

WOMEN

FOR

T

=

**2025
2030**

**IV PLAN DE IGUALDADE
DE OPORTUNIDADES**

CONCELLO DE MONFORTE DE LEMOS

Edita:

Concello de Monforte de Lemos (Lugo) - Concellería de Muller e Igualdade -
Centro de Información ás Mulleres - 2025

Concelleira de Muller e Igualdade:

D^a Margarita López Rodríguez

Asistencia técnica:

SENES CIT SL

Dirección, Coordinación e Desenvolvemento:

Centro de Información ás Mulleres

Agradecementos:

A todo o persoal político e municipal do Concello de Monforte de Lemos, así como a todas as entidades e axentes socioeconómicos do municipio e, moi especialmente, a toda a cidadanía, que fixeron posible a elaboración do IV Plan de Igualdade de Oportunidades, grazas á súa participación, ás súas achegas e ao seu firme compromiso coa igualdade de xénero no Concello de Monforte.

ÍNDICE

0.1	PRESENTACIÓN	4
0.2	INTRODUCCIÓN	5
0.3	MARCO XURÍDICO	8
0.4	ELABORACIÓN DO IV PIOM	13
	4.1. INFORME DIAGNÓSTICO DE ELABORACIÓN DO IV PIOM	15
0.5	PLAN DE ACCIÓN	31
	5.1. OBOECTIVOS DO IV PIOM	32
	5.2. ÁREAS ESTRATÉXICAS	34
0.6	PERÍODO DE VIXENCIA	81
0.7	SEGUIMIENTO E AVALIACIÓN	82
	7.1. PLANIFICACIÓN, SEGUIMIENTO E AVALIACIÓN DO IV PIOM	82
	7.2. INDICADORES E MEDIDORES AVALIATIVOS	88
	7.3. CALENDARIZACIÓN	117
0.8	BIBLIOGRAFÍA E WEBGRAFÍA	158
0.9	ANEXOS	159
	9.1. ANEXO I: FICHA DE RECOLLIDA DE INFORMACIÓN	159
	9.2. ANEXO II: GLOSARIO DE TERMOS	160

0.1

PRESENTACIÓN

O IV Plan de Igualdade de Oportunidades 2025–2030 do Concello de Monforte de Lemos, foi sometido a votación na sesión plenaria da Corporación municipal celebrada o 24 de novembro de 2025, resultando aprobado por unanimidade ao emitirse voto favorable por parte das concelleiras e concelleiros do Grupo Municipal Socialista, das concelleiras e concelleiros do Grupo Municipal Popular, dos concelleiros do Grupo Municipal do BNG e do concelleiro do Grupo Municipal Esperta Monforte–Grupo Mixto, quedando así validado como instrumento marco de actuación municipal en materia de igualdade de oportunidades para o período 2025–2030.

0.2

INTRODUCCIÓN

O Concello de Monforte de Lemos conta cunha traxectoria consolidada na promoción da igualdade entre mulleres e homes que se materializa na creación e fortalecemento do Centro de Información ás Mulleres (CIM) e na aprobación sucesiva de tres Plans de Igualdade municipais. Esta liña de traballo, que suma xa máis de dúas décadas, permitiu situar a igualdade de xénero como principio reitor da acción pública local, integrando a perspectiva de xénero no deseño, execución e avaliación das políticas municipais e aproximando os dereitos das mulleres á vida cotiá da veciñanza.

O I Plan de Igualdade (2009–2012) supuxo un punto de inflexión, pois estruturou de maneira sistemática os ámbitos de intervención e fixou un marco común de actuación para toda a organización municipal. O II Plan (2013–2016) deu continuidade a este impulso, reforzando a transversalidade, a coordinación interdepartamental e o traballo en rede cos axentes sociais e económicos do territorio. O III Plan (2018–2023), deseñado nun contexto de maior mobilización social e consciencia feminista, consolidou o enfoque de dereitos, afondou no combate contra as violencias machistas e progresou na corresponsabilidade e na conciliación, acadando un alto grao de cumprimento conseguindo un 79,69% das medidas executadas (102/128) e deixando unha aprendizaxe útil en materia de metodoloxía, seguimento e participación.

Sobre estes alicerces constrúese o IV Plan de Igualdade de Oportunidades de Monforte de Lemos (2025–2030), en adiante IV PIOM. O documento nace para acelerar a transición da igualdade formal á igualdade real, co propósito de pechar fendas persistentes que afectan á autonomía económica das mulleres, ao acceso e uso equilibrado dos espazos públicos, á saúde e ao benestar, á corresponsabilidade nos coidados e á súa participación plena e en condicións de igualdade na vida social, cultural, deportiva, económica e política do municipio.

O IV Plan de Igualdade de Oportunidades do Concello de Monforte de Lemos formúlase cun enfoque integral e interseccional: reconece que a discriminación pode verse intensificada por factores como a idade, a discapacidade, a orixe, a orientación sexual, a identidade de xénero, a situación socioeconómica ou o lugar de residencia. Este enfoque axuda a comprender mellor a realidade diversa de Monforte de Lemos e a adaptar as solucións ás necesidades concretas de cada colectivo.

A metodoloxía empregada para a elaboración deste IV PIOM combina a análise cuantitativa e cualitativa. Por unha banda, recolléronse e interpretáronse datos desagregados por sexo e idade apoiándose en fontes municipais e supramunicipais, o que permitiu identificar tendencias e prioridades. Por outra, incluíuse a escoita activa da cidadanía, do persoal municipal e político e dos axentes clave, centros educativos, entidades sociais, tecido empresarial e asociativo), co obxectivo de incorporar a súa experiencia concreta, detectar barreiras invisibles e deseñar respostas efectivas. O proceso complementouse cunha revisión da experiencia acumulada nos plans anteriores para manter o que funciona, corrixir o que non deu resultado e innovar onde foi preciso.

O IV Plan de Igualdade de Oportunidades estrutúrase en áreas estratéxicas coherentes coa realidade local e aliñadas co marco normativo e programático vixente. Entre os seus eixos destacan: a gobernanza da igualdade e a mellora organizativa dentro do Concello; a prevención, detección e atención integral fronte ás violencias machistas; a conciliación e corresponsabilidade co impulso dos coidados como ben público; a igualdade no emprego e no emprendemento; a educación, a cultura e o deporte en igualdade; a saúde e o benestar con enfoque de xénero; a participación social e o liderado das mulleres; e a cidade que coida: urbanismo, mobilidade, iluminación e espazos públicos pensados desde o deseño universal e libres de estereotipos.

Para asegurar resultados medibles, o IV PIOM incorpora un sistema de seguimento e avaliación con indicadores de execución e de resultado, calendarios realistas e revisións periódicas que permitan introducir melloras durante a vixencia do documento. O sistema apoia-se na recollida de datos desagregados, na rendición de contas e na publicación de avances de forma transparente, favorecendo que a cidadanía coñeza o estado das actuacións e poida facer as súas achegas.

O IV Plan de Igualdade de Oportunidades integra, ademais, a perspectiva territorial e demográfica propia de Monforte de Lemos e da súa contorna. Aposta por medidas que respondan á realidade dun municipio cun núcleo urbano estruturante e un medio rural con parroquias dispersas, facendo fincapé na igualdade de acceso aos servizos, no transporte público e na dixitalización inclusiva, elementos imprescindibles para garantir dereitos e oportunidades en igualdade no conxunto do termo municipal.

Este documento está aliñado cos compromisos internacionais e nacionais, nomeadamente coa Axenda 2030 e os Obxectivos de Desenvolvemento Sostible, así como co marco lexislativo de igualdade e non discriminación. Esa aliñación reforza a coherencia das políticas locais, facilita o acceso a recursos e multiplica o impacto das intervencións ao integrarse en estratexias máis amplas.

En definitiva, o IV Plan de Igualdade de Oportunidades do Concello de Monforte de Lemos é unha folia de ruta realista e ambiciosa. Parte do aprendido, reconece os desafíos pendentes e mobiliza ferramentas concretas para superalos: prevención e resposta fronte ás violencias machistas; promoción da autonomía económica das mulleres; fortalecemento da participación e do liderado; educación en igualdade desde idades temperás; coidados como eixo de benestar colectivo; e un urbanismo que poña a vida no centro. O éxito do IV PIOM dependerá do compromiso compartido: do Concello como motor e garante do tecido social e económico como aliado imprescindible e da cidadanía como protagonista dunha cidade máis xusta, segura e diversa.

Coa aprobación deste IV Plan de Igualdade de Oportunidades do Concello de Monforte de Lemos, renóvase a vontade política de avanzar cara a unha igualdade plena e efectiva. Non é só un documento programático: é un contrato social coas mulleres e co conxunto da sociedade, un compromiso de acción verificable e aberto a melloras que convoca a seguir construíndo un Monforte de Lemos máis igualitario.

0.3

MARCO XURÍDICO

O dereito á igualdade entre mulleres e homes é un principio xurídico universal recoñecido en diversos textos e instrumentos xurídicos, desenvolvidos a nivel internacional, estatal, autonómico e local que se tiveron en conta para a elaboración e deseño deste IV Plan de Igualdade de Oportunidades, estes son:

MARCO INTERNACIONAL

- Declaración Universal dos Dereitos Humanos 1948.
- Convención sobre os dereitos políticos das mulleres 1952.
- Declaración sobre a eliminación da discriminación contra a muller 1967.
- Convención para a Eliminación de todas as Formas de Discriminación contra a Muller de 1979 (CEDAW).
- Declaración sobre a eliminación da violencia contra a muller 1993.
- IV Conferencia Mundial sobre as Mulleres de Beijing no ano 1995.
- Resolución 1997/44 da Comisión dos Dereitos Humanos de 1997.
- Protocolo Facultativo da CEDAW (1999).
- Documento final do Cumio Mundial 2005.
- Axenda 2030, ODS 5 e outros ODS (2015).

ÁMBITO EUROPEO

- Tratado de Ámsterdan (1997, en vigor 01/05/1999).
- Carta de Dereitos Fundamentais da UE (2000).
- Tratado de Funcionamento da Unión Europea (Lisboa, 2007).
- Directiva 2004/113/CE do 13 de decembro, pola que se aplica o principio de igualdade de trato entre homes e mulleres ao acceso de bens e servizos e o seu subministro.
- Convenio do Consello de Europa sobre a loita contra a trata de seres humanos, coñecido como o Convenio de Varsovia (2005, ratificado por España en 2009).
- Directiva (UE) 2022/2381, do 23 de novembro de 2022, sobre a mellora do equilibrio de xénero nos consellos de administración das sociedades cotizadas.

- Directiva (UE) 2023/970, do 10 de maio de 2023, para reforzar a aplicación do principio de igualdade retributiva entre mulleres e homes mediante mecanismos de transparencia salarial e sistemas de execución.
- Directiva (UE) 2024/1385, do 14 de maio de 2024, sobre a loita contra a violencia contra as mulleres e a violencia doméstica.
- Directiva 2024/1500, do Parlamento Europeo e do Consello, do 14 de maio do 2024, relativa ao organismos de igualdade no ámbito da igualdade de trato e a igualdade de oportunidades entre mulleres e homes en materia de emprego e ocupación e pola que se modifican as Directivas 2006/54/CE y 2010/41/UE.
- Estratexia da UE sobre os dereitos das vítimas 2020-2025.
- Estratexia para a igualdade das persoas LGTBIQ 2020-2025.
- Programa CERV 2021-2027.
- Convenio do Consello de Europa sobre a prevención e loita contra a violencia contra as mulleres e a violencia doméstica, coñecido como Convenio de Istambul (2011) (adhesión de España o 01/08/2014 e adhesión da UE efectiva dende 01/10/2023).
- Recomendación Rec 5 (2002) do Comité de Ministros sobre protección das mulleres contra a violencia.
- Estratexia de Igualdade de Xénero do CoE 2024-2029.

ÁMBITO ESTATAL

- Constitución española, de 27 de decembro de 1978.
- Lei 39/1999, do 5 de novembro, para promover a conciliación da vida familiar e laboral das persoas traballadoras.
- Real Decreto 1686/2000, de 6 de outubro, polo que se crea o Observatorio da Igualdade de Oportunidades entre mulleres e homes.
- Lei 27/2003, do 31 de marzo, reguladora da orde de protección das vítimas de violencia doméstica.
- Lei 30/2003, do 13 de outubro, sobre medidas para incorporar a valoración do impacto de xénero nas disposicións normativas que elabore o Goberno.
- Lei Orgánica 1/2004, do 28 de decembro, de medidas de protección integral contra a violencia de xénero.

- Real Decreto 355/2004, do 5 de marzo, polo que se regula o Rexistro Central para a protección das vítimas da violencia doméstica (modificado polo Real Decreto 513/2005, do 9 de maio, e polo Real Decreto 660/2007, do 25 de maio).
- Real Decreto 237/2005, de 4 de marzo, polo que se establecen o rango e as funcións da Delegación Especial do Goberno contra a Violencia sobre a Muller, prevista na Lei Orgánica 1/2004.
- Real Decreto 1452/2005, de 2 de decembro, polo que se regula a axuda económica establecida no artigo 27 da Lei orgánica 1/2004, do 28 de decembro, de medidas de protección integral contra a violencia de xénero.
- Lei Orgánica 3/2007, do 22 de marzo, para a igualdade efectiva de mulleres e homes.
- Real Decreto 1917/2008, de 21 de novembro, polo que se aproba o programa de inserción socio-laboral para mulleres vítimas de violencia de xénero.
- Lei 4/2015, do 27 de abril do Estatuto da Vítima como catálogo Xeral dos Dereitos de todas as vítimas de delitos.
- Lei Orgánica 11/2015, de 21 de setembro, para reforzar a protección das menores e mulleres con capacidade modificada xudicialmente na interrupción voluntaria do embarazo.
- Real Decreto-lei 9/2018, do 3 de agosto, de medidas urxentes para o desenvolvemento do Pacto de Estado contra a violencia de xénero.
- Real Decreto 1023/2020, do 17 de novembro, polo que se actualizan as cuantías, os criterios e o procedemento de distribución das transferencias para o desenvolvemento de novas ou ampliadas competencias reservadas as entidades locais no Pacto de Estado en materia de violencia de xénero.
- 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 a ocupación.
- Real Decreto 901/2020, de 13 de outubro, polo que se regulan os plans de igualdade e o seu rexistro e se modifica o Real Decreto 713/2010, de 28 de maio, sobre o rexistro e depósito de convenios e acordos colectivos de traballo.
- Real Decreto 902/2020, de 13 de outubro, de igualdade retributiva entre mulleres e homes.
- Lei Orgánica 8/2021, do 4 de xuño, de protección integral á infancia e á adolescencia fronte a violencia.
- Lei Orgánica 10/2022, do 6 de setembro, de garantía integral da liberdade sexual.

- Lei 15/2022, do 12 de xullo, de igualdade de trato e non discriminación.
- 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.
- 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.
- Real Decreto 1026/2024, do 8 de outubro, polo que se desenvolve o conxunto planificado de medidas para a igualdade e non discriminación das persoas LGTBI nas empresas, en desenvolvemento do artigo 15.1 da Lei 4/2023.
- III Plan Estratéxico para a Igualdade Efectiva de Mulleres e Homes 2022–2025 (PEIEMH).
- Estratexia estatal para combater as violencias machistas 2022–2025.
- Plan Corresponsables 2025.
- Plan Operativo “CAMIÑO” 2022–2026, contra a trata e a explotación sexual.
- Pacto de Estado contra a Violencia de Xénero.

ÁMBITO AUTONÓMICO

- Estatuto da Autonomía de Galicia 1981.
- Lei 11/2007, do 27 de xullo, galega para a prevención e o tratamento integral da violencia de xénero.
- Lei 13/2008, de 3 de decembro, de Servizos Sociais de Galicia.
- Lei 5/2010, do 23 de xuño, pola que se establece e regula unha rede de apoio á muller embarazada.
- Decreto 157/2012, do 5 de xullo de 2012, polo que se desenvolve a Lei 11/2007, do 27 de xullo, galega para a prevención e o tratamento integral da violencia de xénero no relativo aos órganos consultivos e de participación.
- Decreto 1/2014, do 9 de xaneiro, polo que se regula a creación do Centro de Recuperación Integral para Mulleres que Sofren Violencia de Xénero.
- Lei 2/2014, do 14 de abril, pola igualdade de trato e a non discriminación de lesbianas, gays, transexuais, bisexuais e intersexuais en Galicia.
- Decreto 130/2016, do 15 de setembro, polo que se establecen os requisitos e o procedemento para o recoñecemento e acreditación dos centros de información á muller de titularidade das entidades locais de Galicia, así como para a modificación e extinción do seu recoñecemento.

- Lei 7/2023, de 30 de novembro, para a igualdade efectiva de mulleres e homes de Galicia.
- VIII Plan Estratéxico de Galicia para a igualdade de oportunidades entre mulleres e homes 2022 – 2027.
- III Programa Galego de Muller e Ciencia 2022-2025.
- II Plan Galego de Benestar Laboral, Conciliación e Corresponsabilidade 2022-2025.

ÁMBITO LOCAL

- Lei Reguladora de Bases do Réxime Local 1985.
- Lei 5/1997, do 22 de xullo, da Administración Local de Galicia.
- I Plan de Igualdade de Oportunidades entre Homes e Mulleres do Concello de Monforte de Lemos 2009 – 2012.
- II Plan de Igualdade de Oportunidades entre Mulleres e Homes do Concello de Monforte de Lemos 2013 – 2016.
- III Plan de Igualdade de Oportunidades entre Mulleres e Homes do Concello de Monforte de Lemos 2018 – 2023.

0.4

ELABORACIÓN DO IV PIOM

O IV Plan de Igualdade de Oportunidades do Concello de Monforte de Lemos fundamentouse nos seus predecesores e partiu da experiencia aprendida tras avaliar o III Plan de Igualdade.

A continuación expóñense as fases de elaboración do traballo:

AVALIACIÓN DO III PLAN DE IGUALDADE

O III Plan de Igualdade de Oportunidades entre Mulleres e Homes (2018–2023) combinou un seguimento interno continuo cunha avaliación final externa, a través de fichas de actividade, revisión documental e entrevistas. O resultado global acada o 79,69% de medidas desenvoltas (102/128), cun balance satisfactorio polo volume e diversidade das actuacións, por exemplo, Participación e liderado 100%; Violencias 94%; Conciliación/ Benestar 92%; Educación 85%; Formación e emprego 81%.

A pandemia da COVID-19 condicionou a execución en 2020–2021, mais mantívose a actividade esencial adaptando accións a formatos telemáticos (campañas, talleres e coordinación por vía dixital) e reforzando a coordinación.

A avaliación sinala melloras a incorporar no novo ciclo: metodoloxía de traballo unificada e compartida; coordinación interdepartamental máis estable (activación regular da Comisión de Igualdade e calendarios de seguimento); participación sistemática dos servizos implicados; e recollida de datos desagregados por sexo en todas as estatísticas municipais. Recoméndase, ademais, dotación orzamentaria específica para as actuacións en igualdade, co fin de garantir continuidade, planificación e capacidade de avaliación.

No plano cualitativo, destacan avances en prevención e sensibilización fronte ás violencias machistas, na visibilización institucional do compromiso municipal e no impulso de accións en benestar e saúde con enfoque de xénero. Pola contra, identifícanse marxes de mellora en transversalidade efectiva (incorporación do enfoque de xénero a todos os procedementos), intensidade das accións no ámbito laboral-económico e sistematización dos indicadores de resultado (non só de execución).

En síntese, o balance do III PIOMH é positivo e fornece unha base sólida para o IV Plan de Igualdade de Oportunidades, que deberá consolidar os logros e atender as melloras identificadas en metodoloxía, coordinación, datos e orzamento, co obxectivo de avanzar da igualdade formal á igualdade real no conxunto do municipio.

ELABORACIÓN DO IV PLAN DE IGUALDADE DE OPORTUNIDADES

O IV Plan de Igualdade de Oportunidades do Concello de Monforte de Lemos elaborouse ao longo de cinco fases:

FASE I: CONSTITUCIÓN DO GRUPO DE TRABALLO: Formouse un grupo de traballo composto por persoal técnico do Concello de Monforte de Lemos e dunha consultora contratada para a elaboración do IV PIOM. A súa primeira actividade foi a de consensuar o procedemento metodolóxico para a elaboración do novo plan.

FASE II: INVESTIGACIÓN E ANÁLISE: Para a elaboración do IV PIOM utilizáronse como fontes principais de información, tanto os resultados obtidos na avaliación do III Plan de igualdade, como no diagnóstico de xénero do concello (do que se expón a continuación un informe diagnóstico). En conxunto, estes documentos proporcionaron:

- Unha visión global da situación actual da poboación monfortina en termos de igualdade, en diferentes ámbitos de total ou parcial competencia municipal e para os cales foi posible obter información recente e desagregada por sexo.
- Identificación das principais fortalezas e debilidades do concello en relación co traballo pola igualdade e contra a violencia de xénero e a incorporación da perspectiva de xénero nas políticas municipais.
- A revisión dos documentos de planificación relacionados coas políticas de igualdade, como o III Plan de Igualdade de Oportunidades de Mulleres e Homes do Concello de Monforte de Lemos e o VIII Plan Estratéxico de Galicia para a igualdade de oportunidades entre mulleres e homes 2022-2027, así como o normativa pertinente.

FASE III: INFORMACIÓN E PARTICIPACIÓN: Nesta fase convidouse a participar ás diferentes áreas, departamentos e servizos municipais; persoal político, a entidades e axentes socioeconómicos, culturais, deportivos, etc. do municipio e a toda a cidadanía nun cuestionario elaborado a tal efecto para cada un destes colectivos.

Deste xeito pretendeuse fomentar a participación de todas as persoas do municipio na creación do IV PIOM, coa finalidade de reforzar tanto a incorporación transversal da perspectiva de xénero como o fomento da igualdade como principios fundamentais.

FASE IV: DESEÑO DO PLAN DE INTERVENCIÓN: Tras a avaliación do III Plan de Igualdade e a elaboración do diagnóstico de xénero, resultado da análise das respostas ás enquisas e dos datos municipais referentes á igualdade de oportunidades e á prevención e atención da violencia de xénero, levouse a cabo a elaboración dun documento borrador que incluía unha proposta de áreas estratéxicas, obxectivos estratéxicos, obxectivos operativos e medidas. Esta proposta foi tratada en dúas Mesas de traballo, unha dirixida ao persoal político e municipal e outra aos axentes clave, sendo sometida a un período de revisión e achegas.

FASE V: REDACCIÓN FINAL: Unha vez recompiladas todas as achegas, realizouse a planificación e redacción final do IV PIOM para finalmente aprobalo en Pleno.

4.1. INFORME DO DIAGNÓSTICO DE XÉNERO PARA A ELABORACIÓN DO IV PIOM

A continuación preséntase un breve resumo do diagnóstico de xénero realizado con motivo da elaboración do IV Plan de Igualdade de Oportunidades do Concello de Monforte. Neste informe expónse unha análise da realidade local desde unha perspectiva de xénero que permitiu, por un lado, identificar necesidades, debilidades, fortalezas, ameazas e oportunidades do Concello de Monforte de Lemos en materia de Igualdade e, por outro, establecer prioridades e obxectivos estratéxicos prácticos cara o proceso previo á elaboración do IV PIOM.

Os datos obtidos extraéronse de:

- Diversas fontes oficiais: Concello de Monforte de Lemos, Instituto Galego de Estatística (IGE) e Instituto Nacional de Estadística (INE).
- Entrevistas ao persoal municipal e político, a entidades e axentes referentes de diferentes ámbitos e á cidadanía de Monforte.

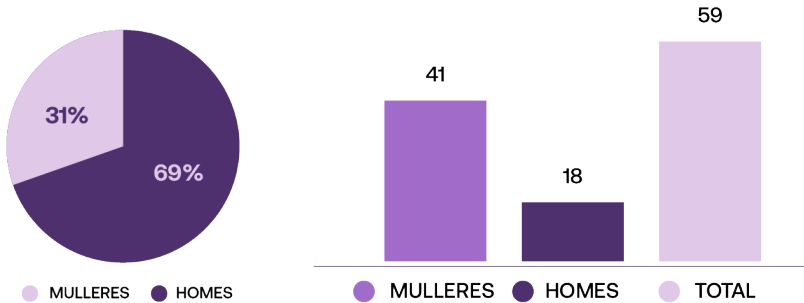
As conclusións máis significativas preséntanse a continuación nunha Análise DAFO.

En primeiro lugar expóñense os datos de participación das enquisas dirixidas a persoal municipal e político, informantes clave e cidadanía desagregadas por sexos:

PERSOAL MUNICIPAL E POLÍTICO

A enquisa contou cunha participación de 59 persoas (41 mulleres e 18 homes), o que representa arredor dun 27% do persoal do Concello de Monforte e da súa corporación política (194 traballadoras e traballadores e 17 cargos políticos en total). A maioría das respostas foron achegadas por mulleres, que supoñen o 69% das persoas participantes, fronte ao 31% de homes.

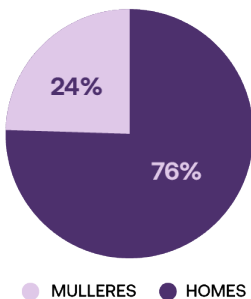
Resposta á enquisa



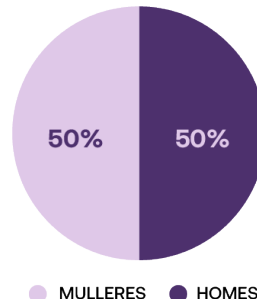
Respecto do persoal municipal, o 76% das persoas que contestaron á enquisa foron mulleres e un 24% homes, en termos absolutos participaron 34 mulleres e 11 homes.

En canto o persoal político, o 50% das persoas participantes foron mulleres; e o 50% foron homes, en termos absolutos, participaron 7 mulleres e 7 homes.

