

V PLAN DE IGUALDADE ENTRE MULLERES E HOMES E LOITA CONTRA A VIOLENCIA DE XÉNERO. CONCELLO DE DODRO 2024-2027



- 1.- Presentación
- 2.- Introducción
- 3.- Contexto sociodemográfico
- 4.- Ámbitos e eixos do V Plan de Igualdade de Oportunidades entre Mulleres e Homes
- 5 - Ámbitos específicos de traballo: Obxectivos e Medidas
- 6.- Avaliación e Seguimento

1.- PRESENTACIÓN

Estimadas veciñas e veciños do Concello de Dodro,

Comprácenos presentarlles o V Plan de Igualdade de Oportunidades de Mulleres e Homes, un proxecto que reafirma o noso compromiso inquebrantable coa equidade e a xustiza social na nosa comunidade. Este novo plan é unha continuación e un avance do traballo realizado no IV Plan de Igualdade de oportunidades de mulleres e homes, aínda despois da pandemia pola COVID 19, logramos importantes progresos na loita contra a desigualdade de xénero

O Concello de Dodro traballou incansablemente para fomentar unha contorna na que todas as persoas, independentemente do seu xénero, teñan as mesmas oportunidades para desenvolverse plenamente en todas as áreas da vida. Neste sentido, o V Plan de Igualdade de Oportunidades constrúese sobre as bases sólidas establecidas no plan anterior, mantendo e ampliando as accións que demostraron ser efectivas.

Queremos destacar que, nesta nova edición do plan, incluíuse un ámbito adicional que responde a unha necesidade imperiosa da nosa sociedade: a incorporación da igualdade real e efectiva das persoas trans e a garantía dos dereitos das persoas LGTBI. Este novo ámbito, o sexto no noso plan, busca asegurar que todas as persoas, sen importar a súa identidade de xénero ou orientación sexual, poidan vivir con dignidade, respecto e en igualdade de condicións.

Co V Plan de Igualdade de Oportunidades de Mulleres e Homes do Concello de Dodro, reafirmamos o noso compromiso de seguir avanzando cara unha sociedade máis xusta e igualitaria. Xuntos, podemos construír un Concello onde todas as persoas, independentemente do seu xénero ou identidade, poidan vivir e desenvolverse plenamente.

Convidámoslles a participar activamente na implementación deste plan, achegando as súas ideas e colaborando nas diversas iniciativas que poñeremos en marcha. Xuntos, lograremos que Dodro sexa un exemplo de igualdade e respecto para todos.

Atentamente,

ALCALDE

CONCELLEIRA DE IGUALDADE, XUVENTUDE
E REL.VECIÑAIS

Francisco Xabier Castro Touris

María Teresa Batalla Romero



2.- Introducción

Dende o **CONCELLO DE DODRO**, estamos a impulsar políticas transversais de Igualdade que impregnen todas as áreas e servizos municipais, co obxectivo de avanzar cara á Igualdade de oportunidades real e efectiva entre mulleres e homes.

Os avances legislativos foron determinantes nestes últimos anos e en especial no ano 2007 en que entra en vigor a Lei Orgánica 3/2007 pola Igualdade efectiva entre mulleres e homes, normativa que establece o principio de Igualdade de trato e de oportunidades entre as persoas con independencia do seu xénero e establece medidas determinantes para eliminar todo tipo de discriminación, directa ou indirecta, para seguir avanzando na construción dunha sociedade máis xusta e igualitaria.

Dende este Concello somos conscientes que a Igualdade entre mulleres e homes segue sendo unha materia pendente e que os dereitos alcanzados debemos de consolidalos para que realmente sexan reais e efectivos como a propia Lei propugna

É por iso que desde CONCELLO DE DODRO, realizamos este V PLAN DE IGUALDADE DE OPORTUNIDADES ENTRE MULLERES E HOMES. Este V PLAN DE IGUALDADE DE OPORTUNIDADES ENTRE MULLERES E HOMES inclúe todos os ámbitos que se estableceron no IV PLAN DE IGUALDADE DE OPORTUNIDADES ENTRE MULLERES E HOMES, o cal tivo que ser executado nun período difícil para toda a poboación como foi a COVID-19 e todas as consecuencias que carrexou durante gran parte da execución deste, quedando por esta circunstancia moitas delas pendentes.

Neste V PLAN DE IGUALDADE DE OPORTUNIDADES ENTRE MULLERES E HOMES, vanse trasladar tanto as medidas que foron finalizadas no anterior plan, como aquelas que quedaron pendentes e en execución.

Ademais do regulado pola Lei 4/2023 do 28 de febreiro de 2023 para a igualdade real e efectiva das persoas trans e para a garantía dos dereitos LGTBI, dende o CONCELLO DE DODRO creamos un novo ámbito para incorporar este colectivo trans e LGTBI ao V PLAN DE IGUALDADE DE OPORTUNIDADES ENTRE MULLERES E HOMES.

Doutra banda, á hora de deseñar o V PLAN DE IGUALDADE DE OPORTUNIDADES ENTRE MULLERES E HOMES, tamén se tivo en conta o marco normativo vixente en materia de igualdade, tanto a nivel local como autonómico, nacional, europeo e internacional. Neste sentido, os principais documentos que se tiveron en conta foron:

- **Lei Orgánica 3/2007 do 22 de marzo**, para a igualdade efectiva de mulleres e homes.



- **Lei Orgánica 1/2004 do 28 de decembro**, de medidas de protección integral da violencia de xénero.
- **Lei 11/2007 do 27 de xullo**, galega para a prevención integral da violencia de xénero.
- **Lei 7/2023, do 30 de novembro**, para a igualdade efectiva de mulleres e homes de Galicia.
- **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.
- **VIII Plan Estratéxico de Galicia para a Igualdade de Oportunidades entre Mulleres e Homes 2022-2027**. Este novo plan segue o compromiso institucional para avanzar na igualdade de xénero, abordando áreas como a empregabilidade, a ciencia, a conciliación, a igualdade en zonas rurais, a educación en igualdade e a erradicación da violencia de xénero.
- **Pacto de Estado contra a Violencia de Xénero, aprobado en 2017**. Este pacto representa un compromiso máis amplo e continuo para abordar a violencia de xénero en España, incluíndo medidas de prevención, protección e apoio ás vítimas.
- **III Plan Estratéxico para a Igualdade Efectiva de Mulleres e Homes 2022-2025**. Este novo plan ten como obxectivo continuar avanzando na igualdade de xénero a nivel nacional, cun enfoque na avaliación do plan anterior e a implementación de novas estratexias para promover a igualdade efectiva en diversos ámbitos



3.-Contexto Sociodemográfico.

