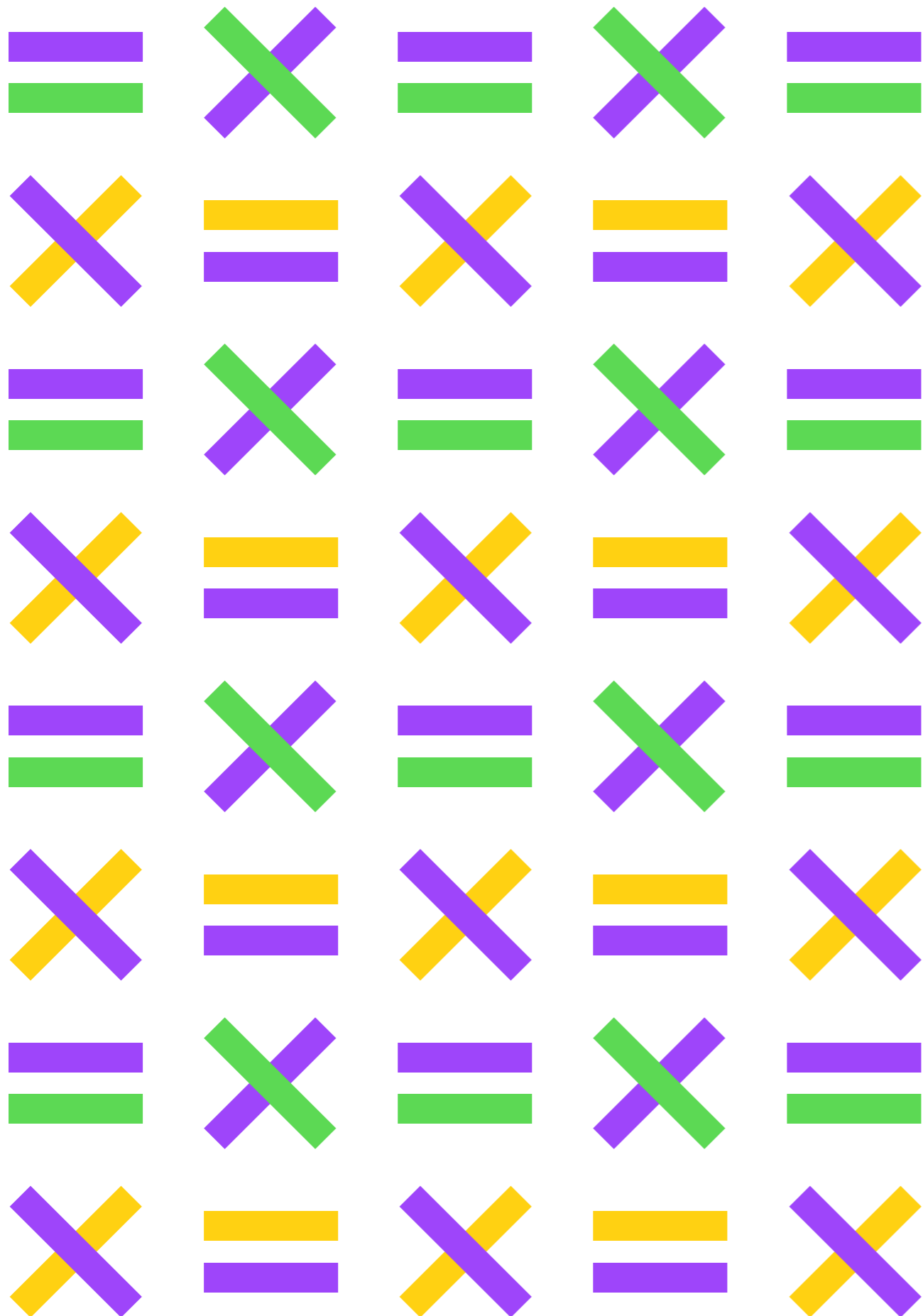


# por igual

2023/2024

## III PLAN DE IGUALDADE DE NARÓN





Acadar a igualdade real entre homes e mulleres é o obxectivo fundamental da actual sociedade. Dende o Concello de Narón temos moi presente esa necesidade e con ese motivo, en base ao noso firme compromiso coa igualdade de xénero, presentamos o III Plan de Igualdade de Narón. Un documento que nos permitirá continuar traballando para que homes e mulleres teñan as mesmas oportunidades na sociedade.

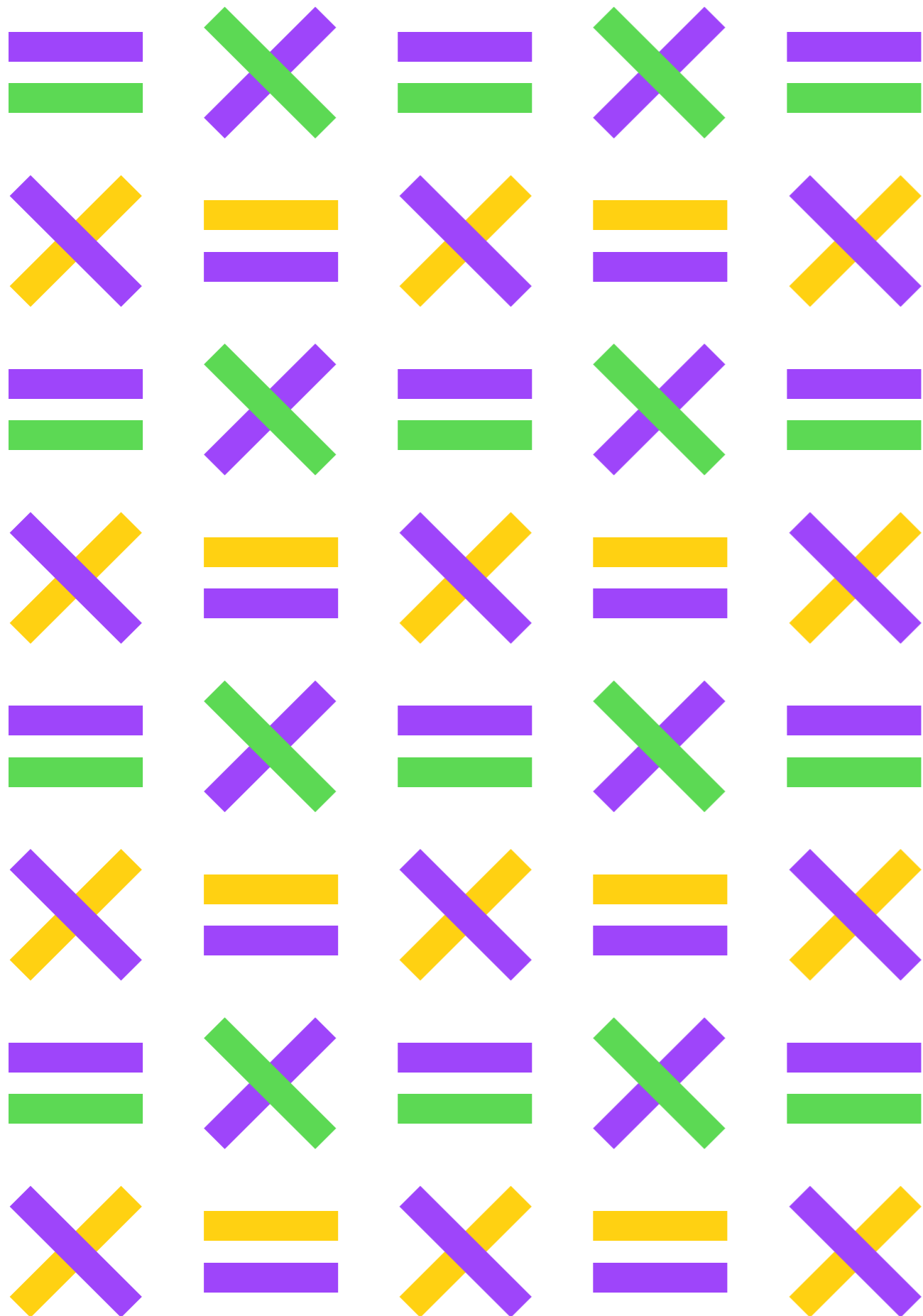
É un pracer poder presentar este terceiro Plan de igualdade de Narón, un documento actualizado e que ofrece numerosas ferramentas que nos permitirán seguir avanzando cara a unha sociedade igualitaria.

Dende Narón mantemos o noso compromiso de continuar instaurando accións que permitan integrar a igualdade como un principio básico e faremolo como ata o de agora, dun xeito transversal en todas e cada unha das actuacións que se leven a cabo dende a Administración local, como administración máis próxima á cidadanía.

Queremos continuar sendo un referente na aplicación de políticas públicas que contribúan a loitar contra a violencia, a fomentar a igualdade real na sociedade. Con esa finalidade dende todas as áreas e servizos municipais seguiremos traballando en coordinación con entidades e colectivos en particular e coa cidadanía en xeral para que, coa implicación de todas e todos, a igualdade plena en dereitos de homes e mulleres sexa canto antes unha realidade. Queremos, en definitiva, aplicar conxuntamente todas as accións que se recollen neste documento que nos permitirá medrar como sociedade diversa na procura dun futuro igualitario.

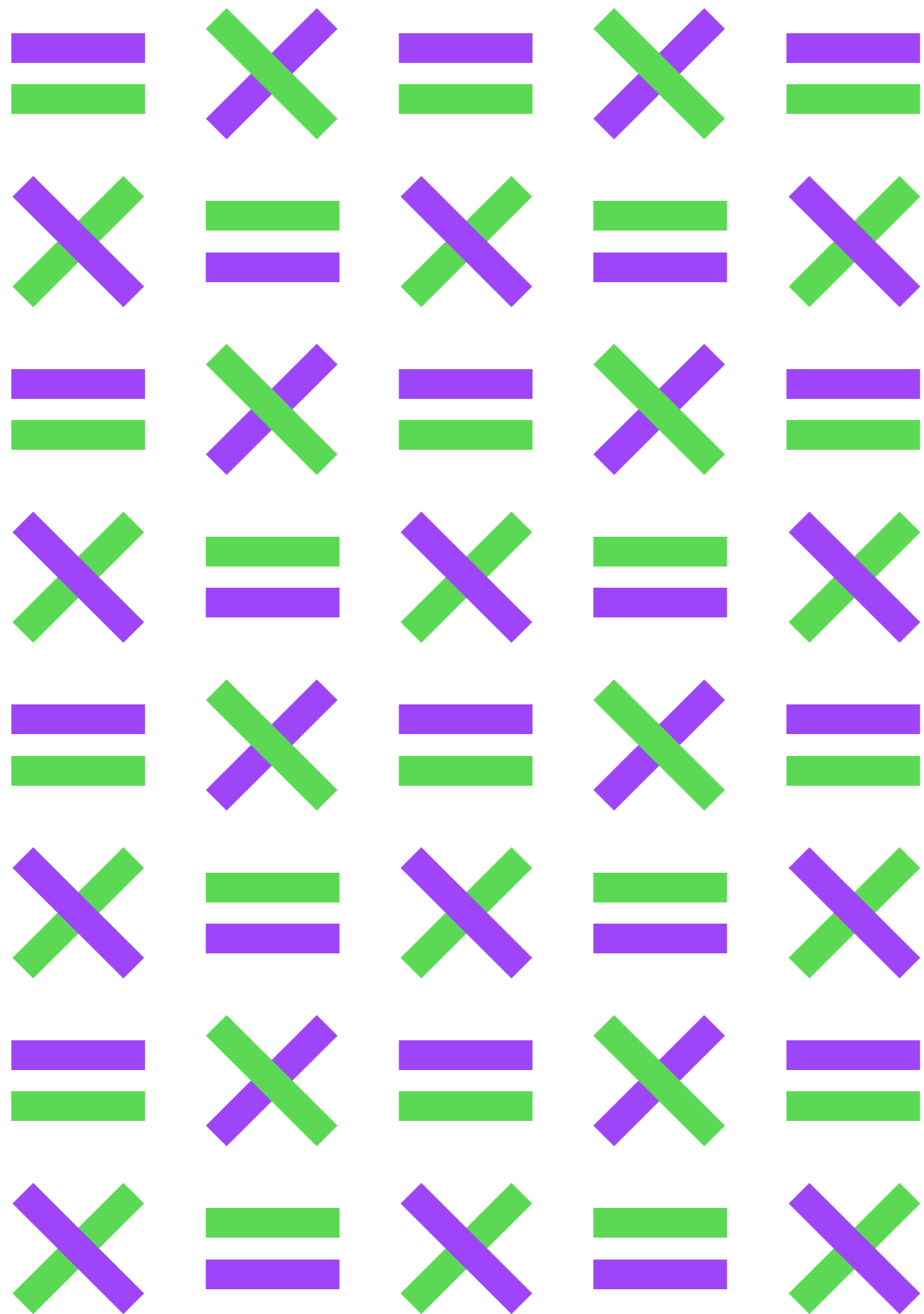
Como alcaldesa de Narón quero agradecer a implicación, o compromiso e as achegas do persoal que traballou neste documento, tanto o do Concello como o de empresas e axentes externos. Grazas a todas e todos vós poderemos seguir construíndo unha cidade máis xusta e igualitaria.

