á Seguridade Social entre homes e mulleres (3.038 homes afiliados á Seguridade Social no mes de marzo de 2018, fronte a 3.013 mulleres).
- ↑ Descenso do índice de dependencia global.

FORTALEZAS

- ↑ Incremento da poboación activa con respecto ao ano 2013 (data da elaboración do anterior PIOMH).
- ↑ Leve descenso do paro rexistrado entre as mulleres.

RESPECTO DAS ENQUISAS

↑ PARTICIPACIÓN NAS ENQUISAS

- Elevada participación do persoal municipal na resposta á enquisa para a realización da diagnose previa á elaboración do III PIOMH.
- Boa participación de informantes clave na resposta á enquisa para a realización da diagnose.
- Boa porcentaxe de persoas participantes na enquisa á cidadanía, sobre todo das mulleres, con formación no ámbito de igualdade.

↑ ANÁLISE DOS DATOS EN FUNCIÓN DO SEXO

- As persoas informantes clave participantes da enquisa, maioritariamente coinciden en indicar que traballan tendo en conta a situación social diferenciada de homes e mulleres, é dicir, traballan con perspectiva de xénero.

↑ SITUACIÓN LABORAL

- Unha maioría das mulleres que traballan no concello e contestan á enquisa, pensan que teñen as mesmas oportunidades de promoción que os homes e ademais consideran que existe unha política salarial igualitaria.
- As persoas informantes clave participantes na enquisa, sobre todo os homes, afirman que, no seu ámbito existe unha presenza equilibrada de homes e mulleres, tamén nos postos de toma de decisións e o 40,70% afirma que existe igualdade salarial.

↑ CONCILIACIÓN

- Segundo as persoas participantes na enquisa, existen e úsanse medidas de conciliación para o persoal que traballa no concello.

↑ RECURSOS DA IGUALDADE

- Existe coñecemento dos recursos do concello no ámbito da igualdade entre o persoal municipal que contestou a enquisa. Sinalar que existe un maior nivel de coñecemento entre as mulleres.
- Coñecemento da existencia de subvencións ligadas a igualdade por parte das persoas axentes sociais participantes na enquisa.

FORTALEZAS

RESPECTO DAS ENQUISAS

↑ LINGUAXE INCLUSIVA

- O persoal municipal participante na enquisa, tanto homes como mulleres valoran a importancia da linguaxe non sexista.
- Homes e mulleres que contestaron tanto á enquisa dirixida a informantes clave, como á de poboación, consideran importante a erradicación da linguaxe sexista.

↑ FORMACIÓN EN IGUALDADE

- Máis do 35% do persoal municipal e político participante na enquisa afirma posuír formación en igualdade.
- A ampla maioría das persoas enquisadas do persoal municipal pensan que deberían ter formación en igualdade.
- Valoración positiva das persoas axentes sociais participantes na enquisa sobre que o persoal municipal e político do concello teñan formación no ámbito da igualdade.

↑ AXENTE COORDINADOR

- Valoración positiva das persoas participantes na enquisa en canto a establecer un axente de coordinación da área de igualdade co resto dos axentes sociais e económicos do municipio.

↑ RESPECTO DOS PLANES MUNICIPAIS DE IGUALDADE

- Do persoal municipal participante, as mulleres en maior proporción, perciben que a súa área de traballo poida verse afectada polo novo III PIOMH.
- O persoal municipal e político que resposta á enquisa, consensúa que a principal poboación destinataria dos planes de igualdade é "Toda a poboación en xeral", seguida pola "Infancia" e a "Xuventude".
- Homes e mulleres participantes na enquisa dirixida á poboación comparten opinión referente á poboación destinataria das accións do PIOMH.

↑ IGUALDADE INTERSECCIONAL

- As persoas participantes nas tres enquisas prefiren vivir nunha sociedade multiculturalmente rica e diversa.
- As persoas participantes nas enquisas valoran positivamente a loita contra a discriminación que realizan as Administracións Públicas.

DEBILIDADES

RESPECTO DA IGUALDADE EN MONFORTE

- ↳ Insuficiencia de recursos económicos.
- ↳ Sensibilidade e implicación política mellorable.
- ↳ Falta de constancia na coordinación, planificación e metodoloxía compartida.

RESPECTO DOS DATOS DEMOGRÁFICOS MUNICIPAIS

- ↳ Envellecemento da poboación.
- ↳ Feminización do envellecemento.
- ↳ Feminización das axudas e prestacións sociais básicas: Renda de Integración Social (RISGA) e Axudas de Emerxencia Social (AES).
- ↳ Feminización do desemprego.
- ↳ Leve diminución da natalidade.
- ↳ Maior índice de paro feminino.
- ↳ Descenso do índice de recambio da poboación en idade activa respecto do ano de elaboración do PIOMH previo.

RESPECTO DAS ENQUISAS

↳ PARTICIPACIÓN NAS ENQUISAS:

- Nula participación na enquisa para a realización da diagnose previa á elaboración do III PIOMH de persoal político masculino.
- Existe unha descompensación entre mulleres e homes participantes nas enquisas, sendo as primeiras as mais sensibles e participativas no ámbito da igualdade.

↳ ANÁLISE DOS DATOS EN FUNCIÓN DO SEXO:

- Un 28,58% do persoal municipal e político participante na enquisa, non leva a cabo no seu traballo a desagregación dos datos por sexos, aínda que a maioría das persoas participantes o consideran importante.
- Do persoal municipal enquisado, o 26,19% non ten en conta para o desenvolvemento do seu traballo as situacións sociais e económicas de mulleres e homes, o que pode falar de falta de perspectiva de transversalidade.

↳ SITUACIÓN LABORAL:

- Nos tipos de contrato do concello das persoas que participan na enquisa, aprecíase unha maior estabilidade laboral nos homes que nas mulleres (segregación horizontal).
- Entre o persoal municipal participante na enquisa, obsérvase un maior número de mulleres traballadoras municipais con xornadas parciais.

DEBILIDADES

RESPECTO DAS ENQUISAS

↘ CONCILIACIÓN:

- As persoas participantes nas enquisas dirixidas a informantes clave e a poboación afirman non ter resoltas as necesidades de conciliación da vida laboral, familiar e persoal.
- Segundo as persoas que contestan á enquisa, as tarefas de coidado continúan a ser maioritariamente asumidas polas mulleres.

↘ CORRESPONSABILIDADE:

- Aínda que das respostas das persoas participantes na enquisa, denótase unha maior corresponsabilidade dos homes no coidado de fillas e fillos, non sucede o mesmo nos coidados a persoas dependentes, os cales seguen a ser maioritariamente responsabilidade das mulleres.
- Diferenzas de percepción entre os homes e as mulleres informantes clave e poboación colaboradoras e colaboradores na enquisa, sobre os tempos de dedicación ás tarefas domésticas; os homes indican que ambos os sexos dedican o mesmo tempo ás tarefas domésticas, opinión que maioritariamente non comparten as mulleres.

↘ RECURSOS DA IGUALDADE:

- Tanto os axentes sociais, como a poboación participante na enquisa, descoñecen os contidos dos anteriores PIOMH (esta porcentaxe é maioritariamente masculina), a súa avaliación e si cumpriu as súas finalidades.

↘ FORMACIÓN EN IGUALDADE:

- Baixa formación no ámbito de igualdade entre os axentes socioeconómicos participantes na enquisa de informantes clave.

↘ RESPECTO DOS PLANES MUNICIPAIS DE IGUALDADE

- Non existe consenso entre homes e mulleres persoal municipal e político participante na enquisa, respecto ás causas que restan eficacia aos planes de igualdade.
- Non existe consenso entre homes e mulleres tanto do persoal municipal e político, como informantes clave e poboación participante nas enquisas respecto á importancia dos ámbitos ou eixes que debería incluír o futuro PIOMH.
- Así mesmo, non existe consenso entre homes e mulleres informantes clave participantes respecto aos principais colectivos destinatarios dos PIOMH.

OPORTUNIDADES

- ↑ A lexislación europea, estatal e autonómica en materia de muller e igualdade de oportunidades e violencia de xénero.
- ↑ A recente aprobación do VII Plan Estratégico de Galicia para a igualdade de oportunidades entre mulleres e homes 2017 – 2020.
- ↑ Un novo contexto social emerxente, promovido pola folga feminista do 8M, que reclama e reivindica a igualdade de xénero real e efectiva.
- ↑ Incremento paulatino da concienciación social en materia de igualdade de oportunidades e erradicación das violencias de xénero.
- ↑ Existencia de boas prácticas dos Centros de Información á Muller.
- ↑ Incremento progresivo do nivel educativo e formativo da muller.
- ↑ Participación crecente das mulleres no mercado laboral.
- ↑ Maior visibilización dos temas de igualdade nos medios de comunicación.
- ↑ Experiencias de coordinación positiva en materia de violencia de xénero.
- ↑ Existencia de estudos internacionais e estatais sobre a importancia e beneficios de acadar a igualdade.
- ↑ Importancia crecente de valores relacionados coa igualdade efectiva de mulleres e homes e contra as violencias de xénero.

AMEAZAS

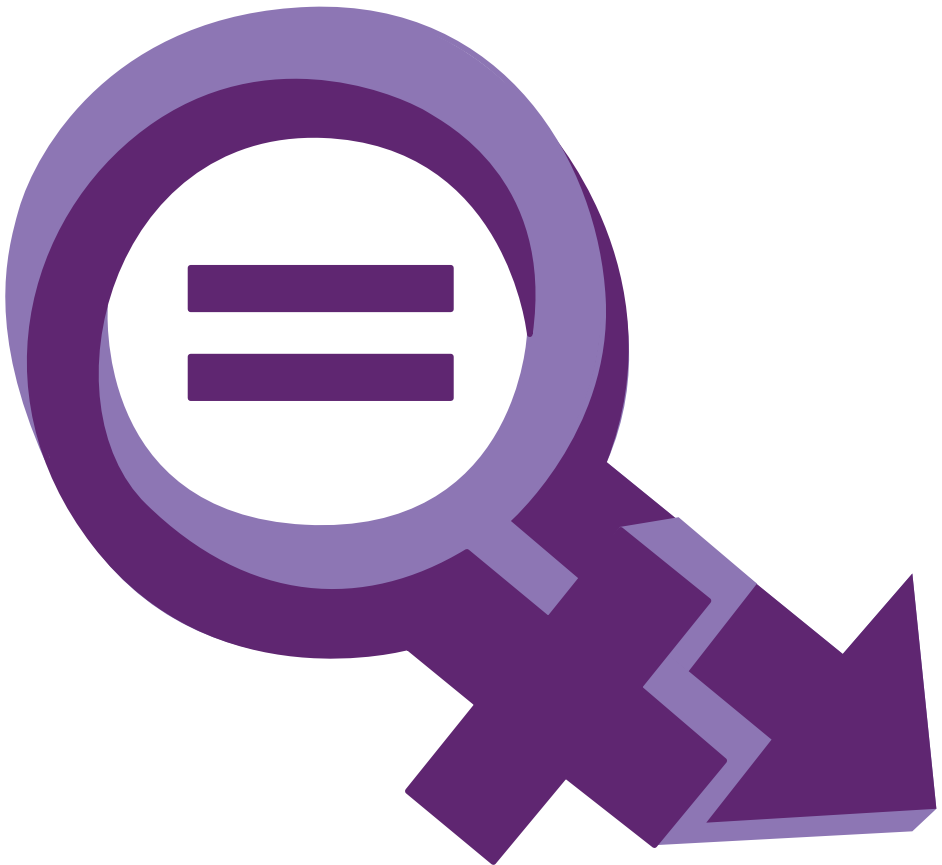
- ↓ Os recortes orzamentarios.
- ↓ A persistencia de barreiras invisibles para o empoderamento das mulleres.
- ↓ Desigualdades entre mulleres e homes no mercado de traballo e no emprego (salarios, desemprego, etc.).
- ↓ Existencia de segregación por xéneros en materia formativa/ocupacional e subrepresentación da muller en determinadas profesións e sectores.
- ↓ Insuficiente desenvolvemento e falta de apoio (principalmente por parte do empresariado e das administracións) e enfoque sexista das políticas de conciliación da vida laboral, persoal e familiar.
- ↓ Dificultades para dispoñer de datos desagregados por sexos.
- ↓ Falta de visibilización da utilidade ou rendibilidade da implementación dun Plan de Igualdade.
- ↓ Visión externa resignada e conformista ante as desigualdades entre mulleres e homes nos distintos ámbitos que afectan á vida da cidadanía.
- ↓ Pervivencia de comportamentos e condutas sociais e laborais estereotipadas que non sitúan mulleres e homes en condicións de igualdade.
- ↓ Percepción por parte da cidadanía de que a igualdade xa está alcanzada e que estes eran problemas doutros tempos xa superados.
- ↓ A socialización diferenciada de mulleres e homes perpetúa os estereotipos de xénero, dificultando a participación de xeito igualitario nos distintos ámbitos da vida das persoas (sociais, laborais, culturais, etc.).

RECOMENDACIÓNS PARA A ELABORACIÓN DO III PIOMH

A continuación expóñense unha serie de propostas orientativas cara á elaboración do III Plan de Igualdade Municipal do Concello de Monforte:

- ⇒ Implicar de xeito total, efectivo e normalizado ao persoal municipal e político.
- ⇒ Continuar a proposta de formación ao persoal municipal e político.
- ⇒ Fortalecer a visión estratéxica do III PIOMH.
- ⇒ Fortalecer e empoderar a Comisión de Igualdade.
- ⇒ Introducir a perspectiva de xénero nos orzamentos municipais.
- ⇒ Diseñar métodos, técnicas e ferramentas que permitan aplicar o enfoque integrado de xénero ou “mainstreaming de xénero” nas políticas públicas locais a través do propio plan.
- ⇒ Mellorar a coordinación entre os diferentes departamentos municipais.
- ⇒ Definir e delimitar responsabilidades, funcións e competencias entre o persoal municipal e político no ámbito da igualdade.
- ⇒ Planificar e describir metodoloxicamente as distintas fases do III PIOMH.
- ⇒ Temporizar as medidas ou actuacións.
- ⇒ Asinar Áreas municipais responsables das medidas ou actuacións.
- ⇒ Dotar de instrumentos de recollida de información e avaliación a todos os axentes implicados (persoal municipal e político, axentes sociais, educadores, etc.).
- ⇒ Programar e desenvolver reunións periódicas constantes para planificar e coordinar a execucións das accións do PIOMH que fomenten a colaboración interdepartamental do concello.
- ⇒ Mellorar os sistemas e instrumentos de seguimento e avaliación das actuacións.
- ⇒ Reforzar as relacións de colaboración nesta materia coas asociacións e entidades municipais en xeral, e coas de mulleres en particular.
- ⇒ Actuar naqueles obxectivos non acadados e/ou con mínimas actuacións no II PIOMH.
- ⇒ Adaptar os obxectivos, áreas e actuacións aos retos da realidade social e política actual.
- ⇒ Facer unha avaliación anual interna do PIOMH, co obxecto de priorizar actuacións en función das necesidades e grado de cumprimento do Plan.
- ⇒ Incrementar a participación, receptividade e implicación dos homes na elaboración e participación do III PIOMH.
- ⇒ Valorar a posta en marcha do Consello Municipal da Muller.

ESTRUTURA
E CONTEÚDOS
DO III PIOMH



Un Plan de Igualdade é un conxunto ordenado de medidas (propostas tras a realización dun diagnóstico con perspectiva de xénero) tendentes a alcanzar na totalidade dos ámbitos da entidade o obxectivo da igualdade entre mulleres e homes e a eliminación da discriminación por razón de sexo.

Un Plan de Igualdade convértese así nunha ferramenta que orienta sobre as formulacións que se deben desenvolver para integrar o **Principio de Igualdade de Oportunidades**, é dicir, a homoxeneización de dereitos e deberes, das mulleres e dos homes na xestión da organización e no seu territorio.

A avaliación do II Plan de Igualdade e os resultados acadados no estudio de xénero levado a cabo no concello de Monforte, permitiron concretar e definir os obxectivos e áreas sobre os que prioritariamente se intervirá para o fomento da igualdade de oportunidades, así como, as medidas que formarán parte deste III Plan de Igualdade de Oportunidades entre Mulleres e Homes do Concello de Monforte de Lemos.

Polo tanto, este III PIOMH propón **10 ÁREAS ESTRATÉXICAS (AE)** que precisan da implicación de todo o persoal municipal e político das diferentes áreas e departamentos técnicos, para que se produzan cambios cara a igualdade real entre mulleres e homes, estas son:

- ⇒ **AE1. PROMOCIÓN DA IGUALDADE NO CONCELLO COMO ORGANIZACIÓN**
- ⇒ **AE2. COOPERACIÓN E COORDINACIÓN INTERINSTITUCIONAL**
- ⇒ **AE3. PREVENCIÓN E TRATAMENTO DAS VIOLENCIAS DE XÉNERO**
- ⇒ **AE4. PROMOCIÓN DA IGUALDADE NA PARTICIPACIÓN SOCIAL E O LIDERADO**
- ⇒ **AE5. PROMOCIÓN DA IGUALDADE DENDE A EDUCACIÓN**
- ⇒ **AE6. PROMOCIÓN DA IGUALDADE DENDE A CONCILIACIÓN E A CORRESPONSABILIDADE**
- ⇒ **AE7. PROMOCIÓN DA IGUALDADE DENDE A FORMACIÓN E O EMPREGO**
- ⇒ **AE8. PROMOCIÓN DA IGUALDADE DENDE O BENESTAR E A SAÚDE**
- ⇒ **AE9. PROMOCIÓN DA IGUALDADE DENDE A CULTURA, O DEPORTE E O LECER**
- ⇒ **AE10. PROMOCIÓN DA IGUALDADE DENDE O MEDIO AMBIENTE, SERVIZOS E URBANISMO**

As **Áreas Estratéxicas** definen cales son as grandes áreas de intervención. Dentro de cada área imos definir un ou varios **obxectivos estratéxicos** e **obxectivos operativos** e, a partir destes, propóñense as **medidas** a emprender.

Os **Obxectivos Estratéxicos**, marcan un propósito xeral e explicitan os cambios xerais que se pretenden acadar. Os **Obxectivos Operativos** definen metas concretas que leven a acadar o obxectivo estratéxico e as **Medidas** a poñer en marcha ao longo da vixencia do III PIOMH.





Para cada medida proposta no III PIOMH defínense as **Áreas, Departamentos e/ou Servizos Municipais responsables** de poñer en marcha as diferentes actuacións. Así mesmo especificanse os **colectivos destinatarios** obxectivo aos que se dirixe cada medida e establécese a **calendarización** da mesma, asinándoselle unha serie de **medidores e indicadores** que axudarán no proceso de avaliación.

Respecto da **Área Estratéxica 1 de PROMOCIÓN DA IGUALDADE NO CONCELLO COMO ORGANIZACIÓN**, realízase unha proposta de traballo organizada en seis **ámbitos internos de intervención**, coa firme convicción de que unha estrutura e organización laboral igualitaria é o mellor punto de partida para que a igualdade de xénero inflúa en todas as políticas do concello, en todos os ámbitos e en todo o territorio. Estes ámbitos internos, contan á súa vez con obxectivos estratéxicos, operativos, medidas a implementar e definen responsabilidades, colectivos destinatarios e calendarización de traballo. Os seis ámbitos internos propostos son:

- AI1.** De participación e toma de decisións.
- AI2.** De Recursos Humanos.
- AI3.** De comunicación interna e externa.
- AI4.** De conciliación da vida persoal, profesional e familiar e corresponsabilidade.
- AI5.** De prevención e detección do acoso sexual e do acoso por razón de sexo.
- AI6.** De acceso a bens, servizos e subministros de contratación do sector público.

OBXECTIVOS DO III PIOMH

Tendo en conta todo o anterior, o III Plan de Igualdade de Oportunidades entre Mulleres e Homes do Concello de Monforte propón os seguintes obxectivos:

OBXECTIVOS XERAIS DO III PIOMH

- ⇒ Consolidar o compromiso do Concello de Monforte coa igualdade de oportunidades entre mulleres e homes.
- ⇒ Eliminar e/ou corrixir as situacións de desigualdade detectadas na diagnose de xénero.
- ⇒ Facer partícipes activos no desenvolvemento do III PIOMH a todo o persoal municipal e político.
- ⇒ Perfilar unha estratexia tanto para a continuidade como para a posta en marcha de medidas que garantan cambios estruturais e permanentes no tempo, promovendo un desenvolvemento social desde os principios de igualdade, solidariedade e xustiza.

OBXECTIVOS ESPECÍFICOS

- ⇒ Alcanzar unha representación equilibrada de mulleres e de homes en todos os ámbitos e niveis de participación e de toma de decisións.
- ⇒ Posibilitar que o persoal feminino e masculino acade en todas as áreas, categorías, posicións e xerarquías as mesmas oportunidades e o mesmo trato (igualdade efectiva de mulleres e homes).
- ⇒ Facer da linguaxe e da imaxe estratexias efectivas para avanzar na igualdade entre mulleres e homes.
- ⇒ Promover unha cultura de corresponsabilidade, posibilitando que homes e mulleres asuman similares deberes e obrigas nos escenarios público e privado, nas responsabilidades familiares, no mercado laboral e na toma de decisións.
- ⇒ Previr e impedir que se produzan situacións de acoso sexual e de acoso por razón de sexo no concello.
- ⇒ Promocionar a contratación do sector público e a oferta de bens e servizos, como dispositivos para a promoción da igualdade efectiva de mulleres e homes.
- ⇒ Consolidar a transversalidade de xénero (mainstreaming de xénero) na xestión municipal.
- ⇒ Impulsar a prevención e contribuír á eliminación das violencias contra as mulleres, reforzando e mellorando a atención ás vítimas, aos seus fillos e fillas e á poboación de risco.
- ⇒ Impulsar a participación social das mulleres en condicións de igualdade en todas as esferas da sociedade fomentando o exercicio dunha cidadanía activa ao tempo que se potencia o seu liderado.

- ⇒ Impulsar cambios socioculturais que fomenten e consoliden a eliminación dos roles e estereotipos de xénero.
- ⇒ Promover a conciliación da vida persoal, familiar e laboral da cidadanía, fomentando cambios de actitudes favorables á corresponsabilidade de funcións sociais no ámbito doméstico e no coidado de persoas dependentes.
- ⇒ Impulsar a integración laboral das mulleres en condicións de igualdade e fomentar unha cultura laboral máis igualitaria e diversificada.
- ⇒ Promover a mellora da calidade de vida das mulleres, especialmente daquelas que se atopen en situación de vulnerabilidade.
- ⇒ Promover unha participación e valoración igualitaria de mulleres e de homes na cultura, medios de comunicación, ocio e deporte.
- ⇒ Promover a inclusión do Principio de Igualdade nas políticas medioambientais, de servizos e urbanismo.