Para poder facer un diagnóstico da situación do Concello de Dodro, utilizáronse padróns municipais. Os datos que reflectimos son o seguintes

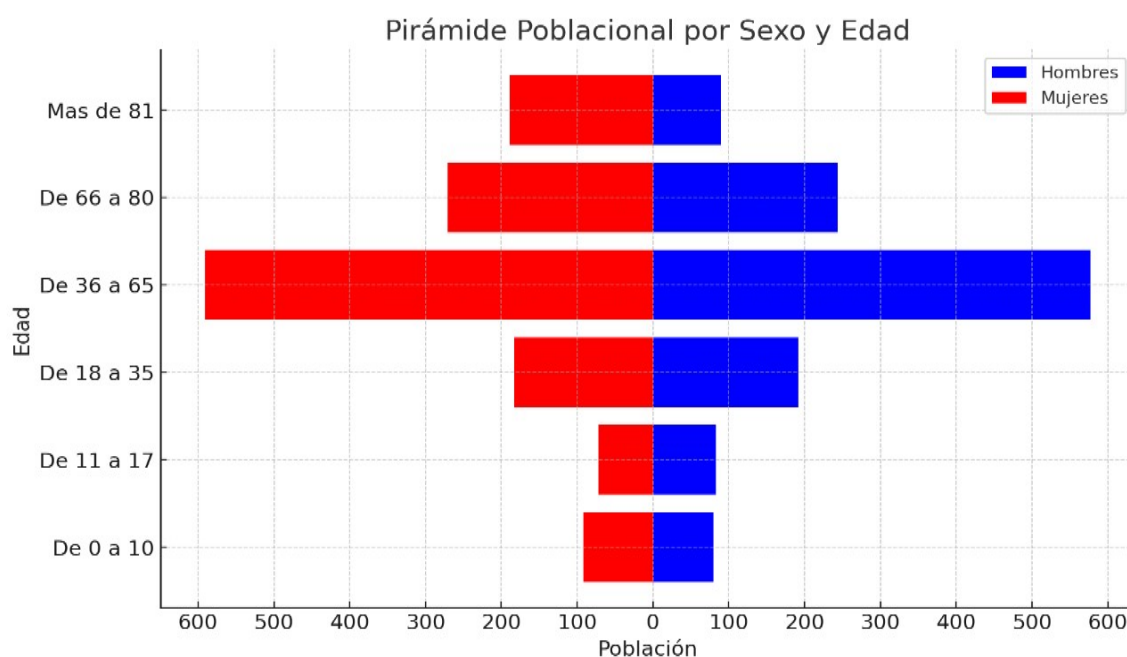
Diagnóstico de poboación desagregado por sexo

Gráfica 1.- Poboación desagregada por sexos



A poboación total do CONCELLO DE DODRO, é de 2664 habitantes sendo as mulleres 1266 e os homes 1398, sendo un 47,52% as mulleres e un 52,48% os homes. Do que podemos extraer que o CONCELLO DE DODRO está superequilibrado na relación de homes e mulleres.

Gráfica 2.- Pirámide poboacional por sexo e idade



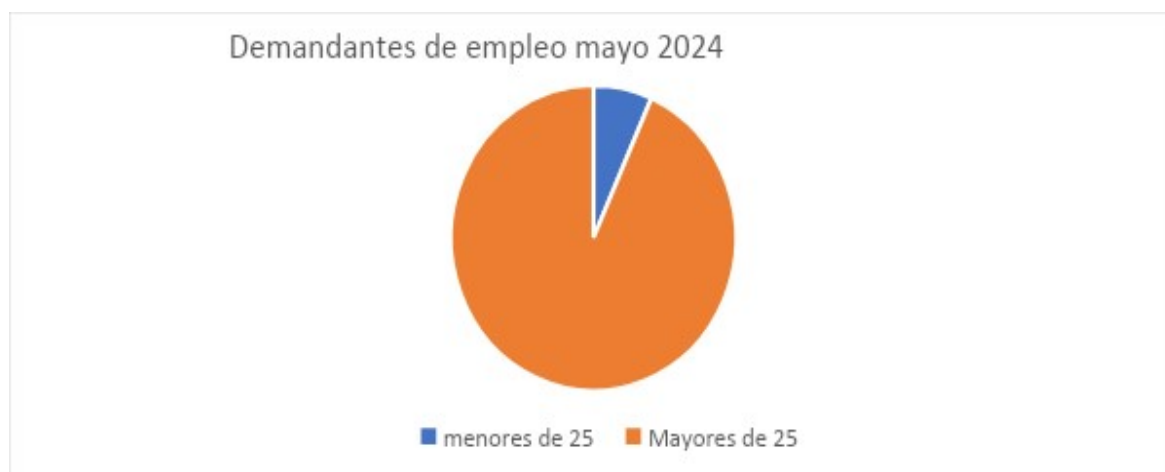
Grafica 3.- Poboación segundo Nacionalidades



Dos datos obtidos desta gráfica pódese deducir que a poboación estranxeira no **CONCELLO DE DODRO** é insignificante, pois de toda a poboación o número de homes estranxeiros empadroados neste concello é de 19 sendo un 1,50% do total da poboación e o número de mulleres estranxeiras empadroadas neste concello é de 28 sendo un 2% de total da poboación.