**Marián Ferreiro Díaz**  
Alcaldesa de Narón

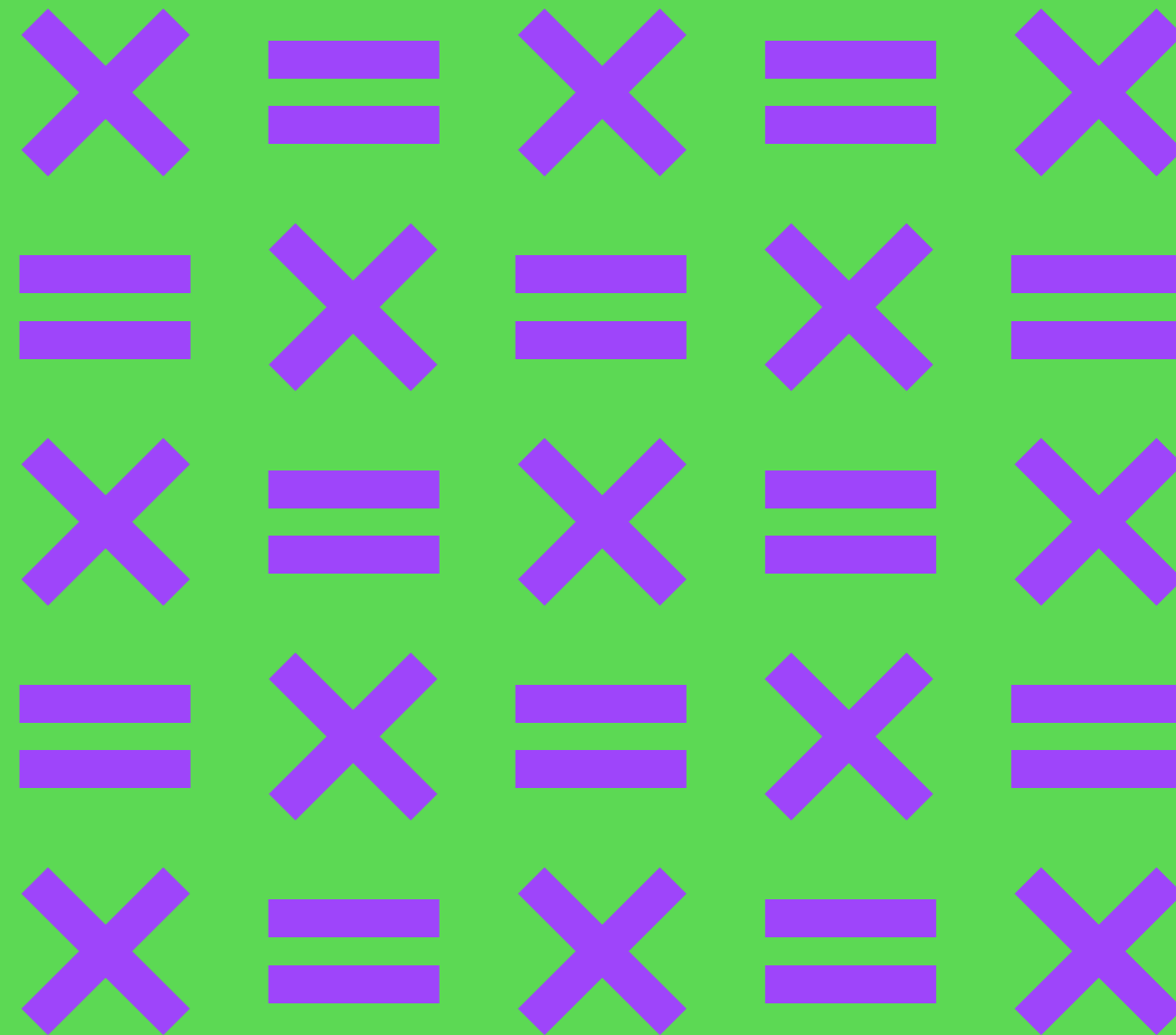


# Índice

- 1 Principios reitores**
- 2 Marco normativo**
- 3 A desigualdade en cifras**
- 4 Poboación
- 5 Formación e emprego
- 6 Coidados e benestar
- 6 Igualdade, diversidade e participación
- 6 Violencias machistas
- 6 Metodoloxía**
- 6 Estrutura e acción para o período 2022-2024**
- 6 Liña 1. Estratexia de transversalidade na administración local
- 6 Liña 2. Participación en igualdade e apoderamento
- 6 Liña 3. Atención ao benestar integral
- 6 Liña 4. Atención á diversidade
- 6 Liña 5. Coeducación
- 6 Liña 6. Emprego, conciliación e corresponsabilidade
- 6 Liña 7. Acción fronte ás violencias machistas
- 6 Sistema de seguimento e avaliación**
- 6 Estruturas
- 6 Ferramentas



# Principios reitores



## Transversalidade

A transversalidade, integrando a perspectiva da igualdade de xénero en cada unha das áreas municipais e coa coa creación dun órgano interdepartamental para o seguimento e avaliación do III Plan.

## Compromiso

O compromiso político, xa que entendemos que o traballo e as accións desenvolvidas dende as institucións deben ser o exemplo dende onde se comece a traballar pola igualdade de cara a establecer este principio a toda a poboación.

## Participación

A participación, formando parte esta do desenvolvemento de cada unha das fases do III Plan e dos principais obxectivos a traballar de maneira igualitaria, constituíndose como medio e fin para este proxecto.

## Igualdade

A igualdade como principio reitor fundamental que seguir a integrar e consolidar na totalidade de accións municipais.

## Diversidade

A diversidade e interseccionalidade, atendendo ás distintas e variadas características que conforman á poboación local conforme á etnia, raza, xénero, orientación sexual, distribución territorial, nivel socioeconómico, etc. e adaptando as políticas públicas en atención a estas co obxectivo da inclusión e do respecto á diversidade como garantes da igualdade.

## Divulgación

A divulgación e a accesibilidade, facendo deste III Plan unha ferramenta que poida ser aproveitada toda a poboación do concello de Narón para a mellora da súa calidade de vida.



# Marco normativo



Á hora de elaborar un plan de igualdade, débese ter en conta o conxunto de políticas e disposicións elaboradas, tanto a nivel europeo, coma estatal e autonómico, que están a rexir esta materia na actualidade, e que permiten establecer as referencias normativas de actuación para a corrección das desigualdades entre mulleres e homes.

Respecto disto, o enfoque transversal sobre a igualdade de xénero leva décadas a ser o centro das políticas sociais neste eido, dende a súa adopción como paradigma sobre o que establecer a forma de traballar cara a igualdade real na IV Conferencia Mundial da Muller da ONU, de Beijing, no ano 1995.

Este principio da transversalidade comezou pouco a pouco a artellar a creación de normas a nivel da Unión Europea, de España, e de Galicia. Normas que son de obrigado cumprimento e que convén poñer de manifesto, xa que constitúen as bases sobre as que se sostén este presente III Plan de Igualdade do Concello de Narón.

En primeiro lugar, dentro das directivas estratéxicas a nivel europeo en materia de igualdade nos últimos anos pódense destacar:

- ✘ A **Estratexia Europa 2020**, centrada en avanzar cara a unha economía con enfoque de xénero e medioambiental, facéndoa máis responsable e sustentable.
- ✘ O **Segundo Pacto Europeo pola Igualdade de Xénero 2011-2020**, que vincula os estados membros da Unión Europea a desenvolver medidas contra a fenda de xénero no mercado laboral e sobre a conciliación, a corresponsabilidade e a xestión dos tempos, así como para a eliminación en xeral de todas as violencias que recaen sobre as mulleres.
- ✘ O **Compromiso Estratéxico para a Igualdade entre Mulleres e Homes 2016-2019** elaborado pola Comisión Europea co obxectivo de coordinar a todos os niveis da Administración no cumprimento das seguintes áreas de actuación:
  - = Aumento da presenza da muller no mercado laboral e promoción da independencia económica
  - = Redución da fenda salarial de xénero
  - = Promoción da igualdade na toma de decisións e apoderamento feminino
  - = Loita contra a violencia sexista e apoio nela a mulleres e menores
  - = Promoción da igualdade e dos dereitos das mulleres en todo o mundo



A nivel estatal, destaca o Plan Estratéxico de Oportunidades 2018-2021, que aposta pola transversalidade da igualdade de xénero coma eixo vertebrador das políticas públicas do Goberno coma o seu principal obxectivo e desenvolvéndoo para distintos ámbitos a través dos seus obxectivos específicos. Ademais, as dúas leis que vertebran o marco normativo estatal en materia de igualdade son:

- ✘ A **Lei orgánica 3/2007**, do 22 de marzo, para a igualdade efectiva de mulleres e homes, que se basea na creación de medidas activas que poñen o foco na prevención das condutas que poidan xerar situacións de discriminación.
- ✘ A **Lei orgánica 1/2004**, do 28 do decembro, de medidas de protección integral contra a violencia de xénero, centrada na axuda ás vítimas da violencia de xénero mediante accións preventivas, educativas, sociais e de atención.

Outras referencias relevantes para a definición do marco normativo estatal serían:

- ✘ O **Pacto de Estado contra a Violencia de Xénero**, aprobado en decembro de 2017
- ✘ O **Real decreto lei 6/2019**, do 1 de marzo, de medidas urxentes para a garantía da igualdade de trato e de oportunidades entre mulleres e homes no emprego e na ocupación.

Dentro do ámbito autonómico de actuación é salientable o VII Plan Estratéxico de Galicia para a Igualdade de Oportunidades entre Mulleres e Homes (2017 – 2020) que traslada o obxectivo de integrar o enfoque transversal de igualdade na planificación, desenvolvemento e execución de todos os ámbitos de actuación da Xunta de Galicia, así como o Plan galego de conciliación e corresponsabilidade 2018-2021. Alén disto, a nivel autonómico contamos con normativa que nos últimos anos achegou grandes avances ao traballo en igualdade, como:

- ✘ A **Lei 2/2014**, do 14 de abril, pola igualdade de trato e a non discriminación de lesbianas, gays, transexuais, bisexuais e intersexuais en Galicia, establecendo as disposicións xerais para a visibilización e a loita polos dereitos das persoas LGTBI dende a Administración autonómica.
- ✘ A **Lei 11/2007**, do 27 de xullo, galega, para a prevención e o tratamento integral da violencia de xénero, modificada a través da Lei 12/2016 do 22 de xullo, contemplando así a trata con fins de explotación sexual de mulleres e nenas como forma de violencia de xénero.
- ✘ A **Lei 2/2017**, do 28 de marzo, do traballo en igualdade das mulleres en Galicia.
- ✘ A **Lei 7/2004**, do 16 de xullo, galega para a igualdade de mulleres e homes, que foi a primeira lei en materia de igualdade de Galicia e deixou establecidas as bases da transversalidade da igualdade de xénero como principio de actuación para as políticas no ámbito estatal.

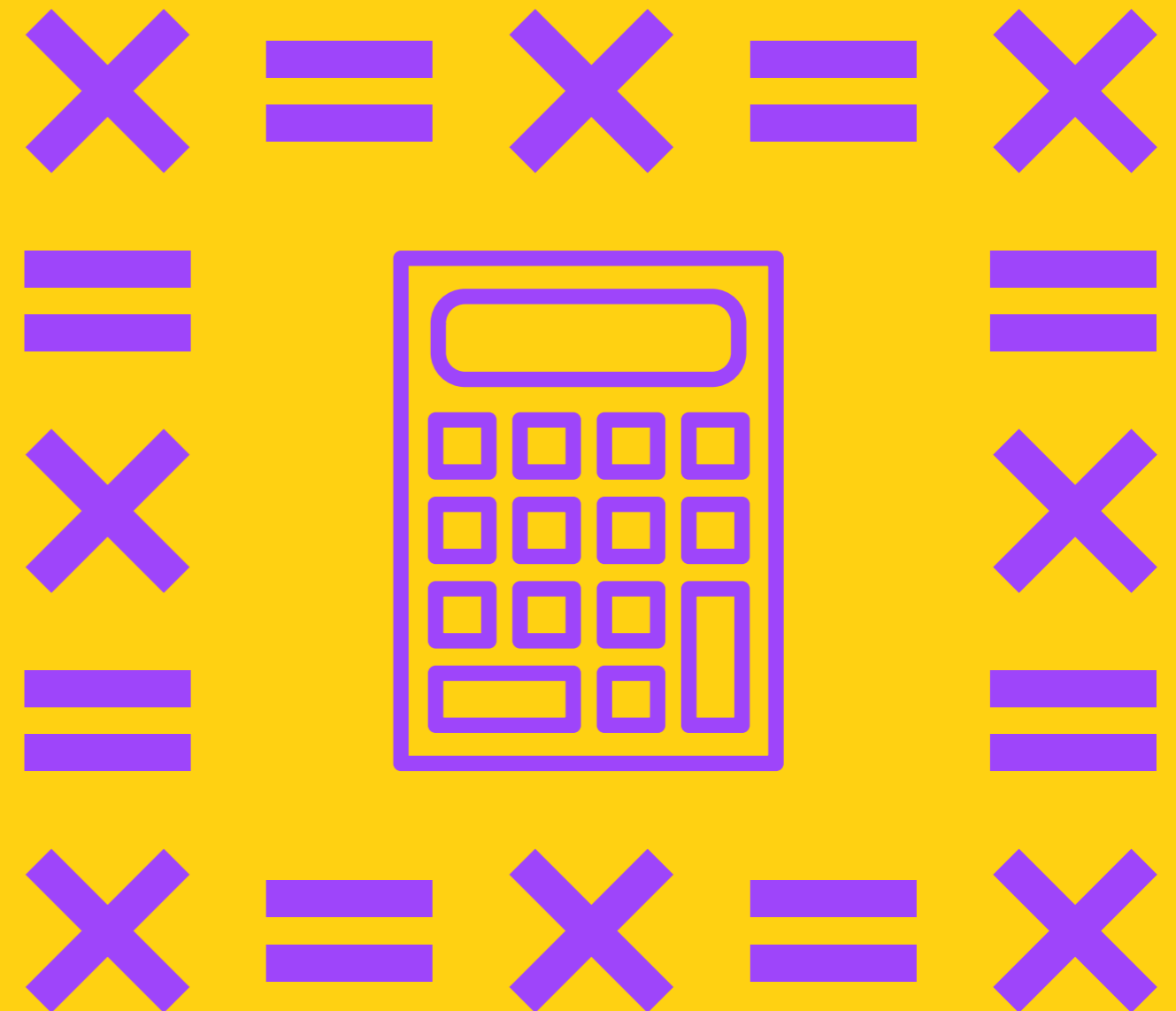
Ademais destas leis, sinálase o Decreto lexislativo 2/2015 que refundiu todas as disposicións en materia de igualdade anteriormente realizadas, deixándoas derogadas e regulando a integración transversal do enfoque da igualdade de xénero como principio reitor das políticas autonómicas.

