

IV

Plan de igualdade e contra a violencia de xénero

2026 – 2030



**Edita:**

Concello de Chantada (Lugo) - Concellaría de Igualdade - Centro de Información ás Mulleres - 2025

Concelleira Delegada de Igualdade**(3ª Tenente Alcalde):**

Dª Pamela Fernández Águila

Asistencia técnica:

SENES CIT SL

Dirección, Coordinación e Desenvolvemento:

Centro de Información á Muller

Entón comprendemos:

*ningunha caída é súbita,
ningunha fervenza esperta de súpeto;
todo é a suma calada
de milleiros de actos mínimos
que un día
xa non caben no seu leito
e se desbordan,
tecendo un brillo fuxitivo
antes de entregarse ao vacío.*

Agradecementos:

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

IV

Plan de igualdade e contra a violencia de xénero

2026 – 2030

1	Introdución	06
2	Elaboración do IV PIVX	08
3	Plan de acción	28
	• OBXECTIVOS DO IV PIVX	30
	• ÁREAS ESTRATÉXICAS	32
4	Seguimento e avaliación	52
	• PERÍODO DE VIXENCIA	53
	• SEGUIMENTO E AVALIACIÓN	53
	• COMISIÓN DE IGUALDADE	56
	• INDICADORES E MEDIDORES AVALIATIVOS	58
	• CALENDARIZACIÓN	72
5	Marco xurídico	94
6	Bibliografía e webgrafía	98
7	Anexos	100
	• ANEXO I: PROPOSTA DE FICHA DE RECOLLIDA DE DATOS	100
	• ANEXO II: GLOSARIO DE TERMOS	102

01/



Introducción

A igualdade entre mulleres e homes e o dereito a vivir sen violencia constitúen principios fundamentais dos dereitos humanos e condicións indispensables para o logro da xustiza social e do desenvolvemento sostible. O Concello de Chantada reafirma con este IV Plan de Igualdade e contra a violencia de xénero (2026–2030) o seu compromiso firme coa promoción da igualdade real e efectiva, coa eliminación de todas as formas de discriminación por razón de xénero e coa erradicación da violencia machista en todas as súas manifestacións.

O camiño cara á igualdade de xénero non comeza agora. Chantada leva anos traballando neste eido a través das políticas impulsadas polo Centro de Información á Muller (CIM) e dos sucesivos plans municipais de igualdade, que serviron de base para consolidar unha estrutura institucional sólida, fomentar a participación social e introducir a perspectiva de xénero na acción municipal. Este IV Plan de Igualdade e contra a violencia de xénero dá continuidade a ese proceso e constitúe un novo impulso, renovado e ambicioso, para integrar a igualdade en todas as áreas e servizos do concello, favorecendo un cambio real nas relacións sociais, económicas, culturais e institucionais.

Este Plan preséntase como unha ferramenta de planificación e coordinación transversal, concibida para orientar as políticas públicas municipais cara a un modelo de convivencia baseado no respecto, na corresponsabilidade e na equidade. Nace froito dun proceso participativo no que colaboraron representantes políticos, persoal técnico, entidades sociais, asociacións e cidadanía, garantindo así a pluralidade de voces e a integración de múltiples perspectivas.

En coherencia co marco normativo internacional, estatal e galego, desde a Convención para a Eliminación de todas as Formas de Discriminación contra a Muller (CEDAW), ata a Lei Orgánica 3/2007 para a igualdade efec-

tiva de mulleres e homes, a Lei galega 11/2007 para a prevención e o tratamento integral da violencia de xénero e o Decreto Legislativo 2/2015, este Plan define un conxunto de obxectivos estratéxicos e medidas concretas orientadas a consolidar a igualdade como eixo vertebrador das políticas públicas locais.

O IV Plan de Igualdade e contra a Violencia de Xénero de Chantada estrutúrase en áreas estratéxicas que abranguen tanto o ámbito interno da administración como o conxunto da sociedade chantadina. Estas áreas tradúcense en obxectivos, accións e medidas que buscan promover a igualdade de oportunidades, fomentar a educación en igualdade, fortalecer os servizos de prevención e atención ás vítimas de violencia machista e impulsar a corresponsabilidade social e familiar.