O III PLAN DE IGUALDADE DE OPORTUNIDADES ENTRE MULLERES E HOMES DO CONCELLO DE MONFORTE DE LEMOS queda estruturado da seguinte forma:

ÁREAS ESTRATÉXICAS

ÁMBITOS INTERNOS DO CONCELLO



AE1. PROMOCIÓN DA IGUALDADE NO CONCELLO COMO ORGANIZACIÓN

AE2. COOPERACIÓN E COORDINACIÓN INTERINSTITUCIONAL

AE3. PREVENCIÓN E TRATAMENTO DAS VIOLENCIAS DE XÉNERO

AE4. PROMOCIÓN DA IGUALDADE NA PARTICIPACIÓN SOCIAL E O LIDERADO

AE5. PROMOCIÓN DA IGUALDADE DENDE A EDUCACIÓN

AE6. PROMOCIÓN DA IGUALDADE DENDE A CONCILIACIÓN E A CORRESPONSABILIDADE

AE7. PROMOCIÓN DA IGUALDADE DENDE A FORMACIÓN E O EMPREGO

AE8. PROMOCIÓN DA IGUALDADE DENDE O BENESTAR E A SAÚDE

AE9. PROMOCIÓN DA IGUALDADE DENDE A CULTURA, O DEPORTE E O LÉCER

AE10. PROMOCIÓN DA IGUALDADE DENDE O MEDIO AMBIENTE, SERVIZOS E URBANISMO

AE1	PROMOCIÓN DA IGUALDADE NO CONCELLO COMO ORGANIZACIÓN	6 Obxectivo Estratéxico	10 Obxectivos Operativos	18 Medidas
Ámbito Interno 1	DE PARTICIPACIÓN E TOMA DE DECISIÓNS	1 Obxectivo Estratéxico	2 Obxectivos Operativos	3 Medidas
Ámbito Interno 2	DE RECURSOS HUMANOS	1 Obxectivo Estratéxico	2 Obxectivos Operativos	3 Medidas
Ámbito Interno 3	DE COMUNICACIÓN INTERNA E EXTERNA	1 Obxectivo Operativo	1 Obxectivo Operativo	3 Medidas
Ámbito Interno 4	DE CONCILIACIÓN DA VIDA PERSOAL, PROFESIONAL E FAMILIAR E CORRESPONSABILIDADE	1 Obxectivo Estratéxico	3 Obxectivos Operativos	5 Medidas
Ámbito Interno 5	DE PREVENCIÓN E DETECCIÓN DO ACOSO SEXUAL E DO ACOSO POR RAZÓN DE SEXO	1 Obxectivo Estratéxico	1 Obxectivo Operativo	2 Medidas
Ámbito Interno 6	DE ACCESO A BENS, SERVIZOS E SUBMINISTROS DE CONTRATACIÓN DO SECTOR PÚBLICO	1 Obxectivo Estratéxico	1 Obxectivo Operativo	2 Medidas
AE2	COOPERACIÓN E COORDINACIÓN INTERINSTITUCIONAL	1 Obxectivo Estratéxico	5 Obxectivos Operativos	10 Medidas
AE3	PREVENCIÓN E TRATAMENTO DAS VIOLENCIAS DE XÉNERO	1 Obxectivo Estratéxico	2 Obxectivos Operativos	18 Medidas
AE4	PROMOCIÓN DA IGUALDADE NA PARTICIPACIÓN SOCIAL E O LIDERADO	1 Obxectivo Estratéxico	3 Obxectivos Operativos	9 Medidas
AE5	PROMOCIÓN DA IGUALDADE DENDE A EDUCACIÓN	1 Obxectivo Estratéxico	2 Obxectivos Operativos	13 Medidas
AE6	PROMOCIÓN DA IGUALDADE DENDE A CONCILIACIÓN E A CORRESPONSABILIDADE	1 Obxectivo Estratéxico	3 Obxectivos Operativos	12 Medidas
AE7	PROMOCIÓN DA IGUALDADE DENDE A FORMACIÓN E O EMPREGO	1 Obxectivo Estratéxico	4 Obxectivos Operativos	16 Medidas
AE8	PROMOCIÓN DA IGUALDADE DENDE O BENESTAR E A SAÚDE	1 Obxectivo Estratéxico	3 Obxectivos Operativos	13 Medidas
AE9	PROMOCIÓN DA IGUALDADE DENDE A CULTURA, O DEPORTE E O LECER	1 Obxectivo Estratéxico	2 Obxectivos Operativos	14 Medidas
AE10	PROMOCIÓN DA IGUALDADE DENDE O MEDIO AMBIENTE, SERVIZOS E URBANISMO	1 Obxectivo Estratéxico	2 Obxectivos Operativos	5 Medidas
TOTAL	10 ÁREAS ESTRATÉXICAS	15 OBXECTIVOS ESTRATÉXICOS	36 OBXECTIVOS OPERATIVOS	128 MEDIDAS

AE1 PROMOCIÓN DA IGUALDADE NO CONCELLO COMO ORGANIZACIÓN

AE1 **Ámbito Interno 1** DE PARTICIPACIÓN E TOMA DE DECISIONS

OE Alcanzar unha representación equilibrada de mulleres e de homes en todos os ámbitos e niveis de participación e de toma de decisións

001 Promover unha representación equilibrada de mulleres e homes en toda a estrutura vertical e horizontal, así como nos procesos de toma de decisións

MEDIDAS: 1	Responsables	Colectivos Destinatarios	Calendarización
1.1.1.1. Recomendación en todos os regulamentos internos de funcionamento municipais, da obriga de respectar o principio de presenza ou composición equilibrada de mulleres e de homes en todos os órganos, comisións, consellos, tribunais, etc. con capacidade decisoria.	<ul style="list-style-type: none"> • Pleno • Xunta de Goberno Local • Área de Persoal • Área de Administración 	<ul style="list-style-type: none"> • Persoal municipal • Persoal político 	1º trimestre do 2019, 2020, 2021, 2022 e 2023

002 Dispoñer dun procedemento de selección que procure a incorporación ao equipo do Concello, en condicións de igualdade, de mulleres e de homes

MEDIDAS: 2	Responsables	Colectivos Destinatarios	Calendarización
1.1.2.1. Difusión da oferta pública de emprego municipal con linguaxe non sexista.	<ul style="list-style-type: none"> • Xunta de Goberno Local • Área de Persoal • Xefaturas de Área • Prensa 	Persoas aspirantes a un posto de traballo no concello	Todo o período
1.1.2.2. Aplicación de medidas de acción positiva tanto nos procesos de promoción interna, así como nos concursos de provisión de postos de traballo, isto é, establecerase como elemento decisivo, nos supostos de empates entre persoas candidatas, a existencia de infrarrepresentación no grupo profesional de que se trate.	<ul style="list-style-type: none"> • Área de Persoal • Xefaturas de Área • Tribunais Cualificadores 	Persoas aspirantes a un posto de traballo no concello	Todo o período

AE1 **Ámbito Interno 2** DE RECURSOS HUMANOS

OE Posibilitar que o persoal feminino e masculino acade en todas as áreas, categorías, posicións e xerarquías as mesmas oportunidades e o mesmo trato (igualdade efectiva de mulleres e homes)

001 Dispoñer dun procedemento de selección que procure a incorporación ao equipo do Concello, en condicións de igualdade, de mulleres e de homes

MEDIDAS: 1	Responsables	Colectivos Destinatarios	Calendarización
1.2.1.1. Mantemento e actualización do organigrama de cargos e postos por área e servizo do concello, desagregando os datos por sexos, rexistrándoo por anualidades e extraendo as porcentaxes de participación.	<ul style="list-style-type: none"> • Área de Persoal • Xefaturas de Área 	<ul style="list-style-type: none"> • Persoal municipal • Persoal político 	1º trimestre do 2019, 2020, 2021, 2022 e 2023

002 Fomentar a formación e sensibilización en igualdade

MEDIDAS: 2	Responsables	Colectivos Destinatarios	Calendarización
1.2.2.1. Desenvolvemento dunha acción formativa monográfica anual obrigatoria en materia de xénero (formación e sensibilización sobre igualdade de oportunidades entre mulleres e homes, prevención das violencias de xénero, aplicación da normativa vixente en materia de igualdade, estratexias para a integración e o desenvolvemento do enfoque integrado de xénero na planificación de políticas públicas, linguaxe inclusivo, orzamentos sensibles ao xénero, etc.) dirixida a persoal municipal, político e ás empresas e entidades colaboradoras co concello.	<ul style="list-style-type: none"> • Área de Persoal • Xefaturas de Área • Área de Igualdade 	<ul style="list-style-type: none"> • Persoal político • Persoal municipal 	1º e 2º trimestre do 2019, 2020, 2021, 2022 e 2023

AE1 PROMOCIÓN DA IGUALDADE NO CONCELLO COMO ORGANIZACIÓN

MEDIDAS: 2	Responsables	Colectivos Destinatarios	Calendarización
1.2.2.2. Difusión de todas as oportunidades de capacitación e formación en diversos niveis e especialidades en materia de igualdade efectiva de mulleres e homes (formación on line ou presencial) que existen a nivel estatal, autonómico, a través dos diferentes organismos e entidades.	<ul style="list-style-type: none"> • Área de Igualdade 	<ul style="list-style-type: none"> • Persoal político • Persoal municipal 	Todo o período

AE1 **Ámbito Interno 3** DE COMUNICACIÓN INTERNA E EXTERNA

OE Facer da linguaxe e da imaxe estratexias efectivas para avanzar na igualdade entre mulleres e homes

001 Continuar aplicando a linguaxe non sexista e inclusiva en cumprimento co artigo 14 da Lei 3/2007

MEDIDAS: 3	Responsables	Colectivos Destinatarios	Calendarización
1.3.1.1. Incorporación da linguaxe inclusiva en todos os documentos administrativos do Concello de Monforte.	<ul style="list-style-type: none"> • Comisión de Igualdade • Xefaturas de Área • Área de Atención á Cidadanía 	Toda a cidadanía	Todo o período
1.3.1.2. Incorporación da linguaxe inclusiva, tanto visual como escrita, na páxina web e nas redes sociais oficiais do Concello de Monforte.	<ul style="list-style-type: none"> • Prensa • Departamento de Informática • Áreas que dinamicen redes sociais 	Toda a cidadanía	Todo o período
1.3.1.3. Elaboración e aprobación dun Regulamento municipal para o uso non sexista da linguaxe.	<ul style="list-style-type: none"> • Pleno • Xunta de Goberno Local • Comisión de Igualdade 	<ul style="list-style-type: none"> • Persoal político • Persoal municipal • Toda a cidadanía 	3º e 4º trimestres do 2021

AE1 **Ámbito Interno 4** DE CONCILIACIÓN DA VIDA PERSOAL, PROFESIONAL E FAMILIAR E CORRESPONSABILIDADE

OE Promover unha cultura de corresponsabilidade, posibilitando que homes e mulleres asuman similares deberes e obrigas nos escenarios público e privado, nas responsabilidades familiares, no mercado laboral e na toma de decisións

001 Promover a utilización das medidas de conciliación

MEDIDAS: 1	Responsables	Colectivos Destinatarios	Calendarización
1.4.1.1. Consolidación da circular informativa anual de difusión das medidas e mecanismos de que dispón o persoal do Concello para conciliar as súas vidas persoal, laboral e familiar, fomentando unha cultura da corresponsabilidade na asunción de responsabilidades familiares, promovendo a súa utilización por parte do persoal masculino.	<ul style="list-style-type: none"> • Área de Persoal • Xefaturas de Área • Área de Igualdade 	<ul style="list-style-type: none"> • Persoal político • Persoal municipal 	2º trimestre do 2019, 2020, 2021, 2022 e 2023

002 Dispoñer de instrumentos que permitan coñecer as necesidades de conciliación do persoal do Concello e as persoas con situacións familiares relacionadas co ámbito de atención a terceiras persoas

MEDIDAS: 1	Responsables	Colectivos Destinatarios	Calendarización
1.4.2.1. Establecemento dun sistema regular e formal de recollida de información sobre as necesidades de conciliación do persoal municipal.	<ul style="list-style-type: none"> • Área de Persoal • Xefaturas de Área • Área de Igualdade 	<ul style="list-style-type: none"> • Persoal político • Persoal municipal 	3º trimestre do 2019, 2020, 2021, 2022 e 2023

AE1 PROMOCIÓN DA IGUALDADE NO CONCELLO COMO ORGANIZACIÓN

AE1 **Ámbito Interno 4** DE CONCILIACIÓN DA VIDA PERSOAL, PROFESIONAL E FAMILIAR E CORRESPONSABILIDADE

OE Promover unha cultura de corresponsabilidade, posibilitando que homes e mulleres asuman similares deberes e obrigas nos escenarios público e privado, nas responsabilidades familiares, no mercado laboral e na toma de decisións

003 Poñer a disposición do persoal mecanismos que posibiliten a conciliación das súas vidas persoal, laboral e familiar

MEDIDAS: 3	Responsables	Colectivos Destinatarios	Calendarización
1.4.3.1. Establecemento de preferencia para elixir quenda e vacacións quen, por razóns de garda legal, teña ao coidado directo algún menor de catorce anos, persoa maior que requira especial dedicación ou persoa dependente que non desempeñe actividade retribuída.	<ul style="list-style-type: none"> Área de Persoal Xefaturas de Área 	<ul style="list-style-type: none"> Persoal político Persoal municipal 	1º trimestre do 2019, 2020, 2021, 2022 e 2023
1.4.3.2. Sempre que o servizo o permita, autorizarase que pais ou nais con fillos e fillas menores de catorce anos poidan solicitar as súas vacacións regulamentarias nos meses coincidentes coas escolares.	<ul style="list-style-type: none"> Área de Persoal Xefaturas de Área 	<ul style="list-style-type: none"> Persoal político Persoal municipal 	1º trimestre do 2019, 2020, 2021, 2022 e 2023
1.4.3.3. Promoverase facilitar e flexibilizar, na medida do posible, dende o departamento de persoal a adopción de medidas de conciliación do persoal do concello sempre que non dificulte o correcto desenvolvemento dos obxectivos e actuacións propias de cada departamento (redución de xornadas, xornadas flexibles, excedencias, permisos, licenzas retribuídas e sen retribución, vacacións, días de compensación, etc.).	<ul style="list-style-type: none"> Área de Persoal Xefaturas de Área 	<ul style="list-style-type: none"> Persoal político Persoal municipal 	Todo o período

AE1 **Ámbito Interno 5** DE PREVENCIÓN E DETECCIÓN DO ACOSO SEXUAL E DO ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

OE Previr e impedir que se produzan situacións de acoso sexual e de acoso por razón de sexo no Concello

001 Dispoñer de medidas e mecanismos para previr e combater o acoso sexual e o acoso por razón de sexo

MEDIDAS: 2	Responsables	Colectivos Destinatarios	Calendarización
1.5.1.1. Elaboración dun Protocolo para a Prevención do Acoso Sexual e do Acoso por Razón de Sexo.	<ul style="list-style-type: none"> Área de Persoal Área de Igualdade 	<ul style="list-style-type: none"> Persoal político Persoal municipal 	2º e 3º trimestres de 2019
1.5.1.2. Desenvolvemento de accións informativas e de sensibilización para a prevención do acoso sexual e do acoso por razón de sexo (informar sobre o protocolo), trasladando información sobre como previr, detectar e autodetectar tales situacións.	<ul style="list-style-type: none"> Área de Persoal Área de Igualdade 	<ul style="list-style-type: none"> Persoal político Persoal municipal 	Todo o período

AE1

Ámbito Interno 6

ACCESO A BENS, SERVIZOS E SUBMINISTROS DE CONTRATACIÓN DO SECTOR PÚBLICO

OE

Promocionar a contratación do sector público e a oferta de bens e servizos, como dispositivos para a promoción da igualdade efectiva de mulleres e homes

001

Promover, a través da contratación do sector público, a incorporación da igualdade efectiva de mulleres e homes nas empresas contratistas e subcontratistas

MEDIDAS: 2	Responsables	Colectivos Destinatarios	Calendarización
1.6.1.1.Recomendación nas xestións da contratación administrativa que inclúa nos criterios de baremación a igualdade como un elemento de calidade: a esixencia e/ou valoración dunha linguaxe e imaxes non sexistas, a identificación de medidas de igualdade, a formación en xénero do persoal, etc.	<ul style="list-style-type: none"> Xunta de Goberno Local Secretaría e Contratación Área de Igualdade 	Entidades licitadoras	Todo o período
1.6.1.2.Esixencia ás empresas adjudicatarias de máis de 250 traballadoras e traballadores, da obriga de ter un Plan de Igualdade en vigor (Lei Orgánica 3/2007, do 22 de marzo, para a igualdade efectiva de mulleres e homes, artigo 45).	<ul style="list-style-type: none"> Secretaría e Contratación Mesas de contratación 	Entidades licitadoras de máis de 250 traballadoras e traballadores.	Todo o período

AE2 COOPERACIÓN E COORDINACIÓN INTERINSTITUCIONAL

OE Consolidar a transversalidade de xénero (mainstreaming de xénero) na xestión municipal

001 Difundir e poñer en marcha o III Plan de Igualdade de Oportunidades do Concello de Monforte de Lemos

MEDIDAS: 2	Responsables	Colectivos Destinatarios	Calendarización
2.1.1. Presentación pública do III Plan de Igualdade de Oportunidades entre Mulleres e Homes do Concello de Monforte.	<ul style="list-style-type: none"> • Alcaldía. • Área de Igualdade • Prensa 	<ul style="list-style-type: none"> • Persoal político • Persoal municipal • Axentes socioeconómicos • Toda a cidadanía 	4º trimestre de 2018
2.1.2. Difusión do III PIOMH entre toda a cidadanía de Monforte, axentes socioeconómicos e persoal municipal e político.	<ul style="list-style-type: none"> • Área de Igualdade • CIM • Prensa • Xefaturas de Área 	<ul style="list-style-type: none"> • Persoal político • Persoal municipal • Axentes socioeconómicos • Toda a cidadanía 	1º e 2º trimestres de 2019

002 Fortalecer e consolidar a Comisión de Igualdade do III PIOMH

MEDIDAS: 1	Responsables	Colectivos Destinatarios	Calendarización
2.2.1. Consolidación da Comisión de Igualdade, de carácter interdepartamental, que ten a finalidade de impulsar, planificar e implementar as accións recollidas neste III PIOMH así como de facer o seu seguimento e avaliación, debendo elevar informes ao respecto.	<ul style="list-style-type: none"> • Área de Igualdade • CIM • Xefaturas de Área 	<ul style="list-style-type: none"> • Persoal político • Persoal municipal 	1º e 3º trimestres de 2019, 2020, 2021, 2022 e 2023

003 Consolidar a labor do CIM como órgano principal asesor e impulsor das accións na Área de Igualdade

MEDIDAS: 1	Responsables	Colectivos Destinatarios	Calendarización
2.3.1. Consolidación da labor do CIM como órgano coimpulsor e convocante para a posta en marcha de iniciativas e accións contempladas no III PIOMH.	<ul style="list-style-type: none"> • Área de Igualdade • CIM 	<ul style="list-style-type: none"> • Persoal político • Persoal municipal 	Todo o período

004 Avanzar na incorporación da perspectiva de xénero na planificación política e económica municipal

MEDIDAS: 5	Responsables	Colectivos Destinatarios	Calendarización
2.4.1. Incorporación da perspectiva de xénero na elaboración dos orzamentos municipais.	<ul style="list-style-type: none"> • Pleno • Xunta de Goberno Local • Comisión de Igualdade • Servizo de Intervención 	Toda a cidadanía	4º trimestre do 2018, 2019, 2020, 2021, 2022 e 2023
2.4.2. Dotación á Comisión de Igualdade dunha partida específica destinada ao desenvolvemento e execución do III PIOMH.	<ul style="list-style-type: none"> • Pleno • Xunta de Goberno Local • Comisión de Igualdade • Servizo de Intervención 	Comisión de Igualdade	4º trimestre do 2018, 2019, 2020, 2021, 2022 e 2023
2.4.3. Incorporación da variable sexo nos sistemas de recollida de información na totalidade das Áreas, Departamentos e Servizos municipais.	<ul style="list-style-type: none"> • Xefaturas de Área • Comisión de Igualdade 	Toda a cidadanía	Todo o período
2.4.4. Inclusión nas bases reguladoras de subvencións municipais criterios de xénero tanto nos requisitos de acceso, como nos criterios de valoración ou na xustificación das mesmas, coa finalidade de incluír a igualdade entre mulleres e homes como principio transversal.	<ul style="list-style-type: none"> • Xunta de Goberno Local • Xefaturas de Área • Comisión de Igualdade 	Tecido asociativo	Todo o período

MEDIDAS: 5	Responsables	Colectivos Destinatarios	Calendarización
<p>2.4.5.Establecemento dun apartado denominado "medidas que fomenten a igualdade" en todas as memorias anuais ou trimestrais no que se recollan as actividades ou compromisos recollidos no III PIOMH, para todas as áreas, departamentos e servizos municipais.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Xefaturas de Área • Comisión de Igualdade 	<p>Toda a cidadanía</p>	<p>Todo o período</p>

005

Crear o Consello Municipal da Muller e dotalo de contidos e recursos

MEDIDAS: 1	Responsables	Colectivos Destinatarios	Calendarización
<p>2.5.1. Creación do Consello Municipal da Muller e elaboración e difusión dun documento de consenso que recolla a súa definición e ámbitos de actuación, obxectivos, funcións, principios reitores, comisión e órganos e funcionamento.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Área de Igualdade 	<p>Asociacións e colectivos de mulleres</p>	<p>1º e 2º trimestres de 2020 Reunións anuais</p>

AE3

PREVENCIÓN E TRATAMENTO DAS VIOLENCIAS DE XÉNERO

OE

Impulsar a prevención e contribuír á eliminación das violencias contra as mulleres, reforzando e mellorando a atención ás vítimas, aos seus fillos e fillas e á poboación de risco

001

Mellorar a detección, asistencia e intervención integral en situacións de violencia contra as mulleres

MEDIDAS: 8	Responsables	Colectivos Destinatarios	Calendarización
3.1.1. Dotación de máis recursos ao CIM para dar continuidade á súa labor na prestación dos seus servizos de información, asesoramento e atención psicolóxica, xurídica e social en situacións de violencias de xénero, garantindo unha intervención rápida nos casos de malos tratos e previndo as múltiples discriminacións.	<ul style="list-style-type: none"> Área de Igualdade 	<ul style="list-style-type: none"> Mulleres Mulleres vítimas das violencias de xénero 	1º e 2º trimestres de 2019 Todo o período
3.1.2. Continuidade das medidas positivas de priorizar o acceso a diferentes servizos municipais a mulleres vítimas de violencia de xénero, así como a seus fillos e fillas e/ou maiores dependentes; e a súa inserción sociolaboral.	<ul style="list-style-type: none"> Área de Igualdade Xefaturas de Área Área de Servizos Sociais 	Mulleres vítimas das violencias de xénero	Todo o período
3.1.3. Consolidación de acordos con entidades públicas ou privadas que poidan colaborar ou xa estean a colaborar na prevención e erradicación da violencia de xénero así como na recuperación destas mulleres.	<ul style="list-style-type: none"> Área de Igualdade 	<ul style="list-style-type: none"> Mulleres Mulleres vítimas das violencias de xénero Toda a cidadanía 	Todo o período
3.1.4. Continuidade do labor do CIM na detección e información ás mulleres vítimas sobre recursos, servizos e programas específicos de atención coordinadamente co resto dos organismos e institucións implicadas.	<ul style="list-style-type: none"> Área de Igualdade 	Mulleres vítimas das violencias de xénero	Todo o período
3.1.5. Consolidación da Mesa Local de Violencia de Xénero como órgano de coordinación estable que garanta, fomente e desenvolva tanto accións preventivas, como unha atención de calidade para as mulleres vítimas de violencia de xénero.	<ul style="list-style-type: none"> Área de Igualdade Persoal político 	<ul style="list-style-type: none"> Mulleres vítimas das violencias de xénero Toda a cidadanía 	4º trimestre do 2018, 2019, 2020, 2021, 2022, 2023
3.1.6. Difusión na web municipal de información sobre os recursos existentes para mulleres vítimas de violencias de xénero.	<ul style="list-style-type: none"> Área de Igualdade Prensa Departamento de Informática 	<ul style="list-style-type: none"> Mulleres vítimas das violencias de xénero Toda a cidadanía 	Todo o período
3.1.7. Elaboración dun protocolo ou itinerario de actuación institucional sobre adopción de medidas de prevención e tratamento ás mulleres vítimas de trata con fins de explotación sexual.	<ul style="list-style-type: none"> Área de Igualdade Área de Servizos Sociais 	Mulleres vítimas de trata con fins de explotación sexual	3º e 4º trimestres do 2023
3.1.8. Reserva dunha partida económica para cubrir necesidades ou dereitos básicos das mulleres que están a ser vulneradas por mor da violencia de xénero.	<ul style="list-style-type: none"> Área de Igualdade Servizo de Intervención 	Mulleres vítimas das violencias de xénero	4º trimestre do 2018, 2019, 2020, 2021, 2022 e 2023

002

Informar e sensibilizar á cidadanía en materia de violencia de xénero

MEDIDAS: 10	Responsables	Colectivos Destinatarios	Calendarización
3.2.1. Realización de actividades de información e sensibilización dirixidas á cidadanía sobre as causas e efectos das violencias de xénero, tendo en conta todas as manifestacións que adopta a violencia de xénero.	<ul style="list-style-type: none"> Área de Igualdade 	Toda a cidadanía	4º trimestre do 2018, 2019, 2020, 2021, 2022 e 2023