No eido local, dende que se aprobaron as normas estatais da Lei orgánica 1/2004 de medidas de protección integral contra a violencia de xénero e da Lei orgánica 3/2007 para a igualdade efectiva de mulleres e homes, moitos concellos comezaron a desenvolver as súas propias accións de cara ao traballo para a igualdade de xénero como parte da Administración, pero coa aprobación da Lei 27/2013 de racionalización e sustentabilidade da administración local elimináronse para os concellos as competencias en canto a materia de igualdade e loita contra a violencia de xénero se refire.

Estas competencias foron recuperadas no ano 2018 mediante o Real decreto lei 9/2018 de medidas urxentes para o desenvolvemento do Pacto de Estado contra a violencia de xénero, polo que dende ese ano se conta con máis capacidade para poder establecer medidas que traballen de cara ao fomento da igualdade de xénero e contra as violencias machistas, coma o presente III Plan de Igualdade do Concello de Narón.

É preciso destacar ademais o desenvolvemento recente de regulamentos tales como o Regulamento de axudas financeiras para a atención de necesidades sociais básicas do Concello de Narón (BOP nº 181, de 22 de setembro de 2022) destinados ao apoio a persoas en situación de vulnerabilidade, que na súa posta en práctica están a resultar o marco axeitado para a atención das necesidades específicas das mulleres do concello.

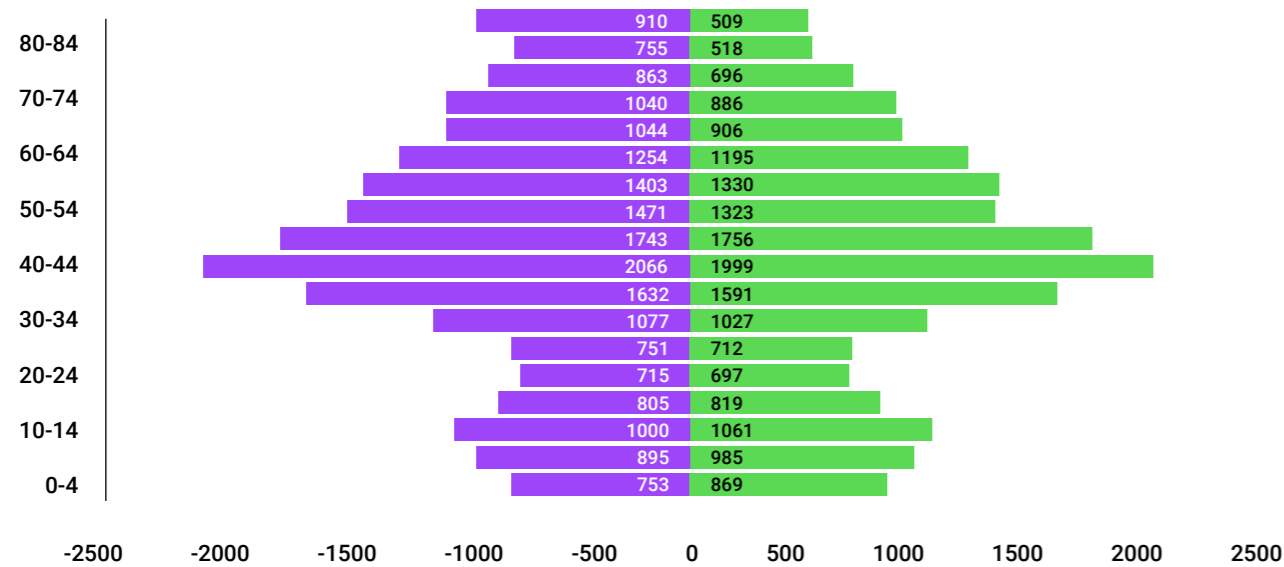
# A desigualdade en cifras



## POBOACIÓN

Segundo os datos do Instituto Galego de Estatística (IGE) podemos observar os datos da distribución da poboación de Narón na seguinte pirámide. En contraste ao envellecemento que se observa para o conxunto da comarca, a idade media da poboación a 1 de xaneiro de 2020 era de 45 anos.

### Poboación Narón 2020



Fonte: Elaboración propia a partir de datos do IGE

O índice de envellecemento do concello, é dicir, o número persoas de máis de 65 anos por cada 100 menores de 16, situado no 112,7%, atópase moi por debaixo da media de Galicia (160,40%) e mesmo da estatal (120,5%). A taxa bruta de natalidade tamén se sitúa por riba da media galega con 6 nacementos por cada mil habitantes. A idade media das mulleres ao primeiro fillo continúa en ascenso sitúandose nos 32 anos e téñense de media 0,92 fillos por muller.

Malia que non se dispoña de datos a nivel municipal, podemos tomar conciencia do impacto da pandemia da Covid-19, atendendo a datos do INE que nos indican que no 2020 a mortalidade creceu un 5,5% con respecto ao 2019 na provincia da Coruña, con 266 persoas falecidas máis.

Respecto dos movementos poboacionais, na seguinte táboa dáse conta da súa concentración sobre todo no interior da provincia.

Movementos	Emigracións	Inmigracións
Á mesma provincia	975	990
A outra provincia	112	100
A outra comunidade	319	344
Estranxeiro	56	195

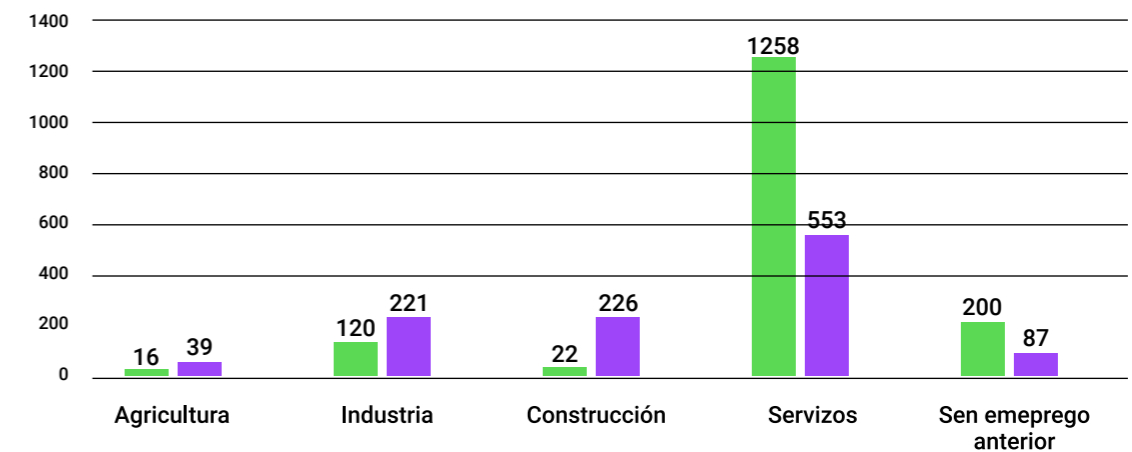
Fonte: Elaboración propia a partir de datos do IGE

## FORMACIÓN E EMPREGO

O paro rexistrado segundo sectores para Narón no ano 2020 deixa ver un panorama fortemente marcado pola segregación horizontal do mercado de traballo, do que xa daba conta o documento de diagnose do II Plan no ano 2016. Segundo datos do IGE, o paro nas mulleres destaca no sector servizos, caracterizado pola súa feminización. Pola contra, é moi inferior ao dos homes na construción, un sector tradicionalmente masculinizado.

Esta foi outra das moitas formas nas que o Covid-19 impactou especialmente na vida das mulleres, xa que o sector servizos, tan duramente afectado durante esta pandemia, concentra a meirande parte do emprego feminino.

### Paro rexistrado por sectores de actividade e xénero. Narón, 2020



Fonte: Elaboración propia a partir de datos do IGE

Ademais, hai que ter en conta outras variables que fan que as mulleres teñan máis obstáculos á hora de acceder ao emprego, como as dificultades para a conciliación coas responsabilidades familiares, ou para a mobilidade, coa falta de transporte público e acceso ao privado, o que pode restrinxir as oportunidades de conseguir traballo asalariado, segundo a diagnose do plan provincial de igualdade, Compartimos Plan (2019).

De feito, os coidados e as responsabilidades que levan consigo son a principal causa da inactividade e da escolla das xornadas parciais de traballo remunerado nas mulleres, se descartamos situacións coma a xubilación, enfermidade ou outras incapacidades. Concretamente, segundo datos da Enquisa de Poboación Activa, para o 2017 ata un 14,8% das mulleres en idade activa na provincia da Coruña non participaban no mercado laboral por mor do traballo reprodutivo, mentres que no caso dos homes a porcentaxe redúcese a un 2,5%. Ademais, os «labores da casa» son o motivo de inactividade principal xa entre as mulleres de 25 e 34 anos, co que comprobamos que a asunción dos roles de xénero tradicionais continúan a perpetuarse entre a mocidade.

Neste senso, comprobamos tamén que de todas as excedencias por coidados solicitadas



en Galicia no ano 2020, máis do 90% foron solicitadas por mulleres, no caso do coidado de fillos, e máis do 75% no do coidado de familiares, segundo os datos do Instituto da Muller.

Ademais, segundo datos da EPA, recollidos en Compartimos Plan (2019), as desigualdades no desemprego entre homes e mulleres afectan especialmente dos 30 aos 44 anos, dado que é claro que para o grupo de 30 a 34 anos existe unha penalización do mercado laboral para as mulleres por mor da posibilidade de ter crianzas. Esta situación, ademais de non afectar aos homes, mesmo poden verse beneficiados pola preferencia das empresas de contratalos nestas idades. Cando as crianzas comencan a ser máis autónomas, ás mulleres xa non lles é tan fácil volver ao mercado de traballo, o que se ve reflectido en que entre os 40 e os 49 anos se atopan as cifras de paro máis altas entre as mulleres. Outro dato a salientar é que entre a poboación desempregada de longa duración, as mulleres representan o 58,1%.

A concentración das mulleres nos sectores máis precarizados tamén se observa na fenda salarial de xénero, é dicir, a diferenza porcentual entre o salario medio anual de homes e mulleres. Segundo os datos da Axencia Estatal da Administración Tributaria esta diferenza está especialmente marcada nos sectores máis novos da poboación e nos xubilados, onde se fai notar a variación do importe das pensións dependendo do xénero dos perceptores.

#### Fenda salarial de xénero. Galicia, 2020.

	Salario medio anual –Homes–	Salario medio anual –Mulleres–	Fenda salarial de xénero
Menos de 18 anos	2.368	1.508	36%
De 18 a 25 anos	8.220	6.268	24%
De 26 a 35 anos	16.827	14.482	14%
De 36 a 45 anos	22.972	18.320	20%
De 46 a 55 anos	26.191	20.209	23%
De 56 a 65 anos	27.253	21.930	20%
Máis de 65 anos	23.822	14.436	39%
Total idades	127.653	97.153	24%

Fonte: Elaboración propia a partir dos datos da Axencia Estatal da Administración Tributaria. Mercado de traballo e pensións nas Fontes Tributarias.

No eido educativo, ao comezo da etapa non obrigatoria, e polo tanto para a que se poden ter en conta as diferenzas por xénero, os datos do INE (2015) para a provincia da Coruña xa amosan unha diferenza clara entre homes e mulleres graduadas ao final da ESO; do 10% a favor destas últimas (79% fronte 89%). Estas diferenzas continúanse a percibir segundo se avanza no itinerario formativo, tanto na diferenza entre graduadas e graduados coma na composición por xénero do alumnado. Na formación profesional básica e nos ciclos de grao medio, 4 e 3 de cada 5, respectivamente, son homes, e esta proporción vaise invertendo ata o bacharelato, onde comezan a predominar as mulleres, igual que na etapa universitaria.

Disto poderíase concluír que os homes teñen maiores dificultades para establecer un itinerario formativo longo e unha maior tendencia ao abandono escolar, mentres que as mulleres

se agrupan nos niveis formativos máis altos, que facilitarían a inserción laboral e darían acceso a postos de traballo mellor remunerados. Non obstante isto non é algo que ocorra na realidade.

Parte desta diferenza nos salarios de mulleres e homes pode estar explicada pola depreciación dos sectores amplamente feminizados. Os datos sobre a escolla das familias profesionais, nas formacións profesionais, ou das áreas de coñecemento, nos graos universitarios, segue a estar fortemente atravesada polos constructos de xénero.

Para a provincia da Coruña, segundo datos da Subdirección Xeral de Estatística e Estudos do Ministerio de Educación, Cultura e Deporte, para o ano 2017, nos ciclos, esta polarización atopámola nos relacionados coa estética, a moda e o ámbito sociosanitario, onde entre o 90 e o 70% das alumnas son mulleres, e nos que están relacionados coa electrónica, o mantemento, mecánica ou carpintería, onde estas non chegan nin ao 5% das matrículas. Os relacionados coa administración, artes gráficas ou comercio serían os máis paritarios. Respecto á ensinanza universitaria, malia que máis da metade das alumnas sexan mulleres, na área da enxeñería e a arquitectura aínda constituían un 28% no ano 2016, mentres que se daba xusto a situación contraria para a área sociosanitaria.

O nivel de formación é determinante á hora de reducir o nesgo de xénero para o acceso ao mercado laboral. A educación superior favorece unha incorporación igualitaria ao emprego, pero a medida que imos baixando no nivel educativo da poboación a distancia entre os homes e as mulleres activos aumenta. Isto indica que as mulleres necesitan un nivel educativo maior ca o dos homes para poderse integrar con igual facilidade na actividade laboral.

## COIDADOS E BENESTAR

Un dos meirandes retos a acadar no eido da igualdade entre mulleres e homes é chegar a un reparto xusto do traballo non remunerado dentro do fogar. Os datos do estudo realizado polo Concello de Narón sobre o impacto da Covid-19 nas familias deixan ver que o 76% dos fogares aumentaron o traballo doméstico e de coidados, pero as mulleres seguen a dedicar 2 horas diarias máis ca os homes a estas tarefas.