A aprobación deste Plan representa un paso decisivo na consolidación dun modelo de municipio igualitario, libre de violencias e discriminacións, no que todas as persoas poidan desenvolver o seu proxecto de vida en condicións de liberdade, seguridade e dignidade.

O Concello de Chantada comprométese a garantir a súa execución efectiva, mediante un seguimento e avaliación continuos, e a seguir avanzando cara a unha sociedade máis xusta e igualitaria.



02/



Elaboración do IV PIVX

O IV Plan de Igualdade e contra a violencia de xénero do Concello de Chantada fundamentouse nos seus predecesores e partiu da experiencia aprendida tras avaliar o III Plan de Igualdade.



1. Avaliación do III Plan de Igualdade

A avaliación do III Plan de Igualdade de Oportunidades entre mulleres e homes foi unha etapa crucial na elaboración do novo plan de igualdade.

Esta fase consistiu en realizar unha análise exhaustiva das accións e medidas contempladas no plan anterior, analizando como se implementaron, que resultados se obtiveron e si se lograron os obxectivos propostos. Ademais na avaliación, identificáronse áreas de mellora e establecéronse as bases para o deseño dun IV PIVX máis eficiente e acorde ás necesidades actuais do Concello de Chantada.

Da avaliación do III Plan de Igualdade de Oportunidades entre mulleres e homes do Concello de Chantada (2019 – 2024) desprendéronse varias conclusións:

1. En canto aos resultados, conclúese que foi un plan ambicioso e ben estruturado, cun grao de execución moi satisfactorio, xa que levouse a cabo o 93% das actuacións propostas.
2. Por Áreas, destaca o 100% de execución nas áreas de Formación e Emprego, Educación e Igualdade, Conciliación e Corresponsabilidade e Atención integral ás violencias de xénero; o 92,86% da área Gobernar en Igualdade, o 86,67% da de Cultura, Deporte, Turismo e Lecer; o 88,89% da Área de Saúde e Benestar e o 80% da Área de Comunicación e Participación.
3. A avaliación do III Plan de Igualdade sinala que a implementación estivo condicionada pola COVID-19 entre os anos 2020 e 2021, sen que iso detivese a actividade do CIM nin as accións de igualdade, que se adaptaron con formatos en liña.
4. Da avaliación de resultados despréndese a necesidade dunha metodoloxía de traballo unificada e compartida, o reforzo dos mecanismos de coordinación, participación e seguimento con todos os axentes implicados e a garantía da recollida sistemática de datos desagregados por sexo en todas as áreas municipais. O que establece a necesidade de impulsar, artellar e dedicar tempos e esforzos aos mecanismos de coordinación, participación e seguimento do IV PIVX para, deste xeito, procurar maior implicación das diferentes áreas municipais no desenvolvemento do mesmo.

2. Elaboración do IV Plan de Igualdade e contra a violencia de xénero

O IV Plan de Igualdade e contra a violencia de xénero do Concello de Chantada elaborouse ao longo de cinco fases:

FASE I: Constitución do grupo de traballo:

Formouse un grupo de traballo composto por persoal técnico do Concello de Chantada e dunha consultora contratada para a elaboración do IV PIVX. A súa primeira actividade foi a de consensuar o procedemento metodolóxico para a elaboración do novo plan.

FASE II: Investigación e análise:

Para a elaboración do IV PIVX utilizáronse como fontes principais de información, tanto os resultados obtidos na avaliación do III Plan de igualdade, como no diagnóstico de xénero do concello. En conxunto, estes documentos proporcionaron:

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

da perspectiva de xénero nas políticas municipais.



FASE III: Información e participación:

Nesta fase convidouse a participar ás diferentes áreas. Departamentos e servizos municipais; a entidades e axentes socioeconómicos, culturais, deportivos, etc. do municipio e a toda a cidadanía nun cuestionario elaborado a tal efecto para cada un destes colectivos.

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

FASE IV: Deseño do plan de intervención:

Tras a avaliación do III Plan de Igualdade e a elaboración do diagnóstico de xénero, resultado da análise das respostas ás enquisas e dos datos municipais referentes á igualdade de oportunidades e ás violencias machistas, levouse a cabo a elaboración dun documento borrador que incluía unha proposta de áreas estratéxicas, obxectivos estratéxicos, obxectivos operativos e medidas. Esta proposta foi sometida a un período de revisión e achegas.