PERSOAL TRABALLADOR



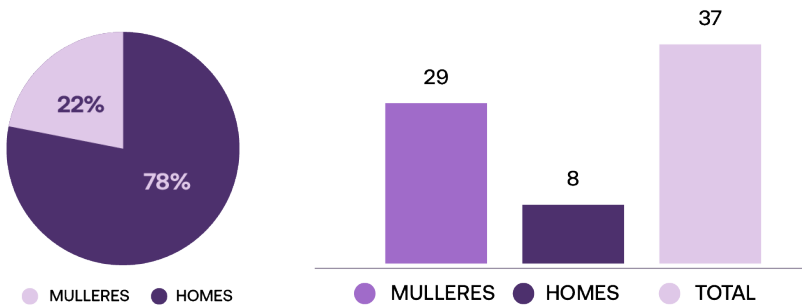
PERSOAL POLÍTICO



INFORMANTES CLAVE (AXENTES SOCIOECONÓMICOS)

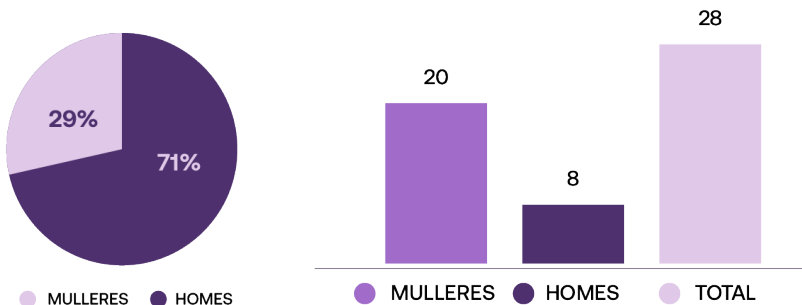
Consideráronse informantes clave aquelas persoas e entidades referentes dos ámbitos educativo, sanitario, asistencial, deportivo, axentes socioeconómicos e culturais e de lecer do Concello de Monforte de Lemos.

Nesta enquisa participaron un total de 37 persoas, 29 mulleres e 8 homes. o 78% foron mulleres e o 22% homes.



CIDADANÍA

Das 28 persoas participantes na enquisa, o 71% foron mulleres e o 29% foron homes.



ANÁLISE DAFO

A Análise DAFO é un método de análise sinxelo e eficaz para facer diagnósticos de organizacións. O seu obxectivo é atopar os factores estratéxicos claves para apoiar neles os cambios.

Cos datos obtidos da diagnose, destacamos cales son as FORTALEZAS e as DEBILIDADES detectadas no Concello de Monforte de Lemos para propoñer e acadar obxectivos; e expoñemos as OPORTUNIDADES e AMEAZAS (externas ao Concello) que poden favorecer ou frear a definición e consecución dos mesmos.

FORTALEZAS

RESPECTO DA IGUALDADE EN MONFORTE DE LEMOS

- Histórico de Monforte de Lemos en materia de Igualdade con tres Plans Municipais de Igualdade de Oportunidades desenvolvidos. Pártese de experiencia previa nas diferentes áreas.
- Composición paritaria do Equipo de Goberno Municipal.
- Boa sensibilidade e implicación política respecto da participación das enquisas.
- Existencia dun Centro de Información ás Mulleres coñecido e con actividades consolidadas.
- Existencia e permanencia das políticas de Igualdade a través do CIM municipal.
- Asignación de partida orzamentaria para o CIM.
- Existencia dunha Mesa local de coordinación para a mellora da atención a vítimas de violencia de xénero.
- Implicación e vontade do persoal municipal de áreas vinculadas tradicionalmente ás actuacións de xénero: Servizos Sociais e Discapacidade, Deportes, Promoción do Emprego, Educación Cultura, Sanidade e Drogodependencias e, especialmente, do CIM.
- Implicación e colaboración dalgunhas áreas do concello menos vinculadas tradicionalmente ao proxecto: Xuventude, Medio rural, Medio Ambiente, Réxime Interno e persoal, Tecnoloxías e Innovación, Seguridade Cidadá, Urbanismo e Tráfico e Mobilidade.
- Interese pola formación en igualdade e diversidade.
- Implicación de parte do tecido asociativo activo en temas de igualdade.
- Existencia dun amplo tecido asociativo que pode contribuír á difusión e execución de actividades.

- Desenvolvemento de programas e actividades en promoción da igualdade e en sensibilización e prevención da violencia de xénero nos centros educativos e a colaboración cos servizos de orientación escolar como ferramenta eficaz para transmitir valores igualitarios e non discriminatorios e para fomentar a ruptura de estereotipos sexistas.
- Alta implicación da Comunidade Educativa.
- Desenvolvemento de actos culturais e de ocio cuxo obxectivo é, principalmente, a promoción da igualdade efectiva de mulleres e homes, a non discriminación, a visibilización das mulleres, a prevención da violencia de xénero, etc.
- Fomento da participación cidadá e do asociacionismo como ferramentas para a promoción da igualdade entre mulleres e homes e para a integración do devandito principio na política municipal.
- Servizos municipais de conciliación consolidados: Servizo de Axuda no Fogar, Escola Infantil Municipal e Campamentos Deportivos de Verán.
- Impulso do IV PIOM. Hai unha disposición positiva maioritaria a favor da súa elaboración.

RESPECTO DOS DATOS DEMOGRÁFICOS MUNICIPAIS

- Igualdade de porcentaxe de poboación masculina e feminina.
- Leve descenso do índice de dependencia global.
- Aumento do índice de recambio da poboación en idade activa, sobre todo do feminino respecto do ano de elaboración do PIOM previo o que significa unha maior capacidade de recambio entre as mulleres.
- Aumento das afiliacións á Seguridade Social, sobre todo das mulleres.
- Descenso do paro rexistrado, sobre todo do masculino, respecto á data de aprobación do anterior Plan de Igualdade Municipal.

RESPECTO DAS ENQUISAS

PARTICIPACIÓN NAS ENQUISAS

- Boa participación do persoal municipal (traballadoras e traballadores) na resposta á enquisa para a realización da diagnose previa á elaboración do IV PIOM.

- Boa participación da enquisa dirixida a informantes clave.

ANÁLISE DOS DATOS EN FUNCIÓN DO SEXO

- O 63,79% das persoas participantes na enquisa dirixida a persoal municipal e político consideran importante que se analicen os datos en función do sexo.
- O 63,79% das persoas informantes clave participantes da enquisa coinciden en indicar que traballan tendo en conta a situación social diferenciada de homes e mulleres, é dicir, traballan con perspectiva de xénero.

SITUACIÓN LABORAL

- O 75% das persoas participantes na enquisa dirixida a persoal municipal e político, pensan que homes e mulleres teñen as mesmas oportunidades de promoción interna.
- Nos tipos de contrato do persoal municipal participante, apreciase unha estabilidade laboral similar nos homes que nas mulleres.
- As persoas informantes clave afirman que no seu ámbito existe igualdade salarial (72,22%).

CONCILIACIÓN

- O 42,86% das persoas participantes na enquisa dirixida a cidadanía indican que coñecen as medidas de conciliación existentes en Monforte.

RECURSOS DA IGUALDADE

- Do persoal municipal e político:
 - O 98,33% considera que os concellos deben xogar un papel impulsor no desenvolvemento das políticas de igualdade.
 - O 59,72% valora moi positivamente que o Concello de Monforte de Lemos tomara a decisión de impulsar un novo Plan de Igualdade Municipal.
 - O 83,33% ten claro o referente municipal para cuestións relacionadas coa igualdade e/ou a violencia de xénero.
 - O 79,68% coñece cales son as súas funcións, tarefas e responsabilidades en materia de igualdade.
 - O 91,53% considera importante que o persoal traballador municipal e político teña formación na área de xénero e igualdade e o 88,14% considera importante que o persoal traballador municipal e político teña formación en materia de orientación sexual, identidade ou expresión de xénero.

- O 74,58% considera necesaria a existencia dun mecanismo de coordinación.
- Das persoas informantes clave:
 - O 75,68% valora moi positivamente que o Concello de Monforte de Lemos tomara a decisión de impulsar un novo Plan de Igualdade Municipal.
 - O 70,73% considera necesaria a existencia dun mecanismo de coordinación.
 - O 83,78% coñece o Centro de Información ás Mulleres de Monforte de Lemos, o 86,11% coñece as súas funcións, o 67,57% utilizou dende o seu ámbito o servizo e o 75,68% colaborou con el.
 - O 67,65% indican que as actuacións que poñen en marcha desde o seu ámbito de traballo, teñen en conta a situación social e económica das mulleres e dos homes do municipio.
 - O 51,35% afirma coñecer políticas ou accións de igualdade ou prevención da violencia de xénero no concello.
 - O 25,30% participou en charlas ou accións de formación en igualdade de xénero, o 22,89% participou en campañas de igualdade ou contra a violencia cara ás mulleres e o 21,69% en accións de sensibilización e concienciación contra a violencia de xénero organizadas a nivel municipal.
 - O 94,59% considera moi importante que nos centros educativos se eduque en valores igualitarios dende a etapa de Educación Infantil. O 2,70% o considera importante.
- A cidadanía participante na enquisa:
 - O 66,67% valora moi positivamente que o Concello de Monforte de Lemos tomara a decisión de impulsar un novo Plan de Igualdade Municipal.
 - O 57,14% coñece o CIM de Monforte de Lemos e o 28,57% colaborou nalgunha actividade promovida polo CIM.
 - O 82,14% considera moi importante que nos centros educativos se eduque en valores igualitarios dende a etapa de Educación Infantil. O 3,57% o considera importante.
 - O 23,81% indicar ter participado en accións de sensibilización e concienciación contra a violencia de xénero.

LINGUAXE INCLUSIVA

- O 82,14% do persoal municipal e político utiliza a linguaxe non sexista nos documentos, tanto internos como externos, que produce. Ademais o 88,14% considera importante que se empregue unha linguaxe non sexista dende os distintos departamentos, áreas e servizos municipais.

- O 65,12% de informantes clave participantes na enquisa considera que é importante a erradicación da linguaxe sexista.
- O 64,29% de persoas participantes na enquisa dirixida a cidadanía considera que é importante a erradicación da linguaxe sexista.

FORMACIÓN EN IGUALDADE

- O 50,85% das persoas participantes na enquisa dirixida a persoal municipal e político afirma ter formación en igualdade e o 91,53% considera importante que o persoal municipal e político teña formación en igualdade de xénero.
- O 78,38% das persoas participantes na enquisa dirixida a informantes clave apunta ter formación en materia de igualdade.
- O 50% das persoas participantes na enquisa dirixida á cidadanía indican ter formación en materia de igualdade.

DESIGUALDADES E VIOLENCIA DE XÉNERO

- O 97,22% das persoas informantes clave afirman saber como denunciar un caso de violencia de xénero no caso de presencial. Así mesmo o 67,57% indican coñecer os recursos públicos dos que dispoñen as mulleres que están a sufrir violencia de xénero.
- A cidadanía participante na enquisa:
 - O 50% considera que son os estereotipos, roles sexistas e machismo a causa principal polas que as mulleres atopan máis obstáculos á hora de conseguir un emprego ou de acceder a postos de responsabilidade e o 23,08% sinala a ausencia de políticas de conciliación.
 - O 82,14% afirma saber como denunciar un caso de violencia de xénero no caso de presencial.

RESPECTO DOS PLANS MUNICIPAIS DE IGUALDADE

- O persoal municipal e político:
 - O 55,70% coñece os contidos dos Plans de Igualdade Municipais anteriores.
 - Consensúa que a principal poboación destinataria das accións do IV PIOM son as Mulleres (41,07%), seguido do colectivo Xuventude cun 17,86%.
 - Así mesmo, consensúa que os principais axentes sociais destinatarios das accións do novo PIOM serían Persoal político (32,08%), Profesorado de centros educativos e Empresariado (9,43%) e cun 7,55% Monitorado de actividades dirixidas a menores,

Sindicatos e Asociacións.

- Existe consenso entre homes e mulleres respecto do ámbito ou eixe principal que debería incluír o IV PIOM, sinalando como primeira opción Sensibilización xeral en temas de igualdade (29,31%), en segundo lugar Cultura (15,52%) e, en terceiro lugar, Emprego (10,34%).

● As persoas informantes clave:

- Existe consenso respecto ás medidas para promover a igualdade entre mulleres e homes. Deste xeito, decidiron como primeira opción Sensibilizar e concienciar sobre a igualdade entre mulleres e homes (17,20%), en segunda posición Impulsar medidas de conciliación (14,01%) e en terceira posición empatan Valorar o traballo non remunerado das mulleres e desenvolver Campañas de corresponsabilidade familiar (9,55%).
- Así mesmo, consensuaron as seguintes medidas como imprescindibles para erradicar a violencia de xénero: primeira Formación en igualdade das escolas (coeducación) (23,91%), segunda Fomentar as relacións sas e igualitarias entre a mocidade (23,19%) e terceira Aumentar medidas de protección e seguridade para as mulleres (16,67%).

● A cidadanía participante na enquisa:

- Coinciden en sinalar as seguintes medidas como imprescindibles para promover a igualdade entre mulleres e homes: O 19,54% decidiron Sensibilizar e concienciar sobre a igualdade entre mulleres e homes, eliminando estereotipos e prexuízos machistas, o 17,24% Impulsar medidas de conciliación e o 9,20% desenvolver Campañas de corresponsabilidade familiar e Valorar o traballo non remunerado das mulleres.
- No referente ás medidas imprescindibles para erradicar a violencia de xénero: O 24,14% elixiron Formación en igualdade das escolas, cun 19,54% Fomentar as relacións sas e igualitarias entre a mocidade e cun 18,39% Aumentar medidas de protección e seguridade para as mulleres.

DEBILIDADES

RESPECTO DA IGUALDADE EN MONFORTE DE LEMOS:

- Corporación municipal cunha representación maioritariamente masculina.
- Insuficiencia de recursos económicos para poñer en marcha e consolidar actuacións e actividades de promocións da igualdade e prevención da violencia de xénero que non dependan da Área de Igualdade (cultura, deporte, seguridade cidadá, urbanismo, medio ambiente, etc.).
- Falta de perseveranza na coordinación, planificación e metodoloxía compartida en canto á implantación da transversalidade de xénero na administración e no seguimento e avaliación dos Plans de Igualdade.
- Falta de desagregación de datos por sexo e perspectiva de xénero en políticas locais. Unha parte importante do persoal municipal non desagrega datos nin aplica enfoque de xénero nas accións.
- Fenda na percepción da desigualdade de xénero na cidadanía de Monforte. Existe unha diferenza clara entre mulleres e homes na percepción da discriminación e da desigualdade xa que os homes tenden a minimizala ou negala, o que limita a súa implicación real na consecución da igualdade.
- Escasa participación masculina da cidadanía en actividades relacionadas coa igualdade e a violencia de xénero.
- Descoñecemento dos contidos dos plans municipais de igualdade previos exposta tanto polas persoas informantes clave, como pola cidadanía.
- Insuficiencia de recursos para a conciliación manifestada tanto polas persoas informantes clave, como pola cidadanía.

RESPECTO DOS DATOS DEMOGRÁFICOS MUNICIPAIS:

- Envellecemento poboacional acusado.
- Alta feminización do envellecemento.
- Desigualdades persistentes no emprego feminino. A pesar de melloras na afiliación, as mulleres continúan tendo máis paro rexistrado, especialmente no sector servizos e entre as mulleres sen experiencia previa. Ademais, a súa incorporación ao traballo adoita ser máis precaria, con menor estabilidade contractual.
- Feminización de sectores clave como a docencia e os coidados, mentres que outros

(industria, construción) seguen masculinizados. Isto reforza os estereotipos de xénero no mercado laboral.

- Descenso xeral da poboación activa futura. O índice de recambio é baixo, o que pode provocar tensións no mercado laboral.
- Precariedade estrutural no emprego. Os datos mostran unha caída xeneralizada na contratación e un descenso nas conversións a contratos indefinidos, especialmente entre mulleres.
- Sobrecarga de coidados nas mulleres. A estrutura poboacional (poboación envellecida) e o acceso desigual aos servizos de conciliación (por motivos económicos) indica que as mulleres asumen en maior medida os coidados.
- Feminización das axudas e prestacións sociais básicas, especialmente no caso da Renda de Integración Social (RISGA).

RESPECTO DAS ENQUISAS:

PARTICIPACIÓN NAS ENQUISAS:

- Mellorable participación da enquisa dirixida á cidadanía.
- Existe unha descompensación entre mulleres e homes participantes nas enquisas dirixidas a informantes clave e poboación, sendo as primeiras as mais sensibles e participativas no ámbito da igualdade.
- Participación mellorable da enquisa dirixida ao persoal político e municipal, sendo contestadas maioritariamente por mulleres.

ANÁLISE DOS DATOS EN FUNCIÓN DO SEXO

- O 48,98% das persoas participantes na enquisa dirixida a persoal municipal e político, indica non desagregar os datos por sexo.

SITUACIÓN LABORAL

- O 57,63% do persoal municipal e político que participou na enquisa responden que non existe unha presenza equilibrada entre homes e mulleres.
- O 51,35% das persoas informantes clave participantes na enquisa, afirman que, no seu ámbito non existe unha presenza equilibrada entre mulleres e homes.

CONCILIACIÓN

- O 59,46% das persoas informantes clave participantes na enquisa afirma que a

ciudadanía de Monforte de Lemos non ten resoltas as necesidades para conciliar a vida laboral, familiar e persoal.

CORRESPONSABILIDADE

- O 59,48% das persoas participantes na enquisa dirixida a informantes clave manifestan que homes e mulleres non dedican diariamente o mesmo tempo ás tarefas domésticas. Así mesmo, o 68,57% indica que son as mulleres as que se ocupan maior tempo das e dos menores e das persoas dependentes.
- Da cidadanía participante na enquisa:
 - 70,37% indica que son as mulleres as que máis tempo destinan a estas actividades de coidado.
 - O 77,78% do total, o 80% das mulleres e o 71,43% dos homes, afirma que homes e mulleres non dedican o mesmo tempo ás tarefas domésticas.

RECURSOS DA IGUALDADE

- O 40,68% do persoal municipal e político participante na enquisa, dende a súa área de traballo, non están tendo en conta a situación social e económica diferenciada das mulleres e dos homes do municipio.
- O 66,67% da cidadanía participan na enquisa descoñece algunha política ou acción concreta de igualdade ou de prevención da violencia de xénero que se desenvolva en Monforte de Lemos. Ademais, o 21,43% recoñece que nunca participou en accións de igualdade ou prevención da violencia de xénero.

DESIGUALDADE E VIOLENCIA DE XÉNERO

- As persoas informantes clave participantes na enquisa:
 - O 41,67% considera que na súa contorna existe discriminación cara a muller tanto na esfera pública como na privada. O 5,56% na esfera pública o 16,67% e na esfera privada.
 - Mulleres e homes non coinciden en sinalar as causas principais polas que as mulleres atopan máis obstáculos á hora de conseguir un emprego ou de acceder a postos de responsabilidade. O 85,71% dos homes indican como primeira causa os estereotipos, roles sexistas e machismo, mentres o 81,82% das mulleres sinalan a falta de corresponsabilidade familiar.
 - O 42,86% das persoas informantes clave asegura que en Monforte de Lemos hai espazos e zonas que son inseguras e con pouca iluminación.

- A cidadanía participante na enquisa:
 - O 65,38% coincide en afirmar que mulleres e homes non teñen as mesmas oportunidades para acceder ao emprego.
 - O 62,96% indican descoñecer os recursos públicos dos que dispoñen as mulleres que están a sufrir violencia de xénero.
 - O 60,71% asegura que en Monforte de Lemos hai espazos e zonas que son inseguras e con pouca iluminación.

FORMACIÓN EN IGUALDADE

- O 50% da cidadanía participante na enquisa indica non posuír formación en materia de igualdade de oportunidades.

RESPECTO DOS PLANS MUNICIPAIS DE IGUALDADE

- Mulleres e homes do persoal municipal e político participante na enquisa non coinciden en sinalar cales son as dificultades principais que restan eficacia ao Plan de Igualdade. O 17,95% das mulleres indican que a primeira causa que resta eficacia aos Plans de Igualdade é a Falta de recursos humanos. O 23,08% dos homes indican que a Escasa colaboración do tecido asociativo e a Pouca implicación do persoal municipal son as principais causas.
- Ademais o 51,35% das persoas informantes clave participantes na enquisa indican que non coñecen os contidos dos anteriores Plans de Igualdade Municipais.
- O 78,57% da cidadanía participante na enquisa indica descoñecer os contidos dos anteriores plans de igualdade de Monforte de Lemos.

OPORTUNIDADES

- A lexislación europea, estatal e autonómica en materia de muller e igualdade de oportunidades e violencia de xénero.
- O VIII Plan Estratéxico de Galicia para a igualdade de oportunidades entre mulleres e homes 2022 – 2027.
- O II Plan Galego de Benestar Laboral, Conciliación e Corresponsabilidade 2022-2025.
- O I Plan de actuacións para a Igualdade nos centros educativos de Galicia 2016-2020.
- A renovación do Pacto de Estado contra a Violencia de Xénero, co conseguinte mantemento de fondos para a sensibilización, prevención e tratamento da violencia de xénero.

- Un novo contexto social emerxente que reclaman e reivindicán a igualdade de xénero real e efectiva.
- Incremento paulatino da concienciación social en materia de igualdade de oportunidades e na erradicación da violencia de xénero.
- Maior conciencia e condena social á violencia de xénero en xeral e ás violencias sexuais en particular.
- Existencia de boas prácticas de actuacións contra a violencia de xénero realizadas polas entidades locais e financiadas con cargo aos fondos do Pacto de Estado contra a violencia de xénero.
- Incremento progresivo do nivel educativo e formativo da muller.
- Participación crecente das mulleres no mercado laboral.
- Incremento do número de mulleres en postos de responsabilidade, co conseguinte incremento de referentes cara a vindeiras xeracións de mulleres, mozas e nenas.
- Maior visibilización dos temas de igualdade nos medios de comunicación.
- Experiencias de coordinación positiva en materia de violencia de xénero, entre outras, a coordinación interinstitucional.
- Existencia de estudos internacionais e estatais sobre a importancia e beneficios de acadar a igualdade.
- Importancia crecente de valores relacionados coa igualdade efectiva de mulleres e homes e contra as violencias de xénero.

AMEAZAS

- A persistencia de barreiras invisibles para o empoderamento das mulleres.
- Pervivencia de comportamentos e condutas sociais e laborais estereotipadas que non sitúan mulleres e homes en condicións de igualdade.
- O negacionismo e a relativización da desigualdade. Un sector significativo da poboación, especialmente masculina, afirma que a igualdade xa está conseguida ou considera que as diferenzas se deben á falta de esforzo individual.
- As desigualdades entre mulleres e homes no mercado de traballo e no emprego. A precariedade e temporalidade laboral feminina.
- Existencia de segregación por xéneros en materia formativa/ocupacional e subrepresentación da muller en determinadas profesións e sectores e a

suprerepresentación noutros.

- Insuficiente desenvolvemento e falta de apoio (principalmente por parte do empresariado e das administracións) e enfoque sexista das políticas de conciliación da vida laboral, persoal e familiar.
- Envellecemento da poboación. Unha poboación máis vella pode supor maior carga de coidados para as mulleres, limitando a súa participación laboral e social.
- Débil implementación das políticas de igualdade en todas as áreas do Concello, tamén se percibe falta de recursos humanos e orzamento específico.
- Falta de visibilización da utilidade ou rendibilidade da implementación dun Plan de Igualdade.
- A socialización diferenciada de mulleres e homes perpetúa os estereotipos de xénero, dificultando a participación de xeito igualitario nos distintos ámbitos da vida das persoas (sociais, laborais, culturais, etc.).

RECOMENDACIÓNS PARA A ELABORACIÓN DO IV PIOM

A continuación expóñense unha serie de propostas orientativas cara á elaboración do IV Plan Municipal de Igualdade de Oportunidades entre mulleres e homes do Concello de Monforte de Lemos:

- Implicar de xeito efectivo e habitual ao persoal municipal e político no desenvolvemento do IV PIOM.
- Fortalecer a visión estratéxica do IV PIOM.
- Continuar coa partida orzamentaria para o desenvolvemento de accións recollidas no IV PIOM.
- Dar continuidade á Comisión de Igualdade.
- Reforzar a implicación na formación ao persoal municipal e político en igualdade de xénero.
- Reforzar o Centro de Información ás Mulleres.
- Valorar desenvolver novas políticas de conciliación e corresponsabilidade.
- Incorporar á mocidade e aos homes como axentes activos da igualdade.
- Deseñar métodos, técnicas e ferramentas que permitan aplicar o enfoque integrado de xénero ou “mainstreaming de xénero” nas políticas públicas locais a través do propio plan.
- Definir e delimitar responsabilidades, funcións e competencias entre o persoal

municipal e político no ámbito da igualdade.

- Planificar e describir metodoloxicamente as distintas fases do IV PIOM.
- Temporizar as medidas ou actuacións.
- Asignar Áreas, Departamentos e/ou servizos municipais responsables das diferentes medidas ou actuacións.
- Mellorar os instrumentos de recollida de información, seguimento e avaliación das actuacións.
- Realizar unha coordinación anual da Comisión de Igualdade para revisar o desenvolvemento do IV PIOM, fomentar a colaboración interdepartamental das áreas do concello e levar a cabo unha avaliación cualitativa do grao de cumprimento das accións establecidas en cada área no cronograma.
- Reforzar as relacións de colaboración nesta materia coas asociacións e entidades municipais en xeral, e coas de mulleres en particular.
- Actuar naqueles obxectivos con actuacións “en proceso” no III PIOM.
- Adaptar os obxectivos, áreas e actuacións aos retos da realidade social, económica e política actual.
- Incrementar a participación, receptividade e implicación dos homes na elaboración e participación do IV PIOM.

