

**4º PLAN INTEGRAL DE IGUALDADE DE
OPORTUNIDADES DE MULLERES E HOMES
DO CONCELLO DE TOMIÑO
2021-2024**

Avalia Grupo de Coordinación

setembro de 2021

ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN	3
2. MARCO NORMATIVO.....	4
3. PROCESO DE ELABORACIÓN DO PLAN.....	11
4. ESTRUCTURA DO 4º PLAN INTEGRAL DE IGUALDADE DE OPORTUNIDADES.....	14
5. AREAS DE INTERVENCIÓN.....	15
6. AVALIACIÓN E SEGUIMIENTO.....	27
7. CRONOGRAMA.....	29
8. ANEXO.....	32

1. INTRODUCCIÓN

Os Plans de igualdade de oportunidades teñen como obxectivo incorporar a perspectiva de xénero nas políticas públicas, así como transmitir e fomentar entre a cidadanía valores e actitudes que se basean no principio de igualdade de oportunidades. Polo tanto, a súa finalidade é acadar unha sociedade inclusiva e igualitaria onde mulleres e homes teñan os mesmos dereitos e oportunidades.

O 4º Plan Integral de Igualdade de Oportunidades de Mulleres e Homes de Tomíño 2021-2024 será o documento que oriente as accións a desenvolver en materia de igualdade durante os próximos anos. Este Plan establece un marco de traballo que permite avanzar cara a igualdade real e efectiva entre mulleres e homes a todos os niveis e ámbitos e supón unha continuidade e consolidación do traballo desenvolvido polo Concello nos últimos anos. Polo tanto, ten como pretensión dar continuidade ás accións xa emprendidas no marco do 3º Plan de Igualdade e impulsar novas accións que promovan o desenvolvemento dun municipio onde mulleres e homes gocen das mesmas oportunidades en todos os ámbitos da vida.

Os obxectivos e medidas propostas neste 4º Plan Integral de Igualdade baséanse nas desigualdades existentes e nas necesidades detectadas tanto na avaliación do 3º Plan, como a través das achegas realizadas por persoal técnico e axentes sociocomunitarios participantes no proceso participativo.

Este Plan establece un marco de traballo que permite avanzar cara a igualdade real e efectiva entre mulleres e homes a todos os niveis e ámbitos e supón unha continuidade e consolidación do traballo desenvolvido polo Concello nos últimos anos.

A elaboración do 4º Plan Integral de Igualdade de Oportunidades do Concello de Tomíño basease nas leis, normativas, estratexias e Plans considerados máis relevantes e acordes coa realidade actual tanto a nivel internacional, como europeo, estatal e autonómico.

En definitiva, o 4º Plan Integral reúne unha serie de características que o converten nunha ferramenta estratéxica de traballo que aspira a garantir a coherencia, continuidade e eficacia na aplicación das medidas previstas nel, atendendo a criterios de claridade, flexibilidade, dinamismo, contextualización e viabilidade.

2. MARCO NORMATIVO

Existe unha extensa normativa a nivel internacional, europeo, estatal e autonómica que recoñece o principio de igualdade de oportunidades entre mulleres e homes como un dereito universal que constitúe un dos piares básicos dos sistemas democráticos.

A **nivel internacional**, a Organización das Nacións Unidas (ONU) xogou un papel fundamental na loita polo recoñecemento universal dos dereitos das mulleres e pola integración da igualdade de oportunidades na axenda política internacional establecendo un marco normativo e xurídico que ampara e respalda as políticas de igualdade. Entre a normativa a destacar:

Carta Fundacional das Nacións Unidas de 1945 (artigos 1,8,13,55 e 76) onde se establece o respecto aos dereitos humanos sen distinción de raza, sexo...(art. 1); a elixibilidade de mulleres e homes para participar en igualdade...(art.8); a fomentar a cooperación internacional en materia económica, social, cultural, educativa e sanitaria e facer efectivos os dereitos humanos sen distinción de raza, sexo, idioma ou relixión...(art.13); o respecto universal aos dereitos humanos e liberdades fundamentais sen distinción por motivos de raza, sexo...(art.55); promover o respecto aos dereitos humanos e ás liberdades fundamentais de todos, sin distinción por motivos de razas, sexo, idioma ou relixión...(art.76).

A **Declaración Universal dos Dereitos Humanos** (ONU) de 1948, onde se proclama a igualdade de dereitos de homes e mulleres e recolle o principio de non discriminación “toda persoa ten todos os dereitos e liberdades proclamados por esta Declaración, sen distinción algunha de raza, color, sexo, idioma, relixión, opinión política ou de calquera outra índole, orixe nacional ou social...”

A **Convención sobre a eliminación de todas as formas de discriminación contra a muller**¹ (CEDAW), aprobada o 18 de decembro de 1979 pola Asemblea Xeral das Nacións Unidas e con entrada en vigor como tratado internacional en setembro de 1981. Este texto sinala a necesidade de mudar os estereotipos e roles de xénero que conducen á desigualdade. Este documento será básico na normativa en materia de igualdade.

A **Declaración sobre a Eliminación da Violencia contra a Muller** (1993) que expón detalladamente as normas internacionais sobre a violencia contra as mulleres. Implica un consenso internacional sobre a obriga dos Estados de eliminar a violencia contra as mulleres.

¹<https://www.ohchr.org/sp/professionalinterest/pages/cedaw.aspx>

As **Conferencias Mundiais das Mulleres** que permitiron coñecer e comprender como se reproduce a desigualdade en diferentes contextos xeográficos e en diversos ámbitos da vida. Estas conferencias marcaron nos últimos 30 anos as liñas prioritarias de traballo e contribuíron a situar as políticas de igualdade entre mulleres e homes no centro da política.

I Conferencia Mundial sobre a Condición Xurídica e Social da Muller- México (1975).

II Conferencia Mundial sobre a Condición Xurídica e Social da Muller- Copenhague (1980).

III Conferencia Mundial sobre a Condición Xurídica e Social da Muller- Nairobi (1985).

Declaración de Beijing e Plataforma para a Acción da IV Conferencia Mundial sobre as Mulleres das Nacións Unidas (Beijing 1995), esta conferencia, de especial relevancia porque dela saen dúas estratexias fundamentais para o desenvolvemento das políticas de **igualdade: o empoderamento e a o mainstreaming. As posteriores sesións Beijing + 5 (Nueva York 2000), Beijing +10 (Nueva York 2005), y Beijing +15 (Nueva York 2010).**

A Nivel europeo aprobouse diversa documentación: directivas, decisións, resolucións e recomendacións que xunto coa xurisprudencia do Tribunal de Xustiza das Comunidades Europeas foron definindo a política europea en materia de igualdade.

O **Tratado de Roma** (1957) introduce o principio de igual remuneración para mulleres e homes por un traballo de igual valor (artigo 119).

O **Tratado de Maastrich** (1993) que no Protocolo 14 sobre política social comunitaria recolle o principio de igualdade de trato salarial sen discriminación por razón de sexo e lexítima as accións positivas.

O **Tratado de Ámsterdan** (1997) establece que “Cada Estado membro garante a aplicación do principio de igualdade de retribución entre traballadoras e traballadores para un mesmo traballo ou para traballos de igual valor” (art. 141).

A **Constitución Europea** constitúe un avance importante respecto dos tratados anteriores, xa que converte a igualdade entre mulleres e homes nun valor e obxectivo da Unión Europea.