Por outra banda, neste contexto da pandemia as familias denunciaron que o peche dos servizos que axudaban á conciliación, coma as escolas infantís ou as residencias de maiores, complicaron moito máis a situación, coa repercusión que isto pode ter na carga de traballo informal para as mulleres e na súa saúde, tanto física coma mental. Ademais, que o teletraballo teña mellorado a conciliación en 2 de cada 3 familias evidencia os problemas para conciliar traballo e outros aspectos da vida.

Ademais, segundo datos da Enquisa Estrutural a Fogares (IGE, 2016) para a provincia da Coruña, máis do 40% das persoas asalariadas afirmou que a súa empresa non se preocupa suficiente pola conciliación, polo que tamén se ve necesario sensibilizar ao tecido empresarial neste senso.

Esta situación excepcional deixou ver os seus efectos negativos na saúde, tanto física coma mental, das mulleres, que seguen a ser, na súa ampla maioría, as coidadoras principais das

persoas dependentes e das crianzas. De feito, esta xa leva a experimentar diferenzas significativas por xénero dende hai anos. Segundo datos da Enquisa Nacional de Saúde (INE, 2017), a porcentaxe de mulleres que consideraban estar nunha moi mala situación de saúde era o dobre ca a dos homes (un 10% fronte un 5,2%) e os problemas de saúde mental que dificultan a vida diaria son máis abundantes nas mulleres (un 8,1% fronte un 5,8% no caso dos homes).

No tocante á percepción de axudas de integración ou emerxencia social, os datos amosan que o xénero é un factor determinante á hora da exclusión social, sobre todo na súa dimensión económica. Esta tendencia pódese observar nos datos do 2020 para concello de Narón tanto sobre as persoas beneficiarias da renda de integración social (RISGA) coma para as da axuda de emerxencia social (AES), percibidas ambas as dúas na súa meirande parte por mulleres.

#### Persoas Perceptoras de axudas de integración ou emerxencia social. Narón, 2020.

	Mulleres	Homes
RISGA	53	24
AES	10	1

Fonte: Elaboración propia a partir de datos do IGE.

## IGUALDADE, DIVERSIDADE E PARTICIPACIÓN

Dada a importancia da diversidade como temática na elaboración deste plan consideramos conveniente sinalar que no ano 2020 residían 972 persoas de distintas orixes territoriais no Concello de Narón. Mediante esta táboa pódese observar como a migración ten un marcado compoñente de xénero segundo a orixe. Sendo así, percibimos 3 tendencias claras. Nos países sudafricanos, as persoas migrantes son sobre todo homes novos, ao contrario que nos países latinoamericanos, nos que son as mulleres as que emigran para chegar aquí. Como terceiro escenario están os países nos que a migración é paritaria, ben porque primeiro vén unha persoa pero as familias reagrupáanse pronto, ou porque se migra en familia, como poderían ser os casos de Romanía ou China. Esta realidade débese abordar atendendo ás especificidades dos países de orixe, xa que poden atoparse situacións de especial vulnerabilidade onde as desigualdades de xénero se sumen ás situacións de desigualdade polo feito de ser persoas inmigrantes e nalgúns casos, racializadas.

No tocante á diversidade funcional, segundo os datos da Consellería de Traballo e Benestar, no ano 2020 residían no concello 4345 persoas con algún tipo de discapacidade igual ou superior ao 33%: 2135 homes e 2210 mulleres.

Ademais, o Concello de Narón conta con 11 asociacións destinadas ao traballo en diversidade e igualdade. Nos seus eidos de actuación destacan a loita pola igualdade de xénero e contra o maltrato, a diversidade cultural e o apoio a persoas migrantes, o apoio para persoas neurodiverxentes, e o traballo con persoas con diversidade funcional, centrándose en discapacidades tanto físicas coma intelectuais.

## Distribución da poboación por nacionalidades e xénero

	Mulleres	Homes		Mulleres	Homes
Alemaña	5	6	Arxentina	12	6
Bulgaria	2	3	Bolivia	1	0
Francia	7	4	Brasil	68	31
Italia	12	6	Colombia	79	37
Polonia	8	3	Cuba	21	19
Portugal	36	48	Chile	6	2
Reino Unido	6	10	Ecuador	3	2
Rumanía	29	26	Paraguay	6	1
Rusia	4	3	Perú	16	19
Ucraina	1	3	República Dominicana	21	12
Arxelia	0	3	Uruguay	8	6
Marrocos	30	24	Venezuela	63	35
Nixeria	8	3	China	24	26
Senegal	14	47	Oceanía e apátridas	0	1
			Total estranxeiros	536	436

Fonte: IGE

## VIOLENCIAS MACHISTAS

A novembro de 2022 levan sido asasinadas por violencia de xénero en España 38 mulleres, 1.168 dende o ano 2003 que se comezan a recompilar estes datos. O número de menores asasinadas e asasinados por violencia de xénero ascende a 2 neste 2022, e 48 dende 2013, ano no que se comezou a recompilación de datos.

Respecto ao ámbito comarcal, no 2020 puxéronse no partido xudicial de Ferrol 237 denuncias por violencia de xénero fronte ás 284 do 2019, e 108 e 121 mulleres, respectivamente, recibiron medidas de protección contra os seus agresores, segundo os últimos datos do Informe sobre vítimas mortais da violencia de xénero e doméstica no ámbito da parella ou exparella do Observatorio de Violencia Doméstica e de Xénero do Poder Xudicial de España.

Se ben dende o 2019 se deu un descenso nas mortes e denuncias sobre violencia de xénero, tanto a nivel estatal coma autonómico e comarcal, isto non significa que se dera unha mellora neste ámbito nos últimos anos, senón que hai que pensar nas dificultades que supuxeron o confinamento e as medidas de restrición da mobilidade, a teor da pandemia da Covid-19, para que as mulleres vítimas de violencia machista puideran tomar medidas respecto á súa situación. O confinamento supuxo para moitas mulleres ter que soportar situacións de violencia no seu propio fogar que puxeron a proba e deixaron ver as limitacións dos recursos institucionais para a protección das vítimas, coma o desbordamento de chamadas que recibiu o número de atención ás vítimas de violencia de xénero, 016, durante o confinamento, que chegou a incrementarse ata nun 60%.



A elaboración deste III Plan de Igualdade do Concello de Narón comezou por unha análise de datos secundarios que bebeu directamente da fonte da avaliación preliminar do II Plan, que se realizou nos meses previos mediante a revisión de datos primarios facilitados polo Concello sobre as distintas accións desenvolvidas, reunións coas principais concellerías implicadas e co Servizo Sociocomunitario como a unidade transversalizadora do II Plan e cuestionarios individuais a cubrir polas distintas xefaturas de servizo para afondar nesta información.

Ademais de nesta avaliación preliminar, a análise de datos centrouse principalmente na revisión do propio II Plan de igualdade de Narón, o VII Plan estratéxico de Galicia para a igualdade de oportunidades entre mulleres e homes (2017-2020) e o Plan de acción das políticas de igualdade de xénero na provincia da Coruña (2019-2023), que serviron para poder coñecer mellor a realidade da vida das mulleres no contexto máis próximo ó Concello de Narón. Isto referendouse con datos extraídos de fontes secundarias coma o IGE ou o INE.

A análise da avaliación preliminar do II Plan permitiu establecer a imaxe do que estaba a suceder no concello de Narón en materia a prol da igualdade entre mulleres e homes despois deste II Plan: as medidas que tiveran éxito, aquelas que non se chegaran a realizar ou non prosperaran, as que quizais valería a pena recuperar... Non obstante, ao ser este un plan elaborado no 2013 coídoise que era necesario achegarse de maneira máis profunda a todo o que mudara na nosa realidade dende entón. Para isto, baseando esta metodoloxía nos principios da **participación**, o **compromiso político**, a **igualdade**, a **diversidade** e **interseccionalidade**, a **transversalidade**, e a **divulgación** e **accesibilidade** do propio procedemento de desenvolvemento do III Plan, desenvolvéronse unha serie de ferramentas.

En primeiro lugar, a mediados de setembro deseñouse a metodoloxía dunha mesa de traballo formada por expertas sobre políticas municipais e igualdade pertencentes a distintos ámbitos. Na mesa, realizada o 5 de outubro, interviñeron Eva Ovenza (técnica de Igualdade e Políticas Públicas na Deputación da Coruña), Natalia Paleo (investigadora e docente na USC, especialista en políticas de xénero, Dolores Cervera (directora do CIM de Ferrol) e Verónica Rodríguez (axente de igualdade no Concello de San Sadurniño). Esta composición buscou tentado representar o traballo en materia de igualdade dende distintas áreas (a académica, a centrada na violencia de xénero, a apegada ao rural, a que achegara o contexto da realidade da provincia...) e coñecer achegas dende diferentes perspectivas. Tamén formou parte deste espazo de traballo o Servizo Sociocomunitario, co obxectivo de favorecer a incursión do Concello no desenvolvemento do III Plan. A mesa foi estruturada mediante unhas preguntas facilitadoras sobre os retos presentes e cara ao futuro para traballo en igualdade, e como tivo impactado a pandemia do Covid-19 nesta realidade, tratando así de axudar a establecer as liñas principais de traballo cara a elaboración de accións para o III Plan.

Seguido disto, as outras dúas mesas de traballo, inicialmente pensadas cos servizos municipais e co tecido asociativo local, respectivamente, substituíronse por dúas reunións, adaptando o plan de traballo ás necesidades dos axentes sociais.

A primeira, celebrada o 7 de outubro, convocou a todas as xefaturas de servizo no salón de plenos municipal e finalmente contou coa asistencia de Contratación, Urbanismo, Policía, Estatística, Deportes, Facenda e Persoal. A segunda, o día 13 de outubro, celebrouse median-

te a asistencia a unha reunión do Consello Sectorial de Igualdade, na que se convocou a todas as asociacións pertencentes a este e na que finalmente participaron AFFINOR, Asociación sociocultural ASCM, COGAMI, ACADAR, AXF e o Padroado Concepción Arenal, ademais das representantes dos grupos políticos. Nestas reunións púxose en coñecemento e explicouse o procedemento da elaboración da avaliación preliminar do II Plan e os inicios do traballo para o III Plan, dando conta das principais conclusións ás que se chegou na mesa de expertas.

Tamén se aproveitou para presentar e solicitar a colaboración destes axentes sociais, tanto na reunión coas xefaturas de servizo coma na das asociacións, para próxima ferramenta a utilizar de cara ao desenvolvemento desta metodoloxía: uns cuestionarios personalizados para cada xefatura de servizo e outro modelo para as asociacións mediante os que se pretendía recoller información detallada da visión que tiña cada servizo e as distintas asociacións da situación en materia de igualdade dende o seu ámbito de actuación (cales estaban a ser as accións desenvolvidas por eles nesta materia na actualidade, se utilizaban a perspectiva da igualdade de xénero no seu traballo diario...) e das súas necesidades e propostas neste senso de cara á elaboración do III Plan. Estes cuestionarios de diagnose para xefaturas de servizo e asociacións lanzáronse os días 20 e 21 de outubro, respectivamente, e contaron coa colaboración dos servizos de Estatística, Urbanismo, Medio Ambiente, Deportes, Facenda, Servizos Dixitais, Policía e Contratación. Pola súa banda, participaron nos cuestionarios para as entidades asociativas, AFFINOR, Mobilidade Humana, Asociación Cultural Narón Arte, AXF, AVV Altea de Xuvia, UXT Ferrolterra, ACADAR, COGAMI, Teima Down Ferrol e o Patronato Concepción Arenal.

Para poder completar e afondar máis na información reflectida nestes cuestionarios de cara a coñecer as accións ao redor da igualdade de xénero que se estaban a realizar en cada área do Concello, co obxectivo de determinar futuras liñas de traballo do III Plan, o seguinte paso a realizar foi a convocatoria dunhas entrevistas individuais con todos os servizos municipais que desexaran colaborar. Cunhas preguntas semellantes ás dos cuestionarios elaborouse o guión das entrevistas, que foron realizadas os días 25 e 28 de outubro aos servizos de Formación e Emprego, Facenda, Ensino, Emprego e Participación, Contratación, Servizos Básicos, Urbanismo, Protección Civil, Policía, Deportes, Estatística, Cultura, e Medio Ambiente.

