

**V PLAN DE IGUALDADE
DO
CONCELLO DE NEGREIRA
2024-2027**

BORRADOR



**CONCELLO DE
NEGREIRA**

Elabora:

RETNOVA PROXECTIA CONSULTING S.L

Coordina:

CENTRO DE INFORMACIÓN ÁS MULLERES (CIM) DE NEGREIRA

Edita:

CONCELLO DE NEGREIRA

PRESENTACIÓN

(PENDENTE INCLUÍR PRESENTACIÓN INSTITUCIONAL)

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN.....	5
1. PROCESO DE ELABORACIÓN DO PLAN.....	7
2. CARACTERIZACIÓN SOCIODEMOGRÁFICA DA POBOACIÓN E OUTRA INFORMACIÓN EN CLAVE DIAGNÓSTICA.....	8
2.1 Descrición sociodemográfica da poboación de Negreira.....	8
Datos xerais de poboación	8
Emprego.....	18
Exclusión social e pobreza	21
2.2 Outra información de interese	23
Atencións do Centro de Información ás Mulleres.....	23
Actividades organizadas polo Centro de Información ás Mulleres	24
Servizos de conciliación da vida laboral, persoal e familiar.....	25
2.3 Principais necesidades e demandas en clave de igualdade de xénero	26
3. CONTEXTO NORMATIVO E PROGRAMÁTICO	29
3.1 Ámbito europeo.....	29
3.2 Ámbito estatal.....	31
3.3 Ámbito autonómico.....	33
4. PRINCIPIOS ORIENTADORES DO PLAN	36
5. ESTRUCTURA MATRIZ DO PLAN	38
6. PROGRAMA DE MEDIDAS	41
6.1 LIÑA DE ACCIÓN 1: PRÁCTICA INSTITUCIONAL A FAVOR DA IGUALDADE.....	41
6.2 LIÑA DE ACCIÓN 2: CAMBIO DE MODELOS E VALORES PARA A IGUALDADE.....	44
6.3 LIÑA DE ACCIÓN 3: DESENVOLVEMENTO ECONÓMICO EN IGUALDADE E CONCILIACIÓN CORRESPONSABLE.....	48
6.4 LIÑA DE ACCIÓN 4: APODERAMENTO E PARTICIPACIÓN EN IGUALDADE.....	51
6.5 LIÑA DE ACCIÓN 5: DIVERSIDADE E CALIDADE DE VIDA.....	53
6.6 LIÑA DE ACCIÓN 6: ACCIÓN INTEGRAL CONTRA AS VIOLENCIAS MACHISTAS.....	57
7. SEGUIMIENTO E AVALIACIÓN	62
7.1 Aspectos xerais.....	62
7.2 Proposta de indicadores.....	63
ANEXO 1: FICHA PARA O SEGUIMIENTO E AVALIACIÓN.....	65

INTRODUCCIÓN

A consecución da igualdade real é un obxectivo longamente demandado e traballado. A loita contra as discriminacións por razóns de xénero conta cunha importante tradición que, lonxe de verse anquilosada, está a experimentar novos pulos nos últimos tempos grazas á conversa social e ao impulso de diversas normativas, que amparan e reforzan as medidas para lograr esta equidade entre homes e mulleres.

As distintas administracións públicas confirman a través de diversas accións o seu compromiso. Este queda recollido, por exemplo, na normativa de Galicia en materia de igualdade cando establece os principios de actuación da comunidade: a busca e eliminación das discriminacións, directas ou indirectas; a modificación de patróns socioculturais, prexuízos e estereotipos; a integración da igualdade de oportunidades no sector público; e o recoñecemento das tarefas de coidado e da maternidade.

Porén, cando se fala de igualdade, o concepto non se limita só á eliminación das diferenzas de trato entre mulleres e homes, senón que é moito máis amplo e engloba a distintos colectivos, xeralmente minoritarios, que ven como reciben un trato diferenciado, en moitas ocasións inferior, ao do conxunto da sociedade. É o caso de persoas racializadas, con discapacidade, con diferentes identidades, orientacións ou características sexuais ou expresións de xénero, entre outros colectivos.

O Concello de Negreira ten xa unha importante tradición no traballo na loita contra as distintas discriminacións, como testemuña este V Plan de igualdade que, na súa caracterización como quinta versión dun instrumento esencial, pon de relevo o forte compromiso do goberno municipal. O presente documento recolle este compromiso herdado e trata de amplificar o seu alcance a través de novas vías de actuación e do deseño de futuras accións.

Para o seu desenvolvemento partiuse da análise do IV Plan, na que é ineludible mencionar a crise da COVID-19. Máis aló da propia emerxencia sanitaria, o confinamento tivo importantes repercusións en canto ao xénero en moi diversas esferas, como recoñecen organismos da talla de ONU Mulleres. Trátase dun impacto de dobre tipo: non só tivo efectos directos nas vítimas de violencia de xénero, no reparto das tarefas de coidados, na saúde mental das mulleres ou na economía, por poñer algúns exemplos, senón que puxo de relevo as desigualdades estruturais que subsisten aínda hoxe.

Tamén a execución do IV Plan viuse impactada pola pandemia. A reorganización de recursos para dar resposta á emerxencia sanitaria e aos efectos sociais derivados dela e a limitación da actividade pública tiveron efecto no desenvolvemento das medidas. Este V Plan é herdeiro directo destas circunstancias. Recolle medidas que quedaron inconclusas, pero tamén propón novas iniciativas, que responden aos cambios sociais e económicos vividos nos últimos anos.

Este documento, que inclúe o V Plan de igualdade do Concello de Negreira, estrutúrase nos seguintes apartados:

- Esta introdución ao texto;

- Proceso de elaboración do plan, no que se explica a metodoloxía seguida para o seu deseño;
- Caracterización sociodemográfica e información de interese sobre a poboación do Concello de Negreira, de cara ao establecemento de medidas de igualdade;
- Contexto normativo e programático do que se parte a nivel europeo, estatal, autonómico e local;
- Principios orientadores que rexen o plan;
- Caracterización da estrutura matriz;
- Programa de medidas, diferenciadas nas seis liñas de acción que o integran:
 - Liña de acción 1. Práctica institucional a favor da igualdade;
 - Liña de acción 2. Cambio de modelos e valores para a igualdade;
 - Liña de acción 3. Desenvolvemento económico en igualdade e conciliación corresponsable;
 - Liña de acción 4. Apoderamento e participación en igualdade;
 - Liña de acción 5. Diversidade e calidade de vida;
 - Liña de acción 6. Acción integral contra as violencias machistas;
- Seguimento e avaliación;
- Finalmente, un apartado de anexos no que se inclúe a ficha para o seguimento e avaliación do plan.

1. PROCESO DE ELABORACIÓN DO PLAN

Neste capítulo descríbese o proceso metodolóxico adoptado para a elaboración do V Plan de Igualdade do Concello de Negreira 2024-2027, estruturado nas seguintes fases:

1ª.- FASE DIAGNÓSTICA: ANÁLISE CUANTITATIVA E CUALITATIVA DA SITUACIÓN DE PARTIDA

Todo proceso de planificación precisa dun diagnóstico previo da situación, que mostre o coñecemento sobre a realidade na que se pretende actuar. Para a realización desta diagnose aplícase unha metodoloxía que combinou técnicas cuantitativas e cualitativas.

Concretamente, leváronse a cabo as seguintes tarefas:

- Realización dunha análise dos principais resultados da avaliación do plan anterior, coa finalidade de identificar as accións que poderían ter unha continuidade no plan actual, outras de nova inclusión e outras susceptibles de ser modificadas.
- Elaboración dunha análise estatística dos principais datos sociodemográficos do municipio dispoñibles en fontes de acceso público, así como doutros datos de carácter interno facilitados pola propia institución municipal.
- Consulta, en clave diagnóstica e propositiva, a persoas técnicas responsables de áreas municipais (CIM, servizos sociais, emprego, cultura, deportes, educación...).
- Realización dunha entrevista en profundidade á directora e psicóloga do Centro de Información ás Mulleres, co obxectivo de obter información sobre as necesidades e recoller propostas de actuación para incluír no novo plan.

2ª.- FASE DE REDACCIÓN

Partindo dos resultados da avaliación do plan anterior, da análise de fontes secundarias e datos estatísticos e das directrices e propostas transmitidas polos departamentos do Concello, establecéronse as prioridades e a estrutura matriz do presente plan, na que se inclúen as liñas de acción cos seus respectivos obxectivos estratéxicos e obxectivos operativos.

Unha vez consensuada a estrutura matriz do plan, elaborouse o programa de medidas e redactouse o resto de capítulos que o integran.

3ª.- FASE DE CONSENSO E APROBACIÓN

Elaborado un primeiro borrador do Plan de Igualdade, preséntaselle o documento ao Departamento de Igualdade e a Alcaldía para que realicen as súas achegas e suxestións.

Valoradas e incorporadas, no seu caso, estas achegas, redáctase un segundo borrador previo á versión definitiva do V Plan de Igualdade do Concello de Negreira 2024-2027 para a súa presentación ao Goberno Municipal e a súa aprobación polos grupos políticos da Corporación.

2. CARACTERIZACIÓN SOCIODEMOGRÁFICA DA POBOACIÓN E OUTRA INFORMACIÓN EN CLAVE DIAGNÓSTICA

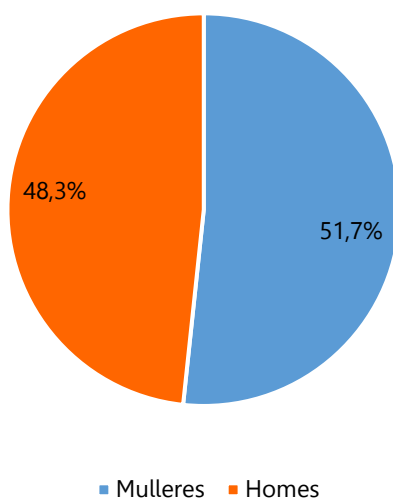
2.1 DESCRICIÓN SOCIODEMOGRÁFICA DA POBOACIÓN DE NEGREIRA

Preséntase, a continuación, unha análise das características sociodemográficas da poboación que reside no concello de Negreira. Ademais, inclúense unha serie de indicadores socioeconómicos relacionados co emprego, a ocupación e a inclusión social.

DATOS XERAIS DE POBOACIÓN

Segundo os datos do Padrón Municipal de Habitantes do ano 2022, residen en Negreira un total de 6.811 persoas. Destas, o 51,7 % son mulleres e o 48,3 % homes.

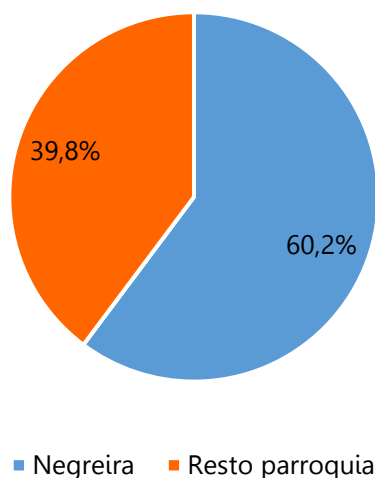
G. 1 DISTRIBUCIÓN DA POBOACIÓN DO CONCELLO DE NEGREIRA POR SEXO



Fonte: IGE. Padrón municipal de habitantes (INE). 2022.

Se se analiza a distribución territorial da dita poboación dentro do municipio, obsérvase unha concentración na localidade de Negreira, na cal reside o 60,2 % da poboación. O 39,8 % restante distribúese no resto de parroquias do municipio.

G.2 DISTRIBUCIÓN TERRITORIAL DA POBOACIÓN DE NEGREIRA



Fonte: IGE: INE. Padrón municipal de habitantes. Explotación estatística e Nomenclátor. Ano 2022.

No seguinte cadro, recóllese a distribución da poboación nas 18 parroquias que conforman o Concello de Negreira. Ademais da concentración da poboación no núcleo de Negreira, obsérvase que as parroquias con maior número de residentes son Santa Baia de Logrosa e San Vicenzo de Aro (cun 2,8 % e un 2,0 % respectivamente).

C.1 DISTRIBUCIÓN TERRITORIAL DA POBOACIÓN DE NEGREIRA POR SEXO

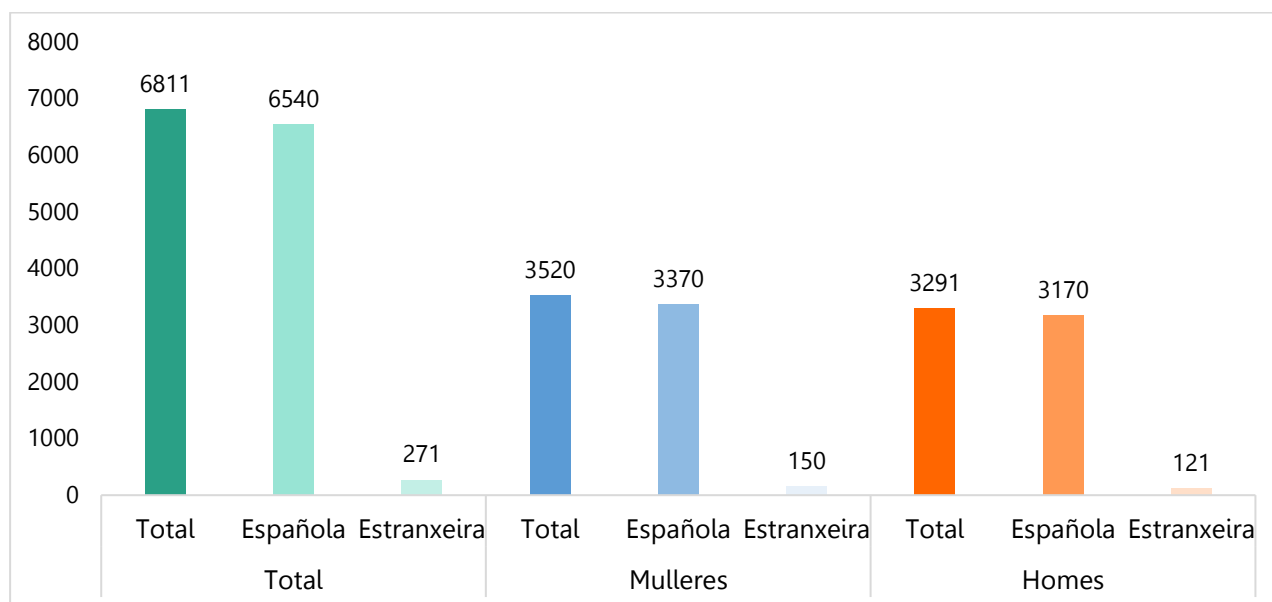
PARROQUIA	TOTAL	MULLERES	HOMES
Negreira (núcleo)	4102	2005	2097
Alvite (Santo Tomé)	216	107	109
Aro (San Vicenzo)	251	117	134
Arzón (San Cristovo)	64	29	35
Broño (San Martiño)	191	94	97
Bugallido (San Pedro)	169	76	93
Campelo (San Fins)	74	33	41
Campolongo (Santa Cruz)	148	67	81
Covas (Santa María)	130	69	61
Gonte (San Pedro)	96	42	54
Landeira (Santo Estevo)	191	86	105

PARROQUIA	TOTAL	MULLERES	HOMES
Liñaio (San Martiño)	172	89	83
Lueiro (Santa Baia)	46	23	23
A Pena (San Mamede)	134	60	74
Portor (Santa María)	230	112	118
Xallas (San Pedro)	154	73	81
Zas (San Mamede)	77	31	46
Logrosa (Santa Baia)	366	178	188
Total	6811	3291	3520

Fonte: IGE: INE. Padrón municipal de habitantes. Explotación estatística e Nomenclátor. Ano 2022.

O seguinte gráfico amosa a distribución da poboación que reside no municipio por nacionalidade e sexo. O 96 % da poboación posúe nacionalidade española, fronte o 4 % de nacionalidade estranxeira. Se se analiza por sexo, non se observan diferenzas destacables.

G.3 POBOACIÓN DE NEGREIRA POR NACIONALIDADE E SEXO

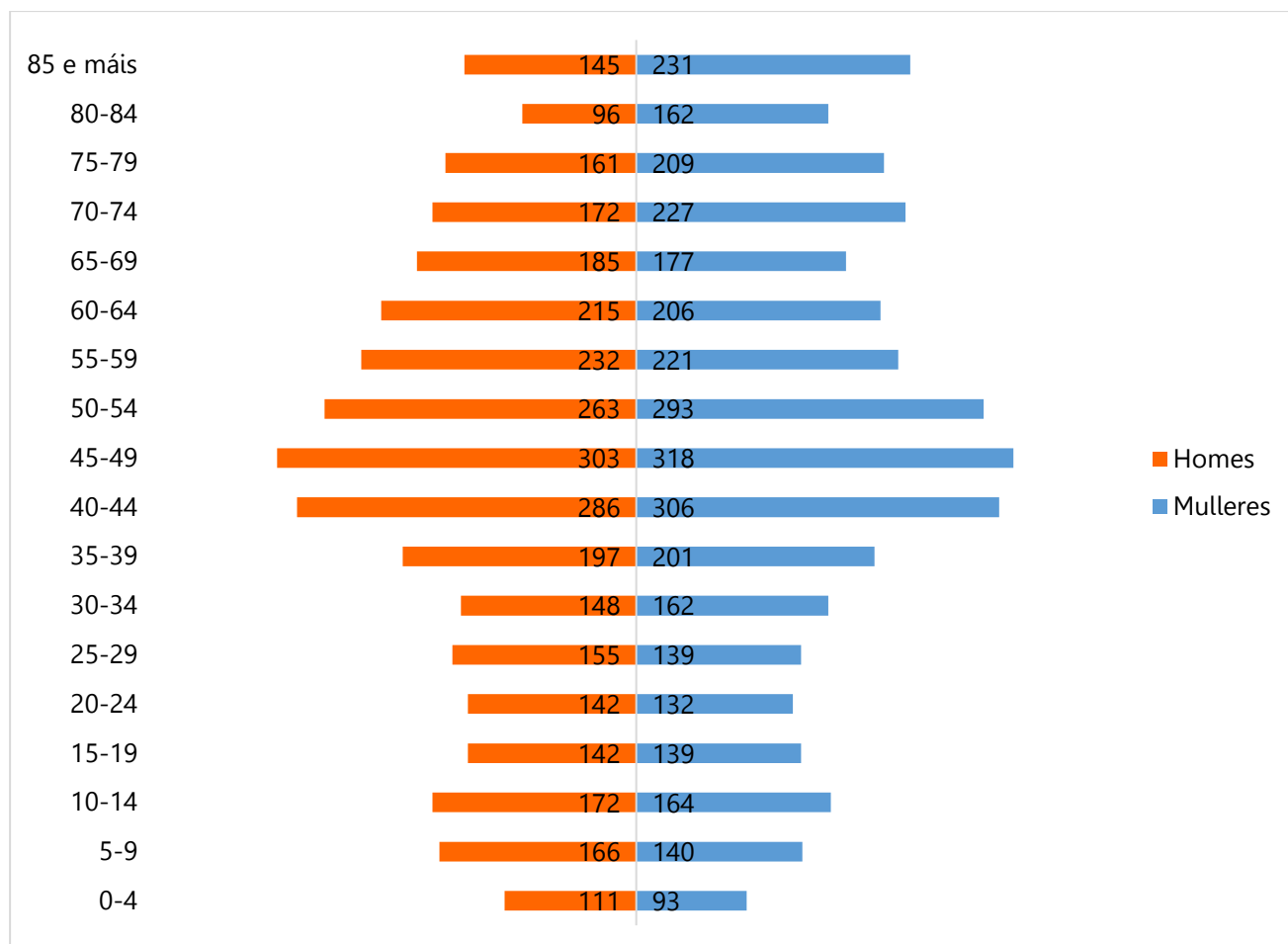


Fonte: IGE. Padrón Municipal de Habitantes (INE). 2022.