FASE V: Redacción final:

Unha vez recompiladas todas as achegas, realizouse a planificación e redacción final do IV PIVX para finalmente aprobalo en Pleno.

1. Constitución grupo de traballo
2. Investigación e análise
3. Información e participación
4. Deseño do plan de Intervención
5. Redacción final

Informe diagnóstico

A continuación preséntase un breve resumo do informe diagnóstico realizado con motivo da elaboración do IV Plan de Igualdade e contra a violencia de xénero do Concello de Chantada.

Neste informe, expóñese unha análise da realidade local desde unha perspectiva de xénero que permitiu:

1. Identificar necesidades, debilidades, fortalezas, ameazas e oportunidades do Concello de Chantada en materia de Igualdade.
2. Establecer prioridades e obxectivos estratéxicos prácticos cara ao proceso previo á elaboración do IV PIVX.

Os datos obtidos extraéronse de:

- Diversas fontes oficiais: Concello de Chantada, Instituto Galego de Estatística (IGE) e Instituto Nacional de Estatística (INE).
- E da realización de enquisas ao persoal municipal e político, a persoas e entidades referentes dos ámbitos educativo, sanitario, deportivo, diversos axentes socioeconómicos e culturais e á cidadanía de Chantada.

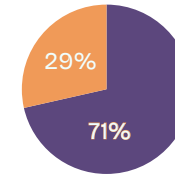
A continuación expóñense os datos de participación das enquisas dirixidas a persoal municipal e político, a informantes clave e á cidadanía de Chantada desagregadas por sexos:

PERSONAL MUNICIPAL E POLÍTICO

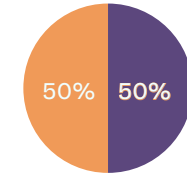
Respecto do **persoal municipal**, o 71% das persoas que contestaron á enquisa foron mulleres e un 29% homes.

En canto ao **persoal político**, o 50% das persoas participantes foron mulleres; e o 50% foron homes.

PERSONAL MUNICIPAL



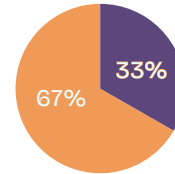
PERSONAL POLÍTICO



■ Mulleres ■ Homes

INFORMANTES CLAVE (axentes socioeconómicos)

RESPOSTAS Á ENQUISA

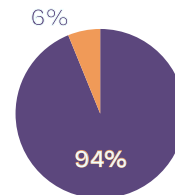


■ Mulleres ■ Homes

CIDADANÍA:

Das 31 persoas participantes na enquisa, o 94% foron mulleres e o 6% homes.

CIDADANÍA



■ Mulleres ■ Homes

Análise DAFO

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

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

FORTALEZAS

Respecto da igualdade en Chantada

- Histórico de Chantada en materia de Igualdade con tres Plans Municipais de Igualdade de Oportunidades desenvolvidos. Pártese de experiencia previa nas diferentes áreas.
- Existencia dun Centro de Información ás Mulleres coñecido e actividade consolidadas.
- Existencia e permanencia das políticas de Igualdade a través do CIM municipal.
- Asignación de partida orzamentaria na Área de Igualdade.
- Existencia dunha Mesa Interinstitucional contra a violencia de xénero.
- Implicación e vontade do persoal municipal de áreas implicadas directamente nas actuacións de xénero e, especialmente, do CIM.
- Implicación e colaboración dalgúns áreas do concello non involucradas directamente no proxecto.
- Interese pola formación en igualdade e diversidade.
- Parte do tecido asociativo activo en temas de igualdade.
- Existencia de tecido asociativo que pode contribuír á difusión e execución de actividades.

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

Respecto dos datos demográficos municipais

- Igualdade de porcentaxe de poboación masculina e feminina.
- Leve descenso do índice de dependencia global.
- Aumento da afiliación á Seguridade Social entre homes e mulleres, sobre todo da feminina.
- Descenso do paro rexistrado, sobre todo do masculino, respecto á data de aprobación do anterior Plan de Igualdade Municipal.

Respecto das enquisas

PARTICIPACIÓN NAS ENQUISAS

- Boa participación da enquisa dirixida á cidadanía.