0.5

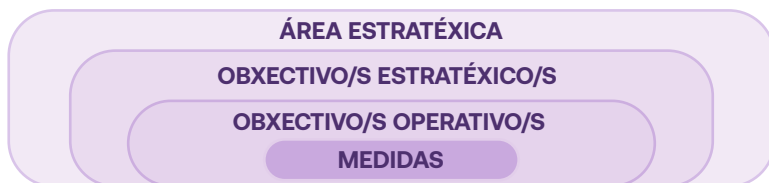
PLAN DE ACCIÓN

Para o IV Plan de Igualdade de Oportunidades do Concello de Monforte de Lemos propóñense nove áreas estratéxicas de intervención que precisan da implicación de todo o persoal municipal e político das diferentes áreas, departamentos e servizos municipais, para que se produzan cambios cara a igualdade real entre mulleres e homes. Estas son:

- **ÁREA ESTRATÉXICA 1. TRANSVERSALIDADE E COORDINACIÓN INTERINSTITUCIONAL.**
- **ÁREA ESTRATÉXICA 2. PREVENCIÓN E TRATAMENTO DA VIOLENCIA DE XÉNERO.**
- **ÁREA ESTRATÉXICA 3. PROMOCIÓN DA IGUALDADE NA PARTICIPACIÓN SOCIAL E O LIDERADO.**
- **ÁREA ESTRATÉXICA 4. PROMOCIÓN DA IGUALDADE DENDE A EDUCACIÓN.**
- **ÁREA ESTRATÉXICA 5. PROMOCIÓN DA IGUALDADE DENDE A CONCILIACION E A CORRESPONSABILIDADE.**
- **ÁREA ESTRATÉXICA 6. PROMOCIÓN DA IGUALDADE DENDE A FORMACION E O EMPREGO.**
- **ÁREA ESTRATÉXICA 7. PROMOCIÓN DA IGUALDADE DENDE O BENESTAR E A SAÚDE.**
- **ÁREA ESTRATÉXICA 8. PROMOCIÓN DA IGUALDADE DENDE A CULTURA, O DEPORTE E O LECER.**
- **ÁREA ESTRATÉXICA 9. PROMOCIÓN DA IGUALDADE DENDE O MEDIO AMBIENTE, SERVIZOS E URBANISMO.**

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

Os Obxectivos Estratéxicos dentro de cada área, marcan un propósito xeral e explicitan os cambios xerais que se pretenden acadar. Os Obxectivos Operativos definen metas concretas que leven a acadar o obxectivo estratéxico. As Medidas son propostas de actuación a poñer en marcha ao longo da vixencia do IV PIOM.



Para cada medida proposta no PIOM definiranse as Áreas, Departamentos e/ou Servizos responsable/s de impulsala. Especificaranse os colectivos destinatarios obxectivo aos que se dirixe cada medida; establecerase a calendarización da mesma e asinaránselle unha serie de medidores e indicadores que axudarán no proceso de avaliación.

5.1. OBXECTIVOS DO IV PIOM

O IV Plan de Igualdade de Oportunidades do Concello de Monforte de Lemos propón os seguintes obxectivos:

OBXECTIVOS XERAIS/ESTRATÉXICOS

- 1 Consolidar a transversalidade de xénero na xestión municipal.
- 2 Impulsar a prevención e contribuír á eliminación da violencia de xénero, reforzando e mellorando a atención ás vítimas.
- 3 Favorecer o empoderamento e impulsar a participación social das mulleres fomentando o exercicio dunha cidadanía activa.
- 4 Impulsar cambios socioculturais que fomenten e consoliden a eliminación dos roles e estereotipos de xénero.
- 5 Favorecer a conciliación e a corresponsabilidade da vida persoal, familiar e laboral da cidadanía.
- 6 Mellorar a empregabilidade das mulleres e fomentar unha cultura laboral máis igualitaria e diversificada.
- 7 Promover a mellora da calidade de vida das mulleres.
- 8 Promover unha participación e valoración igualitaria de mulleres e de homes na cultura, medios de comunicación, ocio e deporte.
- 9 Promover a inclusión do principio de igualdade nas políticas medioambientais, de servizos e urbanismo.

OBXECTIVOS ESPECÍFICOS/OPERATIVOS

- Difundir e poñer en marcha o IV Plan de Igualdade de Oportunidades do Concello de Monforte de Lemos.
- Consolidar a Comisión de Igualdade do IV PIOM.
- Continuar avanzando na incorporación da perspectiva de xénero na planificación e xestión política e económica municipal.
- Promover a formación e sensibilización en igualdade.
- Informar e sensibilizar á cidadanía en materia de violencias machistas para xerar un cambio de valores sociais e estruturas de pensamento.
- Mellorar a detección, asistencia e intervención en situacións de violencia contra as mulleres.
- Fomentar a realización de accións dirixidas a propiciar a visibilización, o empoderamento e autonomía das mulleres.
- Impulsar a presenza equilibrada de mulleres e homes nas esferas de decisión e influencia do ámbito económico, político, social, cultural e profesional.
- Apoiar e promover a presenza e participación das mulleres no tecido asociativo de Monforte.
- Favorecer a implicación activa da cidadanía na construción dunha sociedade máis igualitaria.
- Promover unha educación igualitaria e non discriminatoria contribuíndo á implementación de proxectos coeducativos nos centros docentes.
- Sensibilizar na igualdade entre mulleres e homes no ámbito educativo.
- Sensibilizar ao conxunto da cidadanía de Monforte sobre o necesario reparto igualitario de tempos dedicados ao traballo doméstico e aos coidados.
- Fomentar a racionalización horaria e o cambio nos usos dos tempos.
- Consolidar unha rede de servizos de conciliación diversos e flexibles.
- Mellorar a empregabilidade das mulleres.
- Apoiar o emprendemento feminino.
- Diversificar opcións profesionais.
- Promover o emprego da muller rural.
- Promover hábitos de vida saudables para contribuír ao benestar físico e psíquico de mulleres e de homes dende unha perspectiva de xénero.
- Impulsar programas específicos de benestar e saúde para colectivos con especial vulnerabilidade.
- Establecer vías de colaboración con asociacións e entidades especializadas.

- Promover a participación en actividades de deporte, lecer e cultura afastados de estereotipos de xénero.
- Introducir o enfoque de xénero no ámbito da cultura, do turismo, do deporte e do lecer.
- Incluír a perspectiva de xénero nos proxectos, programas e actividades medioambientais.
- Impulsar a inclusión da perspectiva de xénero nos diferentes usos do espazo público e no planeamento urbanístico.

5.2. ÁREAS ESTRATÉXICAS

O IV PLAN DE IGUALDADE DE OPORTUNIDADES DO CONCELLO DE MONFORTE DE LEMOS queda estruturado da seguinte forma:

AE1	TRANSVERSALIDADE E COORDINACIÓN INSTITUCIONAL.		
	1 OBXECTIVO ESTRATÉXICO	4 OBXECTIVOS OPERATIVOS	17 MEDIDAS
AE2	PREVENCIÓN E TRATAMENTO DA VIOLENCIA DE XÉNERO.		
	1 OBXECTIVO ESTRATÉXICO	2 OBXECTIVOS OPERATIVOS	28 MEDIDAS
AE3	PROMOCIÓN DA IGUALDADE NA PARTICIPACIÓN SOCIAL E O LIDERADO.		
	1 OBXECTIVO ESTRATÉXICO	4 OBXECTIVOS OPERATIVOS	17 MEDIDAS
AE4	PROMOCIÓN DA IGUALDADE DENDE A EDUCACIÓN.		
	1 OBXECTIVO ESTRATÉXICO	2 OBXECTIVOS OPERATIVOS	9 MEDIDAS
AE5	PROMOCIÓN DA IGUALDADE DENDE A CONCILIACION E A CORRESPONSABILIDADE.		
	1 OBXECTIVO ESTRATÉXICO	3 OBXECTIVOS OPERATIVOS	14 MEDIDAS
AE6	PROMOCIÓN DA IGUALDADE DENDE A FORMACION E O EMPREGO.		
	1 OBXECTIVO ESTRATÉXICO	4 OBXECTIVOS OPERATIVOS	16 MEDIDAS
AE7	PROMOCIÓN DA IGUALDADE DENDE O BENESTAR E A SAÚDE.		
	1 OBXECTIVO ESTRATÉXICO	3 OBXECTIVOS OPERATIVOS	14 MEDIDAS
AE8	PROMOCIÓN DA IGUALDADE DENDE A CULTURA, O DEPORTE E O LECER.		
	1 OBXECTIVO ESTRATÉXICO	2 OBXECTIVOS OPERATIVOS	20 MEDIDAS
AE9	PROMOCIÓN DA IGUALDADE DENDE O MEDIO AMBIENTE, SERVIZOS E URBANISMO.		
	1 OBXECTIVO ESTRATÉXICO	2 OBXECTIVOS OPERATIVOS	10 MEDIDAS
9AE	9 OBXECTIVOS ESTRATÉXICOS	26 OBXECTIVOS OPERATIVOS	145 MEDIDAS

A continuación, detállanse as 145 medidas incluídas na totalidade das 9 áreas estratéxicas, os obxectivos estratéxicos e os obxectivos operativos, indicando quen é o responsable de levar a cabo a medida, o colectivo destinatario desa medida e o calendario de execución previsto:

ÁREA_ESTRATÉXICA_1: TRANSVERSALIDADE E COORDINACIÓN INSTITUCIONAL

OBXECTIVO_ESTRATÉXICO

Consolidar a transversalidade de xénero na xestión municipal

OBXECTIVO_OPERATIVO_1.1.

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

MEDIDAS	RESPONSABLES	COLECTIVOS DESTINATARIOS	CALENDARIZACIÓN
1.1.1. Presentación do IV Plan de Igualdade de Oportunidades do Concello de Monforte.	• Alcaldía • Igualdade • Prensa	• Persoal político • Persoal municipal • Axentes socioeconómicos • Cidadanía	1º trimestre do 2026
1.1.2. Difusión do IV PIOM á cidadanía, axentes socioeconómicos, centros educativos e persoal municipal e político do concello.	• Alcaldía • Igualdade • Prensa • Xefaturas de Área	• Persoal político • Persoal municipal • Axentes socioeconómicos • Cidadanía	1º trimestre do 2026

OBXECTIVO_OPERATIVO_1.2.

Consolidar a Comisión de Igualdade do IV PIOM

MEDIDAS	RESPONSABLES	COLECTIVOS DESTINATARIOS	CALENDARIZACIÓN
1.2.1. Consolidación da Comisión de Igualdade, como órgano responsable da implementación, seguimento e avaliación do IV PIOM.	• Concellería de Muller e Igualdade • Igualdade • Xefaturas de Área	• Persoal político • Persoal municipal	1º e 2º trimes-tres do 2026
1.2.2. Creación dun expediente do IV PIOM na plataforma de administración electrónica municipal Gestiona con documentación e as fichas de avaliación das diferentes medidas do Plan de Igualdade.	• Concellería de Muller e Igualdade • Igualdade	• Xefaturas de Área • Departamen-tos técnicos	2º e 3º trimes-tres do 2026
1.2.3. Desenvolvemento dunha coordinación anual da Comisión de Igualdade para revisar o desenvolvemento do IV PIOM e levar a cabo unha avaliación cualitativa do grao de cumprimento das accións establecidas en cada área do Concello en relación ao cronograma.	• Concellería de Muller e Igualdade • Igualdade • Xefaturas de Área	• Departamen-tos técnicos	1º e 2º trimes-tres do 2027, 2028, 2029 e 2030

OBXECTIVO_OPERATIVO_1.3.

Continuar avanzando na incorporación da perspectiva de xénero na planificación política e económica municipal

MEDIDAS	RESPONSABLES	COLECTIVOS DESTINATARIOS	CALENDARIZACIÓN
1.3.1. Incorporación da perspectiva de xénero na elaboración dos orzamentos municipais.	• Alcaldía • Pleno • Comisión de Igualdade • Servizo de Intervención	• Cidadanía	4º trimestre do 2027, 2028, 2029 e 2030
1.3.2. Incorporación da perspectiva de xénero na elaboración dos programas e proxectos municipais.	• Xefaturas de Área	• Cidadanía	Todo o período
1.3.3. Inclusión da variable sexo nos sistemas de recollida de información na totalidade das áreas, departamentos e servizos municipais, en cumprimento do artigo 20 da Lei Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para a igualdade efectiva de mulleres e homes.	• Xefaturas de Área • Departamentos técnicos	• Cidadanía	Todo o período
1.3.4. Aprobación dunha instrución municipal para impulsar a composición equilibrada de homes e mulleres en todos os órganos, comisións, consellos, tribunais, etc. con capacidade decisoria.	• Alcaldía • Xefaturas de Área	• Departamentos técnicos • Cidadanía	1º trimestre do 2027

MEDIDAS	RESPONSABLES	COLECTIVOS DESTINATARIOS	CALENDARIZACIÓN
1.3.5. Elaboración dunha guía municipal para a comunicación inclusiva non sexista escrita e visual, tanto a nivel interno como externo.	• Prensa • Igualdade	• Departamentos técnicos • Cidadanía	1º trimestre do 2028
1.3.6. Revisión, por cada departamento ou área municipal, da páxina web do Concello para garantir unha linguaxe e imaxes inclusivas e non sexistas e para incorporar o enfoque de xénero nos contidos publicados.	• Prensa • Departamentos técnicos • Departamento de Informática	• Cidadanía	2º trimestre do 2026 e todo o período
1.3.7. Posta en marcha de medidas contra a publicidade, comunicacións ou actividades que difundan, banalicen ou promovan o sexismo e a explotación sexual.	• Igualdade • Prensa • Departamentos técnicos	• Cidadanía	2º trimestre do 2026 e todo o período
1.3.8. Incorporación nos pregos das convocatorias de oferta de emprego público do Concello de temas específicos e/ou contidos que versen sobre a igualdade de oportunidades entre mulleres e homes.	• Área de Persoal • Departamentos técnicos	• Persoas admitidas nas convocatorias de emprego	3º trimestre do 2026 e todo o período
1.3.9. Inclusión de cláusulas nas convocatorias de axudas municipais para priorizar o acceso aos recursos ás familias monomarentais e monoparentais e ás mulleres en situación de especial vulnerabilidade.	• Xefatura de Área • Departamentos técnicos	• Cidadanía	1º trimestre do 2026 e todo o período

MEDIDAS	RESPONSABLES	COLECTIVOS DESTINATARIOS	CALENDARIZACIÓN
1.3.10. Introducción de criterios de valoración relativos á igualdade nas convocatorias de subvencións e nos pregos de contratación pública (por exemplo: dispor dun Plan de Igualdade vixente, ter implementadas medidas de conciliación, a presenza equilibrada de mulleres no cadro de persoal, etc.).	• Contratación • Departamentos técnicos	• Entidades licitadoras	Todo o período

OBXECTIVO_OPERATIVO_1.4.

Promover a formación e sensibilización en igualdade

MEDIDAS	RESPONSABLES	COLECTIVOS DESTINATARIOS	CALENDARIZACIÓN
1.4.1. Desenvolvemento de accións formativas en materia de xénero (formación e sensibilización sobre igualdade de oportunidades, tratamento da diversidade, prevención das violencias machistas, aplicación da normativa vixente en materia de igualdade, estratexias para a integración e o desenvolvemento do enfoque integrado de xénero na planificación de políticas públicas, linguaxe inclusiva, orzamentos sensibles ao xénero, etc.) dirixida a persoal municipal e político do concello.	• Área de Persoal • Igualdade • Xefaturas de Área	• Persoal municipal e político	Todo o período

MEDIDAS	RESPONSABLES	COLECTIVOS DESTINATARIOS	CALENDARIZACIÓN
1.4.2. Continuar coa difusión da oferta formativa en diversos niveis e especialidades en materia de igualdade efectiva de mulleres e homes (en liña ou presencial) que convoquen a nivel estatal, autonómico, a través dos diferentes organismos e entidades.	• Persoal • Igualdade	• Departamentos técnicos	Todo o período

ÁREA_ESTRATÉXICA_2: PREVENCIÓN E TRATAMENTO DA VIOLENCIA DE XÉNERO

OBXECTIVO_ESTRATÉXICO

Impulsar a prevención e contribuír á eliminación da violencia de xénero, reforzando e mellorando a atención ás vítimas

OBXECTIVO_OPERATIVO_2.1.

Informar e sensibilizar á cidadanía en materia de violencias machistas para xerar un cambio de valores sociais e estruturas de pensamento

MEDIDAS	RESPONSABLES	COLECTIVOS DESTINATARIOS	CALENDARIZACIÓN
2.1.1. Conmemoración do 25 de novembro, Día Internacional contra a Violencia de Xénero.	Igualdade	Cidadanía	4º trimestre do 2025, 2026, 2027, 2028, 2029 e 2030
2.1.2. Celebración de actos solidarios cando se produza un acto de violencia machista de graves consecuencias na contorna.	- Alcaldía - Igualdade	Cidadanía	Todo o período
2.1.3. Continuación das accións de sensibilización contra a violencia machista dirixidas á cidadanía, con mensaxes positivas e unitarias que impliquen á sociedade no seu conxunto e incrementen a visibilización social das vítimas de violencia de xénero sen recorrer ao cliché de vítimas, focalizando no rexeitamento ao maltratador e fomentando referentes masculinos non violentos e igualitarios.	Igualdade	Cidadanía	4º trimestre do 2025, 2026, 2027, 2028, 2029 e 2030

MEDIDAS	RESPONSABLES	COLECTIVOS DESTINATARIOS	CALENDARIZACIÓN
2.1.4. Realización de actuacións que sensibilicen respecto á detección, prevención e intervención ante o fenómeno da violencia vicaria.	• Igualdade	• Cidadanía	4º trimestre do 2025, 2026, 2027, 2028, 2029 e 2030
2.1.5. Continuación coa realización nos diferentes niveis de ensino, de estratexias dirixidas á prevención da violencia de xénero que incidan na eliminación de condutas violentas e sexistas e fomenten valores igualitarios e non discriminatorios.	• Igualdade	• Comunidade educativa	Curso escolar 2025-2026, 2026-2027, 2027-2028, 2028-2029, 2029-2030 e 2030-2031
2.1.6. Posta en marcha de píulas informativas para familias sobre prevención, identificación e afrontamento de situacións de violencia machista na adolescencia e mocidade.	• Igualdade	• Comunidade educativa • Cidadanía	Curso escolar 2025-2026, 2026-2027, 2027-2028, 2028-2029, 2029-2030 e 2030-2031

MEDIDAS	RESPONSABLES	COLECTIVOS DESTINATARIOS	CALENDARIZACIÓN
2.1.7. Continuidade de accións de sensibilización e formación dirixidas a menores, ámbito familiar, comunidade educativa e axentes de educación informais para a prevención da violencia de xénero a través das tecnoloxías (sexting, ciberacoso sexual, ciberbullying, violencias dixitais relacionadas coa IA, etc.) e ensinar o uso de internet de forma responsable e segura en relación cos contidos de tipo pornográfico ou violento non catalogados para a súa idade.	• Igualdade	• Comunidade educativa	Curso escolar 2025-2026, 2026-2027, 2027-2028, 2028-2029, 2029-2030 e 2030-2031
2.1.8. Deseño de actividades sobre alfabetización dixital, xestión da privacidade en liña, uso seguro das redes sociais, fomento do respecto en liña, cuestionamento de actitudes e estereotipos de xénero que fomentan a discriminación e a violencia machista sensibilizando na detección e rexeitamento de discursos machistas e de odio.	• Igualdade	• Comunidade educativa • Mocidade • Cidadanía	Curso escolar 2025-2026, 2026-2027, 2027-2028, 2028-2029, 2029-2030 e 2030-2031

MEDIDAS	RESPONSABLES	COLECTIVOS DESTINATARIOS	CALENDARIZACIÓN
2.1.9. Realización de actuacións de sensibilización sobre as distintas formas de violencia sexuais no ámbito dixital, incluíndo o uso da intelixencia artificial para crear imaxes modificadas, dirixidas principalmente ás persoas menores de idade para previlas e informallas das consecuencias na saúde mental, sexual e afectiva das vítimas.	• Igualdade	• Comunidade educativa • Mocidade • Cidadanía	Curso escolar 2025-2026, 2026-2027, 2027-2028, 2028-2029, 2029-2030 e 2030-2031
2.1.10. Colaboración nas accións dirixidas á eliminación das violencias de xénero que promovan outras entidades e Administracións públicas (Dirección Xeral da Igualdade, Dirección Xeral de Loita Contra a Violencia de Xénero, FEGAMP, FEMP, Delegación do Goberno, Instituto de la Mujer, etc.).	• Igualdade	• Cidadanía	Todo o período
2.1.11. Desenvolvemento progresivo dunha rede de puntos de información, situados en diferentes instalacións municipais, que ofrezan información sobre a violencia de xénero e faciliten os contactos e recursos dispoñibles aos que se pode acudir.	• Igualdade • Departamentos Técnicos	• Cidadanía	Todo o período

MEDIDAS	RESPONSABLES	COLECTIVOS DESTINATARIOS	CALENDARIZACIÓN
2.1.12. Difusión entre o comercio local e especialmente entre os locais de hostalería, de campañas de actuación contra as violencias sexuais e LGTBIfóbicas nos espazos de ocio e lecer nocturno.	• Igualdade	• Tecido asociativo do comercio local e da hostalería • Cidadanía	Todo o período
2.1.13. Desenvolvemento de campañas nos diferentes ámbitos (cultural, deportivo, Servizos Sociais, etc.) para a prevención, identificación, detención e abordaxe das violencias machistas.	• Igualdade • Xuventude • Cultura • Deporte • Servizos Sociais	• Cidadanía	Todo o período
2.1.14. Desenvolvemento de formación en autodefensa feminista coa que dotar a mulleres e mozas de recursos e ferramentas para identificar e responder a unha agresión, con perspectiva de xénero.	• Igualdade	• Mozas • Mulleres	4º trimestre do 2025, 2026, 2027, 2028, 2029 e 2030
2.1.15. Mantemento e reforzo de actuacións de sensibilización e prevención das agresións sexuais en espazos festivos e de lecer.	• Igualdade • Seguridade cidadá	• Cidadanía	Todo o período
2.1.16. Continuación coa divulgación de protocolos contra as agresións sexuais en locais de ocio nocturno en colaboración coa Asociación de Hostaleiros.	• Igualdade	• Cidadanía	Todo o período

MEDIDAS	RESPONSABLES	COLECTIVOS DESTINATARIOS	CALENDARIZACIÓN
2.1.17. Difusión de campañas informativas e de sensibilización sobre as mulleres vítimas de trata con fins de explotación sexual co obxectivo, entre outros, de concienciar a poboación de que a prostitución é unha forma máis de violencia contra as mulleres.	• Igualdade	• Cidadanía	3º trimestre do 2026, 2027, 2028, 2029 e 2030
2.1.18. Colaboración con entidades e servizos especializados en trata e explotación sexual para mellorar a identificación e a abordaxe destes casos de violencia de xénero.	• Igualdade	• Mulleres en situación de explotación sexual • Cidadanía	Todo o período

OBXECTIVO_OPERATIVO_2.2.

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

MEDIDAS	RESPONSABLES	COLECTIVOS DESTINATARIOS	CALENDARIZACIÓN
2.2.1. Mantemento da labor do CIM na detección, atención e información ás mulleres vítimas sobre recursos, servizos e programas específicos de atención coordinadamente co resto dos organismos e institucións implicadas.	• Igualdade	• Mulleres • Vítimas das violencias de xénero	Todo o período

MEDIDAS	RESPONSABLES	COLECTIVOS DESTINATARIOS	CALENDARIZACIÓN
2.2.2. Avaliación e análise das necesidades da Área de Muller e Igualdade para dimensionar e optimizar unha estrutura adecuada para o desempeño das súas funcións.	• Igualdade	• Mulleres • Vítimas das violencias de xénero • Cidadanía	Todo o período
2.2.3. Consolidación de acordos con entidades públicas ou privadas que colaboren na prevención e erradicación da violencia de xénero así como na recuperación de mulleres vítimas, das súas fillas e fillos.	• Igualdade	• Mulleres • Vítimas das violencias de xénero • Cidadanía	Todo o período
2.2.4. Difusión na web municipal dos Servizos telefónicos de información e asesoramento dirixido ás mulleres vítimas de violencia: Teléfono da Muller 900 400 273, teléfono 016 e teléfono 900 116 016 (para persoas con discapacidade auditiva).	• Igualdade • Prensa • Departamento de Informática	• Mulleres • Vítimas das violencias de xénero • Cidadanía	Todo o período
2.2.5. Difusión a través de diferentes medios (web, RRSS, folletos, etc.) dos recursos existentes para mulleres vítimas de violencia de xénero entre a poboación, os servizos municipais e as entidades públicas e privadas.	• Igualdade • Prensa • Departamento de Informática	• Mulleres • Vítimas das violencias de xénero • Cidadanía	Todo o período

MEDIDAS	RESPONSABLES	COLECTIVOS DESTINATARIOS	CALENDARIZACIÓN
2.2.6. Fomento do uso de plataformas e web que ofrezan mecanismos sinxelos e anónimos para denunciar o acoso e a violencia.	• Igualdade • Prensa • Departamento de Informática	• Mulleres • Vítimas das violencias de xénero • Cidadanía	Todo o período
2.2.7. Desenvolvemento de cursos e/ou obradoiros dirixidos a mulleres en situación de vulnerabilidade, con especial atención ás mulleres vítimas de violencia de xénero, co obxectivo de mellorar a súa autoestima.	• Igualdade	• Mulleres en situación de vulnerabilidade • Mulleres vítimas das violencias de xénero	4º trimestre do 2025, 2026, 2027, 2028, 2029 e 2030
2.2.8. Continuación da Mesa Local de Coordinación Contra a Violencia de Xénero como órgano de coordinación estable que garanta, fomento e desenvolva tanto accións preventivas, como unha atención de calidade para as mulleres vítimas de violencia de xénero.	• Igualdade • Persoal político	• Vítimas das violencias de xénero • Cidadanía	4º trimestre do 2025, 2026, 2027, 2028, 2029 e 2030
2.2.9. Inclusión de novas medidas positivas e mantemento das existentes en canto a priorizar o acceso a mulleres vítimas de violencias de xénero así como aos seus fillos e fillas e/ou maiores dependentes en diferentes servizos, programas e/ou actividades municipais; nomeadamente ás relacionadas coa súa inserción sociolaboral.	• Igualdade • Departamentos técnicos	• Vítimas das violencias de xénero	Todo o período

MEDIDAS	RESPONSABLES	COLECTIVOS DESTINATARIOS	CALENDARIZACIÓN
2.2.10. Reserva dunha partida económica para cubrir necesidades ou dereitos básicos das vítimas que están a ser vulneradas por mor da violencia de xénero.	• Alcaldía • Igualdade • Servizo de Intervención	• Vítimas das violencias de xénero	Todo o período

ÁREA_ESTRATÉXICA_3: PROMOCIÓN DA IGUALDADE NA PARTICIPACIÓN SOCIAL E O LIDERADO

OBXECTIVO_ESTRATÉXICO

Favorecer o empoderamento e impulsar a participación social das mulleres fomentando o exercicio dunha cidadanía activa

OBXECTIVO_OPERATIVO_3.1.