MEDIDAS: 10	Responsables	Colectivos Destinatarios	Calendarización
3.2.2. Elaboración e difusión dunha campaña a nivel municipal de sensibilización sobre os micromachismos e a chamada violencia de baixa intensidade contra as mulleres.	• Área de Igualdade	Toda a cidadanía	4º trimestre do 2018, 2019, 2020, 2021, 2022 e 2023
3.2.3. Conmemoración do 25 de novembro, Día Internacional para a eliminación da Violencia de Xénero, incluíndo actividades de sensibilización para a loita contra calquera tipo de violencia cara as mulleres.	• Área de Igualdade	Toda a cidadanía	4º trimestre do 2018, 2019, 2020, 2021, 2022 e 2023
3.2.4. Realización de actividades que incentiven a visibilización de condutas violentas e non igualitarias entre mulleres e homes tanto nas relacións sociais como de parella, facendo especial incidencia na identificación das múltiples formas de micromachismos, violencias cotiás e novas formas de violencia que sofren as mulleres.	• Área de Igualdade	<ul style="list-style-type: none"> • Alumnado dos centros educativos • Mocidade • Toda a cidadanía 	4º trimestre do 2018, 2019, 2020, 2021, 2022 e 2023
3.2.5. Continuación coa realización en todos os ámbitos de actuación, especialmente nos diferentes niveis de ensino, de estratexias dirixidas á prevención da violencia de xénero que incidan na eliminación de condutas violentas e sexistas e fomenten valores igualitarios e non discriminatórios, incidindo nas violencias dixitais e sexuais.	<ul style="list-style-type: none"> • Comunidade educativa • Mocidade • Toda a cidadanía 	<ul style="list-style-type: none"> • Alumnado dos centros educativos • Profesorado dos centros educativos • ANPAS 	1º, 2º e 4º trimestres do 2018, 2019, 2020, 2021, 2022 e 2023
3.2.6. Colaboración con outras entidades e Administracións públicas (Secretaría Xeral da Igualdade, Instituto de la Mujer, FEMP, etc.) nas accións que promovan dirixidas á eliminación das violencias de xénero.	• Área de Igualdade	Toda a cidadanía	Todo o período
3.2.7. Implemento dun programa de sensibilización e prevención das agresións sexuais nos espazos festivos en colaboración con entidades e axentes sociais.	<ul style="list-style-type: none"> • Área de Igualdade • Área de Cultura • Área de Seguridade Cidadá 	<ul style="list-style-type: none"> • Homes • Mulleres • Homes novos • Mulleres novas • Toda a cidadanía 	Todo o período
3.2.8. Incorporación da seguridade nas mulleres na planificación urbanística, na mobilidade e no mantemento do municipio.	<ul style="list-style-type: none"> • Área de Infraestruturas e Urbanismo • Área de Seguridade Cidadá 	<ul style="list-style-type: none"> • Mulleres • Mulleres novas • Toda a cidadanía 	Todo o período
3.2.9. Realización de campañas informativas e de sensibilización sobre mulleres prostituídas e mulleres vítimas de trata con fins de explotación sexual.	• Área de Igualdade	Toda a cidadanía	3º trimestre do 2019, 2020, 2021, 2022 e 2023
3.2.10. Desenvolvemento dun curso de autodefensa feminista co que dotar a mulleres e mozas de recursos e ferramentas para identificar e responder a unha agresión, con perspectiva de xénero.	• Área de Igualdade	<ul style="list-style-type: none"> • Mozas • Mulleres 	4º trimestre do 2019, 2020, 2021, 2022 e 2023

AE4

PROMOCIÓN DA IGUALDADE NA PARTICIPACIÓN SOCIAL E O LIDERADO

OE

Impulsar a participación social das mulleres en condicións de igualdade en todas as esferas da sociedade fomentando o exercicio dunha cidadanía activa ao tempo que se potencia o seu liderado

001

Fomentar a realización de accións dirixidas a propiciar a visibilización, o empoderamento e autonomía das mulleres

MEDIDAS: 4	Responsables	Colectivos Destinatarios	Calendarización
4.1.1. Realización de actividades que propicien o empoderamento e a autonomía das mulleres, dotándoas de ferramentas para a negociación, o desenvolvemento de habilidades sociais e o liderado social.	<ul style="list-style-type: none"> Área de Igualdade Área de Servizos Sociais Área de Cultura Área de Xuventude Área de Educación Área de Promoción Económica/Emprego 	<ul style="list-style-type: none"> Mulleres Mulleres mozas 	2º trimestre do 2019, 2020, 2021, 2022 e 2023
4.1.2. Difusión e visibilización da participación e contribución das mulleres monfortinas no desenvolvemento local, tanto dende os oficios tradicionais que realizan as mulleres da zona como as súas achegas ao mundo da gastronomía, cultura, ciencia, educación, etc.	<ul style="list-style-type: none"> Área de Igualdade Área de Servizos Sociais Área de Cultura Área de Xuventude Área de Promoción Económica/Emprego Área de Turismo Prensa 	<ul style="list-style-type: none"> Mulleres Mulleres mozas Toda a cidadanía 	2º trimestre do 2019, 2020, 2021, 2022 e 2023
4.1.3. Realización de actividades que aporten unha imaxe positiva, global e diversa de mulleres, facendo visible a súa contribución aos diversos ámbitos e ao desenvolvemento social.	<ul style="list-style-type: none"> Área de Igualdade Área de Servizos Sociais Área de Cultura Área de Educación 	<ul style="list-style-type: none"> Mulleres Mulleres mozas Toda a cidadanía 	2º trimestre do 2019, 2020, 2021, 2022 e 2023
4.1.4. Conmemoración, difusión e promoción de actividades o 15 de outubro, Día Internacional das Mulleres Rurais.	<ul style="list-style-type: none"> Área de Igualdade Área de Promoción Económica/Emprego 	Toda a cidadanía	4º trimestre do 2018, 2019, 2020, 2021, 2022 e 2023

002

Impulsar a presenza equilibrada de mulleres e homes nas esferas de decisión e influencia do ámbito económico, político, social, cultural e profesional

MEDIDAS: 2	Responsables	Colectivos Destinatarios	Calendarización
4.2.1. Realización de formación específica en liderado dirixida a mulleres para fomentar a súa presenza nos órganos de decisión e responsabilidade.	<ul style="list-style-type: none"> Área de Igualdade Área de Promoción Económica/Emprego Área de Educación Área de Xuventude 	Mulleres	1º e 2º trimestres do 2019, 2020, 2021, 2022, 2023
4.2.2. Promover a presenza de mulleres nos órganos de decisión das diferentes entidades, organismos e estruturas de participación cidadá que configuran a sociedade civil.	<ul style="list-style-type: none"> Xefaturas de Área Comisión de Igualdade 	Mulleres	1º e 2º trimestres do 2019, 2020, 2021, 2022, 2023

003

Apoiar e promover a presenza e participación das mulleres no tecido asociativo de Monforte

MEDIDAS: 3	Responsables	Colectivos Destinatarios	Calendarización
4.3.1. Desenvolvemento de iniciativas cara facilitar a nenas, mozas e mulleres a aprendizaxe e adestramento en habilidades e actitudes sobre liderado, empoderamento persoal, autoafirmación, asertividade, traballo en equipo, etc.	<ul style="list-style-type: none"> Área de Igualdade Área de Servizos Sociais Área de Cultura Área de Educación Área de Xuventude 	<ul style="list-style-type: none"> Mulleres Mulleres mozas 	1º, 2º e 4º trimestres do 2019, 2020, 2021, 2022 e 2023
4.3.2. Mantemento do apoio técnico e asesoría ás asociacións de mulleres do municipio que o soliciten coa finalidade de mellorar a súa organización, xestión e administración, así como asesoralas na elaboración, execución e xustificación de actividades.	<ul style="list-style-type: none"> Área de Igualdade 	Asociacións de mulleres	Todo o período
4.3.3. Organización de actividades que fomenten a participación das mulleres nas representacións políticas, sindicais e empresariais.	<ul style="list-style-type: none"> Área de Igualdade Área de Servizos Sociais Área de Promoción Económica/Emprego 	<ul style="list-style-type: none"> Mulleres Mulleres mozas 	1º, 2º e 4º trimestres do 2019, 2020, 2021, 2022 e 2023

MEDIDAS: 8	Responsables	Colectivos Destinatarios	Calendarización
5.1.1.Continuación da realización de accións de sensibilización sobre xénero e igualdade de oportunidades dirixidas ao alumnado de todas as etapas educativas, ao profesorado, persoal non docente, e familias.	• Área de Igualdade	• Alumnado dos centros educativos • Profesorado dos centros educativos • ANPAS	Cursos académicos: 2018-2019, 2019-2020, 2020-2021, 2021-2022 e 2022-2023
5.1.2.Reforzo e ampliación en colaboración cos centros de ensino do Programa Educativo en Igualdade.	• Área de Igualdade • Área de Educación	• Alumnado dos centros educativos • Profesorado dos centros educativos	Cursos académicos: 2018-2019, 2019-2020, 2020-2021, 2021-2022 e 2022-2023
5.1.3.Desenvolvemento de accións dirixidas a fomentar a corresponsabilidade nas tarefas domésticas e de coidado dirixidas ao alumnado de Educación Primaria e Educación Secundaria.	• Área de Igualdade	Alumnado dos centros educativos	Cursos académicos: 2018-2019, 2019-2020, 2020-2021, 2021-2022 e 2022-2023
5.1.4.Desenvolvemento de accións de sensibilización dirixidas ao alumnado de Educación Secundaria e Bacharelato sobre diversidades sexuais, educación sexual responsable, diversidade cultural, diversidade funcional, etc.	• Área de Igualdade • Área de Servizos Sociais	Alumnado dos centros educativos	Cursos académicos: 2018-2019, 2019-2020, 2020-2021, 2021-2022 e 2022-2023
5.1.5.Continuación do fomento da creación nos centros educativos de fondos de materiais coeducativos e materiais de apoio á introdución da perspectiva coeducativa nas distintas materias.	• Área de Igualdade • Área de Educación	Comunidade educativa	Cursos académicos: 2018-2019, 2019-2020, 2020-2021, 2021-2022 e 2022-2023
5.1.6.Divulgación nos centros educativos de boas prácticas e orientacións para deseñar e desenvolver os proxectos de orientación dende unha perspectiva coeducativa.	• Área de Igualdade	Comunidade educativa	Cursos académicos: 2018-2019, 2019-2020, 2020-2021, 2021-2022 e 2022-2023
5.1.7.Creación e dinamización dun grupo estable de traballo sobre coeducación coa participación de persoal dos centros de ensino en diferentes niveis e persoal técnico experto na materia, co obxecto de realizar unha aproximación diagnóstica á realidade da coeducación na cidade e o deseño de estratexias e actuacións concretas cara mellorala.	• Área de Igualdade • Profesorado dos centros educativos	Comunidade educativa	Cursos académicos: 2018-2019, 2019-2020, 2020-2021, 2021-2022 e 2022-2023
5.1.8.Visibilización das diferentes orientacións sexuais garantindo os seus dereitos.	• Área de Igualdade	Toda a cidadanía	Cursos académicos: 2018-2019, 2019-2020, 2020-2021, 2021-2022 e 2022-2023

002

Sensibilizar na igualdade entre mulleres e homes no ámbito educativo

MEDIDAS: 5	Responsables	Colectivos Destinatarios	Calendarización
5.2.1. Posta en marcha de espazos mixtos de reflexión e debate en diferentes contextos, sobre igualdade, cambio de valores, feminismos, novas masculinidades, segregación profesional, linguaxe inclusiva, corresponsabilidade, etc.	<ul style="list-style-type: none"> • Área de Igualdade • Área de Servizos Sociais • Área de Educación • Área de Xuventude 	Toda a cidadanía	1º e 2º trimestres do 2019, 2020, 2021, 2022 e 2023
5.2.2. Posta en marcha de espazos de reflexión dirixidos a mozos e homes adultos para o cuestionamento do modelo tradicional masculino e o desenvolvemento de actitudes e comportamentos máis igualitarios.	<ul style="list-style-type: none"> • Área de Igualdade • Área de Servizos Sociais • Área de Educación • Área de Xuventude 	<ul style="list-style-type: none"> • Mozos • Homes 	1º e 2º trimestres do 2019, 2020, 2021, 2022 e 2023
5.2.3. Realización de propostas específicas cara á inclusión na programación dos centros educativos de actos conmemorativos do 8 de marzo, Día Internacional da Muller, e 25 novembro, Día Internacional para a Eliminación da Violencia de Xénero.	<ul style="list-style-type: none"> • Área de Igualdade 	Toda a cidadanía	1º e 4º trimestres do 2018, 2019, 2020, 2021, 2022 e 2023
5.2.4. Sensibilización e dotación de ferramentas para loitar contra as violencias de xénero a través das tecnoloxías (sexting, ciberacoso sexual, cyberbullying, etc.) dirixida a toda a comunidade educativa.	<ul style="list-style-type: none"> • Área de Igualdade • Área de Educación 	Comunidade educativa	Cursos académicos: 2018-2019, 2019-2020, 2020-2021, 2021-2022 e 2022-2023
5.2.5. Promoción na UNED da organización dalgunha xornada ou curso de formación en xénero e igualdade.	<ul style="list-style-type: none"> • Área de Igualdade • UNED 	Alumnado da UNED	Cursos académicos: 2018-2019, 2019-2020, 2020-2021, 2021-2022 e 2022-2023

AE6

PROMOCIÓN DA IGUALDADE DENDE A CONCILIACIÓN E A CORRESPONSABILIDADE

OE

Promover a conciliación da vida persoal, familiar e laboral da cidadanía, fomentando cambios de actitudes favorables á corresponsabilidade de funcións sociais no ámbito doméstico e no coidado de persoas dependentes

001

Sensibilizar ao conxunto da cidadanía de Monforte sobre a necesaria corresponsabilidade de mulleres e homes no desempeño do traballo doméstico e de coidado de persoas dependentes.

MEDIDAS: 4	Responsables	Colectivos Destinatarios	Calendarización
6.1.1. Sensibilización e información sobre a utilización, por parte dos homes, de permisos e licenzas para o coidado de menores e persoas dependentes.	<ul style="list-style-type: none"> Área de Igualdade Área de Promoción Económica/Emplego 	<ul style="list-style-type: none"> Empresariado Sindicatos Toda a cidadanía 	Todo o período
6.1.2. Difusión entre o empresariado e sindicatos do municipio experiencias de boas prácticas en materia de corresponsabilidade e conciliación levadas a cabo no ámbito laboral.	<ul style="list-style-type: none"> Área de Igualdade Área de Promoción Económica/Emplego 	<ul style="list-style-type: none"> Empresariado Sindicatos Toda a cidadanía 	4º trimestre do 2018, 2019, 2020, 2021, 2022 e 2023
6.1.3. Mellora progresiva das instalacións municipais frecuentadas por unidades familiares (deportivas, bibliotecas, centros cívicos e culturais, etc.) que faciliten o acceso aos servizos municipais das persoas con menores a cargo (cambiadores de cueiros nos baños de homes e mulleres, WC adaptados unisex, salas de xogo, aparcamentos de carriños de crianzas, etc)	<ul style="list-style-type: none"> Área de Infraestruturas e Urbanismo 	Toda a cidadanía	Todo o período
6.1.4. Promoción de actividades e/ou servizos de conciliación alternativas a actividades formativas, culturais, deportivas, etc. dirixidas a persoas adultas con menores a cargo ou intentar realizar ditas actividades durante o horario escolar.	<ul style="list-style-type: none"> Área de Igualdade Área de Servizos Sociais Área de Cultura Área de Xuventude Área de Promoción Económica/Emplego Área de Deportes Área de Educación 	Persoas adultas con menores a cargo	Todo o período

002

Xerar unha rede de servizos sociocomunitarios diversos e flexibles

MEDIDAS: 4	Responsables	Colectivos Destinatarios	Calendarización
6.2.1. Desenvolvemento de actividades culturais, educativas, deportivas e de lecer para nenos e nenas fóra do horario escolar e en períodos de vacacións que faciliten a conciliación da vida laboral, familiar e persoal.	<ul style="list-style-type: none"> Área de Igualdade Área de Servizos Sociais Área de Cultura Área de Xuventude Área de Deportes Área de Educación 	Familias	Todo o período
6.2.2. Difusión dos recursos e servizos sociais existentes no municipio así como os que faciliten a conciliación.	<ul style="list-style-type: none"> Área de Igualdade Área de Servizos Sociais 	Familias	Todo o período
6.2.3. Desenvolvemento de accións positivas nos procedementos de admisión e subvención para a participación en actividades como campamentos, obradoiros e todo tipo de actividades de lecer co fin de facilitar a participación ás familias monoparentais e/ou con escasos recursos.	<ul style="list-style-type: none"> Área de Igualdade Área de Servizos Sociais Área de Cultura Área de Xuventude Área de Deportes Área de Educación 	<ul style="list-style-type: none"> Familias monoparentais Familias con escasos recursos 	Todo o período
6.2.4. Mellora e reforzo dos servizos e recursos destinados á atención á infancia e ao coidado de persoas en situación de dependencia.	<ul style="list-style-type: none"> Área de Igualdade Área de Servizos Sociais 	Toda a cidadanía	Todo o período

003

Fomentar a racionalización horaria e o cambio nos usos dos tempos

MEDIDAS: 4	Responsables	Colectivos Destinatarios	Calendarización
6.3.1. Información e sensibilización sobre as vantaxes da harmonización dos tempos.	• Área de Igualdade	Toda a cidadanía	Todo o período
6.3.2. Divulgación e difusión do Plan de Programación de Tempos na Cidade coa finalidade de fomentar a harmonización e cambio nos usos dos tempos.	• Área de Igualdade	Toda a cidadanía	Todo o período
6.3.3. Consolidación do uso do banco de tempo.	• Área de Igualdade	Toda a cidadanía	Todo o período
6.3.4. Continuidade do horario de transporte público adaptado ás necesidades das persoas do rural, xestionando a utilización do transporte escolar como servizo regular de viaxeiras e viaxeiros entre as parroquias e o núcleo urbano.	• Área de Igualdade • Área de Servizos Sociais • Área de Educación • Área de Mobilidade	Toda a cidadanía	Cursos académicos: 2018-2019, 2019-2020, 2020-2021, 2021-2022 e 2022-2023

MEDIDAS: 4	Responsables	Colectivos Destinatarios	Calendarización
7.1.1. Realización de cursos de formación en ámbitos adaptados ás demandas actuais das mulleres e ás necesidades do mercado laboral.	<ul style="list-style-type: none"> Área de Promoción Económica/Emplego Área de Servizos Sociais Área de Igualdade Tecido empresarial Sindicatos 	Mulleres en situación de desemprego	Todo o período
7.1.2. Fomento, incentivo e apoio á continuidade das iniciativas empresariais promovidas por mulleres a través da oferta de axudas, asesoramento, formación e acompañamento no proceso de definición e consolidación da idea empresarial.	<ul style="list-style-type: none"> Área de Promoción Económica/Emplego Área de Igualdade 	Mulleres emprendedoras	Todo o período
7.1.3. Posta en marcha de espazos de reflexión dirixidos a mulleres divulgando experiencias previas exitosas que contribúan a fomentar proxectos empresariais e autoemprego.	<ul style="list-style-type: none"> Área de Promoción Económica/Emplego Área de Igualdade 	Mulleres emprendedoras	1º trimestre do 2019, 2020, 2021, 2022 e 2023
7.1.4. Desenvolvemento de programas de fomento do autoemprego nas mulleres.	<ul style="list-style-type: none"> Área de Promoción Económica/Emplego Área de Igualdade 	Mulleres emprendedoras	3º trimestre do 2019, 2020, 2021, 2022 e 2023

MEDIDAS: 7	Responsables	Colectivos Destinatarios	Calendarización
7.2.1. Incremento a través da formación e a orientación personalizada das posibilidades de acceso ao mercado laboral das mulleres tendo en conta as situacións e necesidades específicas de cada colectivo.	<ul style="list-style-type: none"> Área de Promoción Económica/Emplego Área de Igualdade 	Mulleres en situación de desemprego	Todo o período
7.2.2. Favorecemento do acceso das mulleres á formación regrada, informando sobre as vías de acceso, oferta formativa, probas, centros educativos e outras co obxecto de mellorar as posibilidades de incorporación ao mercado laboral e/ou á promoción da carreira profesional.	<ul style="list-style-type: none"> Área de Promoción Económica/Emplego Área de Igualdade 	Mulleres en situación de desemprego	Todo o período
7.2.3. Información sobre o procedemento de Avaliación e Acreditación das Competencias Profesionais adquiridas a través da experiencia laboral ou das vías non formais de formación, revalorizando sectores produtivos, moitos deles vinculados historicamente ás mulleres.	<ul style="list-style-type: none"> Área de Promoción Económica/Emplego Área de Igualdade 	Mulleres en situación de desemprego	Todo o período
7.2.4. Desenvolvemento de programas como obradoiros de emprego, escolas taller, etc. que permitan ás mulleres adquirir capacitación e práctica naqueles sectores nos que se encontran subrepresentadas e nos sectores emerxentes de emprego.	<ul style="list-style-type: none"> Área de Promoción Económica/Emplego Área de Igualdade 	Mulleres en situación de desemprego	Todo o período
7.2.5. Adecuación dos horarios dos programas de formación para o emprego coa conciliación da vida familiar.	<ul style="list-style-type: none"> Área de Promoción Económica/Emplego Área de Igualdade 	Mulleres en situación de desemprego	Todo o período
7.2.6. Realización dunha campaña de sensibilización sobre a discriminación salarial.	<ul style="list-style-type: none"> Área de Promoción Económica/Emplego Área de Igualdade 	<ul style="list-style-type: none"> Tecido empresarial Toda a cidadanía 	3º trimestre do 2019, 2020, 2021, 2022 e 2023
7.2.7. Realización dunha xornada sobre Corresponsabilidade Social Corporativa coas empresas do municipio.	<ul style="list-style-type: none"> Área de Promoción Económica/Emplego Área de Igualdade 	<ul style="list-style-type: none"> Tecido empresarial Sindicatos Toda a cidadanía 	4º trimestre de 2021 e 2023

003 Diversificar opcións profesionais

MEDIDAS: 3	Responsables	Colectivos Destinatarios	Calendarización
7.3.1. Desenvolvemento de accións de sensibilización dirixidas ao alumnado de Educación Secundaria e Bacharelato sobre o acceso das mulleres ás novas ocupacións, que eliminen prexuízos de xénero e favorezan a diversificación profesional.	<ul style="list-style-type: none"> Área de Igualdade 	Alumnado de Educación Secundaria e Bacharelato	Cursos académicos: 2018-2019, 2019-2020, 2020-2021, 2021-2022 e 2022-2023
7.3.2. Sensibilización do empresariado coas finalidades de eliminar os estereotipos de xénero sobre as capacidades laborais de mulleres e homes e contribuír á redución da segregación laboral.	<ul style="list-style-type: none"> Área de Igualdade Área de Promoción Económica/Emprego 	Tecido asociativo e tecido empresarial	1º trimestre do 2020, 2021, 2022 e 2023
7.3.3. Continuación das actividades de alfabetización dixital para mulleres e formación en novas TICs que rompa coa fenda dixital e o illamento da muller rural e fomenta a participación social e económica.	<ul style="list-style-type: none"> Área de Igualdade Área de Promoción Económica/Emprego Área de Servizos Sociais 	<ul style="list-style-type: none"> Mulleres Mulleres rurais 	Todo o período

004 Promover o emprego da muller rural

MEDIDAS: 2	Responsables	Colectivos Destinatarios	Calendarización
7.4.1. Adecuación de programas de formación para o emprego e emprendemento adaptado ás necesidades e oportunidades da muller rural.	<ul style="list-style-type: none"> Área de Igualdade Área de Promoción Económica/Emprego 	Mulleres rurais	Todo o período
7.4.2. Promoción e consolidación da Feira da Muller Emprendedora como lugar de encontro para coñecer exemplos de actividades que desenvolven as mulleres e que supoñen para elas unha alternativa viable de desenvolvemento profesional.	<ul style="list-style-type: none"> Área de Igualdade Área de Promoción Económica/Emprego Tecido empresarial 	<ul style="list-style-type: none"> Mulleres en situación de desemprego Mulleres Mozas Toda a cidadanía 	Marzo de 2019, 2021 e 2023

AE8 PROMOCIÓN DA IGUALDADE DENDE O BENESTAR E A SAÚDE

OE Promover a mellora da calidade de vida das mulleres, especialmente daquelas que se atopan en situación de vulnerabilidade

001 Promover hábitos de vida saudables para contribuír ao benestar físico e psíquico de mulleres e de homes dende unha perspectiva de xénero

MEDIDAS: 7	Responsables	Colectivos Destinatarios	Calendarización
8.1.1. Fomento da educación para a saúde en relación coas distintas etapas da vida e con enfoque de xénero.	<ul style="list-style-type: none"> Área de Igualdade Área de Servizos Sociais Área de Sanidade 	Mulleres	Todo o período
8.1.2. Elaboración de programas de información, educación e atención afectivo-sexual, desde unha perspectiva de xénero, dirixidos ás diferentes idades e grupos de poboación (mozos e mozas, poboación adulta e poboación maior).	<ul style="list-style-type: none"> Área de Igualdade Área de Servizos Sociais Área de Sanidade Área de Xuventude 	<ul style="list-style-type: none"> Mocidade Poboación adulta Persoas maiores 	Todo o período
8.1.3. Realización de obradoiros de corresponsabilidade no fogar, tarefas de coidado de maiores e menores, autocoidado e cociña só para homes (nenos, mozos, adultos, maiores) fomentando o desenvolvemento de novas masculinidades.	<ul style="list-style-type: none"> Área de Igualdade Área de Servizos Sociais 	Homes	1º e 2º trimestres do 2019, 2020, 2021, 2022 e 2023
8.1.4. Consolidación do desenvolvemento das xornadas de prevención na saúde da muller.	<ul style="list-style-type: none"> Área de Igualdade 	Toda a cidadanía	1º trimestres do 2019, 2020, 2021, 2022 e 2023
8.1.5. Organización de actividades saudables para toda a poboación e principalmente para mulleres maiores (taichi, pilates, ximnasia de mantemento, etc.).	<ul style="list-style-type: none"> Área de Igualdade Área de Servizos Sociais Área de Deportes 	Toda a cidadanía	Todo o período
8.1.6. Desenvolvemento de actividades específicas para previr os efectos nocivos dos botellóns e do consumo abusivo de alcohol na saúde, así como das conductas agresivas e sexistas que as poden acompañar, sinaladamente no caso dos mozos.	<ul style="list-style-type: none"> Área de Igualdade Área de Servizos Sociais Área de Sanidade Área de Xuventude 	<ul style="list-style-type: none"> Mocidade Poboación adulta Persoas maiores 	3º trimestre do 2019, 2020, 2021, 2022 e 2023
8.1.7. Realización de actividades de sensibilización en materia de prevención dos trastornos alimenticios, sobre todo entre a mocidade, como consecuencia da crecente presión social sobre o aspecto físico.	<ul style="list-style-type: none"> Área de Igualdade Área de Servizos Sociais Área de Sanidade Área de Xuventude 	<ul style="list-style-type: none"> Mocidade Toda a cidadanía 	1º e 2º trimestres do 2019, 2020, 2021, 2022 e 2023