Incorpora a igualdade entre homes e mulleres como un dos valores a Unión (artigo 1-2); Promove e impón a igualdade como obxectivo da Unión (artigo 1-3); Establece na Parte II, a Carta de Dereitos Fundamentais da Unión Europea: a dignidade, as liberdades, a igualdade, a solidariedade, a cidadanía, a xustiza.

Recoñece o dereito á igualdade entre mulleres e homes (artigo II-80, 81 e 83). Protexe a maternidade fronte ao despido (artigo II-93). Fomenta en todas as políticas e no funcionamento da Unión, a eliminación das desigualdades entre mulleres e homes (artigo III-116). Combate a trata de seres humanos e a súa explotación sexual, así como a violencia de xénero en todas as súas formas (artigo III-267 e artigo III-271 e artigo 116).

Aprobáronse numerosas **Directivas** europeas que se pronunciaron sobre este tema, neste sentido tamén se levaron a cabo unha serie de **Programas de Acción Comunitaria** baseados na igualdade de resultados e na adopción da acción positiva como estratexia para combater a desigualdade.

I Programa de Acción Comunitaria (1982-1985) centrouse en articular unha lexislación adecuada en materia de igualdade de trato e na promoción de medidas de acción positiva, fundamentalmente no ámbito da formación e o emprego.

II Programa de Acción Comunitaria (1986-1990) continúa coas iniciativas propostas no anterior plan e ten como obxectivos a promoción do emprego feminino e o reparto máis equitativo das responsabilidades sociais, laborais e familiares.

III Programa de Acción Comunitaria (1991-1995) ten como obxectivos centrais subliñar e destacar a participación das mulleres na vida económica e social, incidindo na mellora das condicións laborais das mulleres.

IV Programa de Acción Comunitaria (1996-2000) establece, que o principio de igualdade entre mulleres e homes debe incorporarse á axenda de todas as políticas e todas as accións (mainstreaming).

V Programa de Acción Comunitaria (2001-2006) ten como obxectivo promover a igualdade entre mulleres e homes a través da asistencia e apoio á Estratexia marco comunitaria. Coordina, apoia e financia a aplicación de proxectos transnacionais.

Convenio del Consello de Europa sobre prevención y lucha contra la violencia contra as Mulleres e a violencia doméstica. Estambul 2011. Ten entre os seus principais obxectivos protexer ás mulleres contra todas as formas de violencia, e previr, perseguir e eliminar a violencia contra as mulleres e a violencia doméstica e contribuír a eliminar toda forma de discriminación contra as mulleres e promover a igualdade real entre mulleres e homes, incluída mediante a autonomía das mulleres.

A **Estratexia Marco Comunitaria sobre a igualdade entre mulleres e homes (2010-2015)** que constitúe un marco común para organizar as distintas políticas e actuacións comunitarias en materia de igualdade de oportunidades entre mulleres e homes. Establece cinco ámbitos de intervención: fomentar a independencia económica das mulleres, mellorar a utilización dos Fondos estruturais para promover a igualdade; igualdade na participación e representación; igualdade no acceso e aproveitamento dos dereitos sociais; igualdade de xénero na vida civil e cambios dos estereotipos e roles.

Directiva 75/117, de 10 de febreiro de 1975. Esta Directiva prohibe calquera discriminación por motivos de sexo en materia de remuneración, abre a vía xurisdiccional ás persoas que se vexan prexudicadas por non respectarse o principio de igualdade de retribución dos empregadores. Invita aos Estados membros a erradicar calquera discriminación consagrada nas disposicións legais, regulamentarias ou administrativas, e a informar aos traballadores das medidas adoptadas na aplicación da Directiva.

Directiva 76/207, de 9 de febreiro de 1976 relativa á aplicación do principio de igualdade de trato entre mulleres e homes no que se refire ao acceso ao emprego, á formación e á promoción profesional, e ás condicións de traballo.

Directiva 79/7, de 19 de outubro 1979. Esta directiva contempla a aplicación progresiva, dentro do ámbito da seguridade social e outros elementos de protección social previstos no artigo 3, do principio de igualdade de trato entre homes e mulleres en materia de seguridade social, denominado “principio de igualdade de trato”.

A **Directiva 96/34, de 3 de xuño de 1996** relativa ao permiso parental celebrado pola UNICEF, o CEEP e a CES. O acordo marco representa un compromiso da UNICE, O CEEP e a CES para establecer disposicións mínimas sobre o permiso parental e a ausencia de traballo por motivos de forza maior como medio importante para conciliar a vida profesional e familiar e promover a igualdade de oportunidades e de trato entre homes e mulleres.

Directiva 97/80, de 15 de decembro de 1997, relativa á carga da proba nos casos de discriminación por razón de sexo. Esta Directiva ten como obxectivo mellorar a eficacia das medidas adoptadas polos Estados membros na aplicación do principio de igualdade de trato, que permitan que todas as persoas que se consideren prexudicadas pola non aplicación do principio de igualdade de trato, poidan invocar os seus dereitos en vía xurisdiccional despois de haber recorrido, no seu caso, a outros órganos competentes.

A **Directiva 2002/73/CE do Parlamento Europeo e do Consello, de 23 de setembro 2002, que modifica a Directiva 76/207/CEE do Consello** relativa á aplicación do principio de igualdade de trato entre homes e mulleres no que se refire ao acceso ao emprego, á formación e a promoción profesionais, e as condicións de traballo. Defínese a discriminación directa e indirecta, o acoso e o acoso sexual como causas de discriminación.

Directiva do Consello 2004/113/CE do 13 de decembro de 2004, pola que se aplica o principio de igualdade de trato entre homes e mulleres ao acceso a bens e servizos e o seu subministro. Esta Directiva ten por obxecto crear un marco para combater a discriminación sexual no acceso a bens e servizos e o seu subministro, con vistas a que entre en vigor nos Estados membros o principio de igualdade de trato entre homes e mulleres.

Directiva 2006/54/CE do Parlamento Europeo e do Consello de 5 de xullo de 2006, relativa á aplicación do principio de igualdade de oportunidades e de trato entre homes e mulleres en asuntos de emprego e ocupación (refundición).

Directiva 2010/18/UE do Consello, de 8 de marzo de 2010, pola que se aplica o Acordo marco revisado sobre o permiso parental, celebrado por BUSINESSEUROPE, a UEAPME, o CEEP e a CES, e se deroga a Directiva 96/34/CE.

Directiva 2010/41/UE do Parlamento Europeo e do Consello, de 7 de xullo de 2010, relativo á aplicación do principio de igualdade de trato entre homes e mulleres que exercen unha actividade autónoma, e pola que se deroga a Directiva 86/613/CEE do Consello.

Directiva 2011/36/UE do Parlamento Europeo e do Consello, de 5 abril de 2011, relativa á prevención e loita contra a trata de seres humanos e a protección das vítimas e pola que se substitúe a Decisión marco 2002/629/JAI do Consello.

Directiva 2011/99/UE do Parlamento Europeo e do Consello de 13 de decembro de 2011, sobre a orde europea de protección. Establece normas que permiten que unha autoridade xudicial ou equivalente dun Estado membro no que se adoptara unha medida de protección destinada a protexer a unha persoa contra actos delitivos doutra que poidan poñer en perigo a súa vida, a súa integridade física ou psicolóxica e a súa dignidade, a súa liberdade individual ou a súa integridade sexual, dite unha orde europea de protección que faculte a unha autoridade competente doutro Estado membro para manter a protección da persoa no territorio dese outro Estado membro, a raíz dunha infracción penal ou unha presunta infracción penal con amaño ao Dereito nacional do Estado de emisión.