Diagnóstico socio laboral

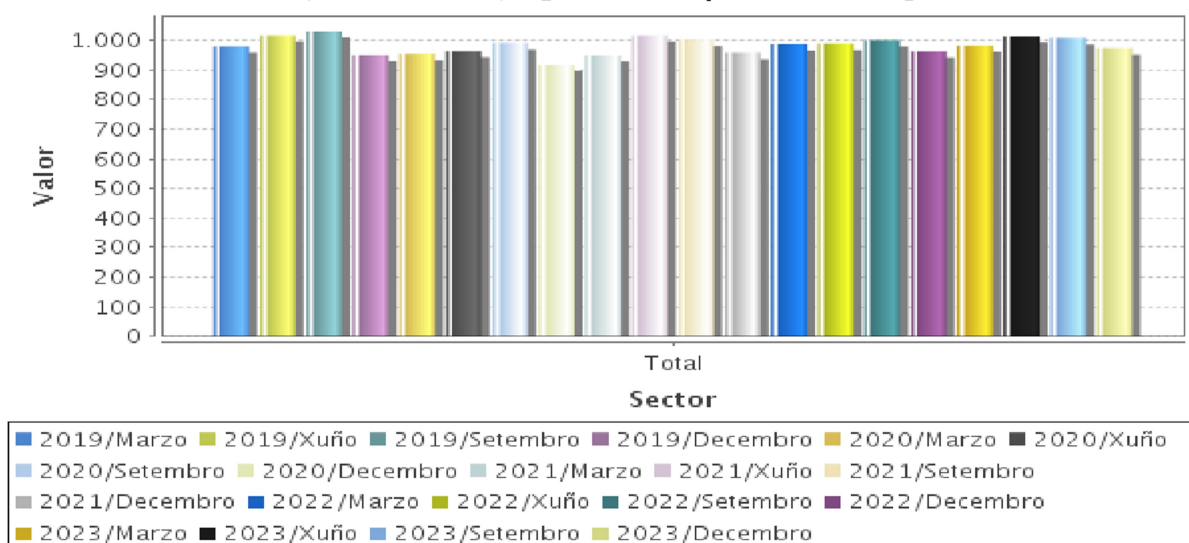
Gráfica 1 Persoas demandantes de emprego mes de maio de 2024



Dos 90 desempregados que existen no **CONCELLO DE DODRO**, os desempregados como indica a gráfica, menores de 25 anos son 6 e os maiores de 25 anos son 84, sendo a porcentaxe de mulleres e homes paritario pois están desempregados o 50% tanto dos homes como das mulleres.

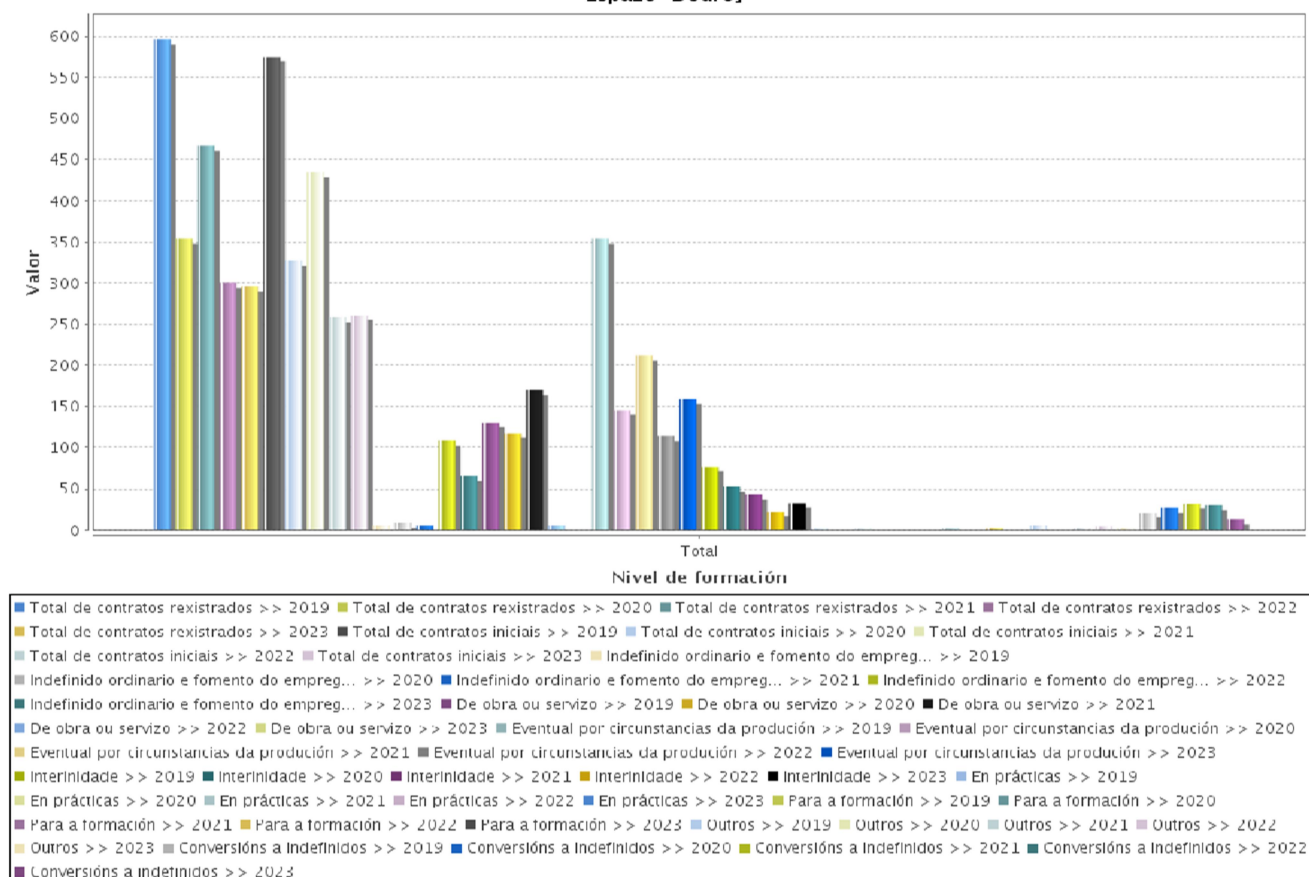
Gráfica 2 porcentaxe de afiliacións á seguridade social

Afiliacións a la Seguridad Social y mutualidades en alta laboral según el municipio de residencia de la persona afiliada y el sector de actividad (CNAE-2009) [Filtros: Espazo=Dodro]



Grafica 3 contratos rexistrados segundo o nivel de formación, modalidade de contrato, e localidade e centro de traballo

Contratos rexistrados segundo nivel de formación, modalidade do contrato e localidade do centro de traballo [Filtros: Espazo=Dodro]



4. Ámbitos e eixos do V Plan de Igualdade de Oportunidades entre Mulleres e Homes.