002 Impulsar programas específicos de benestar e saúde para colectivos con especial vulnerabilidade

MEDIDAS: 4	Responsables	Colectivos Destinatarios	Calendarización
8.2.1. Detección e atención dos casos de múltiple discriminación como poden ser mulleres inmigrantes, con diversidade funcional, en risco de exclusión social, en situación de dependencia, en contextos de prostitución, etc.	<ul style="list-style-type: none"> Área de Igualdade Área de Servizos Sociais 	Mulleres en situación de vulnerabilidade	Todo o período
8.2.2. Continuación dos programas de atención a colectivos de especial vulnerabilidade: mulleres xitanas, mulleres inmigrantes, mulleres con discapacidade, mulleres ex-reclusas, mulleres prostitutas, etc.	<ul style="list-style-type: none"> Área de Igualdade Área de Servizos Sociais 	Mulleres en situación de vulnerabilidade	Todo o período

MEDIDAS: 4	Responsables	Colectivos Destinatarios	Calendarización
8.2.3. Continuidade do Servizo de Axuda no Fogar.	<ul style="list-style-type: none"> • Área de Servizos Sociais 	<ul style="list-style-type: none"> • Persoas dependentes • Persoas coidadoras 	Todo o período
8.2.4. Impulso da elaboración dun estudo sobre Muller e Adiccións como ferramenta de axuda para mulleres que as sofren e queren mellorar as súas condicións de vida.	<ul style="list-style-type: none"> • Área de Igualdade • Área de Servizos Sociais • Área de Saúde 	<ul style="list-style-type: none"> • Mulleres que sofren adiccións. • Toda a cidadanía 	Ano 2022 e 1º e 2º trimestres de 2023

003

Establecer vías de colaboración con asociacións e entidades especializadas

MEDIDAS: 2	Responsables	Colectivos Destinatarios	Calendarización
8.3.1. Colaboración co movemento asociativo e con entidades sen ánimo de lucro para crear redes de apoio a mulleres en situación de risco de exclusión social e/ou desvantaxe social.	<ul style="list-style-type: none"> • Área de Igualdade • Área de Servizos Sociais 	<ul style="list-style-type: none"> • Colectivos de mulleres • Tecido asociativo • Entidades de iniciativa social 	Todo o período
8.3.2. Fomento da creación e do desenvolvemento de redes de apoio ás persoas dependentes procurando a implicación da cidadanía e nomeadamente dos homes.	<ul style="list-style-type: none"> • Área de Igualdade • Área de Servizos Sociais 	Toda a cidadanía	Todo o período

AE9

PROMOCIÓN DA IGUALDADE DENDE A CULTURA, O DEPORTE E O LECER

OE

Promover unha participación e valoración igualitaria de mulleres e de homes na cultura, medios de comunicación, ocio e deporte

001

Promover a participación en actividades de deporte, lecer e cultura afastados de estereotipos de xénero

MEDIDAS: 4	Responsables	Colectivos Destinatarios	Calendarización
9.1.1. Inclusión na programación dos servizos culturais e deportivos actividades que xeren interese tanto para homes como para mulleres, mozos e mozas, nenos e nenas de maneira que se cree un ámbito compartido onde introducir a perspectiva de xénero e facer divulgación destas actividades coidando a linguaxe non sexista e evitando estereotipos de xénero.	<ul style="list-style-type: none"> Área de Cultura Área de Deportes Área de Igualdade 	Toda a cidadanía	Todo o período
9.1.2. Apoio e desenvolvemento de iniciativas que promovan a práctica deportiva de mulleres e homes en deportes masculinizados e feminizados respectivamente.	<ul style="list-style-type: none"> Área de Deportes 	Toda a cidadanía	Todo o período
9.1.3. Mantemento da visibilización das mulleres deportistas locais que destacaran nalgunha disciplina deportiva.	<ul style="list-style-type: none"> Área de Deportes 	Toda a cidadanía	Todo o período
9.1.4. Organización de ligas locais femininas.	<ul style="list-style-type: none"> Área de Deportes 	Toda a cidadanía	Todo o período

002

Introducir un enfoque de xénero no ámbito da cultura, do deporte e do lecer

MEDIDAS: 10	Responsables	Colectivos Destinatarios	Calendarización
9.2.1. Organización de espectáculos e actividades lúdicas e culturais non sexistas que representen a igualdade de xénero como valor incuestionable na sociedade.	<ul style="list-style-type: none"> Área de Cultura Área de Educación Área de Xuventude Área de Igualdade 	Toda a cidadanía	Todo o período
9.2.2. Promoción da historia e papel das mulleres da comarca do Val de Lemos nas informacións que ofrece o concello en distintos soportes e medios (folletos turísticos, información na páxina web, etc.).	<ul style="list-style-type: none"> Área de Cultura Área de Educación Área de Igualdade Área de Turismo Prensa 	Toda a cidadanía	Todo o período
9.2.3. Inclusión de valores ou criterios de igualdade (contido, enfoque, linguaxe sexista, etc.) nas bases dos concursos literarios, artísticos, fotográficos, etc.	<ul style="list-style-type: none"> Área de Cultura 	Toda a cidadanía	Todo o período
9.2.4. Creación dun espazo de reflexión, xunto coas librerías do municipio, coa finalidade de compartir experiencias, retos e recursos en torno á promoción da igualdade.	<ul style="list-style-type: none"> Área de Cultura Área de Igualdade 	Toda a cidadanía	1º trimestre do 2019, 2020, 2021, 2022 e 2023
9.2.5. Programación de actividades deportivas dirixidas á poboación adulta e na mesma franxa horaria actividades deportivas para as súas fillas e fillos conciliando a vida familiar coa práctica deportiva.	<ul style="list-style-type: none"> Área de Deportes 	Toda a cidadanía	Todo o período
9.2.6. Estudo das actividades deportivas de nenos e nenas durante o tempo de ocio (os recreos escolares, actividades extraescolares, etc.) cara a organizar mellor os espazos e realizar un seguimento, con perspectiva de xénero, da práctica deportiva.	<ul style="list-style-type: none"> Área de Deportes Área de Igualdade Área de Educación Profesorado dos centros educativos 	Alumnado dos centros educativos	3º e 4º trimestres de 2022 e 1º e 2º trimestres de 2023
9.2.7. Fomento nas asociacións, clubs e federacións deportivas da realización de listaxes de persoas participantes desagregadas por sexo.	<ul style="list-style-type: none"> Área de Deportes Área de Igualdade 	Toda a cidadanía	Todo o período

MEDIDAS: 10	Responsables	Colectivos Destinatarios	Calendarización
<p>9.2.8.Inclusión nas convocatorias de subvencións ás asociacións, clubs e federacións deportivas a obriga, segundo a Lei Orgánica 3/2007 para a igualdade efectiva de mulleres e homes, do fomento da participación equitativa de mulleres e homes (40% - 60%) nas presidenciais de consellos e comités deportivos.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Área de Deportes 	Asociacións, clubs e federacións deportivas	Todo o período
<p>9.2.9.Promoción da participación das mulleres en certames gastronómicos, concurso de tapas, catas de viño, etc. que se organicen dende o concello ou nos que colaboren co gremio da hostalería.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Área de Turismo • Área de Igualdade 	Toda a cidadanía	Todo o período
<p>9.2.10.Promoción do rexeitamento dos micromachismos e do acoso sexual nas instalacións públicas, nas festas locais, festivais, concertos, celebracións tumultuosas, no "botellón", etc. sensibilizando contra o acoso e as agresións sexuais cara as mozas e mulleres en xeral.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Área Igualdade • Área Sanidade • Área Cultura • Área Xuventude • Área Seguridade Cidadá 	Toda a cidadanía	Todo o período

AE10

PROMOCIÓN DA IGUALDADE DENDE O MEDIO AMBIENTE, SERVIZOS E URBANISMO

OE

Promover a inclusión do Principio de Igualdade nas políticas medioambientais, de servizos e urbanismo

001

Incluir a perspectiva de xénero nos proxectos, programas e actividades medioambientais

MEDIDAS: 2	Responsables	Colectivos Destinatarios	Calendarización
<p>10.1.1.Reforzo da importancia dunha maior implicación dos homes no coidado e respecto ao medio ambiente (reciclahe nos postos de traballo, medidas preventivas na queima de restos, recollida de defecacións animais, uso de papeleiras urbanas, uso axeitado dos sinais acústicos dos vehículos a motor, promoción dun maior uso do transporte colectivo, etc.) con mensaxes visuais ou escritas dirixidas especificamente a homes de diversas idades e en diversos contextos (no fogar, no traballo, na estrada, na rúa, no campo, nos ámbitos deportivos, etc.).</p>	<ul style="list-style-type: none"> Área de Medio Ambiente Área de Igualdade Área de Mobilidade 	Homes	2º trimestre do 2019, 2020, 2021, 2022 e 2023
<p>10.1.2.Implicación e concienciación dos homes na reciclaxe do fogar e na importancia dunha boa administración de enerxía (usos axeitados das caldeiras, luz, auga, etc.).</p>	<ul style="list-style-type: none"> Área de Medio Ambiente Área de Igualdade 	Homes	4º trimestre do 2019, 2020, 2021, 2022 e 2023

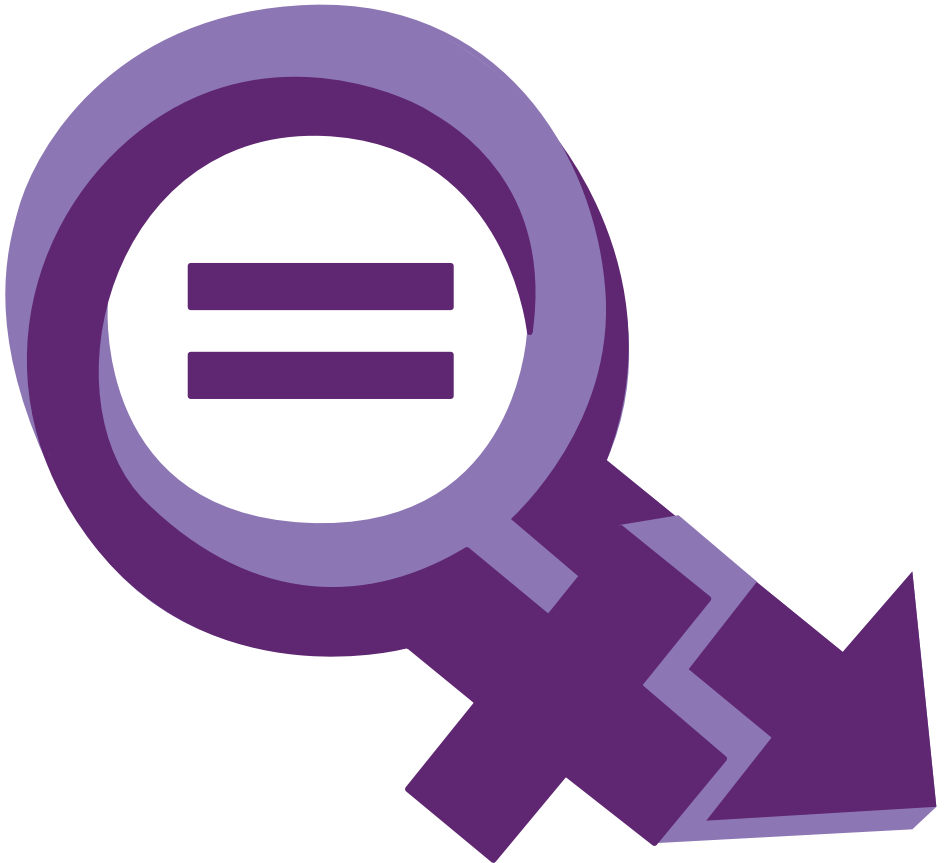
002

Impulsar a inclusión da perspectiva de xénero nos diferentes usos do espazo público e no planeamento urbanístico

MEDIDAS: 3	Responsables	Colectivos Destinatarios	Calendarización
<p>10.2.1.Reimpulso da visibilización, valoración e recoñecemento público das mulleres, nomeadamente das galegas, mediante o incremento do número de nomes de mulleres asignados a espazos e actividades relacionadas co concello: rúas, centros, certames, edificacións públicas, etc.</p>	<ul style="list-style-type: none"> Área de Cultura Área de Urbanismo Área de Igualdade 	Toda a cidadanía	Todo o período
<p>10.2.2.Realización dun informe diagnose de Monforte dos puntos con pouca visibilidade, pouca iluminación e non accesibilidade nos edificios públicos para ir mellorando esta situación.</p>	<ul style="list-style-type: none"> Área de Urbanismo Área de Servizos 	Toda a cidadanía	4º trimestre do 2019, 2020, 2021, 2022 e 2023
<p>10.2.3.Incorporación do enfoque de xénero nos plans urbanísticos, dotacións e infraestruturas públicas.</p>	<ul style="list-style-type: none"> Área de Urbanismo Área de Igualdade 	Toda a cidadanía	Todo o período

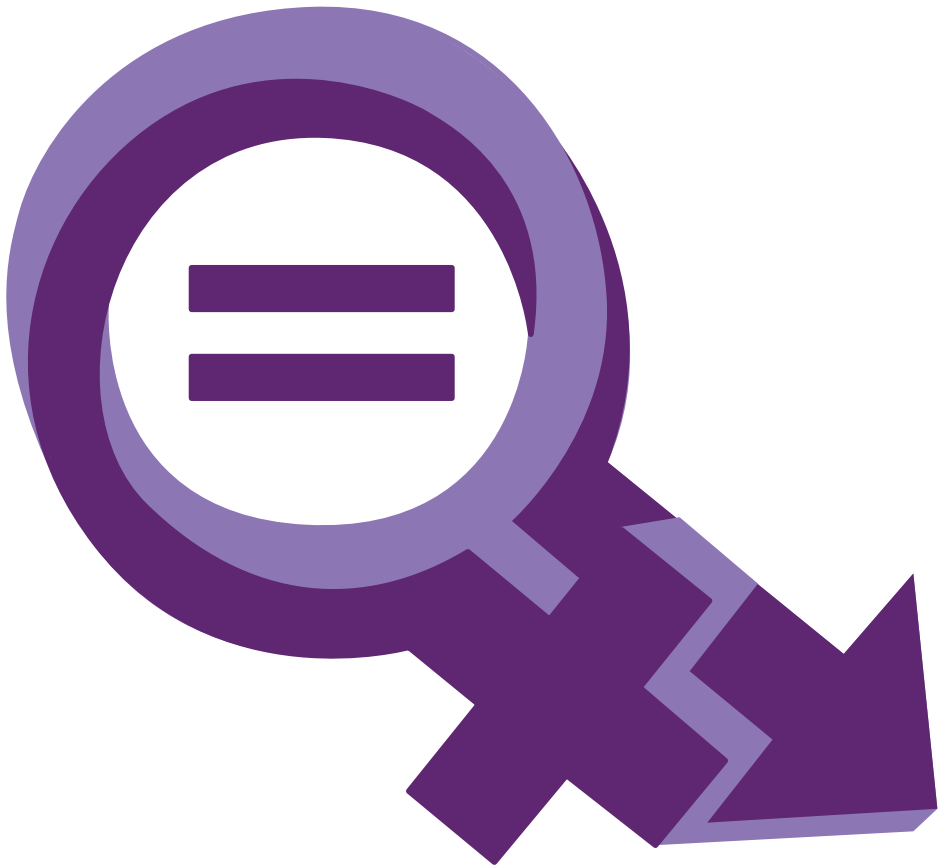
PERIODO DE VIXENCIA

O III Plan Municipal de Igualdade de Oportunidades entre Mulleres e Homes do Concello de Monforte de Lemos establece un período de vixencia de cinco anos, o transcorrido entre o ano 2018 ata o 2023, podendo prorrogarse ata aprobación do seguinte instrumento, co obxectivo de que se leven a cabo a execución das actuacións pendentes e, deste xeito, continuar dando resposta ás situacións de desigualdade que se detecten e alcanzar unha maior equidade de xénero no Concello de Monforte.



SE
E
SE
G
U
I
M
E
N
T
O
E
A
V
A
L
I
A
C
I
Ó
N

SE
G
U
I
M
E
N
T
O
E
A
V
A
L
I
A
C
I
Ó
N



Para asegurar a posta en marcha das medidas contempladas no III Plan Municipal de Igualdade de Oportunidades entre Mulleres e Homes do Concello de Monforte e garantir así o cumprimento dos seus obxectivos, propónse unha estratexia de seguimento e avaliación baseada nun modelo de mellora continua, na que cada actuación que se emprenda constitúa un avance na incorporación do enfoque de xénero e un punto de partida para unha nova intervención.

Os obxectivos do seguimento e a avaliación son:

- ⇒ Desenvolver unha efectiva supervisión das medidas contempladas no III PIOMH co fin de que se axusten ao tempo e forma planificados.
- ⇒ Garantir a igualdade de oportunidades a través dun sistema de retroalimentación que xere a información necesaria que permita o seguimento das actuacións e a toma de decisións dunha forma áxil e racional, mellorando continuamente o plan de traballo.
- ⇒ Identificar as dificultades que se presenten durante o desenvolvemento das medidas para solucionarlas e contribuír ao mellor funcionamento do PIOMH.
- ⇒ Valorar a eficacia e eficiencia dos procesos de desenvolvemento do plan levados a cabo.
- ⇒ Avaliar o impacto do III PIOMH e establecer plans futuros de continuidade e mellora.

O seguimento periódico e a avaliación son procesos complementarios que permiten monitorizar o desenvolvemento do PIOMH e os resultados obtidos en todas as Áreas Estratéxicas. Este coñecemento posibilita a súa cobertura e/ou corrección, proporcionándolle ao Plan de Igualdade a flexibilidade necesaria para o seu éxito.

SEGUIMIENTO

Coa finalidade de reflexionar sobre os resultados do traballo realizado, detectar posibles desaxustes e permitir un proceso constante de mellora, establécese un sistema de seguimento semestral que garanta a avaliación continua do PIOMH.

O seguimento efectuarase tendo en conta a ficha de recollida de información e os indicadores e medidores propostos a continuación para cada medida, estes indicadores e medidores permiten obter información actualizada de desenvolvemento do PIOMH e, desta forma:

- Analizar e verificar o proceso de implementación.
- Identificar novas necesidades e dar unha mellor resposta (no seu caso) ás xa identificadas.
- Identificar información relevante para a avaliación final do III PIOMH.

Realizarase un **seguimento semestral**; neste seguimento, partindo da situación actual e comparándoa coa evolución da implementación das medidas, as diferentes áreas municipais farán entrega das fichas de recollida de datos e da información recompilada, tendo en conta os indicadores e medidores propostos e analizando e comparando as diferenzas respecto de datos anteriores.

A información recollida a través do seguimento semestral trasladarase á **Comisión de Igualdade** na convocatoria de reunión anual. A Comisión de Igualdade no seu conxunto será a encargada de adoptar as medidas pertinentes á vista desta información.

AVALIACIÓN

A avaliación permite coñecer o nivel de realización alcanzado polo III PIOMH, o impacto que tivo sobre os colectivos destinatarios e, desta maneira, valorar a necesidade de continuidade ou non de cada unha das medidas.

Levarase a cabo mediante avaliacións intermedias de carácter anual e ao concluír a súa vixencia, realizarase unha avaliación global final. Esta avaliación reflectirá:

- 1** Grao de cumprimento de obxectivos. Analizaranse os resultados obtidos en función dos indicadores e medidores establecidos para cada medida, aos que se poderán engadir, se é o caso, outros de carácter cuantitativo e cualitativo que considere a Comisión de Igualdade.
- 2** Impacto no territorio. Analizarase o nivel de participación e compromiso dos colectivos destinatarios do III PIOMH, o seu grao de aceptación, participación, o cambio de actitudes producido, etc.
- 3** Desenvolvemento metodolóxico. Analizaranse as dificultades que se puideron presentar e as solucións expostas.
- 4** Propostas de futuro. Recolleranse aquelas propostas de axuste e/ou mellora baseándose no resultado obtido na análise dos puntos anteriores.

A avaliación poderá ser efectuada pola **Comisión de Igualdade** e apoiarase nos informes, actas de reunións e outro tipo de documentación elaborada durante o seguimento do III PIOMH ou poderá levarse a cabo unha avaliación externa tras a finalización do período de execución.

COMISIÓN DE IGUALDADE

Con motivo da aprobación do II Plan de Igualdade de Oportunidades entre mulleres e homes, o 19 de marzo de 2014 constituíuse a Comisión de Igualdade do Concello de Monforte. Para a implementación e desenvolvemento deste III PIOMH, a Comisión de Igualdade continuará a ser o referente para a integración da igualdade no concello ao longo do período de vixencia deste III Plan.

DEFINICIÓN:

Estrutura estable de coordinación, formada por unha representación do persoal municipal das distintas Áreas Municipais implicadas na implementación do III PIOMH.

OBXECTIVOS:

- **Garantir a viabilidade técnica**, ofrecendo o soporte técnico e o asesoramento necesario que propicie o cumprimento dos obxectivos do III PIOMH en cada unha das súas áreas de actuación.
- **Garantir a coherencia na planificación**, deseñando a programación anual e realizando o seguimento das intervencións para que sexan coherentes coas medidas nas que se enmarcan.
- **Garantir o compromiso técnico**, promovendo a participación do persoal municipal.
- **Garantir os resultados**, valorando o logro dos obxectivos estratéxicos (xerais) establecidos no III PIOMH, así como dos obxectivos operativos (específicos) e das medidas, a partir das planificacións temporais que se realicen e do global dos resultados acadados.

FUNCIÓNS

As funcións da Comisión de Igualdade son:

1. Impulsar o III Plan de Igualdade de Oportunidades entre Mulleres e Homes 2018-2023.
2. Planificar e implementar as medias contempladas no III PIOMH.
3. Realizar as achegas técnicas necesarias para adecuar as actuacións municipais ao principio de igualdade de oportunidades entre mulleres e homes.
4. Programar e realizar o seguimento e a avaliación das actuacións nas súas respectivas áreas municipais.
5. Atender e canalizar consultas, así como reclamacións remitidas respecto do III PIOMH.
6. Calquera outra función que lle sexa encomendada.

COMPOSICIÓN

A Comisión de Igualdade do III PIOMH está formada por persoal municipal en representación das diferentes Áreas Municipais.

A presidencia da Comisión corresponde á Concelleira de Igualdade.

As funcións de secretaría as desempeña o persoal municipal do Centro de Información á Muller dependente da Concellaría de Igualdade.

En caso de vacante, ausencia ou enfermidade, as persoas titulares da Comisión de Igualdade nomearán outras persoas suplentes.

METODOLOXÍA DE TRABALLO

A Comisión de Igualdade elaborará un plan de traballo para o desenvolvemento do III PIOMH, no que se concreten:

- ⇒ Asignación de responsabilidades respecto ao desenvolvemento de cada medida á persoa e ou grupos de traballo que deben asumir a responsabilidade principal e persoas ou grupos de traballo que deben colaborar no seu desenvolvemento.
- ⇒ Calendarización das actividades (incluídas as de seguimento e avaliación) indicando con claridade a data de inicio e a de finalización, así como os feitos intermedios, se procede.
- ⇒ Recursos que se destinan á execución de cada acción.

A Comisión de Igualdade deberá establecer, como mínimo, unha sesión de traballo durante cada ano de vixencia do III PIOMH. Poderanse establecer reunións extraordinarias cando as persoas integrantes da mesma o consideren necesario, a través dunha convocatoria realizada desde o Centro de Información á Muller.

Así mesmo, poderán crearse grupos de traballo interáreas, cando se estime convinte para o correcto desenvolvemento das actuacións transversais aprobadas no III PIOMH. Estes grupos terán a composición e funcionamento que determinen as persoas responsables das diferentes áreas municipais co obxecto de tratar cuestións de maneira máis específica.

Así mesmo establecerase un protocolo de información e coordinación a través dos recursos informáticos que se estimen oportunos para realizar as tarefas necesarias previas ás reunións establecidas no calendario de traballo anual.