Na pirámide poboacional que se presenta a continuación, móstrase unha maior lonxevidade feminina, que aumenta a partir dos 70 anos. Pola contra, nos primeiros anos de idade

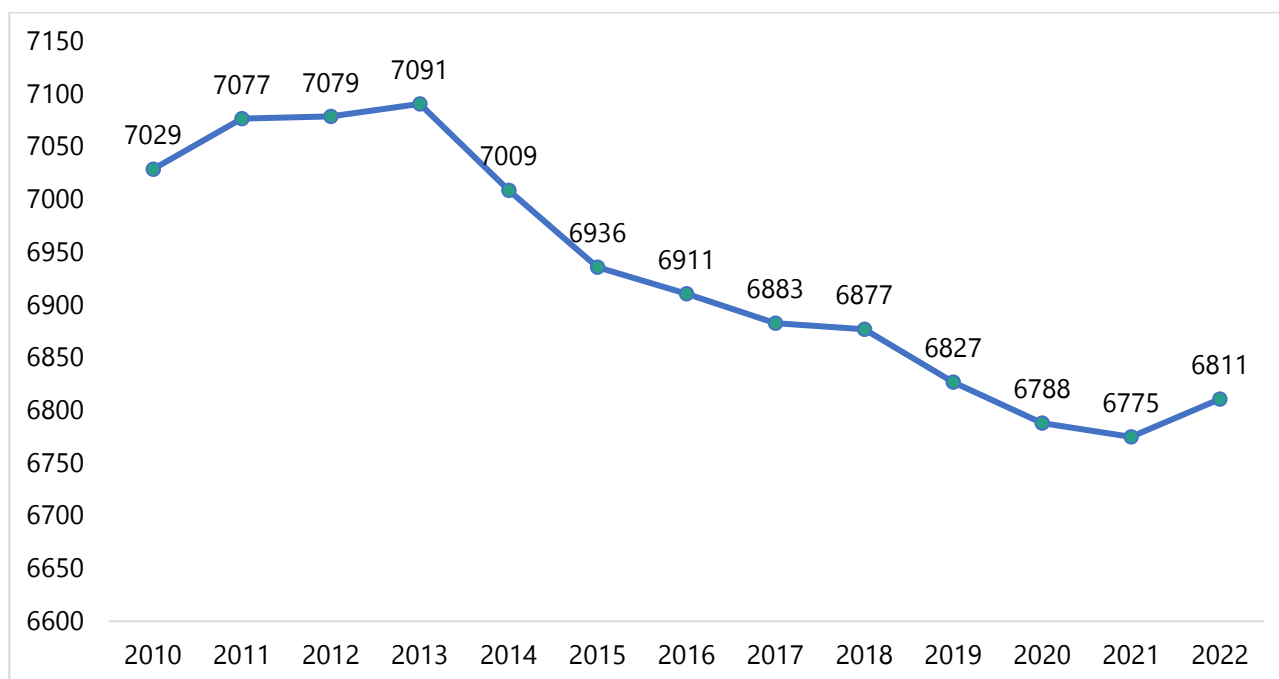
obsérvase unha maior porcentaxe de nenos, concretamente, os homes representan o 54,3 % da poboación de menos de 10 anos de idade.

G. 4 ESTRUCTURA DA POBOACIÓN DO CONCELLO DE NEGREIRA



Fonte: IGE. Padrón municipal de habitantes (INE). 2022.

En relación coa evolución da poboación nos últimos anos, obsérvase un descenso constante do número de habitantes dende 2013, cun lixeiro incremento no ano 2022. Así, dende ese ano, Negreira pasou de contar con 7.091 habitantes a ter 6.811, segundo os datos do último padrón de 2022.

G. 5 EVOLUCIÓN DA POBOACIÓN NO CONCELLO DE NEGREIRA. ANOS 2010-2022


Fonte: IGE. Censos de poboación e padrón municipal de habitantes (INE).

Na seguinte táboa recóllense os principais indicadores poboacionais do concello de Negreira comparativamente co conxunto de Galicia. Os datos amosan que, tanto o concello de Negreira como a comunidade autónoma de Galicia, presentan un alto envellecemento da poboación. Este envellecemento presenta grandes diferenzas en canto ao sexo, sendo máis elevado no caso das mulleres. Isto explícase pola esperanza de vida (maior nas mulleres) e polo maior nacemento de nenos.

Se se continúa coa comparación entre Negreira e Galicia, obsérvase que a idade media é moi similar en ambos casos, mostrando diferenzas se se analiza por sexo: a idade media das mulleres supera en algo máis de 3 anos á dos homes. Tamén garda relación con isto, o feito de que o índice de dependencia senil sexa superior no caso das mulleres e o de dependencia xuvenil superior no caso dos homes.

En canto ao índice de recambio da poboación en idade activa, o concello de Negreira, amosa unha tendencia inversa á da comunidade autónoma: en Galicia o índice de recambio masculino é inferior ao feminino, en cambio, no concello de Negreira é 8,61 puntos superior.

C. 2 INDICADORES DE POBOACIÓN SEGUNDO O SEXO E EN TOTAL¹. NEGREIRA E GALICIA

INDICADORES DE POBOACIÓN	TOTAIS		MULLERES		HOMES	
	NEGREIRA	GALICIA	NEGREIRA	GALICIA	NEGREIRA	GALICIA
Densidade de poboación	62	91	31,9	47,1	30,1	43,9
Idade media no 1 de xaneiro	47,93	48,01	49,53	49,53	46,23	46,38
Porcentaxe de poboación menor de 20 anos	16,3	15,6	14,72	14,57	17,99	16,69
Porcentaxe de poboación entre 20 e 64 anos	57,09	58,32	56,04	56,72	58,2	60,03
Porcentaxe de poboación de 65 e máis anos	26,61	26,09	29,24	28,71	23,81	23,27
Índice de envellecemento (%)	163,2	167,26	198,68	196,99	132,38	139,43
Índice de sobreenvellecemento (%)	23,06	19,97	25,12	23,08	20,37	15,84
Índice de dependencia global (%)	63,97	59,85	67,41	64,78	60,46	54,88
Índice de dependencia xuvenil (%)	20,34	18,15	18,46	17,48	22,25	18,83
Índice de dependencia senil (%)	43,63	41,7	48,95	47,31	38,21	36,05
Índice de estrutura da poboación en idade activa (%)	167,84	163,02	171,55	168,3	164,18	157,91
Índice de recambio da poboación en idade activa (%)	149,44	166,95	145,03	178,49	153,64	156,13
Índice de masculinidade (%)	94,22	93,24	-	-	-	-

Fonte: IGE. Indicadores demográficos. 2022.

¹ **Índice de envellecemento:** indica a relación entre a poboación maior de 64 anos e a poboación menor de 20 anos expresada en porcentaxe, é dicir, o número de persoas de 65 ou máis anos por cada 100 menores de 20 anos.

Índice de sobreenvellecemento: é a relación entre a poboación maior de 84 anos e a poboación maior de 64 anos expresada en %, é dicir, o número de persoas de 85 ou máis anos por cada 100 de 65 ou máis anos.

Índice de dependencia global: a relación entre os grupos de poboación potencialmente dependentes (poboación menor de 15 anos e poboación maior de 64 anos) e o grupo de poboación en idade potencialmente activa (poboación entre 15 e 64 anos).

Índice de dependencia xuvenil: indica a relación entre a poboación nova (poboación menor de 15 anos) e a poboación en idade potencialmente activa (poboación entre 15 e 64 anos).

Índice de dependencia senil: é a relación entre a poboación maior (poboación maior de 64 anos) e a poboación en idade potencialmente activa (poboación entre 15 e 64 anos).

Índice de estrutura da poboación en idade activa: indica a relación entre a poboación entre 40 e 64 anos e a poboación entre 15 e 39 anos.

Índice de recambio da poboación en idade activa: a relación entre a poboación entre 60 e 64 anos e a poboación entre 15 e 19 anos. Mide a capacidade dunha poboación para substituír as persoas que se van xubilando.

Os indicadores de fecundidade mostran que a taxa bruta de natalidade do concello de Negreira é superior á taxa da comunidade autónoma (6,17 fronte o 5,49 de Galicia).

O número medio de fillos ou fillas por muller, coñecido como índice sintético de fecundidade, tamén é lixeiramente superior no caso de Negreira.

No que respecta á relación de masculinidade ao nacemento, destaca a notable diferenza entre a taxa do municipio e a taxa da comunidade autónoma: 214,29 fronte ao 105,15.

C.3 INDICADORES DE FECUNDIDADE². NEGREIRA E GALICIA

INDICADORES DE FECUNDIDADE	NEGREIRA	GALICIA
Taxa bruta de natalidade	6,17	5,49
Taxa xeral de fecundidade	30,17	27,43
Idade media á maternidade	33,51	33,19
Idade media da nai ao nacemento da/o primeira/o filla/o	32,41	32,41
Índice sintético de fecundidade	1,1	1,01
Porcentaxe de nacementos de nai non casada	45,45	50,77
Relación de masculinidade ao nacemento	214,29	105,15
Taxa bruta de reprodución	0,35	0,49

Fonte: IGE. Indicadores demográficos. 2021.

En relación cos indicadores de nupcialidade, as diferenzas máis notables obsérvanse na idade media ao primeiro matrimonio, tanto en homes como en mulleres (sendo superior en ambos casos no Concello de Negreira).

² **Taxa bruta de natalidade:** número de nacementos por cada 1000 habitantes.

Taxa xeral de fecundidade: número de nacementos por cada mil mulleres en idade fértil (de 15 a 49 anos).

Relación de masculinidade ao nacemento: cociente entre o número de nenos e o de nenas nados durante un ano.

Taxa bruta de reprodución: número medio de fillas que tería unha muller en ausencia de mortalidade ao longo da súa vida.

Índice sintético de fecundidade: número medio de fillo/as por muller.

C.4 INDICADORES DE NUPCIALIDADE³. NEGREIRA E GALICIA

INDICADORES DE NUPCIALIDADES	NEGREIRA	GALICIA
Taxa bruta de nupcialidade	3,23	3,15
Taxa xeral de nupcialidade	3,68	3,56
Idade media ao primeiro matrimonio. Homes	39,38	36,87
Idade media ao primeiro matrimonio. Mulleres	37,61	34,75

Fonte: IGE. Indicadores demográficos. 2021.

No que respecta ás tendencias demográficas, en 2022, o número de defuncións superou en gran medida ao número de nacementos (75 falecementos fronte a 47 nacementos). En canto ao saldo vexetativo, que fai referencia á perda de poboación no concello, sitúase en -28 persoas.

C.5 NACEMENTOS, DEFUNCIÓNS, MATRIMONIOS E CRECEMENTO VEXETATIVO. CONCELLOS DA COMARCA DA BARCALA

CONCELLO	NACEMENTOS	DEFUNCIÓNS	SALDO VEXETATIVO	MATRIMONIOS
Comarca da Barcala	64	153	-89	38
A Baña	17	78	-61	10
Negreira	47	75	-28	28

Fonte: IGE. Indicadores demográficos. 2022.

Se se atende ás proxeccións de poboación para o ano 2035 realizadas para o conxunto da comarca resulta un saldo vexetativo de -151, lixeiramente compensado por un saldo migratorio de signo positivo (85).

Esta previsión amosa diferenzas por sexo nos datos das distintas variables demográficas, tal e como que se recolle no seguinte cadro.

C.6 PROXECCIÓN DE POBOACIÓN A CURTO PRAZO: VARIABLES DEMOGRÁFICAS PROXECTADAS PARA O ANO 2035. COMARCA DA BARCALA

ANO 2035	TOTAL	MULLERES	HOMES
Nacementos proxectados	26	13	14
Taxa bruta de natalidade	2,7	-	-
Defuncións proxectadas	177	102	76
Taxa bruta de mortalidade	17,8	19,4	16
Saldo vexetativo	-151	-89	-62

³ **Taxa bruta de nupcialidade:** número de matrimonios por cada 1000 habitantes.

Taxa xeral de nupcialidade: número de matrimonios por cada mil individuos de 15 ou máis anos.

ANO 2035	TOTAL	MULLERES	HOMES
Saldo migratorio	85	58	27
Índice de envelhecimento	350,4	432,1	279
Índice de sobreenvellecemento	26,3	31	19,9
Índice de dependencia global	76	85,1	66,9

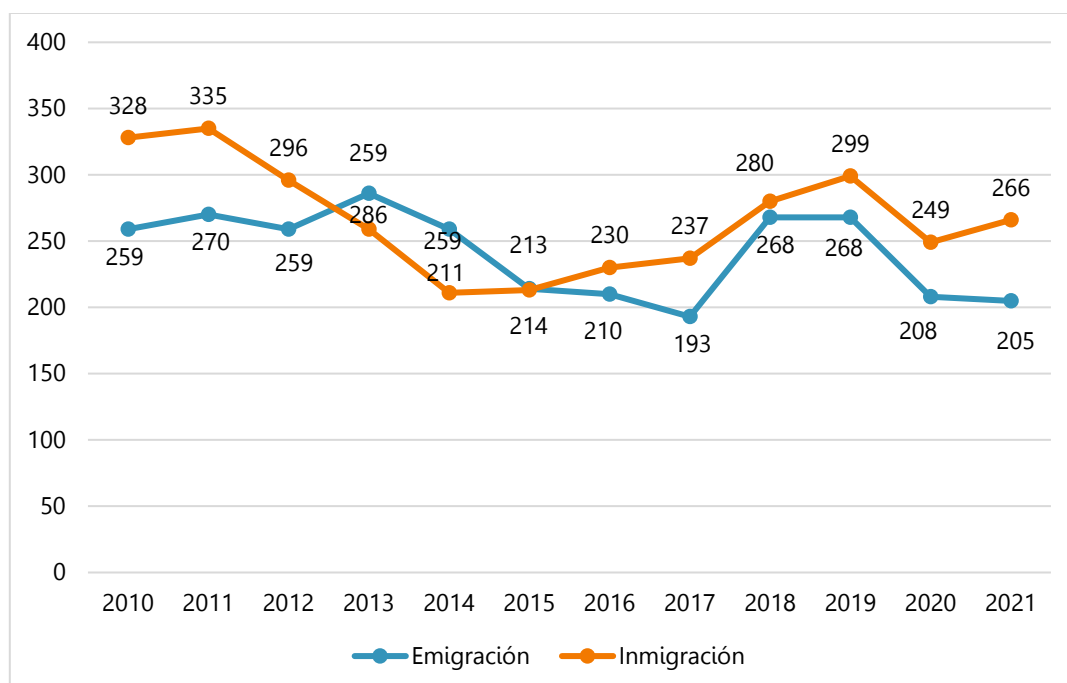
Fonte: IGE. Proxeccións de poboación a curto prazo.

No seguinte gráfico recóllense os datos relativos á evolución da inmigración e da emigración no concello de Negreira entre os anos 2010 e 2021.

Por unha banda, no caso das inmigracións, obsérvase un notable descenso dende 2011 ata 2014, pasando de 335 persoas a 211. A partir do ano 2014, comeza a ascender novamente ata chegar ás 266 persoas no ano 2021.

Por outra banda, en canto ás emigracións, amosan tamén un descenso entre os anos 2013 e 2017. A partir deste ano, volven a incrementar ata situarse nas 268 persoas durante os anos 2018 e 2019, para volver a baixar ata as 205 persoas no ano 2021.

G.6 EVOLUCIÓN DA EMIGRACIÓN E INMIGRACIÓN NO CONCELLO DE NEGREIRA. ANOS 2010-2021



Fonte: Elaboración do IGE a partir dos ficheiros facilitados polo INE. Estatística de Variacións Residenciais. 2021.

No que respecta aos datos de migracións na actualidade (cadros C.7a e C.7b), obsérvase que a chegada de novas persoas ao concello de Negreira supera o número de saídas, cun saldo positivo de 61 persoas.

As cifras brutas evidencian que a inmigración é principalmente interna, é dicir, doutros concellos galegos; en canto á emigración, destacan tamén as saídas a outros concellos galegos, seguida polas que teñen como destino o estranxeiro e, por último, outras comunidades autónomas.

Nunha análise de xénero, as mulleres representan o 50,4 % do total das inmigracións, mentres que deixan o concello en menor proporción que os homes (47,8 %).

No caso concreto das inmigracións, o número de mulleres supera ao de homes unicamente no caso das inmigracións procedentes do estranxeiro. Pola contra, os homes superan en número ás mulleres, sobre todo, na inmigración interna.

No relativo ás emigracións, o número de homes é bastante superior cando esta se dirixe a outra comunidade autónoma (concretamente un 64,3% de homes). No caso da emigración interna e ao estranxeiro, non se observan diferenzas significativas entre ambos sexos, tan só un lixeiro predominio de mulleres na emigración ao estranxeiro (51,5 %).

C.7a e C.7b INMIGRACIÓNS E EMIGRACIÓNS NO CONCELLO DE NEGREIRA POR TIPOLOXÍA E SEXO

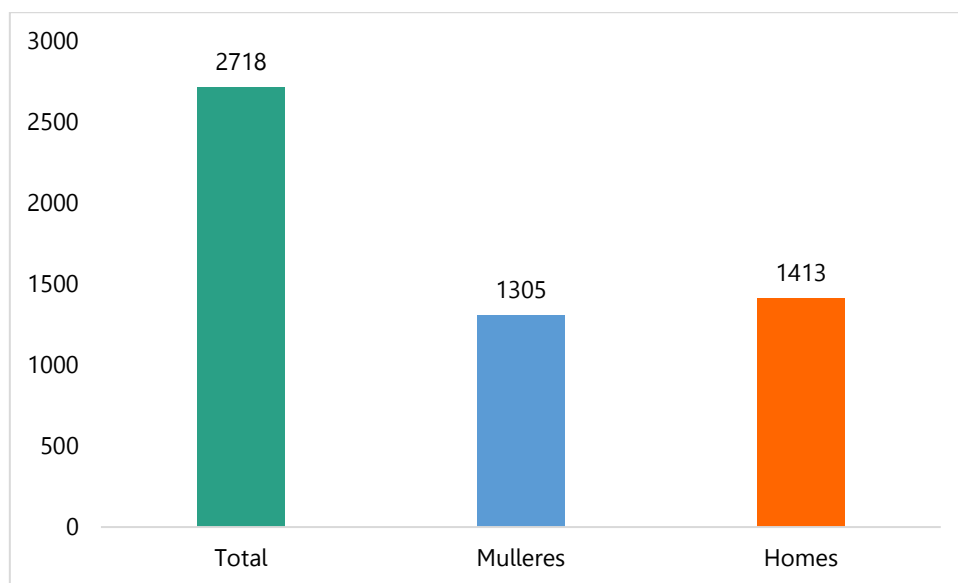
INMIGRACIÓNS				
SEXO	TOTAL	INMIGRACIÓN INTERNA	DO OUTRA CCAA	DO ESTRANXEIRO
Mulleres	134	77	29	28
Homes	132	84	30	18
Totais	266	161	59	46
EMIGRACIÓNS				
SEXO	TOTAL	EMIGRACIÓN INTERNA	A OUTRA CCAA	AO ESTRANXEIRO
Mulleres	98	71	10	17
Homes	107	73	18	16
Totais	205	144	28	33

Fonte: IGE. Elaboración a partir dos ficheiros facilitados polo INE. Estatística de Variacións Residenciais. 2021.

EMPREGO

En canto aos indicadores estatísticos asociados ao mercado de traballo, comezarase por analizar os datos das afiliacións á seguridade social no Concello de Negreira a decembro de 2022. Estes, tal e como se recolle no seguinte gráfico, reflicten un maior número de homes afiliados: representan o 52 % fronte o 48 % das mulleres.