Directiva 2012/29/UE do Parlamento Europeo e do Consello de 25 de outubro de 2012, pola que se establecen normas mínimas sobre os dereitos, o apoio e a protección das vítimas de delitos, e pola que se substitúe a Decisión marco 2001/220/JAI do Consello. A finalidade desta Directiva é garantir que as vítimas de delitos reciban información, apoio e protección adecuados e que poidan participar en procesos penais.

Directiva (UE) 2019/1158 do Parlamento Europeo e do Consello, de 20 de xuño de 2019, relativa á conciliación da vida familiar e á vida profesional dos proxenitores e os cuidadores, e pola que se deroga a Directiva 2010/18/UE do Consello.

Entre as accións máis recentes no ámbito da igualdade entre mulleres e homes da Unión Europea destacar:

A **Estratexia para a Igualdade de Xénero 2020-2025**, adoptada pola Comisión o 5 de marzo de 2020, establece un ambicioso marco para cinco anos sobre o modo de promover a igualdade de xénero tanto en Europa como en outros continentes.

COM 2021/93/ Directiva do Parlamento Europeo e do Consello pola que se reforza a aplicación do principio de igualdade de retribución entre homes e mulleres por un mesmo traballo ou un traballo de igual valor a través de medidas de transparencia retributiva e de mecanismos para o seu efectivo cumprimento.

A **nivel Estatal**, a **Constitución Española** (1978) é a norma suprema do ordenamento xurídico español á que están suxeitos os poderes públicos e o conxunto da cidadanía. O artigo 14 e o artigo 9.2 conforman a base constitucional da igualdade de mulleres e homes e a non discriminación por razón de sexo. A importancia destes artigos radica en que, mentres o artigo 14 recoñece a igualdade por razón

de sexo, o artigo 9.2 vai máis alá do recoñecemento formal obrigando aos poderes públicos a promover as condicións para que a igualdade sexa real e efectiva.

Desde este marco de referencia, as principais leis que atinxen á igualdade, en canto leis orgánicas, son:

Lei 39/1999, de 5 de novembro dirixida a promover a conciliación da vida familiar e laboral das persoas traballadores. Introduce cambios legislativos destinados á ampliación de permisos e excedencias relacionadas coa maternidade, paternidade e o coidado da familia.

Lei 30/2003, de 13 de outubro, sobre medidas para incorporar a valoración do impacto de xénero nas disposicións normativas que elabore o Goberno.

Lei Orgánica 1/2004, de 28 de decembro, de Medidas de Protección Integral contra a violencia de Xénero (BOE de 29/12/2004)

Lei Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para a igualdade efectiva de mulleres e homes (BOE de 23/03/2007).

A **Lei Orgánica 1/2004, Lei contra a Violencia de Xénero**, marca un fito fundamental na loita a prol da igualdade entre homes e mulleres, en canto que sitúa á violencia de xénero como expresión de desigualdade.

A **Lei Orgánica 3/2007, de 22 de marzo para a igualdade efectiva de mulleres e homes**, Na EXPOSICIÓN DE MOTIVOS (III) sinala: “ A maior novidade desta Lei radica, con todo, na prevención das condutas discriminatorias e na previsión de políticas activas para facer efectivo o principio de igualdade. Tal opción implica necesariamente unha proxección do principio de igualdade sobre os diversos ámbitos do ordenamento da realidade social, cultural e artística en que poida xerarse ou perpetuarse a desigualdade. De aí a consideración da dimensión transversal da igualdade, sinal de identidade do moderno dereito antidiscriminatorio, como principio fundamental do presente texto.”

“A ordenación xeral das políticas públicas, baixo a óptica do principio de igualdade e a perspectiva de xénero, plásmase no establecemento de criterios de actuación de todos os poderes públicos nos que se integra activamente, dun modo expreso e operativo, devandito principio; e con carácter específico ou sectorial, incorpóranse tamén pautas favorecedoras da igualdade en políticas como a educativa, a sanitaria, a artística e cultural, da sociedade da información, de desenvolvemento rural ou de vivenda, deporte, cultura, ordenación do territorio ou de cooperación internacional para o desenvolvemento.”

Desde esta óptica queda enmarcada a **dimensión transversal da igualdade** a aplicar polos poderes públicos en todas as políticas activas.

Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de outubro, polo que se aproba o texto refundido da Lei do Estatuto dos Traballadores que establece o principio de non discriminación por razón de sexo nas relacións laborais, así como a igualdade de remuneracións e outras.

Plan Estratéxico de Igualdade de Oportunidades 2014-2016 editado polo Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades. Ministerio de Sanidade, Servizos Sociais e Igualdade. Nel impulsase a integración do principio de igualdade de oportunidades de forma transversal, no conxunto das políticas sectoriais do Goberno a través do eixe 7.

No ámbito autonómico galego, a principal norma de referencia é o **Decreto legislativo 2/2015, do 12 de febreiro, polo que se aproba o texto refundido das disposicións legais da Comunidade Autónoma de Galicia en materia de igualdade**. Este decreto deroga expresamente as anteriores leis de igualdade (Lei 7/2004, do 16 de xullo, galega para a igualdade de mulleres e homes; Lei 2/2007, do 28 de marzo, do traballo en igualdade das mulleres en Galicia) e, as disposicións adicionais quinta e sétima da Lei 11/2007, do 27 de xullo, galega para a prevención e o tratamento integral da violencia de xénero.

No TÍTULO PRELIMINAR. DISPOSICIÓNS XERAIS, Artigo 1. Obxecto e principios de actuación en materia de igualdade, sinala no seu punto 3: “Os principios de actuación da Comunidade Autónoma en materia de igualdade son: a) A busca e a eliminación absoluta das discriminacións por razóns de sexo, sexan directas ou indirectas. b) A modificación dos patróns socioculturais de conduta de mulleres e homes, con miras a acadar a eliminación dos prexuízos e das prácticas consuetudinarias baseadas na idea de inferioridade ou superioridade de calquera dos sexos ou en funcións estereotipadas de mulleres e de homes. c) A integración da dimensión da igualdade de oportunidades entre mulleres e homes na elaboración, execución e seguimento de todas as accións desenvolvidas polo sector público autonómico no exercicio das súas competencias.”

A Lei 2/2015, de 29 de abril, do emprego público de Galicia que establece no artigo 72 os Planes de igualdade e os dereitos específicos da empregadas públicas vítimas de violencia de xénero. “As administracións públicas están obrigadas a respectar a igualdade de trato e de oportunidades no ámbito laboral e, con esta finalidade, deben adoptar medidas dirixida a evitar calquera tipo de discriminación laboral entre mulleres e homes”.

VII Plan Estratéxico de Galicia para a Igualdade de Oportunidades entre mulleres e homes 2017-2020, un instrumento e compromiso institucional para seguir avanzando para logra a igualdade entre mulleres e homes.

3. PROCESO DE ELABORACIÓN DO PLAN DE IGUALDADE

A elaboración do 4º Plan Integral de Igualdade de Oportunidades de Mulleres e Homes do Concello de Tomíño é o resultado dun proceso participativo e colaborativo continuo de indagación e análise que contou coa participación do persoal técnico de diversos departamentos municipais, centros educativos, e axentes sociocomunitarios da localidade. O obxectivo fundamental deste proceso participativo era obter información a través de diversas fontes cualitativas e cuantitativas que nos proporcionaron un coñecemento da realidade da poboación Tomiñesa. Tratábase de detectar, identificar e diagnosticar as necesidades reais e potenciais do municipio en materia de igualdade a través da participación cidadá. Este proceso foi realizado en catro fases ou etapas que mencionamos a continuación.