Os acordos adoptados no seo desta Comisión de Igualdade realizaranse mediante consenso das áreas responsables e implicadas no desenvolvemento de cada unha das actuacións.

PROPOSTA DE FICHA DE RECOLLIDA DE INFORMACIÓN

FICHA DE RECOLLIDA DE DATOS DAS MEDIDAS POSTAS EN MARCHA NO III PIOMH

ÁREA ESTRATÉXICA DE INTERVENCIÓN:

- | | |
|--|--|
| <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> ÁREA ESTRATÉXICA 1.
PROMOCIÓN DA IGUALDADE NO CONCELLO COMO ORGANIZACIÓN: <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> ÁMBITO INTERNO 1.
De participación e toma de decisións. <input type="checkbox"/> ÁMBITO INTERNO 2.
De Recursos Humanos. <input type="checkbox"/> ÁMBITO INTERNO 3.
De comunicación interna e externa. <input type="checkbox"/> ÁMBITO INTERNO 4.
De conciliación da vida persoal, profesional e familiar e corresponsabilidade. <input type="checkbox"/> ÁMBITO INTERNO 5.
De prevención e detección do acoso sexual e do acoso por razón de sexo. <input type="checkbox"/> ÁMBITO INTERNO 6.
De acceso a bens, servizos e subministros de contratación do sector público. <input type="checkbox"/> ÁREA ESTRATÉXICA 2.
COOPERACIÓN E COORDINACIÓN INTERINSTITUCIONAL <input type="checkbox"/> ÁREA ESTRATÉXICA 3.
PREVENCIÓN E TRATAMENTO DAS VIOLENCIAS DE XÉNERO | <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> ÁREA ESTRATÉXICA 4.
PROMOCIÓN DA IGUALDADE NA PARTICIPACIÓN SOCIAL E O LIDERADO <input type="checkbox"/> ÁREA ESTRATÉXICA 5.
PROMOCIÓN DA IGUALDADE DENDE A EDUCACIÓN <input type="checkbox"/> ÁREA ESTRATÉXICA 6.
PROMOCIÓN DA IGUALDADE DENDE A CONCILIACION E A CORRESPONSABILIDADE <input type="checkbox"/> ÁREA ESTRATÉXICA 7.
PROMOCIÓN DA IGUALDADE DENDE A FORMACION E O EMPREGO <input type="checkbox"/> ÁREA ESTRATÉXICA 8.
PROMOCIÓN DA IGUALDADE DENDE O BENESTAR E A SAÚDE <input type="checkbox"/> ÁREA ESTRATÉXICA 9.
PROMOCIÓN DA IGUALDADE DENDE A CULTURA, O DEPORTE E O LECER <input type="checkbox"/> ÁREA ESTRATÉXICA 10.
PROMOCIÓN DA IGUALDADE DENDE O MEDIO AMBIENTE, SERVIZOS E URBANISMO |
|--|--|

DENOMINACIÓN E BREVE DESCRICIÓN DA ACTUACIÓN:

DATAS DE EXECUCIÓN: Inicio: ___/___/___ Fin: ___/___/___

LUGAR DE EXECUCIÓN: _____

RESPONSABLE DA ACTUACIÓN:

Área Municipal: _____ Empresa Externa: _____

Nº DE PERSOAS PARTICIPANTES:

MULLERES/MOZAS/NENAS: _____ HOMES/MOZOS/NENOS: _____ TOTAL: _____

ORZAMENTO: _____

COMENTARIOS:

INDICADORES E MEDIDORES AVALIATIVOS

A continuación expónse, con carácter non exhaustivo, unha proposta de indicadores e medidores de xénero, entendidos como instrumentos que permitirán contabilizar e realizar as medicións oportunas das medidas deseñadas para o III Plan de Igualdade de Oportunidade entre Mulleres e Homes do Concello de Monforte.

ÁREA ESTRATÉXICA 1:

AE1

PROMOCIÓN DA IGUALDADE NO CONCELLO COMO ORGANIZACIÓN

Ámbito Interno 1 DE PARTICIPACIÓN E TOMA DE DECISIÓNS

MEDIDAS	INDICADORES/MEDIDORES
<p>1.1.1.1. Recomendación en todos os regulamentos internos de funcionamento municipais, da obriga de respectar o principio de presenza ou composición equilibrada de mulleres e de homes en todos os órganos, comisións, consellos, tribunais, etc. con capacidade decisoria.</p>	<ul style="list-style-type: none"> Nº e tipo de criterios na constitución de órganos, comisións, consellos, tribunais, etc. que garantan a paridade. Nº de órganos, comisións, consellos, tribunais, etc. con constitución paritaria e incidencia de casos representativos.
<p>1.1.2.1. Difusión da oferta pública de emprego municipal con linguaxe non sexista.</p>	<ul style="list-style-type: none"> % de convocatorias realizadas nas que se empregou linguaxe non sexista sobre o total das publicadas. Distribución por sexo das solicitudes en cada convocatoria. Resultados dos procesos de selección de persoal de novo ingreso por sexo.
<p>1.1.2.2. Aplicación de medidas de acción positiva tanto nos procesos de promoción interna, así como nos concursos de provisión de postos de traballo, isto é, establecerase como elemento decisivo, nos supostos de empates entre persoas candidatas, a existencia de infrarrepresentación no grupo profesional de que se trate.</p>	<ul style="list-style-type: none"> Nº de persoas que se beneficiaron da aplicación de accións positivas por sexo. Nº e tipo de procesos nos que se aplicaron accións positivas. % de procesos selectivos, de promoción interna e de provisión de postos nos que se aplicou algunha acción positiva. Resultados dos procesos de selección, de promoción interna, de provisión de postos mediante concurso por sexo. Nº de comisións de servizo, adscricións e habilitacións provisionais por sexo.

Ámbito Interno 2 DE RECURSOS HUMANOS

MEDIDAS	INDICADORES/MEDIDORES
<p>1.2.1.1. Mantemento e actualización do organigrama de cargos e postos por área e servizo do concello, desagregando os datos por sexos, rexistrándoo por anualidades e extraendo as porcentaxes de participación.</p>	<ul style="list-style-type: none"> Nº de revisións e actualizacións realizadas. % de participación anual.
<p>1.2.2.1. Desenvolvemento dunha acción formativa monográfica anual obrigatoria en materia de xénero (formación e sensibilización sobre igualdade de oportunidades entre mulleres e homes, prevención das violencias de xénero, aplicación da normativa vixente en materia de igualdade, estratexias para a integración e o desenvolvemento do enfoque integrado de xénero na planificación de políticas públicas, linguaxe inclusivo, orzamentos sensibles ao xénero, etc.) dirixida a persoal municipal, político e ás empresas e entidades colaboradoras co concello.</p>	<ul style="list-style-type: none"> % de accións formativas e con inclusión transversal de valores non sexistas. Nº de persoas por sexo e perfil profesional participantes en cada formación.
<p>1.2.2.2. Difusión de todas as oportunidades de capacitación e formación en diversos niveis e especialidades en materia de igualdade efectiva de mulleres e homes (formación on line ou presencial) que existen a nivel estatal, autonómico, a través dos diferentes organismos e entidades.</p>	<ul style="list-style-type: none"> Nº de convocatorias difundidas. Nº de persoas por sexo e perfil profesional participantes en cada formación.

Ámbito Interno 3 DE COMUNICACIÓN INTERNA E EXTERNA

MEDIDAS	INDICADORES/MEDIDORES
<p>1.3.1.1. Incorporación da linguaxe inclusiva en todos os documentos administrativos do Concello de Monforte.</p>	<ul style="list-style-type: none"> Nº de documentos e publicacións cuxo linguaxe foi revisado. % de materiais formativos rectificados con linguaxe e imaxes non sexistas.
<p>1.3.1.2. Incorporación da linguaxe inclusiva, tanto visual como escrita, na páxina web e nas redes sociais oficiais do Concello de Monforte.</p>	<ul style="list-style-type: none"> Nº de seccións, documentos e publicacións cuxo linguaxe foi revisado. % de contidos rectificados con linguaxe e imaxes non sexistas.
<p>1.3.1.3. Elaboración e aprobación dun Regulamento municipal para o uso non sexista da linguaxe.</p>	<ul style="list-style-type: none"> Nº de manuais distribuídos en formato papel. Nº de descargas en formato electrónico.

Ámbito Interno 4 DE CONCILIACIÓN DA VIDA PERSOAL, PROFESIONAL E FAMILIAR E CORRESPONSABILIDADE

MEDIDAS	INDICADORES/MEDIDORES
<p>1.4.1.1. Consolidación da circular informativa anual de difusión das medidas e mecanismos de que dispón o persoal do Concello para conciliar as súas vidas persoal, laboral e familiar, fomentando unha cultura da corresponsabilidade na asunción de responsabilidades familiares, promovendo a súa utilización por parte do persoal masculino.</p>	<ul style="list-style-type: none"> Nº circulares elaboradas. Nº de circulares enviadas. Nº de persoas por sexo que recibiron información sobre ditas medidas. Nº de persoas por sexo que demandaron información sobre as medidas de conciliación.
<p>1.4.2.1. Establecemento dun sistema regular e formal de recollida de información sobre as necesidades de conciliación do persoal municipal.</p>	<ul style="list-style-type: none"> Tipo de procedemento elaborado para a recollida de información. Nº de persoas, por sexo e por área municipal que solicitaron % sobre o total do persoal Incidencias das responsabilidades familiares do persoal.
<p>1.4.3.1. Establecemento de preferencia para elixir quenda e vacacións quen, por razóns de garda legal, teña ao coidado directo algún menor de catorce anos, persoa maior que requira especial dedicación ou persoa dependente que non desempeñe actividade retribuída.</p>	<ul style="list-style-type: none"> Nº de persoas, por sexo e por área municipal que se beneficiaron da medida para a conciliación.
<p>1.4.3.2. Sempre que o servizo o permita, autorizarase que pais ou nais con fillos e fillas menores de catorce anos poidan solicitar as súas vacacións regulamentarias nos meses coincidentes coas escolares.</p>	<ul style="list-style-type: none"> Nº de persoas, por sexo e por área municipal que se beneficiaron da medida para a conciliación.
<p>1.4.3.3. Promoverase facilitar e flexibilizar, na medida do posible, dende o departamento de persoal a adopción de medidas de conciliación do persoal do concello sempre que non dificulte o correcto desenvolvemento dos obxectivos e actuacións propias de cada departamento (redución de xornadas, xornadas flexibles, excedencias, permisos, licenzas retribuídas e sen retribución, vacacións, días de compensación, etc.)</p>	<ul style="list-style-type: none"> Nº de persoas, por sexo, medida e por área municipal que se beneficiaron da medida para a conciliación.

Ámbito Interno 5 DE PREVENCIÓN E DETECCIÓN DO ACOSO SEXUAL E DO ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

MEDIDAS

1.5.1.1.Elaboración dun Protocolo para a Prevención do Acoso Sexual e do Acoso por Razón de Sexo.

- Elaboración do protocolo de prevención do acoso sexual e ao acoso por razón de sexo.
- N° de persoas por sexo e por área municipal que demandaron información sobre o protocolo.
- N° de persoas por sexo que recibiron información sobre o protocolo.
- Canles de difusión do protocolo utilizadas.
- N° de exemplares do protocolo editados.
- N° de denuncias ou feitos discriminatorios.

1.5.1.2.Desenvolvemento de accións informativas e de sensibilización para a prevención do acoso sexual e do acoso por razón de sexo (informar sobre o protocolo), trasladando información sobre como previr, detectar e autodetectar tales situacións.

- N° de persoas que recibiron información para a prevención do acoso sexual e ao acoso por razón de xénero.
- Tipo de accións realizadas.

Ámbito Interno 6 ACCESO A BENS, SERVIZOS E SUBMINISTROS DE CONTRATACIÓN DO SECTOR PÚBLICO

MEDIDAS

1.6.1.1.Recomendación nas xestións da contratación administrativa que inclúa nos criterios de baremación a igualdade como un elemento de calidade: a esixencia e/ou valoración dunha linguaxe e imaxes non sexistas, a identificación de medidas de igualdade, a formación en xénero do persoal, etc.

- N° e tipo de criterios con perspectiva de igualdade en bases de contratacións.

1.6.1.2.Esixencia ás empresas adxudicatarias de máis de 250 traballadoras e traballadores, da obriga de ter un Plan de Igualdade en vigor (Lei Orgánica 3/2007, do 22 de marzo, para a igualdade efectiva de mulleres e homes, artigo 45).

- N° de requirimentos a empresas.
- N° de empresas adxudicatarias con Plan de Igualdade en vigor.

ÁREA ESTRATÉXICA 2:

AE2

COOPERACIÓN E COORDINACIÓN INTERINSTITUCIONAL

	MEDIDAS	INDICADORES/MEDIDORES
001	<p>2.1.1. Presentación pública do III Plan de Igualdade de Oportunidades entre Mulleres e Homes do Concello de Monforte.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Tipo e áreas de difusión: roldas de prensa, xornais, televisión e radio.
	<p>2.1.2. Difusión do III PIOMH entre toda a cidadanía de Monforte, axentes socioeconómicos e persoal municipal e político.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Inclusión na web do III PIOMH. • Estatísticas de acceso ao espazo web. • Nº de presentacións grupais do III PIOMH. • Nº de persoas participantes desagregadas por sexo.
002	<p>2.2.1. Consolidación da Comisión de Igualdade, de carácter interdepartamental, que ten a finalidade de impulsar, planificar e implementar as accións recollidas neste III PIOMH así como de facer o seu seguimento e avaliación, debendo elevar informes ao respecto.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Nº de persoas e/ou grupos de traballo responsables desagregados por sexo. • Nº de actuacións desenvolvidas. • Nº de reunións desenvolvidas pola Comisión de Igualdade. • Nº de Informes de Seguimento presentados. • Nº de fichas de actividade.
003	<p>2.3.1. Consolidación da labor do CIM como órgano coimpulsor e convocante para a posta en marcha de iniciativas e accións contempladas no III PIOMH.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Nº e tipo de consultas realizadas. • Área municipais que realizaron consultas. • Nº de convocatorias de impulso, seguimento, coordinación realizadas para o III PIOMH
004	<p>2.4.1. Incorporación da perspectiva de xénero na elaboración dos orzamentos municipais.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • % do orzamento municipal dedicado ao desenvolvemento de programas que fomenten a igualdade de xénero e/ou a prevención e/ou tratamento das violencias de xénero. • % de orzamento que cada área municipal dedica ao desenvolvemento de programas que fomenten a igualdade de xénero e/ou a prevención e/ou tratamento das violencias de xénero.
	<p>2.4.2. Dotación á Comisión de Igualdade dunha partida específica destinada ao desenvolvemento e execución do III PIOMH.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Cantidade anual asinada á Comisión de igualdade.
	<p>2.4.3. Incorporación da variable sexo nos sistemas de recollida de información na totalidade das Áreas, Departamentos e Servizos municipais.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • % e nº de estatísticas, enquisas e estudos onde se inclúa o variable sexo.
	<p>2.4.4. Inclusión nas bases reguladoras de subvencións municipais criterios de xénero tanto nos requisitos de acceso, como nos criterios de valoración ou na xustificación das mesmas, coa finalidade de incluír a igualdade entre mulleres e homes como principio transversal.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Nº e tipo de cláusulas de igualdade en servizos e programas subvencionados nas bases reguladoras de subvencións municipais.
	<p>2.4.5. Establecemento dun apartado denominado "medidas que fomenten a igualdade" en todas as memorias anuais ou trimestrais no que se recollan as actividades ou compromisos recollidos no III PIOMH, para todas as áreas, departamentos e servizos municipais.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Nº de memorias con "medidas que fomenten a igualdade" realizadas. • Áreas, departamentos e servizos municipais que elaboran memorias con "medidas que fomenten a igualdade".
005	<p>2.5.1. Creación do Consello Municipal da Muller e elaboración e difusión dun documento de consenso que recolla a súa definición e ámbitos de actuación, obxectivos, funcións, principios reitores, comisión e órganos e funcionamento.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Creación do Consello Municipal da Muller. • Nº de reunións efectuadas. • Nº de documentos difundidos. • Nº de persoas por sexo que recibiron información sobre o Consello Municipal da Muller. • Nº de entidades convocadas. • Nº de entidades participantes.

ÁREA ESTRATÉXICA 3:

AE3 PREVENCIÓN E TRATAMENTO DAS VIOLENCIAS DE XÉNERO		
MEDIDAS	INDICADORES/MEDIDORES	
001	<p>3.1.1.Dotación de máis recursos ao CIM para dar continuidade á súa labor na prestación dos seus servizos de información, asesoramento e atención psicolóxica, xurídica e social en situacións de violencia de xénero, garantindo unha intervención rápida nos casos de malos tratos e previndo as múltiples discriminacións.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Nº de xornadas laborais ampliadas do persoal do CIM. • Nº de persoas contratadas para o CIM. • Nº de horas de traballo de colaboracións externas realizadas para o CIM.
	<p>3.1.2.Continuidade das medidas positivas de priorizar o acceso a diferentes servizos municipais a mulleres vítimas de violencia de xénero, así como a seus fillos e fillas e/ou maiores dependentes; e a súa inserción sociolaboral.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Nº de mulleres vítimas de violencia que solicitan. • Nº e tipoloxía de accións. • Nº de mulleres beneficiarias.
	<p>3.1.3.Consolidación de acordos con entidades públicas ou privadas que poidan colaborar ou xa estean a colaborar na prevención e erradicación da violencia de xénero así como na recuperación destas mulleres.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Nº e tipoloxía de accións. • Nº de mulleres beneficiarias.
	<p>3.1.4.Continuidade do labor do CIM na detección e información ás mulleres vítimas sobre recursos, servizos e programas específicos de atención coordinadamente co resto dos organismos e institucións implicadas.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Nº de denuncias e ordes de protección solicitadas. • Nº de mulleres vítimas de violencia que solicitan servizos. • Nº e tipoloxía de accións. • Nº de queixas recibidas. • Nº de mulleres beneficiarias.
	<p>3.1.5.Consolidación da Mesa Local de Violencia de Xénero como órgano de coordinación estable que garanta, fomenta e desenvolva tanto accións preventivas, como unha atención de calidade para as mulleres vítimas de violencia de xénero.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Nº de reunións mantidas. • Nº de casos de violencia atendidos. • Nº e tipoloxía de accións desenvolvidas. • Nº de estudos realizados. • Nº e tipoloxía de accións de formación. • Nº de melloras introducidas. • Nº de queixas recibidas.
	<p>3.1.6.Difusión na web municipal de información sobre os recursos existentes para mulleres vítimas de violencia de xénero.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Inclusión na web. • Estatísticas de acceso ao espazo web.
	<p>3.1.7.Elaboración dun protocolo ou itinerario de actuación institucional sobre adopción de medidas de prevención e tratamento ás mulleres vítimas de trata con fins de explotación sexual.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Elaboración do protocolo. • Nº de persoas por sexo que demandaron información sobre o protocolo. • Nº de persoas por sexo que recibiron información sobre o protocolo. • Canles de difusión do protocolo utilizadas. • Nº de denuncias.
<p>3.1.8.Reserva dunha partida económica para cubrir necesidades ou dereitos básicos das mulleres que están a ser vulneradas por mor da violencia de xénero.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Reserva de partida económica. • Cantidade económica anual. 	
002	<p>3.2.1.Realización de actividades de información e sensibilización dirixidas á cidadanía sobre as causas e efectos das violencias de xénero, tendo en conta todas as manifestacións que adopta a violencia de xénero.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Nº e tipo de actividades realizadas. • Nº de persoas participantes desagregadas por sexo.
	<p>3.2.2.Elaboración e difusión dunha campaña a nivel municipal de sensibilización sobre os micromachismos e a chamada violencia de baixa intensidade contra as mulleres.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Nº e incidencia da campaña. • Nº e tipo de actividades realizadas. • Nº de accións de denuncia pública. • Nº de persoas participantes desagregadas por sexo.

	MEDIDAS	INDICADORES/MEDIDORES
002	<p>3.2.3. Conmemoración do 25 de novembro, Día Internacional para a eliminación da Violencia de Xénero, incluíndo actividades de sensibilización para a loita contra calquera tipo de violencia cara as mulleres.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Nº e tipo de actividades realizadas. • Nº de accións de denuncia pública. • Nº de persoas participantes desagregadas por sexo.
	<p>3.2.4. Realización de actividades que incentiven a visibilización de condutas violentas e non igualitarias entre mulleres e homes tanto nas relacións sociais como de parella, facendo especial incidencia na identificación das múltiples formas de micromachismos, violencias cotiás e novas formas de violencia que sofren as mulleres.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Nº e tipo de actividades realizadas. • Nº de accións de denuncia pública. • Nº de persoas participantes desagregadas por sexo. • Nº de mulleres participantes.
	<p>3.2.5. Continuación coa realización en todos os ámbitos de actuación, especialmente nos diferentes niveis de ensino, de estratexias dirixidas á prevención da violencia de xénero que incidan na eliminación de condutas violentas e sexistas e fomenten valores igualitarios e non discriminatorios, incidindo nas violencias dixitais e sexuais.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Nº de centros educativos participantes. • Nº e tipo de actividades realizadas. • Nº de persoas participantes desagregadas por sexo.
	<p>3.2.6. Colaboración con outras entidades e Administracións públicas (Secretaría Xeral da Igualdade, Instituto de la Mujer, FEMP, etc.) nas accións que promovan dirixidas á eliminación das violencias de xénero.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Nº e incidencia das campañas de sensibilización. • Nº e tipo de actividades realizadas. • Nº de accións de denuncia pública. • Nº de persoas participantes desagregadas por sexo.
	<p>3.2.7. Implemento dun programa de sensibilización e prevención das agresións sexuais nos espazos festivos en colaboración con entidades e axentes sociais.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Nº e incidencia do programa de sensibilización. • Nº e tipo de actividades realizadas. • Nº de accións de denuncia pública. • Nº de persoas participantes desagregadas por sexo.
	<p>3.2.8. Incorporación da seguridade nas mulleres na planificación urbanística, na mobilidade e no mantemento do municipio.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Nº e tipo de actividades realizadas.
	<p>3.2.9. Realización de campañas informativas e de sensibilización sobre mulleres prostituídas e mulleres vítimas de trata con fins de explotación sexual.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Nº e incidencia das campañas de sensibilización. • Nº de accións de denuncia pública. • Nº de persoas participantes desagregadas por sexo.
	<p>3.2.10. Desenvolvemento dun curso de autodefensa feminista co que dotar a mulleres e mozas de recursos e ferramentas para identificar e responder a unha agresión, con perspectiva de xénero.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Nº de cursos realizados. • Nº de mulleres/mozas participantes.

ÁREA ESTRATÉXICA 4:

AE4 PROMOCIÓN DA IGUALDADE NA PARTICIPACIÓN SOCIAL E O LIDERADO		
MEDIDAS	INDICADORES/MEDIDORES	
001	<p>4.1.1. Realización de actividades que propicien o empoderamento e a autonomía das mulleres, dotándoas de ferramentas para a negociación, o desenvolvemento de habilidades sociais e o liderado social.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Nº e tipo de actividades realizadas. • Nº de mulleres participantes.
	<p>4.1.2. Difusión e visibilización da participación e contribución das mulleres monfortinas no desenvolvemento local, tanto dende os oficios tradicionais que realizan as mulleres da zona como as súas achegas ao mundo da gastronomía, cultura, ciencia, educación, etc.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Nº e tipo de iniciativas realizadas. • Nº de persoas participantes desagregadas por sexo.
	<p>4.1.3. Realización de actividades que aporten unha imaxe positiva, global e diversa de mulleres, facendo visible a súa contribución aos diversos ámbitos e ao desenvolvemento social.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Nº e tipo de actividades realizadas. • Nº de persoas participantes desagregadas por sexo.
	<p>4.1.4. Conmemoración, difusión e promoción de actividades o 15 de outubro, Día Internacional das Mulleres Rurais.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Nº e tipo de actividades realizadas. • Nº de persoas participantes desagregadas por sexo.
002	<p>4.2.1. Realización de formación específica en liderado dirixida a mulleres para fomentar a súa presenza nos órganos de decisión e responsabilidade.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Nº e tipo de formacións realizadas. • Nº de mulleres participantes.
	<p>4.2.2. Promover a presenza de mulleres nos órganos de decisión das diferentes entidades, organismos e estruturas de participación cidadá que configuran a sociedade civil.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Nº e tipo de actividades realizadas. • Nº de persoas participantes desagregadas por sexo.
003	<p>4.3.1. Desenvolvemento de iniciativas cara facilitar a nenas, mozas e mulleres a aprendizaxe e adestramento en habilidades e actitudes sobre liderado, empoderamento persoal, autoafirmación, asertividades, traballo en equipo, etc.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Nº e tipo de iniciativas realizadas. • Nº de mulleres participantes.
	<p>4.3.2. Mantemento do apoio técnico e asesoría ás asociacións de mulleres do municipio que o soliciten coa finalidade de mellorar a súa organización, xestión e administración, así como asesoralas na elaboración, execución e xustificación de actividades.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Nº de asociacións de mulleres solicitantes. • Nº e tipo de consultas de asociacións atendidas.
	<p>4.3.3. Organización de actividades que fomenten a participación das mulleres nas representacións políticas, sindicais e empresariais.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Nº e tipo de actividades realizadas. • Nº de persoas participantes desagregadas por sexo.