Este V PLAN DE IGUALDADE DE OPORTUNIDADES ENTRE MULLERES E HOMES está estruturado en 6 Ámbitos, os cales á súa vez están integrados por catro eixos transversais, coa finalidade de que todos os parámetros de igualdade de oportunidades teñan cabida dentro do Plan.

Os ámbitos son os seguintes:

- 1. Ámbito Educativo.**
- 2. Ámbito do Emprego e dos Usos do Tempo.**
- 3. Ámbito do Benestar Social.**
- 4. Ámbito Institucional e da Igualdade.**
- 5. Ámbito da Violencia de Xénero e das Violencias Machistas.**
- 6. Ámbito para incorporar a igualdade real e efectiva das persoas trans e para a garantía dos dereitos das persoas LGTBI.**

Os **4 eixos** nos que se basea o V PLAN DE IGUALDADE DE OPORTUNIDADES ENTRE MULLERES E HOMES son:

1. Transversalidade de xénero

A transversalidade alude á necesidade de que os poderes públicos se implíquen de xeito integral para incorpora-la dimensión de xénero en todas as súas actuacións. Supón considerar sistematicamente en calquera intervención pública por parte do CONCELLO DE DODRO as condicións, necesidades e situacións de partida, tanto de mulleres como de homes, así coma o distinto impacto que esas actuacións terían sobre ambos sexos. Para iso, hai que reestruturar os sistemas de toma de decisións e definir novos procedementos políticos e técnicos nas institucións

2. Desenvolvemento do municipio en igualdade

Para acadar un adecuado desenvolvemento do noso Concello debemos de implantar un proceso de participación cidadá que estea equilibrada en todas as contornas municipais sexan estas públicas ou privadas. Por iso, é necesaria a implicación de todas e todos, das asociacións de calquera ámbito, ONG, institucións tanto públicas como privadas para que o obxectivo da igualdade guíe á nosa sociedade.

3. Dereitos para a igualdade

Na nosa sociedade nos últimos anos e sobre todo a nivel Legal existiu un recoñecemento dos dereitos das mulleres. Por iso, é preciso garantir o seu exercicio, así como que a cidadanía tome conciencia

dos seus dereitos individuais, para poder exercer en todos os ámbitos sociais , o mercado laboral, a política, a vida tanto social como privada, poidan ser exercitados pola cidadanía libremente.

4. Empoderamento

Este concepto ten como sentido valorar e fortalecer as formas de facer e de exercer cunha dobre vertente:

- Por unha banda, a capacidade das mulleres para acceder ao posto de decisión.
- Doutra banda, revalorizar todas as achegas que as mulleres fan tanto na vida pública como privada



5.- Ámbitos específicos de traballo: Obxectivos e Medidas.

1. Ámbito Educativo.

Obxectivo 1: Impulsar iniciativas que fomenten unha educación baseada na igualdade de oportunidades, especialmente entre a poboación infantil e xuvenil.

Acción/Medida 1: Organizar unha reunión ao comezo de cada curso escolar entre o persoal do Concello responsable da área de igualdade e a dirección dos centros educativos (Escola Infantil CPI Eusebio Lorenzo Baleirón e CRA de Dodro) para:

Acción/Medida 2: Poñer en común necesidades e problemáticas existentes.

Acción/Medida 3: Proponer e organizar actividades concretas de forma cooperativa e complementaria en materia de igualdade, corresponsabilidade, violencia, acoso...

Acción/Medida 4: Colaborar e difundir nas redes sociais e na páxina web do Concello o Plan de Igualdade.

Acción/Medida 5: Poñer en marcha entre o persoal do Concello e da Escola Infantil Municipal unha pequena campaña (preferiblemente arredor das datas de Nadal) na que se aborde a importancia de regalar xogos e xoguetes que non fomenten o seu uso sexista ou bélico.

Acción/Medida 6: Continuar celebrando o Día Internacional da Muller (8 de marzo) e o Día Internacional da eliminación da violencia contra a muller (25 de novembro) buscando a colaboración cos centros educativos para articular actividades conxuntas que impliquen a toda a comunidade educativa (nenos e nenas, profesorado, nais, pais etc.).

Acción/Medida 7: Colaborar co persoal responsable dos campamentos organizados nas tempadas vacacionais para organizar algunha actividade dinámica e participativa que reforce os valores igualitarios e a prevención da violencia (teatro, contacontos, vídeo fórum, xincanas, xogos de roles etc.).

Acción/Medida 8: Programar algún taller dinámico entre a poboación adolescente no que se reflexione sobre o sexismo presente en películas, series, cancións etc.

Acción/Medida 9: Diseñar algunha actividade específica na que se trate o tema das diversidades de xénero e a orientación sexual. Para iso pódese buscar a colaboración das distintas asociacións galegas que traballan nesta liña.

Acción/Medida 10: Valorar conxuntamente cos centros educativos a viabilidade e a necesidade de poñer en marcha unha Escola de Nais e Pais a través da cal se poida:

Acción/Medida 11: Expoñer e traballar problemáticas e inquietudes de nais, pais, e poboación infantil e xuvenil.

Acción/Medida 12: Abordar cuestións como o uso responsable das redes sociais, o consumo de alcol e drogas, sexualidade responsable, a violencia etc.