A **primeira fase** estivo centrada no estudo documental de diversos materiais relativos á igualdade de oportunidades e de datos procedentes de informes, memorias, documentos de traballo, programas...etc, que nos ofreceron información sobre as políticas de igualdade desenvolvidas polo Concello durante os anos de vixencia do 3º Plan de Igualdade.

A **segunda fase** consistiu na elaboración dun documento que contén unha avaliación do 3º Plan de Igualdade de Oportunidades do Concello de Tomíño 2017-2020. Este documento achéganos unha visión das accións realizadas coa poboación do municipio nos mencionados anos co obxectivo de acadar a igualdade de oportunidades entre mulleres e homes e eliminar as desigualdades existentes. Revela o nivel de execución do Plan de Igualdade e de cumprimento dos obxectivos establecidos.

Na **terceira fase** recabase información procedente de *fontes primarias*, para elo, artículase a participación dos departamentos municipais e das e dos axentes sociais e comunitarios da zona a través de reunións e entrevistas coa finalidade de recoller as achegas sobre a problemática, necesidades, experiencias e prioridades que desde o traballo diario detectan na localidade, coa finalidade de elaborar un marco estratéxico de intervención que sexa realista e que permitirá implantar na localidade medidas dirixidas a eliminar as desigualdades existentes e a prevención e eliminación das violencias machistas.

Neste sentido, realizáronse tres reunións con persoal técnico de diversos departamentos municipais (Servizos Sociais, Cultura, OMX, Orientación Laboral, Educación Social, e o Servizo de Asesoramento Xurídico). A primeira reunión realizase o día 21/07/2021 ás 9:00h, no Edificio de Servizos Sociais e nela participan: a Educadora Familiar, a Avogada do Servizo de Asesoramento Xurídico e unha técnica de Avalia Grupo de Coordinación. A segunda reunión realizase o día 21/07/2021 ás 12:00h

no Local da OMX e onde participan: A Orientadora Laboral, unha técnica de OMX e de Cultura, a Avogada do Servizo de Asesoramento Xurídico e unha técnica de Avalia Grupo de Coordinación. A terceira levouse a cabo o día 22 ás 9:00h no Edificio de Servizos Sociais e contou coa participación de: Coordinadora de Traballo Social, Traballadora Social e unha técnica de Avalia.

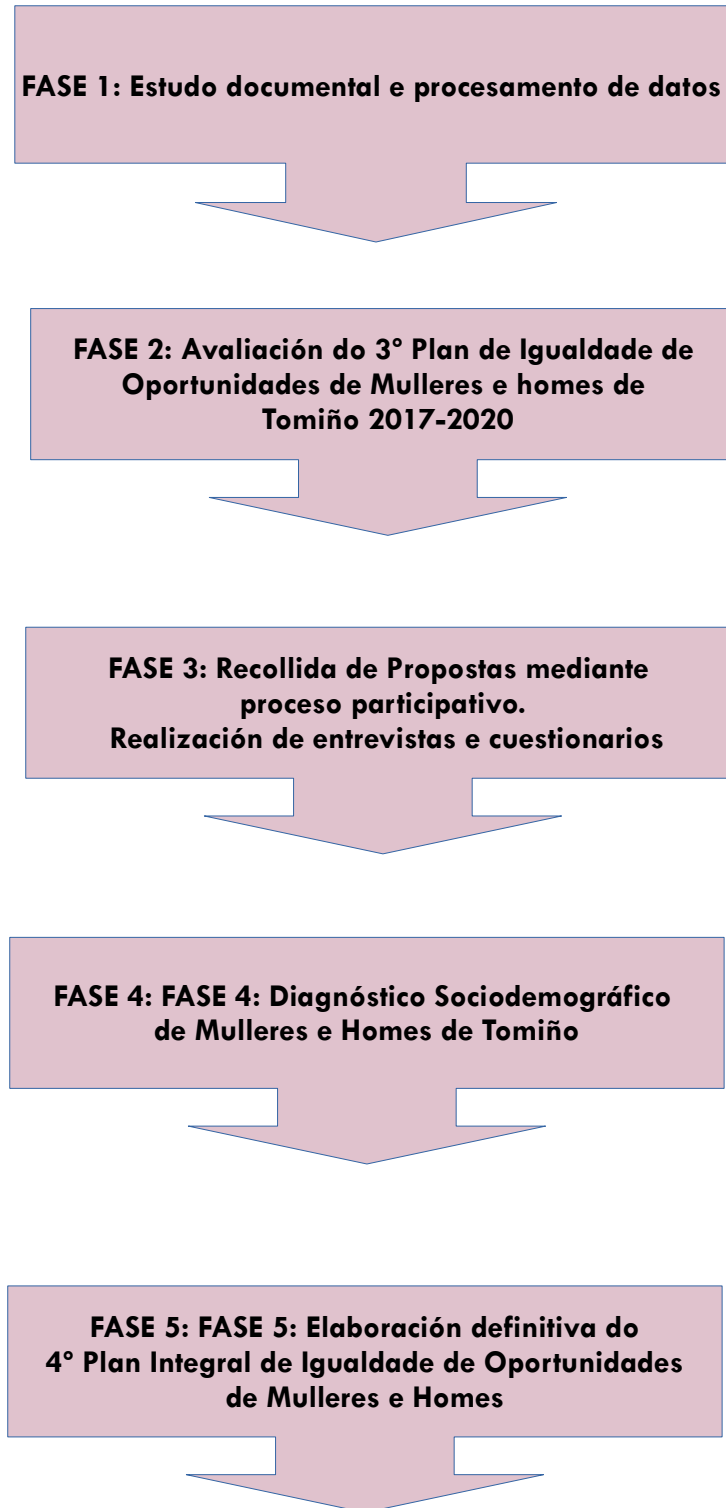
No tocante á participación de diversos axentes sociocomunitarios, e debido a problemas coa pandemia COVID-19 e co tratamento dos datos, elaborouse un cuestionario dirixido ao movemento asociativo e diversos axentes sociais e comunitarios que foi colgado na web do Concello con preguntas abertas para recoller as súas achegas para o Plan. Enviouse tamén, vía e-mail, un cuestionario aos partidos políticos para recoller as súas achegas ao Plan de Igualdade.

Na **cuarta fase** levouse a cabo un Diagnóstico sociodemográfico sobre a situación de mulleres e homes da localidade co obxectivo de coñecer a súa situación a nivel demográfico, educativo, laboral, de benestar social e da violencia de xénero. Con toda a información obtida, elaborouse un informe que foi empregado en gran medida, para a elaboración dos obxectivos do 4º Plan de Igualdade.

Con toda a información anterior, elabórase un diagnóstico onde queda reflectida a existencia das necesidades detectadas, que nos levaron a establecer as liñas principais de actuación. Por unha parte, faise necesario traballar especificamente: a sensibilización social sobre a importancia de educar en igualdade; fomentar a participación social e o empoderamento das mulleres, así como a prevención e sensibilización en materia de Violencia de Xénero, e fomentar a empregabilidade das mulleres da localidade co obxectivo de eliminar as desigualdades e construír unha sociedade onde se integre a igualdade real.

A **quinta fase** consiste na redacción definitiva do 4º Plan Integral de Igualdade de Oportunidades de Mulleres e Homes do Concello de Tomiño.

Gráfico: Proceso de elaboración do 4º Plan Integral de Igualdade de Oportunidades de Mulleres e Homes do Concello de Tomiño 2021-2024.