ÁREA ESTRATÉXICA 5:

AE5

PROMOCIÓN DA IGUALDADE DENDE A EDUCACIÓN

	MEDIDAS	INDICADORES/MEDIDORES
001	<p>5.1.1.Continuación da realización de accións de sensibilización sobre xénero e igualdade de oportunidades dirixidas ao alumnado de todas as etapas educativas, ao profesorado, persoal non docente, e familias.</p>	<ul style="list-style-type: none"> Nº de centros educativos participantes. Nº de ANPAs participantes. Nº e tipo de actividades realizadas. Nº de persoas participantes desagregadas por sexo.
	<p>5.1.2.Reforzo e ampliación en colaboración cos centros de ensino o Programa Educativo en Igualdade.</p>	<ul style="list-style-type: none"> Nº de centros educativos participantes. Nº e tipo de actividades realizadas. Nº de persoas participantes desagregadas por sexo.
	<p>5.1.3.Desenvolvemento de accións dirixidas a fomentar a corresponsabilidade nas tarefas domésticas e de coidado dirixidas ao alumnado de Educación Primaria e Educación Secundaria.</p>	<ul style="list-style-type: none"> Nº de centros educativos participantes. Nº e tipo de actividades realizadas. Nº de persoas participantes desagregadas por sexo.
	<p>5.1.4.Desenvolvemento de accións de sensibilización dirixidas ao alumnado de Educación Secundaria e Bacharelato sobre diversidade sexuais, educación sexual responsable, diversidade cultural, diversidade funcional, etc.</p>	<ul style="list-style-type: none"> Nº de centros educativos participantes. Nº e tipo de actividades realizadas. Nº de persoas participantes desagregadas por sexo.
	<p>5.1.5.Continuación do fomento da creación nos centros educativos de fondos de materiais coeducativos e materiais de apoio á introdución da perspectiva coeducativa nas distintas materias.</p>	<ul style="list-style-type: none"> Nº de centros educativos participantes. Nº e tipo de actividades realizadas. Nº de persoas participantes desagregadas por sexo.
	<p>5.1.6.Divulgación nos centros educativos de boas prácticas e orientacións para deseñar e desenvolver os proxectos de orientación dende unha perspectiva coeducativa</p>	<ul style="list-style-type: none"> Nº de centros educativos participantes. Nº e tipo de actividades realizadas. Nº de persoas participantes desagregadas por sexo.
	<p>5.1.7.Creación e dinamización dun grupo estable de traballo sobre coeducación coa participación de persoal dos centros de ensino en diferentes niveis e persoal técnico experto na materia, co obxecto de realizar unha aproximación diagnóstica á realidade da coeducación na cidade e o deseño de estratexias e actuacións concretas cara melloralas.</p>	<ul style="list-style-type: none"> Creación do grupo. Nº de centros educativos participantes. Nº de reunións. Nº de persoas participantes desagregadas por sexo. Nº e tipoloxía de actividades desenvolvidas.
	<p>5.1.8.Visibilización das diferentes orientacións sexuais garantindo os seus dereitos.</p>	<ul style="list-style-type: none"> Nº e incidencia das campañas de sensibilización. Nº e tipo de actividades realizadas. Nº de accións de denuncia pública. Nº de persoas participantes desagregadas por sexo.
002	<p>5.2.1.Posta en marcha de espazos mixtos de reflexión e debate en diferentes contextos, sobre igualdade, cambio de valores, feminismos, novas masculinidades, segregación profesional, linguaxe inclusiva, corresponsabilidade, etc.</p>	<ul style="list-style-type: none"> Nº e tipo de actividades realizadas. Nº de persoas participantes desagregadas por sexo.
	<p>5.2.2.Posta en marcha de espazos de reflexión dirixidos a mozos e homes adultos para o cuestionamento do modelo tradicional masculino e o desenvolvemento de actitudes e comportamentos máis igualitarios.</p>	<ul style="list-style-type: none"> Nº e tipo de actividades realizadas. Nº de homes participantes.
	<p>5.2.3.Realización de propostas específicas cara á inclusión na programación dos centros educativos de actos conmemorativos do 8 de marzo, Día Internacional da Muller, e 25 novembro, Día Internacional para a Eliminación da Violencia de Xénero.</p>	<ul style="list-style-type: none"> Nº de centros educativos participantes. Nº e tipo de actividades realizadas. Nº de accións de denuncia pública. Nº de persoas participantes desagregadas por sexo.
	<p>5.2.4.Sensibilización e dotación de ferramentas para loitar contra as violencias de xénero a través das tecnoloxías (sexting, ciberacoso sexual, cyberbullying, etc.) dirixida a toda a comunidade educativa.</p>	<ul style="list-style-type: none"> Nº de centros educativos participantes. Nº de ANPAS participantes Nº e tipo de actividades realizadas. Nº de persoas participantes desagregadas por sexo.
	<p>5.2.5.Promoción na UNED da organización dalgunha xornada ou curso de formación en xénero e igualdade.</p>	<ul style="list-style-type: none"> Nº e tipo de actividades realizadas. Nº de persoas participantes desagregadas por sexo.

ÁREA ESTRATÉXICA 6:

AE6 PROMOCIÓN DA IGUALDADE DENDE A CONCILIACIÓN E A CORRESPONSABILIDADE

	MEDIDAS	INDICADORES/MEDIDORES
001	<p>6.1.1.Sensibilización e información sobre a utilización, por parte dos homes, de permisos e licenzas para o coidado de menores e persoas dependentes.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Nº e incidencia das campañas de sensibilización. • Nº e tipo de actividades realizadas. • Nº de homes participantes.
	<p>6.1.2.Difusión entre o empresariado e sindicatos do municipio experiencias de boas prácticas en materia de corresponsabilidade e conciliación levadas a cabo no ámbito laboral.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Nº e tipo de actividades de difusión realizadas.
	<p>6.1.3.Mellora progresiva das instalacións municipais frecuentadas por unidades familiares (deportivas, bibliotecas, centros cívicos e culturais, etc.) que faciliten o acceso aos servizos municipais das persoas con menores a cargo (cambiadores de cueiros nos baños de homes e mulleres, WC adaptados unisex, salas de xogo, aparcamentos de carriños de crianzas, etc.).</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Nº e tipo de actividades realizadas.
	<p>6.1.4.Promoción de actividades e/ou servizos de conciliación alternativas a actividades formativas, culturais, deportivas, etc. dirixidas a persoas adultas con menores a cargo ou intentar realizar ditas actividades durante o horario escolar.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Nº e tipo de actividades realizadas. • Nº de persoas beneficiarias desagregadas por sexo.
002	<p>6.2.1.Desenvolvemento de actividades culturais, educativas, deportivas e de lecer para nenos e nenas fóra do horario escolar e en períodos de vacacións que faciliten a conciliación da vida laboral, familiar e persoal.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Nº e tipo de actividades realizadas. • Nº de menores participantes desagregados por sexo.
	<p>6.2.2.Difusión dos recursos e servizos sociais existentes no municipio así como os que faciliten a conciliación.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Nº e incidencia das campañas de difusión. • Nº de persoas solicitantes de información.
	<p>6.2.3.Desenvolvemento de accións positivas nos procedementos de admisión e subvención para a participación en actividades como campamentos, obradoiros e todo tipo de actividades de lecer co fin de facilitar a participación ás familias monoparentais e/ou con escasos recursos.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Nº e incidencia das accións positivas. • Nº de persoas beneficiarias.
	<p>6.2.4.Mellora e reforzo dos servizos e recursos destinados á atención á infancia e ao coidado de persoas en situación de dependencia.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Nº de recursos e servizos existentes. • Nº de persoas beneficiarias desagregadas por sexo.
003	<p>6.3.1.Información e sensibilización sobre as vantaxes da harmonización dos tempos.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Nº e incidencia das campañas de información e sensibilización.
	<p>6.3.2.Divulgación e difusión do Plan de Programación de Tempos na Cidade coa finalidade de fomentar a harmonización e cambio nos usos dos tempos.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Nº e incidencia das campañas de difusión. • Nº e tipo de actividades de difusión realizadas.
	<p>6.3.3.Consolidación do uso do banco de tempo.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Nº e tipo de actividades realizadas. • Nº de persoas participantes desagregadas por sexo.
	<p>6.3.4.Continuidade do horario de transporte público adaptado ás necesidades das persoas do rural, xestionando a utilización do transporte escolar como servizo regular de viaxeiras e viaxeiros entre as parroquias e o núcleo urbano.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Nº e tipo de actividades realizadas. • Nº de persoas participantes desagregados por sexo.

ÁREA ESTRATÉXICA 7:

AE7 PROMOCIÓN DA IGUALDADE DENDE A FORMACIÓN E O EMPREGO				
MEDIDAS	INDICADORES/MEDIDORES			
001	<p>7.1.1. Realización de cursos de formación en ámbitos adaptados ás demandas actuais das mulleres e ás necesidades do mercado laboral.</p> <p>7.1.2. Fomento, incentivo e apoio á continuidade das iniciativas empresariais promovidas por mulleres a través da oferta de axudas, asesoramento, formación e acompañamento no proceso de definición e consolidación da idea empresarial.</p> <p>7.1.3. Posta en marcha de espazos de reflexión dirixidos a mulleres divulgando experiencias previas exitosas que contribúan a fomentar proxectos empresariais e autoemprego.</p> <p>7.1.4. Desenvolvemento de programas de fomento do autoemprego nas mulleres.</p>	<ul style="list-style-type: none"> Nº e tipo de cursos de formación. Nº de mulleres participantes. Nº e tipo de actividades realizadas. Nº de mulleres beneficiarias. Nº e tipo de actividades realizadas. Nº de mulleres participantes. Nº e tipo de actividades realizadas. Nº de mulleres participantes. 		
	002	<p>7.2.1. Incremento a través da formación e a orientación personalizada das posibilidades de acceso ao mercado laboral das mulleres tendo en conta as situacións e necesidades específicas de cada colectivo.</p> <p>7.2.2. Favorecemento do acceso das mulleres á formación regrada, informando sobre as vías de acceso, oferta formativa, probas, centros educativos e outras co obxecto de mellorar as posibilidades de incorporación ao mercado laboral e/ou á promoción da carreira profesional.</p> <p>7.2.3. Información sobre o procedemento de Avaliación e Acreditación das Competencias Profesionais adquiridas a través da experiencia laboral ou das vías non formais de formación, revalorizando sectores produtivos, moitos deles vinculados historicamente ás mulleres.</p> <p>7.2.4. Desenvolvemento de programas como obradoiros de emprego, escolas taller, etc. que permitan ás mulleres adquirir capacitación e práctica naqueles sectores nos que se encontran subrepresentadas e nos sectores emerxentes de emprego.</p> <p>7.2.5. Adecuación dos horarios dos programas de formación para o emprego coa conciliación da vida familiar.</p> <p>7.2.6. Realización dunha campaña de sensibilización sobre a discriminación salarial.</p> <p>7.2.7. Realización dunha xornada sobre Corresponsabilidade Social Corporativa coas empresas do municipio.</p>	<ul style="list-style-type: none"> Nº e tipo de actividades realizadas. Nº de mulleres beneficiarias. Nº e tipo de actividades realizadas. Nº de mulleres participantes. Nº e tipo de actividades realizadas. Nº de mulleres participantes. Nº e tipo de actividades realizadas. Nº de persoas participantes desagregadas por sexo. Nº e incidencia das campañas de sensibilización. Nº e tipo de actividades realizadas. Nº de accións de denuncia pública. Nº e tipo de actividades realizadas. Nº de empresas participantes. Nº de persoas participantes desagregadas por sexo. 	
		003	<p>7.3.1. Desenvolvemento de accións de sensibilización dirixidas ao alumnado de Educación Secundaria e Bacharelato sobre o acceso das mulleres ás novas ocupacións, que eliminen prexuízos de xénero e favorezan a diversificación profesional.</p> <p>7.3.2. Sensibilización do empresariado coas finalidades de eliminar os estereotipos de xénero sobre as capacidades laborais de mulleres e homes e contribuír á redución da segregación laboral.</p> <p>7.3.3. Continuación das actividades de alfabetización dixital para mulleres e formación en novas TICs que rompa coa fenda dixital e o illamento da muller rural e fomite a participación social e económica.</p>	<ul style="list-style-type: none"> Nº e tipo de actividades realizadas. Nº de persoas participantes desagregadas por sexo. Nº e tipo de actividades realizadas. Nº de empresas participantes. Nº e tipo de actividades realizadas. Nº de mulleres participantes.

	MEDIDAS	INDICADORES/MEDIDORES
004	7.4.1. Adecuación de programas de formación para o emprego e emprendemento adaptado ás necesidades e oportunidades da muller rural.	<ul style="list-style-type: none"> • Nº e tipo de actividades realizadas. • Nº de mulleres participantes.
	7.4.2. Promoción e consolidación da Feira da Muller Emprendedora como lugar de encontro para coñecer exemplos de actividades que desenvolven as mulleres e que supoñen para elas unha alternativa viable de desenvolvemento profesional.	<ul style="list-style-type: none"> • Nº e tipo de actividades realizadas. • Nº de mulleres emprendedoras participantes. • Nº de persoas participantes desagregadas por sexo.

ÁREA ESTRATÉXICA 8:

AE8		PROMOCIÓN DA IGUALDADE DENDE O BENESTAR E A SAÚDE			
	MEDIDAS	INDICADORES/MEDIDORES			
001	8.1.1. Fomento da educación para a saúde en relación coas distintas etapas da vida e con enfoque de xénero.	• Nº e tipo de actividades realizadas.	• Nº de persoas participantes desagregadas por sexo.		
	8.1.2. Elaboración de programas de información, educación e atención afectivo-sexual, desde unha perspectiva de xénero, dirixidos ás diferentes idades e grupos de poboación (mozos e mozas, poboación adulta e poboación maior).	• Nº e incidencia dos programas.	• Nº e tipo de actividades realizadas.	• Nº de persoas participantes desagregadas por sexo.	
	8.1.3. Realización de obradoiros de corresponsabilidade no fogar, tarefas de coidado de maiores e menores, autocoidado e cociña só para homes (nenos, mozos, adultos, maiores) fomentando o desenvolvemento de novas masculinidades.	• Nº e tipo de actividades realizadas.	• Nº de homes participantes.		
	8.1.4. Consolidación do desenvolvemento das xornadas de prevención na saúde da muller.	• Nº e tipo de actividades realizadas.	• Nº de persoas participantes desagregadas por sexo.		
	8.1.5. Organización de actividades saudables para toda a poboación e principalmente para mulleres maiores (taichi, pilates, ximnasia de mantemento, etc.).	• Nº e tipo de actividades realizadas.	• Nº de persoas participantes desagregadas por sexo.		
	8.1.6. Desenvolvemento de actividades específicas para previr os efectos nocivos dos botellóns e do consumo abusivo de alcohol na saúde, así como das condutas agresivas e sexistas que as poden acompañar, sinaladamente no caso dos mozos.	• Nº e incidencia das campañas de sensibilización.	• Nº e tipo de actividades realizadas.	• Nº de accións de denuncia pública.	• Nº de persoas participantes desagregadas por sexo.
	8.1.7. Realización de actividades de sensibilización en materia de prevención dos trastornos alimenticios, sobre todo entre a mocidade, como consecuencia da crecente presión social sobre o aspecto físico.	• Nº e incidencia das campañas de sensibilización.	• Nº e tipo de actividades realizadas.	• Nº de accións de denuncia pública.	• Nº de persoas participantes desagregadas por sexo.
002	8.2.1. Detección e atención dos casos de múltiple discriminación como poden ser mulleres inmigrantes, con diversidade funcional, en risco de exclusión social, en situación de dependencia, en contextos de prostitución, etc.	• Nº e tipo de actividades realizadas.	• Nº e perfil das mulleres solicitantes.	• Nº e perfil das mulleres atendidas.	
	8.2.2. Continuación dos programas de atención a colectivos de especial vulnerabilidade: mulleres xitanas, mulleres inmigrantes, mulleres con discapacidade, mulleres ex-reclusas, mulleres prostitutas, etc.	• Nº e tipo de actividades realizadas.	• Nº e perfil das mulleres solicitantes.	• Nº e perfil das mulleres atendidas.	
	8.2.3. Continuidade do Servizo de Axuda no Fogar.	• Nº de persoas atendidas polo SAF desagregadas por sexo.			
	8.2.4. Impulso da elaboración dun estudo sobre Muller e Adicións como ferramenta de axuda para mulleres que as sofren e queren mellorar as súas condicións de vida.	• Realización do estudo.	• Nº de áreas e/ou entidades participantes.	• Nº e tipo de actividades realizadas.	
003	8.3.1. Colaboración co movemento asociativo e con entidades sen ánimo de lucro para crear redes de apoio a mulleres en situación de risco de exclusión social e/ou desvantaxe social.	• Nº e tipo de colaboracións realizadas.	• Nº e tipo de actividades realizadas.	• Nº de mulleres beneficiarias.	
	8.3.2. Fomento da creación e do desenvolvemento de redes de apoio ás persoas dependentes procurando a implicación da cidadanía e nomeadamente dos homes.	• Nº e tipo de actividades realizadas.	• Nº de persoas participantes desagregadas por sexo.		

ÁREA ESTRATÉXICA 9:

AE9

PROMOCIÓN DA IGUALDADE DENDE A CULTURA, O DEPORTE E O LECER

MEDIDAS	INDICADORES/MEDIDORES
<p>OO1</p> <p>9.1.1.Inclusión na programación dos servizos culturais e deportivos actividades que xeren interese tanto para homes como para mulleres, mozos e mozas, nenos e nenas de maneira que se cree un ámbito compartido onde introducir a perspectiva de xénero e facer divulgación destas actividades coidando a linguaxe non sexista e evitando estereotipos de xénero.</p> <p>9.1.2.Apoio e desenvolvemento de iniciativas que promovan a práctica deportiva de mulleres e homes en deportes masculinizados e feminizados respectivamente.</p> <p>9.1.3.Mantemento da visibilización das mulleres deportistas locais que destacaran nalgunha disciplina deportiva.</p> <p>9.1.4.Organización de ligas locais femininas.</p>	<ul style="list-style-type: none"> Nº e tipo de actividades realizadas. Nº de persoas participantes desagregadas por sexo. <ul style="list-style-type: none"> Nº e incidencia das campañas de sensibilización. Nº e tipo de actividades realizadas. Nº de persoas participantes desagregadas por sexo. <ul style="list-style-type: none"> Nº e tipoloxía de accións de recoñecemento público e visibilización das mulleres que realizan actividade física e deportiva. Nº de ligas locais femininas desenvoltas. Nº de equipos femininos participantes. Nº de persoas participantes desagregadas por sexo.
<p>OO2</p> <p>9.2.1.Organización de espectáculos e actividades lúdicas e culturais non sexistas que representen a igualdade de xénero como valor incuestionable na sociedade.</p> <p>9.2.2.Promoción da historia e papel das mulleres da comarca do Val de Lemos nas informacións que ofrece o concello en distintos soportes e medios (folletos turísticos, información na páxina web, etc.).</p> <p>9.2.3.Inclusión de valores ou criterios de igualdade (contido, enfoque, linguaxe sexista, etc.) nas bases dos concursos literarios, artísticos, fotográficos, etc.</p> <p>9.2.4.Creación dun espazo de reflexión, xunto coas librerías do municipio, coa finalidade de compartir experiencias, retos e recursos en torno á promoción da igualdade.</p> <p>9.2.5.Programación de actividades deportivas dirixidas á poboación adulta e na mesma franxa horaria actividades deportivas para as súas fillas e fillos conciliando a vida familiar coa práctica deportiva.</p> <p>9.2.6.Estudo das actividades deportivas de nenos e nenas durante o tempo de ocio (os recreos escolares, actividades extraescolares, etc.) cara a organizar mellor os espazos e realizar un seguimento, con perspectiva de xénero, da práctica deportiva.</p> <p>9.2.7.Fomento nas asociacións, clubs e federacións deportivas da realización de listaxes de persoas participantes desagregadas por sexo.</p> <p>9.2.8.Inclusión nas convocatorias de subvencións ás asociacións, clubs e federacións deportivas a obriga, segundo a Lei Orgánica 3/2007 para a igualdade efectiva de mulleres e homes, do fomento da participación equitativa de mulleres e homes (40% - 60%) nas presidencia de consellos e comités deportivos.</p> <p>9.2.9.Promoción da participación das mulleres en certames gastronómicos, concurso de tapas, catas de viño, etc. que se organicen dende o concello ou nos que colaboren co gremio da hostalería.</p> <p>9.2.10.Promoción do rexeitamento dos micromachismos e do acoso sexual nas instalacións públicas, nas festas locais, festivais, concertos, celebracións tumultuosas, no "botellón", etc. sensibilizando contra o acoso e as agresións sexuais cara as mozas e mulleres en xeral.</p>	<ul style="list-style-type: none"> Nº e tipo de actividades e espectáculos realizados. Nº de persoas participantes desagregadas por sexo. <ul style="list-style-type: none"> Nº e tipo de promocións realizadas. Nº de folletos turísticos editados en formato papel. Inclusión no espazo web. Estadísticas de acceso ao espazo web. <ul style="list-style-type: none"> Nº de convocatorias nas que se inclúen os valores ou criterios de igualdade. <ul style="list-style-type: none"> Nº de librerías participantes. Nº e tipo de actividades realizadas. Nº de persoas participantes desagregadas por sexo. <ul style="list-style-type: none"> Nº e tipo de actividades realizadas. Nº de persoas participantes desagregadas por sexo. <ul style="list-style-type: none"> Realización do estudo. Nº de centros educativos participantes. Nº e tipo de actividades realizadas. <ul style="list-style-type: none"> Nº de asociacións participantes. <ul style="list-style-type: none"> Nº de convocatorias nas que se inclúe a cláusula. Nº de asociacións, clubs e federacións deportivas que se presentan. Nº de asociacións, clubs e federacións deportivas que cumpren o requisito. <ul style="list-style-type: none"> Nº e tipo de actividades realizadas. Nº de mulleres participantes. <ul style="list-style-type: none"> Nº e incidencia das campañas de sensibilización. Nº e tipo de actividades realizadas. Nº de accións de denuncia pública. Nº de persoas participantes desagregadas por sexo. Nº de mulleres participantes.

ÁREA ESTRATÉXICA 10:

AE10

PROMOCIÓN DA IGUALDADE DENDE O MEDIO AMBIENTE, SERVIZOS E URBANISMO

	MEDIDAS	INDICADORES/MEDIDORES
001	<p>10.1.1.Reforzo da importancia dunha maior implicación dos homes no coidado e respecto ao medio ambiente (reciclahe nos postos de traballo, medidas preventivas na queima de restos, recollida de defecacións animais, uso de papeleiras urbanas, uso axeitado dos sinais acústicos dos vehículos a motor, promoción dun maior uso do transporte colectivo, etc.) con mensaxes visuais ou escritas dirixidas especificamente a homes de diversas idades e en diversos contextos (no fogar, no traballo, na estrada, na rúa, no campo, nos ámbitos deportivos, etc.).</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Nº e tipoloxía de accións desenvoltas. • Nº de homes participantes.
	<p>10.1.2.Implicación e concienciación dos homes na reciclahe do fogar e na importancia dunha boa administración de enerxía (usos axeitados das caldeiras, luz, auga, etc.).</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Nº e tipoloxía de accións desenvoltas. • Nº de homes participantes.
002	<p>10.2.1.Reimpulso da visibilización, valoración e recoñecemento público das mulleres, nomeadamente das galegas, mediante o incremento do número de nomes de mulleres asignados a espazos e actividades relacionadas co concello: rúas, centros, certames, edificacións públicas, etc.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Nº e tipo de espazos públicos que foron seleccionados como elementos de recoñecemento público ás achegas das mulleres á cultura e historia do municipio.
	<p>10.2.2.Realización dun informe diagnose de Monforte dos puntos con pouca visibilidade, pouca iluminación e non accesibilidade nos edificios públicos para ir mellorando esta situación.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Realización do informe. • Nº de necesidades detectadas.
	<p>10.2.3.Incorporación do enfoque de xénero nos plans urbanísticos, dotacións e infraestruturas públicas.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Nº e tipoloxía de accións desenvoltas.