Acción/Medida 13: Realizar actividades de educación en valores, educación afectiva, sensibilización e prevención da violencia de xénero.

Obxectivo 2: Favorecer a eliminación dos estereotipos e roles tradicionais de xénero.

Acción/Medida 1: Desenvolver algún ciclo de cinema infantil e xuvenil que vire arredor da ruptura de roles e estereotipos tradicionais de xénero procurando que sexa ameno, participativo e dinámico.

Acción/Medida 2: Poñer en marcha talleres de robótica, de programación ou de “chapuzas” tecnolóxicas adaptados a nenos/as e adolescentes. Nestes talleres é importante ofrecer referentes de mulleres tecnolóxicas pioneiras e actuais, así como materiais didácticos específicos sobre as achegas das mulleres á ciencia.

Acción/Medida 3: Organizar có CPI un debate entre o alumnado dos últimos cursos de primaria sobre as profesións feminizadas e masculinizadas. Pódese contactar con persoas que realicen traballos tradicionalmente non ligados ao seu xénero.

Acción/Medida 4: Colaborar entre as distintas áreas municipais (Igualdade, Cultura, Deportes, OMIX, Centros educativos etc.) para realizar un concurso de vídeos curtos en Youtube ou plataforma similar, nos que se aborde a cuestión dos estereotipos tradicionais de xénero. Buscarase especialmente a implicación da poboación xuvenil de Dodro (pódese incentivar a participación cun pequeno premio ao vídeo máis visto, por exemplo)

2. Ámbito do Emprego e dos Usos do Tempo.

Obxectivo 1: Reducir a brecha existente entre mulleres e homes no mercado laboral, mellorando a súa capacitación e fomentando o seu emprendemento.

Acción/Medida 1: Traballar de forma coordinada, estable e continua entre as áreas de Emprego e Servizos Sociais para:

- Impulsar de maneira proactiva a obtención dos estudos básicos e obrigatorios entre aquelas persoas que están en busca de emprego e non os teñan.
- Ofrecer formación atendendo aos principais nichos laborais de Dodro e a súa comarca.
- Organizar pequenas charlas ou talleres nos que se indique de forma clara e directa os distintos tipos de formación aos que poden acceder.



Acción/Medida 2: Continuar desenvolvendo accións formativas dirixidas tanto a persoas en activo como a persoas en situación de desemprego co obxectivo de mellorar a súa competitividade na procura de emprego. Algunhas das cuestións para abordar poden ser:

- Manexo das novas tecnoloxías e a súa aplicación na procura de emprego.
- Elaboración de CV e abordaxe de diferentes estratexias útiles para preparar unha entrevista de traballo ou un proceso de selección.
- Coñecemento da lexislación en materia de traballo, conciliación, acoso sexual etc.

Acción/Medida 3: Difundir información ás empresas da zona, así como a organizacións empresariais e sindicais, sobre as axudas e subvencións existentes para a contratación de emprego feminino.

Acción/Medida 4: Publicitar como un exemplo para seguir ás empresas que contraten a mulleres en postos de traballo tradicionalmente masculinizados (sector do metal, loxística etc.).

Acción/Medida 5: Programar algún taller dirixido á promoción do autoemprego e do emprendemento como unha vía para a inserción laboral, especialmente no ámbito rural. Con esta iniciativa trátase de abordar cuestións como:

- As distintas formas xurídicas empresariais, as súas diferenzas e os requisitos para poñelas en marcha (sociedades limitadas, cooperativas, asociacións etc.).
- Poñer de manifesto os posibles nichos laborais existentes dentro do municipio e arredores.
- Realizar algún intercambio de experiencias con mulleres empresarias ou socias dunha cooperativa da zona, pioneiras no seu sector etc.

Acción/Medida 6: Articular algunhas reunións con diversas entidades (asociacións, mancomunidades, ONG's etc.) que dispoñan de actividades e iniciativas encamiñadas a mellorar a inserción laboral das mulleres co obxectivo de establecer convenios de colaboración.

Acción/Medida 7: Programar xornadas anuais para o alumnado de 4º da ESO nas que se aborden os estereotipos profesionais de xénero, o teito de cristal, a importancia da autonomía económica etc. Trátase de provocar o debate e a reflexión entre aquelas mozas e mozos que están a tomar decisións formativas e laborais.

Acción/Medida 8: Informar as mulleres coidadoras de alternativas ao seu alcance para mellorar a súa formación, tanto para unha incorporación futura no mercado laboral como para mellorar a súa autoestima e calidade de vida (por exemplo, proporcionando información sobre a UNED e o seu funcionamento ou sobre outras escolas e organismos que permiten o ensino a distancia.



Acción/Medida 9: Dispoñer dun apartado estable na web municipal no que se suba información actualizada dos diferentes recursos existentes en materia formativa e de emprego tanto a nivel municipal como supramunicipal.

Obxectivo 2: Manter e mellorar os servizos de conciliación existentes e sensibilizar á cidadanía sobre a importancia da conciliación dos tempos, a coeducación e a corresponsabilidade das tarefas.

Acción/Medida 1: Manter e reforzar, se fose necesario, os recursos xa existentes en materia de conciliación: campamentos nas diversas épocas vacacionais (verán, Nadal, Semana Santa), talleres de escolaridade de primaria etc.

Acción/Medida 2: Fomentar a realización das distintas actividades organizadas desde o Concello nos horarios que máis favorezan a conciliación da vida familiar e laboral, tendo en conta aos colectivos destinatarios de cada actividade. Búscase potenciar a conciliación e de forma paralela aumentar a participación da cidadanía.

Acción/Medida 3: Organizar pequenos espazos de respiro enfocados a mellora-la calidade de vida dos e das coidadores/as de persoas dependentes. Para facilitar a súa participación e mobilidade buscarase que se realicen nos diversos locais sociais parroquiais. Algunhas das iniciativas para realizar serán:

- Compartir experiencias comúns e aliviar a súa carga física e emocional coa compañía e escoita produtiva.
- Mellorar a súa saúde física e psicolóxica mediante actividades como a risoterapia, o ioga, a musicoterapia etc.