4. ESTRUCTURA DO 4º PLAN INTEGRAL DE IGUALDADE DE OPORTUNIDADES

Tendo en conta o exposto anteriormente, o 4º Plan Integral de Igualdade de Oportunidades de Mulleres e Homes de Tomiño establece 4 áreas estratéxicas de intervención que se expoñen a continuación.

ÁREA 1. GOBERNANZA PARA A IGUALDADE DE MULLERES E HOMES

1 obxectivo xeral

3 Obxectivos específicos

17 Accións

2 PARTICIPACIÓN SOCIAL E EMPODERAMENTO DAS MULLERES

1 obxectivo xeral

3 obxectivos específicos

10 Accións

3. FORMACIÓN, EMPREGO E CONCILIACIÓN

1 Obxectivo xeral

3 obxectivos específicos

11 Accións

4. PREVENCIÓN E ACCIÓN CONTRA A VIOLENCIA DE XÉNERO

1 obxectivo xeral

3 obxectivos específicos

15 Accións

14

5. ÁREAS DE INTERVENCIÓN

O 4º Plan Integral de Igualdade de Oportunidades de Mulleres e Homes de Tomiño estruturase en catro áreas de intervención. Para cada área de intervención propónse 12 obxectivos e 53 accións a desenvolver.

A área de Gobernanza para a igualdade de mulleres e homes consta de un obxectivo xeral e dous obxectivos específicos. Para acadar estes obxectivos establececese dezasete accións a cumprimentar.

A área de Participación Social e Empoderamento das mulleres fixa un obxectivo xeral e tres obxectivos específicos, para acadalos deseña dez accións a cumprimentar.

A área de Formación, Emprego e Conciliación establece un obxectivo xeral e tres obxectivos específicos. Para dar cumprimento a estes obxectivos deseña once accións a desenvolver.

A área de Prevención e Acción contra a violencia de xénero fixa un obxectivo xeral e tres obxectivos específicos dos que se desprenden quince accións a cumprimentar.

Áreas	Obxectivos	Accións
Gobernanza para a Igualdade de Mulleres e Homes	3	17 accións (1.1 - 1.17)
Participación Social e Empoderamento das Mulleres	3	10 accións (2.1- 2.10)
Formación, Emprego e Conciliación	3	11 accións (3.1- 3.11)
Prevención e Acción contra a Violencia de Xénero	3	15 accións (4.1- 4.15)
Total	12	53

Os obxectivos definen a realidade social que se pretende modificar e cumpren a función de priorizar e concretar o que se vai facer, a través dos indicadores establecidos, da avaliación posterior e o alcance dos resultados acadados.

O 4º Plan Integral de Igualdade de Oportunidades de Mulleres e Homes de Tomiño 2021-2024 ten as seguintes características:

1. Ten unha vixencia dende o ano 2021 ata o ano 2024
2. É un plan realista, aberto e flexible
3. Foi elaborado cunha metodoloxía participativa que contou coa participación do persoal municipal e axentes sociais e comunitarios da localidade.
4. Elaborouse un Diagnóstico sobre a situación de mulleres e homes de Tomiño e a avaliación do 3º Plan de Igualdade de Oportunidades
5. A Concellería de Igualdade é a impulsora do Plan Integral de Igualdade
6. É un plan avaliable que inclúe indicadores de avaliación que permite medir os obxectivos acadados
7. Inclúe obxectivos e accións viables a desenvolver en todas as áreas municipais e entidades responsables durante o período de tempo previsto e cos recursos dispoñibles
8. Constitúe un instrumento municipal que supón un compromiso político, técnico e cidadá

ÁREA 1. GOBERNANZA PARA A IGUALDADE DE MULLERES E HOMES

OBXECTIVO XERAL
Acadar as bases dunha Administración local igualitaria que integre a perspectiva de xénero en todas as políticas públicas municipais

Obxectivo específico 1
Dar a coñecer o contido do 4º Plan Integral de Igualdade de Oportunidades de Mulleres e Homes.

<p>Indicadores</p> <p>Nº de actos de presentación do Plan. Nº participantes á presentación desagregado por sexo. Nº e tipo de accións de información para dar a coñecer o Plan de Igualdade. Nº de departamentos e entidades entre os que se distribuíu o Plan. Tipo de departamentos e entidades entre os que se distribuíu o Plan. Creación Comisión Técnica de Xestión e seguimento do Plan. Compoñentes da Comisión Técnica desagregado por sexo.</p>	<p>Departamentos e axentes participantes</p> <p>Oficina de Igualdade Departamentos Municipais Axentes sociocomunitarios</p>
--	--

Medidas

1.1. Difusión do 4º Plan Integral de Igualdade de Oportunidades de Mulleres e Homes entre a poboación (asociacións, axentes sociais, empresariado, persoal municipal...) a través de diversos medios tanto presenciais como telemáticos.

1.2. Creación dunha Comisión Técnica de Xestión e Seguimento do Plan impulsada dende o Servizo de Igualdade, previa dotación de estabilidade a este Servizo.

1.3. Impulso á elaboración do Plan de Igualdade da Administración Local de Tomiño coa finalidade de acadar a igualdade de trato e de oportunidade de mulleres e homes no ámbito da Administración Local e promover unha cultura organizacional que difunda valores de igualdade.

Obxectivo específico 2
Establecer e fortalecer as estruturas e accións necesarias para garantir a xestión da igualdade de oportunidades de mulleres e homes.

<p>Indicadores</p> <p>Nº de accións en relación á promoción da igualdade N.º de áreas/departamentos implicados. Nº departamentos municipais con recollida datos desagregados sexo. Creación da estrutura estable para Oficina Igualdade. Nº de cláusulas de igualdade incluídas na contratación municipal.</p>	<p>Departamentos e axentes participantes</p> <p>Oficina de Igualdade Departamentos Municipais</p>
---	---

<p>N.º recomendacións realizadas a departamentos implicados. Porcentaxe de mulleres na composición de xurados, órganos e comisións. N.º departamentos municipais implicados na coordinación e cooperación.</p>	
<p>Medidas</p>	
<p>1.4 Inclusión progresiva da variable sexo nas bases de datos, estatísticas, informes e memorias realizadas coa finalidade de garantir a realización dunha análise da poboación desagregada por sexo.</p>	
<p>1.5. Promoción da participación equilibrada de mulleres e homes nos tribunais de selección, concursos, xurados etc.</p>	
<p>1.6. Traballar na inclusión de cláusulas de igualdade na contratación externa que realice o Concello de Tomíño.</p>	
<p>1.7. Promoción do establecemento dunha coordinación e cooperación estable entre as diversas áreas municipais naquelo que incida na igualdade.</p>	
<p>1.8. Dotar ao Servizo de Igualdade dunha estrutura estable con persoal técnico con formación específica que permita implantar, executar e coordinar as políticas de igualdade e de prevención a violencia machista.</p>	
<p>1.9. Continuar coa realización de actividades de reivindicación e recuperación da achega histórica das mulleres á cultura da localidade (obras realizadas por mulleres, obras que reflicten a súa achega ao patrimonio cultural e artístico, obras que promoven o principio de igualdade...)</p>	
<p>Obxectivo específico 3 Realizar accións que amosen un compromiso institucional explícito a favor da igualdade</p>	
<p>Indicadores</p> <p>N.º de actividades propostas e realizadas. Tipo de actividades realizadas. N.º de convenios/acordos realizados. N.º e tipo de entidades e asociacións participantes. N.º de Bandos Municipais e de Declaracións institucionais conmemoración do 8 de Marzo realizados e publicados. N.º de Bandos Municipais e Declaracións institucionais de rexeitamento da Violencia contra as mulleres realizadas e publicadas. N.º actividades formativas e de sensibilización sobre igualdade propostas. N.º de accións formativas e de sensibilización realizadas e número de asistentes desagregado por sexo e área. N.º de horas programadas e impartidas. Valoración/satisfacción do alumnado desagregado por sexo. N.º alumnado asistente desagregado por sexo e Centro Educativo e/ou Servizo.</p>	<p>Departamentos e axentes participantes</p> <p>Oficina de Igualdade Departamentos Municipais Centros educativos Axentes sociocomunitarios</p>