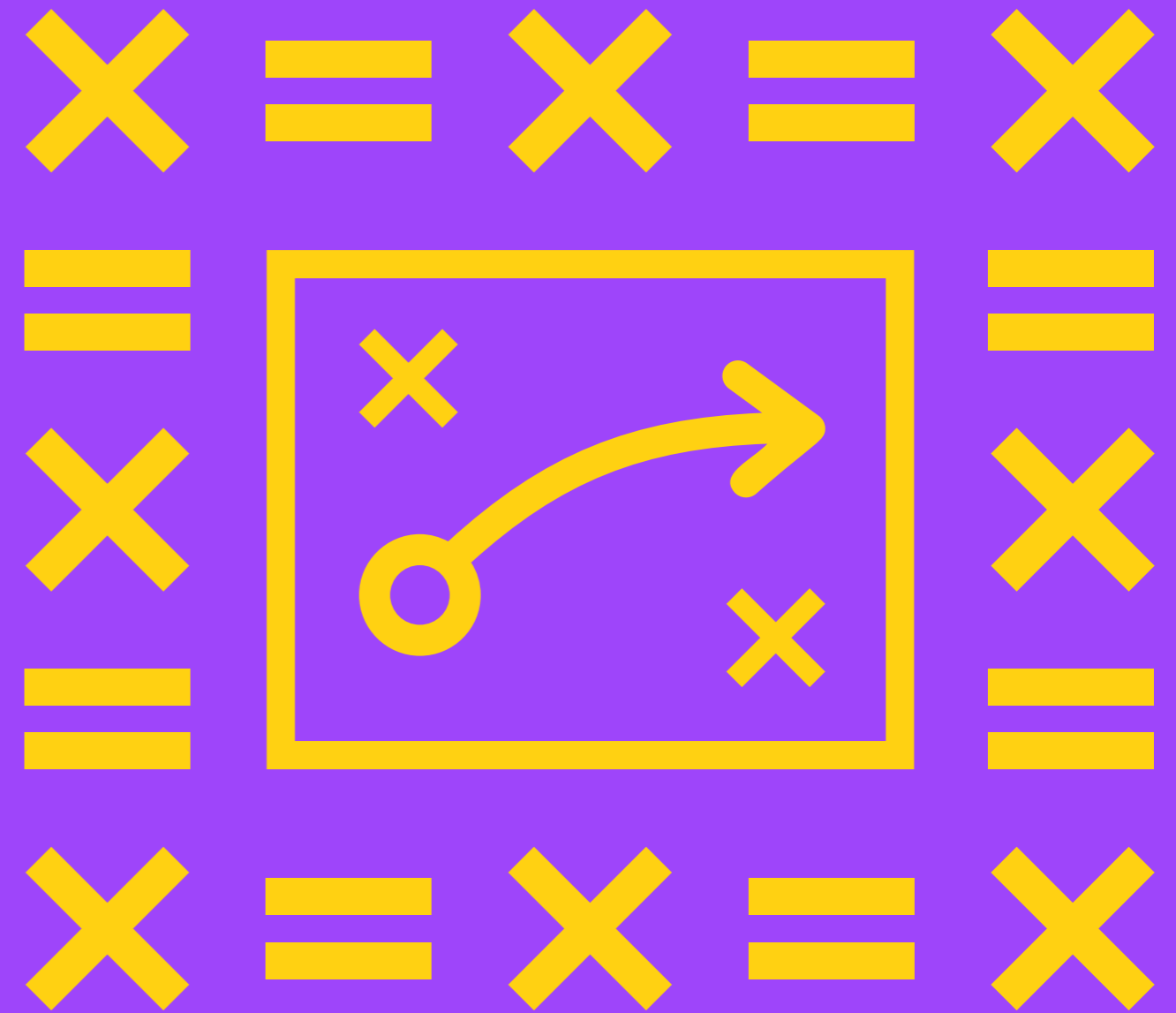
Paralelamente, dende o día 15 de outubro ata o 15 de novembro, abriuse un espazo de participación cidadá en liña en Narón Participa, o espazo de participación da web do Concello de Narón, co obxectivo de facer á cidadanía coñecedora do III Plan mediante unha breve descripción da cronoloxía de desenvolvemento da avaliación do II Plan e do proceso de elaboración deste mesmo, e animando á súa participación nel mediante a recollida neste espazo das súas potenciais achegas de cara ao deseño de futuras accións. Esta ferramenta contou con 11 propostas: 10 da Comisión de Igualdade do BNG de Narón e 1 de COGAMI.

No medio deste proceso, o día 4 de novembro celebrouse un Foro Cidadán no local da AVV do Alto para reforzar a canle de comunicación coas entidades asociativas e a cidadanía de Narón en xeral de cara a poder recoller ideas que nutrisen de contidos as próximas accións do III Plan. Neste espazo expúxose de maneira pública o proceso de avaliación do II Plan e o proceso de desenvolvemento do III Plan e despois, mediante a metodoloxía do World Café, constituíronse pequenas mesas de traballo coas persoas asistentes onde, mediante unhas preguntas facilitadoras sobre cal era a situación presente no concello de Narón respecto á

igualdade de xénero, as expectativas de futuro neste senso, e o camiño para acadalas, estas puideron deixar por escrito as súas opinións e reflexións a este respecto, cunha posterior posta en común.

Así, coa información recadada mediante todas estas ferramentas tentouse acadar o principal obxectivo deste III Plan que unifica os principios reitores deste III Plan como son a transversalidade, o compromiso político, a igualdade, a participación, a diversidade e interseccionalidade e a divulgación e accesibilidade: poder realizar un plan de igualdade que conte cun proceso de traballo no que estiveran integradas as achegas dos diferentes axentes sociais, respondendo ás súas problemáticas e elaborando un documento o máis apegado á realidade posible que poida verdadeiramente mellorar a vida cotiá das mulleres, en concreto, e de toda a cidadanía, en xeral, do concello de Narón.

# Estructura e acción para o período 2022-2024



## LIÑA 1 / ESTRATEXIA DE TRANSVERSALIDADE NA ADMINISTRACIÓN LOCAL

### OBXECTIVO XERAL 1

OX1. / Integrar o enfoque de xénero en todas as áreas municipais para establecer un modelo de igualdade real e efectiva a nivel institucional

### OBXECTIVO OPERATIVO 1.1

001.1 / Sensibilizar e formar ao conxunto do persoal municipal, político e técnico, en materia de igualdade de xénero e no principio de igualdade na diversidade

#### ACCIÓNS BAIXO O OBXECTIVO OPERATIVO 1.1

001.1 A1. / Desenvolvemento de accións de sensibilización en igualdade e formación básica en ferramentas para a incorporación de forma transversal da perspectiva de xenero ao conxunto do persoal municipal	
Responsable(s)	Recursos Humanos
Colabora(n)	Todos os departamentos municipais
Temporalización	Anual
Indicadores	Relación de contidos Nº de accións de sensibilización realizadas Nº de formacións executadas Nº de persoas participantes, desagregado por xénero % de persoal de cada un dos servizos municipais participante das formacións, desagregado por xénero Nivel de satisfacción das persoas participantes, desagregado por xénero
Comentarios	Ofertada ao conxunto do persoal a través do Portal do Emprego Público. De forma prioritaria, ofertar estas accións e formacións a aqueles servizos con persoal en postos de atención directa á cidadanía.



001.1 A2. / Optimización do Portal do Emprego Público para facilitar o acceso do conxunto do persoal municipal a información, recursos e ferramentas a favor da igualdade de xénero	
Responsable(s)	Recursos Humanos
Colabora(n)	Todos os departamentos municipais
Temporalización	Progresiva para o conxunto do período 2023 - 2025
Indicadores	Cambios realizados no Portal Relación de contidos incorporados Nº de consultas realizadas Nº de descargas realizadas

### OBXECTIVO OPERATIVO 1.2

001.2 / Crear os mecanismos precisos para o reforzo e consolidación da transversalidade de xénero no conxunto da acción municipal

#### ACCIÓNS BAIXO O OBXECTIVO OPERATIVO 1.2

001.2 A1. / Mantemento e consolidación da Comisión Social de Igualdade, órgano político responsable do seguimento e avaliación do III Plan de Igualdade	
Responsable(s)	Alcaldía
Colabora(n)	Concellaría de Igualdade
Temporalización	Todo o período de vixencia do III Plan
Indicadores	Nº de xuntanzas da Comisión realizadas por ano Nº de axentes participantes (participantes individuais desagregados por xénero) e relación de novas incorporacións Nº de novas accións impulsadas pola Comisión

001.2 A2. / Creación dun grupo de traballo técnico a cargo da implementación do III Plan	
Responsable(s)	Alcaldía
Colabora(n)	Todos os departamentos municipais
Temporalización	Creación en 2023, a manter en todo o período de vixencia do III Plan

Indicadores	Acta de constitución do grupo de traballo Organigrama dos servizos e persoas parte do grupo de traballo Nº de persoas integrantes do grupo, desagregado por xénero Nº de xuntanzas do grupo de traballo Relación de compromisos adquiridos no marco do seguimento e avaliación do III Plan
Comentarios	O grupo de traballo técnico estará formado polas xefaturas de servizo ou persoal técnico da área correspondente. Cada unha das xefaturas identificará e designará a persoa responsable de facer seguimento da aplicación da transversalidade de xénero no seu servizo.  O propio grupo terá como tarefas iniciais definir o seu sistema de gobernanza, a periodicidade das súas xuntanzas, o proceso de convocatoria, o procedemento de traballo, os protocolos para a recollida de datos de seguimento e avaliación, etc.

<b>001.2 A3. / Deseño dunha ferramenta de seguimento e avaliación continua que permita coñecer os avances e as dificultades atopadas polo III Plan</b>	
Responsable(s)	Novas Tecnoloxías
Colabora(n)	Todos os departamentos municipais
Temporalización	2023, a desenvolver en todo o período de vixencia do III Plan
Indicadores	Ferramenta de seguimento e avaliación efectivamente posta en marcha
Comentarios	O deseño desta ferramenta e o seu desenvolvemento deberán facilitar a avaliación e a reformulación das accións recollidas no III Plan en caso de que fose preciso

<b>001.2 A4. / Recompilación dos materiais existentes baixo a forma dunha sinxela guía para o fomento dunha linguaxe inclusiva de estilo unificado para a comunicación interna e externa dos distintos servizos</b>	
Responsable(s)	Recursos Humanos
Colabora(n)	Servizo Sociocomunitario
Temporalización	2023
Indicadores	Guía efectivamente realizada Nº de descargas ou consultas realizadas da guía
Comentarios	Esta guía podería poñer á disposición do conxunto do persoal a través do Portal do Emprego Público ferramentas xa existentes tales como a Xanela Inclusiva, un corrector de estilo creado pola Fundación Acadar.  A maiores podería incorporar unha selección de ferramentas de revisión e corrección, facilitando ao persoal municipal a incorporación á súa práctica profesional dunha linguaxe inclusiva.

<b>001.2 A5. / Coordinación interdepartamental para a revisión da documentación municipal xerada a partir da aprobación do III Plan, garantindo que conta cunha linguaxe inclusiva dende a corresponsabilidade de todos os departamentos municipais</b>	
Responsable(s)	Todos os departamentos municipais
Colabora(n)	Servizo Sociocomunitario / Comunicación / Normalización Lingüística
Temporalización	2023, a desenvolver en todo o período de vixencia do III Plan
Indicadores	Nº de documentos revisados e modificados
Comentarios	Por documentación municipal enténdese toda a documentación xerada polo Concello, tanto interna como á disposición da cidadanía: impresos, formularios, etc.

<b>001.2 A6. / Actualización da Ordenanza de normalización lingüística dende un punto de vista de xénero, incorporando unha guía de estilo de linguaxe inclusiva</b>	
Responsable(s)	Normalización Lingüística
Colabora(n)	Servizo Sociocomunitario
Temporalización	2023
Indicadores	Ordenanza efectivamente realizada e aprobada

<b>001.2 A7. / Inclusión nas aplicacións informáticas e programas de xestión estatística da variable xénero naqueles casos nos que se conte con datos persoais ou de participación</b>	
Responsable(s)	Novas Tecnoloxías
Colabora(n)	Servizo Sociocomunitario
Temporalización	2023
Indicadores	Relacións de aplicacións e programas de xestión nos que se fixeron os cambios  Nº de cambios realizados tras a aprobación do III Plan

<b>001.2 A8. / Inclusión, sempre que a natureza do contrato o permita, de cláusulas de igualdade entre mulleres e homes nos pregos de cláusulas administrativas e de prescricións técnicas na contratación pública</b>	
Responsable(s)	Todos os departamentos municipais
Colabora(n)	Contratación
Temporalización	Todo o período de vixencia do III Plan
Indicadores	Sesión informativa ao conxunto do persoal técnico efectivamente realizada  Nº de contratos que incorporaran cláusulas de igualdade nos seus pregos

### OBXECTIVO OPERATIVO 1.3

001.3 / Elaborar ferramentas que faciliten a difusión e comunicación dos compromisos e medidas recollidas no III Plan de Igualdade do Concello de Narón, tanto interna como externamente

#### ACCIÓNS BAIXO O OBXECTIVO OPERATIVO 1.3

<b>001.3 A1. / Creación dun apartado específico do III Plan de Igualdade dentro do Portal do Empregado Público dende o que compartir recursos formativos, información de interese, etc.</b>	
Responsable(s)	Recursos Humanos
Colabora(n)	Novas Tecnoloxías / Servizo Sociocomunitario / todos os departamentos municipais
Temporalización	2023, a manter durante todo o período de vixencia do III Plan
Indicadores	Apartado informativo efectivamente realizado Nº consultas realizadas
<b>001.3 A2. / Utilización do logo do III Plan de Igualdade en todos os proxectos e accións resultantes das medidas deseñadas</b>	
Responsable(s)	Todos os departamentos municipais
Colabora(n)	Servizo Sociocomunitario
Temporalización	Todo o período de vixencia do III Plan
Indicadores	Logo e manual de estilo difundido a todos os departamentos municipais
<b>001.3 A3. / Difusión das accións do III Plan e de outras informacións relevantes en materia de igualdade entre o tecido asociativo e a cidadanía do Concello de Narón a través dos órganos e ferramentas de participación cidadá</b>	
Responsable(s)	Servizo Sociocomunitario
Colabora(n)	Todos os departamentos municipais
Temporalización	Todo o período de vixencia do III Plan
Indicadores	Accións de difusión realizadas Nº de persoas destinatarias / participantes Nivel de satisfacción das participantes de accións informativas presenciais, desagregado por xénero
<b>001.3 A4. / Actualización e mellora da accesibilidade das páxinas web municipais</b>	
Responsable(s)	Novas Tecnoloxías
Colabora(n)	Servizo Sociocomunitario
Temporalización	2023, a desenvolver en todo o período de vixencia do III Plan
Indicadores	Nº e relación de cambios realizados

### LIÑA 2 / PARTICIPACIÓN EN IGUALDADE E APODERAMENTO

#### OBXECTIVO XERAL 2

OX2. / Potenciar a inclusión das mulleres en todas as áreas da vida pública, garantindo o dereito a unha cidadanía integral

#### OBXECTIVO OPERATIVO 2.1

002.1 / Estimular o apoderamento feminino, conseguindo un maior protagonismo das mulleres na participación cidadá

#### ACCIÓNS BAIXO O OBXECTIVO OPERATIVO 2.1

<b>002.1 A1. / Dar continuidade á realización de actividades temáticas como espazos de reflexión, debate e participación, fomentando o apoderamento feminino e o tecido de redes de apoio e coidados</b>	
Responsable(s)	Servizo Sociocomunitario
Colabora(n)	—
Temporalización	Todo o período de vixencia do III Plan
Indicadores	Nº de actividades realizadas anualmente Nº de persoas participantes por actividade, desagregado por xénero e idade Relación de temáticas abordadas Nivel de satisfacción das persoas participantes Colectivos ou grupos efectivamente creados
<b>002.1 A2. / Dar continuidade ao encontro anual das mulleres de Narón como estratexia de creación de redes e apoderamento na celebración de datas sinaladas</b>	
Responsable(s)	Servizo Sociocomunitario
Colabora(n)	—
Temporalización	Anual
Indicadores	Nº de entidades participantes Nº de mulleres participantes, desagregado por idade Nivel de satisfacción das participantes