Acción/Medida 4: Elaborar unha pequena enquisa sobre os usos do tempo para que o alumnado a cubra indicando as tarefas que realiza cada membro da súa familia. Os resultados serán publicados na web e nas redes municipais co fin de promover o debate sobre a conciliación e a corresponsabilidade entre a poboación de Dodro.

Acción/Medida 5: Deseñar e distribuír un calendario no que se inclúan consellos, imaxes ou frases que potencien a corresponsabilidade co fin de abordar cuestións como a importancia de equilibrar as tarefas entre todos os membros do fogar en función das súas posibilidades ou a paternidade activa



3. Ámbito do Benestar Social.

Obxectivo 1: Sensibilizar á cidadanía sobre o papel das mulleres na cultura.

Acción/Medida 1: Elaborar e difundir unha guía trimestral que recolla libros e cómics adaptados a público infantil, xuvenil e adulto nos que se difundan valores en igualdade, rexeitamento da violencia etc.

Acción/Medida 2: Celebrar o Día do Libro facendo fincapé en escritoras de literatura ou cómics xuvenís (por exemplo, Laura Gallego ou Leticia Costas). Buscarase organizar unha charla entre estas escritoras e a mocidade de Dodro na que se poida debater e reflexionar de forma conxunta.

Acción/Medida 3: Programar, entre a área de Servizos Sociais e de Cultura, unha serie de iniciativas culturais e lúdicas que incidan na existencia da desigualdade, dos estereotipos de xénero e dos micromachismos e na necesidade de erradicalos. Estas iniciativas serán dinámicas e participativas (obras de teatro, exposicións, contacontos, concursos, ciclos de cinema etc.)/.

Acción/Medida 4: Organizar unha xornada interxeracional na que as avoas destaquen como principais transmisoras da cultura (cancións, xogos, receitas etc.).

Acción/Medida 5: Realizar algunha exposición na que se visibilice o papel das mulleres pioneiras en ámbitos tradicionalmente masculinizados (ciencia, medicina, arquitectura, industria, deporte, política etc.)

Obxectivo 2: Promocionar hábitos de vida saudables entre a poboación e fomenta-la práctica deportiva, especialmente entre as mulleres.

Acción/Medida 1: Establecer unha colaboración continuada entre o Concello, o Sergas e diversas asociacións para impartir charlas e talleres centrados na saúde, especialmente das mulleres, como pode ser:

- Detección temperá do cancro de mama, de útero, de ovários, etc.
- Información sobre a osteoporose, a fibromialxia e outras enfermidades con maior presenza nas mulleres.
- Talleres de alimentación sa e dieta equilibrada.
- Importancia de practicar deporte con asiduidade e continuidade desde as idades máis temperás.
- Abordaxe dunha sexualidade sa e sen prexuízos.
- Importancia de contar con tempos persoais e de lecer propio, á marxe da vida laboral e familiar.



Acción/Medida 2: Impartir algún taller práctico no colexio centrado nos hábitos alimenticios saudables e nas diferentes consecuencias que ten na saúde física e mental unha mala alimentación.

Acción/Medida 3: Organizar algunha estancia dun día nun balneario para as mulleres, especialmente para aquelas que son coidadoras ou que viven soas, co fin de mellorar a súa calidade de vida.

Acción/Medida 4: Programar, en colaboración con algunha asociación, unha charla ou taller no que se derruben os mitos e estereotipos aínda existentes con respecto á diversidade funcional. Trátase de previr situacións de exclusión social e de violencia que sofren especialmente as mulleres con algún tipo de diversidade funcional.

Acción/Medida 5: Manter as diversas instalacións deportivas en condicións óptimas para fomentar a participación veciñal e contribuír a unha boa calidade de vida.

Acción/Medida 6: Promocionar, desde a área de Deportes, a práctica de deporte e actividade física en xeral, organizando diversas iniciativas para fomentar a participación de toda a poboación. Algunhas destas actividades poden ser:

- Xogos tradicionais.
- Clases de mostra de deportes menos coñecidos (pilates, fútbol gaélico, parkour, crossfit etc.).
- Camiñadas organizadas.

Oxectivo 3: Impulsar o tecido asociativo do concello.

Acción/Medida 1: Potencia-la creación dunha asociación de mulleres de forma que poidan obter axudas para realizar diversas actividades do seu interese (excursións, deporte, creación artística etc.). Trátase de fomentar o empoderamento das mulleres e tamén de crear lazos e puntos de apoio que poden resultar cruciais nunha contorna rural e envellecida.

Acción/Medida 2: Traballar en colaboración coa OMIX e o centro educativo para informar á mocidade sobre a utilidade e os beneficios que reporta vivir nunha comunidade cun forte tecido asociativo.

4. Ámbito Institucional e da Igualdade.

Obxectivo 1: Incorporar a perspectiva de xénero en toda a planificación municipal, fomentando a transversalidade e a implicación do persoal político e técnico

Acción/Medida 1: Programar unha reunión anual na que estean representadas todas as concellerías e departamentos municipais pertinentes (Alcaldía, Servizos Sociais, Cultura, Deportes,



Educación etc.) para planificar estratexias conxuntas ou colaborativas en materia de igualdade e prevención da violencia de xénero.

Acción/Medida 2: Proporcionar a todos os departamentos municipais o Plan de Igualdade, resaltando as actividades recollidas que lles competan especialmente.

Acción/Medida 3: Implementa-lo uso dunha linguaxe non sexista e integradora en toda a documentación e comunicación emitida desde o Concello. Para iso será necesario:

- Editar un manual de comunicación que recolla a forma inclusiva tanto na escritura, como nas imaxes, nas redes, etc.
- Difusión do manual e de carteis sobre o uso da linguaxe non sexista entre as distintas dependencias municipais.
- Revisión e corrección, se é preciso, dos contidos da web e das redes municipais a fin de adaptalos a un uso correcto da lingua.
- Implicación desde a Alcaldía a través da redacción dunha instrución na que se indique a necesidade de adoptar unha linguaxe integradora en toda a documentación municipal (follas de inscrición, notas de prensa, anuncios, avisos etc).