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

MEDIDAS	RESPONSABLES	COLECTIVOS DESTINATARIOS	CALENDARIZACIÓN
3.1.1. Conmemoración do 8 de marzo, Día Internacional da Muller.	• Igualdade	• Cidadanía	1º trimestre do 2025, 2026, 2027, 2028, 2029 e 2030
3.1.2. Realización de actividades que propicien o empoderamento e a autonomía das mulleres, dotándoas de ferramentas para promover o desenvolvemento de habilidades e actitudes sobre liderado, empoderamento persoal, autoafirmación, asertividade, traballo en equipo, etc.	• Igualdade • Servizos Sociais • Cultura • Xuventude • Educación • Promoción Económica e Emprego • Deportes	• Mulleres	2º trimestre do 2026, 2027, 2028, 2029 e 2030

MEDIDAS	RESPONSABLES	COLECTIVOS DESTINATARIOS	CALENDARIZACIÓN
3.1.3. Fomento dunha visión plural e enriquecedora das mulleres impulsando iniciativas e programas que transmitan unha visión ampla, diversa e positiva das mulleres, destacando o seu papel esencial nos diferentes ámbitos sociais, económicos, culturais e comunitarios, así como no progreso e cohesión social.	• Igualdade • Servizos Sociais • Cultura • Deporte • Xuventude • Educación • Promoción Económica e Emprego • Turismo • Prensa	• Mulleres • Cidadanía	1º trimestre do 2026, 2027, 2028, 2029 e 2030
3.1.4. Recoñecemento das mulleres monfortinas como motor de desenvolvemento local mediante a posta en valor da súa participación activa e das súas achegas ao desenvolvemento local, tanto a través das tarefas e profesións tradicionais propias da contorna como mediante as súas contribucións nos eidos da gastronomía, da cultura, da ciencia, da docencia e doutras áreas de relevancia social.	• Igualdade • Servizos Sociais • Cultura • Deporte • Xuventude • Educación • Promoción Económica e Emprego • Turismo • Prensa	• Mulleres • Cidadanía	1º trimestre do 2026, 2027, 2028, 2029 e 2030
3.1.5. Continuación das interderivacións coas diferentes áreas, departamentos e Servizos municipais co obxecto de favorecer a autonomía e a participación das mulleres.	• Igualdade • Servizos Sociais • Promoción Económica e Emprego	• Mulleres	Todo o período

MEDIDAS	RESPONSABLES	COLECTIVOS DESTINATARIOS	CALENDARIZACIÓN
3.1.6. Creación de espazos de participación para mulleres en situación de especial vulnerabilidade, que lles faciliten o coñecemento e acceso aos servizos municipais axeitados ás súas necesidades específicas.	• Igualdade • Servizos Sociais • Promoción Económica e Emprego	• Mulleres en situación de vulnerabilidade	Todo o período
3.1.7. Mantemento da colaboración con entidades especializadas no ámbito da diversidade funcional para fomentar o empoderamento, autonomía e participación de mulleres pertencentes a este colectivo.	• Igualdade • Servizos Sociais	• Mulleres con diversidade funcional	Todo o período
3.1.8. Incorporación da perspectiva feminista na programación municipal (actos, homenaxes, festas, etc.), asegurando a presenza das mulleres nos nomes dos eventos, na selección das persoas homenaxeadas e no persoal profesional convidado.	• Igualdade • Servizos Sociais • Cultura • Deporte • Xuventude • Educación • Promoción Económica e Emprego • Turismo • Prensa	• Cidadanía	Todo o período
3.1.9. Conmemoración, difusión e promoción de actividades o 15 de outubro, Día Internacional das Mulleres Rurais.	• Igualdade • Promoción Económica e Emprego	• Cidadanía	4º trimestre do 2025, 2026, 2027, 2028, 2029 e 2030

OBXECTIVO_OPERATIVO_3.2.

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

MEDIDAS	RESPONSABLES	COLECTIVOS DESTINATARIOS	CALENDARIZACIÓN
3.2.1. Promoción da presenza de mulleres nos órganos de decisión das diferentes entidades, organismos e estruturas de participación cidadá que configuran a sociedade civil monfortina.	• Igualdade • Servizos Sociais • Cultura • Deporte • Xuventude • Educación • Promoción Económica e Emprego • Prensa	• Tecido asociativo • Entidades socioeconómicas • Clubs deportivos • Mulleres	Todo o período

OBXECTIVO_OPERATIVO_3.3.

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

MEDIDAS	RESPONSABLES	COLECTIVOS DESTINATARIOS	CALENDARIZACIÓN
3.3.1. Continuación do apoio técnico e asesoría tanto para a creación de asociacións de mulleres, facilitando a súa constitución, como para que poidan desenvolver de xeito eficaz a xestión interna.	• Igualdade	• Asociacións de mulleres	Todo o período

OBXECTIVO_OPERATIVO_3.4.

Favorecer a implicación activa da cidadanía na construción dunha sociedade máis igualitaria

MEDIDAS	RESPONSABLES	COLECTIVOS DESTINATARIOS	CALENDARIZACIÓN
3.4.1. Mantemento da difusión nas redes sociais municipais das actividades do CIM, co obxecto de favorecer a participación e o coñecemento deste servizo.	• Igualdade • Prensa • Departamento de Informática	• Mulleres • Cidadanía	Todo o período
3.4.2. Continuación da conmemoración do 28 de xuño, Día Internacional do Orgullo LGTBI mediante a realización de campañas e accións de sensibilización.	• Igualdade	• Colectivo LGTBI • Cidadanía	2º trimestre do 2026, 2027, 2028, 2029 e 2030
3.4.3. Realización de actuacións contra a discriminación a persoas pertencentes ao colectivo LGTBI.	• Igualdade	• Colectivo LGTBI • Cidadanía	2º trimestre do 2026, 2027, 2028, 2029 e 2030
3.4.4. Difusión de información específica sobre recursos dispoñibles para persoas pertencentes ao colectivo LGTBI.	• Igualdade • Prensa	• Colectivo LGTBI • Cidadanía	2º trimestre do 2026, 2027, 2028, 2029 e 2030

MEDIDAS	RESPONSABLES	COLECTIVOS DESTINATARIOS	CALENDARIZACIÓN
3.4.5. Creación de espazos abertos e mixtos de encontro, reflexión e debate en diferentes ámbitos da comunidade, nos que se traballen cuestións relacionadas coa igualdade, diversidade, a transformación dos valores sociais, o feminismo, as novas masculinidades, a segregación profesional, a linguaxe inclusiva e a corresponsabilidade.	• Igualdade	• Cidadanía	2º trimestre do 2026, 2027, 2028, 2029 e 2030
3.4.6. Desenvolvemento de actuacións que fomenten condutas e actitudes igualitarias, corresponsables e non violentas en homes, promovendo referentes masculinos comprometidos coa transformación social cara a igualdade.	• Igualdade	• Homes • Cidadanía	1º trimestre do 2026, 2027, 2028, 2029 e 2030

ÁREA_ESTRATÉXICA_4: PROMOCIÓN DA IGUALDADE DENDE A EDUCACIÓN

OBXECTIVO_ESTRATÉXICO

Impulsar cambios socioculturais que fomenten e consoliden a eliminación dos roles e estereotipos de xénero

OBXECTIVO_OPERATIVO_4.1.

Promover unha educación igualitaria e non discriminatoria contribuíndo á implementación de proxectos coeducativos nos centros docentes

MEDIDAS	RESPONSABLES	COLECTIVOS DESTINATARIOS	CALENDARIZACIÓN
4.1.1. Mantemento e reforzo da colaboración cos Centros Educativos na organización de actividades de sensibilización para promover a igualdade de oportunidades e a corresponsabilidade nos coidados en todos os niveis de ensino e na comunidade educativa favorecendo así unha convivencia mais consciente e comprometida.	• Igualdade • Educación	• Comunidade educativa	Curso escolar 2025-2026, 2026-2027, 2027-2028, 2028-2029, 2029-2030 e 2030-2031
4.1.2. Mantemento e reforzo da colaboración cos Centros Educativos na organización de actividades de sensibilización centradas na diversidade sexual, a educación afectivo-sexual responsable, a diversidade cultural, funcional e noutras realidades sociais, co fin de promover o respecto, a inclusión e a convivencia igualitaria.	• Igualdade • Educación • Servizos Sociais • Sanidade	• Comunidade educativa	Curso escolar 2025-2026, 2026-2027, 2027-2028, 2028-2029, 2029-2030 e 2030-2031

MEDIDAS	RESPONSABLES	COLECTIVOS DESTINATARIOS	CALENDARIZACIÓN
4.1.3. Contribución e asesoramento sobre fondos de materiais coeducativos e de recursos de apoio que permitan introducir a perspectiva de xénero e a coeducación de maneira transversal nas distintas materias impartidas nos centros educativos.	• Igualdade • Educación	• Comunidade educativa	Curso escolar 2025-2026, 2026-2027, 2027-2028, 2028-2029, 2029-2030 e 2030-2031
4.1.4. Divulgación de boas prácticas para deseñar e desenvolver proxectos de orientación dende unha perspectiva coeducativa nos centros educativos.	• Igualdade • Educación	• Comunidade educativa	Curso escolar 2025-2026, 2026-2027, 2027-2028, 2028-2029, 2029-2030 e 2030-2031
4.1.5. Difusión de recomendacións para dinamizar patios escolares con criterios coeducativos nos centros educativos de Educación Primaria.	• Igualdade • Educación	• Comunidade educativa	Curso escolar 2025-2026, 2026-2027, 2027-2028, 2028-2029, 2029-2030 e 2030-2031
4.1.6. Difusión de recursos e realización de actuacións dirixidas a familias para unha educación para a igualdade.	• Igualdade • Educación	• Comunidade educativa	Curso escolar 2025-2026, 2026-2027, 2027-2028, 2028-2029, 2029-2030 e 2030-2031

OBXECTIVO_OPERATIVO_4.2.

Sensibilizar na igualdade entre mulleres e homes no ámbito educativo

MEDIDAS	RESPONSABLES	COLECTIVOS DESTINATARIOS	CALENDARIZACIÓN
4.2.1. Realización de propostas específicas cara á inclusión na programación dos centros educativos de actos conmemorativos do 8 de marzo, Día Internacional da Muller, e 25 de novembro, Día Internacional para a Eliminación da Violencia de Xénero.	• Igualdade • Educación	• Comunidade educativa	1º trimestre do 2026, 2027, 2028, 2029 e 2030 4º trimestre do 2025, 2026, 2027, 2028, 2029 e 2030
4.2.2. Impulso de actividades formativas en xénero e igualdade de oportunidades entre mulleres e homes, dirixidas á comunidade educativa.	• Igualdade • Educación	• Comunidade educativa	Curso escolar 2025-2026, 2026-2027, 2027-2028, 2028-2029, 2029-2030 e 2030-2031
4.2.3. Promoción na UNED da organización dalgunha xornada ou curso de formación en xénero e igualdade.	• Igualdade • Educación	• Comunidade educativa da UNED	Curso escolar 2025-2026, 2026-2027, 2027-2028, 2028-2029, 2029-2030 e 2030-2031

ÁREA ESTRATÉGICA 5: PROMOCIÓN DA IGUALDADE DENDE A CONCILIACION E A CORRESPONSABILIDADE

OBXECTIVO ESTRATÉGICO

Favorecer a conciliación e a corresponsabilidade da vida persoal, familiar e laboral da cidadanía

OBXECTIVO OPERATIVO 5.1.

Sensibilizar ao conxunto da cidadanía de Monforte sobre o necesario reparto igualitario de tempos dedicados ao traballo doméstico e aos coidados

MEDIDAS	RESPONSABLES	COLECTIVOS DESTINATARIOS	CALENDARIZACIÓN
5.1.1. Posta en marcha dunha campaña de comunicación e sensibilización para promover a corresponsabilidade nas tarefas domésticas, no coidado de persoas dependentes e na educación das crianzas, con especial foco na implicación dos homes.	• Igualdade • Servizos Sociais • Xuventude • Prensa	• Homes • Mozos • Cidadanía	1º trimestre do 2026, 2027, 2028, 2029 e 2030
5.1.2. Realización de obradoiros dirixidos a homes de todas as idades (nenos, mozos, adultos e maiores) orientados á corresponsabilidade no fogar, no coidado de persoas dependentes, así como no autocoidado e nas tarefas domésticas, fomentando a construción de novas masculinidades igualitarias.	• Igualdade • Servizos Sociais • Xuventude	• Nenos • Mozos • Homes	1º trimestre do 2026, 2027, 2028, 2029 e 2030
5.1.3. Difusión dunha guía informativa sobre permisos, excedencias, prestacións e recursos para a conciliación.	• Igualdade • Prensa • Departamento de Informática	• Cidadanía • Axentes socioeconómicos	1º trimestre do 2026, 2027, 2028, 2029 e 2030

OBXECTIVO_OPERATIVO_5.2.

Fomentar a racionalización horaria e o cambio nos usos dos tempos

MEDIDAS	RESPONSABLES	COLECTIVOS DESTINATARIOS	CALENDARIZACIÓN
5.2.1. Difusión dun catálogo de boas prácticas dirixido ás empresas locais en materia de implementación de medidas de conciliación, flexibilidade horaria e desconexión dixital.	• Igualdade	• Cidadanía • Axentes socioeconómicos	1º trimestre do 2026, 2027, 2028, 2029 e 2030
5.2.2. Desenvolvemento de accións de información e sensibilización dirixidas á cidadanía en xeral, ás empresas e ao persoal traballador en particular, sobre os beneficios sociais, económicos e persoais que supón a harmonización dos tempos de vida laboral, familiar e persoal.	• Igualdade	• Cidadanía • Axentes socioeconómicos	Todo o período
5.2.3. Organización dunha xornada temática sobre usos do tempo, que promova o intercambio de experiencias e boas prácticas, favoreza a reflexión cidadá e fomenta propostas innovadoras para unha mellor xestión dos tempos de vida.	• Igualdade	• Cidadanía • Axentes socioeconómicos	1º trimestre do 2026, 2027, 2028, 2029 e 2030
5.2.4. Potenciación do horario do transporte público adaptado ás necesidades da cidadanía, especialmente ás persoas do rural, tendo en conta criterios de conciliación.	• Igualdade • Servizos Sociais • Mobilidade • Medio Rural	• Cidadanía	1º trimestre do 2026, 2027, 2028, 2029 e 2030

OBXECTIVO_OPERATIVO_5.3.

Consolidar unha rede de servizos de conciliación diversos e flexibles

MEDIDAS	RESPONSABLES	COLECTIVOS DESTINATARIOS	CALENDARIZACIÓN
5.3.1. Mellora dos recursos e servizos públicos dirixidos á atención da infancia e ao coidado de persoas en situación de dependencia, garantindo unha resposta máis eficaz e adaptada ás necesidades das familias.	• Igualdade • Servizos Sociais	• Familias • Persoas coidadoras • Cidadanía	Todo o período
5.3.2. Difusión dos servizos e recursos de conciliación dispoñibles no municipio, co obxectivo de que cheguen a toda a cidadanía e se facilite o seu uso de maneira equitativa.	• Igualdade • Servizos Sociais • Prensa	• Familias • Persoas coidadoras • Cidadanía	Todo o período
5.3.3. Continuación do desenvolvemento de actividades culturais, educativas, deportivas e de lecer con perspectiva de xénero para nenos e nenas fóra do horario escolar e durante os períodos de vacacións contribuíndo así a favorecer a conciliación.	• Igualdade • Servizos Sociais • Cultura • Deportes • Educación • Xuventude	• Familias	Todo o período
5.3.4. Adaptación de actividades e servizos de conciliación vinculados a accións formativas, culturais, deportivas ou de lecer, facilitando a participación das persoas adultas con menores ao seu cargo.	• Igualdade • Servizos Sociais • Cultura • Deportes • Educación • Xuventude	• Familias	Todo o período

MEDIDAS	RESPONSABLES	COLECTIVOS DESTINATARIOS	CALENDARIZACIÓN
5.3.5. Mellora progresiva das instalacións municipais (polideportivos, bibliotecas, centros cívicos e culturais, etc.), incorporando actuacións como cambiadores de cueiros nos baños de homes e de mulleres, espazos para a lactación, prazas de aparcamento para persoas con crianzas a cargo, etc.	• Infraes- truturas e urbanismo • Igualdade • Servizos Sociais • Cultura • Deportes • Educación	• Cidadanía	Todo o período
5.3.6. Promoción do uso de transporte público, seguro, frecuente e accesible para facilitar a mobilidade das mulleres, usuarias maioritarias.	• Igualdade • Servizos Sociais • Mobilidade	• Cidadanía	1º trimestre do 2026, 2027, 2028, 2029 e 2030
5.3.7. Deseño de itinerarios de transporte público, tendo en conta necesidades de conciliación e coidados.	• Igualdade • Servizos Sociais • Mobilidade	• Cidadanía	1º trimestre do 2028

ÁREA ESTRATÉGICA 6: PROMOCIÓN DA IGUALDADE DENDE A FORMACION E O EMPREGO

OBXECTIVO ESTRATÉGICO

Mellorar a empregabilidade das mulleres e fomentar unha cultura laboral máis igualitaria e diversificada

OBXECTIVO OPERATIVO 6.1.

Mellorar a empregabilidade das mulleres

MEDIDAS	RESPONSABLES	COLECTIVOS DESTINATARIOS	CALENDARIZACIÓN
6.1.1. Continuación dos programas de alfabetización dixital e formación en novas TICs para mulleres, orientados a reducir a fenda dixital, combater o illamento social e favorecer a súa participación activa tanto na vida económica como comunitaria.	- Promoción Económica e Emprego - Igualdade - Servizos Sociais	Mulleres	Todo o período
6.1.2. Posta en marcha de accións formativas de orientación laboral e procura activa de emprego, que permitan ás mulleres adquirir competencias, reforzar a súa autonomía e tomar conciencia da importancia da independencia económica como base da igualdade.	- Promoción Económica e Emprego - Igualdade - Servizos Sociais	Mulleres	Todo o período
6.1.3. Incremento das posibilidades de inserción laboral das mulleres a través do fomento na participación en programas de formación e orientación individualizada, adaptados ás características e necesidades da contorna.	- Promoción Económica e Emprego - Igualdade - Servizos Sociais	Mulleres	Todo o período

MEDIDAS	RESPONSABLES	COLECTIVOS DESTINATARIOS	CALENDARIZACIÓN
6.1.4. Información e asesoramento sobre homologación de estudos, itinerarios de acceso, probas, centros educativos e oferta formativa que permita ás mulleres mellorar as súas oportunidades de inserción laboral e de promoción profesional.	• Promoción Económica e Emprego • Igualdade	• Mulleres	Todo o período
6.1.5. Difusión de información sobre os procedementos de Avaliación e Acreditación das Competencias Profesionais adquiridas por experiencia laboral ou formación non formal, valorizando sectores produtivos historicamente vinculados ás mulleres.	• Promoción Económica e Emprego • Igualdade • Prensa	• Mulleres	Todo o período
6.1.6. Desenvolvemento de obradoiros de emprego, escolas obradoiro e outras iniciativas formativas que permitan ás mulleres adquirir capacitación e práctica laboral en sectores emerxentes ou naqueles nos que están infrarrepresentadas.	• Promoción Económica e Emprego	• Mulleres	Todo o período
6.1.7. Continuación coa adecuación dos horarios dos programas de formación para o emprego co fin de facilitar a conciliación coa vida familiar, garantindo a participación das mulleres en situacións de maior responsabilidade de coidados.	• Promoción Económica e Emprego • Igualdade	• Mulleres	Todo o período

MEDIDAS	RESPONSABLES	COLECTIVOS DESTINATARIOS	CALENDARIZACIÓN
6.1.8. Mantemento da colaboración con entidades especializadas no fomento do emprego de mulleres con diversidade funcional.	• Igualdade • Servizos Sociais • Promoción Económica e Emprego	• Mulleres con diversidade funcional	Todo o período

OBXECTIVO_OPERATIVO_6.2.

Apoiar o emprendemento feminino

MEDIDAS	RESPONSABLES	COLECTIVOS DESTINATARIOS	CALENDARIZACIÓN
6.2.1. Información e derivación de mulleres con iniciativas empresariais a entidades e servizos especializados na información, posta en marcha e consolidación de proxectos.	• Promoción Económica e Emprego • Igualdade	• Mulleres	Todo o período
6.2.2. Difusión de programas específicos de apoio ao autoemprego das mulleres, orientados a facilitar a creación de novas actividades económicas e a súa sustentabilidade no tempo.	• Promoción Económica e Emprego • Igualdade • Prensa	• Mulleres	Todo o período
6.2.3. Posta en marcha de espazos de encontro, diálogo e reflexión dirixidos ás mulleres emprendedoras, nos que se difundan experiencias exitosas e boas prácticas que sirvan de inspiración para a creación de novos proxectos empresariais e para o fortalecemento do autoemprego.	• Promoción Económica e Emprego • Igualdade	• Mulleres	Todo o período

OBXECTIVO_OPERATIVO_6.3.

Diversificar opcións profesionais

MEDIDAS	RESPONSABLES	COLECTIVOS DESTINATARIOS	CALENDARIZACIÓN
6.3.1. Desenvolvemento de accións de orientación e sensibilización para a mocidade que promovan eleccións formativas e profesionais libres de estereotipos de xénero, eliminen prexuízos e favorezan a diversificación profesional, reforzando o acceso de rapazas e rapaces a calquera das ocupacións profesionais.	• Igualdade	• Alumnado de Educación Secundaria • Alumnado de Bacharelato	Curso escolar 2025-2026, 2026-2027, 2027-2028, 2028-2029, 2029-2030 e 2030-2031
6.3.2. Difusión e recoñecemento de mulleres referentes en ámbitos profesionais tradicionalmente masculinizados, co obxectivo de motivar ás rapazas a incorporarse a estes sectores.	• Igualdade	• Alumnado de Educación Secundaria • Alumnado de Bacharelato	Curso escolar 2025-2026, 2026-2027, 2027-2028, 2028-2029, 2029-2030 e 2030-2031
6.3.3. Sensibilización do empresariado coas finalidades de eliminar os estereotipos de xénero sobre as capacidades laborais de mulleres e homes e contribuír á redución da segregación laboral.	• Igualdade • Promoción Económica e Emprego	• Tecido empresarial	Todo o período

OBXECTIVO_OPERATIVO_6.4.

Promover o emprego da muller rural

MEDIDAS	RESPONSABLES	COLECTIVOS DESTINATARIOS	CALENDARIZACIÓN
6.4.1. Adecuación dos programas de formación para o emprego e o emprendemento ás realidades específicas das mulleres do ámbito rural, tendo en conta tanto as súas necesidades como as oportunidades de desenvolvemento profesional presentes no territorio.	• Igualdade • Promoción Económica e Emprego • Servizos Sociais	• Mulleres rurais	Todo o período
6.4.2. Fomento da participación de mulleres emprendedoras nos mercados temáticos organizados polo Concello.	• Igualdade • Promoción Económica e Emprego	• Mulleres • Cidadanía	Todo o período

ÁREA ESTRATÉGICA 7: PROMOCIÓN DA IGUALDADE DENTRO DO BENESTAR E A SAÚDE

OBXECTIVO ESTRATÉGICO

Promover a mellora da calidade de vida das mulleres

OBXECTIVO OPERATIVO 7.1.

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

MEDIDAS	RESPONSABLES	COLECTIVOS DESTINATARIOS	CALENDARIZACIÓN
7.1.1. Fomento da educación para a saúde ao longo de todas as etapas vitais, incorporando a perspectiva de xénero para responder de forma específica ás necesidades diferenciadas de mulleres e homes.	• Igualdade • Servizos Sociais • Sanidade	• Mulleres • Cidadanía	Todo o período
7.1.2. Promoción de actividades de información, educación e atención en materia afectivo-sexual, con enfoque de xénero e dirixidos a diferentes grupos de poboación (infancia, adolescencia, mocidade, persoas adultas e persoas maiores), promovendo relacións máis igualitarias e saudables.	• Igualdade • Servizos Sociais • Sanidade • Xuventude	• Cidadanía	Todo o período
7.1.3. Organización de actividades de promoción da saúde e do benestar físico, dirixidas á cidadanía en xeral e especialmente ás mulleres maiores, a través de prácticas como taichí, pilates ou ximnasia de mantemento.	• Igualdade • Servizos Sociais • Sanidade • Deportes	• Mulleres maiores • Cidadanía	Todo o período

MEDIDAS	RESPONSABLES	COLECTIVOS DESTINATARIOS	CALENDARIZACIÓN
7.1.4. Desenvolvemento de programas específicos de prevención dirixidos á mocidade, orientados a reducir os efectos negativos asociados ao consumo abusivo de alcohol e aos botellóns, así como ás condutas agresivas e sexistas que poden derivar deste tipo de prácticas.	• Igualdade • Servizos Sociais • Sanidade • Xuventude	• Mocidade	Todo o período
7.1.5. Realización de accións de sensibilización e prevención dos trastornos da conduta alimentaria, dirixidas especialmente á mocidade, para combater os efectos da presión social sobre o corpo e a imaxe física.	• Igualdade • Servizos Sociais • Sanidade • Xuventude	• Mocidade • Cidadanía	Todo o período
7.1.6. Desenvolvemento de obradoiros e charlas de saúde e autocoidado que aborden temáticas que afectan maioritariamente ás mulleres (por exemplo, endometriose, cancro de mama, osteoporose e menopausa).	• Igualdade • Servizos Sociais • Sanidade	• Mulleres • Cidadanía	Todo o período
7.1.7. Deseño dunha campaña de información e sensibilización dirixida á mocidade, centrada no impacto das redes sociais na súa saúde física, mental e emocional, así como nas súas relacións interpersoais e na construción da identidade.	• Igualdade • Servizos Sociais • Sanidade • Prensa	• Mocidade	1º trimestre do 2026, 2027, 2028, 2029 e 2030

MEDIDAS	RESPONSABLES	COLECTIVOS DESTINATARIOS	CALENDARIZACIÓN
7.1.8. Desenvolvemento dunha xornada específica dirixida a homes, orientada a analizar a repercusión dos modelos de masculinidade actuais na saúde emocional e nos factores de risco asociados, promovendo unha visión crítica que favoreza hábitos de vida máis igualitarios e saudables.	• Igualdade • Servizos Sociais • Sanidade	• Mozos • Homes	1º trimestre do 2026, 2027, 2028, 2029 e 2030

OBXECTIVO_OPERATIVO_7.2.