<p>Valoración da formación: metodoloxía, materiais, infraestrutura, profesorado, contidos (escala Likert) desagregado por sexo.</p> <p>Nº de horas programadas e impartidas.</p> <p>Nº de accións formativas organizadas e desenvolvidas sobre a incorporación da perspectiva de xénero.</p> <p>N.º servizos/programas/actuacións que incorporan a perspectiva de xénero.</p> <p>Nº de persoas formadas na incorporación da perspectiva de xénero, desagregada por sexo.</p> <p>Valoración/satisfacción das persoas participantes na formación desagregada por sexo.</p>	
<p>Medidas</p>	
<p>1.10. Desenvolvemento de accións que potencien as habilidades sociais e persoais das mulleres que se atopan en situación de vulnerabilidade coa finalidade de que poidan acceder aos recursos públicos e tomen conciencia da súa propia situación.</p>	
<p>1.11. Posta en marcha de programas e actuacións que contemplan a perspectiva de xénero, así como incorporación progresiva da mesma nos programas xa existentes coa finalidade de identificar e recoñecer as situacións de desigualdade e discriminación existentes neste Concello e levar a cabo as medidas previstas para eliminalas.</p>	
<p>1.12. Establecemento de convenios e/ou acordos con entidades, asociacións... etc para fomentar o apoio ás mulleres migrantes que se atopan en situación de especial vulnerabilidade.</p>	
<p>1.13. Realización de accións de formación e sensibilización dirixidas ao persoal técnico do concello e a diversos profesionais da localidade sobre xénero e igualdade de oportunidades de mulleres e homes.</p>	
<p>1.14. Seguir conmemorando o 8 de Marzo “Día Internacional da Muller” coa finalidade de fomentar a sensibilización social sobre a igualdade de oportunidades entre mulleres e homes e visibilizar as desigualdades e discriminacións existentes entre ambos sexos.</p>	
<p>1.15. Colaboración cos centros educativos na realización de accións encamiñadas á ruptura de estereotipos sexistas e ao desenvolvemento dunha educación baseada en valores igualitarios.</p>	
<p>1.16. Posta en marcha de accións formativas sobre educación afectivo-sexual dirixida ao alumnado do IES da localidade co obxectivo de que aprendan a construír relacións entre iguais que sexan sans e libres de violencia.</p>	
<p>1.17. Continuar desenvolvendo a Semana de Educación incluíndo contidos de igualdade de oportunidades entre mulleres e homes.</p>	

ÁREA 2. PARTICIPACIÓN SOCIAL E EMPODERAMENTO DAS MULLERES

OBXECTIVO XERAL

Fomentar a participación social das mulleres como ferramenta de empoderamento persoal e colectivo

Obxectivo específico 4

Desenvolver accións que senten as bases do proceso de empoderamento.

Indicadores

Nº talleres/obradoiros/actividades organizadas e realizadas para promover o empoderamento das mulleres.
 Nº de actuacións dirixidas a promover a participación das mulleres propostas e realizadas.
 Nº de medidas propostas e realizadas para visibilizar as achegas das mulleres.
 Nº de horas programadas e impartidas.
 Nº de participantes nas actuacións desagregado por sexo.
 Valoración das persoas participantes, coa formación impartida desagregada por sexo.

Departamentos e axentes participantes

Oficina de Igualdade
 Departamento de Benestar
 Axentes sociocomunitarios

Medidas

2.1. Realización de actividades que fomenten a autoestima, a participación e o empoderamento tendo en conta a diversidade de mulleres, sobre todo as que se atopan en situación máis vulnerable (idade, discapacidade, vítimas de violencia...)

2.2. Realización de actividades dirixidas ao fomento da participación activa e presenza das mulleres en todos os ámbitos: do asociacionismo, da empresa, da cultura, do comercio etc, para impulsar a súa participación no ámbito público e favorecer a súa presenza na toma de decisións.

2.3. Realización de accións formativas e divulgativas desde a perspectiva de xénero para o afrontamento de situacións difíciles (duelo, separacións, enfermidade...) que permitan o aumento de competencias psicosociais da poboación de Tomiño.

2.4. Realización de actividades que incrementen o recoñecemento social das mulleres e as súas achegas aos distintos campos da sociedade.

2.5 Promoción de accións e programas de hábitos de vida saudable que incorporen a perspectiva de xénero.

Obxectivo específico 5

Promover o desenvolvemento psicosocial da poboación tendo en conta valores que promovan a igualdade de oportunidades.

<p>Indicadores</p> <p>Nº programas/actividades organizadas e realizadas para mellorar o benestar das mulleres</p> <p>Tipo de actividades realizadas para mellorar o benestar das mulleres.</p> <p>Nº e tipo de institución/asociación/entidade coas que se colabora.</p> <p>Nº e tipo de actividades programadas e realizadas que promoven estilos de vida saudable.</p> <p>Nº de horas programadas e impartidas.</p> <p>Nº de persoas desagregado por sexo que participan nas actividades.</p> <p>Valoración das persoas participantes desagregada por sexo.</p>	<p>Departamentos e axentes participantes</p> <p>Oficina de Igualdade</p> <p>Departamento de Benestar</p> <p>Axentes sociocomunitarios</p> <p>Institucións públicas e privadas</p>
<p>Medidas</p>	
<p>2.6. Deseño dun programa de actividades para a mellora do benestar individual e colectivo das mulleres e nenas da localidade que desde a perspectiva de xénero.</p>	
<p>2.7. Colaboración coas asociacións e entidades que realicen actividades dirixidas ás mulleres que se atopan en situación de especial vulnerabilidade.</p>	
<p>2.8. Colaboración con distintas entidades públicas ou privadas para favorecer a posta en marcha actividades dirixidas a fomentar a igualdade entre mulleres e homes</p>	
<p>Obxectivo específico 6 Incentivar a participación das mulleres na práctica deportiva</p>	
<p>Indicadores</p> <p>Nº e tipo de actuacións programadas e organizadas.</p> <p>Nº de horas programadas e impartidas.</p> <p>Nº de persoas desagregado por sexo que participan nas actuacións.</p> <p>Valoración das persoas participantes nas actuacións desagregada por sexo.</p>	<p>Departamentos e axentes participantes</p> <p>Oficina de Igualdade</p> <p>Departamentos Municipais</p> <p>Axentes sociocomunitarios</p>
<p>Medidas</p>	
<p>2.9. Desenvolvemento de actividades de visibilización de referencias femininas no deporte que fomenten social e culturalmente o modelo de muller deportista, dando a coñecer os logros das deportistas e eliminando os estereotipos de xénero no ámbito deportivo.</p>	
<p>2.10. Continuar desenvolvendo unha programación deportiva non estereotipada coa finalidade de promover e introducir as nenas e nenos e á mocidade na práctica deportiva.</p>	

ÁREA 3. FORMACIÓN, EMPREGO E CONCILIACIÓN

OBXECTIVO XERAL

Propiciar a igualdade de oportunidades de mulleres e homes na formación e o emprego que xere o Concello e as empresas Tomiñesas

Obxectivo específico 7

Promover a igualdade de oportunidades nas accións e programas de formación que desenvolva o Concello.