ANÁLISE DOS DATOS EN FUNCIÓN DO SEXO

- O 88,89% das persoas participantes na enquisa dirixida a persoal municipal e político consideran importante que se analicen os datos en función do sexo.
- O 50% das persoas informantes clave participantes da enquisa coinciden en indicar que traballan tendo en conta a situación social diferenciada de homes e mulleres, é dicir, traballan con perspectiva de xénero.

SITUACIÓN LABORAL

- Nos tipos de contrato das persoas que participan na enquisa dirixida a persoal municipal e político, aprecia-se maior estabilidade laboral nas mulleres que nos homes, polo que non se observan diferenzas salientables de xénero por tipo de contrato.
- As persoas informantes clave, afirman que, no seu ámbito existe, tanto a presenza equilibrada de mulleres e homes (100%), como a igualdade salarial (50%).

RECURSOS DA IGUALDADE

O persoal municipal e político participante na enquisa indica que:

- O 100% considera que os concellos deben xogar un papel impulsor no desenvolvemento das políticas de igualdade.
- O 75% ten claro o referente municipal para cuestións relacionadas coa igualdade e/ou a violencia de xénero.
- O 66,67% valoran moi positivamente que o Concello de Chantada tomara a decisión de impulsar un novo Plan de Igualdade Municipal.
- O 100% consideran necesaria a existencia dun mecanismo de coordinación.

As e os informantes clave participantes sinalan que:

- O 50% valora moi positivamente que o Concello de Chantada tomara a decisión de impulsar un novo Plan de Igualdade Municipal.
- O 66,67% consideran necesaria a existencia dun mecanismo de coordinación.
- O 100% coñece o Centro de Información ás Mulleres de Chantada, o 66,67% coñece as súas funcións e o 66,67% utilizou desde o seu ámbito o servizo.
- O 50% indican que as actuacións que poñen en marcha desde o seu ámbito de traballo, teñen en conta a situación social e económica das mulleres e dos homes do municipio.
- O 33,33% participou en "Accións de sensibilización e concienciación contra a violencia de xénero" e o 66,67% en "Minutos de silencio ante un asasinato machista".
- O 66,67% valora como normal a implicación do Concello de Chantada en canto á igualdade e á loita contra a violencia de xénero e o 33,33% a valora como boa.
- O 66,67% consideran importante que nos centros educativos se eduque en valores igualitarios desde a etapa de Educación Infantil. O 33,33% o considera moi importante.

A cidadanía participante na enquisa apunta que:

- O 66,67% valoran moi positivamente que o Concello de Chantada tomara a decisión de impulsar un novo Plan de Igualdade Municipal e o 24,24% o valora positivamente.
- O 84,85% coñece o CIM de Chantada.
- O 51,52% valora como normal a implicación do Concello de Chantada en canto á igualdade e á loita contra a violencia de xénero e o 21,21% a valora como boa.
- O 84,85% consideran moi importante que nos centros educativos se eduque en valores igualitarios desde a etapa de Educación Infantil. O 15,15% o considera importante.

LINGUAXE INCLUSIVA

- O 88,89% do persoal municipal e político utiliza a linguaxe non sexista nos documentos internos e externos que produce. Ademais o 100% considera importante que se empregue unha linguaxe non sexista desde os distintos departamentos, áreas e servizos municipais.
- O 66,67% de informantes clave participantes na enquisa considera que é importante a erradicación da linguaxe sexista.
- O 69,70% de persoas participantes na enquisa dirixida a cidadanía considera que é importante a erradicación da linguaxe sexista.

FORMACIÓN EN IGUALDADE

- Con respecto da formación en materia de igualdade de oportunidades, o 66,67% do persoal municipal e político afirma ter formación en igualdade e o 55,56% ten formación en materia de orientación sexual, identidade ou expresión de xénero. Ademais, o 100% considera importante que o persoal municipal e político teña formación en ambas materias.
- O 100% das persoas participantes na enquisa dirixida a informantes clave, indican ter formación en materia de igualdade.
- O 57,58% das persoas participantes na enquisa dirixida á cidadanía sinalan ter formación en materia de igualdade.