G.7 AFILIACIÓNS Á SEGURIDADE SOCIAL NO CONCELLO DE NEGREIRA A DECEMBRO DE 2022, POR SEXO

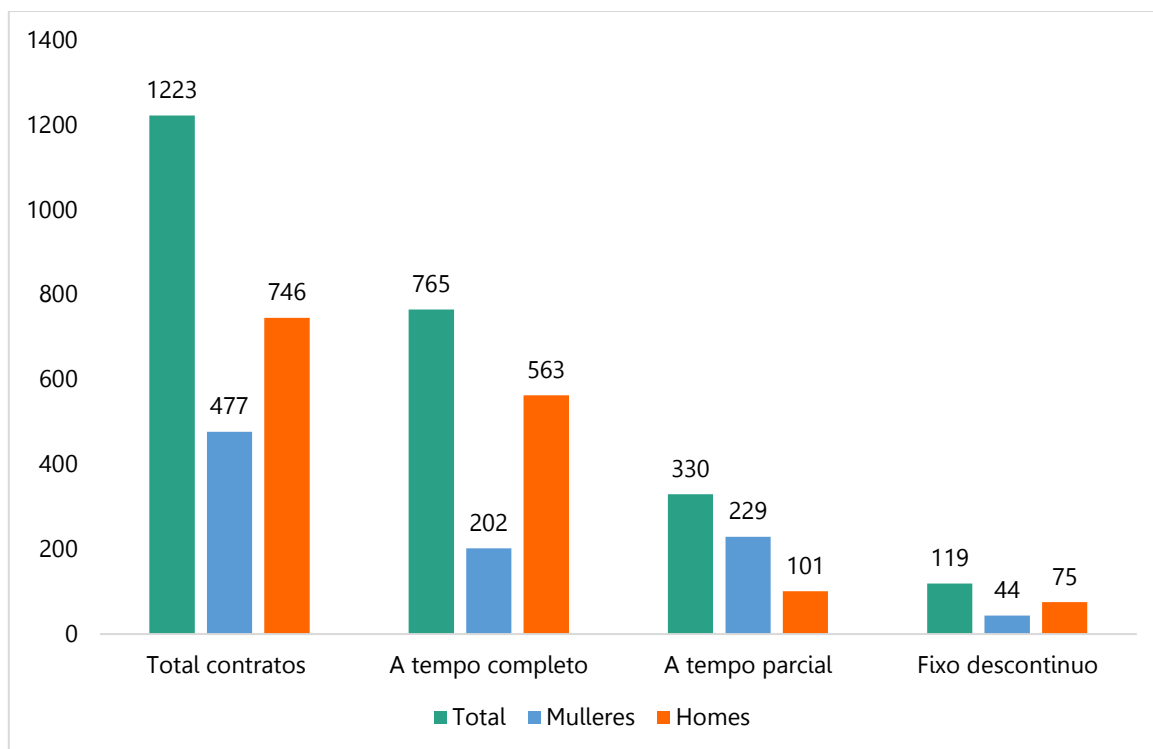


Fonte: IGE. Afiliacións á Seguridade Social por concello de residencia da persoa afiliada.

En canto ao tipo de xornada laboral, nos contratos rexistrados no ano 2022 o gráfico nº 8 mostra que hai un claro predominio dos contratos a tempo completo cun 62,6 %, seguido dos contratos a tempo parcial (27 %). Por último, os contratos fixos discontinuos supoñen un 9,7 %.

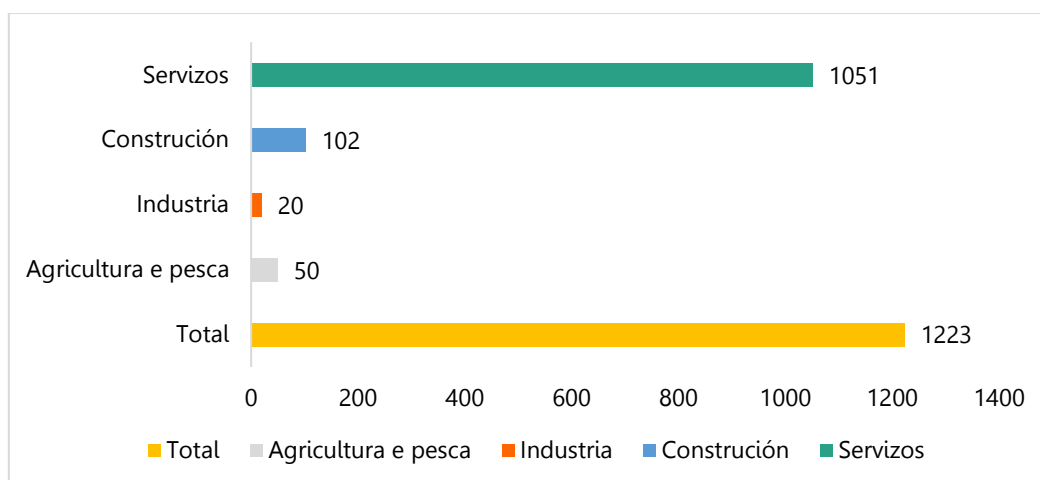
Dunha análise de xénero extraense as seguintes conclusións:

- ◆ No caso da contratación a tempo completo, predominan os homes, cun 73,6 % fronte o 26,4 % de mulleres.
- ◆ Pola contra, na contratación parcial, a porcentaxe de mulleres é superior á dos homes: 69,4 % fronte ao 30,6 %.
- ◆ Por último, os contratos fixos discontinuos son maioritariamente de homes (63 %).

G.8 CONTRATOS REXISTRADOS NO CONCELLO DE NEGREIRA POR TIPO DE XORNADA E SEXO. ANO 2022


Fonte: IGE. Información facilitada directamente pola Consellería de Promoción do Emprego e Igualdade.

Se se analizan os datos de contratos rexistrados por sector de actividade, destaca notablemente o sector servizos no municipio, que constitúe o 85,94 % da actividade contractual, seguido pola construción cun 9,71 %.

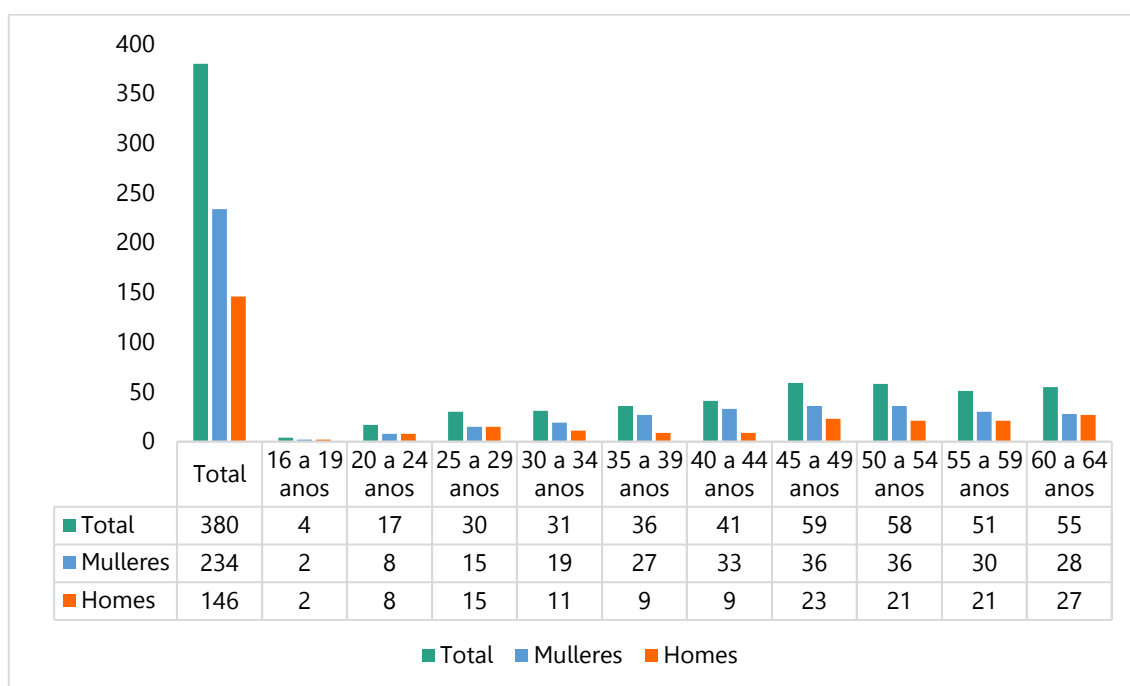
G.9 CONTRATOS REXISTRADOS NO CONCELLO DE NEGREIRA POR SECTOR DE ACTIVIDADE. ANO 2022


Fonte: IGE. Información facilitada directamente pola Consellería de Promoción do Emprego e Igualdade.

Os datos de desemprego, mostran diferenzas significativas segundo o sexo: as mulleres supoñen o 61,58 % do paro total rexistrado no concello fronte ao 32,42 % de homes. Por grupos de idade, o desemprego masculino agudízase a partir dos 45 anos. No caso das mulleres, móstrase un aumento progresivo dos 35 anos en diante.

Estes datos dan conta da importancia da posta en marcha de políticas de emprego con perspectiva de xénero.

G.10 PARO REXISTRADO NO CONCELLO DE NEGREIRA SEGUNDO OS GRUPOS QUINQUENAIS DE IDADE POR SEXO. ANO 2022 (MEDIA ANUAL)

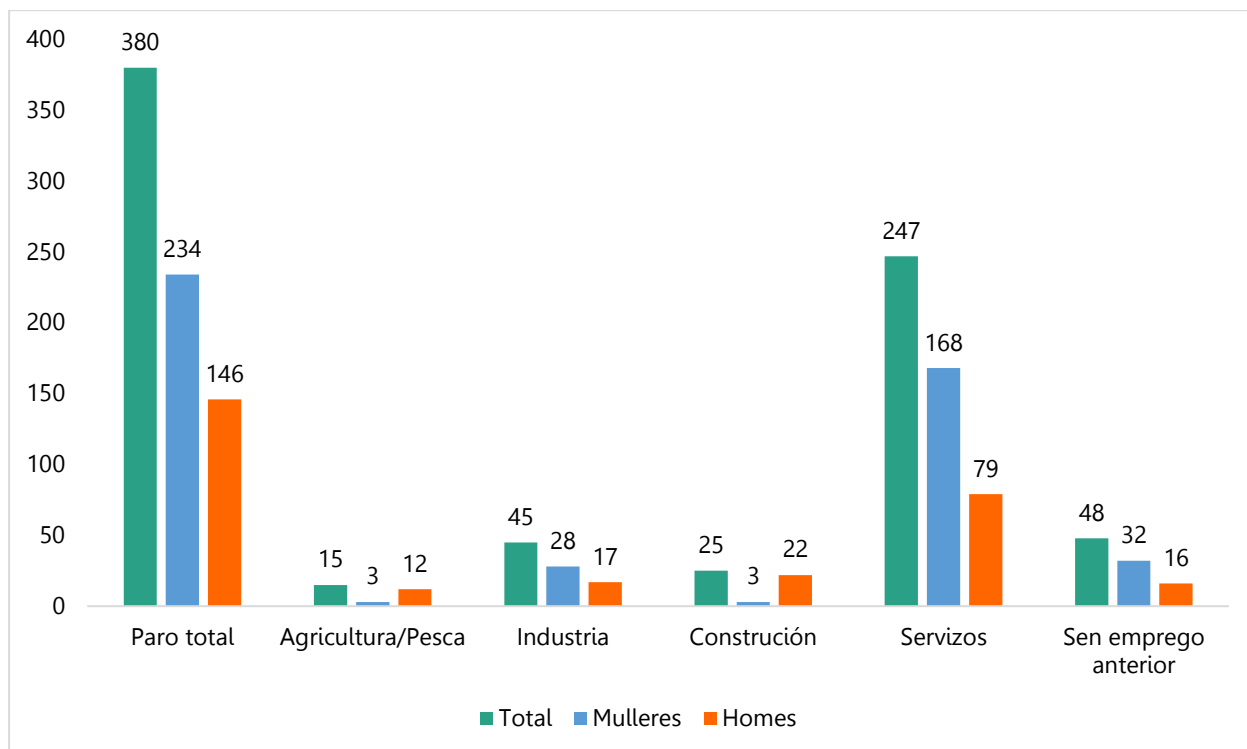


Fonte: IGE. Información facilitada directamente pola Consellería de Promoción do Emprego e Igualdade.

Por último, o gráfico nº 11 pon de manifesto que a poboación en situación de desemprego en Negreira desempeñou a súa actividade maioritariamente no sector servizos no seu último traballo, en coherencia coa distribución de contratos realizados segundo o sector de actividade.

Isto dáse tanto para mulleres como para homes. No resto de sectores, compre ter en conta a desigualdade rexistrada por sexo no sector da construción por tratarse dun sector de actividade altamente masculinizado. Esta diferenza atópase tamén no sector da agricultura e da pesca.

G.11 PARO REXISTRADO NO CONCELLO DE NEGREIRA SEGUNDO O SECTOR DA ACTIVIDADE DO ÚLTIMO POSTO DE TRABALLO POR SEXO. ANO 2022 (MEDIA ANUAL)



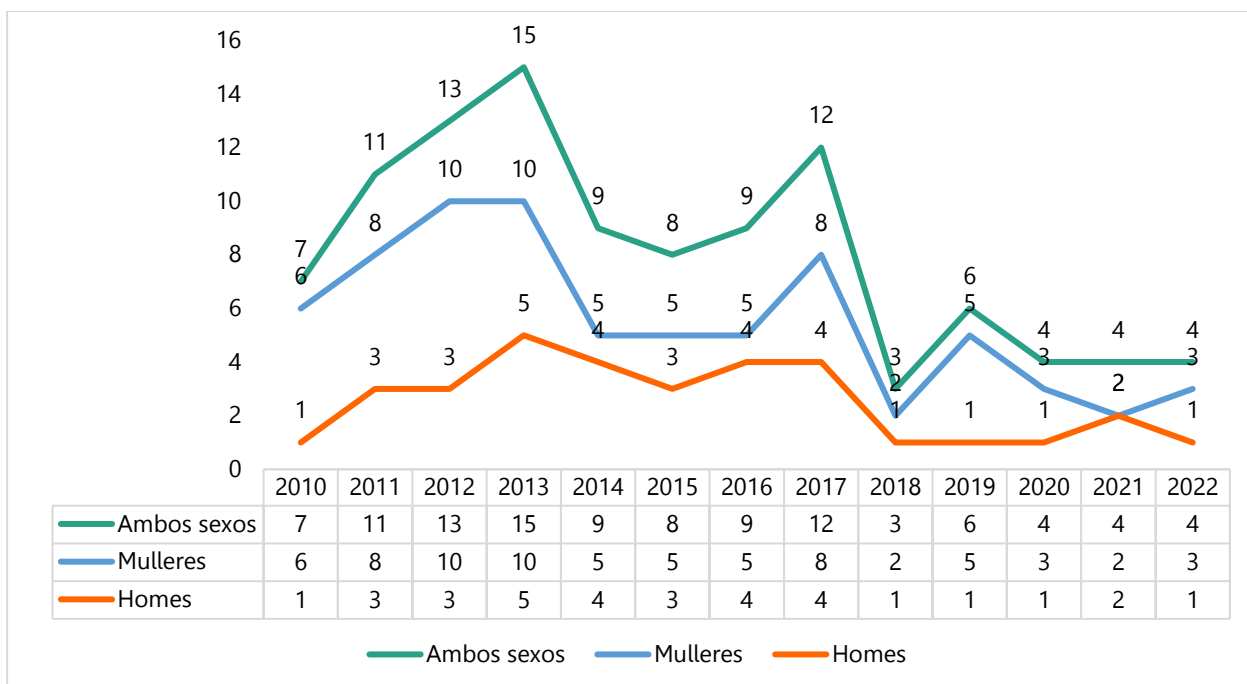
Fonte: IGE: Informe do paro rexistrado e información subministrada directamente pola Consellería de Promoción do Emprego e Igualdade.

EXCLUSIÓN SOCIAL E POBREZA

Neste apartado analízanse os datos da evolución da poboación beneficiaria da (RISGA) , e das Axudas de inclusión social (AIS).

A Renda de inclusión social (RISGA) tivo un total de 105 persoas beneficiarias no concello de Negreira dende o ano 2010 ata o 2022. Destas, o 68,6 % (72) foron mulleres e o 31,4 % homes (33).

Se se pon o foco na evolución ao longo do tempo, obsérvase un pico no ano 2013 con 15 persoas beneficiarias, pasando a descender nos seguintes anos, chegando a tan só 4 en 2022 (3 mulleres e 1 home).

G.12 EVOLUCIÓN DA POBOACIÓN BENEFICIARIA DA RENDA DE INCLUSIÓN SOCIAL DE GALICIA (RISGA) NO CONCELLO DE NEGREIRA. ANOS 2010-2022


Fonte: IGE. Información facilitada directamente pola Consellería de Política Social e Xuventude.

A continuación, móstranse os datos da evolución da poboación beneficiaria das Axudas de Inclusión Social (AIS). Os datos dispoñibles máis recentes (2022) indican que ningunha persoa foi perceptora desta axuda nese ano. Foi no ano 2011 e no ano 2015 cando se registrou o maior número de persoas perceptoras (4 en total cada ano).

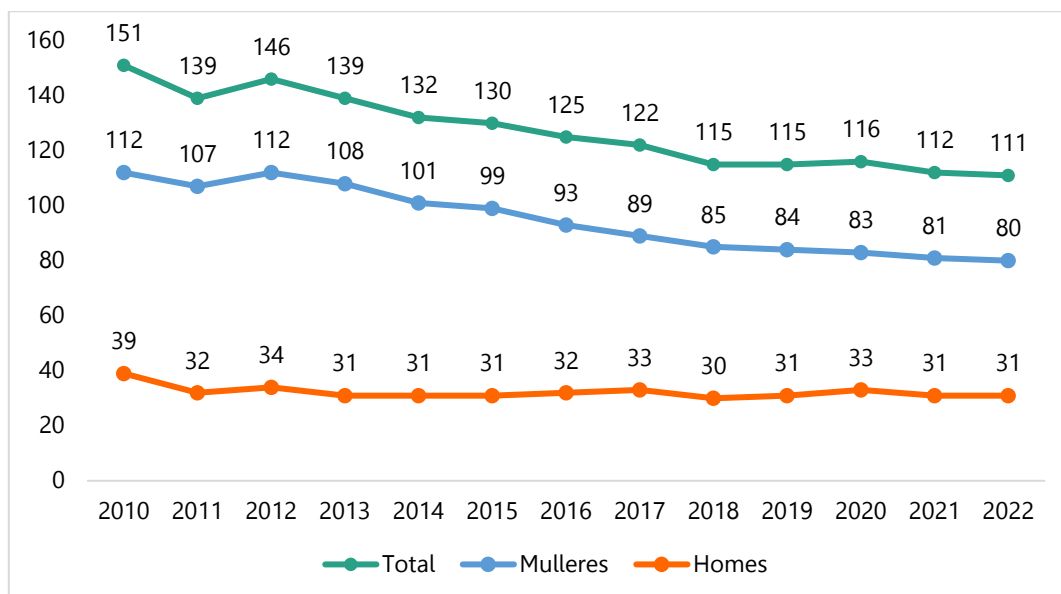
C.8 EVOLUCIÓN DA POBOACIÓN BENEFICIARIA DAS AXUDAS DE INCLUSIÓN SOCIAL (AIS) NO CONCELLO DE NEGREIRA. ANOS 2010-2022

ANO	TOTAL		MULLERES		HOMES	
	N	%	N	%	N	%
2010	3	100,0	3	100,0	0	0,0
2011	4	100,0	1	25,0	3	75,0
2012	1	100,0	1	100,0	0	0,0
2013	1	100,0	1	100,0	0	0,0
2015	4	100,0	2	50,0	2	50,0
2016	1	100,0	0	0,0	1	100,0
2019	1	100,0	1	100,0	0	0,0
2021	1	100,0	1	100,0	0	0,0

Fonte: Elaboración propia a partir dos datos do IGE.