<b>002.1 A3. / Dar continuidade aos cursos de alfabetización en tecnoloxías da información e da comunicación, promovendo o uso das aula CEMIT e CEMIT rurais, dando preferencia ás mulleres que forman parte do tecido asociativo</b>	
Responsable(s)	Novas Tecnoloxías
Colabora(n)	Servizo Sociocomunitario
Temporalización	Todo o período de vixencia do III Plan
Indicadores	Nº de cursos realizados Relación de temáticas abordadas Nº de persoas participantes por actividade, desagregado por xénero e idade Nivel de satisfacción das persoas participantes
Comentarios	Oferta de cursos breves de redes sociais, fotografía dixital e sistemas de comunicación por videoconferencia gratuítos

<b>002.1 A4. / Inclusión explícita nas convocatorias e na baremación das subvencións municipais da criterios puntuables relacionados coa igualdade xénero, como a presenza de mulleres nos órganos directivos das entidades solicitantes</b>	
Responsable(s)	Cada un dos departamentos con convocatoria/s de subvencións
Colabora(n)	—
Temporalización	2023, a desenvolver en todo o período de vixencia do III Plan
Indicadores	Relación de convocatorias revisadas e modificadas Nº de entidades beneficiarias da revisión

<b>002.1 A5. / Asesoramento ás entidades asociativas para a incorporación dunha linguaxe e imaxes igualitarias na súa comunicación interna e externa</b>	
Responsable(s)	Servizo Sociocomunitario
Colabora(n)	Participación Cidadá
Temporalización	2023, a desenvolver en todo o período de vixencia do III Plan
Indicadores	Nº de accións de asesoramento realizadas Nº de persoas participantes, desagregado por xénero e idade Nº de asociacións participantes



<b>002.1 A6. / Organización de xornadas anuais orientadas ao estímulo da participación cidadá mediante a visibilización de biografías de mulleres relevantes</b>	
Responsable(s)	Servizo Sociocomunitario
Colabora(n)	Participación Cidadá / Alcaldía
Temporalización	2023, a desenvolver en todo o período de vixencia do III Plan
Indicadores	Nº de mulleres destacadas Nº de persoas participantes por actividade, desagregado por xénero e idade Nivel de satisfacción das persoas participantes
Comentarios	Favorecer o traballo en rede no marco destas xornadas abordando temas e necesidades específicas das mulleres

### OBXECTIVO OPERATIVO 2.2

**002.2 Promover o desenvolvemento das mulleres na escena cultural e deportiva local, visibilizando e promovendo as súas achegas, e traballando por achegar propostas do seu interese**

### ACCIÓNS BAIXO O OBXECTIVO OPERATIVO 2.2

<b>002.2 A1. / Emprego recomendado de imaxes e mensaxes inclusivas na oferta cultural e deportiva municipal para público xeral, evitando a reprodución de estereotipos de xénero asociados a certas actividades</b>	
Responsable(s)	Padroado da Cultura / Servizo de Deportes
Colabora(n)	Servizo Sociocomunitario
Temporalización	Todo o período de vixencia do III Plan
Indicadores	Nº de actividades ofertadas que incorporaron a mensaxe de forma específica
Comentarios	O obxectivo último desta acción é favorecer a participación inclusiva e diversa nas actividades deportivas e culturais, rachando coa idea de que hai actividades para mulleres e actividades para homes. Esta recomendación aplicaríase tanto para aquelas actividades directamente impulsadas polo Concello como por aquelas resultado dos convenios de colaboración asinados con entidades culturais e/ou deportivas. Incorporación das mensaxes explicativas tanto na páxina web coma en dípticos, carteis, etc.



<b>002.2 A2. / Realización de como mínimo unha actividade cultural relacionada co fomento da igualdade por semestre, indicando de xeito explícito ese carácter</b>	
Responsable(s)	Padroado da Cultura
Colabora(n)	Servizo Sociocomunitario
Temporalización	Anual
Indicadores	Nº de actividades realizadas Relación de temáticas abordadas Nº de persoas participantes por actividade, desagregado por xénero e idade Nivel de satisfacción das persoas participantes

### OBXECTIVO OPERATIVO 2.3

**002.3 Impulsar a incorporación, o acceso e a continuidade das mulleres na práctica deportiva en condicións de igualdade**

#### ACCIÓNS BAIXO O OBXECTIVO OPERATIVO 2.3

<b>002.3 A1. / Recollida de datos estatísticos desagregados por xénero como primeiro paso para coñecer a dimensión da participación das mulleres nas actividades deportivas no concello de Narón</b>	
Responsable(s)	Servizo de Deportes
Colabora(n)	Servizo Sociocomunitario
Temporalización	Anualmente durante todo o período de vixencia do III Plan
Indicadores	Informe realizado e presentado á Comisión Social de Igualdade

<b>002.3 A2. / Promoción dun premio específico polo fomento da igualdade de xénero na Gala do Deporte</b>	
Responsable(s)	Servizo de Deportes
Colabora(n)	Servizo Sociocomunitario
Temporalización	Anual
Indicadores	Premio efectivamente implantado Relación de entidades/persoas premiadas



<b>002.3 A3. / Programación de actividades deportivas e de lecer interxeracionais, que tanto menores como persoas adultas poidan realizar de forma simultánea, favorecendo o tempo de calidade compartido e a conciliación das familias</b>	
Responsable(s)	Servizo de Deportes
Colabora(n)	Servizo Sociocomunitario
Temporalización	Todo o período de vixencia do III Plan
Indicadores	Nº de actividades realizadas Nº de persoas participantes por actividade, desagregado por xénero e idade Nivel de satisfacción das persoas participantes

### OBXECTIVO OPERATIVO 2.4

**002.4 Axudar a mellorar a formación das mulleres ao longo da súa vida, posibilitando o seu desenvolvemento persoal, social e mesmo profesional, reducindo as fendas de xénero en diversas temáticas**

#### ACCIÓNS BAIXO O OBXECTIVO OPERATIVO 2.4

<b>002.4 A1. / Dar continuidade aos obradoiros encamiñados a acadar a igualdade por medio da educación, dirixidos a acadar destrezas básicas en lectoescritura e/ou o graduado en ESO</b>	
Responsable(s)	Servizo Sociocomunitario
Colabora(n)	—
Temporalización	2023, a desenvolver en todo o período de vixencia do III Plan
Indicadores	Nº de obradoiros realizados Nº de persoas participantes por obradoiro, desagregado por xénero e idade Nivel de satisfacción das persoas participantes

### OBXECTIVO OPERATIVO 2.5

**002.5 Traballar pola construción dun espazo público que atenda as necesidades específicas das mulleres, dende unha perspectiva de xénero e de inclusión da diversidade**



## ACCIÓNS BAIXO O OBXECTIVO OPERATIVO 2.5

OO2.5 A1. / Incorporación da perspectiva de xénero e de inclusión da diversidade na ordenación e planificación urbana, facendo así dos espazos públicos espazos máis inclusivos e seguros para as mulleres e outros colectivos minorizados	
Responsable(s)	Urbanismo
Colabora(n)	Servizo Sociocomunitario
Temporalización	A desenvolver en todo o período de vixencia do III Plan
Indicadores	Nº de documentos urbanísticos revisados ou desenvoltos incorporando esta perspectiva

## LIÑA 3 / ATENCIÓN AO BENESTAR INTEGRAL

### OBXECTIVO XERAL 3

**OX3. Mellorar o benestar integral das mulleres do concello coidando da súa calidade de vida articulando de recursos que dean resposta ás súas necesidades**

### OBXECTIVO OPERATIVO 3.1

**OO3.1 Apoiar o benestar psicolóxico das mulleres mediante actividades que axuden a tecer e manter redes de coidados e fomentar a súa autoestima**

## ACCIÓNS BAIXO O OBXECTIVO OPERATIVO 3.1

OO3.1 A1. / Dar continuidade aos obradoiros de atención e reforzo psicolóxico para coidadoras profesionais e non profesionais de persoas dependentes	
Responsable(s)	Servizo Sociocomunitario
Colabora(n)	Fundación Mujeres
Temporalización	Todo o período de vixencia do III Plan
Indicadores	Nº de obradoiros realizados Nº de mulleres participantes por obradoiro e idade Nivel de satisfacción das participantes

### OBXECTIVO OPERATIVO 3.2

**OO3.2 Fomentar o coñecemento e a visibilización da saúde das mulleres, incidindo nas problemáticas e características que lles son propias**

## ACCIÓNS BAIXO O OBXECTIVO OPERATIVO 3.2

OO3.2 A1. / Mantemento da liña de colaboración con entidades sociais para a realización de xornadas anuais de divulgación e prevención sobre cuestións de saúde que lles afectan maioritariamente ás mulleres	
Responsable(s)	Todos os departamentos municipais
Colabora(n)	Entidades sociais / Convenios
Temporalización	Todo o período de vixencia do III Plan
Indicadores	Nº de xornadas realizadas Nº de entidades sociais colaboradoras da organización Nº de persoas participantes, desagregado por xénero Nivel de satisfacción das persoas participantes, desagregado por xénero

OO3.2 A2. / Dar continuidade aos cursos de envellecemento activo de promoción de actitudes e hábitos saudables de vida e autocoidados	
Responsable(s)	Servizo Sociocomunitario
Colabora(n)	—
Temporalización	Todo o período de vixencia do III Plan
Indicadores	Nº de cursos realizados Nº de mulleres participantes por curso e idade Nivel de satisfacción das participantes

## LIÑA 4 / ATENCIÓN Á DIVERSIDADE

### OBXECTIVO XERAL 4

**OX4. Poñer en valor a diversidade como un principio indispensable para a convivencia óptima de toda a cidadanía e dotar de apoios as mulleres dos colectivos máis vulnerables**

### OBXECTIVO OPERATIVO 4.1

**OO4.1 Reforzar a visibilidade de realidades minorizadas e a inclusión de persoas que conforman a cidadanía na súa diversidade cultural, de capacidades, de orientacións sexuais e identidades de xénero, etc.**

## ACCIÓNS BAIXO O OBXECTIVO OPERATIVO 4.1

**OO4.1 A1. / Realización de actividades interculturais en diferentes formatos en colaboración coas entidades deste ámbito, nas que mulleres residentes en Narón de distintas nacionalidades conversen sobre temas relacionados coa igualdade**

Responsable(s)	Servizo Sociocomunitario
Colabora(n)	Entidades e colectivos interculturais
Temporalización	Anual
Indicadores	Nº de actividades realizadas Nº de mulleres participantes, desagregado por idade Nivel de satisfacción das participantes

## OBXECTIVO OPERATIVO 4.2

**OO4.2 Traballar pola inserción social e laboral das persoas con dificultades pola súa condición de especial vulnerabilidade**

## ACCIÓNS BAIXO O OBXECTIVO OPERATIVO 4.2

**OO4.2 A1. / Reforzo dos contidos en materia de igualdade no contexto de actividades de sensibilización e socioeducativas dirixidas a mulleres en risco de exclusión social de diversas idades**

Responsable(s)	Servizo Sociocomunitario
Colabora(n)	—
Temporalización	Todo o período de vixencia do III Plan
Indicadores	Nº de actividades efectivamente reforzadas a nivel de contidos de igualdade Nº de mulleres beneficiarias das actividades, desagregado por idade Nivel de satisfacción das participantes

**OO4.2 A2. / Apoio e promoción das entidades que traballan pola eliminación de barreiras no ámbito da diversidade funcional, cognitiva e intelectual**

Responsable(s)	Servizo Sociocomunitario
Colabora(n)	Entidades sociais / Convenios
Temporalización	Todo o período de vixencia do III Plan
Indicadores	Accións de apoio e promoción realizadas Nº de entidades apoiadas Nivel de satisfacción das entidades

## LIÑA 5 / COEDUCACIÓN

### OBXECTIVO XERAL 5

**OX5. Achegar un modelo social e de relacións igualitario entre mulleres e homes arredor do proceso educativo e ao longo da vida, tanto por medio da educación regrada coma con regrada**

### OBXECTIVO OPERATIVO 5.1

**OO5.1 Introducir o principio da igualdade dende idades temperás por medio da coeducación nas escolas e actividades extraescolares**

## ACCIÓNS BAIXO O OBXECTIVO OPERATIVO 5.1

**OO5.1 A1. / Manter dentro da oferta de actividades extraescolares un espazo dirixido a familias dende o que xerar dinámicas compartidas entre nais, pais, fillas e fillos**

Responsable(s)	Servizo Sociocomunitario
Colabora(n)	—
Temporalización	Todo o período de vixencia do III Plan
Indicadores	Nº de familias e persoas participantes, desagregado por xénero e idade Nivel de satisfacción das persoas participantes

**OO5.1 A2. / Continuidade da ampliación dos públicos dos obradoiros de fomento da corresponsabilidade e a autonomía persoal, aumentando o rango de idades nos que se imparten**

Responsable(s)	Servizo Sociocomunitario
Colabora(n)	—
Temporalización	Todo o período de vixencia do III Plan
Indicadores	Nº de persoas participantes nos obradoiros, desagregado por xénero e idade % de variación interanual da participación



<b>005.1 A3. / Apoio e asesoramento aos centros educativos no desenvolvemento do vixente Plan de Igualdade Coeducativo, reforzando o traballo realizado no ámbito da coeducación ata o momento</b>	
Responsable(s)	Servizo Sociocomunitario
Colabora(n)	—
Temporalización	Todo o período de vixencia do III Plan
Indicadores	Indicadores específicos do Plan de Igualdade Coeducativo Nº de consultas ou demandas de información trasladadas ao respecto