CALENDARIZACIÓN

A continuación exponse, a calendarización das diferentes medidas do III Plan de Igualdade de Oportunidades entre mulleres e homes do Concello de Monforte. Esta calendarización resume de maneira gráfica o plan de traballo, mostrando os prazos e períodos de desenvolvemento das medidas propostas en cada área estratéxica. Pretende ser unha ferramenta de referencia programática, flexible e adaptable á realidade municipal durante o período de vixencia do III PIOMH (2018 – 2023):

AE1	PROMOCIÓN DA IGUALDADE NO CONCELLO COMO ORGANIZACIÓN	2018				2019				2020				2021				2022				2023					
		T.4	T.1	T.2	T.3	T.4	T.1	T.2	T.3	T.4	T.1	T.2	T.3	T.4	T.1	T.2	T.3	T.4	T.1	T.2	T.3	T.4	T.1	T.2	T.3	T.4	
	1.1.1.1. Recomendación en todos os regulamentos internos de funcionamento municipais, da obriga de respectar o principio de presenza ou composición equilibrada de mulleres e de homes en todos os órganos, comisións, consellos, tribunais, etc. con capacidade decisoria.																										
	1.1.2.1. Difusión da oferta pública de emprego municipal con linguaxe non sexista.																										
	1.1.2.2. Aplicación de medidas de acción positiva tanto nos procesos de promoción interna, así como nos concursos de provisión de postos de traballo, isto é, establecerase como elemento decisivo, nos supostos de empates entre persoas candidatas, a existencia de infrarrepresentación no grupo profesional de que se trate.																										
	1.2.1.1. Mantemento e actualización do organigrama de cargos e postos por área e servizo do concello, desagregando os datos por sexos, rexistrándoo por anualidades e extraendo as porcentaxes de participación.																										
	1.2.2.1. Desenvolvemento dunha acción formativa monográfica anual obrigatoria en materia de xénero (formación e sensibilización sobre igualdade de oportunidades entre mulleres e homes, prevención das violencias de xénero, aplicación da normativa vixente en materia de igualdade, estratexias para a integración e o desenvolvemento do enfoque integrado de xénero na planificación de políticas públicas, linguaxe inclusivo, orzamentos sensibles ao xénero, etc.) dirixida a persoal municipal, político e ás empresas e entidades colaboradoras co concello.																										
	1.2.2.2. Difusión de todas as oportunidades de capacitación e formación en diversos niveis e especialidades en materia de igualdade efectiva de mulleres e homes (formación on line ou presencial) que existen a nivel estatal, autonómico, a través dos diferentes organismos e entidades.																										
	1.3.1.1. Incorporación da linguaxe inclusiva en todos os documentos administrativos do Concello de Monforte.																										
	1.3.1.2. Incorporación da linguaxe inclusiva, tanto visual como escrita, na páxina web e nas redes sociais oficiais do Concello de Monforte.																										
	1.3.1.3. Elaboración e aprobación dun Regulamento municipal para o uso non sexista da linguaxe.																										
	1.4.1.1. Consolidación da circular informativa anual de difusión das medidas e mecanismos de que dispón o persoal do Concello para conciliar as súas vidas persoal, laboral e familiar, fomentando unha cultura da corresponsabilidade na asunción de responsabilidades familiares, promovendo a súa utilización por parte do persoal masculino.																										
	1.4.2.1. Establecemento dun sistema regular e formal de recollida de información sobre as necesidades de conciliación do persoal municipal.																										

AE1 PROMOCIÓN DA IGUALDADE NO CONCELLO COMO ORGANIZACIÓN																										
MEDIDAS	2018				2019				2020				2021				2022				2023					
	T.4	T.1	T.2	T.3	T.4	T.1	T.2	T.3	T.4	T.1	T.2	T.3	T.4	T.1	T.2	T.3	T.4	T.1	T.2	T.3	T.4	T.1	T.2	T.3	T.4	
1.4.3.1. Establecemento de preferencia para elixir quenda e vacacións quen, por razóns de garda legal, teña ao coidado directo algún menor de catorce anos, persoa maior que requira especial dedicación ou persoa dependente que non desempeñe actividade retribuída.																										
1.4.3.2. Sempre que o servizo o permita, autorízase que pais ou nais con fillos e fillas menores de catorce anos poidan solicitar as súas vacacións regulamentarias nos meses coincidentes coas escolares.																										
1.4.3.3. Promoverase facilitar e flexibilizar, na medida do posible, dende o departamento de persoal a adopción de medidas de conciliación do persoal do concello sempre que non dificulte o correcto desenvolvemento dos obxectivos e actuacións propias de cada departamento (redución de xornadas, xornadas flexibles, excedencias, permisos, licenzas retribuídas e sen retribución, vacacións, días de compensación, etc.).																										
1.5.1.1. Elaboración dun Protocolo para a Prevención do Acoso Sexual e do Acoso por Razón de Sexo.																										
1.5.1.2. Desenvolvemento de accións informativas e de sensibilización para a prevención do acoso sexual e do acoso por razón de sexo (informar sobre o protocolo), trasladando información sobre como previr, detectar e autodetectar tales situacións.																										
1.6.1.1. Recomendación nas xestións da contratación administrativa que inclúa nos criterios de baremación a igualdade como un elemento de calidade: a existencia e/ou valoración dunha linguaxe e imaxes non sexistas, a identificación de medidas de igualdade, a formación en xénero do persoal, etc.																										
1.6.1.2. Esixencia ás empresas adxudicatarias de máis de 250 traballadoras e traballadores, da obriga de ter un Plan de Igualdade en vigor (Lei Orgánica 3/2007, do 22 de marzo, para a igualdade efectiva de mulleres e homes, artigo 45).																										

AE2 COOPERACIÓN E COORDINACIÓN INTERINSTITUCIONAL																										
MEDIDAS	2018				2019				2020				2021				2022				2023					
	T.4	T.1	T.2	T.3	T.4	T.1	T.2	T.3	T.4	T.1	T.2	T.3	T.4	T.1	T.2	T.3	T.4	T.1	T.2	T.3	T.4	T.1	T.2	T.3	T.4	
2.1.1. Presentación pública do III Plan de Igualdade de Oportunidades entre Mulleres e Homes do Concello de Monforte.																										
2.1.2. Difusión do III PIOMH entre toda a cidadanía de Monforte, axentes socioeconómicos e persoal municipal e político.																										
2.2.1. Consolidación da Comisión de Igualdade, de carácter interdepartamental, que ten a finalidade de impulsar, planificar e implementar as accións recollidas neste III PIOMH así como de facer o seu seguimento e avaliación, debendo elevar informes ao respecto.																										
2.3.1. Consolidación da labor do CIM como órgano coimpulsor e convocante para a posta en marcha de iniciativas e accións contempladas no III PIOMH.																										
2.4.1. Incorporación da perspectiva de xénero na elaboración dos orzamentos municipais.																										
2.4.2. Dotación á Comisión de Igualdade dunha partida específica destinada ao desenvolvemento e execución do III PIOMH.																										
2.4.3. Incorporación da variable sexo nos sistemas de recollida de información na totalidade das Áreas, Departamentos e Servizos municipais.																										

AE2	COOPERACIÓN E COORDINACIÓN INTERINSTITUCIONAL												
	MEDIDAS												
	2018	2019		2020		2021		2022		2023			
	T.4	T.1	T.2	T.3	T.4	T.1	T.2	T.3	T.4	T.1	T.2	T.3	T.4
2.4.4.	Inclusión nas bases reguladoras de subvencións municipais criterios de xénero tanto nos requisitos de acceso, como nos criterios de valoración ou na xustificación das mesmas, coa finalidade de incluír a igualdade entre mulleres e homes como principio transversal.												
2.4.5.	Establecemento dun apartado denominado "medidas que fomenten a igualdade" en todas as memorias anuais ou trimestrais no que se recollan as actividades ou compromisos recollidos no III PIOMH, para todas as áreas, departamentos e servizos municipais.												
2.5.1.	Creación do Consello Municipal da Muller e elaboración e difusión dun documento de consenso que recolla a súa definición e ámbitos de actuación, obxectivos, funcións, principios reitores, comisión e órganos e funcionamento.												

AE3	PREVENCIÓN E TRATAMENTO DAS VIOLENCIAS DE XÉNERO												
	MEDIDAS												
	2018	2019		2020		2021		2022		2023			
	T.4	T.1	T.2	T.3	T.4	T.1	T.2	T.3	T.4	T.1	T.2	T.3	T.4
3.1.1.	Dotación de máis recursos ao CIM para dar continuidade á súa labor na prestación dos seus servizos de información, asesoramento e atención psicolóxica, xurídica e social en situacións de violencias de xénero, garantindo unha intervención rápida nos casos de malos tratos e previndo as múltiples discriminacións.												
3.1.2.	Continuidade das medidas positivas de priorizar o acceso a diferentes servizos municipais a mulleres vítimas de violencia de xénero, así como a seus fillos e fillas e/ou maiores dependentes; e a súa inserción sociolaboral.												
3.1.3.	Consolidación de acordos con entidades públicas ou privadas que poidan colaborar ou xa estean a colaborar na prevención e erradicación da violencia de xénero así como na recuperación destas mulleres.												
3.1.4.	Continuidade do labor do CIM na detección e información ás mulleres vítimas sobre recursos, servizos e programas específicos de atención coordinadamente co resto dos organismos e institucións implicadas.												
3.1.5.	Consolidación da Mesa Local de Violencia de Xénero como órgano de coordinación estable que garanta, fomenta e desenvolva tanto accións preventivas, como unha atención de calidade para as mulleres vítimas de violencia de xénero.												
3.1.6.	Difusión na web municipal de información sobre os recursos existentes para mulleres vítimas de violencias de xénero.												
3.1.7.	Elaboración dun protocolo ou itinerario de actuación institucional sobre adopción de medidas de prevención e tratamento ás mulleres vítimas de trata con fins de explotación sexual.												
3.1.8.	Reserva dunha partida económica para cubrir necesidades ou dereitos básicos das mulleres que están a ser vulneradas por mor da violencia de xénero.												

AE3	PREVENCIÓN E TRATAMENTO DAS VIOLENCIAS DE XÉNERO																						
	MEDIDAS																						
	2018				2019				2020				2021				2022				2023		
	T.4	T.1	T.2	T.3	T.4	T.1	T.2	T.3	T.4	T.1	T.2	T.3	T.4	T.1	T.2	T.3	T.4	T.1	T.2	T.3	T.4		
3.2.1. Realización de actividades de información e sensibilización dirixidas á cidadanía sobre as causas e efectos das violencias de xénero, tendo en conta todas as manifestacións que adopta a violencia de xénero.																							
3.2.2. Elaboración e difusión dunha campaña a nivel municipal de sensibilización sobre os micromachismos e a chamada violencia de baixa intensidade contra as mulleres.																							
3.2.3. Conmemoración do 25 de novembro, Día Internacional para a eliminación da Violencia de Xénero, incluíndo actividades de sensibilización para a loita contra calquera tipo de violencia cara as mulleres.																							
3.2.4. Realización de actividades que incentiven a visibilización de condutas violentas e non igualitarias entre mulleres e homes tanto nas relacións sociais como de parella, facendo especial incidencia na identificación das múltiples formas de micromachismos, violencias cotiás e novas formas de violencia que sofren as mulleres.																							
3.2.5. Continuación coa realización en todos os ámbitos de actuación, especialmente nos diferentes niveis de ensino, de estratexias dirixidas á prevención da violencia de xénero que incidan na eliminación de condutas violentas e sexistas e fomenten valores igualitarios e non discriminatorios, incidindo nas violencias dixitais e sexuais.																							
3.2.6. Colaboración con outras entidades e Administracións públicas (Secretaría Xeral da Igualdade, Instituto de la Mujer, FEMP, etc.) nas accións que promovan dirixidas á eliminación das violencias de xénero.																							
3.2.7. Implemento dun programa de sensibilización e prevención das agresións sexuais nos espazos festivos en colaboración con entidades e axentes sociais.																							
3.2.8. Incorporación da seguridade nas mulleres na planificación urbanística, na mobilidade e no mantemento do municipio.																							
3.2.9. Realización de campañas informativas e de sensibilización sobre mulleres prostituídas e mulleres vítimas de trata con fins de explotación sexual.																							
3.2.10. Desenvolvemento dun curso de autodefensa feminista co que dotar a mulleres e mozas de recursos e ferramentas para identificar e responder a unha agresión, con perspectiva de xénero.																							

AE4	PROMOCIÓN DA IGUALDADE NA PARTICIPACIÓN SOCIAL E O LIDERADO																	
	MEDIDAS																	
	2018	2019			2020			2021			2022			2023				
	T.4	T.1	T.2	T.3	T.4	T.1	T.2	T.3	T.4	T.1	T.2	T.3	T.4	T.1	T.2	T.3	T.4	
4.1.1. Realización de actividades que propicien o empoderamento e a autonomía das mulleres, dotándoas de ferramentas para a negociación, o desenvolvemento de habilidades sociais e o liderado social.																		
4.1.2. Difusión e visibilización da participación e contribución das mulleres monfortinas no desenvolvemento local, tanto dende os oficios tradicionais que realizan as mulleres da zona como as súas achegas ao mundo da gastronomía, cultura, ciencia, educación, etc.																		
4.1.3. Realización de actividades que aporten unha imaxe positiva, global e diversa de mulleres, facendo visible a súa contribución aos diversos ámbitos e ao desenvolvemento social.																		
4.1.4. Conmemoración, difusión e promoción de actividades o 15 de outubro, Día Internacional das Mulleres Rurais.																		
4.2.1. Realización de formación específica en liderado dirixida a mulleres para fomentar a súa presenza nos órganos de decisión e responsabilidade.																		
4.2.2. Promover a presenza de mulleres nos órganos de decisión das diferentes entidades, organismos e estruturas de participación cidadá que configuran a sociedade civil.																		
4.3.1. Desenvolvemento de iniciativas cara facilitar a nenas, mozas e mulleres a aprendizaxe e adestramento en habilidades e actitudes sobre liderado, empoderamento persoal, autoafirmación, asertividades, traballo en equipo, etc.																		
4.3.2. Mantemento do apoio técnico e asesoría ás asociacións de mulleres do municipio que o soliciten coa finalidade de mellorar a súa organización, xestión e administración, así como asesoralas na elaboración, execución e xustificación de actividades.																		
4.3.3. Organización de actividades que fomenten a participación das mulleres nas representacións políticas, sindicais e empresariais.																		

AE5	PROMOCIÓN DA IGUALDADE DENDE A EDUCACIÓN																	
	MEDIDAS																	
	2018	2019			2020			2021			2022			2023				
	T.4	T.1	T.2	T.3	T.4	T.1	T.2	T.3	T.4	T.1	T.2	T.3	T.4	T.1	T.2	T.3	T.4	
5.1.1. Continuación da realización de accións de sensibilización sobre xénero e igualdade de oportunidades dirixidas ao alumnado de todas as etapas educativas, ao profesorado, persoal non docente, e familias.																		
5.1.2. Reforzo e ampliación en colaboración cos centros de ensino o Programa Educativo en Igualdade.																		
5.1.3. Desenvolvemento de accións dirixidas a fomentar a corresponsabilidade nas tarefas domésticas e de coidado dirixidas ao alumnado de Educación Primaria e Educación Secundaria.																		
5.1.4. Desenvolvemento de accións de sensibilización dirixidas ao alumnado de Educación Secundaria e Bacharelato sobre diversidades sexuais, educación sexual responsable, diversidade cultural, diversidade funcional, etc.																		
5.1.5. Continuación do fomento da creación nos centros educativos de fondos de materiais coeducativos e materiais de apoio á introdución da perspectiva coeducativa nas distintas materias.																		
5.1.6. Divulgación nos centros educativos de boas prácticas e orientacións para deseñar e desenvolver os proxectos de orientación dende unha perspectiva coeducativa																		
5.1.7. Creación e dinamización dun grupo estable de traballo sobre coeducación coa participación de persoal dos centros de ensino en diferentes niveis e persoal técnico experto na materia, co obxecto de realizar unha aproximación diagnóstica á realidade da coeducación na cidade e o deseño de estratexias e actuacións concretas cara melloralas.																		
5.1.8. Visibilización das diferentes orientacións sexuais garantindo os seus dereitos.																		

AE5	PROMOCIÓN DA IGUALDADE DENDE A EDUCACIÓN																
	MEDIDAS																
	2018	2019			2020			2021			2022			2023			
	T.4	T.1	T.2	T.3	T.4	T.1	T.2	T.3	T.4	T.1	T.2	T.3	T.4	T.1	T.2	T.3	T.4
5.2.1. Posta en marcha de espazos mixtos de reflexión e debate en diferentes contextos, sobre igualdade, cambio de valores, feminismos, novas masculinidades, segregación profesional, linguaxe inclusiva, corresponsabilidade, etc.																	
5.2.2. Posta en marcha de espazos de reflexión dirixidos a mozos e homes adultos para o cuestionamento do modelo tradicional masculino e o desenvolvemento de actitudes e comportamentos máis igualitarios.																	
5.2.3. Realización de propostas específicas cara á inclusión na programación dos centros educativos de actos conmemorativos do 8 de marzo, Día Internacional da Muller, e 25 novembro, Día Internacional para a Eliminación da Violencia de Xénero.																	
5.2.4. Sensibilización e dotación de ferramentas para loitar contra as violencias de xénero a través das tecnoloxías (sexting, ciberacoso sexual, ciberbullying, etc.) dirixida a toda a comunidade educativa.																	
5.2.5. Promoción na UNED da organización dalgunha xornada ou curso de formación en xénero e igualdade.																	

AE6	PROMOCIÓN DA IGUALDADE DENDE A CONCILIACIÓN E A CORRESPONSABILIDADE																
	MEDIDAS																
	2018	2019			2020			2021			2022			2023			
	T.4	T.1	T.2	T.3	T.4	T.1	T.2	T.3	T.4	T.1	T.2	T.3	T.4	T.1	T.2	T.3	T.4
6.1.1. Sensibilización e información sobre a utilización, por parte dos homes, de permisos e licenzas para o coidado de menores e persoas dependentes.																	
6.1.2. Difusión entre o empresariado e sindicatos do municipio experiencias de boas prácticas en materia de corresponsabilidade e conciliación levadas a cabo no ámbito laboral.																	
6.1.3. Mellora progresiva das instalacións municipais frecuentadas por unidades familiares (deportivas, bibliotecas, centros cívicos e culturais, etc.) que faciliten o acceso aos servizos municipais das persoas con menores a cargo (cambiadore de cueiros nos baños de homes e mulleres, WC adaptados unisex, salas de xogo, aparcamentos de carriños de crianzas, etc.).																	
6.1.4. Promoción de actividades e/ou servizos de conciliación alternativas a actividades formativas, culturais, deportivas, etc. dirixidas a persoas adultas con menores a cargo ou intentan realizar ditas actividades durante o horario escolar.																	
6.2.1. Desenvolvemento de actividades culturais, educativas, deportivas e de lecer para nenos e nenas fóra do horario escolar e en períodos de vacacións que faciliten a conciliación da vida laboral, familiar e persoal.																	
6.2.2. Difusión dos recursos e servizos sociais existentes no municipio así como os que faciliten a conciliación.																	
6.2.3. Desenvolvemento de accións positivas nos procedementos de admisión e subvención para a participación en actividades como campamentos, obradoiros e todo tipo de actividades de lecer co fin de facilitar a participación ás familias monoparentais e/ou con escasos recursos.																	
6.2.4. Mellora e reforzo dos servizos e recursos destinados á atención á infancia e ao coidado de persoas en situación de dependencia.																	
6.3.1. Información e sensibilización sobre as vantaxes da harmonización dos tempos.																	
6.3.2. Divulgación e difusión do Plan de Programación de Tempos na Cidade coa finalidade de fomentar a harmonización e cambio nos usos dos tempos.																	
6.3.3. Consolidación do uso do banco de tempo.																	
6.3.4. Continuidade do horario de transporte público adaptado ás necesidades das persoas do rural, xestionando a utilización do transporte escolar como servizo regular de viaxeiras e viaxeiros entre as parroquias e o núcleo urbano.																	

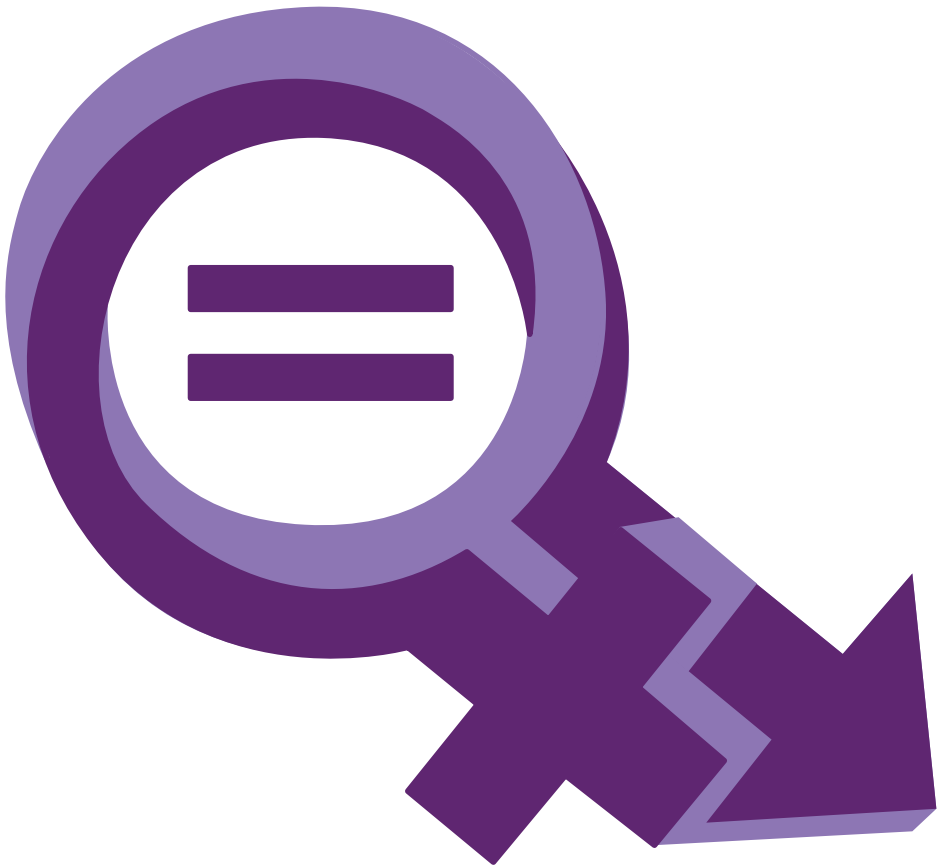
AE7	PREVENCIÓN E TRATAMENTO DAS VIOLENCIAS DE XÉNERO																									
	MEDIDAS																									
	2018				2019				2020				2021				2022				2023					
	T.4	T.1	T.2	T.3	T.4	T.1	T.2	T.3	T.4	T.1	T.2	T.3	T.4	T.1	T.2	T.3	T.4	T.1	T.2	T.3	T.4	T.1	T.2	T.3	T.4	
7.1.1. Realización de cursos de formación en ámbitos adaptados ás demandas actuais das mulleres e ás necesidades do mercado laboral.																										
7.1.2. Fomento, incentivo e apoio á continuidade das iniciativas empresariais promovidas por mulleres a través da oferta de axudas, asesoramento, formación e acompañamento no proceso de definición e consolidación da idea empresarial.																										
7.1.3. Posta en marcha de espazos de reflexión dirixidos a mulleres divulgando experiencias previas exitosas que contribúan a fomentar proxectos empresariais e autoemprego.																										
7.1.4. Desenvolvemento de programas de fomento do autoemprego nas mulleres.																										
7.2.1. Incremento a través da formación e a orientación personalizada das posibilidades de acceso ao mercado laboral das mulleres tendo en conta as situacións e necesidades específicas de cada colectivo.																										
7.2.2. Favorecemento do acceso das mulleres á formación regrada, informando sobre as vías de acceso, oferta formativa, probas, centros educativos e outras co obxecto de mellorar as posibilidades de incorporación ao mercado laboral e/ou á promoción da carreira profesional.																										
7.2.3. Información sobre o procedemento de Avaliación e Acreditación das Competencias Profesionais adquiridas a través da experiencia laboral ou das vías non formais de formación, revalorizando sectores produtivos, moitos deles vinculados historicamente ás mulleres.																										
7.2.4. Desenvolvemento de programas como obradoiros de emprego, escolas taller, etc. que permitan ás mulleres adquirir capacitación e práctica naqueles sectores nos que se encontran subrepresentadas e nos sectores emerxentes de emprego.																										
7.2.5. Adecuación dos horarios dos programas de formación para o emprego coa conciliación da vida familiar.																										
7.2.6. Realización dunha campaña de sensibilización sobre a discriminación salarial.																										
7.2.7. Realización dunha xornada sobre Corresponsabilidade Social Corporativa coas empresas do municipio.																										
7.3.1. Desenvolvemento de accións de sensibilización dirixidas ao alumnado de Educación Secundaria e Bacharelato sobre o acceso das mulleres ás novas ocupacións, que eliminen prexuízos de xénero e favorezan a diversificación profesional.																										
7.3.2. Sensibilización do empresariado coas finalidades de eliminar os estereotipos de xénero sobre as capacidades laborais de mulleres e homes e contribuír á redución da segregación laboral.																										
7.3.3. Continuación das actividades de alfabetización dixital para mulleres e formación en novas TICs que rompa coa fenda dixital e o illamento da muller rural e fomente a participación social e económica.																										
7.4.1. Adecuación de programas de formación para o emprego e emprendemento adaptado ás necesidades e oportunidades da muller rural.																										
7.4.2. Promoción e consolidación da Feira da Muller Emprendedora como lugar de encontro para coñecer exemplos de actividades que desenvolven as mulleres e que supoñen para elas unha alternativa viable de desenvolvemento profesional.																										