Os datos das persoas beneficiarias de pensións non contributivas da Seguridade Social (gráfico nº 13) amosan datos críticos para as mulleres do concello de Negreira, xa que representan o 72,1 % (80 de 111 persoas beneficiarias) no ano 2022. Aínda así, compre destacar que o número total de pensións non contributivas ven descendendo nos últimos anos, e tamén, aínda que de forma discreta, a porcentaxe de mulleres, que en 2010 e 2013, acadou o 74,2 %.

G.13 EVOLUCIÓN DA POBOACIÓN BENEFICIARIA DE PENSÍONS NON CONTRIBUTIVAS DA SEGURIDADE SOCIAL NO CONCELLO DE NEGREIRA. ANOS 2010-2022



Fonte: IGE. Información facilitada directamente pola Consellería de Política Social e Xuventude.

2.2 OUTRA INFORMACIÓN DE INTERESE

ATENCIÓNS DO CENTRO DE INFORMACIÓN ÁS MULLERES

O seguinte cadro recolle os datos das atencións realizadas polo Centro de Informacións ás Mulleres do Concello de Negreira durante o último ano natural: ano 2022.

En total, o número de atencións realizadas ascende a 622. Dentro destas, destacan as consultas de asesoramento xurídico e de atención psicolóxica (cun 34,6 % e 30,4 %, respectivamente) seguidas das solicitudes de información sobre recursos cun 28,3 %.

Pola contra, as porcentaxes máis baixas corresponden á solicitude de información sobre cursos, xornadas e actividades (0,2 %) e ás consultas sobre orientación e emprego (1,4 %).

C.9 ATENCIÓNS REALIZADAS POLO CIM SEGUNDO A TIPOLOXÍA. ANO 2022

TIPO DE ATENCIÓN	N.º	%
Asesoramento xurídico	215	34,6
Atención psicolóxica	189	30,4
Atención vítimas de violencia de xénero	32	5,1
Orientación e emprego	9	1,4
Información de cursos, xornadas e actividades	1	0,2
Información de recursos	176	28,3
Total	622	100,0

Fonte: Concello de Negreira.

ACTIVIDADES ORGANIZADAS POLO CENTRO DE INFORMACIÓN ÁS MULLERES

Nesa mesma anualidade, dende o CIM leváronse a cabo actividades moi diversas, unhas de carácter máis específico en canto a que estaban dirixidas a un grupo de poboación moi concreto, e outras dirixidas á poboación en xeral. tal e como se recolle no seguinte cadro.

**C.10 POBOACIÓN PARTICIPANTE/BENEFICIARIA NOUTRAS ACTIVIDADES ORGANIZADAS POLO CIM.
ANO 2022**

ACTIVIDADE	TOTAL		MULLERES		HOMES	
	N	%	N	%	N	%
ACTIVIDADES ESPECÍFICAS						
Programa conciliación "Nadal lúdico 2022-2023"	12	100,0	7	58,3	5	41,7
Mesa Local de Coordinación Interinstitucional contra a Violencia de Xénero	16	100,0	9	56,3	7	43,8
XII Concurso de relatos curtos, gráficos e TikTok	20	100,0	12	60,0	8	40,0
Programa de contratación de vítimas de violencia de xénero	1	100,0	1	100,0	0	0,0
Campamento urbano "Respira"	78	100,0	31	39,7	47	60,3
Programa Sexoven	50	100,0	30	60,0	20	40,0
Programa Atenpro	4	100,0	4	100,0	0	0,0
Programa Negreira Concilia	68	100,0	30	44,1	38	55,9

ACTIVIDADE	TOTAL		MULLERES		HOMES	
	N	%	N	%	N	%
ACTIVIDADES MASIVAS						
Lectura do manifesto 25N	6150	100,0	3200	52,0	2950	48,0
Campaña "De fronte"	1050	100,0	700	66,7	350	33,3
Caravana morada	1900	100,0	1100	57,9	800	42,1
Campaña "Liberdade de ser e sentir"	930	100,0	610	65,6	320	34,4
Campaña en redes contra a violencia de xénero	1100	100,0	700	63,6	400	36,4
Campaña "Somos a túa rede"	6350	100,0	4350	68,5	2000	31,5
Conmemoración "Día Internacional do Orgullo LGTBI"	450	100,0	300	66,7	150	33,3
Campaña Agresión Off	300	100,0	200	66,7	100	33,3
Actos de repulsa ao maltrato e apoio ás vítimas	40	100,0	20	50,0	20	50,0
X Andaina contra a violencia de xénero	180	100,0	100	55,6	80	44,4
VI Premio 8 de marzo	290	100,0	210	72,4	80	27,6
Total	18989	100,0	11614	61,2	7375	38,8

Fonte: Concello de Negreira.

Os datos recollidos dan conta da desigual participación nas actividades entre mulleres e homes: as mulleres supuxeron o 61,2 % das persoas asistentes fronte o 38,8 % de homes.

Se se analiza por actividade, a participación masculina supera á feminina en dúas actividades: no campamento urbano Respira e no programa Negreira Concilia. Nos actos de repulsa ao maltrato e apoio ás vítimas a participación foi totalmente equitativa por sexo; na lectura do manifesto 25N, aínda que a presenza feminina superou á masculina, esta foi neste caso bastante alta: 48%.

SERVIZOS DE CONCILIACIÓN DA VIDA LABORAL, PERSOAL E FAMILIAR

En canto aos servizos que permiten a conciliación da vida laboral, persoal e familiar, cómpre mencionar os seguintes:

- **Negreira Concilia Madrugadores:** trátase dun servizo a disposición das familias durante todo o período lectivo do ensino infantil e de primaria, en horario dende as 7:30 horas ata o inicio das clases. Consiste na ampliación do horario de apertura do centro escolar, prestando atención e coidado ao alumnado.

- **Negreira Concilia Merendas:** consiste na ampliación en tres horas do horario de saída do centro escolar tras o servizo de comedor durante o período lectivo dende setembro a xuño.
- **Campamento Urbano Respira:** lévase a cabo durante as vacacións de verán, nos meses de xullo e agosto de 8:30 a 14:30 horas. Consiste en actividades de ocio e tempo libre.
- **Diververán:** realízase durante os meses de verán (xullo e agosto), unha hora e media diaria (dous grupos segundo a idade), nun intervalo de tempo comprendido entre as 10.30 e as 13.30 horas.
- **Nadal lúdico:** realízase durante as vacacións do Nadal, en horario de 08.30 a 14.30 horas. Trátase dun servizo de obradoiros de carácter lúdico.
- **Divernadal:** realízase durante as vacacións de nadal, unha hora e media diaria (dous grupos segundo a idade), nun intervalo de tempo comprendido entre as 10.30 e as 13.30 horas.

2.3 PRINCIPAIS NECESIDADES E DEMANDAS EN CLAVE DE IGUALDADE DE XÉNERO

Como parte da elaboración desta diagnose realizouse un proceso de consulta aos departamentos municipais para recadar posibles propostas de actuación a ter en conta na elaboración do novo plan. Ademais, como complemento desta información, entrevistouse á directora e psicóloga do CIM.

De seguido, expóñense as principais achegas recollidas durante esta fase de consulta, clasificadas por temáticas.

ÁMBITO LABORAL

- Impulsar a creación de novos empregos, tendo en conta ás persoas que non dispoñen de formación e/ou de permiso de conducir..
- Fomentar a flexibilidade no traballo, de maneira que se permita unha conciliación real.
- Esixir unha cultura de igualdade no ámbito do traballo.

CONCILIACIÓN DA VIDA LABORAL, PERSOAL E FAMILIAR

- Incrementar o investimento en actividades e recursos de conciliación para aumentar a oferta e dar resposta á alta demanda das familias.
- Impulsar a coordinación entre o CIM e o o Servizo Local de Emprego para levar a cabo campañas dirixidas ás empresas co obxectivo de incentivar a posta en marcha de boas prácticas en materia de conciliación e de racionalización horaria.

EDUCACIÓN/FORMACIÓN

- Continuar coa formación básica en materia de Tecnoloxías da Información e da Comunicación.
- Formar á veciñanza en materia fiscal, aínda que non se aprecia grande diferenza entre o coñecemento que destes temas teñen mulleres e homes.
- Aumentar a inversión en actividades de autoestima e de crecemento persoal.
- Fomentar as actividades formativas en materia de igualdade e de violencia de xénero dirixidas á poboación en xeral.
- Impulsar a formación dirixida ao alumnado da Escola Municipal de Música de Negreira e impartida por profesorado externo.
- Dar continuidade ás accións formativas e de apoderamento para mulleres coidadoras.
- Levar a cabo actividades formativas coa finalidade de mellorar a empregabilidade das mulleres.
- Impulsar accións formativas dirixidas a mulleres para afrontar trámites administrativos no sector urbanístico (solicitar licenzas, presentar alegacións...).

PARTICIPACIÓN SOCIAL

- Diversificar as opcións de horarios das actividades culturais e deportivas para favorecer a conciliación e, en concreto, naquelas actividades deportivas máis demandadas por mulleres para impulsar a súa participación e fomentar o deporte en igualdade.
- Reforzar as canles de difusión dos cursos e actividades para incentivar a participación.
- Aumentar a oferta de actividades no eido rural dirixidas ás persoas maiores.
- Diseñar estratexias de animación sociocultural para homes e mulleres.

VIOLENCIA DE XÉNERO

- Crear grupos de apoio mutuo destinados a vítimas de violencia de xénero.
- Mellorar a visibilización do departamento de igualdade e do Centro de Información ás Mulleres na web do Concello coa creación dun espazo propio que inclúa todos os recursos dirixidos ás mulleres vítimas de violencia de xénero e persoas ao seu cargo. En relación con isto, propónse que os materiais impresos inclúan un código QR de acceso directo a este espazo para mellorar a súa difusión e visibilidade.
- Impulsar actividades no marco do 25N (Día Internacional para a Eliminación da Violencia contra as Mulleres) como pintar o paso peonil, por exemplo.
- Levar a cabo medidas para mellorar a empregabilidade das mulleres vítimas de violencia de xénero.

- Crear programas de acompañamento para as vítimas de violencia de xénero.

POBREZA E INCLUSIÓN SOCIAL

- Impulsar o traballo no ámbito da discapacidade, promovendo a sensibilización en materia de igualdade de xénero e de prevención das violencias de xénero tendo en conta as especificidades das persoas con discapacidade.
- Realizar actividades dirixidas a persoas inmigrantes para fomentar a súa integración na comunidade.

GOBERNANZA

- Crear unha Comisión de Igualdade de carácter interdepartamental coa finalidade de impulsar, planificar e executar de xeito coordinado as medidas do V Plan de Igualdade, así como de facer o seu seguimento e avaliación. Esta medida xa se incluía no plan anterior pero, por debida á situación motivada polo Covid-19, non se puxo en marcha.
- Elaborar unha diagnose sobre a situación do persoal municipal en materia de igualdade de xénero, facendo fincapé nos aspectos que inciden na fenda salarial entre mulleres e homes.
- Reforzar a coordinación entre departamentos municipais con competencias en igualdade, saúde e benestar, así como con outras institucións e entidades de iniciativa social que actúan neses ámbitos.
- Elaborar un protocolo para a prevención e actuación fronte ao acoso sexual, o acoso por razón de sexo e outras condutas contrarias á liberdade sexual e a integridade moral no ámbito laboral do Concello.

OUTRAS DEMANDAS

- Visibilizar a bandeira LGTBIQ+ no marco do 28 de xuño.
- Fomentar o uso da linguaxe inclusiva.
- Facilitar transporte público para dar solución ao problema da dispersión xeográfica.
- Planificar e programar actividades que sexan dirixidas por mulleres.
- Impulsar actividade e crear espazos nos que traballar sobre a necesaria incorporación da perspectiva de xénero na medicina e sobre a saúde integral feminina: solo pélvico, saúde mental, violencia obstétrica, adiccións...

3. CONTEXTO NORMATIVO E PROGRAMÁTICO

Neste capítulo recóllese unha síntese dos avances máis destacados nos últimos anos no marco normativo e programático no ámbito europeo, estatal, autonómico e local. A diferenza do anterior plan, a idea é plasmar o contexto normativo e programático máis actual, e non un percorrido normativo exhaustivo.

O compromiso coa igualdade de xénero por parte das administracións públicas e desde todos os ámbitos de decisión cristaliza en avances legislativos e de planificación nos diferentes ámbitos territoriais.

A continuación refírense para cada ámbito territorial, describindo tanto as novidades normativas como programáticas, sendo o seu denominador común a remoción das barreiras que impiden a igualdade real e efectiva e que constitúen formas de discriminación por razón de xénero obxecto de abordaxe desde os poderes públicos.

3.1 ÁMBITO EUROPEO

O máis destacable recentemente no contexto da **Unión Europea** é a aprobación da **Estratexia para a Igualdade de Xénero 2020-2025**, cuxos obxectivos fundamentais son:

- 1) poñer fin á violencia de xénero;
- 2) combater os estereotipos;
- 3) eliminar as brechas de xénero no mercado de traballo;
- 4) lograr a participación en pé de igualdade nos distintos sectores da economía;
- 5) abordar a brecha salarial e de pensións entre homes e mulleres;
- 6) reducir a brecha de xénero nas responsabilidades asistenciais;
- 7) alcanzar o equilibrio entre mulleres e homes na toma de decisións e a actividade política.

Pola súa parte, a Comisión Europea presentou o 4 de marzo de 2021 unha **Proposta de directiva pola que se reforza a aplicación do principio de igualdade de retribución entre homes e mulleres por un mesmo traballo ou un traballo de igual valor a través de medidas de transparencia retributiva e de mecanismos para o seu efectivo cumprimento**⁴. A dita proposta parte do artigo 157.3, do Tratado Fundacional da Unión (TFUE), que prevé que a Unión Europea adopte medidas para garantir a aplicación do principio de "igualdade de oportunidades e de trato entre homes e mulleres en materia de emprego e ocupación, incluído o principio de igual salario por igual traballo ou traballo de igual valor".

⁴ Proposta de directiva do Parlamento Europeo e do Consello pola que se reforza a aplicación do principio de igualdade de retribución entre homes e mulleres por un mesmo traballo ou un traballo de igual valor a través de medidas de transparencia retributiva e de mecanismos para o seu efectivo cumprimento. Bruxelas, 4.3.2021COM (2021) 93 final. 2021/0050 (COD).

Ao día seguinte, publicouse o primeiro **Informe sobre Igualdade de Xénero na UE**, que inclúen un completo balance da posición da Unión Europea e dos estados membros en materia de igualdade.

Máis concretamente, en materia de violencia de xénero, a Comisión Europea aprobou a primeira **Estratexia da Unión sobre os Dereitos das Vítimas**⁵ (xuño de 2020), que intensifica a seu traballo contra esta lacra, entre outros delitos.

En marzo de 2022, a Comisión Europea propón normas para loitar contra a violencia exercida contra as mulleres e a violencia doméstica: **Proposta de Directiva do Parlamento Europeo e do Consello sobre a loita contra a violencia contra as mulleres e a violencia doméstica**. Esta proposta tipifica como delito a violación sobre a base da falta de consentimento, a mutilación xenital feminina e a ciberviolencia, que inclúe: a difusión non consentida de imaxes íntimas; ciberacecho; o ciberacoso; e a incitación en liña á violencia e ao odio. As novas normas tamén reforzan as posibilidades de acceso á xustiza das vítimas.

En 2020, a Comisión Europea intensificou a súa acción para promover a igualdade na Unión Europea mediante a adopción da primeira **Estratexia para a igualdade das persoas LGBTIQ 2020-2025**. Esta estratexia aborda as desigualdades e os desafíos que afectan a estas persoas e presta especial atención á diversidade das súas necesidades. Ademais, pon o foco nas máis vulnerables, como aquelas persoas que deben afrontar a discriminación interseccional e as trans, non binarias e intersexuais, que se atopan entre os grupos menos aceptados da sociedade e, en xeral, sofren máis situacións de discriminación e violencia que outras persoas das comunidades LGBTIQ.

En relación cos países integrantes do **Consello de Europa**, cabe sinalar a aprobación da **Estratexia de Igualdade de Xénero 2018-2023**, que contempla seis áreas estratéxicas dirixidas a:

1. Previr e combater os estereotipos de xénero e o sexismo.
2. Combater a violencia contra as mulleres e a violencia intrafamiliar.
3. Garantir o acceso igualitario das mulleres á xustiza.
4. Lograr unha participación equilibrada de mulleres e homes na vida política e na toma de decisións públicas.
5. Protexer os dereitos das mulleres migrantes, refuxiadas e solicitantes de asilo e mozas.
6. Transversalizar a perspectiva de xénero en todas as políticas e medidas.

⁵ Comunicación da Comisión ao Parlamento Europeo, ao Consello, ao Comité Económico e Social Europeo e ao Comité das Rexións. Estratexia da UE sobre os dereitos das vítimas (2020-2025). COM/2020/258 final.

3.2 ÁMBITO ESTATAL

En España leváronse a cabo nos últimos anos algúns cambios normativos de gran calado:

- **Real decreto-lei 6/2019, do 1 de marzo, de medidas urxentes para a garantía da igualdade de trato e de oportunidades entre mulleres e homes no emprego e na ocupación.** Este Real decreto contén sete artigos que se corresponden coa modificación de sete importantes leis que inciden de forma directa na igualdade entre mulleres e homes, entre elas a Lei orgánica 3/2007 para a igualdade efectiva de mulleres e homes, o Estatuto dos Traballadores ou a Lei Xeral da Seguridade Social.

Así procedeuse ao desenvolvemento regulamentario de dúas materias de grande interese:

- A elaboración e o rexistro dos plans de igualdade das empresas, mediante a aprobación do **Real decreto 901/2020, do 13 de outubro, polo que se regulan os plans de igualdade e o seu rexistro** e modifícase o Real decreto 713/2010, do 28 de maio, sobre rexistro e depósito de convenios e acordos colectivos de traballo.
 - A garantía da igualdade salarial e a non discriminación por razón de sexo, coa aprobación do **Real decreto 902/2020, do 13 de outubro, de igualdade retributiva entre mulleres e homes.**
- Ratificación do **Pacto de Estado contra a Violencia de Xénero** (2017). As 290 medidas que o integran inciden nos ámbitos da sensibilización e da prevención; na mellora da resposta institucional; no perfeccionamento da asistencia; na axuda e protección ás vítimas; na asistencia e protección dos e das menores; no impulso á formación de distintos axentes; no seguimento estatístico; na visualización e atención doutras formas de violencia contra as mulleres, e inclúe tamén recomendacións ás administracións públicas e outras institucións, así como o compromiso económico co seguimento do pacto.
 - **Real decreto-lei 9/2018, do 3 de agosto, de medidas urxentes para o desenvolvemento do Pacto de Estado contra a Violencia de Xénero**, que modificou a Lei orgánica 1/2004, do 28 de decembro, de medidas de protección integral contra a violencia de xénero e a Lei 7/1985, do 2 de abril, reguladora das bases do réxime local e o Código Civil. Concretamente modificou:
 - Os artigos 20, 23 e 27 da Lei orgánica 1/2004 relativos á asistencia xurídica, á acreditación das situacións de violencia de xénero e á compatibilidade das axudas sociais.
 - A Lei 7/1985 reguladora de bases do réxime local, que engade unha letra o) ao número 2 do artigo 25, para dotar a Administración Local de competencias en “Actuacións na promoción da igualdade entre homes e mulleres así como contra a violencia de xénero”, engadindo unha letra o) ao número 2 do artigo 25.
 - O art. 156 do Código Civil relativo á atención e asistencia psicolóxica de menores con exposición á violencia de xénero.
 - En 2020, publicouse o **Real decreto-lei 12/2020, do 31 de marzo, de medidas urxentes en materia de protección e asistencia ás vítimas de violencia de xénero** e,

posteriormente, aprobouse a **Lei 1/2021, do 24 de marzo**, co mesmo título. Esta lei mellora os aspectos regulados polo Real decreto-lei 12/2020, coa que se pretende garantir o amparo de todas as vítimas de violencia de xénero durante a crise producida pola Covid-19.