Acción/Medida 4: Recoller, en colaboración con todas as áreas municipais precisas, a variable sexo en todas as estatísticas municipais, actividades realizadas etc., de forma que se visibilice ás mulleres e as súas necesidades, dando pé a un mellor deseño das políticas e iniciativas municipais.

Acción/Medida 5: Realizar unha avaliación anual do Plan, para poder introducir as modificacións necesarias para cumprir os obxectivos propostos dentro do período de vixencia.

Acción/Medida 6: Facilitar, desde a área de Igualdade, un modelo de ficha de avaliación a todos os departamentos municipais con implicación no PIOM, co fin de posibilitar a recompilación de información sobre as actividades realizadas anualmente.

Acción/Medida 7: Substituír paulatinamente as imaxes de mulleres e homes tradicionais dos espazos públicos (aseos, por exemplo) por unhas neutras e inclusivas.

Acción/Medida 8: Publicitar e difundir adecuadamente as iniciativas formativas que levan a cabo desde distintos organismos para o persoal político e técnico en relación á igualdade e á violencia de xénero.

Acción/Medida 9: Programar reunións cos Concellos limítrofes coa intención de articular actividades conxuntas a favor da igualdade. Trátase de concentrar recursos, de aumentar a participación, de crear redes de traballo e de contribuír ao desenvolvemento local.



Acción/Medida 10: Difundir e visibilizar todas as campañas que se realicen dende outros organismos e que aborden a igualdade, a conciliación, a corresponsabilidade, a erradicación da violencia etc.

Acción/Medida 11: Crear un espazo específico na web municipal para o fomento da igualdade, no que se recollan e actualicen contidos diversos (mulleres significativas, recursos e material educativo, películas que aborden a temática da igualdade, teléfonos de axuda en caso de sufrir violencia de xénero etc.).

Acción/Medida 12: Manter unha difusión periódica das actividades realizadas dende o Concello, especialmente dende a área de igualdade, nas redes sociais municipais.

Obxectivo 2: Visibilizar e promover os valores igualitarios entre toda a poboación de Dodro.

Acción/Medida 1: Dar a coñecer o V PIOM ao conxunto da poboación de Dodro, incidindo nos seus obxectivos e actividades a través de todas as canles necesarias:

- Presentación pública do Plan de Igualdade e anuncio nos medios de comunicación próximos e nas redes sociais.
- Colocación de exemplares de consulta nas dependencias municipais e na web municipal.
- Introducción de exemplares do Plan nos lugares de especial afluencia da cidadanía (centro de saúde, concello, centros educativos, bibliotecas, asociacións etc.).

Acción/Medida 2: Continuar organizando actos institucionais e actividades específicas tanto polo Día Internacional da Muller (8M) como polo Día Internacional da eliminación da violencia contra a muller (25N).

Acción/Medida 3: Desenvolver actividades dinámicas e participativas co fin de facer partícipe a toda a comunidade na loita pola Igualdade de Oportunidades, como, por exemplo:

- Actividades culturais (charlas, debates, encontros...).
- Iniciativas vinculadas ao mundo da arte ou do espectáculo (películas, obras de teatro, contacontos, concursos de artes plásticas etc.)/ etc.).
- Accións formativas.
- Actuacións de sensibilización e ruptura de estereotipos.
- Semanas conmemorativas da muller.
- Divulgación nas redes sociais de contidos a favor da igualdade

5. Ámbito da Violencia de Xénero e das Violencias Machistas.

Obxectivo 1: Impulsar a posta en marcha de actuacións de sensibilización, detección e rexeitamento ante a violencia de xénero ou calquera outro tipo de conduta desta natureza.

Acción/Medida 1: Proseguir coas iniciativas de sensibilización vinculadas ao Día Internacional da eliminación da violencia contra a muller (25N), procurando levar a cabo medidas que impliquen a participación da veciñanza local.

Acción/Medida 2: Realizar iniciativas que visibilicen todas as formas de violencia de xénero existentes (física, psicolóxica, sexual, económica) co fin de dalas a coñecer (por exemplo, a través de campañas de sensibilización nos medios de comunicación locais, obras de teatro ou a creación de folletos ou documentación específica).

Acción/Medida 3: Levar a cabo talleres de información e prevención sobre a violencia machista e os micromachismos desde os primeiros cursos da ESO.

Acción/Medida 4: Diseñar unha campaña de sensibilización contra os micromachismos e as condutas sexistas en colaboración cos centros educativos. Dirixida ao alumnado de maior idade, deberán elaborar a cartelería e difundila a través das redes sociais creando, por exemplo, unha mensaxe que se viralice. Esta iniciativa pode levar a cabo en torno ao 25 de novembro.

Acción/Medida 5: Impulsar e dinamizar a Mesa Local de Coordinación interinstitucional contra a violencia de xénero.

Acción/Medida 6: Establecer unha colaboración continuada entre os centros educativos e as distintas áreas municipais (Servizos Sociais, Cultura, Deportes, Biblioteca etc.) para organizar diversas iniciativas dinámicas encamiñadas á sensibilización e a prevención da violencia de xénero. Por exemplo, a través de:

- Obradoiros sobre as relacións igualitarias a través da revisión crítica dalgunhas relacións escenificadas no cinema, as series ou a música de consumo adolescente.
- Obradoiros participativos sobre as condutas posesivas e violentas nas redes sociais, abordando cuestións como os celos, as condutas de control da parella ou o acoso.
- Detección dos micromachismos e das desigualdades presentes na vida cotiá tanto por cuestión de xénero como por orientación sexual.
- Visualización de películas ou obras teatrais que xiren arredor das actitudes de control e violencia nas fases de noivado

Acción/Medida 7: Organizar un curso de defensa persoal e autoprotección, destinado principalmente ás mozas adolescentes, no que se aborde tamén a importancia da denuncia temperá e a non tolerancia cos malos tratos físicos e psicolóxicos.