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

MEDIDAS	RESPONSABLES	COLECTIVOS DESTINATARIOS	CALENDARIZACIÓN
7.2.1. Continuación coa detección e atención dos casos de múltiple discriminación como poden ser mulleres inmigrantes, con diversidade funcional, en risco de exclusión social, en situación de dependencia, en contextos de prostitución, etc.	• Igualdade • Servizos Sociais	• Mulleres en situación de vulnerabilidade	Todo o período
7.2.2. Colaboración nos programas de atención a colectivos de especial vulnerabilidade: mulleres xitanas, mulleres inmigrantes, mulleres trans, mulleres con discapacidade, mulleres ex-reclusas, mulleres prostituídas, etc.	• Igualdade • Servizos Sociais	• Mulleres en situación de vulnerabilidade	Todo o período

MEDIDAS	RESPONSABLES	COLECTIVOS DESTINATARIOS	CALENDARIZACIÓN
7.2.3. Desenvolvemento de obradoiros e outras accións de apoio e coidado dirixidas a persoas coidadoras non profesionais de persoas dependentes.	Servizos Sociais	Persoas coidadoras non profesionais	Todo o período
7.2.4. Detección e análise sobre as causas da soidade non desexada entre as mulleres e creación de recursos e mecanismos para afrontalas, incorporando tamén a dimensión comunitaria.	- Igualdade - Servizos Sociais	- Mulleres maiores - Mulleres soas	Todo o período
7.2.5. Potenciación do uso dos servizos de Axuda no Fogar e de Teleasistencia para mellorar a calidade de vida das mulleres maiores e das mulleres en situación de dependencia.	Servizos Sociais	- Persoas coidadoras non profesionais - Mulleres dependentes	Todo o período

OBXECTIVO_OPERATIVO_7.3.

Establecer vías de colaboración con asociacións e entidades especializadas

MEDIDAS	RESPONSABLES	COLECTIVOS DESTINATARIOS	CALENDARIZACIÓN
7.3.1. Continuación da colaboración co tecido asociativo e coas entidades sen ánimo de lucro para favorecer a creación e consolidación de redes de apoio destinadas a mulleres en risco de exclusión ou en situación de desvantaxe social e/ou con problemáticas específicas de saúde, garantindo unha resposta coordinada e eficaz ás súas necesidades.	• Igualdade • Servizos Sociais	• Mulleres en situación de vulnerabilidade • Tecido asociativo • Entidades de iniciativa social	Todo o período

ÁREA ESTRATÉGICA 8: PROMOCIÓN DA IGUALDADE DENDE A CULTURA, O DEPORTE E O LECER

OBXECTIVO ESTRATÉGICO

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

OBXECTIVO OPERATIVO 8.1.

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

MEDIDAS	RESPONSABLES	COLECTIVOS DESTINATARIOS	CALENDARIZACIÓN
8.1.1. Mantemento da colaboración con asociacións culturais e deportivas para a realización de actividades de promoción da igualdade e difundir aquelas que xa se realizan desde esta perspectiva.	• Igualdade • Cultura • Deportes	• Cidadanía • Asociacións Culturais e Deportivas	Todo o período
8.1.2. Inclusión na programación dos servizos culturais e deportivos de actividades onde introducir a perspectiva de xénero coidando a linguaxe non sexista e evitando estereotipos de xénero.	• Cultura • Deportes • Igualdade	• Cidadanía	Todo o período
8.1.3. Apoio e desenvolvemento de campañas que promovan a práctica deportiva de mulleres e homes en deportes masculinizados e feminizados respectivamente.	• Deportes • Prensa	• Cidadanía	Todo o período
8.1.4. Visibilización das mulleres deportistas locais que destacaran nalguna disciplina deportiva.	• Deportes • Igualdade	• Cidadanía	Todo o período

MEDIDAS	RESPONSABLES	COLECTIVOS DESTINATARIOS	CALENDARIZACIÓN
8.1.5. Visibilización e recoñecemento das mulleres creadoras nos diferentes ámbitos culturais e artísticos.	• Cultura • Igualdade	• Cidadanía	Todo o período
8.1.6. Organización de ligas locais femininas.	• Deportes	• Cidadanía	Todo o período

OBXECTIVO_OPERATIVO_8.2.

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

MEDIDAS	RESPONSABLES	COLECTIVOS DESTINATARIOS	CALENDARIZACIÓN
8.2.1. Organización de espectáculos e actividades lúdicas e culturais non sexistas que representen a igualdade de xénero como valor incuestionable na sociedade, eliminando roles e estereotipos de xénero.	• Cultura • Xuventude • Educación • Igualdade	• Cidadanía	Todo o período
8.2.2. Promoción de actuacións de e con mulleres (solistas, grupos e grupos mixtos).	• Cultura • Igualdade	• Cidadanía	Todo o período
8.2.3. Inclusión de valores ou criterios de igualdade (contido, enfoque, linguaxe, etc.) nas bases dos concursos literarios, artísticos, fotográficos, etc.	• Cultura • Xuventude • Educación • Igualdade	• Cidadanía	Todo o período

MEDIDAS	RESPONSABLES	COLECTIVOS DESTINATARIOS	CALENDARIZACIÓN
8.2.4. Promoción da historia e papel das mulleres da comarca do Val de Lemos nas informacións que ofrece o concello en distintos soportes e medios (folletos turísticos, información na páxina web, etc.).	• Cultura • Educación • Turismo • Igualdade • Prensa	• Cidadanía	Todo o período
8.2.5. Impulso da participación activa das mulleres en certames e eventos gastronómicos (concursos de tapas, Feira do Viño ou outras actividades) organizados polo Concello ou en colaboración co sector da hostalería, garantindo a súa visibilidade e recoñecemento no ámbito gastronómico.	• Promoción Económica e Emprego • Turismo • Igualdade	• Cidadanía	Todo o período
8.2.6. Deseño dun roteiro turístico que difunda o papel das mulleres monfortinas destacadas.	• Turismo • Cultura • Igualdade	• Cidadanía	Todo o período
8.2.7. Revisión dos folletos turísticos para incorporar referencias, contidos e imaxes que visibilicen a contribución das mulleres á historia do Concello.	• Cultura • Turismo • Igualdade	• Cidadanía	Todo o período
8.2.8. Posta en marcha dun club de lectura con perspectiva de xénero, en colaboración coas librerías do municipio.	• Cultura • Igualdade	• Cidadanía	Todo o período

MEDIDAS	RESPONSABLES	COLECTIVOS DESTINATARIOS	CALENDARIZACIÓN
8.2.9. Creación dunha sección na Biblioteca Municipal sobre feminismo e igualdade con materiais en diversos formatos.	• Cultura • Igualdade	• Cidadanía	Todo o período
8.2.10. Posta en marcha e dinamización dende a Biblioteca Municipal dunha maleta pola igualdade.	• Cultura • Igualdade	• Cidadanía	Todo o período
8.2.11. Elaboración e difusión entre a cidadanía dunha guía de lecturas e películas non sexistas, organizada por idades.	• Cultura • Igualdade • Prensa	• Cidadanía	Todo o período
8.2.12. Desenvolvemento de sesións formativas con perspectiva de xénero dirixidas a adestradores e adestradoras das diferentes entidades deportivas.	• Deportes	• Clubs deportivos	Todo o período
8.2.13. Fomento nas asociacións, clubs e federacións deportivas da aplicación de criterios de igualdade: realización de listaxes de persoas participantes desagregadas por sexo, participación equitativa de mulleres e homes nas equipas directivas e introdución de premios e recoñecementos igualitarios en certames deportivos.	• Deportes	• Clubs deportivos	Todo o período
8.2.14. Mantemento de criterios de igualdade na Gala do Deporte municipal, continuando cos premios e recoñecementos igualitarios.	• Deportes	• Cidadanía	Todo o período

ÁREA_ESTRATÉXICA_9: PROMOCIÓN DA IGUALDADE DENDE O MEDIO AMBIENTE, SERVIZOS E URBANISMO

OBXECTIVO_ESTRATÉXICO

Promover a inclusión do principio de igualdade nas políticas medioambientais, de servizos e urbanismo

OBXECTIVO_OPERATIVO_9.1.

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

MEDIDAS	RESPONSABLES	COLECTIVOS DESTINATARIOS	CALENDARIZACIÓN
9.1.1. Deseño e implementación de campañas e obradoiros que abranguen a conexión entre o medio ambiente e o xénero, a importancia do consumo sostible e a xestión de residuos dende unha perspectiva inclusiva.	• Medio Ambiente • Prensa	• Cidadanía	Todo o período
9.1.2. Creación de espazos naturais educativos que involucren a todos os grupos de poboación e fomenten a participación das mulleres no coñecemento e coidado da biodiversidade local.	• Medio Ambiente • Servizos	• Cidadanía	Todo o período
9.1.3. Utilización dunha linguaxe e imaxes inclusivas en todas as comunicacións e campañas relacionadas co medio ambiente para evitar estereotipos e visibilizar ás mulleres como axentes activos na protección ambiental.	• Medio Ambiente	• Cidadanía	Todo o período

MEDIDAS	RESPONSABLES	COLECTIVOS DESTINATARIOS	CALENDARIZACIÓN
9.1.4. Promoción da concienciación e corresponsabilidade na xestión sustentable dos recursos no fogar, mediante accións de formación e sensibilización sobre reciclaxe doméstica, reutilización e boas prácticas no uso da enerxía (caldeiras, electricidade, auga, etc.), contribuíndo así á redución do impacto ambiental e á creación de hábitos responsables e igualitarios.	• Medio Ambiente	• Cidadanía	Todo o período

OBXECTIVO_OPERATIVO_9.2.

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

MEDIDAS	RESPONSABLES	COLECTIVOS DESTINATARIOS	CALENDARIZACIÓN
9.2.1. Reimpulso da visibilización, valoración e recoñecemento público das mulleres, nomeadamente das galegas, mediante o incremento do número de nomes de mulleres asignados a espazos e actividades relacionadas co concello: rúas, centros, certames, edificacións públicas, etc.	• Cultura • Urbanismo • Igualdade	• Cidadanía	Todo o período

MEDIDAS	RESPONSABLES	COLECTIVOS DESTINATARIOS	CALENDARIZACIÓN
9.2.2. Deseño e adecuación de itinerarios seguros e accesibles que conecten os principais servizos comunitarios (centros de saúde, centros educativos, estacións de transporte público, etc.), facilitando a mobilidade das persoas que realizan tarefas de coidado e mellorando a conciliación da vida familiar, laboral e persoal.	• Urbanismo • Mobilidade • Servizos Sociais • Seguridade Cidadá • Igualdade	• Cidadanía	Todo o período
9.2.3. Deseño universal e creación de áreas de xogo libres de estereotipos de xénero, favorecendo espazos igualitarios e accesibles para a infancia e adolescencia que contribúan ao desenvolvemento en igualdade.	• Urbanismo • Igualdade	• Cidadanía	Todo o período
9.2.4. Creación e mantemento de espazos verdes, parques infantís e zonas de lecer accesibles e seguras dos que poidan facer uso en igualdade toda a cidadanía.	• Urbanismo • Medio Ambiente	• Cidadanía	Todo o período

MEDIDAS	RESPONSABLES	COLECTIVOS DESTINATARIOS	CALENDARIZACIÓN
9.2.5. Incorporación dun enfoque de xénero na planificación urbanística para atender as necesidades específicas das mulleres.	• Urbanismo • Mobilidade • Igualdade	• Cidadanía	Todo o período
9.2.6. Mellora da iluminación en puntos de pouca visibilidade, pouca iluminación e accesibilidade para aumentar a seguridade e reducir a sensación de vulnerabilidade en horarios nocturnos.	• Urbanismo • Seguridade Cidadá • Igualdade	• Cidadanía	Todo o período

0.6

PERÍODO DE VIXENCIA

Para o IV Plan Municipal de Igualdade de Oportunidades do Concello de Monforte de Lemos propónse un período de vixencia de cinco anos, o transcorrido entre o ano 2025 ata o 2030.

O presente Plan prorrogarase ata a aprobación do seguinte instrumento co obxectivo de levar a cabo a execución das actuacións pendentes e, deste xeito, continuar dando resposta ás situacións de desigualdade que se detecten e alcanzar unha maior equidade de xénero no concello de Monforte.

0.7

SEGUIMIENTO E AVALIACIÓN

7.1. PLANIFICACIÓN, SEGUIMIENTO E AVALIACIÓN DO IV PIOM

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

Cómpre ter en conta que o IV PIOM ten unha vixencia de 5 anos polo que a planificación debe distribuírse de maneira equilibrada ao longo de todo o período. Isto garante que as diferentes medidas sexan executadas progresivamente, evitando que queden esquecidas ou sen realizar. Neste sentido, a realización dunha **planificación anual** previa converterase nunha ferramenta clave para asegurar a execución gradual e ordenada das accións, así como para reforzar a súa supervisión e dar resposta a posibles atrasos ou necesidades sobrevidas.

Os obxectivos do seguimento e a avaliación son:

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

O seguimento periódico e a avaliación son procesos complementarios que permiten monitorizar o desenvolvemento do IV PIOM e os resultados obtidos en todas as áreas estratéxicas. Esta dinámica asegura a flexibilidade necesaria para adaptar o Plan ás novas necesidades e garantir o seu éxito.

PLANIFICACIÓN

Cada área, departamento e servizo municipal, deberá propoñer unha planificación anual daquelas medidas da súa responsabilidade, esta planificación anual constituirá un instrumento fundamental de execución progresiva do IV PIOM ao longo dos anos de vixencia. A través dela, establécense prioridades, distribúense recursos e concrétnanse prazos, asegurando que todas as medidas sexan implementadas e evitando a súa desatención.

SEGUIMIENTO

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

O seguimento efectuarase tendo en conta a ficha de recollida de información e os indicadores e medidores propostos para cada medida, estes indicadores e medidores permitirán obter información actualizada de desenvolvemento do IV Plan de Igualdade de Oportunidades e, desta forma:

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

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

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

AVALIACIÓN

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

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

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

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

COMISIÓN DE IGUALDADE

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

DEFINICIÓN:

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

OBXECTIVOS:

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

FUNCIÓNS

As funcións da Comisión de Igualdade son:

- 1 Impulsar o IV Plan de Igualdade de Oportunidades entre Mulleres e Homes 2025-2030.
- 2 Planificar e implementar as medias contempladas no IV PIOM.
- 3 Realizar as achegas técnicas necesarias para adecuar as actuacións municipais ao principio de igualdade de oportunidades entre mulleres e homes.
- 4 Programar e realizar o seguimento e a avaliación das actuacións nas súas respectivas áreas municipais.
- 5 Atender e canalizar consultas, así como reclamacións remitidas respecto do IV PIOM.
- 6 Calquera outra función que lle sexa encomendada.

COMPOSICIÓN

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

A presidencia da Comisión corresponde á Concelleira de Muller e Igualdade.

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

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

METODOLOXÍA DE TRABALLO

A Comisión de Igualdade elabora un plan de traballo para o desenvolvemento do IV PIOM, no que se concreten:

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

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

Así mesmo, poderán crearse grupos de traballo interáreas, cando se estime conveniente para o correcto desenvolvemento das medidas aprobadas no IV PIOM. Estes grupos terán a composición e funcionamento que determinen as persoas responsables das diferentes áreas municipais ao obxecto de tratar cuestións de maneira máis específica.

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

7.2. INDICADORES E MEDIDORES AVALIATIVOS

Inclúese de seguido unha proposta non exhaustiva de indicadores e medidores de xénero, entendidos como instrumentos para medir e avaliar a execución e os resultados das medidas previstas no IV Plan de Igualdade de Oportunidades do Concello de Monforte de Lemos.

ÁREA_ESTRATÉXICA_1: TRANSVERSALIDADE E COORDINACIÓN INSTITUCIONAL

MEDIDAS	INDICADORES E MEDIDORES
1.1.1. Presentación do IV Plan de Igualdade de Oportunidades do Concello de Monforte.	• Tipo e áreas de difusión: roldas de prensa, xornais, televisión e radio. • Nº de visualizacións web/RRSS.
1.1.2. Difusión do IV PIOM á cidadanía, axentes socioeconómicos, centros educativos e persoal municipal e político do concello.	• Inclusión na web do IV PIOM. • Estatísticas de acceso ao espazo web/RRSS. • Nº de documentos distribuídos.
1.2.1. Consolidación da Comisión de Igualdade, como órgano responsable da implementación, seguimento e avaliación do IV PIOM.	• Nº de persoas e/ou grupos de traballo responsables desagregados por sexo. • Nº de reunións desenvoltas pola Comisión de Igualdade. • Nº de Informes de Seguimento presentados. • Nº de fichas de actividade.
1.2.2. Creación dun expediente do IV PIOM na plataforma de administración electrónica municipal Gestiona con documentación e as fichas de avaliación das diferentes medidas do Plan de Igualdade.	• Creación do expediente. • Número de accesos anuais.
1.2.3. Desenvolvemento dunha coordinación anual da Comisión de Igualdade para revisar o desenvolvemento do IV PIOM e levar a cabo unha avaliación cualitativa do grao de cumprimento das accións establecidas en cada área do Concello en relación ao cronograma.	• Nº de reunións desenvoltas pola Comisión de Igualdade. • Nº de Informes de Seguimento presentados. • Nº de fichas de actividade.

MEDIDAS	INDICADORES E MEDIDORES
1.3.1. Incorporación da perspectiva de xénero na elaboración dos orzamentos municipais.	• % do orzamento municipal dedicado ao desenvolvemento de programas que fomenten a igualdade de xénero e/ou a prevención e/ou tratamento das violencias de xénero. • % de orzamento que cada área municipal dedica ao desenvolvemento de programas que fomenten a igualdade de xénero e/ou a prevención e/ou tratamento das violencias de xénero. • % de execución orzamentaria nas partidas de igualdade.
1.3.2. Incorporación da perspectiva de xénero na elaboración dos programas e proxectos municipais.	• Datos desagregados por sexo. • Proposta de obxectivos que fomenten a igualdade de xénero e/ou a prevención e/ou tratamento das violencias de xénero. • Linguaxe inclusiva (visual e escrita) na documentación técnica.
1.3.3. Inclusión da variable sexo nos sistemas de recollida de información na totalidade das áreas, departamentos e servizos municipais, en cumprimento do artigo 20 da Lei Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para a igualdade efectiva de mulleres e homes.	• % e nº de estatísticas, enquisas e estudos onde se inclúa o variable sexo.
1.3.4. Aprobación dunha instrución municipal para impulsar a composición equilibrada de homes e mulleres en todos os órganos, comisións, consellos, tribunais, etc. con capacidade decisoria.	• Elaboración da instrución. • % e nº de órganos, comisións, consellos, tribunais, etc. con capacidade decisoria onde se incorporaron mulleres. • % e nº de órganos, comisións, consellos, tribunais, etc. con capacidade decisoria e composición igualitaria.

MEDIDAS	INDICADORES E MEDIDORES
1.3.5. Elaboración dunha guía municipal para a comunicación inclusiva non sexista escrita e visual, tanto a nivel interno como externo.	• Elaboración da guía. • Tipo de difusión realizada. • Estatísticas de acceso ao espazo web/RRSS. • N^a de documentos distribuídos.
1.3.6. Revisión, por cada departamento ou área municipal, da páxina web do Concello para garantir unha linguaxe e imaxes inclusivas e non sexistas e para incorporar o enfoque de xénero nos contidos publicados.	• % de seccións revisadas. • N^o de incidencias de linguaxe sexista detectadas e corrixidas. • % de imaxes con presenza equilibrada de mulleres e homes.
1.3.7. Posta en marcha de medidas contra a publicidade, comunicacións ou actividades que difundan, banalicen ou promovan o sexismo e a explotación sexual.	• % e n^o de medidas postas en marcha. • Tipos de medidas postas en marcha.
1.3.8. Incorporación nos pregos das convocatorias de oferta de emprego público do Concello de temas específicos e/ou contidos que versen sobre a igualdade de oportunidades entre mulleres e homes.	• N^o de temas específicos e contidos incorporados. • % e n^o de prazas aos que se incorporaron temas específicos e contidos de igualdade de oportunidades.
1.3.9. Inclusión de cláusulas nas convocatorias de axudas municipais para priorizar o acceso aos recursos ás familias monomarentais e monoparentais e ás mulleres en situación de especial vulnerabilidade.	• N^o de cláusulas incorporadas. • % e n^o de prazas aos que se incorporaron temas específicos e contidos de igualdade de oportunidades.
1.3.10. Introducción de criterios de valoración relativos á igualdade nas convocatorias de subvencións e nos pregos de contratación pública (por exemplo: dispor dun Plan de Igualdade vixente, ter implementadas medidas de conciliación, a presenza equilibrada de mulleres no cadro de persoal, etc.).	• N^o de criterios establecidos. • % e n^o de subvencións e pregos nos que se introduciron criterios de valoración relativos á igualdade. • Tipo de criterios de valoración relativos á igualdade introducidos.

MEDIDAS	INDICADORES E MEDIDORES
1.4.1. Desenvolvemento de accións formativas en materia de xénero (formación e sensibilización sobre igualdade de oportunidades, tratamento da diversidade, prevención das violencias machistas, aplicación da normativa vixente en materia de igualdade, estratexias para a integración e o desenvolvemento do enfoque integrado de xénero na planificación de políticas públicas, linguaxe inclusiva, orzamentos sensibles ao xénero, etc.) dirixida a persoal municipal e político do concello.	• N° e % de accións formativas desenvoltas. • N° de persoas por sexo e perfil profesional participantes en cada formación.
1.4.2. Continuar coa difusión da oferta formativa en diversos niveis e especialidades en materia de igualdade efectiva de mulleres e homes (en liña ou presencial) que convoquen a nivel estatal, autonómico, a través dos diferentes organismos e entidades.	• N° de convocatorias difundidas. • Tipo e nivel de oferta formativa.

ÁREA ESTRATÉGICA 2: PREVENCIÓN E TRATAMENTO DA VIOLENCIA DE XÉNERO

MEDIDAS	INDICADORES E MEDIDORES
2.1.1. Conmemoración do 25 de novembro, Día Internacional contra a Violencia de Xénero.	• Nº e tipo de actividades realizadas. • Nº de persoas participantes desagregados por sexo.
2.1.2. Celebración de actos solidarios cando se produza un acto de violencia machista de graves consecuencias na contorna.	• Nº e tipo de actos realizados. • Nº de persoas participantes desagregados por sexo.
2.1.3. Continuación das accións de sensibilización contra a violencia machista dirixidas á cidadanía, con mensaxes positivas e unitarias que impliquen á sociedade no seu conxunto e incrementen a visibilización social das vítimas de violencia de xénero sen recorrer ao cliché de vítimas, focalizando no rexeitamento ao maltratador e fomentando referentes masculinos non violentos e igualitarios.	• Nº e tipo de actividades realizadas. • Nº de persoas participantes desagregados por sexo.
2.1.4. Realización de actuacións que sensibilicen respecto á detección, prevención e intervención ante o fenómeno da violencia vicaria.	• Nº e tipo de actividades realizadas. • Nº de persoas participantes desagregados por sexo.
2.1.5. Continuación coa realización nos diferentes niveis de ensino, de estratexias dirixidas á prevención da violencia de xénero que incidan na eliminación de condutas violentas e sexistas e fomenten valores igualitarios e non discriminatorios.	• Nº e tipo de actividades realizadas. • Nº de persoas participantes desagregados por sexo.
2.1.6. Posta en marcha de pilulas informativas para familias sobre prevención, identificación e afrontamento de situacións de violencia machista na adolescencia e mocidade.	• Nº e tipo de actividades realizadas. • Nº de persoas participantes desagregados por sexo.

MEDIDAS	INDICADORES E MEDIDORES
2.1.7. Continuidade de accións de sensibilización e formación dirixidas a menores, ámbito familiar, comunidade educativa e axentes de educación informais para a prevención da violencia de xénero a través das tecnoloxías (sexting, ciberacoso sexual, cyberbullying, violencias dixitais relacionadas coa IA, etc.) e ensinar o uso de internet de forma responsable e segura en relación cos contidos de tipo pornográfico ou violento non catalogados para a súa idade.	• Nº e tipo de actividades realizadas. • Nº de persoas participantes desagregados por sexo.
2.1.8. Deseño de actividades sobre alfabetización dixital, xestión da privacidade en liña, uso seguro das redes sociais, fomento do respecto en liña, cuestionamento de actitudes e estereotipos de xénero que fomentan a discriminación e a violencia machista sensibilizando na detección e rexeitamento de discursos machistas e de odio.	• Nº e tipo de actividades realizadas. • Nº de persoas participantes desagregados por sexo.
2.1.9. Realización de actuacións de sensibilización sobre as distintas formas de violencia sexuais no ámbito dixital, incluíndo o uso da intelixencia artificial para crear imaxes modificadas, dirixidas principalmente ás persoas menores de idade para previlas e informais das consecuencias na saúde mental, sexual e afectiva das vítimas.	• Nº e tipo de actividades realizadas. • Nº de persoas participantes desagregados por sexo.