- **Lei orgánica 8/2021, do 4 de xuño, de protección integral á infancia e á adolescencia fronte á violencia**, que introduce importantes cambios legais relacionados coas situacións de violencia de xénero:
 - O recoñecemento da violencia vicaria como forma de violencia de xénero (Disposición final décima; medida 198 do Pacto de Estado).
 - A suspensión do réxime de visitas en casos de violencia de xénero (Disposición final segunda, un; medida 204 do Pacto de Estado).
 - O impedimento da toma en consideración da falsa síndrome de alienación parental (SAP) (art. 11.3; medida 129 do Pacto de Estado).
- **Lei 15/2022, do 12 de xullo, integral para a igualdade de trato e a non discriminación**, que reforza a protección dos distintos colectivos ao facer explícito que “ninguén poderá ser discriminado por razón de nacemento, orixe racial ou étnico, sexo, relixión, convicción ou opinión, idade, discapacidade, orientación ou identidade sexual, expresión de xénero, enfermidade ou condición de saúde, estado serolóxico e/ou predisposición xenética a sufrir patoloxías e trastornos, lingua, situación socioeconómica, ou calquera outra condición ou circunstancia persoal ou social”.
- A aprobación da **Lei orgánica 10/2022, do 6 de setembro, de garantía integral da liberdade sexual**, supón tamén un fito importante: elimina o concepto de “abuso sexual”, de forma que calquera acto contra a liberdade sexual dunha persoa realizado sen o seu consentimento constituirá un delito de agresión sexual.
- No que atinxe á promoción e defensa dos dereitos das persoas LGTBI a gran novidade é a aprobación da **Lei 4/2023, do 28 de febreiro, para a igualdade real e efectiva das persoas trans e para a garantía dos dereitos das persoas LGTBI**.
- E, nesa mesma data, apróbase a **Lei orgánica 1/2023, do 28 de febreiro**, pola que se modifica a Lei orgánica 2/2010, do 3 de marzo, **de saúde sexual e reprodutiva e da interrupción voluntaria do embarazo**.

Desde unha **perspectiva programática**, cabe destacar:

- O **Plan Corresponsables**: iniciativa do Ministerio de Igualdade impulsada en 2021 como política que permita articular mecanismos, en colaboración coas comunidades autónomas, para o apoio específico das necesidades de conciliación das familias con menores de 16 anos. Ademais, pretende incidir noutras dimensións, como a creación de emprego, a dignificación e recoñecemento da experiencia profesional de coidados, a sensibilización en materia de corresponsabilidade, entre outros.

- O **Plan Estratéxico para a Igualdade Efectiva de Mulleres e Homes PEIEMH (2022-2025)**: plan director da Administración xeral do estado en materia de igualdade, integrado por catro eixes de intervención:
 - Bo goberno: cara a formas de facer e decidir máis inclusivas.
 - Economía para a vida e a repartición xusta da riqueza.
 - Cara á garantía de vidas libres de violencia machista contra as mulleres.
 - Un país con dereitos efectivos para todas as mulleres.

3.3 ÁMBITO AUTONÓMICO

Na Comunidade autónoma de Galicia cómpre referir a aprobación dos seguintes textos legais máis directamente relacionados coa igualdade de xénero e a violencia de xénero.

- Lei 11/2007, do 27 de xullo, galega para a prevención e o tratamento integral da violencia de xénero.
- 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.
- Lei 2/2014, do 14 de abril, pola igualdade de trato e a non discriminación de lesbianas, gais, transexuais, bisexuais e intersexuais en Galicia.
- Decreto legislativo 2/2015, do 12 de febreiro, polo que se aproba o texto refundido das disposicións legais da Comunidade Autónoma de Galicia en materia de igualdade.
- Lei 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.
- Modificacións da Lei 11/2007, do 27 de xullo, galega para a prevención e o tratamento integral da violencia de xénero:
 - Lei 12/2016, do 22 de xullo. Supón a modificación da letra f) do artigo 3 que pasa de denominarse “tráfico de mulleres e nenas con fins de explotación” a “trata de mulleres e nenas con fins de explotación sexual”.
 - Lei 14/2021, do 20 de xullo. Introduce na letra g) do artigo 3 unha nova tipificación da violencia de xénero: a violencia vicaria. Polo tanto, a anterior letra g) pasa a ser a letra h) deste artigo.
 - Lei 15/2021, do 3 de decembro. Engade a letra h) no artigo 3 que supón unha nova tipificación da violencia de xénero: a violencia de xénero dixital ou violencia en liña contra a muller. Ademais, a anterior letra h) deste artigo 3 pasa a ser a letra i).

- Por último, cabe mencionar a nova **Lei para a igualdade efectiva de mulleres e homes de Galicia**, aprobada polo Parlamento de Galicia o 21 de novembro de 2023⁶. Trátase dun instrumento legal que reforza o compromiso da Comunidade Autónoma de Galicia na eliminación da discriminación entre mulleres e homes e na promoción da igualdade de xénero, coherente coa normativa estatal de carácter básico así como con outras normas de ámbito autonómico.
- Desde a perspectiva programática en Galicia, cabe destacar os seguintes:
 - **VIII Plan Estratéxico de Galicia para a igualdade de oportunidades entre mulleres e homes 2022-2027**, integrado por oito ámbitos de intervención máis un ámbito instrumental (Transversalización da Perspectiva de Xénero na actividade da Xunta de Galicia); os oito ámbitos son:
 - Ámbito 1. Empregabilidade, emprendemento e eliminación da fenda salarial.
 - Ámbito 2. As mulleres na ciencia e na investigación.
 - Ámbito 3. Conciliación e corresponsabilidade nos usos do tempo.
 - Ámbito 4. Igualdade de oportunidades para as mulleres rurais e do mar.
 - Ámbito 5. Educación para a igualdade e prevención das violencias contra as mulleres.
 - Ámbito 6. Apoderamento, sororidade e participación social.
 - Ámbito 7. Outras políticas sectoriais para o benestar, a cohesión social e o reto demográfico.
 - Ámbito 8. Intervención para a erradicación da violencia de xénero.
 - **Plan Galego contra a trata de seres humanos con fins de explotación sexual 2022-2024**, dirixido a proporcionar un marco de actuación que recolla de forma coordinada e global as liñas de intervención e directrices que deben orientar a actividade da Administración autonómica, dentro do seu marco competencial, para dar resposta ás situacións de trata con fins de explotación sexual.
 - **III Programa Galego de Muller e Ciencia 2022-2025**, articulado en catro eixos estratéxicos nos que se integra un conxunto de actuacións encamiñadas a lograr un sistema galego de ciencia, tecnoloxía e innovación que incorpore de forma efectiva o principio de igualdade de oportunidades entre mulleres e homes, que priorice as necesidades das mulleres e sexa respectuoso coa diversidade, e así aproveite e reteña o talento tanto das mulleres como dos homes.
 - **II Plan Galego de Benestar Laboral, Conciliación e Corresponsabilidade 2022-2025**. Este plan parte das conclusións do seu predecesor (o I Plan Galego de Conciliación e Corresponsabilidade) e pon o foco no fortalecemento dos recursos de apoio ás familias, na dignificación dos traballos de coidado e na necesaria

⁶ Pendente de publicación no Diario Oficial de Galicia no momento en que se redacta este plan.

harmonización do traballo e na esfera privada, desde o convencemento de que a conciliación corresponsable mellora a calidade de vida de toda a cidadanía ao tempo que implica grandes beneficios para as empresas.

4. PRINCIPIOS ORIENTADORES DO PLAN

O V Plan de Igualdade do Concello de Negreira, 2024-2027 deseñouse a partir dunha serie de principios que inspiraron a súa elaboración emarcarán as pautas da súa execución durante o seu período de vixencia.

A plena igualdade como motor de progreso social

O progreso social e económico de Negreira, así como a mellora das condicións de vida da súa poboación, ha de pasar necesariamente por remover e eliminar os desequilibrios de xénero. Non hai avance posible se a metade da poboación continúa vivindo situacións discriminatorias por razón de xénero e se as violencias machistas seguen atentando contra os dereitos fundamentais de nenas, rapazas e mulleres. Por iso, se terá en conta a desigual posición de mulleres e de homes e aplicaranse medidas de acción positiva para corrixir os desequilibrios existentes.

Afianzamento da transversalidade de xénero

De acordo co principio de transversalidade, a igualdade debe impregnar todas as políticas públicas e todos os procedementos e actuacións impulsadas desde a administración municipal en cada unha das súas áreas. Isto require cambios no modelos de xestión, tanto nas estruturas como nas "formas de facer", e integrar o enfoque de xénero desde o momento da propia concepción das políticas públicas ata a súa execución e avaliación.

Se ben son evidentes os avances logrados neste aspecto tras a implementación dos plans de igualdade anteriores no Concello de Negreira, esta forma de proceder ha de integrarse de xeito sistemático na acción política e administrativa da institución municipal e seguir traballando para evitar que sexa algo, sobre todo, circunscrito á actividade do departamento competente en materia de igualdade e/ou de xestión das políticas sociais.

Interseccionalidade

Este principio significa que se teña en conta a diversidade e pluralidade das persoas de todo o municipio e, en especial, das mulleres. A interseccionalidade é necesaria como punto de partida para a análise de necesidades e para unha mellor planificación das accións a desenvolver.

O enfoque interseccional invita a articular o xénero con esas outras categorías de división social como a raza, a etnia, a clase social, a idade, a discapacidade, a orientación sexual e identidade de xénero, expresións de xénero e características sexuais... para atender a heteroxeneidade e a desigualdade dentro do colectivo de mulleres.

A diversidade é un eixe horizontal que debe guiar toda intervención social de xénero: a diversidade con respecto á procedencia migratoria, ao territorio rural e urbano, á orixe social, ao nivel de formación, á diversidade cultural, á orientación sexual, ás características sexuais, á idade, ou, entre outros, á presenza de discapacidade e o seu impacto na accesibilidade etc.

Participación e corresponsabilidade civil

Ao igual que no plan anterior, o desenvolvemento do V plan debe contar coa implicación do conxunto da sociedade civil de Negreira, pois só coa participación de todas e todos se avanzará nunha sociedade máis xusta e equitativa, tarefa que non só debe asumir o ámbito público, senón tamén o privado. Contempla tamén este plan a corresponsabilidade social de organizacións de toda índole, do movemento asociativo, do terceiro sector e da cidadanía en xeral, para contribuír a conformar unha cultura social favorable á igualdade entre mulleres e homes nos distintos eidos.

Apoderamento das mulleres

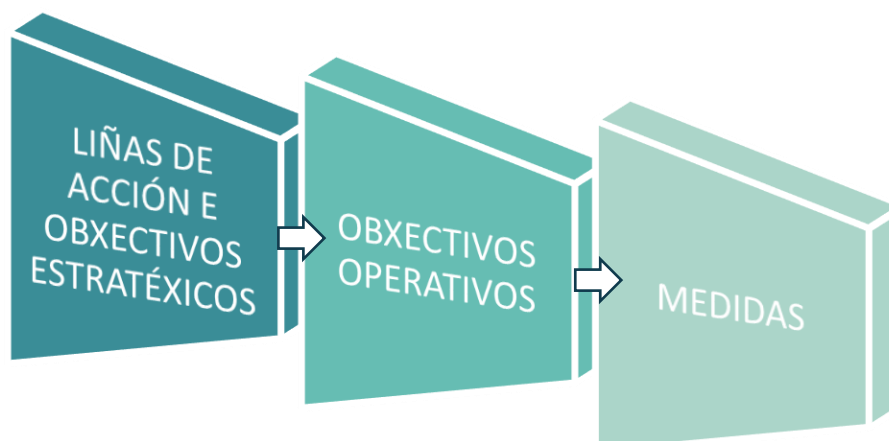
Ademais de formar parte dunha das liñas de acción do V Plan, o apoderamento das mulleres constitúe tamén un principio orientador, posto que se trata dunha condición imprescindible na consecución da igualdade. O apoderamento concibido como punto de partida e tamén como proceso e como ferramenta para avanzar desde o persoal ao colectivo e acceder ás esferas de decisión e de poder social, político e económico.

Cooperación e coordinación institucional

O éxito do desenvolvemento deste plan está directamente relacionado coa implicación e a colaboración de todos os departamentos municipais e outras administracións públicas, no seu caso. Compartir información, coñecemento, experiencias e levar a cabo procedementos de traballo conxuntos posibilitará unha aplicación real da transversalidade de xénero a todas as políticas municipais e permitirá optimizar os mecanismos de seguimento e de avaliación. Por todo isto, é importante reforzar a cooperación e coordinación interdepartamental e interinstitucional.

5. ESTRUCTURA MATRIZ DO PLAN

O Plan de Igualdade do Concello de Negreira 2024-2027 deseñouse a partir dos seguintes elementos estruturais que conforman a súa estrutura base:



— As **liñas de acción** representan os ámbitos de prioritaria intervención para avanzar na consecución da igualdade entre mulleres e homes nos vindeiros anos. Asociado a cada unha das liñas, o **obxectivo estratéxico** define a meta ou obxectivo xeral pretendido e, polo tanto, coincide coa estratexia de acción global e estrutural que se busca impulsar. Definiuse un por cada liña de acción.

— Os **obxectivos operativos** constitúen as metas concretas que permitirán a consecución do obxectivo estratéxico de cada unha das liñas de acción.

— No último nivel sitúanse as **medidas** ou propostas concretas de actuación para operativizar cadanseu obxectivo operativo.

As liñas de acción que conforman este novo plan son as que se sinalan de seguido:

Liña de acción 1. Práctica institucional a favor da igualdade.

Liña de acción 2. Cambio de modelos e valores para a igualdade.

Liña de acción 3. Desenvolvemento económico en igualdade e conciliación corresponsable.

Liña de acción 4. Apoderamento e participación en igualdade.

Liña de acción 5. Diversidade e calidade de vida.

Liña de acción 6. Acción integral contra as violencias machistas.

Os obxectivos estratéxicos e operativos de cada liña de acción son os que se expoñen no seguinte cadro, que recolle a estrutura matriz do V Plan de Igualdade.

LIÑA DE ACCIÓN 1: PRÁCTICA INSTITUCIONAL A FAVOR DA IGUALDADE	
<p>OBXECTIVO ESTRATÉXICO</p> <p>Incorporar a perspectiva de xénero e o principio da igualdade entre mulleres e homes en todas as accións e políticas municipais.</p>	<p>OBXECTIVOS OPERATIVOS</p> <p>1.1. Consolidar a transversalidade de xénero no conxunto de procesos da organización municipal.</p> <p>1.2 Poñer en marcha accións de concienciación e formación dirixidas ao persoal técnico e político en materia de igualdade.</p>
LIÑA DE ACCIÓN 2: CAMBIO DE MODELOS E VALORES PARA A IGUALDADE	
<p>OBXECTIVO ESTRATÉXICO</p> <p>Favorecer un cambio de modelos e valores para avanzar na igualdade real entre mulleres e homes a través dunha educación igualitaria e un modelo de organización social corresponsable.</p>	<p>OBXECTIVOS OPERATIVOS</p> <p>2.1 Proseguir co labor de concienciación da cidadanía en materia de igualdade e de fomento da corresponsabilidade para un uso máis equitativo dos tempos por parte de mulleres e homes.</p> <p>2.2. Fortalecer as accións coeducativas e os modelos de relacións igualitarias, nomeadamente na comunidade educativa.</p>
LIÑA DE ACCIÓN 3: DESENVOLVEMENTO ECONÓMICO EN IGUALDADE E CONCILIACIÓN CORRESPONSABLE	
<p>OBXECTIVO ESTRATÉXICO</p> <p>Impulsar a empregabilidade en condicións de igualdade, ao tempo que se promove a responsabilidade social das empresas e se reforzan os recursos que permiten a conciliación de tempos.</p>	<p>OBXECTIVOS OPERATIVOS</p> <p>3.1 Promover a inserción socio-laboral, o apoderamento económico e a autonomía das mulleres, especialmente das que se atopan en situación de vulnerabilidade.</p> <p>3.2 Fortalecer os recursos de apoio á conciliación da vida laboral, persoal e familiar da poboación de Negreira.</p>

LIÑA DE ACCIÓN 4. APODERAMENTO E PARTICIPACIÓN EN IGUALDADE

OBXECTIVO ESTRATÉXICO

Consolidar o apoderamento e a participación social das mulleres poñendo en valor o seu talento e liderado e eliminar as brechas de xénero persistentes nos distintos eidos.

OBXECTIVOS OPERATIVOS

- 4.1 Contribuír ao apoderamento individual e colectivo das mulleres.
- 4.2 Fomentar a presenza e participación activa das mulleres nos distintos ámbitos poñendo en valor o seu talento.

LIÑA DE ACCIÓN 5: DIVERSIDADE E CALIDADE DE VIDA

OBXECTIVO ESTRATÉXICO

Avanzar no desenvolvemento dunha sociedade diversa e inclusiva, na que promover o benestar das persoas que a conforman.

OBXECTIVOS OPERATIVOS

- 5.1 Poñer en valor a diversidade e avanzar na ruptura dos estereotipos e prexuízos que dificultan a inclusión en igualdade.
- 5.2 Promocionar a saúde das mulleres a través de accións de autocoidado que contribúan ao seu benestar físico e psicosocial.
- 5.3 Crear espazos sustentables e seguros mediante a incorporación da perspectiva de xénero ás políticas de planificación urbana, infraestruturas e mobilidade.

LIÑA DE ACCIÓN 6: ACCIÓN INTEGRAL CONTRA AS VIOLENCIAS MACHISTAS

OBXECTIVO ESTRATÉXICO

Reforzar a concienciación social sobre as distintas formas de violencias machistas para avanzar na súa prevención e promover unha atención áxil e integral ás vítimas destas violencias.

OBXECTIVOS OPERATIVOS

- 6.1 Impulsar a información, a sensibilización e a prevención en torno á violencia de xénero.
- 6.2. Asegurar a atención integral ás vítimas de violencia de xénero a través da coordinación municipal e da optimización dos recursos existentes.