<b>005.1 A4. / Dar continuidade á incorporación da perspectiva da coeducación nas actividades dirixidas á poboación infantil e xuvenil, tanto no ámbito do lecer e o tempo libre, como en programacións culturais, escénicas e artísticas</b>	
Responsable(s)	Todos os departamentos municipais
Colabora(n)	Cultura
Temporalización	Todo o período de vixencia do III Plan
Indicadores	Nº e relación de actividades dirixidas á poboación infantil e xuvenil que incorporaron esta perspectiva Nº de persoas participantes das mesmas, desagregado por xénero e idade

<b>005.1 A5. / Posta en valor do traballo feito dende as asesorías sobre sexualidade nos recreos dos centros de secundaria, co obxectivo de resolver de forma próxima dúbidas e traballando a prevención de condutas de risco</b>	
Responsable(s)	Servizo Sociocomunitario
Colabora(n)	—
Temporalización	Todo o período de vixencia do III Plan
Indicadores	Nº de horas de asesorías sobre sexualidade anuais, por centro educativo Nº de consultas / demandas de información recibidas, desagregadas por xénero e idade

### OBXECTIVO OPERATIVO 5.2

**005.2 Reforzar a idea de que a desigualdade de xénero non é un problema que afecta exclusivamente ás mulleres a través do traballo en formación e sensibilización con nenos, adolescentes e homes adultos**



### ACCIÓNS BAIXO O OBXECTIVO OPERATIVO 5.2

<b>005.2 A1. / Desenvolvemento de actividades orientadas á deconstrución dos roles da masculinidade tradicional, animando a adolescentes e homes a adquirir novos xeitos de relacionarse e expresar os seus desexos e emocións</b>	
Responsable(s)	Servizo Sociocomunitario
Colabora(n)	—
Temporalización	Todo o período de vixencia do III Plan
Indicadores	Nº e relación de actividades realizadas Nº de persoas participantes, desagregado por xénero e idade Nivel de satisfacción das persoas participantes

### LIÑA 6 / EMPREGO, CONCILIACIÓN E CORRESPONSABILIDADE

#### OBXECTIVO XERAL 6

**OX6. Mellorar o acceso ao mercado de traballo e facilitar o equilibrio entre a vida persoal, familiar e profesional das mulleres do concello dende un enfoque de igualdade de xénero**

#### OBXECTIVO OPERATIVO 6.1

**006.1 Consolidar os recursos municipais de apoio á conciliación e fomentar accións de sensibilización ao respecto da corresponsabilidade familiar**

### ACCIÓNS BAIXO O OBXECTIVO OPERATIVO 6.1

<b>006.1 A1. / Garantir a continuidade do servizo de escolas infantís de 0 a 3 anos como medida indispensable para a conciliación da vida persoal, familiar e profesional</b>	
Responsable(s)	Servizo Sociocomunitario
Colabora(n)	—
Temporalización	Todo o período de vixencia do III Plan
Indicadores	Nº de prazas ofertadas por curso escolar Nº de solicitudes recibidas Nº de persoas solicitantes desagregado por xénero e idade Nº de nenas e nenos usuarios Nº total de familias beneficiarias / % de variación anual

<b>OO6.1 A2. / Reforzo do programa de campamentos en períodos non lectivos como medida complementaria á conciliación da vida persoal, familiar e profesional</b>	
Responsable(s)	Servizo Sociocomunitario
Colabora(n)	Cultura / Deportes / Novas Tecnoloxías
Temporalización	Todo o período de vixencia do III Plan
Indicadores	Nº de prazas ofertadas no programa de campamentos por curso escolar Nº de solicitudes recibidas Nº de persoas solicitantes desagregado por xénero e idade Nº de nenas e nenos usuarios Nº total de familias beneficiarias / % de variación anual

<b>OO6.1 A3. / Mantemento e reforzo da organización de actividades extraescolares como medida indispensable para a conciliación da vida persoal, familiar e profesional</b>	
Responsable(s)	Área de Ensino
Colabora(n)	Servizo Sociocomunitario
Temporalización	Todo o período de vixencia do III Plan
Indicadores	Nº e relación de actividades organizadas por temática Nº de prazas ofertadas por curso escolar Nº de solicitudes recibidas Nº de persoas solicitantes desagregado por xénero e idade Nº de nenas e nenos usuarios Nº total de familias beneficiarias / % de variación anual

<b>OO6.1 A4. / Desenvolvemento de obradoiros para familias onde fomentar a corresponsabilidade no fogar e a realización do traballo reprodutivo entre todas as persoas, reforzando a idea de que o mantemento do fogar e o benestar da familia é cousa de todas e todos</b>	
Responsable(s)	Servizo Sociocomunitario
Colabora(n)	—
Temporalización	Todo o período de vixencia do III Plan
Indicadores	Nº e relación de obradoiros realizados Nº de persoas participantes, desagregado por xénero e idade Nivel de satisfacción das persoas participantes



## OBXECTIVO OPERATIVO 6.2

**OO6.2 Facilitar o acceso das mulleres ao mercado laboral dende a formación, a orientación para o emprego e o emprendemento, apostando por unha maior sensibilización e formación do profesorado e do tecido empresarial**

### ACCIÓNS BAIXO O OBXECTIVO OPERATIVO 6.2

<b>OO6.2 A1. / Facilidades do acceso de mulleres aos cursos de formación organizados polo Servizo de Emprego</b>	
Responsable(s)	Servizo Sociocomunitario
Colabora(n)	Emprego
Temporalización	Todo o período de vixencia do III Plan
Indicadores	Nº de mulleres beneficiarias das axudas contempladas polo Regulamento de axudas financeiras para a atención de necesidades básicas do Concello de Narón relacionadas coa participación en cursos de formación para o emprego, por idade

<b>OO6.2 A2. / Continuidade dun mínimo dunha medida de acción positiva anual orientada a rachar coa segregación horizontal do mercado de traballo e os estereotipos asociados a certas actividades, tanto dende os servizos de formación para o emprego como dende a orientación laboral</b>	
Responsable(s)	Servizo Sociocomunitario
Colabora(n)	Emprego
Temporalización	Todo o período de vixencia do III Plan
Indicadores	Nº e relación de accións realizadas Nº de persoas participantes, desagregado por xénero e idade % de mulleres demandantes en ofertas de sectores masculinizados % de homes demandantes en ofertas de sectores feminizados Nivel de satisfacción das persoas participantes % de inserción laboral posterior
Comentarios	A valoración previa da intermediación laboral, identificando sectores e/ou empresas nas que a inserción sexa posible, así como o interese e dispoñibilidade tanto do alumnado como do empresariado, son esenciais para o axeitado cumprimento desta acción.



<b>OO6.2 A3. / Consolidación da formación mínima en igualdade do profesorado do Plan municipal de emprego como un criterio avaliable á hora de puntuar as empresas licitadoras</b>	
Responsable(s)	Servizo Sociocomunitario
Colabora(n)	Emprego
Temporalización	Todo o período de vixencia do III Plan
Indicadores	Nº mínimo de horas valoradas como criterio % de aumento de horas respecto á anualidade previa % de persoal docente con formación en igualdade
Comentarios	Na ano 2022 este criterio comeza a ser avaliable a partir dun mínimo de 20 horas de formación en igualdade

<b>OO6.2 A4. / Continuidade da valoración positiva na contratación de formacións para o emprego de módulos específicos de igualdade, así como a incorporación da perspectiva de xénero de forma transversal (linguaxe, metodoloxía, etc.)</b>	
Responsable(s)	Servizo Sociocomunitario
Colabora(n)	Emprego
Temporalización	Todo o período de vixencia do III Plan
Indicadores	Nº e relación de procesos de contratación con criterios de valoración específicos ou transversais sobre igualdade Nº de empresas beneficiarias

<b>OO6.2 A5. / Fomento e asesoramento para a incorporación da igualdade de xénero como un valor no tecido empresarial do concello</b>	
Responsable(s)	Promoción Económica / Emprego
Colabora(n)	Servizo Sociocomunitario
Temporalización	2023 de forma inicial, a desenvolver durante todo o período de vixencia do III Plan
Indicadores	Información (RSE, axudas fomento da contratación de mulleres, etc.) enviada Nº de empresas destinatarias da información Nº de empresas demandantes de información ou asesoramento
Comentarios	Fomento do emprego dunha linguaxe inclusiva; desenvolvemento de Plans de Igualdade, fomento de paridade de xénero en postos de responsabilidade e dirección, etc.



## LIÑA 7 / ACCIÓN FRONTE ÁS VIOLENCIAS MACHISTAS

### OBXECTIVO XERAL 7

**OX7. Erradicar as diferentes formas de violencia contra as mulleres a través de accións de sensibilización, prevención e intervención, contando coa implicación da cidadanía e das entidades locais**

### OBXECTIVO OPERATIVO 7.1

**OO7.1 Realizar actividades de visibilización e información sobre as distintas violencias machistas que sofren as mulleres para sensibilizar a cidadanía sobre este problema, afastándose de tópicos sobre a violencia de xénero**

### ACCIÓNS BAIXO O OBXECTIVO OPERATIVO 7.1

<b>OO7.1 A1. / Implicar o tecido asociativo e a cidadanía na planificación e deseño das campañas e actos pola igualdade real e contra a violencia de xénero do 8 de marzo e do 25 de novembro no marco do Consello Sectorial de Igualdade</b>	
Responsable(s)	Servizo Sociocomunitario
Colabora(n)	—
Temporalización	Anual
Indicadores	Nº de actividades realizadas Nº e relación de entidades implicadas na súa planificación e deseño Nº de persoas participantes desagregado por xénero e idade Nivel de satisfacción das persoas participantes

<b>OO7.1 A2. / Organización de xornadas de información e sensibilización de prevención e acción contra as violencias machistas, nomeadamente contra a violencia de xénero, poñendo o foco nas formas de violencia máis invisibilizadas (violencia vicaria, económica, etc.), ampliando a concepción estereotipada que se adoita ter deste tipo de violencia máis aló da violencia física ou verbal</b>	
Responsable(s)	Servizo Sociocomunitario
Colabora(n)	—
Temporalización	Todo o período de vixencia do III Plan
Indicadores	Nº de xornadas executadas Nº de persoas participantes, desagregado por xénero Nivel de satisfacción das persoas participantes, desagregado por xénero

<b>007.1 A3. / Realización dunha xornada anual de información e sensibilización aberta a toda a cidadanía do concello sobre o impacto das violencias machistas</b>	
Responsable(s)	Servizo Sociocomunitario
Colabora(n)	—
Temporalización	Anualmente durante todo o período de vixencia do III Plan
Indicadores	Nº de persoas participantes, desagregado por xénero e idade Nivel de satisfacción das participantes

### OBXECTIVO OPERATIVO 7.2

**007.2 Executar labores de detección e intervención en materia de violencia de xénero para poder prestar axuda ás mulleres vítimas desa situación, atendendo á diversidade das violencias e de perfís das vítimas e agresores**

### ACCIÓNS BAIXO O OBXECTIVO OPERATIVO 7.2

<b>007.2 A1. / Reactivación dun espazo de traballo e coordinación para a detección e intervención en materia de violencia de xénero co obxecto de facilitar unha actuación máis eficaz, no que se teñan en conta os distintos tipos de violencia de xénero e o seu impacto en todos os ciclos vitais</b>	
Responsable(s)	Servizo Sociocomunitario
Colabora(n)	—
Temporalización	2023
Indicadores	Nº e relación de entidades e persoas participantes, desagregado por xénero Actas das xuntanzas do espazo de traballo Documento actualizado do protocolo
Comentarios	Este espazo de traballo estará formado por todo o persoal e outros axentes implicados na acción fronte a violencia e xénero. Entre os seus obxectivos estará a actualización do protocolo de intervención en materia de violencia de xénero.

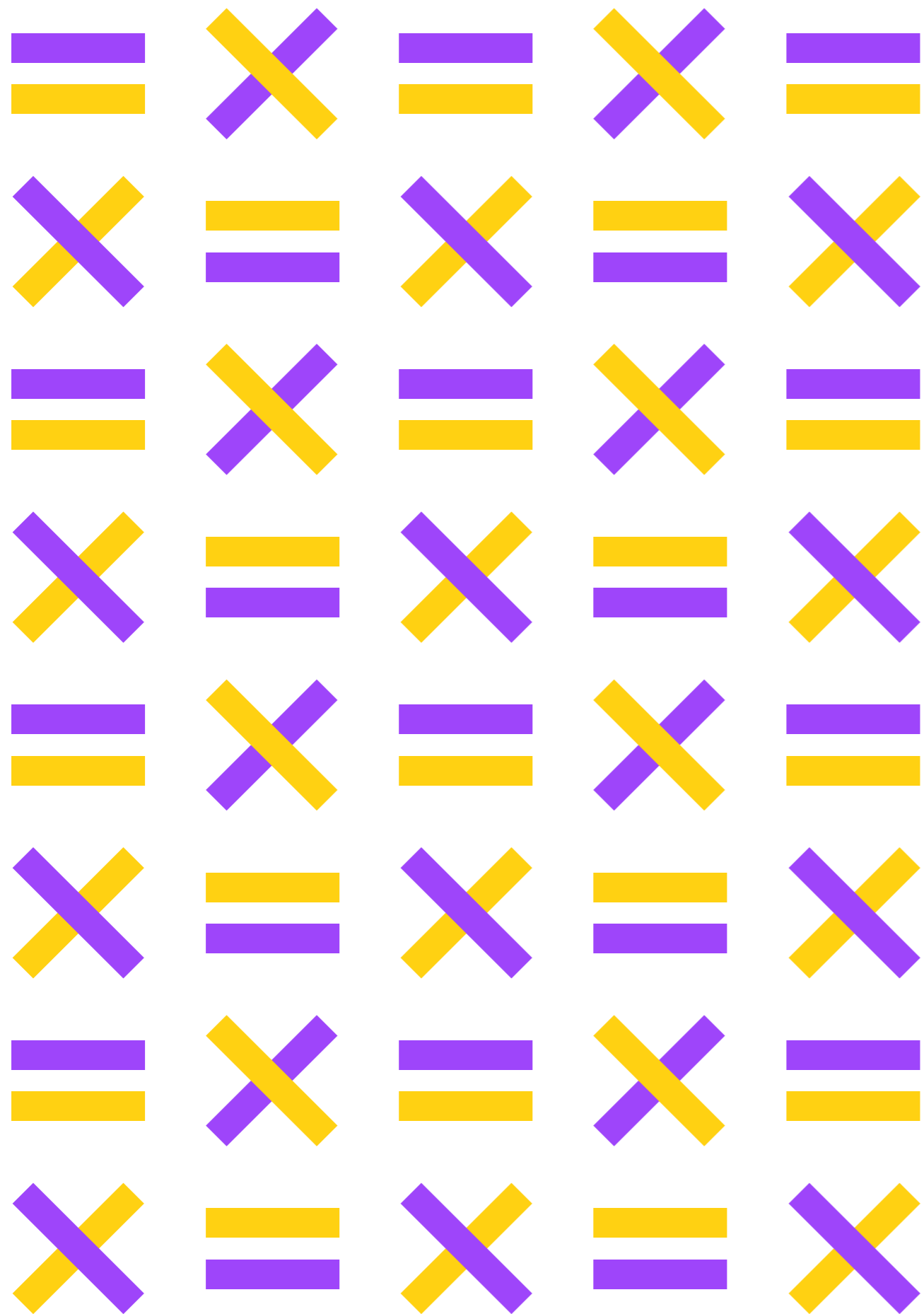
### OBXECTIVO OPERATIVO 7.3

**007.3 Crear, manter, mellorar e difundir os diversos recursos de información e axuda cos que contan as mulleres do concello en caso de seren vítimas de violencias machistas ou necesitar asesoramento nesta materia**