Indicadores

Nº obradoiros, programas e/ou proxectos programados e organizados.
 Nº e tipo de accións programadas e organizadas para mellorar o acceso ao emprego.
 Nº de programas/actuacións municipais que inclúen a perspectiva de xénero.
 Nº de persoas desagregado por sexo que participan nas actuacións.
 Nº de horas programadas e impartidas.
 Valoración das persoas participantes nas actuacións desagregada por sexo.
 Nº de materiais informativos editados e distribuídos.

Departamentos e axentes participantes

Oficina de Igualdade
 Benestar Social
 Axentes sociocomunitarios

Medidas

- 3.1. Posta en marcha de obradoiros e/ou programas que promovan as condicións que permitan mellorar a empregabilidade das mulleres da localidade.
- 3.2. Realización de accións que fomenten o empoderamento das mulleres para facilitar a toma de decisión sobre as mellores estratexias de acceso ao emprego e ao emprendemento.
- 3.3. Desenvolvemento dunha formación ocupacional libre de estereotipos de xénero adaptada ás demandas ocupacionais da zona.
- 3.4. Elaboración e difusión de materiais que conteña información relativa aos dereitos laborais das mulleres.
- 3.5. Deseño dunha oferta formativa de talleres de busca de emprego dirixida ás mulleres que se atopan en situación de desemprego.
- 3.6. Desenvolvemento de accións formativas sobre o manexo das tecnoloxías por parte das mulleres e de coñecemento e control das plataformas electrónicas que empregan as Administracións que son fundamentais para a autonomía persoal.

<p>Obxectivo específico 8 Xerar recursos para a mellora da conciliación corresponsable da vida persoal, laboral e familiar.</p>	
<p>Indicadores Nº e tipo de programas e proxectos programados e realizados. Nº persoas participantes desagregado por sexo. Nº de horas programadas e impartidas. Distribución de información sobre medidas de conciliación da vida persoal profesional. Nº de documentos e materiais informativos distribuídos.</p>	<p>Departamentos e axentes participantes Oficina de Igualdade Benestar Social Axentes sociocomunitarios</p>
<p>Medidas</p>	
<p>3.7. Impulso á realización de programas e proxectos que fomenten o reparto das responsabilidades domésticas e familiares.</p>	
<p>3.8. Continuar desenvolvendo o Campamento Urbano como actividade lúdica que permita que nenas e nenos empreguen o seu tempo libre participando en actividades que promoven unha convivencia igualitaria, a educación en valores e faciliten a conciliación da vida laboral e familiar das mulleres e homes da localidade.</p>	
<p>3.9. Continuar organizando o Campamento Musical dirixido a nenas e nenos coa finalidade de fomentar unha aprendizaxe musical de xeito lúdico e en convivencia, que promova aprender e convivir en diversidade.</p>	
<p>3.10. Impulso á creación de recursos e servizos de conciliación da vida laboral, persoal e familiar de mulleres e homes da localidade.</p>	
<p>Obxectivo específico 9 Sensibilizar ao tecido empresarial sobre a igualdade de oportunidades de mulleres e homes.</p>	
<p>Indicadores Nº de axudas e subvencións difundidas Tipo de axudas e subvencións difundidas</p>	<p>Departamentos e axentes participantes Concello de Tomíño Oficina de Igualdade empresarial</p>
<p>Medidas</p>	
<p>3.11. Difusión do marco legal e das axudas existentes para a elaboración dos Plans de Igualdade entre as empresas da localidade.</p>	

ÁREA 4. PREVENCIÓN E ACCIÓN CONTRA A VIOLENCIA DE XÉNERO

OBXECTIVO XERAL

Crear as condicións necesarias para previr e erradicar a violencia contra as mulleres na localidade de Tomiño e proporcionar unha atención integral a quen a sofre.

Obxectivo específico 10

Mellorar a atención integral ás mulleres vítimas de violencia de xénero.

Indicadores

Nº e perfil das mulleres atendidas no Servizo de Atención Xurídico.
 Nº e perfil das mulleres atendidas no Servizo de Atención Psicolóxica.
 Nº e natureza das consultas realizadas.
 Valoración das usuarias cos Servizos.
 Nº e tipo de difusión realizada.
 Nº e tipo de dispositivos empregados.
 Nº de parroquias e lugares de distribución.
 Nº e tipo de servizos/departamentos cos que se establece coordinación.

Departamentos e axentes participantes

Oficina de Igualdade
 Benestar Social

Medidas

4.1. Reforzo do Servizo de Igualdade e do Servizo de Asesoramento Xurídico a mulleres vítimas de violencia de xénero.

4.2. Posta en marcha do Servizo de Asistencia Psicolóxica dirixido a mulleres que se atopan en situación de violencia de xénero que xunto co Servizo de Asesoramento Xurídico ofrece un servizo multidisciplinar.

4.3. Dotar ao Servizo Xurídico e Psicolóxico de autonomía propia para poder realizar as xestións necesarias para que as mulleres usuarias que o necesiten eviten ser derivadas a outros concellos.

4.4. Difusión a través de diversos medios do Servizo de Atención e Asesoramento Xurídico e do Servizo de Atención Psicolóxica en todas as parroquias e lugares municipais a través de diversos medios.

4.5. Elaboración do Protocolo de coordinación para as vítimas da violencia de xénero desde o Servizo de Igualdade.

4.6. Coordinación entre o Servizo de Asesoramento e Atención Xurídica e os diversos servizos que interveñen coas vítimas coa finalidade de proporcionar unha atención integral ás mulleres vítimas de violencia de xénero.

4.7. Realización de actividades dirixidas ás mulleres, preferentemente ás vítimas de violencia, para traballar na prevención e no tratamento da violencia de xénero.

<p>Obxectivo específico 11 Promover a sensibilización da poboación da localidade sobre o grave problema social da violencia contra as mulleres e incrementar a percepción social sobre as diferentes formas de violencia contra as mulleres.</p>	
<p>Indicadores Nº e tipo de actividades deseñadas e realizadas. Nº de mulleres e homes participantes. Perfil das mulleres e homes participantes. Valoración das persoas participantes desagregado por sexo. Nº e tipo de criterios establecidos Nº de vítimas que participan nos programas. Perfil das mulleres que participan nos programa Nº de reunións realizadas. Nº e tipo de colectivos profesionais participantes desagregado por sexo.</p>	<p>Departamentos e axentes participantes Oficina de Igualdade Benestar Social Departamentos Municipais OMIX</p>
<p>Medidas</p>	
<p>4.8. Continuar conmemorando o 25 Novembro “Día Internacional contra a Violencia de Xénero” co obxectivo de fomentar a sensibilización social sobre a igualdade de oportunidades entre mulleres e homes e a prevención e erradicación da violencia de xénero.</p>	
<p>4.9. Establecemento de criterios de selección para dar prioridade ás mulleres vítimas de violencia de xénero nos programas e actividades de formación que se leven a cabo na localidade.</p>	
<p>4.10. Desenvolvemento de actividades sobre temas relacionados coas habilidades sociais, resolución de conflitos e habilidades de comunicación como ferramenta de prevención de condutas violentas dirixidas á poboación xeral.</p>	
<p>4.11. Realización de accións de sensibilización contra a violencia de xénero e de promoción de relacións interpersoais igualitarias, incluíndo especificamente a violencia sexual, dirixida a poboación xuvenil.</p>	
<p>4.12. Pulo para que á Mesa Interinstitucional contra a Violencia de Xénero como operativo local que favorece e potencia a coordinación de todos os organismos e departamentos implicados na loita contra a violencia de xénero, cumpra coa periodicidade establecida para a súa organización.</p>	
<p>Obxectivo específico 12 Sensibilizar á profesionais sobre o grave problema social que supón a violencia contra as mulleres</p>	
<p>Indicadores Nº de actividades de formación e sensibilización programadas e organizadas. Nº de participantes desagregado por sexo. Nº de horas programadas e impartidas. Valoración das persoas participantes desagregado por sexo. Nº de alumnado asistente desagregado por sexo e Centro Educativo e/</p>	<p>Departamentos e axentes participantes Oficina de Igualdade Departamentos Municipais Centros Educativos Axentes sociocomunitarios</p>