MEDIDAS	INDICADORES E MEDIDORES
2.1.10. Colaboración nas accións dirixidas á eliminación das violencias de xénero que promovan outras entidades e Administracións públicas (Dirección Xeral da Igualdade, Dirección Xeral de Loita Contra a Violencia de Xénero, FEGAMP, FEMP, Delegación do Goberno, Instituto de la Mujer, etc.).	• Nº de colaboracións /convenios asinados. • Nº de actividades desenvoltas. • Nº de persoas participantes desagregados por sexo.
2.1.11. Desenvolvemento progresivo dunha rede de puntos de información, situados en diferentes instalacións municipais, que ofrezan información sobre a violencia de xénero e faciliten os contactos e recursos dispoñibles aos que se pode acudir.	• Nº de puntos de información permanente instalados. • Nº de exemplares de difusión distribuídos.
2.1.12. Difusión entre o comercio local e especialmente entre os locais de hostalería, de campañas de actuación contra as violencias sexuais e LGTBfóbicas nos espazos de ocio e lecer nocturno.	• Tipos de difusión realizada. • Nº de accións de difusión realizadas. • Nº de exemplares de difusión distribuídos. • Nº e % de locais participantes. • Tipos de locais participantes.
2.1.13. Desenvolvemento de campañas nos diferentes ámbitos (cultural, deportivo, Servizos Sociais, etc.) para a prevención, identificación, detención e abordaxe das violencias machistas.	• Nº de campañas desenvoltas. • Tipo de campañas. • Nº de exemplares distribuídos. • Nº de entidades participantes. • Nº de persoas participantes desagregadas por idades e por sexo.
2.1.14. Desenvolvemento de formación en autodefensa feminista coa que dotar a mulleres e mozas de recursos e ferramentas para identificar e responder a unha agresión, con perspectiva de xénero.	• Nº e tipo de actividades realizadas. • Nº de mulleres participantes.
2.1.15. Mantemento e reforzo de actuacións de sensibilización e prevención das agresións sexuais en espazos festivos e de lecer.	• Nº e tipo de actuacións realizadas. • Nº de persoas participantes desagregados por sexo.

MEDIDAS	INDICADORES E MEDIDORES
2.1.16. Continuación coa divulgación de protocolos contra as agresións sexuais en locais de ocio nocturno en colaboración coa Asociación de Hostaleiros.	• Tipo de difusión. • Estatísticas de acceso ao espazo web. • Nº unidades de difusión distribuídas en formato papel. • Nº de descargas en formato electrónico.
2.1.17. Difusión de campañas informativas e de sensibilización sobre as mulleres vítimas de trata con fins de explotación sexual co obxectivo, entre outros, de concienciar a poboación de que a prostitución é unha forma máis de violencia contra as mulleres.	• Tipo de difusión. • Estatísticas de acceso ao espazo web. • Nº unidades de difusión distribuídas. • Nº de descargas en formato electrónico.
2.1.18. Colaboración con entidades e servizos especializados en trata e explotación sexual para mellorar a identificación e a abordaxe destes casos de violencia de xénero.	• Nº de colaboracións /convenios asinados. • Nº de actividades desenvoltas. • Nº de persoas atendidas desagregados por sexo.
2.2.1. Mantemento da labor do CIM na detección, atención e información ás mulleres vítimas sobre recursos, servizos e programas específicos de atención coordinadamente co resto dos organismos e institucións implicadas.	• Nº e tipo de consultas e atencións realizadas. • Nº de denuncias e ordes de protección solicitadas. • Nº de mulleres vítimas de violencia que solicitan servizos. • Nº e tipoloxía de accións. • Nº de mulleres beneficiarias.

MEDIDAS	INDICADORES E MEDIDORES
2.2.2. Avaliación e análise das necesidades da Área de Muller e Igualdade para dimensionar e optimizar unha estrutura adecuada para o desempeño das súas funcións.	• Nº de persoas en equivalentes a tempo completo. • Rateo de persoal por poboación. • Nº de atencións realizadas por tipoloxías de atención. • Horas semanais de atención ao público. • Nº de días desde solicitude ata a cita por tipo de atención. • Expedientes activos por profesional. • € anuais da Área por habitante e por Muller. • % do orzamento financiado por subvencións/convocatorias.
2.2.3. Consolidación de acordos con entidades públicas ou privadas que colaboren na prevención e erradicación da violencia de xénero así como na recuperación de mulleres vítimas, das súas fillas e fillos.	• Nº de colaboracións /convenios asinados. • Nº de actividades desenvoltoas. • Nº de persoas atendidas desagregados por idade e por sexo.
2.2.4. Difusión na web municipal dos Servizos telefónicos de información e asesoramento dirixido ás mulleres vítimas de violencia: Teléfono da Muller 900 400 273, teléfono 016 e teléfono 900 116 016 (para persoas con discapacidade auditiva).	• Inclusión na web. • Estatísticas de acceso ao espazo web. • Nº de descargas en formato electrónico.
2.2.5. Difusión a través de diferentes medios (web, RRSS, folletos, etc.) dos recursos existentes para mulleres vítimas de violencia de xénero entre a poboación, os servizos municipais e as entidades públicas e privadas.	• Tipo de difusión. • Estatísticas de acceso ao espazo web. • Nº unidades de difusión distribuídas en formato papel. • Nº de descargas en formato electrónico.
2.2.6. Fomento do uso de plataformas e web que ofrezan mecanismos sinxelos e anónimos para denunciar o acoso e a violencia.	• Tipos de difusión realizada. • Nº de accións de difusión realizadas. • Estatísticas de acceso ao espazo web.

MEDIDAS	INDICADORES E MEDIDORES
2.2.7. Desenvolvemento de cursos e/ou obradoiros dirixidos a mulleres en situación de vulnerabilidade, con especial atención ás mulleres vítimas de violencia de xénero, co obxectivo de mellorar a súa autoestima.	• Nº e tipo de actividades realizadas. • Nº de mulleres participantes.
2.2.8. Continuación da Mesa Local de Coordinación Contra a Violencia de Xénero como órgano de coordinación estable que garanta, fomento e desenvolva tanto accións preventivas, como unha atención de calidade para as mulleres vítimas de violencia de xénero.	• Nº de reunións mantidas. • Nº e tipoloxía de accións desenvoltas. • Nº e tipoloxía de accións de formación. • Nº de melloras introducidas. • Nº de queixas recibidas.
2.2.9. Inclusión de novas medidas positivas e mantemento das existentes en canto a priorizar o acceso a mulleres vítimas de violencias de xénero así como aos seus fillos e fillas e/ou maiores dependentes en diferentes servizos, programas e/ou actividades municipais; nomeadamente ás relacionadas coa súa inserción sociolaboral.	• Nº e tipo de actividades realizadas. • Nº de vítimas de violencia de xénero beneficiarias.
2.2.10. Reserva dunha partida económica para cubrir necesidades ou dereitos básicos das vítimas que están a ser vulneradas por mor da violencia de xénero.	• Nº e tipo de actividades realizadas. • Nº de vítimas de violencia de xénero beneficiarias.

ÁREA ESTRATÉXICA 3: PROMOCIÓN DA IGUALDADE NA PARTICIPACIÓN SOCIAL E O LIDERADO

MEDIDAS	INDICADORES E MEDIDORES
3.1.1. Conmemoración do 8 de marzo, Día Internacional da Muller.	• Nº e tipo de actividades realizadas. • Nº de persoas participantes desagregados por sexo.
3.1.2. Realización de actividades que propicien o empoderamento e a autonomía das mulleres, dotándoas de ferramentas para promover o desenvolvemento de habilidades e actitudes sobre liderado, empoderamento persoal, autoafirmación, asertividade, traballo en equipo, etc.	• Nº e tipo de actividades realizadas. • Nº de mulleres participantes desagregadas por idade.
3.1.3. Fomento dunha visión plural e enriquecedora das mulleres impulsando iniciativas e programas que transmitan unha visión ampla, diversa e positiva das mulleres, destacando o seu papel esencial nos diferentes ámbitos sociais, económicos, culturais e comunitarios, así como no progreso e cohesión social.	• Nº e tipo de actividades realizadas. • Nº de persoas participantes desagregadas por sexo.
3.1.4. Recoñecemento das mulleres monfortinas como motor de desenvolvemento local mediante a posta en valor da súa participación activa e das súas achegas ao desenvolvemento local, tanto a través das tarefas e profesións tradicionais propias da contorna como mediante as súas contribucións nos eidos da gastronomía, da cultura, da ciencia, da docencia e doutras áreas de relevancia social.	• Nº e tipo de actividades realizadas. • Nº de persoas participantes desagregadas por sexo.
3.1.5. Continuación das interderivacións coas diferentes áreas, departamentos e Servizos municipais co obxecto de favorecer a autonomía e a participación das mulleres.	• Nº e tipo de derivacións realizadas. • Nº de mulleres derivadas desagregadas por idade.

MEDIDAS	INDICADORES E MEDIDORES
3.1.6. Creación de espazos de participación para mulleres en situación de especial vulnerabilidade, que lles faciliten o coñecemento e acceso aos servizos municipais axeitados ás súas necesidades específicas.	• Nº e tipo de actividades realizadas. • Nº de mulleres participantes desagregadas por idade.
3.1.7. Mantemento da colaboración con entidades especializadas no ámbito da diversidade funcional para fomentar o empoderamento, autonomía e participación de mulleres pertencentes a este colectivo.	• Nº de colaboracións /convenios asinados. • Nº de actividades desenvoltas. • Nº de mulleres participantes desagregados por sexo.
3.1.8. Incorporación da perspectiva feminista na programación municipal (actos, homenaxes, festas, etc.), asegurando a presenza das mulleres nos nomes dos eventos, na selección das persoas homenaxeadas e no persoal profesional convidado.	• Nº e tipo de actividades realizadas. • Nº e % de mulleres protagonistas.
3.1.9. Conmemoración, difusión e promoción de actividades o 15 de outubro, Día Internacional das Mulleres Rurais.	• Nº e tipo de actividades realizadas. • Nº de persoas participantes desagregadas por sexo.
3.2.1. Promoción da presenza de mulleres nos órganos de decisión das diferentes entidades, organismos e estruturas de participación cidadá que configuran a sociedade civil monfortina.	• Nº e tipo de actividades realizadas. • Nº de persoas participantes desagregadas por sexo.
3.3.1. Continuación do apoio técnico e asesoría tanto para a creación de asociacións de mulleres, facilitando a súa constitución, como para que poidan desenvolver de xeito eficaz a xestión interna.	• Nº e tipo de actividades realizadas. • Nº de asociacións beneficiarias.

MEDIDAS	INDICADORES E MEDIDORES
3.4.1. Mantemento da difusión nas redes sociais municipais das actividades do CIM, co obxecto de favorecer a participación e o coñecemento deste servizo.	• Nº e tipo de actividades difundidas. • Nº de publicacións realizadas. • Alcance das publicacións.
3.4.2. Continuación da conmemoración do 28 de xuño, Día Internacional do Orgullo LGTBI mediante a realización de campañas e accións de sensibilización.	• Nº e tipo de actividades realizadas. • Nº de persoas participantes desagregadas por sexo.
3.4.3. Realización de actuacións contra a discriminación a persoas pertencentes ao colectivo LGTBI.	• Nº e tipo de actividades realizadas. • Nº de persoas participantes desagregadas por sexo.
3.4.4. Difusión de información específica sobre recursos dispoñibles para persoas pertencentes ao colectivo LGTBI.	• Nº e tipo de recursos difundidos. • Nº de publicacións realizadas. • Estatísticas de acceso ao espazo web.
3.4.5. Creación de espazos abertos e mixtos de encontro, reflexión e debate en diferentes ámbitos da comunidade, nos que se traballen cuestións relacionadas coa igualdade, diversidade, a transformación dos valores sociais, o feminismo, as novas masculinidades, a segregación profesional, a linguaxe inclusiva e a corresponsabilidade.	• Nº e tipo de actividades realizadas. • Nº de persoas participantes desagregadas por sexo.
3.4.6. Desenvolvemento de actuacións que fomenten condutas e actitudes igualitarias, corresponsables e non violentas en homes, promovendo referentes masculinos comprometidos coa transformación social cara a igualdade.	• Nº e tipo de actividades realizadas. • Nº de persoas participantes desagregadas por sexo.

ÁREA ESTRATÉGICA 4: PROMOCIÓN DA IGUALDADE DENTRO DA EDUCACIÓN

MEDIDAS	INDICADORES E MEDIDORES
4.1.1. Mantemento e reforzo da colaboración cos Centros Educativos na organización de actividades de sensibilización para promover a igualdade de oportunidades e a corresponsabilidade nos cuidados en todos os niveis de ensino e na comunidade educativa favorecendo así unha convivencia máis consciente e comprometida.	• Nº e tipo de actividades realizadas. • Nº de persoas participantes desagregadas por sexo e idade. • % de centros educativos participantes.
4.1.2. Mantemento e reforzo da colaboración cos Centros Educativos na organización de actividades de sensibilización centradas na diversidade sexual, a educación afectivo-sexual responsable, a diversidade cultural, funcional e noutras realidades sociais, co fin de promover o respecto, a inclusión e a convivencia igualitaria.	• Nº e tipo de actividades realizadas. • Nº de persoas participantes desagregadas por sexo e idade. • % de centros educativos participantes.
4.1.3. Contribución e asesoramento sobre fondos de materiais coeducativos e de recursos de apoio que permitan introducir a perspectiva de xénero e a coeducación de maneira transversal nas distintas materias impartidas nos centros educativos.	• Nº contribución e asesoramentos de recursos. • % de centros educativos participantes.
4.1.4. Divulgación de boas prácticas para deseñar e desenvolver proxectos de orientación dentro unha perspectiva coeducativa nos centros educativos.	• Nº difusión realizadas. • % de centros educativos participantes.
4.1.5. Difusión de recomendacións para dinamizar patios escolares con criterios coeducativos nos centros educativos de Educación Primaria.	• Nº difusión realizadas. • % de centros educativos participantes.
4.1.6. Difusión de recursos e realización de actuacións dirixidas a familias para unha educación para a igualdade.	• Nº e tipo de recursos difundidos. • Nº de publicacións realizadas. • Estatísticas de acceso ao espazo web.

MEDIDAS	INDICADORES E MEDIDORES
4.2.1. Realización de propostas específicas cara á inclusión na programación dos centros educativos de actos conmemorativos do 8 de marzo, Día Internacional da Muller, e 25 de novembro, Día Internacional para a Eliminación da Violencia de Xénero.	• Nº e tipo de actividades realizadas. • Nº de persoas participantes desagregadas por sexo e idade.
4.2.2. Impulso de actividades formativas en xénero e igualdade de oportunidades entre mulleres e homes, dirixidas á comunidade educativa.	• Nº e tipo de actividades realizadas. • Nº de persoas participantes desagregadas por sexo e idade.
4.2.3. Promoción na UNED da organización dalgunha xornada ou curso de formación en xénero e igualdade.	• Nº e tipo de actividades realizadas. • Nº de persoas participantes desagregadas por sexo e idade.

ÁREA ESTRATÉGICA 5: PROMOCIÓN DA IGUALDADE DENDE A CONCILIACION E A CORRESPONSABILIDADE

MEDIDAS	INDICADORES E MEDIDORES
5.1.1. Posta en marcha dunha campaña de comunicación e sensibilización para promover a corresponsabilidade nas tarefas domésticas, no coidado de persoas dependentes e na educación das crianzas, con especial foco na implicación dos homes.	• Nº e tipo de actividades realizadas. • Nº de persoas participantes desagregados por sexo. • Estatísticas de acceso ao espazo web.
5.1.2. Realización de obradoiros dirixidos a homes de todas as idades (nenos, mozos, adultos e maiores) orientados á corresponsabilidade no fogar, no coidado de persoas dependentes, así como no autocoidado e nas tarefas domésticas, fomentando a construción de novas masculinidades igualitarias.	• Nº e tipo de actividades realizadas. • Nº de homes participantes desagregados por idade.
5.1.3. Difusión dunha guía informativa sobre permisos, excedencias, prestacións e recursos para a conciliación.	• Nº de guías difundidas. • Nº de medios de difusión utilizados. • Estatísticas de acceso ao espazo web.
5.2.1. Difusión dun catálogo de boas prácticas dirixido ás empresas locais en materia de implementación de medidas de conciliación, flexibilidade horaria e desconexión dixital.	• Nº de catálogos difundidos. • Nº de medios de difusión utilizados. • Estatísticas de acceso ao espazo web.
5.2.2. Desenvolvemento de accións de información e sensibilización dirixidas á cidadanía en xeral, ás empresas e ao persoal traballador en particular, sobre os beneficios sociais, económicos e persoais que supón a harmonización dos tempos de vida laboral, familiar e persoal.	• Nº e tipo de actividades realizadas. • Nº de persoas participantes desagregadas por sexo e idade.

MEDIDAS	INDICADORES E MEDIDORES
5.2.3. Organización dunha xornada temática sobre usos do tempo, que promova o intercambio de experiencias e boas prácticas, favoreza a reflexión cidadá e fomente propostas innovadoras para unha mellor xestión dos tempos de vida.	• Nº e tipo de actividades realizadas. • Nº de persoas participantes desagregadas por sexo e idade.
5.2.4. Potenciación do horario do transporte público adaptado ás necesidades da cidadanía, especialmente ás persoas do rural, tendo en conta criterios de conciliación.	• Nº e tipo de actividades realizadas. • Melloras horarias realizadas. • Nº de persoas participantes desagregadas por sexo e idade.
5.3.1. Mellora dos recursos e servizos públicos dirixidos á atención da infancia e ao coidado de persoas en situación de dependencia, garantindo unha resposta máis eficaz e adaptada ás necesidades das familias.	• Nº de melloras nos servizos e recursos existentes. • Nº de persoas beneficiarias desagregadas por sexo.
5.3.2. Difusión dos servizos e recursos de conciliación dispoñibles no municipio, co obxectivo de que cheguen a toda a cidadanía e se facilite o seu uso de maneira equitativa.	• Nº e tipo de recursos difundidos. • Nº de publicacións realizadas. • Estatísticas de acceso ao espazo web.
5.3.3. Continuación do desenvolvemento de actividades culturais, educativas, deportivas e de lecer con perspectiva de xénero para nenos e nenas fóra do horario escolar e durante os períodos de vacacións contribuíndo así a favorecer a conciliación.	• Nº e tipo de actividades realizadas. • Nº de persoas participantes desagregadas por sexo e idade.
5.3.4. Adaptación de actividades e servizos de conciliación vinculados a accións formativas, culturais, deportivas ou de lecer, facilitando a participación das persoas adultas con menores ao seu cargo.	• Nº e tipo de actividades realizadas. • Nº de persoas beneficiarias desagregadas por sexo e idade.

MEDIDAS	INDICADORES E MEDIDORES
5.3.5. Mellora progresiva das instalacións municipais (polideportivos, bibliotecas, centros cívicos e culturais, etc.), incorporando actuacións como cambiadores de cueiros nos baños de homes e de mulleres, espazos para a lactación, prazas de aparcamento para persoas con crianzas a cargo, etc.	• Nº e tipo de melloras realizadas. • Nº de instalacións públicas nas que se realizaron melloras.
5.3.6. Promoción do uso de transporte público, seguro, frecuente e accesible para facilitar a mobilidade das mulleres, usuarias maioritarias.	• Nº e tipo de actividades realizadas. • Nº de persoas beneficiarias desagregadas por sexo e idade.
5.3.7. Deseño de itinerarios de transporte público, tendo en conta necesidades de conciliación e coidados.	• Incremento de itinerarios de transporte. • % de escolas, escolas infantís, centros de día, centros de saúde e polideportivos próximos dunha parada con liña activa. • Cobertura por parroquia. • Satisfacción de uso de persoas coidadoras.

ÁREA ESTRATÉGICA 6: PROMOCIÓN DA IGUALDADE DENDE A FORMACION E O EMPREGO

MEDIDAS	INDICADORES E MEDIDORES
6.1.1. Continuación dos programas de alfabetización dixital e formación en novas TICs para mulleres, orientados a reducir a fenda dixital, combater o illamento social e favorecer a súa participación activa tanto na vida económica como comunitaria.	• Nº e tipo de actividades realizadas. • Nº de mulleres participantes desagregadas por idade.
6.1.2. Posta en marcha de accións formativas de orientación laboral e procura activa de emprego, que permitan ás mulleres adquirir competencias, reforzar a súa autonomía e tomar conciencia da importancia da independencia económica como base da igualdade.	• Nº e tipo de actividades realizadas. • Nº de mulleres participantes desagregadas por idade.
6.1.3. Incremento das posibilidades de inserción laboral das mulleres a través do fomento na participación en programas de formación e orientación individualizada, adaptados ás características e necesidades da contorna.	• Nº e tipo de actividades realizadas. • Nº de mulleres participantes desagregadas por idade.
6.1.4. Información e asesoramento sobre homologación de estudos, itinerarios de acceso, probas, centros educativos e oferta formativa que permita ás mulleres mellorar as súas oportunidades de inserción laboral e de promoción profesional.	• Nº e tipo de consultas e actividades realizadas. • Nº de mulleres participantes desagregadas por idade.
6.1.5. Difusión de información sobre os procedementos de Avaliación e Acreditación das Competencias Profesionais adquiridas por experiencia laboral ou formación non formal, valorizando sectores produtivos historicamente vinculados ás mulleres.	• Nº e tipo de consultas e actividades realizadas. • Nº de mulleres participantes desagregadas por idade.

MEDIDAS	INDICADORES E MEDIDORES
6.1.6. Desenvolvemento de obradoiros de emprego, escolas obradoiro e outras iniciativas formativas que permitan ás mulleres adquirir capacitación e práctica laboral en sectores emerxentes ou naqueles nos que están infrarrepresentadas.	• Nº e tipo de actividades realizadas. • Nº de mulleres participantes desagregadas por idade.
6.1.7. Continuación coa adecuación dos horarios dos programas de formación para o emprego co fin de facilitar a conciliación coa vida familiar, garantindo a participación das mulleres en situacións de maior responsabilidade de coidados.	• Nº e tipo de actividades realizadas. • Nº de mulleres participantes desagregadas por idade.
6.1.8. Mantemento da colaboración con entidades especializadas no fomento do emprego de mulleres con diversidade funcional.	• Nº de colaboracións /convenios asinados. • Nº de actividades desenvoltas.
6.2.1. Información e derivación de mulleres con iniciativas empresariais a entidades e servizos especializados na información, posta en marcha e consolidación de proxectos.	• Nº e tipo de consultas e actividades realizadas. • Nº de mulleres derivadas desagregadas por idade.
6.2.2. Difusión de programas específicos de apoio ao autoemprego das mulleres, orientados a facilitar a creación de novas actividades económicas e a súa sustentabilidade no tempo.	• Nº e tipo de consultas e actividades realizadas. • Nº de mulleres participantes desagregadas por idade.
6.2.3. Posta en marcha de espazos de encontro, diálogo e reflexión dirixidos ás mulleres emprendedoras, nos que se difundan experiencias exitosas e boas prácticas que sirvan de inspiración para a creación de novos proxectos empresariais e para o fortalecemento do autoemprego.	• Nº e tipo de actividades realizadas. • Nº de mulleres participantes desagregadas por idade.

MEDIDAS	INDICADORES E MEDIDORES
6.3.1. Desenvolvemento de accións de orientación e sensibilización para a mocidade que promovan eleccións formativas e profesionais libres de estereotipos de xénero, eliminen prexuízos e favorezan a diversificación profesional, reforzando o acceso de rapazas e rapaces a calquera das ocupacións profesionais.	• Nº e tipo de actividades realizadas. • Nº de persoas participantes desagregadas por sexo e idade.
6.3.2. Difusión e recoñecemento de mulleres referentes en ámbitos profesionais tradicionalmente masculinizados, co obxectivo de motivar ás rapazas a incorporarse a estes sectores.	• Nº e tipo de actividades realizadas. • Nº de persoas participantes desagregadas por sexo e idade.
6.3.3. Sensibilización do empresariado coas finalidades de eliminar os estereotipos de xénero sobre as capacidades laborais de mulleres e homes e contribuír á redución da segregación laboral.	• Nº e tipo de actividades realizadas. • Nº de persoas participantes desagregadas por sexo e idade.
6.4.1. Adecuación dos programas de formación para o emprego e o emprendemento ás realidades específicas das mulleres do ámbito rural, tendo en conta tanto as súas necesidades como as oportunidades de desenvolvemento profesional presentes no territorio.	• % de mulleres residentes en zonas rurais inscritas. • Nº de accións vinculadas a sectores locais (agroalimentario, turismo de natureza, coidados, etc.). • % de baixas de mulleres atribuídas a coidados/horario/traslado. • % de mulleres empregadas aos 6 meses. • % que inician trámite de alta como autónomas.
6.4.2. Fomento da participación de mulleres emprendedoras nos mercados temáticos organizados polo Concello.	• Nº e tipo de actividades realizadas. • Nº de mulleres participantes desagregadas por idade.

ÁREA ESTRATÉGICA 7: PROMOCIÓN DA IGUALDADE DENDE O BENESTAR E A SAÚDE

MEDIDAS	INDICADORES E MEDIDORES
7.1.1. Fomento da educación para a saúde ao longo de todas as etapas vitais, incorporando a perspectiva de xénero para responder de forma específica ás necesidades diferenciadas de mulleres e homes.	• Nº e tipo de actividades realizadas. • Nº de persoas participantes desagregadas por sexo e idade.
7.1.2. Promoción de actividades de información, educación e atención en materia afectivo-sexual, con enfoque de xénero e dirixidos a diferentes grupos de poboación (infancia, adolescencia, mocidade, persoas adultas e persoas maiores), promovendo relacións máis igualitarias e saudables.	• Nº e tipo de actividades realizadas. • Nº de persoas participantes desagregadas por sexo e idade.
7.1.3. Organización de actividades de promoción da saúde e do benestar físico, dirixidas á cidadanía en xeral e especialmente ás mulleres maiores, a través de prácticas como taichí, pilates ou ximnasia de mantemento.	• Nº e tipo de actividades realizadas. • Nº de persoas participantes desagregadas por sexo e idade.
7.1.4. Desenvolvemento de programas específicos de prevención dirixidos á mocidade, orientados a reducir os efectos negativos asociados ao consumo abusivo de alcohol e aos botellóns, así como ás condutas agresivas e sexistas que poden derivar deste tipo de prácticas.	• Nº e tipo de actividades realizadas. • Nº de persoas participantes desagregadas por sexo e idade.
7.1.5. Realización de accións de sensibilización e prevención dos trastornos da conduta alimentaria, dirixidas especialmente á mocidade, para combater os efectos da presión social sobre o corpo e a imaxe física.	• Nº e tipo de actividades realizadas. • Nº de persoas participantes desagregadas por sexo e idade.