A continuación, o seguinte esquema condensa a estrutura matriz do plan: un total 13 obxectivos operativos e 92 medidas:

**V PLAN DE
IGUALDADE DO
CONCELLO DE
NEGREIRA 2024-2027**

LIÑA DE ACCIÓN 1: PRÁCTICA INSTITUCIONAL A FAVOR DA IGUALDADE	2 Obxectivos operativos	16 Medidas (17,4%)
LIÑA DE ACCIÓN 2: CAMBIO DE MODELOS E VALORES PARA A IGUALDADE	2 Obxectivos operativos	13 Medidas (14,1%)
LIÑA DE ACCIÓN 3: DESENVOLVEMENTO ECONÓMICO EN IGUALDADE E CONCILIACIÓN CORRESPONSABLE	2 Obxectivos operativos	15 Medidas (16,3%)
LIÑA DE ACCIÓN 4. APODERAMENTO E PARTICIPACIÓN EN IGUALDADE	2 Obxectivos operativos	12 Medidas (13,1%)
LIÑA DE ACCIÓN 5: DIVERSIDADE E CALIDADE DE VIDA	3 Obxectivos operativos	20 Medidas (21,7%)
LIÑA DE ACCIÓN 6: ACCIÓN INTEGRAL CONTRA AS VIOLENCIAS MACHISTAS	2 Obxectivos operativos	16 Medidas (17,4%)
TOTAL	13 Obxectivos operativos	92 Medidas (100%)

6. PROGRAMA DE MEDIDAS

6.1 LIÑA DE ACCIÓN 1: PRÁCTICA INSTITUCIONAL A FAVOR DA IGUALDADE

O firme compromiso do Concello de Negreira coa **incorporación da igualdade como principio reitor da acción municipal** está sobradamente probado, como exemplifica a continuidade na elaboración dos plans de igualdade ata chegar a este V Plan. Porén, hai liñas de traballo nos anteriores plans nas que se ven detectando certo déficit, que impide que o nivel de execución sexa total. É o caso da **formación do persoal** do propio Concello en materia de igualdade, unha das disciplinas pendentes no anterior plan de igualdade. Este é un aspecto esencial a traballar se se quere favorecer unha integración real da perspectiva de xénero en todas as áreas do goberno local e que debe ir da man do **coñecemento do propio V Plan de igualdade** entre o persoal.

Faise preciso tamén incorporar esta mesma perspectiva nos **orzamentos municipais**, xa que a igualdade debe ir máis aló da introdución dunha serie de partidas destinadas a eventos concretos, por necesarios que estes sexan. Este principio debe empapar de forma transversal os gastos e as previsións de todos os departamentos, de forma que sexan unhas contas con

vocación de corrixir desigualdades a través do instrumento clave de desempeño municipal que supoñen estes orzamentos.

Para que o V Plan de Igualdade do Concello de Negreira e as accións en materia de igualdade acaden un nivel de coñecemento notable entre a cidadanía débese contar coa colaboración dos medios municipais de comunicación. Neste sentido, cabe insistir no uso dunha **linguaxe inclusiva e non sexista** na Radio Municipal, así como no resto da comunicación municipal.

Pero as medidas destinadas a asegurar a institucionalización da igualdade no labor municipal non se poden limitar a insistir nos aspectos pendentes de desenvolver nos anteriores plans. Un instrumento como este debe estar disposto a renovar o compromiso da administración local e **asumir novos retos**. Neste V Plan de igualdade, o Concello quere afrontar o reto de analizar en profundidade a situación entre o propio persoal, para o que realizará unha **diagnose das condicións de traballadores e traballadoras, que se traducirá na elaboración dun plan de igualdade do persoal**.

Este é un importante reto para o Concello, ao que acompaña o de afondar nunha das formas máis nocivas da desigualdade entre homes e mulleres: **o acoso** sexual, o acoso por razón de sexo e outras condutas contrarias á liberdade sexual e a integridade moral no ámbito laboral. Como administración pública, é compromiso da corporación dar exemplo neste área; un exemplo que se canalizará a través do desenvolvemento dun **protocolo específico** que proporcione pautas de actuación fronte a casos deste tipo e contribúa á prevención destas conductas.

Todas estas medidas corren o risco de quedar esquecidas e non integrarse debidamente fronte ás rutinas de traballo diario. A **creación dunha Comisión de Igualdade de carácter interdepartamental** velará pola efectiva implementación e seguimento do V Plan, para garantir a superación dos novos retos e avanzar cara a novos compromisos.

OBXECTIVO ESTRATÉXICO: INCORPORAR A PERSPECTIVA DE XÉNERO E O PRINCIPIO DA IGUALDADE DE XÉNERO ENTRE MULLERES E HOMES EN TODAS AS ACCIÓNS E POLÍTICAS MUNICIPAIS.

OBXECTIVO OPERATIVO 1.1: Consolidar a transversalidade de xénero no conxunto de procesos da organización municipal.

MEDIDA 1.1.1 Publicar e difundir o V Plan de igualdade do Concello de Negreira 2024-2027 entre o conxunto da cidadanía e axentes socioeconómicos do municipio.

ÁREA RESPONSABLE: Igualdade

MEDIDA 1.1.2 Reforzar a difusión, a través da Radio Municipal, das actuacións do Concello en materia de igualdade entre mulleres e homes á vez que se promove a utilización dunha linguaxe inclusiva e non sexista en todos os contidos difundidos por esta canle.

ÁREA RESPONSABLE: Radio Municipal

MEDIDA 1.1.3 Elaborar unha diagnose desde a perspectiva de xénero sobre a situación das persoas traballadoras no Concello, con especial atención aos aspectos que inciden na fenda salarial entre mulleres e homes.

ÁREA RESPONSABLE: Igualdade e Administración de persoal

MEDIDA 1.1.4 Elaborar o plan de igualdade para o persoal empregado do Concello.

ÁREA RESPONSABLE: Igualdade e Administración de persoal

MEDIDA 1.1.5 Incorporar a perspectiva de xénero na elaboración dos orzamentos municipais.

ÁREA RESPONSABLE: Intervención e Alcaldía

MEDIDA 1.1.6 Valorar a viabilidade dunha partida orzamentaria municipal específica para a implantación das accións recollidas no V Plan de Igualdade do Concello de Negreira.

ÁREA RESPONSABLE: Intervención e Alcaldía

MEDIDA 1.1.7 Incluír na páxina principal da web municipal un espazo, permanente, vivo e visible, para a difusión dos recursos, servizos, accións e novas en materia de igualdade entre mulleres e homes.

ÁREA RESPONSABLE: Igualdade e Informática

MEDIDA 1.1.8 Continuar co fomento do uso da linguaxe, contidos e imaxes inclusivas e non sexistas en toda a comunicación municipal e nas campañas que realicen as áreas municipais.

ÁREA RESPONSABLE: Todos os departamentos

MEDIDA 1.1.9 Constituír unha Comisión de Igualdade Interdepartamental para o impulso, execución, seguimento e avaliación das medidas do V Plan de igualdade e de seguimento da integración do enfoque de xénero nas accións municipais.

ÁREA RESPONSABLE: Igualdade e Alcaldía

MEDIDA 1.1.10 Realizar un seguimento continuado do V Plan de igualdade, a través da cobertura das correspondentes fichas de seguimentos por parte de todos os departamentos municipais implicados, nas que se recollan os datos básicos das medidas executadas ao longo do período de vixencia do plan.

ÁREA RESPONSABLE: Todos os departamentos

OBXECTIVO OPERATIVO 1.2: Poñer en marcha accións de concienciación e formación dirixidas ao persoal técnico e político en materia de igualdade.

MEDIDA 1.2.1 Presentar e explicar o V Plan de Igualdade ao persoal técnico e político con incidencia no enfoque de xénero en todas as políticas municipais.

ÁREA RESPONSABLE: Igualdade

MEDIDA 1.2.2 Incluír módulos de igualdade nas accións formativas municipais para capacitar o conxunto de persoal na aplicación do principio de igualdade e o enfoque de xénero (incluído o persoal que se incorpora temporalmente a través de programas de emprego).

ÁREA RESPONSABLE: Administración de persoal

MEDIDA 1.2.3 Diseñar un plan anual de formación en igualdade para os equipos técnicos e políticos, adaptado ás súas necesidades, para a correcta aplicación da perspectiva xénero nas súas función no marco dos diferentes programas e proxectos (informes con impacto de xénero, accións e orzamentos con enfoque de xénero etc.).

ÁREA RESPONSABLE Administración de persoal e Igualdade

MEDIDA 1.2.4 Difundir entre o persoal municipal a oferta formativa en materia de igualdade entre mulleres e homes (formación en liña ou presencial) dispoñible a nivel estatal e autonómico a través dos diferentes organismos e entidades.

ÁREA RESPONSABLE: Administración de persoal e Igualdade

MEDIDA 1.2.5 Nomear a unha persoa de referencia en cada área municipal para establecer unha canle de comunicación que facilite o impulso e seguimento das accións do Plan de Igualdade en coordinación co CIM.

ÁREA RESPONSABLE: Todos os departamentos

MEDIDA 1.2.6 Elaborar un protocolo para a prevención e actuación fronte ao acoso sexual, o acoso por razón de sexo e outras condutas contrarias á liberdade sexual e a integridade moral no ámbito laboral do Concello.

ÁREA RESPONSABLE: Administración de persoal e Igualdade

6.2 LIÑA DE ACCIÓN 2: CAMBIO DE MODELOS E VALORES PARA A IGUALDADE

A inclusión da igualdade de xénero como un dos obxectivos da Axenda 2030 revela como só unha sociedade na que se busque a igualdade plena poderá acadar o seu máximo potencial. Non obstante, pese aos avances das últimas décadas, continúa a ser un obxectivo e non un logro. As diferencias históricas entre homes e mulleres perviven aínda hoxe, tanto de forma explícita, a través de desigualdades manifestas no trato e no acceso aos recursos, como de forma máis sibilina. Isto sucede tamén cando se fala doutras formas de diversidade, como a que atinxe á comunidade LGTBIQ+ ou a que ten por factor diferenciador as razas ou as distintas capacidades funcionais.

A consecución dunha sociedade realmente paritaria precisa dunha acción combinada de todos os axentes sociais, que involucre a toda a cidadanía; e para isto cómpre garantir que a perspectiva de xénero atravesese todos os niveis. Isto é, o proceso ata lograr a igualdade plena debe ir acompañado dun labor de concienciación para que o conxunto da cidadanía recoñeza os cambios que implica a busca por acadar esta meta. As administracións locais xogan un rol clave, posto que coñecen as especificidades da poboación e están habilitadas para detectar e paliar as desigualdades nun nivel máis directo e personalizado do que se fai desde instancias superiores.

O V Plan de igualdade do Concello de Negreira recoñece a necesidade de continuar o traballo neste campo. A **concienciación da cidadanía** pasa por dar visibilidade a estes estereotipos de xénero de tal forma que homes e mulleres recoñezan como afectan ás súas dinámicas, especialmente no que atinxe a prácticas interiorizadas. Para isto, unha das accións máis básicas é a celebración de datas sinaladas relacionadas coa igualdade mediante campañas específicas, que se vinculen directamente coa vida na localidade. O V Plan asume tamén a necesidade de continuar co traballo nas tarefas de sensibilización en materia de **corresponsabilidade**, xa que este é un dos puntos da diferenza entre mulleres e homes que máis precisa dunha perspectiva de xénero.

O plan recoñece tamén a necesidade de coordinarse con outros axentes sociais, xa que na vida da cidadanía teñen incidencia distintas forzas ou grupos. Neste sentido, destaca a busca da implicación do empresariado local para as boas prácticas en materia de conciliación.

Para que o **cambio do modelo de valores** sexa completo, o traballo coa poboación nas etapas máis novas da vida é fundamental, en tanto constitúe a sociedade do futuro, a que se encargará de constatar que todo o labor desenvolvido en igualdade deu os seus froitos. A **educación** confírmase como un área de imprescindible implicación, e isto atinxe non só ao alumnado, senón tamén a toda a comunidade educativa: profesorado, familias e incluso o persoal de administración e servizos. De aí que o V Plan de igualdade contemple o desenvolvemento de accións específicas nos centros educativos, en diferentes niveis e en colaboración con distintos colectivos.

Pero a poboación máis nova ten vida máis aló das escolas e institutos. Desde o Concello de Negreira recoñécese a necesidade de facilitar estes recursos e por iso se lle dará continuidade no plan a unha programación de actividades que favorezan un **ocio igualitario**. É a través dunha estratexia integral que se conseguirá o cambio de valores que garanta esa sociedade plenamente igualitaria á que se aspira.

OBXECTIVO ESTRATÉXICO: FAVORECER UN CAMBIO DE MODELOS E VALORES PARA AVANZAR NA IGUALDADE REAL ENTRE MULLERES E HOMES A TRAVÉS DUNHA EDUCACIÓN IGUALITARIA E UN MODELO DE ORGANIZACIÓN SOCIAL CORRESPONSABLE.

OBXECTIVO OPERATIVO 2.1 Proseguir co labor de concienciación da cidadanía en materia de igualdade e de fomento da corresponsabilidade para un uso máis equitativo dos tempos por parte de mulleres e homes

MEDIDA 2.1.1 Poñer en marcha accións de sensibilización na Biblioteca municipal en materia de igualdade de xénero como clubs de lectura feminista, talleres de escritura con perspectiva de xénero, promoción de obras literarias de mulleres etc.

ÁREA RESPONSABLE: Cultura e Igualdade

MEDIDA 2.1.2 Impulsar a organización de actividades diversas con motivo da conmemoración das principais datas de recoñecemento e de reivindicación dos dereitos das nenas e das mulleres, ademais do Día Internacional da Muller (Día Internacional das Mulleres Rurais, Día Internacional contra a Explotación Sexual e o Tráfico de Mulleres, Nenas e Nenos...).

ÁREA RESPONSABLE: Igualdade

MEDIDA 2.1.3 Continuar coa visibilización do labor e logros das mulleres en diversas áreas e promover contidos culturais igualitarios e libres de estereotipos de xénero.

ÁREA RESPONSABLE: Cultura e Igualdade

MEDIDA 2.1.4 Organizar actividades dirixidas á infancia, xuventude e poboación adulta para potenciar a corresponsabilidade no fogar e no coidado das persoas, procurando a participación dos homes.

ÁREA RESPONSABLE: Igualdade

MEDIDA 2.1.5 Desenvolver accións formativas e de concienciación dirixidas á poboación sobre as situacións de discriminación por razón de xénero, diversidade sexual e diversidade de xénero que promovan un cambio de valores e contribúan a romper cos prexuízos e estereotipos sexistas.

ÁREA RESPONSABLE: Igualdade

MEDIDA 2.1.6 Realizar campañas de sensibilización e información dirixidas ao empresariado local para a promoción de boas prácticas en materia de racionalización horaria e implantación de medidas para a conciliación da vida laboral, persoal e familiar.

ÁREA RESPONSABLE: Igualdade e Emprego

OBXECTIVO OPERATIVO 2.2 Fortalecer as accións coeducativas e os modelos de relacións igualitarias, nomeadamente na comunidade educativa.

MEDIDA 2.2.1 Revisar en clave de igualdade a programación da Escola Infantil Municipal e formar as familias usuarias sobre novas pautas educativas baseadas na igualdade, creando un espazo de parentalidade positiva e igualitaria.

ÁREA RESPONSABLE: Educación e Igualdade

MEDIDA 2.2.2 Continuar a colaboración cos centros educativos na realización de accións coeducativas, de información e concienciación sobre diferentes aspectos da igualdade entre mulleres e homes e a prevención das violencias de xénero nas distintas etapas educativas.

ÁREA RESPONSABLE: Educación e Igualdade

MEDIDA 2.2.3 Consolidar as accións (in) formativas dirixidas ao alumnado de Educación Secundaria e Bacharelato sobre educación afectivo-sexual responsable, relacións de afectividade libres de estereotipos sexistas, nas que se aborde o uso adecuado das TIC e redes sociais como prevención das violencias dixitais (ciberacoso, *sextorsion*, *grooming* etc).

ÁREA RESPONSABLE: Educación e Igualdade

MEDIDA 2.2.4 Elaborar e distribuír materiais didácticos para a igualdade nos centros educativos co obxectivo de enriquecer os recursos coeducativos dispoñibles para docentes e familias e motivar o desenvolvemento de prácticas sensibles ao xénero.

ÁREA RESPONSABLE: Educación e Igualdade

MEDIDA 2.2.5 Organizar actividades de ocio infantís e xuvenís (proxección de películas, obras de teatro, contacontos...) libres de estereotipos de xénero e de mensaxes sexistas que constrúan e condicionen a súa personalidade.

ÁREA RESPONSABLE: Igualdade, Cultura e Deportes

MEDIDA 2.2.6 Reforzar a coeducación e a perspectiva de xénero nas actividades dos programas municipais de lecer infantil e xuvenil e no Programa Negreira Concilia.

ÁREA RESPONSABLE: Igualdade, Cultura e Deportes

MEDIDA 2.2.7 Desenvolver accións de sensibilización e concienciación para diversificar a práctica deportiva individual e en equipo de nenas e mozas libre de condicionantes de xénero.

ÁREA RESPONSABLE: Deportes

6.3 LIÑA DE ACCIÓN 3: DESENVOLVEMENTO ECONÓMICO EN IGUALDADE E CONCILIACIÓN CORRESPONSABLE

A **economía** e o **traballo** son dúas áreas nas que a desigualdade entre homes e mulleres adopta a súa forma máis visible. A diferenza nos datos de poboación ocupada, a maior temporalidade feminina no emprego, o feito de que a maior parte dos contratos a xornada parcial estean asinados por mulleres, a carga engadida que supón o desigual reparto das tarefas de coidados e do fogar, a masculinización e feminización de determinadas profesións ou estudos e o teito de cristal, son, entre outros, condicionantes que lastran a equidade no terreo laboral. Isto tradúcese en diferenzas tamén no terreo económico, cunha aínda non superada brecha salarial que, á súa vez, ten efectos engadidos en todas as áreas da vida.

As medidas correctoras neste campo deben avanzar en dúas áreas: por unha banda, a **abordaxe directa da desigualdade laboral e económica**, con especial énfase nos colectivos máis vulnerables; pola outra, **reforzar unha estratexia de conciliación** que permita unha asunción das tarefas de coidados de maneira corresponsable, buscando unha maior implicación por parte dos homes. O Concello de Negreira leva anos desenvolvendo medidas para mitigar os problemas que penalizan ás mulleres no seu acceso ao mercado laboral e, con eles, favorecen as diferenzas económicas e prevé neste V Plan manter e reforzar a súa actuación.

En relación á abordaxe da desigualdade laboral e económica, o goberno municipal repetirá na organización de **programas e accións formativas** que buscan corrixir esta situación mediante o traballo directo con distintos grupos de mulleres, achegando formación e facilitando novas vías para a inserción laboral. A estas actividades sumaranse novas accións para reforzar o traballo neste campo.

Para corrixir desigualdades como a menor presenza de mulleres en postos directivos ou a menor cota de emprendemento feminino resulta esencial a visibilidade entre iguais; isto é, contar con **exemplos e referentes** que inspiren a outras mulleres. O V Plan de igualdade contempla incrementar o traballo do Concello neste sentido.

A colaboración cos axentes sociais da vila, especialmente coas empresas, é outro dos eixos da acción en igualdade no eido laboral e económico. Unha colaboración que toma distintas vías e que vai encamiñada a afondar en aspectos xa tratados en anteriores plans e que quedaron pendentes de abordar. Buscarase favorecer un **tecido empresarial igualitario** mediante novas accións que fomenten a elaboración de plans de igualdade e de **protocolos de prevención e actuación ante o acoso sexual**, acoso por razón de sexo a adopción de medidas de conciliación e de boas prácticas. Desde o Concello apostarase tamén por medidas indirectas, de tal modo que se favoreza a contratación pública con empresas que amosen o seu compromiso coa igualdade a través de medidas concretas.

As **medidas de conciliación** son esenciais para avanzar na igualdade laboral e económica entre homes e mulleres, ao ser estas quen máis condicionada ven a súa profesión polos imperativos da vida familiar e do fogar. Tamén aquí o V Plan de igualdade contempla o reforzo de iniciativas xa en marcha e o desenvolvemento de novas accións,. A **oferta de actividades socioeducativas e de ocio** son dous dos principais recursos das familias para facilitar a

conciliación, polo que se buscará o seu reforzo impulsando, ademais, a súa adaptación horaria. Para ir máis aló e coñecer en profundidade se esta oferta cubre as demandas da poboación de Negreira, resulta esencial contar cun **estudo sobre as súas necesidades**, que pode converterse noutra ferramenta esencial para o traballo en igualdade.