Acción/Medida 8: Programar cursos ou talleres anuais nos que se traballen cuestións como a autoestima, o fomento da independencia e do empoderamento, como actuar en casos de conflitos de parella, o benestar persoal etc.

Acción/Medida 9: Difundir información dos servizos dispoñibles en materia de violencia de xénero, tanto a nivel municipal, comarcal, provincial e autonómico (teléfonos de emerxencia, CIM de referencia, Garda Civil, 016...). A difusión deste tipo de información debe ser proactiva e non estática, empregando cartelería visible (busca-la colaboración das empresas do Concello) e redes sociais (Facebook, Instagram, Twitter etc.)

Acción/Medida 10: Denunciar e rexeitar, a través dunha campaña directa e contundente, o acoso sexual e os micromachismos na contorna laboral, nas instalacións públicas, nas festas locais, concertos e celebracións tumultuosas. Esta iniciativa pode consistir, por exemplo, na colocación de imaxes e mensaxes en diferentes lugares: baños públicos, locais de hostalería, centros municipais etc. Buscarase a colaboración do empresariado local para lograr un maior impacto e achegamento entre a poboación.

Acción/Medida 11: Difundir activamente as actividades e iniciativas contra a violencia de xénero que levan a cabo desde outros organismos (Deputación, Xunta, Ministerio, Sergas, asociacións, ONG's).

Obxectivo 2: Reforzar a formación e a comunicación entre os diferentes ámbitos profesionais implicados na prevención da violencia de xénero e na atención ás mulleres vítimas.

Acción/Medida 1: Promove-la formación e a sensibilización en igualdade das persoas implicadas no Protocolo de violencia de xénero co obxectivo de garantir unha correcta atención ás vítimas da violencia de xénero. As charlas, talleres e a achega de información actualizada serán algunhas das vías utilizadas.

Acción/Medida 2: Establecer unha coordinación e unha estratexia de actuación entre o departamento de Emprego e o de Servizos Sociais para abordar a formación e a integración laboral das mulleres vítimas dos malos tratos dunha maneira específica.

Acción/Medida 3: Prestar unha atención integral ás mulleres vítimas de violencia de xénero a través de diversas iniciativas e actividades que reforcen a súa autoestima e a súa integración. Por



exemplo, talleres artísticos, terapias asistidas con animais ou saídas conxuntas poden mellorar a súa saúde e o seu empoderamento, cuestións craves para dar o paso de vítimas a sobreviventes

6. Ámbito para incorporar a igualdade real e efectiva das persoas trans e para a garantía dos dereitos das persoas LGTBI.

Acción/Medida 1: Desenvolver campañas de sensibilización e concienciación nos centros educativos sobre a diversidade LGTBI. Para promover a igualdade e a non discriminación nos centros educativos.

Acción/Medida 2: Fomentar a figura do “alumno mediador” capacitado en temas de diversidade e dereitos LGTBI. Para reducir o acoso escolar cara ás persoas trans e LGTBI.

Acción/Medida 3: Realizar encuestas periódicas para avaliar o clima escolar e detectar posibles casos de acoso.

Acción/Medida 4: Implementar políticas de non discriminación en todas as fases do emprego (recrutamento, selección, promoción etc.), para garanti-la igualdade de oportunidades das persoas trans e do colectivo LGTBI

Acción/Medida 5: Facilita-lo acceso a microcréditos e financiamento, para mellorar as condicións laborais e prever a discriminación no lugar de traballo.

Acción/Medida 6: Organizar talleres e cursos de formación en habilidades empresariais e de xestión dirixidos a persoas trans e LGTBI. Para previr-la discriminación no lugar de traballo

Acción/Medida 7: Establecer liñas de axuda e servizos de emerxencia específicos para persoas LGTBI.

Acción/Medida 8: Fomenta-la colaboración entre forzas de seguridade e organizacións LGTBI para mellorar a resposta ante casos de violencia e acoso.

Acción/Medida 9: Renovar a adhesión anualmente á campaña “Liberdade de ser e estar” da Deputación de A Coruña.

Acción/Medida 10: Manter en bo estado a banca trans situada na praza do Concello.

6.- Avaliación e Seguimento.

Os procesos de seguimento e avaliación de calquera Plan necesario de análise e reflexión; no cal a participación é imprescindible.

O seguimento do **V PLAN DE IGUALDADE DE OPORTUNIDADES ENTRE MULLERES E HOMES** será responsabilidade do CONCELLO DE DODRO, o cal poderá externalizar o mesmo.

O sistema de avaliación e seguimento atenderá aos seguintes criterios:

Indicadores xerais

Neste indicador determínanse os trazos xerais, qué acción ou medida analiza, a qué concellería afecta, e que persoa realiza o trámite, período de implantación, data de seguimento e por quen é cumprimentada a ficha.

Indicadores de Cumprimento

É unha lista de verificación para asegurarnos de que realizamos as tarefas planificadas. Indicannos se se cumpriron ou non e porqué non se completaron se é o caso.

- Nivel de execución: Mide se unha tarefa está pendente, en proceso ou finalizada.
- Razóns de non execución: Se non se completou unha tarefa, específica o motivo, como falta de recursos, tempo, implicación etc.

Indicadores de Proceso

Avalían como estamos a levar a cabo as actividades. Dinnos se estamos a segui-los pasos correctos para lograr os nosos obxectivos.

Indicadores de Impacto

Miden os resultados e efectos das nosas accións. Móstrannos se estamos a lograr os cambios positivos que buscamos principalmente se existiron ou non dificultades na implantación da medida, ou ben qué melloras se realizaron na mesma ou qué propostas se determinaron para levar a cabo a medida.

Por iso todo Plan necesita ser avaliado, xa que deste xeito pódese coñecer incidencia, a repercusión dos obxectivos previstos e o grao de desenvolvemento das medidas programadas. O sistema de avaliación está pensado para obter información durante todo o proceso de desenvolvemento e unha valoración ao final do seu termo.

Cada unha das medidas que ten o Plan ten uns indicadores, cuxa finalidade en realizar a valoración e execución do estado do Plan.