AE8	PROMOCIÓN DA IGUALDADE DENDE O BENESTAR E A SAÚDE																
	MEDIDAS				2018		2019		2020		2021		2022		2023		
	T.4	T.1	T.2	T.3	T.4	T.1	T.2	T.3	T.4	T.1	T.2	T.3	T.4	T.1	T.2	T.3	T.4
8.1.1. Fomento da educación para a saúde en relación coas distintas etapas da vida e con enfoque de xénero.																	
8.1.2. Elaboración de programas de información, educación e atención afectivo-sexual, desde unha perspectiva de xénero, dirixidos ás diferentes idades e grupos de poboación (mozos e mozas, poboación adulta e poboación maior).																	
8.1.3. Realización de obradoiros de corresponsabilidade no fogar, tarefas de coidado de maiores e menores, autocoidado e cociña só para homes (nenos, mozos, adultos, maiores) fomentando o desenvolvemento de novas masculinidades.																	
8.1.4. Consolidación do desenvolvemento das xornadas de prevención na saúde da muller.																	
8.1.5. Organización de actividades saudables para toda a poboación e principalmente para mulleres maiores (taichi, pilates, ximnasia de mantemento, etc.).																	
8.1.6. Desenvolvemento de actividades específicas para previr os efectos nocivos dos botellóns e do consumo abusivo de alcohol na saúde, así como das conductas agresivas e sexistas que as poden acompañar, sinaladamente no caso dos mozos.																	
8.1.7. Realización de actividades de sensibilización en materia de prevención dos trastornos alimenticios, sobre todo entre a mocidade, como consecuencia da crecente presión social sobre o aspecto físico.																	
8.2.1. Detección e atención dos casos de múltiple discriminación como poden ser mulleres inmigrantes, con diversidade funcional, en risco de exclusión social, en situación de dependencia, en contextos de prostitución, etc.																	
8.2.2. Continuación dos programas de atención a colectivos de especial vulnerabilidade: mulleres xitanas, mulleres inmigrantes, mulleres con discapacidade, mulleres ex-reclusas, mulleres prostitutas, etc.																	
8.2.3. Continuidade do Servizo de Axuda no Fogar.																	
8.2.4. Impulso da elaboración dun estudo sobre Muller e Adiccións como ferramenta de axuda para mulleres que as sofren e queren mellorar as súas condicións de vida.																	
8.3.1. Colaboración co movemento asociativo e con entidades sen ánimo de lucro para crear redes de apoio a mulleres en situación de risco de exclusión social e/ou desvantaxe social.																	
8.3.2. Fomento da creación e do desenvolvemento de redes de apoio ás persoas dependentes procurando a implicación da cidadanía e nomeadamente dos homes.																	

AE9	PROMOCIÓN DA IGUALDADE DENDE A CULTURA, O DEPORTE E O LECER																		
	MEDIDAS				2018		2019		2020		2021		2022		2023				
		T.4	T.1	T.2	T.3	T.4	T.1	T.2	T.3	T.4	T.1	T.2	T.3	T.4	T.1	T.2	T.3	T.4	
9.1.1.	Inclusión na programación dos servizos culturais e deportivos actividades que xeren interese tanto para homes como para mulleres, mozos e mozas, nenos e nenas de maneira que se cree un ámbito compartido onde introducir a perspectiva de xénero e facer divulgación destas actividades cuidando a linguaxe non sexista e evitando estereotipos de xénero.																		
9.1.2.	Apoio e desenvolvemento de iniciativas que promovan a práctica deportiva de mulleres e homes en deportes masculinizados e feminizados respectivamente.																		
9.1.3.	Mantemento da visibilización das mulleres deportistas locais que destacaran nalgunha disciplina deportiva.																		
9.1.4.	Organización de ligas locais femininas.																		
9.2.1.	Organización de espectáculos e actividades lúdicas e culturais non sexistas que representen a igualdade de xénero como valor incuestionable na sociedade.																		
9.2.2.	Promoción da historia e papel das mulleres da comarca do Val de Lemos nas informacións que ofrece o concello en distintos soportes e medios (folletos turísticos, información na páxina web, etc.)																		
9.2.3.	Inclusión de valores ou criterios de igualdade (contido, enfoque, linguaxe sexista, etc.) nas bases dos concursos literarios, artísticos, fotográficos, etc.																		
9.2.4.	Creación dun espazo de reflexión, xunto coas librerías do municipio, coa finalidade de compartir experiencias, retos e recursos en torno á promoción da igualdade.																		
9.2.5.	Programación de actividades deportivas dirixidas á poboación adulta e na mesma franxa horaria actividades deportivas para as súas fillas e fillos conciliando a vida familiar coa práctica deportiva.																		
9.2.6.	Estudo das actividades deportivas de nenos e nenas durante o tempo de ocio (os recreos escolares, actividades extraescolares, etc.) cara a organizar mellor os espazos e realizar un seguimento, con perspectiva de xénero, da práctica deportiva.																		
9.2.7.	Fomento nas asociacións, clubs e federacións deportivas da realización de listaxes de persoas participantes desagregadas por sexo.																		
9.2.8.	Inclusión nas convocatorias de subvencións ás asociacións, clubs e federacións deportivas a obriga, segundo a Lei Orgánica 3/2007 para a igualdade efectiva de mulleres e homes, do fomento da participación equitativa de mulleres e homes (40% - 60%) nas presidencia de consellos e comités deportivos.																		
9.2.9.	Promoción da participación das mulleres en certames gastronómicos, concurso de tapas, catas de viño, etc. que se organicen dende o concello ou nos que colaboren co gremio da hostalería.																		
9.2.10.	Promoción do rexeitamento dos micromachismos e do acoso sexual nas instalacións públicas, nas festas locais, festivais, concertos, celebracións tumultuosas, no "botellón", etc. sensibilizando contra o acoso e as agresións sexuais cara as mozas e mulleres en xeral.																		

AE10	PROMOCIÓN DA IGUALDADE DENDE O MEDIO AMBIENTE, SERVIZOS E URBANISMO																							
	MEDIDAS																							
	2018				2019				2020				2021				2022				2023			
	T.4	T.1	T.2	T.3	T.4	T.1	T.2	T.3	T.4	T.1	T.2	T.3	T.4	T.1	T.2	T.3	T.4	T.1	T.2	T.3	T.4			
10.1.1.Reforzo da importancia dunha maior implicación dos homes no coidado e respecto ao medio ambiente (recicla xe nos postos de traballo, medidas preventivas na queima de restos, recollida de defecacións animais, uso de papeleiras urbanas, uso axeitado dos sinais acústicos dos vehículos a motor, promoción dun maior uso do transporte colectivo, etc.) con mensaxes visuais ou escritas dirixidas especificamente a homes de diversas idades e en diversos contextos (no fogar, no traballo, na estrada, na rúa, no campo, nos ámbitos deportivos, etc.).																								
10.1.2.Implicación e concienciación dos homes na reciclaxe do fogar e na importancia dunha boa administración de enerxía (usos axeitados das caldeiras, luz, auga, etc.).																								
10.2.1.Reimpulso da visibilización, valoración e recoñecemento público das mulleres, nomeadamente das galegas, mediante o incremento do número de nomes de mulleres asignados a espazos e actividades relacionadas co concello: rúas, centros, certames, edificacións públicas, etc.																								
10.2.2.Realización dun informe diagnose de Monforte dos puntos con pouca visibilidade, pouca iluminación e non accesibilidade nos edificios públicos para ir mellorando esta situación.																								
10.2.3.Incorporación do enfoque de xénero nos plans urbanísticos, dotacións e infraestruturas públicas.																								

GLOSARIO DE TERMOS



Este apartado recolle por orde alfabética, as definicións dos principais conceptos relacionados coa igualdade de oportunidades entre mulleres e homes no ámbito municipal:

ACCIÓN POSITIVA

Medida dirixida a un grupo de poboación específico mediante a que se pretende corrixir, compensar ou previr unha situación de desigualdade de feito en relación con outro grupo, sen que esta medida resulte prexudicial para ningún grupo.

ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

Calquera comportamento non desexado relacionado co sexo dunha persoa, con motivo do acceso ao traballo remunerado, á promoción no lugar de traballo, ao emprego ou á formación, que teña como propósito atentar contra a dignidade das mulleres e crear unha contorna intimidatoria, hostil, degradante, humillante ou ofensiva (LO 3/2007).

ACOSO SEXUAL

Calquera comportamento verbal, non verbal ou físico non desexado de índole sexual que teña como obxectivo ou produza o efecto de atentar contra a dignidade dunha muller ou de crearlle unha contorna intimidatoria, hostil, degradante, humillante, ofensiva ou molesta (LO 3/2007).

AVALIACIÓN DO IMPACTO DE XÉNERO

Valoración do efecto que unha proposta de actuación ten sobre as mulleres e os homes, para neutralizar os seus efectos discriminatorios e fomentar a igualdade de oportunidades.

BARREIRAS INVISIBLES

Conxunto de actitudes, prexuízos, estereotipos, normas, valores, comportamentos ou expectativas que asumen ou cos que se identifican implicitamente as persoas en virtude dunha educación e dunha socialización condicionadas pola súa pertenza a un sexo ou outro e que impiden ou dificultan o seu desenvolvemento pleno e integral como persoas suxeito de dereitos e liberdades, así como a súa capacitación para integrarse nunha actividade asociada ao outro sexo.

CIBERACOSO

É un tipo de violencia que ocorre en forma virtual, utilizando as novas tecnoloxías como medio para exercer dano ou dominio.

O ciberacoso manifestase no intento de contactar, de maneira insistente, cunha muller en concreto, mediante o envío de mensaxes, de solicitudes de amizade nas redes ou de peticións de fotografías. Trátase dun contacto non desexado por parte da vítima que supón desagrado. En ocasións leva ameazas, chantaxes ou humillacións públicas.

CIBERCONTROL

É un tipo de violencia que ocorre en forma virtual, utilizando as novas tecnoloxías como medio para exercer dano ou dominio.

O cibercontrol maniféstase na vixilancia continuada das actividades que realiza unha muller en concreto, da súa localización, as súas amizades e dos comentarios e as fotos que comparte. Exercido pola parella, o cibercontrol tamén pode manifestarse ao esixirlle á vítima explicacións sobre os comentarios, as fotos ou amizades que ten, ao esixirle o contrasinal das súas redes sociais ou e-mails (baixo o pretexto dun acto de confianza) ou ao prohibirle o uso das redes sociais e ter certas amizades nelas.

COEDUCACIÓN

É un termo utilizado comunmente para referirse á educación conxunta de dous ou máis grupos de poboación netamente distintos: aínda cando foi ás veces aplicado á educación conxunta de grupos formados sobre a base de características de diversos tipos (clase social, etnia, etc.) o seu uso habitual fai referencia á educación conxunta de dous colectivos humanos específicos: os homes e as mulleres.

CONCILIACIÓN DA VIDA PERSOAL, LABORAL E PROFESIONAL

Supón propiciar as condicións para lograr un axeitado equilibrio entre as responsabilidades persoais, familiares e laborais.

CORRESPONSABILIDADE

Sistema de asunción compartida de responsabilidades que implica a existencia dun equilibrio na toma de decisións, na repartición das responsabilidades e na distribución do tempo. É a única vía posible para que toda persoa poida desenvolverse plenamente tanto no eido persoal como no profesional, sen ter que renunciar a ningunha das dúas esferas.

DESIGUALDADE DE XÉNERO	<p>Conxunto de condicións e situacións diferenciais e de desigual valor entre mulleres e homes debidas á diferenza de roles masculino - feminino que subsiste pese a terse acadado a igualdade xurídica formal.</p>
DISCRIMINACIÓN DIRECTA POR RAZÓN DE SEXO	<p>Discriminación que se produce cando unha disposición, un criterio ou unha práctica exclúe explicitamente a unha persoa por razón de sexo.</p> <p><i>Exemplo: A non contratación de mulleres embarazadas ou mulleres que prevén ter un fillo nun período curto de tempo.</i></p>
DISCRIMINACIÓN INDIRECTA POR RAZÓN DE SEXO	<p>Discriminación que se produce cando unha disposición, un criterio ou unha práctica de carácter aparentemente imparcial exclúe implicitamente unha persoa por razón de sexo.</p> <p><i>Exemplo: Adificultade de promoción profesional das mulleres debido á organización dos horarios de xornada de traballo que a miúdo son incompatibles coas responsabilidades familiares asignadas socialmente ás mulleres.</i></p>
DISCRIMINACIÓN SALARIAL	<p>Rotura do Principio de Igualdade entre as persoas en canto ao salario recibido pola realización dun mesmo traballo. As causas principais da discriminación salarial cara ás mulleres son a menor valoración dos postos de traballo, a clasificación profesional discriminatoria en relación co xénero e a configuración dos salarios e os complementos (Directiva 2006/54 /CE).</p>
DIVERSIDADE DE XÉNERO	<p>Necesidade de incorporar os valores de xénero como un modo útil de abordar a complexidade e ambigüidade de diferentes contornas. As mulleres non son consideradas como un grupo desfavorecido, como un colectivo que reivindica dereitos, senón como suxeitos que teñen valores que achegar á sociedade en xeral.</p>
ENFOQUE DE XÉNERO	<p>Visión que teñen os homes e visión que teñen as mulleres ante un mesmo feito, o que determina unha interpretación diferente entre uns e outras.</p>
EMPODERAMENTO	<p>Desenvolvemento das capacidades persoais para dirixir a propia vida e participar na comunidade en todos os termos sociais, culturais e económicos.</p>

**EQUIDADE
DE XÉNERO**

Distribución xusta dos dereitos, beneficios, obrigacións, oportunidades e recursos entre as persoas para partir do recoñecemento e o respecto da diferenza entre mulleres e homes na sociedade.

**ESTEREOTIPOS
DE XÉNERO**

Conxunto de clichés, concepcións, opinións ou imaxes, xeralmente simplistas, que uniforman ás persoas e adxudican características, capacidades e comportamentos determinados e diferenciados ás mulleres e aos homes.

Exemplo: dise que os homes son valentes, decididos, desafiantes, dinámicos, racionais, francos, etc. e que as mulleres son submisas, sensibles, pasivas, tenras, pacientes, bondadosas, etc.

**IGUALDADE DE
OPORTUNIDADES DE
MULLERES E HOMES**

Condición de igualdade de mulleres e homes no ámbito laboral, social, cultural, económico e político, sen que actitudes e estereotipos sexistas limiten as súas posibilidades.

**IGUALDADE
DE XÉNERO**

Principio segundo o cal todos os seres humanos son libres de desenvolver as súas habilidades persoais e de tomar decisións sen limitacións por razóns de xénero, e os diferentes comportamentos, aspiracións e necesidades de mulleres e homes son igualmente considerados, valorados e favorecidos.

**INDICADOR / MEDIDOR
DE XÉNERO**

Medida, número, feito, opinión ou percepción que mostra a situación específica das mulleres e dos homes, así como os cambios que se producen nos dous grupos a través do tempo.

O indicador de xénero é unha representación dun fenómeno determinado que mostra total ou parcialmente unha realidade e que ten a función de facer visibles os cambios sociais en termos de relacións de xénero ao longo do tempo.

LEAKING PIPE

Abandono gradual e voluntario da carreira profesional, que maioritariamente sofren as mulleres, debido á dificultade de conciliar a vida persoal e laboral, e das esixencias asociadas aos postos de traballo con responsabilidade.

MAINSTREAMING DE XÉNERO OU TRANSVERSALIDADE DE XÉNERO

Estratexia a longo prazo que incorpora sistematicamente a perspectiva de xénero e a igualdade de oportunidades de mulleres e homes en todas as políticas, prácticas e actuacións das organizacións.

PARIDADE OU REPRESENTACIÓN EQUILIBRADA

Presenza equilibrada de mulleres e homes nos diferentes ámbitos da sociedade, sen que haxa ningún privilexio ou discriminación. Este equilibrio consiste no feito de que ningún dos dous sexos sexa representado por máis do 60% nin menos do 40% (LO 3/2007).

PERSPECTIVA DE XÉNERO

Toma en consideración das diferenzas socioculturais entre as mulleres e os homes nunha actividade ou ámbito para a análise, a planificación, o deseño e a execución de políticas, que teñen en conta a forma en que afectan ás mulleres as diversas actuacións, situacións e necesidades. A perspectiva de xénero permite visualizar ás mulleres e aos homes na súa dimensión biolóxica, social e cultural e atopar liñas de acción para a solución de desigualdades.

PLAN DE IGUALDADE ENTRE MULLERES E HOMES

Conxunto ordenado de medidas adoptadas despois da realización dun diagnóstico, que tenden a lograr a igualdade de trato e de oportunidades entre mulleres e homes en todos os ámbitos da vida e evitar, deste xeito, calquera discriminación por razón de sexo.

PROTOCOLO PARA A ERRADICACIÓN DO ACOÑO SEXUAL POR RAZÓN DE SEXO E/OU ORIENTACIÓN SEXUAL

Documento que reúne as actuacións e procedementos que se van a realizar para previr, detectar e resolver as situacións de acoso sexual, por razón de sexo ou orientación sexual ás organizacións.

SEGREGACIÓN HORIZONTAL DO EMPREGO

Distribución non uniforme de homes e mulleres nun sector de actividade determinado. Xeralmente, a segregación horizontal do emprego fai que as mulleres se concentren en postos de traballo que se caracterizan por unha remuneración e un valor social inferior, que son en boa medida unha prolongación das actividades que desenvolven no ámbito doméstico.

SEGREGACIÓN VERTICAL DO EMPREGO

Distribución non uniforme de homes e mulleres nas categorías profesionais, baseada na infrarepresentación de mulleres en ámbitos de responsabilidade e de toma de decisión.

SEXISMO NA LINGUAXE Uso da linguaxe que tende a desvalorizar, excluír ou en invisibilizar ás mulleres na lingua.

SEXO/XENERO

O sexo vén determinado pola natureza, unha persoa nace con sexo masculino ou feminino. En cambio, o xénero, home ou muller, apréndese, pode ser educado, cambiado e manipulado.

Enténdese por xénero a construción social e cultural que define as diferentes características emocionais, afectivas, intelectuais, así como os comportamentos que cada sociedade asigna como propios e naturais de homes ou de mulleres.

SEXTING

Envío de contidos de tipo sexual (principalmente fotografías e/ou vídeos) producidos xeralmente polo propio remitente, a outras persoas por medio de teléfonos móbiles.

SÍNDROME DE ESGOTAMENTO PROFESIONAL (BURNOUT)

Sensación de cansazo emocional, despersonalización, baixa realización persoal e negatividade cara ao propio rol profesional que sofre un traballador ou traballadora e que se dá especialmente en persoas que realizan traballos rutineiros, asistenciais ou que traballan baixo unha forte presión psicolóxica.

TEITO DE CRISTAL

Barreira invisible que dificulta o acceso das mulleres ao poder, aos niveis de decisión e aos niveis máis altos de responsabilidade dunha empresa ou organización debido aos prexuízos para coas súas capacidades profesionais.

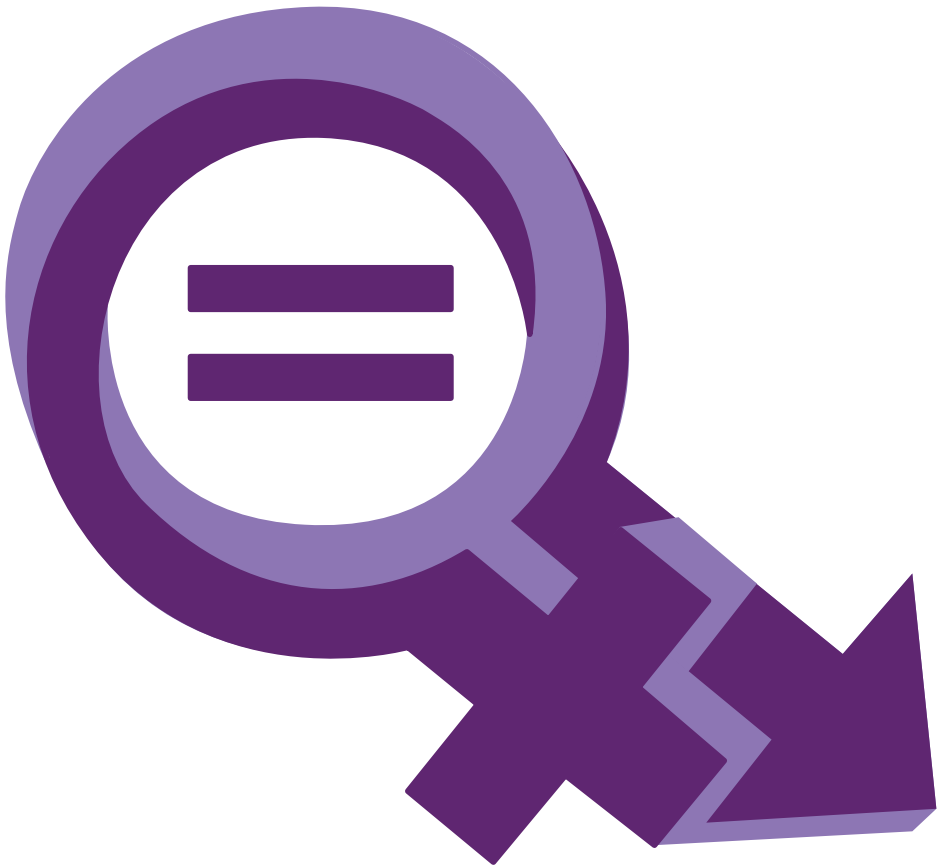
TRABALLO PRODUTIVO

Conxunto de actividades remuneradas que lle producen bens e servizos á economía mercantil e formal, pero tamén á economía mergullada e informal.

TRABALLO REPRODUTIVO

Conxunto de actividades non remuneradas relacionadas co traballo doméstico e coa atención e o coidado dos membros da familia. O traballo reprodutivo asignóuselle tradicionalmente ás mulleres.

BIBLIOGRAFÍA
E WEBGRAFÍA



BIBLIOGRAFÍA

- ⇒ Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades 2014-2016 (Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad).
- ⇒ Plan de Fomento da Corresponsabilidade (Xunta de Galicia).
- ⇒ VII Plan Estratéxico de Galicia para a igualdade de oportunidades entre mulleres e homes 2017 – 2020 (Xunta de Galicia).
- ⇒ II Plan de Igualdade de Oportunidades de Mulleres e Homes do Concello de Monforte de Lemos 2013 - 2018.
- ⇒ Guía para o traballo en igualdade (Xunta de Galicia).
- ⇒ Guía de sensibilización y formación en igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres (Ministerio de Igualdad).
- ⇒ Guía Familia y reparto de responsabilidades (Ministerio de Igualdad).
- ⇒ Jornadas de la Unidad de igualdad y Género “Maisntreaming de género: conceptos y estrategias políticas y técnicas”. Dávila Díaz, Mónica 26 y 27 de oct. de 2004, p. 4 e seguintes.
- ⇒ Rafael García Pérez, María Angeles Rebollo Catalán, Olga Buzón García, Ramón González-Piñal, Raquel Barragan Sánchez, Estrella Ruiz Pingo (2010). Actitudes del alumnado hacia la igualdad de genero. Departamento de Métodos de Investigación y Diagnóstico en Educación. Universidad de Sevilla. RIE, vol. 28-1.
- ⇒ Miguel Moya, Francisca Expósito, Jose Luis Padilla.(2006) Revisión de las propiedades psicométricas de las versiones larga y reducida de la escala sobre ideología de género. International Journal of Clinical and Health Psychology, 6 (3), 709-727.

WEBGRAFÍA

- <http://igualdade.xunta.gal/>
- <http://www.inmujer.gob.es/>
- <http://www.mujeresenred.net/>
- <http://www.violenciagenero.msssi.gob.es>
- <http://politicasocial.xunta.gal/web/portal/portada>
- <http://emplego.ceei.xunta.gal/>
- <http://www.edu.xunta.gal/portal/>
- <http://matiass.xunta.es/>
- <http://www.ige.eu/>
- <http://www.ine.es>
- <http://www.imserso.es/>
- <http://www.dependencia.imserso.gob.es/>
- <http://www.monfortedemos.es/>

**||| PLAN DE IGUALDADE | 2018
DE OPORTUNIDADES |
ENTRE MULLERES E HOMES | 2023**



CONCELLO DE
MONFORTE
DE LEMOS