Toda a información relativa aos distintos recursos debe resultar de fácil acceso para as persoas usuarias e incidirse na elaboración de material que favoreza a súa difusión.

OBXECTIVO ESTRATÉGICO: IMPULSAR A EMPREGABILIDADE DAS MULLERES A TRAVÉS DE ACTUACIÓNS QUE FACILITEN A SÚA INCORPORACIÓN E PERMANENCIA NO MUNDO LABORAL EN CONDICIÓNS DE IGUALDADE, AO TEMPO QUE SE PROMOVE A RESPONSABILIDADE SOCIAL DAS EMPRESAS E SE REFORZAN OS RECURSOS QUE PERMITEN CONCILIAR A VIDA PERSOAL, FAMILIAR E LABORAL DA CIDADANÍA.

OBXECTIVO OPERATIVO 3.1 Promover a inserción socio-laboral, o apoderamento económico e a autonomía das mulleres, especialmente das que se atopan en situación de vulnerabilidade.

MEDIDA 3.1.1 Reforzar os programas de orientación e acompañamento enfocados á inserción laboral das mulleres, en particular daquelas que se atopan en situación de vulnerabilidade.

ÁREA RESPONSABLE: Emprego

MEDIDA 3.1.2 Dar continuidade á realización de accións formativas relacionadas coas TIC's e orientadas á procura de emprego, capacitación profesional, formación e reciclaxe profesional das mulleres nicrarienses.

ÁREA RESPONSABLE: Emprego

MEDIDA 3.1.3 Levar a cabo cursos de formación para o emprego en ámbitos adaptados ás demandas e necesidades actuais das mulleres e do mercado laboral.

ÁREA RESPONSABLE: Emprego

MEDIDA 3.1.4 Manter os módulos formativos sobre igualdade en todos os programas de formación e de mellora da empregabilidade desenvolvidos polo Concello de Negreira.

ÁREA RESPONSABLE: Emprego, Cultura, Servizos Sociais e Igualdade

MEDIDA 3.1.5 Realizar accións divulgativas e formativas dirixidas ao tecido empresarial local para o impulso da implantación de plans de igualdade e de protocolos de prevención e actuación ante o acoso sexual, acoso por razón de sexo e outras condutas discriminatorias e contra a liberdade sexual.

ÁREA RESPONSABLE: Igualdade e emprego

MEDIDA 3.1.6 Difundir entre o tecido empresarial do concello información sobre os recursos e axudas existentes para a contratación feminina e implantación de medidas de conciliación e flexibilidade horaria.

ÁREA RESPONSABLE Emprego e Igualdade

MEDIDA 3.1.7 Impulsar, de maneira coordinada entre o CIM e o Servizo Local de Emprego, campañas e outras accións informativas dirixidas ás empresas para incentivar a posta en marcha de boas prácticas en materia de conciliación de tempos e racionalización horaria.

ÁREA RESPONSABLE Emprego e Igualdade

MEDIDA 3.1.8 Promover convenios de colaboración coas empresas da vila para a creación de novas oportunidades de emprego para as mulleres con maiores dificultades de inserción laboral.

ÁREA RESPONSABLE: Emprego

MEDIDA 3.1.9 Promover e poñer en valor o autoemprego feminino a través da organización de foros e/ou encontros onde as protagonistas sexan mulleres emprendedoras e empresarias da vila como referentes. e.

ÁREA RESPONSABLE: Emprego e Igualdade

MEDIDA 3.1.10 Difundir experiencias de mulleres emprendedoras ou empresarias de Negreira para reforzar a súa presenza e mellorar a participación feminina no mercado laboral.

ÁREA RESPONSABLE: Emprego e Igualdade

MEDIDA 3.1.11 Establecer como criterio de valoración positiva nos pregos de contratación de obras e servizos o compromiso das empresas coa igualdade mediante a implantación de plans de igualdade e/ou programas de conciliación.

ÁREA RESPONSABLE: Todos os departamentos

OBXECTIVO OPERATIVO 3.2 Fortalecer os recursos de apoio á conciliación da vida laboral, persoal e familiar da poboación de Negreira.

MEDIDA 3.2.1 Realizar un estudo sobre as necesidades de conciliación da poboación nicrariense, dirixido á planificación de novas accións neste ámbito.

ÁREA RESPONSABLE: Igualdade

MEDIDA 3.2.2 Ampliar a oferta das actividades, servizos e programas de conciliación municipais para dar resposta ás demandas das familias nicrarienses.

ÁREA RESPONSABLE: Igualdade

MEDIDA 3.2.3 Favorecer a participación de mulleres e de homes nas accións formativas, actos, actividades culturais e deportivas etc. impulsadas dende o Concello, a través da adaptación dos horarios e/ou de opcións telemáticas, de ser posible, para facilitar a conciliación de tempos.

ÁREA RESPONSABLE: Todos os departamentos

MEDIDA 3.2.4 Elaborar e difundir entre a poboación material informativo sobre os servizos e programas municipais para a conciliación.

ÁREA RESPONSABLE: Igualdade

6.4 LIÑA DE ACCIÓN 4: APODERAMENTO E PARTICIPACIÓN EN IGUALDADE

A participación social en igualdade, unha presenza de mulleres proporcional á dos homes, é unha das loitas máis visibles cando se trata de lograr unha sociedade non sexista e inclusiva. Isto pasa tanto por integrar as mulleres en eidos ou labores tradicionalmente masculinizados (por exemplo, funcións de liderado ou o emprendemento), como por dotar de maior proxección as tarefas ou figuras feminizadas e, por tanto, menos coñecidas. Non se trata de que as mulleres asuman o rol tradicionalmente asociado ao home, senón que se lle dea ao delas o recoñecemento que merece.

O Concello de Negreira recoñece a importancia da participación e da visibilización das mulleres na sociedade, e traslada este asunto nunha das liñas de acción do V Plan de igualdade, en consonancia co traballo realizado ata o momento e materializado en anteriores plans. Por iso, fíxase como principal obxectivo neste terreo consolidar o **apoderamento feminino** e a participación social das mulleres, a través da **eliminación das brechas de xénero** que aínda existen hoxe en día e do recoñecemento do talento feminino.

Para isto, o V plan fixa dous obxectivos operativos, que se complementan entre si para traballar con esa finalidade da equidade social. Por unha banda, buscarase contribuír ao **apoderamento individual e colectivo das mulleres**. Aquí cobra un papel primordial o asociacionismo. A existencia de agrupacións con intereses ou finalidades comúns favorece a creación dun tecido social activo, no que as mulleres establecen relacións entre iguais para loitar por obxectivos e crear redes a través das que impulsarse unhas a outras. De aí que o Concello prime o **apoio e a colaboración coas asociacións** do municipio.

Recoñécese a necesidade tamén de crear ou manter espazos e foros de diálogo organizados por e/ou para mulleres, nos que favorecer o intercambio de experiencias, así como de dotar de novos recursos ás habitantes da localidade en áreas nas que se detecten carencias.

Pero ademais, o V Plan de igualdade de Negreira avoga por dar un novo impulso á participación das mulleres a través do **recoñecemento das súas contribucións á sociedade**. Aquí resulta clave afondar na importancia de figuras femininas, tradicionalmente invisibilizadas. Trátase tanto de figuras históricas como de mulleres referentes da localidade.

A achegas das primeiras foron en moitos casos minimizadas pola propia condición de muller. Os efectos na actualidade desta invisibilización pasan pola súa influencia na falta dunha representación paritaria en distintas disciplinas; de aí tamén medidas como o apoio á creación literaria e artística de mulleres.

Son tamén indispensables os **novos referentes**, que favorezan a motivación entre iguais e, especialmente, que doten á poboación máis nova de figuras inspiradoras, que axuden a liberarse de falsos condicionantes ou imperativos limitantes, que non deben rexer nunha sociedade xusta e equitativa do século XXI.

OBXECTIVO ESTRATÉXICO: CONSOLIDAR O APODERAMENTO E A PARTICIPACIÓN SOCIAL DAS MULLERES POÑENDO EN VALOR O SEU TALENTO E LIDERADO E ELIMINAR AS BRECHAS DE XÉNERO PERSISTENTES NOS DISTINTOS EIDOS.

OBXECTIVO OPERATIVO 4.1 Contribuír ao apoderamento individual e colectivo das mulleres.

MEDIDA 4.1.1 Manter o apoio ás asociacións de mulleres para mellorar a súa xestión, asesoralas no acceso a axudas públicas e visibilizar e poñer en valor o labor que desempeñan.

ÁREA RESPONSABLE: Igualdade, Cultura e Emprego

MEDIDA 4.1.2 Promover encontros anuais das mulleres do concello de Negreira como estratexia de apoderamento no marco do 8 de marzo, Día Internacional da Muller, e doutras datas conmemorativas.

ÁREA RESPONSABLE: Igualdade

MEDIDA 4.1.3 Reforzar a realización de actividades diversas para mulleres, dirixidas a fomentar a autoestima, crecemento persoal, o apoderamento e a importancia do autocoidado.

ÁREA RESPONSABLE: Servizos Sociais

MEDIDA 4.1.4 Diseñar accións que potencien as habilidades sociais e persoais das mulleres que se atopan en situación de vulnerabilidade.

ÁREA RESPONSABLE: Servizos sociais

MEDIDA 4.1.5 Impulsar accións formativas dirixidas a mulleres para a súa capacitación na realización de trámites administrativos (solicitar licenzas, presentar alegacións, xestións con Facenda etc.)

ÁREA RESPONSABLE: Igualdade

OBXECTIVO OPERATIVO 4.2 Fomentar a presenza e participación activa das mulleres nos distintos ámbitos poñendo en valor o seu talento.

MEDIDA 4.2.1 Promover a participación e a asistencia equilibrada de mulleres e de homes nos foros, encontros e xornadas que organice o Concello.

ÁREA RESPONSABLE: Todos os departamentos

MEDIDA 4.2.2 Fomentar o traballo colaborativo e en rede entre as asociacións de mulleres, así como a súa participación en encontros comarcais e de ámbito superior.

ÁREA RESPONSABLE: Cultura

MEDIDA 4.2.3 Aumentar a oferta de actividades artísticas, culturais e de lecer (manualidades, baile, teatro, cociña etc.) con perspectiva de xénero nas parroquias do rural poñendo o foco no fomento da participación das persoas maiores.

ÁREA RESPONSABLE: Cultura e Servizos Sociais

MEDIDA 4.2.4 Desenvolver accións de visibilización do papel das mulleres ao longo da historia para poñer en valor as súas contribucións e produción en diferentes ámbitos (historia, cultura, artes, ciencia, deporte etc).

ÁREA RESPONSABLE: Educación, Cultura, Deportes e Igualdade

MEDIDA 4.2.5 Reforzar e manter as accións de recoñecemento e visibilización das contribucións de mulleres referentes da localidade que pola súa traxectoria vital e/ou profesional sexan modelo para as xeracións futuras.

ÁREA RESPONSABLE: Cultura e Igualdade

MEDIDA 4.2.6 Continuar co apoio á creación literaria e artística das mulleres en todas as actividades culturais promovidas polo Concello.

ÁREA RESPONSABLE: Cultura

MEDIDA 4.2.7 Difundir entre nenas e mozas referentes de mulleres con responsabilidade empresarial, política e social e fomentar así o apoderamento e a diversificación profesional.

ÁREA RESPONSABLE: Educación, Igualdade, Emprego

6.5 LIÑA DE ACCIÓN 5: DIVERSIDADE E CALIDADE DE VIDA

As políticas de igualdade involucran non só a eliminación do sexismo, senón tamén o **recoñecemento das distintas diversidades**: diversidades en función da orientación sexual, identidade sexual, expresión de xénero, características sexuais e diversidade familiar, así como

diversidade funcional, racial, cultural e, en xeral, calquera modalidade de diversidade social. Trátase de lograr unha sociedade na que todas as persoas se atopen en igualdade, sendo precisas **accións positivas** que acompañen a outras medidas de sensibilización ou de visibilidade.

No relativo á normativa, o tempo transcorrido entre a publicación do IV Plan de igualdade de Negreira e a elaboración do V foi de actualizacións legislativas para varios destes grupos. Por exemplo, en 2021 aprobouse a Lei 8/2021, de 2 de xuño, pola que se reforma a lexislación civil e procesual para o apoio ás **persoas con discapacidade** no exercicio da súa capacidade xurídica. Como declara no seu preámbulo, con esta novidade búscase “o cambio dun sistema como o ata o de agora vixente no noso ordenamento xurídico, no que predomina a substitución na toma das decisións que afectan ás persoas con discapacidade, por outro baseado no respecto á vontade e as preferencias da persoa quen, como regra xeral, será a encargada de tomar as súas propias decisións”. Isto supón un avance cara á escoita activa das necesidades destas persoas, que se verá reflectido no V Plan.

Ademais, en 2023 aprobouse a coñecida como Lei trans ou Lei 4/2023, de 28 de febreiro, para a igualdade real e efectiva das **persoas trans** e para a garantía dos dereitos das persoas **LGTBI**, que se marca como obxectivo desenvolver e garantir os dereitos das persoas destes colectivos.

En liña con estas actualizacións normativas, o Concello de Negreira quere garantir a **visibilidade e a inclusión de todas as persoas**, para o que é preciso que a cidadanía coñeza e respecte a diversidade das persoas que se poden atopar. É, por tanto, un dos obxectivos do plan o avance na ruptura de estereotipos e prexuízos.

Porén, a acción municipal non estaría completa se só se preocupase da visibilidade destes colectivos. Parte indispensable para o avance na igualdade é garantir o seu benestar. Neste sentido, o V Plan introduce unha serie de **medidas destinadas a favorecer o propio coidado** entre as persoas que poden acusar as discriminacións, visibles ou invisibles, sutís ou explícitas. Refórzanse as accións centradas na **saúde feminina**, entendendo que a perspectiva de xénero está aínda por integrarse de forma completa na atención médica e psicolóxica; e búscanse novas vías de colaboración que contribúan a un mellor tratamento sociosanitario das **persoas con distintas identidades e características sexuais ou expresións de xénero** que precisen destes recursos.

Nesta aposta pola mellora do benestar da poboación resulta esencial implicar ao departamento de Urbanismo e de Obras e servizos. Cada vez son máis as localidades que incorporan unha **visión de xénero e inclusiva na planificación dos espazos físicos**, que garanta que todas as persoas que viven nela teñan acceso aos recursos. Isto implica cambios na iluminación, nas redes de transporte, na accesibilidade etc., que adoitan tardar moito en ser acometidos en profundidade.

O V Plan recolle medidas que non puideron completarse para amosar así o compromiso do Concello de Negreira cun deseño adaptado a todas as persoas, no que se integren todas as necesidades e sensibilidades.

OBXECTIVO ESTRATÉXICO: AVANZAR NO DESENVOLVEMENTO DUNHA SOCIEDADE DIVERSA E INCLUSIVA, NA QUE PROMOVER O BENESTAR DAS PERSOAS QUE A CONFORMAN

OBXECTIVO OPERATIVO 5.1 Poñer en valor a diversidade e avanzar na ruptura dos estereotipos e prexuízos que dificultan a inclusión en igualdade.

MEDIDA 5.1.1 Realizar campañas informativas e de concienciación sobre a importancia do respecto a todas as diversidade (orientación sexual e de identidade de xénero, diversidade familiar, racial, cultural, funcional....), como parte indispensable da cultura da igualdade e a inclusión real, nas que se favoreza o uso dunha linguaxe inclusiva e respectuosa.

ÁREA RESPONSABLE: Igualdade, Servizos Sociais e Cultura

MEDIDA 5.1.2 Difundir a través das plataformas de comunicación municipais as iniciativas e campañas de maior interese e impacto levadas a cabo no ámbito local, autonómico, estatal ou supraestatal que apoiem os distintos tipos de diversidade.

ÁREA RESPONSABLE: Servizos Sociais, Igualdade e Informática

MEDIDA 5.1.3 Realizar accións de visibilidade do colectivo LGTBIQ+ no espazo do Concello ou no ámbito municipal no marco das principais datas asociadas a esta comunidade, como o 28 de xuño.

ÁREA RESPONSABLE: Igualdade

MEDIDA 5.1.4 Organizar un programa de charlas e/ou obradoiros sobre educación afectivo-sexual, diversidade sexual e diversidade de xénero para distintos grupos (asociacións, agrupacións locais, colexios...), con énfase na poboación nova..

ÁREA RESPONSABLE: Igualdade

MEDIDA 5.1.5 Promover encontros sobre discapacidade coas asociacións, agrupacións ou persoas de Negreira representantes deste colectivo para avanzar nas súas demandas e necesidades, especificamente das mulleres.

ÁREA RESPONSABLE: Servizos Sociais

MEDIDA 5.1.6 Organizar unha feira ou xornada intercultural coa colaboración dos colectivos de mulleres e homes inmigrantes para dar visibilidade ás distintas nacionalidades ou comunidades que forman parte da poboación de Negreira e compartir as súas inxerencias.

ÁREA RESPONSABLE: Cultura e Servizos Sociais

MEDIDA 5.1.7 Elaborar unha guía informativa de benvinda, dixital e física, sobre o Concello de Negreira e os recursos a disposición da poboación inmigrante.

ÁREA RESPONSABLE: Servizos Sociais

MEDIDA 5.1.8 Dar continuidade ás accións que facilitan o acceso aos recursos e servizos para os distintos grupos que representan a diversidade social, con especial énfase nas mulleres en situación de risco de exclusión social.

ÁREA RESPONSABLE: Servizos Sociais

OBXECTIVO OPERATIVO 5.2 Promocionar a saúde das mulleres a través de accións de autocoidado que contribúan ao seu benestar físico e psicosocial.

MEDIDA 5.2.1 Promover un programa anual de actividades baseadas no autocoidado físico e emocional a través do que proporcionar recursos baseados en distintas disciplinas, como *mindfulness*, meditación, ioga etc. destinado ás mulleres do municipio e a outros grupos minoritarios.

ÁREA RESPONSABLE: Deportes, Servizos Sociais e Igualdade

MEDIDA 5.2.2 Dar continuidade ás accións informativas e de concienciación sobre a importancia da carga mental do traballo dos coidados e a súa incidencia na saúde física e psicolóxica das mulleres coa elaboración de material didáctico, físico e virtual.

ÁREA RESPONSABLE: Servizos Sociais

MEDIDA 5.2.3 Diseñar e poñer en marcha un programa de charlas destinadas á poboación xeral sobre saúde con perspectiva de xénero.

ÁREA RESPONSABLE: Servizos Sociais e Igualdade

MEDIDA 5.2.4 Organizar obradoiros e/ou faladoiros, idealmente promovidos e impartidos por mulleres, sobre saúde menstrual e menopausa, violencia obstétrica, as diferencias nas enfermidades entre mulleres e homes etc..

ÁREA RESPONSABLE: Servizos Sociais e Igualdade

MEDIDA 5.2.5 Colaborar en materia de saúde feminina cos organismos e coas asociacións de mulleres máis representativas do municipio, a través da realización de enquisas para detectar potenciais problemas ou áreas de interese coas que traballar en futuros plans.

ÁREA RESPONSABLE: Igualdade e Servizos Sociais

MEDIDA 5.2.6 Dar continuidade ás actividades orientadas a un envellecemento activo e ás necesidades específicas das mulleres ao longo do ciclo vital, así como ao fomento da actividade física e a práctica deportiva.

ÁREA RESPONSABLE: Deportes e Igualdade

OBXECTIVO OPERATIVO 5.3 Crear espazos sustentables e seguros mediante a incorporación da perspectiva de xénero ás políticas de planificación urbana, infraestruturas e mobilidade.

MEDIDA 5.3.1 Incorporar un deseño con perspectiva de xénero como criterio de valoración nos pregos de contratación de servizos de construción, equipamentos urbanos e intervencións urbanísticas en xeral.