MEDIDAS	INDICADORES E MEDIDORES
7.1.6. Desenvolvemento de obradoiros e charlas de saúde e autocoidado que aborden temáticas que afectan maioritariamente ás mulleres (por exemplo, endometriose, cancro de mama, osteoporose e menopausa).	• Nº e tipo de actividades realizadas. • Nº de persoas participantes desagregadas por sexo e idade.
7.1.7. Deseño dunha campaña de información e sensibilización dirixida á mocidade, centrada no impacto das redes sociais na súa saúde física, mental e emocional, así como nas súas relacións interpersoais e na construción da identidade.	• Nº e tipo de actividades realizadas. • Nº de accións de difusión realizadas. • Nº de exemplares de difusión distribuídos. • % de centros educativos e espazos xuvenís participantes. • Estatísticas de acceso ao espazo web.
7.1.8. Desenvolvemento dunha xornada específica dirixida a homes, orientada a analizar a repercusión dos modelos de masculinidade actuais na saúde emocional e nos factores de risco asociados, promovendo unha visión crítica que favoreza hábitos de vida máis igualitarios e saudables.	• Nº e tipo de actividades realizadas. • Nº de homes participantes desagregados por idade.
7.2.1. Continuación coa detección e atención dos casos de múltiple discriminación como poden ser mulleres inmigrantes, con diversidade funcional, en risco de exclusión social, en situación de dependencia, en contextos de prostitución, etc.	• Nº e tipo de actividades realizadas. • Nº e perfil das mulleres atendidas.
7.2.2. Colaboración nos programas de atención a colectivos de especial vulnerabilidade: mulleres xitanas, mulleres inmigrantes, mulleres trans, mulleres con discapacidade, mulleres ex-reclusas, mulleres prostituídas, etc.	• Nº e tipo de actividades realizadas. • Nº de mulleres beneficiarias desagregadas por colectivo e por idade.

MEDIDAS	INDICADORES E MEDIDORES
7.2.3. Desenvolvemento de obradoiros e outras accións de apoio e coidado dirixidas a persoas coidadoras non profesionais de persoas dependentes.	• Nº e tipo de actividades realizadas. • Nº de persoas participantes desagregadas por sexo e idade.
7.2.4. Detección e análise sobre as causas da soidade non desexada entre as mulleres e creación de recursos e mecanismos para afrontalas, incorporando tamén a dimensión comunitaria.	• Canles activas de detección. • Nº de mulleres atendidas en servizos municipais avaliadas. • Nº de mulleres desagregadas por idade e casuística.
7.2.5. Potenciación do uso dos servizos de Axuda no Fogar e de Teleasistencia para mellorar a calidade de vida das mulleres maiores e das mulleres en situación de dependencia.	• Nº e tipo de actividades realizadas. • Nº de persoas beneficiarias desagregadas por sexo e idade.
7.3.1. Continuación da colaboración co tecido asociativo e coas entidades sen ánimo de lucro para favorecer a creación e consolidación de redes de apoio destinadas a mulleres en risco de exclusión ou en situación de desvantaxe social e/ou con problemáticas específicas de saúde, garantindo unha resposta coordinada e eficaz ás súas necesidades.	• Nº de colaboracións /convenios asinados. • Nº de actividades desenvoltas.

ÁREA ESTRATÉGICA 8: PROMOCIÓN DA IGUALDADE DENTRO DA CULTURA, O DEPORTE E O LECER

MEDIDAS	INDICADORES E MEDIDORES
8.1.1. Mantemento da colaboración con asociacións culturais e deportivas para a realización de actividades de promoción da igualdade e difundir aquelas que xa se realizan desde esta perspectiva.	• Nº de colaboracións /convenios asinados. • Nº de actividades desenvolvidas. • Nº de persoas participantes desagregados por sexo.
8.1.2. Inclusión na programación dos servizos culturais e deportivos actividades onde introducir a perspectiva de xénero coidando a linguaxe non sexista e evitando estereotipos de xénero.	• Nº de actividades anuais que incorporan obxectivos de igualdade en Cultura e Deporte. • Nº de cartaces, posts e notas con linguaxe e imaxe inclusiva. • Nº de actividades que visibilizan referentes femininos, LGTBI, diversidade, etc.
8.1.3. Apoio e desenvolvemento de campañas que promovan a práctica deportiva de mulleres e homes en deportes masculinizados e feminizados respectivamente.	• Nº de campañas de sensibilización. • Nº e tipo de actividades realizadas. • Nº de persoas participantes desagregados por sexo.
8.1.4. Visibilización das mulleres deportistas locais que destacaran nalguna disciplina deportiva.	• Nº e tipo de actividades realizadas. • Nº de persoas participantes desagregadas por sexo e idade.
8.1.5. Visibilización e recoñecemento das mulleres creadoras nos diferentes ámbitos culturais e artísticos.	• Nº e tipo de actividades realizadas. • Nº de persoas participantes desagregadas por sexo e idade.
8.1.6. Organización de ligas locais femininas.	• Nº de ligas locais femininas desenvolvidas. • Nº de equipos femininos participantes. • Nº de persoas participantes desagregados por idade.

MEDIDAS	INDICADORES E MEDIDORES
8.2.1. Organización de espectáculos e actividades lúdicas e culturais non sexistas que representen a igualdade de xénero como valor incuestionable na sociedade, eliminando roles e estereotipos de xénero.	• Nº e tipo de actividades realizadas. • Nº de persoas participantes desagregadas por sexo e idade.
8.2.2. Promoción de actuacións de e con mulleres (solistas, grupos e grupos mixtos).	• Nº e % anual de actuacións de e con mulleres.
8.2.3. Inclusión de valores ou criterios de igualdade (contido, enfoque, linguaxe, etc.) nas bases dos concursos literarios, artísticos, fotográficos, etc.	• Nº de convocatorias nas que se inclúen os valores ou criterios de igualdade.
8.2.4. Promoción da historia e papel das mulleres da comarca do Val de Lemos nas informacións que ofrece o concello en distintos soportes e medios (folletos turísticos, información na páxina web, etc.).	• Nº e tipo de actividades realizadas. • Nº de persoas participantes desagregadas por sexo e idade.
8.2.5. Impulso da participación activa das mulleres en certames e eventos gastronómicos (concursos de tapas, Feira do Viño ou outras actividades) organizados polo Concello ou en colaboración co sector da hostalería, garantindo a súa visibilidade e recoñecemento no ámbito gastronómico.	• Nº e tipo de actividades realizadas. • Nº de persoas participantes desagregadas por sexo e idade.
8.2.6. Deseño dun roteiro turístico que difunda o papel das mulleres monfortinas destacadas.	• Nº e tipo de actividades realizadas. • Nº de persoas participantes desagregadas por sexo e idade.
8.2.7. Revisión dos folletos turísticos para incorporar referencias, contidos e imaxes que visibilicen a contribución das mulleres á historia do Concello.	• Nº de folletos turísticos revisados. • Nº de folletos corrixidos.
8.2.8. Posta en marcha dun club de lectura con perspectiva de xénero, en colaboración coas librerías do municipio.	• Nº de actividades realizadas. • Nº de persoas participantes desagregadas por sexo e por idade.

MEDIDAS	INDICADORES E MEDIDORES
8.2.9. Creación dunha sección na Biblioteca Municipal sobre feminismo e igualdade con materiais en diversos formatos.	• Nº de exemplares adquiridos. • Tipo de contidos dos exemplares adquiridos. • Nº de actividades realizadas. • Nº de persoas participantes desagregadas por sexo e por idade.
8.2.10. Posta en marcha e dinamización dende a Biblioteca Municipal dunha maleta pola igualdade.	• Nº de exemplares adquiridos. • Tipo de contidos dos exemplares adquiridos. • Nº de actividades realizadas. • Nº de persoas participantes desagregadas por sexo e por idade.
8.2.11. Elaboración e difusión entre a cidadanía dunha guía de lecturas e películas non sexistas, organizada por idades.	• Tipo de difusión. • Nº unidades de difusión distribuídas en formato papel. • Nº de descargas en formato electrónico.
8.2.12. Desenvolvemento de sesións formativas con perspectiva de xénero dirixidas a adestradores e adestradoras das diferentes entidades deportivas.	• Nº e tipo de actividades realizadas. • Nº de persoas participantes desagregadas por sexo e idade.
8.2.13. Fomento nas asociacións, clubs e federacións deportivas da aplicación de criterios de igualdade: realización de listaxes de persoas participantes desagregadas por sexo, participación equitativa de mulleres e homes nas equipas directivas e introdución de premios e recoñecementos igualitarios en certames deportivos.	• % de entidades que entregan listaxes de persoas participantes desagregadas por sexo e idade. • % de equipos/actividades por entidade con datos completos (sexo, idade e categoría). • % de mulleres sobre o total de persoas federadas/inscritas por entidade. • % de mulleres na xunta directiva por entidade.
8.2.14. Mantemento de criterios de igualdade na Gala do Deporte municipal, continuando cos premios e recoñecementos igualitarios.	• % de premios con idéntico importe por sexo. • % de recoñecementos concedidos a mulleres sobre o total. • % de candidaturas femininas e masculinas recibidas. • % mulleres no xurado.

ÁREA ESTRATÉXICA 9: PROMOCIÓN DA IGUALDADE DENDE O MEDIO AMBIENTE, SERVIZOS E URBANISMO

MEDIDAS	INDICADORES E MEDIDORES
9.1.1. Deseño e implementación de campañas e obradoiros que abranguen a conexión entre o medio ambiente e o xénero, a importancia do consumo sostible e a xestión de residuos dende unha perspectiva inclusiva.	• Nº e tipo de actividades realizadas. • Nº de persoas participantes desagregadas por sexo e idade. • Nº e tipo de recursos difundidos. • Nº de publicacións realizadas. • Estatísticas de acceso ao espazo web.
9.1.2. Creación de espazos naturais educativos que involucren a todos os grupos de poboación e fomenten a participación das mulleres no coñecemento e coidado da biodiversidade local.	• Nº e tipo de espazos naturais educativos creados. • Nº e tipo de actividades realizadas. • Nº de persoas participantes desagregadas por sexo e idade.
9.1.3. Utilización dunha linguaxe e imaxes inclusivas en todas as comunicacións e campañas relacionadas co medio ambiente para evitar estereotipos e visibilizar ás mulleres como axentes activos na protección ambiental.	• Nº de campañas que incorporan obxectivos de igualdade. • Nº de cartaces, posts e notas con linguaxe e imaxe inclusiva. • Nº de actividades que visibilizan referentes femininos, LGTBI, diversidade, etc.
9.1.4. Promoción da concienciación e corresponsabilidade na xestión sustentable dos recursos no fogar, mediante accións de formación e sensibilización sobre reciclaxe doméstica, reutilización e boas prácticas no uso da enerxía (caldeiras, electricidade, auga, etc.), contribuíndo así á redución do impacto ambiental e á creación de hábitos responsables e igualitarios.	• Nº e tipo de actividades realizadas. • Nº de persoas participantes desagregadas por sexo e idade.
9.2.1. Reimpulso da visibilización, valoración e recoñecemento público das mulleres, nomeadamente das galegas, mediante o incremento do número de nomes de mulleres asignados a espazos e actividades relacionadas co concello: rúas, centros, certames, edificacións públicas, etc.	• Nº e tipo de espazos públicos seleccionados como elementos de recoñecemento público ás achegas das mulleres á cultura e historia do municipio.

MEDIDAS	INDICADORES E MEDIDORES
9.2.2. Deseño e adecuación de itinerarios seguros e accesibles que conecten os principais servizos comunitarios (centros de saúde, centros educativos, estacións de transporte público, etc.), facilitando a mobilidade das persoas que realizan tarefas de coidado e mellorando a conciliación da vida familiar, laboral e persoal.	• N° de itinerarios creados/adecuados. • N° de puntos críticos resolto.
9.2.3. Deseño universal e creación de áreas de xogo libres de estereotipos de xénero, favorecendo espazos igualitarios e accesibles para a infancia e adolescencia que contribúan ao desenvolvemento en igualdade.	• N° de áreas que combinan tipoloxías de xogo: motor, sensorial, simbólico, cognitivo, social, desafío controlado. • N° de paneis, figuras e temáticas sen roles sexistas.
9.2.4. Creación e mantemento de espazos verdes, parques infantís e zonas de lecer accesibles e seguras dos que poidan facer uso en igualdade toda a cidadanía.	• % de poboación que vive próxima dun parque/espazo verde. • N° de vías internas iluminación. • N° de puntos críticos identificados e resolto. • N° de espazos con fontes, papeleiras e baños.
9.2.5. Incorporación dun enfoque de xénero na planificación urbanística para atender as necesidades específicas das mulleres.	• N° e tipo de actuacións. • Formación en igualdade recibida polo equipo técnico.
9.2.6. Mellora da iluminación en puntos de pouca visibilidade, pouca iluminación e accesibilidade para aumentar a seguridade e reducir a sensación de vulnerabilidade en horarios nocturnos.	• N° de puntos negros localizados e resolto.

7.3. CALENDARIZACIÓN

Preséntase a continuación a planificación temporal das medidas do IV Plan de Igualdade de Oportunidades do Concello de Monforte. Esta planificación resume de maneira visual o conxunto do traballo, mostrando prazos e períodos por áreas estratéxicas e funciona como ferramenta de referencia programática, flexible e adaptable á realidade municipal durante o período de vixencia do IV PIOM:

ÁREA ESTRATÉXICA_1: TRANSVERSALIDADE E COORDINACIÓN INSTITUCIONAL

MEDIDAS	2025				2026				2027				2028				2029				2030			
	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4			
1.1.1. Presentación do IV Plan de Igualdade de Oportunidades do Concello de Monforte.																								
1.1.2. Difusión do IV PIOM á cidadanía, axentes socioeconómicos, centros educativos e persoal municipal e político do concello.																								
1.2.1. Consolidación da Comisión de Igualdade, como órgano responsable da implementación, seguimento e avaliación do IV PIOM.																								
1.2.2. Creación dun expediente do IV PIOM na plataforma de administración electrónica municipal Gestiona con documentación e as fichas de avaliación das diferentes medidas do Plan de Igualdade.																								

MEDIDAS	2025		2026		2027		2028		2029		2030						
	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4
1.2.3. Desenvolvemento dunha coordinación anual da Comisión de Igualdade para revisar o desenvolvemento do IV PIOM e levar a cabo unha avaliación cualitativa do grao de cumprimento das accións establecidas en cada área do Concello en relación ao cronograma.																	
1.3.1. Incorporación da perspectiva de xénero na elaboración dos orzamentos municipais.																	
1.3.2. Incorporación da perspectiva de xénero na elaboración dos programas e proxectos municipais.																	
1.3.3. Inclusión da variable sexo nos sistemas de recollida de información na totalidade das áreas, departamentos e servizos municipais, en cumprimento do artigo 20 da Lei Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para a igualdade efectiva de mulleres e homes.																	

MEDIDAS	2025				2026				2027				2028				2029				2030			
	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4			
1.3.4. Aprobación dunha instrución municipal para impulsar a composición equilibrada de homes e mulleres en todos os órganos, comisións, consellos, tribunais, etc. con capacidade decisoria.																								
1.3.5. Elaboración dunha guía municipal para a comunicación inclusiva non sexista escrita e visual, tanto a nivel interno como externo.																								
1.3.6. Revisión, por cada departamento ou área municipal, da páxina web do Concello para garantir unha linguaxe e imaxes inclusivas e non sexistas e para incorporar o enfoque de xénero nos contidos publicados.																								
1.3.7. Posta en marcha de medidas contra a publicidade, comunicacións ou actividades que difundan, banalicen ou promovan o sexismo e a explotación sexual.																								

MEDIDAS	2025				2026				2027				2028				2029				2030			
	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4			
1.3.8. Incorporación nos pregos das convocatorias de oferta de emprego público do Concello de temas específicos e/ ou contidos que versen sobre a igualdade de oportunidades entre mulleres e homes.																								
1.3.9. Inclusión de cláusulas nas convocatorias de axudas municipais para priorizar o acceso aos recursos ás familias monomarentais e monoparentais e ás mulleres en situación de especial vulnerabilidade.																								
1.3.10. Introducción de criterios de valoración relativos á igualdade nas convocatorias de subvencións e nos pregos de contratación pública (por exemplo: dispor dun Plan de Igualdade vixente, ter implementadas medidas de conciliación, a presenza equilibrada de mulleres no cadro de persoal, etc.).																								

MEDIDAS	2025				2026				2027				2028				2029				2030			
	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4			
1.4.1. Desenvolvemento de accións formativas en materia de xénero (formación e sensibilización sobre igualdade de oportunidades, tratamento da diversidade, prevención das violencias machistas, aplicación da normativa vixente en materia de igualdade, estratexias para a integración e o desenvolvemento do enfoque integrado de xénero na planificación de políticas públicas, linguaxe inclusiva, orzamentos sensibles ao xénero, etc.) dirixida a persoal municipal e político do concello.																								
1.4.2. Continuar coa difusión da oferta formativa en diversos niveis e especialidades en materia de igualdade efectiva de mulleres e homes (en liña ou presencial) que convoquen a nivel estatal, autonómico, a través dos diferentes organismos e entidades.																								

ÁREA_ESTRATÉXICA_2: PREVENCIÓN E TRATAMENTO DA VIOLENCIA DE XÉNERO

MEDIDAS	2025				2026				2027				2028				2029				2030			
	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4			
2.1.1. Conmemoración do 25 de novembro, Día Internacional contra a Violencia de Xénero.																								
2.1.2. Celebración de actos solidarios cando se produza un acto de violencia machista de graves consecuencias na contorna.																								
2.1.3. Continuación das accións de sensibilización contra a violencia machista dirixidas á cidadanía, con mensaxes positivas e unitarias que impliquen á sociedade no seu conxunto e incrementen a visibilización social das vítimas de violencia de xénero sen recorrer ao cliché de vítimas, focalizando no rexeitamento ao maltratador e fomentando referentes masculinos non violentos e igualitarios.																								
2.1.4. Realización de actuacións que sensibilicen respecto á detección, prevención e intervención ante o fenómeno da violencia vicaria.																								

MEDIDAS	2025				2026				2027				2028				2029				2030			
	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4			
2.1.5. Continuación coa realización nos diferentes niveis de ensino, de estratexias dirixidas á prevención da violencia de xénero que incidan na eliminación de condutas violentas e sexistas e fomenten valores igualitarios e non discriminatorios.																								
2.1.6. Posta en marcha de píulas informativas para familias sobre prevención, identificación e afrontamento de situacións de violencia machista na adolescencia e mocidade.																								
2.1.7. Continuidade de accións de sensibilización e formación dirixidas a menores, ámbito familiar, comunidade educativa e axentes de educación informais para a prevención da violencia de xénero a través das tecnoloxías (sexting, ciberacoso sexual, cyberbullying, violencias dixitais relacionadas coa IA, etc.) e ensinar o uso de internet de forma responsable e segura en relación cos contidos de tipo pornográfico ou violento non catalogados para a súa idade.																								

MEDIDAS	2025				2026				2027				2028				2029				2030			
	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4			
2.1.8. Deseño de actividades sobre alfabetización dixital, xestión da privacidade en liña, uso seguro das redes sociais, fomento do respecto en liña, cuestionamento de actitudes e estereotipos de xénero que fomentan a discriminación e a violencia machista sensibilizando na detección e rexeitamento de discursos machistas e de odio.																								
2.1.9. Realización de actuacións de sensibilización sobre as distintas formas de violencia sexuais no ámbito dixital, incluíndo o uso da intelixencia artificial para crear imaxes modificadas, dirixidas principalmente ás persoas menores de idade para previlas e informallas das consecuencias na saúde mental, sexual e afectiva das vítimas.																								

MEDIDAS	2025				2026				2027				2028				2029				2030			
	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4			
2.1.10. Colaboración nas accións dirixidas á eliminación das violencias de xénero que promovan outras entidades e Administracións públicas (Dirección Xeral da Igualdade, Dirección Xeral de Loita Contra a Violencia de Xénero, FEGAMP, FEMP, Delegación do Goberno, Instituto de la Mujer, etc.).																								
2.1.11. Desenvolvemento progresivo dunha rede de puntos de información, situados en diferentes instalacións municipais, que ofrezan información sobre a violencia de xénero e faciliten os contactos e recursos dispoñibles aos que se pode acudir.																								
2.1.12. Difusión entre o comercio local e especialmente entre os locais de hostalería, de campañas de actuación contra as violencias sexuais e LGTBfóbicas nos espazos de ocio e lecer nocturno.																								
2.1.13. Desenvolvemento de campañas nos diferentes ámbitos (cultural, deportivo, Servizos Sociais, etc.) para a prevención, identificación, detención e abordaxe das violencias machistas.																								

MEDIDAS	2025				2026				2027				2028				2029				2030			
	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4			
2.1.14. Desenvolvemento de formación en autodefensa feminista coa que dotar a mulleres e mozas de recursos e ferramentas para identificar e responder a unha agresión, con perspectiva de xénero.																								
2.1.15. Mantemento e reforzo de actuacións de sensibilización e prevención das agresións sexuais en espazos festivos e de lecer.																								
2.1.16. Continuación coa divulgación de protocolos contra as agresións sexuais en locais de ocio nocturno en colaboración coa Asociación de Hostaleiros.																								
2.1.17. Difusión de campañas informativas e de sensibilización sobre as mulleres vítimas de trata con fins de explotación sexual co obxectivo, entre outros, de concienciar a poboación de que a prostitución é unha forma máis de violencia contra as mulleres.																								
2.1.18. Colaboración con entidades e servizos especializados en trata e explotación sexual para mellorar a identificación e a abordaxe destes casos de violencia de xénero.																								

MEDIDAS	2025				2026				2027				2028				2029				2030			
	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4			
2.2.1. Mantemento da labor do CIM na detección, atención e información ás mulleres vítimas sobre recursos, servizos e programas específicos de atención coordinadamente co resto dos organismos e institucións implicadas.																								
2.2.2. Avaliación e análise das necesidades da Área de Muller e Igualdade para dimensionar e optimizar unha estrutura adecuada para o desempeño das súas funcións.																								
2.2.3. Consolidación de acordos con entidades públicas ou privadas que colaboren na prevención e erradicación da violencia de xénero así como na recuperación de mulleres vítimas, das súas fillas e fillos.																								
2.2.4. Difusión na web municipal dos Servizos telefónicos de información e asesoramento dirixido ás mulleres vítimas de violencia: Teléfono da Muller 900 400 273, teléfono 016 e teléfono 900 116 016 (para persoas con discapacidade auditiva).																								

MEDIDAS	2025				2026				2027				2028				2029				2030			
	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4			
2.2.5. Difusión a través de diferentes medios (web, RRSS, folletos, etc.) dos recursos existentes para mulleres vítimas de violencia de xénero entre a poboación, os servizos municipais e as entidades públicas e privadas.																								
2.2.6. Fomento do uso de plataformas e web que ofrezan mecanismos sinxelos e anónimos para denunciar o acoso e a violencia.																								
2.2.7. Desenvolvemento de cursos e/ou obradoiros dirixidos a mulleres en situación de vulnerabilidade, con especial atención ás mulleres vítimas de violencia de xénero, co obxectivo de mellorar a súa autoestima.																								
2.2.8. Continuación da Mesa Local de Coordinación Contra a Violencia de Xénero como órgano de coordinación estable que garanta, fomite e desenvolva tanto accións preventivas, como unha atención de calidade para as mulleres vítimas de violencia de xénero.																								

MEDIDAS	2025					2026					2027					2028					2029					2030				
	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4					
2.2.9. Inclusión de novas medidas positivas e mantemento das existentes en canto a priorizar o acceso a mulleres vítimas de violencias de xénero así como aos seus fillos e fillas e/ou maiores dependentes en diferentes servizos, programas e/ou actividades municipais; nomeadamente ás relacionadas coa súa inserción sociolaboral.																														
2.2.10. Reserva dunha partida económica para cubrir necesidades ou dereitos básicos das vítimas que están a ser vulneradas por mor da violencia de xénero.																														

ÁREA ESTRATÉGICA 3: PROMOCIÓN DA IGUALDADE NA PARTICIPACIÓN SOCIAL E O LIDERADO

MEDIDAS	2025				2026				2027				2028				2029				2030			
	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4			
3.1.1. Conmemoración do 8 de marzo, Día Internacional da Muller.																								
3.1.2. Realización de actividades que propicien o empoderamento e a autonomía das mulleres, dotándoas de ferramentas para promover o desenvolvemento de habilidades e actitudes sobre liderado, empoderamento persoal, autoafirmación, asertividade, traballo en equipo, etc.																								
3.1.3. Fomento dunha visión plural e enriquecedora das mulleres impulsando iniciativas e programas que transmitan unha visión ampla, diversa e positiva das mulleres, destacando o seu papel esencial nos diferentes ámbitos sociais, económicos, culturais e comunitarios, así como no progreso e cohesión social.																								

MEDIDAS	2025		2026		2027		2028		2029		2030						
	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4
3.1.4. Recoñecemento das mulleres monfortinas como motor de desenvolvemento local mediante a posta en valor da súa participación activa e das súas achegas ao desenvolvemento local, tanto a través das tarefas e profesións tradicionais propias da contorna como mediante as súas contribucións nos eidos da gastronomía, da cultura, da ciencia, da docencia e doutras áreas de relevancia social.																	
3.1.5. Continuación das interderivacións coas diferentes áreas, departamentos e Servizos municipais co obxecto de favorecer a autonomía e a participación das mulleres.																	
3.1.6. Creación de espazos de participación para mulleres en situación de especial vulnerabilidade, que lles faciliten o coñecemento e acceso aos servizos municipais axeitados ás súas necesidades específicas.																	

MEDIDAS	2025				2026				2027				2028				2029				2030			
	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4			
3.1.7. Mantemento da colaboración con entidades especializadas no ámbito da diversidade funcional para fomentar o empoderamento, autonomía e participación de mulleres pertencentes a este colectivo.																								
3.1.8. Incorporación da perspectiva feminista na programación municipal (actos, homenaxes, festas, etc.), asegurando a presenza das mulleres nos nomes dos eventos, na selección das persoas homenaxeadas e no persoal profesional convidado.																								
3.1.9. Conmemoración, difusión e promoción de actividades o 15 de outubro, Día Internacional das Mulleres Rurais.																								
3.2.1. Promoción da presenza de mulleres nos órganos de decisión das diferentes entidades, organismos e estruturas de participación cidadá que configuran a sociedade civil monfortina.																								