DESIGUALDADES E VIOLENCIA DE XÉNERO

- O 100% das persoas informantes clave participantes na enquisa afirman saber como denunciar un caso de violencia de xénero no caso de presencialo. Así mesmo o 100% indican coñecer os recursos públicos dos que dispoñen as mulleres que están a sufrir violencia de xénero. O 66,67% manifesta saber denunciar un caso de discriminación ao colectivo LGTB^{IQ}A+ se o presenciaran.
- O 81,82% da cidadanía participante na enquisa afirman saber como denunciar un caso de violencia de xénero no caso de presencialo e o 51,52% indican que non coñecen algún caso de violencia machista ao seu redor.
- As persoas participantes na enquisa dirixida a cidadanía, consideran que a situación das persoas pertencentes ao colectivo LGTB^{IQ}A+ de Chantada é normal (46,15%) ou boa (19,23%).
- O 66,67% de persoas participantes na enquisa dirixida á cidadanía afirma saber denunciar un caso de discriminación ao colectivo LGTB^{IQ}A+ se o presenciaran e o 73,73% das persoas participantes non coñece caso algún de violencia contra algunha persoa do colectivo ao seu redor.

Respecto dos plans municipais de igualdade

- O persoal municipal e político desprende cifras equilibradas respecto do coñecemento dos contidos dos Plans de Igualdade Municipais anteriores (55,56% si coñece os contidos fronte a un 44,44% que os descoñece).
- O persoal municipal e político que respondeu á enquisa, consensúa que a principal poboación destinataria das accións do IV PIVX é a Infancia e Toda a poboación xeral, cun 55,56% de respostas.
- O 66,67% das persoas participantes na enquisa dirixida a informantes clave indican que coñecen os contidos dos anteriores Plans de Igualdade Municipais.
- Mulleres e homes informantes clave participantes na enquisa consensuaron as seguintes medidas como imprescindibles para erradicar a violencia de xénero: decidiron como primeira opción Formación en igualdade nas escolas (coeducación) co 25% das respostas (16,67% das mulleres e 33,33% dos homes); en segundo lugar Fomentar relacións sas e igualitarias entre a mocidade, Proporcionar ás mulleres maior accesibilidade aos recursos, Aumentar medidas de protección e seguridade para as mulleres e Campañas de sensibilización e información sobre os recursos dispoñibles, obteñen o 16,67% das respostas (16,67% das mulleres e 16,67% dos homes) e, en terceiro lugar Cursos de defensa persoal cun 8,33% das respostas, o 16,67% das mulleres.
- Así mesmo, existe consenso relativo entre mulleres e homes participantes na enquisa dirixida a cidadanía, xa que coinciden en sinalar as seguintes medidas como imprescindibles para promover a igualdade entre mulleres e homes: Impulsar medidas de conciliación cun 12,50%, o 12,17% das mulleres e o 20% dos homes, é a medida máis apoiada por ambos sexos. En segundo lugar, Sensibilizar e concienciar sobre a igualdade entre mulleres e homes co 12,08% de respostas, o 11,74% das mulleres e o 20% dos homes. E, en terceiro lugar Campañas de corresponsabilidade familiar e Valorar o traballo non remunerado das mulleres empatadas co 10,83% de respostas cada unha.
- No referente ás medidas imprescindibles para erradicar a violencia de xénero, as mulleres e homes participantes na enquisa para a cidadanía consensúan en primeiro lugar Formación en igualdade nas escolas (coeducación) cun 22,22% de respostas (o 33,33% dos homes e o 21,74% das mulleres). En segundo lugar, Fomentar relacións sas e igualitarias entre a mocidade co 18,75% de respostas (o 33,33% dos homes e o 18,12% das mulleres). En terceiro lugar, Aumentar medidas de protección e seguridade para as mulleres e Campañas de sensibilización e información sobre os recursos dispoñibles co 15,28% das respostas cada unha. Recoñécese a necesidade de protección efectiva como resposta inmediata á violencia e a información sobre os recursos dispoñibles para facer uso deles.

DEBILIDADES

Respecto da igualdade en chantada:

- Corporación municipal cunha representación maioritariamente masculina.
- Falta de coordinación, planificación e metodoloxía compartida.
- Falta de desagregación de datos por sexo e perspectiva de xénero en políticas locais. Unha parte importante do persoal municipal non desagrega datos nin aplica enfoque de xénero nas accións.
- Mellorable interese do persoal municipal e político na formación en temas de igualdade e prevención de violencia de xénero ao persoal municipal e político.
- Fenda na percepción da desigualdade de xénero. Existe unha diferenza clara entre mulleres e homes na percepción da discriminación e da desigualdade. Os homes tenden a minimizala ou negala, o que limita a súa implicación real na consecución da igualdade.
- Escasa participación masculina. Os homes participan menos que as mulleres en actividades relacionadas coa igualdade e a violencia de xénero.
- Descoñecemento dos plans previos.
- Marxe de mellora en recursos para a conciliación.