ÁREA RESPONSABLE: Urbanismo e contratación

MEDIDA 5.3.2 Realizar unha diagnose do estado do alumeadado en rúas, espazos públicos, paradas de autobuses e aparcadoiros, para alumear adecuadamente os puntos de escasa visibilidade e mellorar as condicións de seguridade nesas zonas.

ÁREA RESPONSABLE: Urbanismo, Obras e Servizos

MEDIDA 5.3.3 Impulsar melloras na accesibilidade dos espazos públicos e privados de uso colectivo para facilitar a circulación e o acceso das persoas que realizan tarefas de coidado, persoas en situación de dependencia e persoas con mobilidade reducida.

ÁREA RESPONSABLE: Urbanismo, Obras e Servizos

MEDIDA 5.3.4 Realizar unha análise de necesidades en materia de mobilidade e transporte público tomando en consideración os patróns de uso de mulleres e homes, como base para valorar a creación de novas redes de transporte.

ÁREA RESPONSABLE: Urbanismo

MEDIDA 5.3.5 Incorporar progresivamente cambiadores de bebés tanto nos aseos de homes como de mulleres nas principais instalacións municipais, así como doutros posibles espazos adaptados ao coidado de menores cando proceda (zona reservada para a lactación etc.).

ÁREA RESPONSABLE: Urbanismo, Obras e Servizos

MEDIDA 5.3.6 Impulsar a inclusión de nomes de mulleres senlleiras para os diferentes espazos públicos (rúas, parques, infraestruturas, instalacións municipais...).

ÁREA RESPONSABLE: Alcaldía e Urbanismo

6.6 LIÑA DE ACCIÓN 6: ACCIÓN INTEGRAL CONTRA AS VIOLENCIAS MACHISTAS

A violencia de xénero persiste como unha das lacras sociais que, a día de hoxe, non se conseguiu erradicar. As cifras de mulleres asasinadas permanecen estables desde hai máis dunha década, o que fai pensar que **é necesario un traballo interdisciplinar**, máis aló da

imprescindible tarefa realizada nas áreas de seguridade e xurídica, no que se integren a **educación e a sensibilización da cidadanía**, especialmente desde as idades máis novas.

Isto é así en tanto as violencias machistas se manifestan de distintas formas. Ademais da **violencia física e a psicolóxica**, ambas amplamente recoñecidas, nos últimos tempos fálase doutros tipos de violencias que requiren igualmente de atención. No tempo transcorrido desde a aprobación do IV Plan de Igualdade producíronse importantes novidades legislativas no campo da igualdade. A Lei orgánica 10/2022, de 6 de setembro, de garantía integral da liberdade sexual, puxo o foco na **violencia sexual**, outra das formas nas que se poden manifestar as violencias machistas. E fóronse incorporando outras no marco legislativo, como por exemplo, a **violencia vicaria**, a que se exerce a través de fillos e fillas; ou a **violencia dixital**, que se producen a través de medios cibernéticos.

Fronte a isto, estase a popularizar un discurso que quere retroceder nos avances acadados nas últimas décadas no recoñecemento das violencias machistas. Resulta indispensable o compromiso de toda a sociedade e, especialmente dos organismos das administracións públicas, na condena deste tipo de situacións. **O labor desde o ámbito municipal é esencial**, en tanto se constitúe como o primeiro nivel de relación entre administración pública e cidadanía.

O Concello de Negreira ven desenvolvendo un traballo notable neste eido, o que se reflicte na consideración da área asociada á violencia de xénero como a que acadou o maior grao de execución no IV Plan de igualdade. O traballo de primeira liña do **Centro de Información ás Mulleres** neste eido é fundamental e as súas funcións deben ser recoñecidas e reforzadas. Nesta mesma liña, a **Mesa Local de Coordinación Interinstitucional contra a Violencia de Xénero** revelouose como unha ferramenta fundamental na mellora da atención ás vítimas e ás persoas ao seu cargo. Fomentar o traballo colaborativo entre os principais organismos que traballan en violencias machistas ou con grupos vulnerables debe considerarse unha prioridade para o goberno municipal, en tanto non só favorece a resposta a casos deste tipo, senón que ademais axuda a previr que cheguen a desenvolverse ou que teñan un desenlace fatal.

Os esforzos da administración local en materia de violencia de xénero debe ter na vítima a súa principal prioridade e, con ela, as persoas ao seu cargo, xeralmente menores. Garantir unha rede de recursos asistenciais amplamente coñecida e de fácil acceso debe ser un dos puntos clave dos equipos municipais para asegurar o **apoio integral ás mulleres**. Nesta perspectiva integral, ademais da cobertura na seguridade, o apoio psicolóxico ou xurídico, cómpre favorecer un proceso de recuperación e reintegración social exitoso, no que contribúan os programas de reinserción sociolaboral, a colaboración con distintas asociacións ou os grupos de apoio entre iguais.

As violencias machistas non afectan unicamente ás mulleres vítimas, senón que a súa influencia abarca de forma directa ás persoas ao cargo delas, esencialmente fillos e fillas. A abordaxe destas, tamén vítimas, require dunha sensibilidade especial, que debe trasladarse aos equipos técnicos municipais co desenvolvemento de protocolos ou de grupos de traballo específicos. Igualmente, na loita contra a violencia de xénero cómpre ser conscientes das especificidades de cada caso, posto que hai determinados colectivos nos que o proceso de denuncia resulta

máis complicado. Para chegar a estas vítimas, desde o Concello débese favorecer unha relación aberta coas asociacións e agrupacións que as representan. Só cun traballo colaborativo, que tente cubrir as distintas manifestacións das violencias machistas, poderase avanzar cara á súa eliminación.

OBXECTIVO ESTRATÉGICO: REFORZAR A CONCIENCIACIÓN SOCIAL SOBRE AS DISTINTAS FORMAS DE VIOLENCIAS MACHISTAS PARA AVANZAR NA SÚA PREVENCIÓN E PROMOVER UNHA ATENCIÓN ÁXIL E INTEGRAL ÁS VÍTIMAS DESTAS VIOLENCIAS

OBXECTIVO OPERATIVO 6.1 Impulsar a información, a sensibilización e a prevención en torno á violencia de xénero.

MEDIDA 6.1.1 Incentivar a sensibilización da cidadanía a través de actividades específicas sobre distintas formas de violencias machistas, como as agresións sexuais, violencia por motivos de orientación sexual, identidade de xénero e expresións de xénero, a violencia económica, violencias dixitais etc.

ÁREA RESPONSABLE: Igualdade

MEDIDA 6.1.2 Afianzar o 25 de novembro, Día Internacional contra a violencia de xénero, como data central de realización de accións de concienciación sobre as violencias machistas a través da implicación na súa celebración doutros departamentos, dos axentes sociais e da propia cidadanía e introducindo, na medida do posible, accións que teñan continuidade no tempo (murais, pasos peonís, pintado de mobiliario urbano en morado etc.

ÁREA RESPONSABLE: Igualdade

MEDIDA 6.1.3 Consolidar unha programación anual de actividades destinada á poboación escolar adaptadas a cada nivel educativo (obradoiros, charlas, e/ou outras actividades), para afondar nas distintas formas de violencia, sobre todo naquelas con especial incidencia nestes grupos, como son as violencias sutís e non visibles e as violencias dixitais.

ÁREA RESPONSABLE: Igualdade

MEDIDA 6.1.4 Reforzar o desenvolvemento de actividades de concienciación e de accións formativas sobre distintos aspectos vinculados coas violencias machistas dirixidas tanto a grupos específicos (persoas en situación de vulnerabilidade, especialmente mulleres; agrupacións de homes ou mozos, asociacións locais etc.) como á poboación en xeral, de tal modo que a cidadanía recoñeza o compromiso do Concello na loita contra a violencia de xénero.

ÁREA RESPONSABLE: Igualdade

MEDIDA 6.1.5 Diseñar un plan de actuación para a prevención das violencias machistas (especialmente agresións sexuais) en festividades e celebracións municipais, poñendo o énfase na colaboración con entidades e axentes sociais e na coordinación entre os distintos organismos implicados na atención a potenciais vítimas.

ÁREA RESPONSABLE: Igualdade

MEDIDA 6.1.6 Crear grupos de apoio mutuo para mulleres en situación de vulnerabilidade con alto risco de sufrir violencia de xénero.

ÁREA RESPONSABLE: Igualdade e Servizos Sociais

MEDIDA 6.1.7 Institucionalizar a resposta do Concello ante casos de violencia de xénero en España mediante a emisión dun comunicado condenando a acción a través das principais redes sociais nas que teña presenza.

ÁREA RESPONSABLE: Alcaldía e Igualdade

OBXECTIVO OPERATIVO 6.2 Asegurar a atención integral ás vítimas de violencia de xénero a través da coordinación municipal e da optimización dos recursos existentes.

MEDIDA 6.2.1 Fortalecer o papel do Centro de Información ás Mulleres como organismo clave na atención a vítimas de violencia de xénero, mediante o reforzo do persoal, no seu caso, e a difusión das súas competencias e servizos.

ÁREA RESPONSABLE: Igualdade

MEDIDA 6.2.2 Continuar coa actividade da Mesa Local de Coordinación Interinstitucional contra a Violencia de Xénero, especialmente coa coordinación e homoxeneización da intervención dos diferentes axentes implicados e a difusión dos acordos que nela se tomen.

ÁREA RESPONSABLE: Igualdade, Servizos Sociais e Alcaldía

MEDIDA 6.2.3 Revisar e actualizar o Protocolo para a atención integral a mulleres vítimas de violencia de xénero do Concello de Negreira.

ÁREA RESPONSABLE: Igualdade e Servizos Sociais

MEDIDA 6.2.4 Facilitar o acceso aos recursos dispoñibles de atención en materia de violencia de xénero a través da creación dun apartado específico informativo destes no espazo dixital sobre igualdade/CIM na web do Concello.

ÁREA RESPONSABLE: Informática e Igualdade

MEDIDA 6.2.5 Diseñar un programa de inserción sociolaboral para mulleres vítimas de violencia no que se dea continuidade á oferta existente de accións formativas destinadas a este grupo e se engadan novas accións que faciliten a conciliación e a volta ao eido laboral.

ÁREA RESPONSABLE: Igualdade e Emprego

MEDIDA 6.2.6 Consolidar as acción de acompañamento integral para as vítimas de violencia de xénero, que garante a resposta ás súas necesidades durante todo o proceso psicolóxico, xurídico e social de recuperación da muller.

ÁREA RESPONSABLE: Igualdade

MEDIDA 6.2.7 Consolidar as medidas dirixidas á mellora das condicións de vida dos e das menores a cargo de mulleres vítimas de violencia.

ÁREA RESPONSABLE Igualdade e Servizos Sociais

MEDIDA 6.2.8 Dar continuidade á inclusión da valoración da condición de vítima de violencia de xénero nos baremos de convocatorias de acceso a recursos municipais (educación, conciliación, emprego etc.) e nos procesos de selección.

ÁREA RESPONSABLE: Todos os departamentos

MEDIDA 6.2.9 Favorecer a colaboración con agrupacións ou asociacións de persoas en situación de especial vulnerabilidade, como inmigrantes, persoas LGTIBI+, mulleres maiores ou residentes en núcleos rurais, para detectar potenciais casos de violencia de xénero entre estes colectivos.

ÁREA RESPONSABLE: Igualdade

7. SEGUIMIENTO E AVALIACIÓN

7.1 ASPECTOS XERAIS

O seguimento e a avaliación dos instrumentos de planificación das administracións públicas constitúen mecanismos esenciais que permiten comprobar a pertinencia, eficacia e eficiencia dos plans e programas postos en marcha.

O V Plan de Igualdade do Concello de Negreira 2024-2027 debe ser tamén obxecto de seguimento e de avaliación, dous procesos complementarios que van permitir o monitoreo do conxunto de accións programadas, co obxectivo último de verificar o grao de cumprimento e de efectividade das accións en relación cos obxectivos propostos.

Tanto o seguimento como a avaliación serán impulsados e coordinados pola **Comisión de Igualdade Interdepartamental** que se prevé crear ao abeiro deste plan, Comisión que terá encomendada as seguintes funcións:

- Impulsar e supervisar o desenvolvemento do V Plan.
- Velar polo cumprimento das directrices que se establezan, aprobando, no seu caso, novas liñas de acción e/ou novas medidas.
- Atender e canalizar consultas e/ou reclamacións.
- Canalizar a información desde os distintos departamentos do Concello.
- Informar sobre as accións programadas e executadas anualmente en materia de igualdade, cara á elaboración dun informe anual de seguimento do plan.
- Presentar unha avaliación final do plan.

O **seguimento** do plan impulsarase con carácter anual e os seus resultados plasmaranse nun informe que integre as accións desenvolvidas polos diferentes departamentos. O dito informe adaptarase ao deseño do plan, estruturado en áreas estratéxicas e obxectivos operativos.

O seguimento debe entenderse como un proceso de avaliación continua, en tanto que servirá para corrixir, reorientar, reformular ou manter, no seu caso, as actuacións desenvolvidas segundo os resultados conseguidos.

A **avaliación** permite coñecer o grao de execución do plan, os seus resultados e o impacto que tivo sobre a sociedade, a institución e os distintos axentes implicados, de maneira que este coñecemento faga posible valorar a pertinencia da continuidade das medidas en posteriores instrumentos de traballo.

O proceso de avaliación levarase a cabo á finalización da vixencia do plan, preferiblemente con carácter externo ao Concello, co fin de analizar a información obtida ao longo do proceso de seguimento, así como outros datos que verifiquen o nivel de consecución dos obxectivos previstos e o grao de satisfacción dos distintos axentes implicados na súa posta en marcha e, no seu caso, da poboación beneficiaria.

Para o desenvolvemento da avaliación recoméndase unha metodoloxía mixta que combine técnicas de recollida de datos cuantitativos con técnicas de recollida de información cualitativa, que fagan posible incorporar valoracións, grao de satisfacción...

Unha vez realizada a avaliación final elaborárase un informe de resultados que analice o nivel de execución do plan e sinale aspectos de mellora e recomendacións a ter en conta para a elaboración dun futuro plan de igualdade.

7.2 PROPOSTA DE INDICADORES

Tanto para o proceso de seguimento como para a avaliación final é necesario dispoñer dunha batería de indicadores que permitan a valoración de resultados e efectos esperados.

Os indicadores que se propoñen responden, basicamente, á seguinte tipoloxía:

- Indicadores de realización: dan conta da realización de determinadas accións por parte do ente responsable (número de exposicións realizadas; número de cursos impartidos; número e tipoloxía de actividades realizadas con alumnado; normas ou instrucións elaboradas, cláusulas introducidas, servizos postos en marcha etc.).
- Indicadores de resultado: proporcionan información sobre a actividade do proxecto/programa/acción que se desenvolva en termos de cuantificación do seu efecto (número de persoas beneficiarias ou participantes nas distintas accións; organizacións ou asociacións beneficiarias; número de asistentes a unha xornada/charla, número de horas impartidas nas accións formativas, número de exemplares editados dun determinado material etc.).

A continuación ofrécese unha batería de indicadores básica e orientativa para a recompilación de información sobre as distintas accións realizadas que permitirá o monitoreo das medidas programadas.

INDICADORES PROPOSTOS PARA O SEGUIMENTO E AVALIACIÓN DAS MEDIDAS

⇒ Nº e tipo (descrición) de actividades realizadas:

- Campañas, charlas, obradoiros, accións formativas, inclusión de cláusulas de igualdade en licitacións, subvencións concedidas, contidos radiofónicos difundidos, nº de entradas/acceso na web, exposicións, actuacións urbanísticas realizadas etc.

- ⇒ N° de persoas destinatarias/beneficiarias por sexo (e grupos de idade, cando proceda):
 - N° de persoas beneficiarias de axudas/programas; n° de persoas asistentes a charlas, exposicións; n° de persoas participantes en actividades (formativas, informativas etc.).
- ⇒ N° e tipo de axentes participantes na actuación:
 - Departamentos municipais, centros educativos, empresas, asociacións, entidades sociais, outras administracións etc.
- ⇒ Grao de satisfacción da poboación participante (sempre que sexa posible a súa medición a través dos instrumentos correspondentes).
- ⇒ Orzamento destinado.
- ⇒ Efectos observados (co obxecto de obter unha valoración cualitativa dos resultados e impacto das accións desenvolvidas).

ANEXO 1: FICHA PARA O SEGUIMENTO E AVALIACIÓN

FICHA DE RECOLLIDA DE INFORMACIÓN PARA O SEGUIMENTO E AVALIACIÓN DO V PLAN DE IGUALDADE DO CONCELLO DE NEGREIRA 2024-2027

INSTRUCCIÓN PARA A COBERTURA

Cubrirase unha ficha para cada actuación. Para unha axeitada cobertura é imprescindible dispoñer do documento do plan, e identificar correctamente a liña de acción, obxectivo operativo e medida. (A cobertura da ficha realizarase na ficha dixitalizada —e NON manualmente—, para o que deberá escribir nos espazos sombreados en gris).

DATOS DE CONTACTO DA PERSOA QUE COBRE A FICHA

Departamento/entidade:

Nome e apelido:

Cargo:

Enderezo electrónico:

Teléfono:

Data cobertura formulario:

DEPARTAMENTO MUNICIPAL/ENTIDADE OU ORGANISMO RESPONSABLE DA ACTUACIÓN

LIÑA DE ACCIÓN NA QUE SE INCLÚE

LIÑA 1 LIÑA 2 LIÑA 3 LIÑA 4 LIÑA 5 LIÑA 6

OBXECTIVO OPERATIVO NO QUE SE INCLÚE

1.1 1.2 2.1 2.2 3.1 3.2 4.1
 4.2 5.1 5.2 5.3 6.1 6.2

MEDIDA DO PLAN NA QUE SE INCLÚE (indicar os tres díxitos completos da medida ou medidas do V Plan nas que se encadra a actuación desenvolvida).

DENOMINACIÓN DA ACTUACIÓN (nome completo da actuación desenvolvida).

DESCRIPCIÓN (información resumida e clara sobre a natureza, contexto e contido da actuación, beneficio ou recurso, así como sobre os obxectivos e necesidades ás que responde).

POBOACIÓN OU ENTIDADES DESTINATARIAS (describir de forma detallada a que persoas —ou colectivos— está dirixida a actuación ou, sé o caso, a que entidades/organizacións. Detallar as características sociodemográficas: poboación xeral, poboación infantil, adulta, persoas maiores, mocidade, persoas con discapacidade, só a mulleres (adolescentes, maiores, en situación de vulnerabilidade etc.), empresariado etc.

Persoas destinatarias:

Entidades/organizacións destinatarias:

NÚMERO DE PERSOAS PARTICIPANTES POR SEXO (desagregación por sexo sempre que sexa posible. Cando menos, realice unha estimación aproximada da realidade).

Mulleres Homes

OUTROS INDICADORES (indicar os datos atendendo os indicadores recomendados no propio plan. Se non é posible axustar a información aos devanditos indicadores, detallar outros manexados).

LUGAR NO QUE SE DESENVOLVEU A ACTUACIÓN (indicar o lugar de realización: núcleo de Negreira e/ou nome completo da/s parroquia/s).

DATA DE REALIZACIÓN DA ACTUACIÓN

Día e mes: _____

Ano: 2024 2025 2026 2027

DURACIÓN DA ACTUACIÓN Total horas: _____

RECURSOS ECONÓMICOS DEDICADOS (indicar o nome do/s departamento/s, entidades ou organismos que participaron no financiamento da actuación e o respectivo orzamento dedicado).

Nome do/s departamento/s ou entidade/s

Orzamento

€

€

SUXESTIÓNS/PROPOSTAS DE MELLORA (engadir os comentarios e suxestións que permitan a mellora, a corrección ou a modificación da actuación).