MEDIDAS	2025				2026				2027				2028				2029				2030			
	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4			
3.3.1. Continuación do apoio técnico e asesoría tanto para a creación de asociacións de mulleres, facilitando a súa constitución, como para que poidan desenvolver de xeito eficaz a xestión interna.																								
3.4.1. Mantemento da difusión nas redes sociais municipais das actividades do CIM, co obxecto de favorecer a participación e o coñecemento deste servizo.																								
3.4.2. Continuación da conmemoración do 28 de xuño, Día Internacional do Orgullo LGTBI mediante a realización de campañas e accións de sensibilización.																								
3.4.3. Realización de actuacións contra a discriminación a persoas pertencentes ao colectivo LGTBI.																								
3.4.4. Difusión de información específica sobre recursos dispoñibles para persoas pertencentes ao colectivo LGTBI.																								

MEDIDAS	2025				2026				2027				2028				2029				2030			
	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4			
3.4.5. Creación de espazos abertos e mixtos de encontro, reflexión e debate en diferentes ámbitos da comunidade, nos que se traballen cuestións relacionadas coa igualdade, diversidade, a transformación dos valores sociais, o feminismo, as novas masculinidades, a segregación profesional, a linguaxe inclusiva e a corresponsabilidade.																								
3.4.6. Desenvolvemento de actuacións que fomenten condutas e actitudes igualitarias, corresponsables e non violentas en homes, promovendo referentes masculinos comprometidos coa transformación social cara a igualdade.																								

ÁREA_ESTRATÉXICA_4: PROMOCIÓN DA IGUALDADE DENDE A EDUCACIÓN

MEDIDAS	2025				2026				2027				2028				2029				2030			
	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4			
4.1.1. Mantemento e reforzo da colaboración cos Centros Educativos na organización de actividades de sensibilización para promover a igualdade de oportunidades e a corresponsabilidade nos coidados en todos os niveis de ensino e na comunidade educativa favorecendo así unha convivencia máis consciente e comprometida.																								
4.1.2. Mantemento e reforzo da colaboración cos Centros Educativos na organización de actividades de sensibilización centradas na diversidade sexual, a educación afectivo-sexual responsable, a diversidade cultural, funcional e noutras realidades sociais, co fin de promover o respecto, a inclusión e a convivencia igualitaria.																								
4.1.3. Contribución e asesoramento sobre fondos de materiais coeducativos e de recursos de apoio que permitan introducir a perspectiva de xénero e a coeducación de maneira transversal nas distintas materias impartidas nos centros educativos.																								

MEDIDAS	2025				2026				2027				2028				2029				2030			
	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4			
4.1.4. Divulgación de boas prácticas para deseñar e desenvolver proxectos de orientación dende unha perspectiva coeducativa nos centros educativos.																								
4.1.5. Difusión de recomendacións para dinamizar patios escolares con criterios coeducativos nos centros educativos de Educación Primaria.																								
4.1.6. Difusión de recursos e realización de actuacións dirixidas a familias para unha educación para a igualdade.																								
4.2.1. Realización de propostas específicas cara á inclusión na programación dos centros educativos de actos conmemorativos do 8 de marzo, Día Internacional da Muller, e 25 de novembro, Día Internacional para a Eliminación da Violencia de Xénero.																								
4.2.2. Impulso de actividades formativas en xénero e igualdade de oportunidades entre mulleres e homes, dirixidas á comunidade educativa.																								
4.2.3. Promoción na UNED da organización dalgunha xornada ou curso de formación en xénero e igualdade.																								

ÁREA ESTRATÉGICA 5: PROMOCIÓN DA IGUALDADE DENDE A CONCILIACION E A CORRESPONSABILIDADE

MEDIDAS	2025				2026				2027				2028				2029				2030			
	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4			
5.1.1. Posta en marcha dunha campaña de comunicación e sensibilización para promover a corresponsabilidade nas tarefas domésticas, no coidado de persoas dependentes e na educación das crianzas, con especial foco na implicación dos homes.																								
5.1.2. Realización de obradoiros dirixidos a homes de todas as idades (nenos, mozos, adultos e maiores) orientados á corresponsabilidade no fogar, no coidado de persoas dependentes, así como no autocoidado e nas tarefas domésticas, fomentando a construción de novas masculinidades igualitarias.																								
5.1.3. Difusión dunha guía informativa sobre permisos, excedencias, prestacións e recursos para a conciliación.																								
5.2.1. Difusión dun catálogo de boas prácticas dirixido ás empresas locais en materia de implementación de medidas de conciliación, flexibilidade horaria e desconexión dixital.																								

MEDIDAS	2025				2026				2027				2028				2029				2030			
	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4			
5.2.2. Desenvolvemento de accións de información e sensibilización dirixidas á cidadanía en xeral, ás empresas e ao persoal traballador en particular, sobre os beneficios sociais, económicos e persoais que supón a harmonización dos tempos de vida laboral, familiar e persoal.																								
5.2.3. Organización dunha xornada temática sobre usos do tempo, que promova o intercambio de experiencias e boas prácticas, favoreza a reflexión cidadá e fomenta propostas innovadoras para unha mellor xestión dos tempos de vida.																								
5.2.4. Potenciación do horario do transporte público adaptado ás necesidades da cidadanía, especialmente ás persoas do rural, tendo en conta criterios de conciliación.																								
5.3.1. Mellora dos recursos e servizos públicos dirixidos á atención da infancia e ao coidado de persoas en situación de dependencia, garantindo unha resposta máis eficaz e adaptada ás necesidades das familias.																								

MEDIDAS	2025				2026				2027				2028				2029				2030			
	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4			
5.3.2. Difusión dos servizos e recursos de conciliación dispoñibles no municipio, co obxectivo de que cheguen a toda a cidadanía e se facilite o seu uso de maneira equitativa.																								
5.3.3. Continuación do desenvolvemento de actividades culturais, educativas, deportivas e de lecer con perspectiva de xénero para nenos e nenas fóra do horario escolar e durante os períodos de vacacións contribuíndo así a favorecer a conciliación.																								
5.3.4. Adaptación de actividades e servizos de conciliación vinculados a accións formativas, culturais, deportivas ou de lecer, facilitando a participación das persoas adultas con menores ao seu cargo.																								
5.3.5. Mellora progresiva das instalacións municipais (polideportivos, bibliotecas, centros cívicos e culturais, etc.), incorporando actuacións como cambiadores de cueiros nos baños de homes e de mulleres, espazos para a lactación, prazas de aparcamento para persoas con crianzas a cargo, etc.																								

MEDIDAS	2025				2026				2027				2028				2029				2030			
	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4			
5.3.6. Promoción do uso de transporte público, seguro, frecuente e accesible para facilitar a mobilidade das mulleres, usuarias maioritarias.																								
5.3.7. Deseño de itinerarios de transporte público, tendo en conta necesidades de conciliación e coidados.																								

ÁREA_ESTRATÉXICA_6: PROMOCIÓN DA IGUALDADE DENDE A FORMACION E O EMPREGO

MEDIDAS	2025				2026				2027				2028				2029				2030			
	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4			
6.1.1. Continuación dos programas de alfabetización dixital e formación en novas TICs para mulleres, orientados a reducir a fenda dixital, combater o illamento social e favorecer a súa participación activa tanto na vida económica como comunitaria.																								
6.1.2. Posta en marcha de accións formativas de orientación laboral e procura activa de emprego, que permitan ás mulleres adquirir competencias, reforzar a súa autonomía e tomar conciencia da importancia da independencia económica como base da igualdade.																								
6.1.3. Incremento das posibilidades de inserción laboral das mulleres a través do fomento na participación en programas de formación e orientación individualizada, adaptados ás características e necesidades da contorna.																								

MEDIDAS	2025		2026		2027		2028		2029		2030						
	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4
6.1.4. Información e asesoramento sobre homologación de estudos, itinerarios de acceso, probas, centros educativos e oferta formativa que permita ás mulleres mellorar as súas oportunidades de inserción laboral e de promoción profesional.																	
6.1.5. Difusión de información sobre os procedementos de Avaliación e Acreditación das Competencias Profesionais adquiridas por experiencia laboral ou formación non formal, valorizando sectores produtivos historicamente vinculados ás mulleres.																	
6.1.6. Desenvolvemento de obradoiros de emprego, escolas obradoiro e outras iniciativas formativas que permitan ás mulleres adquirir capacitación e práctica laboral en sectores emerxentes ou naqueles nos que están infrarrepresentadas.																	

MEDIDAS	2025				2026				2027				2028				2029				2030			
	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4			
6.1.7. Continuación coa adecuación dos horarios dos programas de formación para o emprego co fin de facilitar a conciliación coa vida familiar, garantindo a participación das mulleres en situacións de maior responsabilidade de coidados.																								
6.1.8. Mantemento da colaboración con entidades especializadas no fomento do emprego de mulleres con diversidade funcional.																								
6.2.1. Información e derivación de mulleres con iniciativas empresariais a entidades e servizos especializados na información, posta en marcha e consolidación de proxectos.																								
6.2.2. Difusión de programas específicos de apoio ao autoemprego das mulleres, orientados a facilitar a creación de novas actividades económicas e a súa sustentabilidade no tempo.																								

MEDIDAS	2025		2026				2027				2028				2029				2030			
	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	
6.2.3. Posta en marcha de espazos de encontro, diálogo e reflexión dirixidos ás mulleres emprendedoras, nos que se difundan experiencias exitosas e boas prácticas que sirvan de inspiración para a creación de novos proxectos empresariais e para o fortalecemento do autoemprego.																						
6.3.1. Desenvolvemento de accións de orientación e sensibilización para a mocidade que promovan eleccións formativas e profesionais libres de estereotipos de xénero, eliminen prexuízos e favorezan a diversificación profesional, reforzando o acceso de rapazas e rapaces a calquera das ocupacións profesionais.																						
6.3.2. Difusión e recoñecemento de mulleres referentes en ámbitos profesionais tradicionalmente masculinizados, co obxectivo de motivar ás rapazas a incorporarse a estes sectores.																						

MEDIDAS	2025				2026				2027				2028				2029				2030			
	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4			
6.3.3. Sensibilización do empresariado coas finalidades de eliminar os estereotipos de xénero sobre as capacidades laborais de mulleres e homes e contribuír á redución da segregación laboral.																								
6.4.1. Adecuación dos programas de formación para o emprego e o emprendemento ás realidades específicas das mulleres do ámbito rural, tendo en conta tanto as súas necesidades como as oportunidades de desenvolvemento profesional presentes no territorio.																								
6.4.2. Fomento da participación de mulleres emprendedoras nos mercados temáticos organizados polo Concello.																								

ÁREA_ESTRATÉXICA_7: PROMOCIÓN DA IGUALDADE DENDE O BENESTAR E A SAÚDE

MEDIDAS	2025				2026				2027				2028				2029				2030			
	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4			
7.1.1. Fomento da educación para a saúde ao longo de todas as etapas vitais, incorporando a perspectiva de xénero para responder de forma específica ás necesidades diferenciadas de mulleres e homes.																								
7.1.2. Promoción de actividades de información, educación e atención en materia afectivo-sexual, con enfoque de xénero e dirixidos a diferentes grupos de poboación (infancia, adolescencia, mocidade, persoas adultas e persoas maiores), promovendo relacións máis igualitarias e saudables.																								
7.1.3. Organización de actividades de promoción da saúde e do benestar físico, dirixidas á cidadanía en xeral e especialmente ás mulleres maiores, a través de prácticas como taichí, pilates ou ximnasia de mantemento.																								

MEDIDAS	2025				2026				2027				2028				2029				2030			
	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4			
7.1.4. Desenvolvemento de programas específicos de prevención dirixidos á mocidade, orientados a reducir os efectos negativos asociados ao consumo abusivo de alcohol e aos botellóns, así como ás condutas agresivas e sexistas que poden derivar deste tipo de prácticas.																								
7.1.5. Realización de accións de sensibilización e prevención dos trastornos da conduta alimentaria, dirixidas especialmente á mocidade, para combater os efectos da presión social sobre o corpo e a imaxe física.																								
7.1.6. Desenvolvemento de obradoiros e charlas de saúde e autocoidado que aborden temáticas que afectan maioritariamente ás mulleres (por exemplo, endometriose, cancro de mama, osteoporose e menopausa).																								
7.1.7. Deseño dunha campaña de información e sensibilización dirixida á mocidade, centrada no impacto das redes sociais na súa saúde física, mental e emocional, así como nas súas relacións interpersoais e na construción da identidade.																								

MEDIDAS	2025				2026				2027				2028				2029				2030			
	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4			
7.1.8. Desenvolvemento dunha xornada específica dirixida a homes, orientada a analizar a repercusión dos modelos de masculinidade actuais na saúde emocional e nos factores de risco asociados, promovendo unha visión crítica que favoreza hábitos de vida máis igualitarios e saudables.																								
7.2.1. Continuación coa detección e atención dos casos de múltiple discriminación como poden ser mulleres inmigrantes, con diversidade funcional, en risco de exclusión social, en situación de dependencia, en contextos de prostitución, etc.																								
7.2.2. Colaboración nos programas de atención a colectivos de especial vulnerabilidade: mulleres xitanas, mulleres inmigrantes, mulleres trans, mulleres con discapacidade, mulleres ex-reclusas, mulleres prostituídas, etc.																								
7.2.3. Desenvolvemento de obradoiros e outras accións de apoio e coidado dirixidas a persoas coidadoras non profesionais de persoas dependentes.																								

MEDIDAS	2025		2026		2027		2028		2029		2030						
	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4
7.2.4. Detección e análise sobre as causas da soidade non desexada entre as mulleres e creación de recursos e mecanismos para afrontalas, incorporando tamén a dimensión comunitaria.																	
7.2.5. Potenciación do uso dos servizos de Axuda no Fogar e de Teleasistencia para mellorar a calidade de vida das mulleres maiores e das mulleres en situación de dependencia.																	
7.3.1. Continuación da colaboración co tecido asociativo e coas entidades sen ánimo de lucro para favorecer a creación e consolidación de redes de apoio destinadas a mulleres en risco de exclusión ou en situación de desvantaxe social e/ou con problemáticas específicas de saúde, garantindo unha resposta coordinada e eficaz ás súas necesidades.																	

ÁREA ESTRATÉGICA_8: PROMOCIÓN DA IGUALDADE DENDE A CULTURA, O DEPORTE E O LECER

MEDIDAS	2025				2026				2027				2028				2029				2030			
	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4			
8.1.1. Mantemento da colaboración con asociacións culturais e deportivas para a realización de actividades de promoción da igualdade e difundir aquelas que xa se realizan desde esta perspectiva.																								
8.1.2. Inclusión na programación dos servizos culturais e deportivos actividades onde introducir a perspectiva de xénero coidando a linguaxe non sexista e evitando estereotipos de xénero.																								
8.1.3. Apoio e desenvolvemento de campañas que promovan a práctica deportiva de mulleres e homes en deportes masculinizados e feminizados respectivamente.																								
8.1.4. Visibilización das mulleres deportistas locais que destacaran nalgunha disciplina deportiva.																								
8.1.5. Visibilización e recoñecemento das mulleres creadoras nos diferentes ámbitos culturais e artísticos.																								

MEDIDAS	2025				2026				2027				2028				2029				2030			
	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4			
8.1.6. Organización de ligas locais femininas.																								
8.2.1. Organización de espectáculos e actividades lúdicas e culturais non sexistas que representen a igualdade de xénero como valor incuestionable na sociedade, eliminando roles e estereotipos de xénero.																								
8.2.2. Promoción de actuacións de e con mulleres (solistas, grupos e grupos mixtos).																								
8.2.3. Inclusión de valores ou criterios de igualdade (contido, enfoque, linguaxe, etc.) nas bases dos concursos literarios, artísticos, fotográficos, etc.																								
8.2.4. Promoción da historia e papel das mulleres da comarca do Val de Lemos nas informacións que ofrece o concello en distintos soportes e medios (folletos turísticos, información na páxina web, etc.).																								

MEDIDAS	2025				2026				2027				2028				2029				2030			
	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4			
8.2.5. Impulso da participación activa das mulleres en certames e eventos gastronómicos (concursos de tapas, Feira do Viño ou outras actividades) organizados polo Concello ou en colaboración co sector da hostalería, garantindo a súa visibilidade e recoñecemento no ámbito gastronómico.																								
8.2.6. Deseño dun roteiro turístico que difunda o papel das mulleres monfortinas destacadas.																								
8.2.7. Revisión dos folletos turísticos para incorporar referencias, contidos e imaxes que visibilicen a contribución das mulleres á historia do Concello.																								
8.2.8. Posta en marcha dun club de lectura con perspectiva de xénero, en colaboración coas librerías do municipio.																								
8.2.9. Creación dunha sección na Biblioteca Municipal sobre feminismo e igualdade con materiais en diversos formatos.																								

MEDIDAS	2025				2026				2027				2028				2029				2030			
	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4			
8.2.10. Posta en marcha e dinamización dende a Biblioteca Municipal dunha maleta pola igualdade.																								
8.2.11. Elaboración e difusión entre a cidadanía dunha guía de lecturas e películas non sexistas, organizada por idades.																								
8.2.12. Desenvolvemento de sesións formativas con perspectiva de xénero dirixidas a adestradores e adestradoras das diferentes entidades deportivas.																								
8.2.13. Fomento nas asociacións, clubs e federacións deportivas da aplicación de criterios de igualdade: realización de listaxes de persoas participantes desagregadas por sexo, participación equitativa de mulleres e homes nas equipas directivas e introdución de premios e recoñecementos igualitarios en certames deportivos.																								
8.2.14. Mantemento de criterios de igualdade na Gala do Deporte municipal, continuando cos premios e recoñecementos igualitarios.																								

ÁREA_ESTRATÉXICA_9: PROMOCIÓN DA IGUALDADE DENDE O MEDIO AMBIENTE, SERVIZOS E URBANISMO

MEDIDAS	2025				2026				2027				2028				2029				2030			
	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4			
9.1.1. Deseño e implementación de campañas e obradoiros que abranguen a conexión entre o medio ambiente e o xénero, a importancia do consumo sostible e a xestión de residuos dende unha perspectiva inclusiva.																								
9.1.2. Creación de espazos naturais educativos que involucren a todos os grupos de poboación e fomenten a participación das mulleres no coñecemento e coidado da biodiversidade local.																								
9.1.3. Utilización dunha linguaxe e imaxes inclusivas en todas as comunicacións e campañas relacionadas co medio ambiente para evitar estereotipos e visibilizar ás mulleres como axentes activos na protección ambiental.																								

MEDIDAS	2025				2026				2027				2028				2029				2030			
	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4			
9.1.4. Promoción da concienciación e corresponsabilidade na xestión sustentable dos recursos no fogar, mediante accións de formación e sensibilización sobre reciclaxe doméstica, reutilización e boas prácticas no uso da enerxía (caldeiras, electricidade, auga, etc.), contribuíndo así á redución do impacto ambiental e á creación de hábitos responsables e igualitarios.																								
9.2.1. Reimpulso da visibilización, valoración e recoñecemento público das mulleres, nomeadamente das galegas, mediante o incremento do número de nomes de mulleres asignados a espazos e actividades relacionadas co concello: rúas, centros, certames, edificacións públicas, etc.																								

MEDIDAS	2025		2026			2027				2028				2029				2030				
	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	
9.2.2. Deseño e adecuación de itinerarios seguros e accesibles que conecten os principais servizos comunitarios (centros de saúde, centros educativos, estacións de transporte público, etc.), facilitando a mobilidade das persoas que realizan tarefas de coidado e mellorando a conciliación da vida familiar, laboral e persoal.																						
9.2.3. Deseño universal e creación de áreas de xogo libres de estereotipos de xénero, favorecendo espazos igualitarios e accesibles para a infancia e adolescencia que contribúan ao desenvolvemento en igualdade.																						
9.2.4. Creación e mantemento de espazos verdes, parques infantís e zonas de lecer accesibles e seguras dos que poidan facer uso en igualdade toda a cidadanía.																						

MEDIDAS	2025				2026				2027				2028				2029				2030			
	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4			
9.2.5. Incorporación dun enfoque de xénero na planificación urbanística para atender ás necesidades específicas das mulleres.																								
9.2.6. Mellora da iluminación en puntos de pouca visibilidade, pouca iluminación e accesibilidade para aumentar a seguridade e reducir a sensación de vulnerabilidade en horarios nocturnos.																								

0.8

BIBLIOGRAFÍA E WEBGRAFÍA

BIBLIOGRAFÍA

- VIII Plan Estratéxico de Galicia para a igualdade de oportunidades entre mulleres e homes 2022 -2027 (Xunta de Galicia).
- Lei 7/2023, de 30 de novembro, para a igualdade efectiva de mulleres e homes de Galicia.
- III Plan de Igualdade de Oportunidades entre mulleres e homes do Concello de Monforte de Lemos 2018 – 2023.
- Guía para o traballo en igualdade (Xunta de Galicia).
- Guía de sensibilización y formación en igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres (Ministerio de Igualdad).
- Guía Familia y reparto de responsabilidades (Ministerio de Igualdad).

WEBGRAFÍA

- <http://igualdade.xunta.gal/>
- <http://www.inmujer.gob.es/>
- <http://www.mujeresenred.net/>
- <https://violenciagenero.igualdad.gob.es/>
- <http://politicassocial.xunta.gal/>
- <https://conselleriaemprego.xunta.gal/>
- <http://www.edu.xunta.gal/portal/>
- <http://www.ige.eu/>
- <http://www.ine.es>
- <http://www.imsero.es/>
- <https://www.monfortedelemos.es/>

ANEXOS

9.1. ANEXO I: FICHA DE RECOLLIDA DE INFORMACIÓN

FICHA DE RECOLLIDA DE DATOS DAS MEDIDAS POSTAS EN MARCHA NO IV PIOM

**EIXE ESTRATÉXICO
E ÁREA DE
INTERVENCIÓN:**

- ☐ Área 1. Transversalidade e coordinación interinstitucional.
- ☐ Área 2. Prevención e tratamento da violencia de xénero.
- ☐ Área 3. Promoción da igualdade na participación social e o liderado.
- ☐ Área 4. Promoción da igualdade dende a educación.
- ☐ Área 5. Promoción da igualdade dende a conciliación e a corresponsabilidade.
- ☐ Área 6. Promoción da igualdade dende a formación e o emprego.
- ☐ Área 7. Promoción da igualdade dende o benestar e a saúde.
- ☐ Área 8. Promoción da igualdade dende a cultura, o deporte e o lecer.
- ☐ Área 9. Promoción da igualdade dende o medio ambiente, servizos e urbanismo.

**DENOMINACIÓN E
BREVE DESCRICIÓN
DA ACTUACIÓN:**

DATAS DE EXECUCIÓN: INICIO:
FIN:

LUGAR DE EXECUCIÓN:

**RESPONSABLE DA
ACTUACIÓN:** ÁREA MUNICIPAL:
EMPRESA EXTERNA:

**Nº DE PERSOAS
PARTICIPANTES:** MULLERES/MOZAS/NENAS:
HOMES/MOZOS/NENOS:
TOTAL:

ORZAMENTO:

COMENTARIOS:

9.2. ANEXO II: GLOSARIO DE TERMOS

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

ACCIÓN POSITIVA

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

ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

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

ACOSO SEXUAL

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

AVALIACIÓN DO IMPACTO DE XÉNERO

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

BARREIRAS INVISIBLES

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

CIBERACOSO

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

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

CIBERCONTROL

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

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

COEDUCACIÓN

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

CONCILIACIÓN DA VIDA PERSOAL, LABORAL E PROFE- SIONAL

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

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

DESIGUALDADE DE XÉNERO Conxunto de condicións e situacións diferenciais e de desigual valor entre mulleres e homes debidas á diferenza de roles masculino - feminino que subsiste pesa a terse acadado a igualdade xurídica formal.

DISCRIMINACIÓN DIRECTA POR RAZÓN DE SEXO Discriminación que se produce cando unha disposición, un criterio ou unha práctica exclúe explicitamente a unha persoa por razón de sexo.

Exemplo: A non contratación de mulleres embarazadas ou mulleres que prevén ter un fillo nun período curto de tempo.

DISCRIMINACIÓN INDIRECTA POR RAZÓN DE SEXO Discriminación que se produce cando unha disposición, un criterio ou unha práctica de carácter aparentemente imparcial exclúe implicitamente unha persoa por razón de sexo.

Exemplo: A dificultade de promoción profesional das mulleres debido á organización dos horarios de xornada de traballo que a miúdo son incompatibles coas responsabilidades familiares asignadas socialmente ás mulleres.

DISCRIMINACIÓN SALARIAL Rotura do principio de igualdade entre as persoas en canto ao salario recibido pola realización dun mesmo traballo. As causas principais da discriminación salarial cara ás mulleres son a menor valoración dos postos de traballo, a clasificación profesional discriminatoria en relación co xénero e a configuración dos salarios e os complementos (Directiva 2006/54 / CE).

DIVERSIDADE DE XÉNERO

Necesidade de incorporar os valores de xénero como un modo útil de abordar a complexidade e ambigüidade de diferentes contornas. As mulleres non son consideradas coma un grupo desfavorecido, coma un colectivo que reivindica dereitos, senón coma suxeitos que teñen valores que aportar á sociedade en xeral.

ENFOQUE DE XÉNERO

Visión que teñen os homes e visión que teñen as mulleres ante un mesmo feito, o que determina unha interpretación diferente entre uns e outras.

EMPODERAMENTO

Desenvolvemento das capacidades persoais para dirixir a propia vida e participar na comunidade en todos os termos sociais, culturais e económicos.

EQUIDADE DE XÉNERO

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

ESTEREOTIPOS DE XÉNERO

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

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

IGUALDADE DE OPORTUNIDADES DE MULLERES E HOMES

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

IGUALDADE DE XÉNERO

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

INDICADOR / MEDIDOR DE XÉNERO

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

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

LEAKING PIPE

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

MAINSTREAMING DE XÉNERO OU TRANSVERSALIDADE DE XÉNERO

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

PARIDADE OU REPRESENTACIÓN EQUILIBRADA

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

PERSPECTIVA DE XÉNERO

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

PLAN DE IGUALDADE ENTRE MULLERES E HOMES

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

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

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

SEGREGACIÓN HORIZONTAL DO EMPREGO

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

SEGREGACIÓN VERTICAL DO EMPREGO

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

SEXISMO NA LINGUAXE

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

SEXO/XENERO

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

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

SEXTING

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

SÍNDROME DE ESGOTAMENTO PROFESIONAL (BURNOUT)

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

TEITO DE CRISTAL

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

TRABALLO PRODUTIVO

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

**TRABALLO
REPRODUTIVO**

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