### ACCIÓNS BAIXO O OBXECTIVO OPERATIVO 7.3

<b>007.3 A1. / Dar continuidade ao servizo de atención xurídica dirixido a mulleres, nomeadamente a mulleres vítimas de violencia de xénero, incorporando unha perspectiva interseccional na relación coas mulleres que viven nas parroquias rurais</b>	
Responsable(s)	Servizo Sociocomunitario
Colabora(n)	—
Temporalización	Todo o período de vixencia do III Plan
Indicadores	Nº de atencións anuais desagregado por idade e contexto territorial (urbano/rural) Nivel de satisfacción das usuarias
<b>007.3 A2. / Continuidade da difusión dos servizos e recursos existentes no concello para a atención de mulleres en situación de violencia de xénero e de menores ao seu cargo</b>	
Responsable(s)	Servizo Sociocomunitario
Colabora(n)	—
Temporalización	Todo o período de vixencia do III Plan
Indicadores	Nº de accións de difusión Impacto en redes e prensa local (nº de publicacións, reaccións e interaccións, etc.)





# Sistema de seguimiento e avaliación



O seguimento do III Plan virá constituído por un proceso de recolección de datos extraídos da implementación das accións establecidas e da súa análise, para comprobar así se se están a cumprir os obxectivos para o que foron dispostas e valorar se esta execución está a adaptarse adecuadamente ás necesidades da veciñanza.

Para isto, propónse a creación dunha comisión específica como órgano político responsable do seguimento e avaliación do III Plan, e o nomeamento dunha persoa encargada de velar pola aplicación do enfoque da igualdade de xénero en cada un dos servizos municipais, creando un grupo de traballo a cargo da implementación nun plano técnico do III Plan.

Ademais, fóra dos órganos de seguimento e avaliación institucionais, propónse tamén a atribución destas funcións ao Consello Sectorial de Igualdade, como maneira de que o tecido asociativo e, por extensión, a cidadanía, poidan ter implicación directa sobre as decisións tomadas á hora de proceder a poñer en marcha e controlar o desenvolvemento e establecer a avaliación do III Plan.

Para que ambos os tres órganos poidan levar a cabo as súas funcións, apóstase polo deseño dun sistema ou ferramenta de seguimento que permita coñecer os avances e as dificultades atopadas polo III Plan, facilitando a avaliación continua e a reformulación en caso de que fose precisa.

## Estruturas

---

### A Comisión Social de Igualdade

---

Sendo un dos principios reitores deste III Plan o compromiso político, consideramos imprescindible a consecución deste mediante a creación dunha comisión específica que terá o labor de coordinar e supervisar os traballos de execución do III Plan ó longo do seu período de vixencia. Este órgano estaría formado por persoal político de todos os partidos con representación no Concello e presidido pola concelleira de Igualdade. Tamén participaría nel unha técnica ou a xefa de servizo do Servizo Sociocomunitario, como ponte de unión entre este órgano de seguimento e o grupo de traballo técnico.

Este seguimento e avaliación realizarase de maneira anual sobre as accións realizadas nese período estudando o informe emitido polo grupo de traballo técnico e as achegas do Consello Sectorial de Igualdade, establecendo propostas de reformulación, engadido ou supresión destas para o ano seguinte, en caso de ser necesario.

### O grupo de traballo técnico

---

Por outra banda, é necesaria unha implicación de todas e cada unha das áreas municipais que colaboran na execución do III Plan mediante un órgano que poida dar conta da aplicación da perspectiva de xénero para cada servizo. Este órgano estaría formado por unha persoa designada de cada servizo municipal que interviñese no III Plan e presidido pola xefa do Servizo Sociocomunitario nun primeiro momento, xa que é o servizo con máis experiencia á

hora de incorporar esta perspectiva ás súas accións, pero coa proposta de poder ir rotando cada ano.

A persoa designada de cada servizo estaría encargada de realizar un seguimento continuo ás accións do III Plan (apoiado pola proposta de ficha incorporada no anexo) realizadas para a súa área municipal ademais de actuar como axentes de dinamización nas súas respectivas áreas de traballo e identificar os desequilibrios de xénero que existen nestas. Así, este grupo de traballo técnico reuniríase semestralmente para coñecer a evolución da execución das accións que se están a desenvolver nese período noutras áreas municipais, poñendo en común o traballo realizado dende os diversos servizos do Concello a prol da igualdade.

A primeira reunión do ano sería para poder establecer estratexias de cooperación interdepartamental fomentando o traballo en transversalidade e a segunda, para reorientar ou modificar as accións que se considere que non están a obter os resultados esperados mediante os indicadores deseñados para elas. No segundo semestre do ano realizarase un informe coas conclusións de toda a información tratada que se remitirá á Comisión Social e de Igualdade para o seu estudo e discusión.

### O Consello Sectorial de Igualdade

---

Como outro dos principios que guían este III Plan, a participación debe ser parte chave do seu proceso de seguimento e avaliación. Por isto, propónse o reforzo co traballo do Consello Sectorial de Igualdade, que estaría formado por todas as asociacións e entidades locais con interese en fomentar o seu traballo pola igualdade de xénero, para pasar a ser un dos órganos de seguimento e avaliación do III Plan de igualdade do Concello de Narón. O Consello reuniríase para este propósito a finais de cada ano, onde a presidencia do grupo de traballo técnico presentaría o seu informe realizado no segundo semestre do ano, dando coñecemento así ao tecido asociativo sobre o desenvolvemento e a súa avaliación das medidas do III Plan para ese período. En base a isto, o Consello podería achegar propostas de melloras ou reorientación das medidas de cara ao ano próximo e velaría polo seu seguimento e consecución, avaliándoas de ano en ano.

Estas propostas do Consello Sectorial de Igualdade, xunto co informe anual de seguimento e avaliación do grupo técnico de traballo serían entregados á Comisión Social de Igualdade para o seu estudo e discusión de cara a tomar decisións sobre a reorientación, modificación, creación ou supresión de accións a desenvolver dentro do III Plan para o vindeiro ano.

### Avaliación e vixencia

---

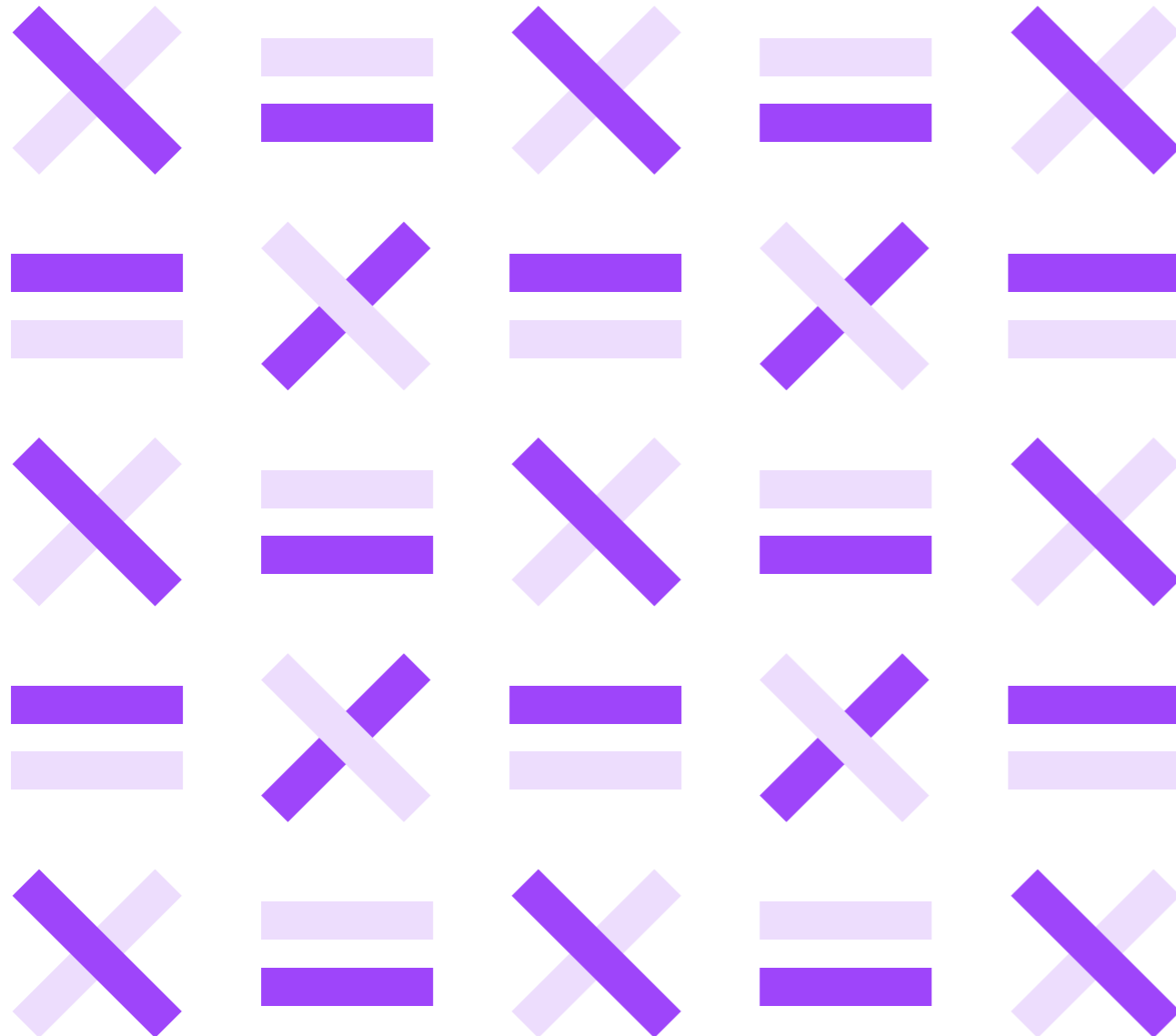
A partir de toda esta información, realizarase unha avaliación intermedia do desenvolvemento xeral do III Plan á metade do seu período de implantación e unha avaliación final ó seu remate.

Os resultados desta avaliación á finalización do período de vixencia do III Plan deberán motivar o debate en Pleno da súa eventual prórroga por outros dous anos, incorporando neste caso as adaptacións e recursos precisos para a efectiva consecución dos seus obxectivos.

## FERRAMENTAS

Para o seguimento e avaliación de cada acción do III Plan contarase cun formulario que presentará unha serie de indicadores para os que os responsables da execución deberán recoller información:

- ✘ Persoas participantes para cada acción. Este dato deberá desagregarse por xénero (sempre) e outras variables relevantes na avaliación da medida concreta como a idade, procedencia, situación laboral, etc. sempre que for preciso, tanto ao comezo como ao final das accións.
- ✘ Número de actuacións previstas e finalmente executadas (obradoiros, intervencións, cursos...)
- ✘ Grao de satisfacción coa acción: tanto das persoas participantes coma do propio servizo que as executou.



## Modelo de ficha de seguimento das accións recollidas no III Plan de Igualdade de Narón

001.1 A1.- Desenvolvemento de accións de sensibilización en igualdade e formación básica en ferramentas para a incorporación de forma transversal da perspectiva de xenero ao conxunto do persoal municipal			
Responsable(s)	Recursos Humanos		
Cuberta por			
Colabora(n)	Todos os departamentos municipais		
Data de implementación		Data de seguimento	
Indicadores de seguimento	Relación de contidos		Enlace ou localización do arquivo
	Nº de accións de sensibilización realizadas		Nº
	Nº de formacións executadas		Nº
	Nº de persoas participantes, desagregado por xénero		Nº de mulleres Nº de homes
	% do persoal de cada un dos servizos municipais participante das formacións, desagregado por xénero		%
Indicadores de proceso	Nivel de satisfacción das persoas participantes, desagregado por xénero		Enlace ou localización do informe de avaliación do nivel de satisfacción
	Adecuación dos recursos asignados		
	Dificultades ou barreiras para a súa implementación		
Indicadores de resultado	Solucións (ou desviacións) adoptadas		
	<input type="checkbox"/> Pendente	<input type="checkbox"/> En proceso	<input type="checkbox"/> Finalizada
	Sinala a continuación o(s) motivo(s) polos que a acción non foi iniciada ou finalizada de forma axeitada		<input type="checkbox"/> Falta de recursos humanos <input type="checkbox"/> Falta de recursos materiais <input type="checkbox"/> Falta de tempo <input type="checkbox"/> Falta de participación <input type="checkbox"/> Descoordinación con outras áreas <input type="checkbox"/> Descoñecemento <input type="checkbox"/> Outros (especificar)

 **por  
igual** III PLAN  
DE IGUALDADE  
DE NARÓN