<p>ou Servizo. Valoración da formación: metodoloxía, materiais, infraestrutura, profesorado, contidos (escala Likert) desagregado por sexo. Elaboración e realización da campaña. Nº de establecementos que participan na rede.</p>	
<p>Medidas</p>	
<p>4.13. Realización de accións formativas e de sensibilización dirixidas a profesionais, que lles proporcione ferramentas para detectar, previr e actuar ante situacións de violencia contra as mulleres.</p>	
<p>4.14. Elaboración dunha campaña dirixida á hostalería e comercio da zona coa finalidade de crear unha rede de espazos referentes no concello contra as violencias machistas.</p>	
<p>4.15. Desenvolvemento de actividades de sensibilización e concienciación dirixida á Comunidade Educativa que proporcionen ferramentas para detectar a violencia de xénero e pautas de intervención ante ela.</p>	

6. SEGUIMIENTO E AVALIACIÓN

A avaliación das políticas públicas é un aspecto fundamental e prioritario no deseño e elaboración dun Plan de Igualdade. Considérase clave en calquera organización que desexe coñecer a eficacia, eficiencia e idoneidade das políticas implantadas. Constitúe un proceso sistemático que precisa de tempo de análise e reflexión para proporcionar información acerca da súa execución, e sobre os resultados e logros acadados.

A avaliación é un instrumento que permite detectar as necesidades técnicas, de organización, sociais e orzamentarias e establecer os mecanismos necesarios para poder realizar un constante axuste e adaptación. A avaliación do 4º Plan Integral de Igualdade de Oportunidades de Mulleres e Homes do Concello de Tomiño ten como finalidade:

- Coñecer o grao de cumprimento dos obxectivos do Plan, a eficacia das actuacións, os resultados obtidos e o nivel de coordinación e colaboración entre os departamentos e axentes implicados, o nivel de cobertura das actuacións, a eficacia dos recursos empregados e a inversión realizada. Permite sistematizar que se fixo e como se fixo.
- Mellorar a eficacia das actuacións en relación cos obxectivos deseñados no Plan e propoñer novas medidas de mellora.
- Detectar os avances e atrancos na súa execución e descubrir os efectos do seu desenvolvemento. Constitúe un instrumento que facilita a toma de decisións e que permite detectar novas necesidades.

A través do seguimento realizamos unha recopilación e análise de datos para comprobar a correcta aplicación das medidas deseñadas coa finalidade de acadar os obxectivos formulados. Empregarase un sistema de seguimento continuo que nos ofrecerá información sobre as accións executadas, a través dunha serie de *indicadores* que nos proporcionarán información e permitirán cuantificar si os obxectivos establecidos foron acadados, como se desenvolveu o Plan e as súas accións, detectar as dificultades atopadas, e a necesidade de introducir cambios ou axustes nas áreas que o precisen.

Coa finalidade de facilitar o seguimento, deseñase unha ficha (que incluímos no anexo final) que deberá cumprimentarse en función dos indicadores establecidos e que recopilará os datos esenciais de cada medida, área ou departamento responsable, temporalización etc.

Rematada a vixencia do Plan de Igualdade, realizarase unha avaliación *final* e *externa* que contemplará unha análise crítica das actividades realizadas e aportará información sobre a súa execución, funcionamento, efectos e resultados obtidos.

Para facilitar a sistematización da avaliación, efectuarase unha avaliación cuantitativa que mida as accións segundo os indicadores establecidos (número e tipo de accións, número e perfil das persoas participantes desagregado por sexo e valoración das persoas participantes nas accións...). Abordarase tamén unha avaliación cualitativa a través de entrevistas e cuestionarios administrados ao persoal técnico, persoas beneficiarias dos programas e accións e ás e os axentes sociais e da comunidade que participaron na elaboración e posta en marcha do Plan.

Con toda a información extraída, realizarase un *informe final* con información sobre a execución levada a cabo, e unha análise e reflexión sobre as “leccións aprendidas”, as boas prácticas detectadas e unha serie de recomendacións a ter en consideración na execución de futuras políticas de igualdade.

7. CRONOGRAMA

GOBERNANZA PARA A IGUALDADE DE MULLERES E HOMES					
Obxectivos	Nº acción	2021	2022	2023	2024
Obxectivo 1	1.1				
	1.2				
	1.3				
Obxectivo 2	1.4				
	1.5				
	1.6				
	1.7				
	1.8				
	1.9				
Obxectivo 3	1.10				
	1.11				
	1.12				
	1.13				
	1.14				
	1.15				
	1.16				
	1.17				

PARTICIPACIÓN SOCIAL E EMPODERAMENTO DAS MULLERES					
Obxectivos	Nº acción	2021	2022	2023	2024
Obxectivo 4	2.1				
	2.2				
	2.3				
	2.4				
	2.5				
Obxectivo 5	2.6				
	2.7				
	2.8				
Obxectivo 6	2.9				
	2.				

FORMACIÓN, EMPREGO E CONCILIACIÓN					
Obxectivos	Nº acción	2021	2022	2023	2024
Obxectivo 7	3.1				
	3.2				
	3.3				
	3.4				
	3.5				
	3.6				
Obxectivo 8	3.7				
	3.8				
	3.9				
	3.10				
Obxectivo 9	3.11				

PREVENCIÓN E ACCIÓN CONTRA A VIOLENCIA DE XÉNERO					
Obxectivos	Nº acción	2021	2022	2023	2024
Obxectivo 10	4.1				
	4.2				
	4.3				
	4.4				
	4.5				
	4.6				
Obxectivo 11	4.7				
	4.8				
	4.9				
	4.10				
	4.11				
Obxectivo 12	4.12				
	4.13				
	4.14				
	4.15				

8. ANEXO

FICHA DE SEGUIMIENTO DAS ACTUACIÓNS			
AREA:			
Gobernanza para a igualdade de Mulleres e Homes Participación e Empoderamento das Mulleres Formación, Emprego e Conciliación Prevención e Acción contra a Violencia de Xénero			
OBXECTIVO:			
ACCIÓN:			
ACTIVIDADE/S:			
DESCRIPCIÓN ACTIVIDADE:			
PERSOAS PARTICIPANTES:			
AREAS ESTRATÉXICAS IMPLICADAS:			
UBICACIÓN:		Nº horas	
INDICADORES:			
LOGROS/RESULTADOS:			
ORZAMENTO INVESTIDO:			
PERÍODO DE EXECUCIÓN			
2021	2022	2023	2024
OBSERVACIÓNS:			