Respecto dos datos demográficos municipais:

- Envellecemento poboacional acusado.
- Alta feminización do envellecemento.
- Aumento do índice de recambio da poboación en idade activa, sobre todo do feminino respecto do ano de elaboración do III PIOM o que indica un peor relevo xeracional, especialmente no caso das mulleres.
- Desigualdades persistentes no emprego feminino. A pesar de melloras na afiliación, as mulleres continúan tendo máis paro rexistrado, especialmente no sector servizos e entre as sen experiencia previa. Ademais, a súa incorporación ao traballo adoita ser máis precaria, con menor estabilidade contractual
- Feminización de sectores clave como a docencia e os coidados, mentres que outros (industria, construción) seguen masculinizados. Isto reforza os estereotipos de xénero no mercado laboral.
- Descenso xeral da poboación activa futura. O índice de recambio é baixo, o que pode provocar tensións no mercado laboral e no sistema de coidados.
- Precariedade estrutural no emprego. Os datos mostran unha caída xeneralizada na contratación e un descenso nas conversións a contratos indefinidos, especialmente entre mulleres.
- Sobrecarga de coidados nas mulleres. A estrutura poboacional e o acceso desigual aos servizos de conciliación indican que as mulleres asumen en maior medida os coidados.
- Feminización das axudas e prestacións sociais básicas, especialmente no caso das Axudas de Inclusión Social (AIS).

Respecto das enquisas:

PARTICIPACIÓN NAS ENQUISAS:

- Mellorable participación do persoal municipal (traballadoras e traballadores) na resposta á enquisa para a realización da diagnose previa á elaboración do IV PIVX.
- Moi baixa participación da enquisa dirixida a informantes clave.
- Existe unha descompensación entre mulleres e homes participantes na enquisa dirixida a poboación.

ANÁLISE DOS DATOS EN FUNCIÓN DO SEXO

- O 25% das persoas participantes na enquisa dirixida a persoal municipal e político, di que non desagrega case ningún dato e un 11,11% considera que non é preciso facelo.

SITUACIÓN LABORAL

- O 44,44% das persoas que traballan no concello e participan na enquisa, menos da metade, pensan que homes e mulleres teñen as mesmas oportunidades de promoción interna.
- O 55,56% das persoas que traballan no concello, responden que non existe unha presenza equilibrada entre homes e mulleres.

CONCILIACIÓN

- Segundo as persoas que contestan ás enquisas dirixidas a informantes clave, a cidadanía de Chantada non ten resoltas as necesidades para conciliar a vida laboral, familiar e persoal, o 33,33% do total, o 100% das mulleres.
- Así mesmo, segundo o 57,58% das persoas participantes na enquisa dirixida a cidadanía, o 58,06% das mulleres e o 50% dos homes, a cidadanía de Chantada non ten resoltas as necesidades de conciliación da vida laboral, familiar e persoal.

CORRESPONSABILIDADE

- No que respecta ao coidado de menores e persoas dependentes, as persoas participantes na enquisa dirixida a cidadanía:
 - » 80,65% das mulleres afirma que non hai reparto igualitario das tarefas.
 - » O 77,42% indica que son elas quen máis tempo dedican a coidados.
 - » Sinalan a ausencia de políticas de conciliación e falta de corresponsabilidade familiar como obstáculos para o emprego feminino (28,21% e 19,23% das respostas, respectivamente).

RECURSOS DA IGUALDADE

- O 44,44% do persoal municipal e político participante na enquisa non sabe se os obxectivos e actuacións do futuro plan de igualdade van a afectar á súa área municipal. Ademais, o 44,44% non sabe cales son as súas funcións, tarefas e responsabilidades en materia de igualdade.
- O 71,88% das persoas participantes na enquisa dirixida á cidadanía descoñecen algunha política ou acción concreta de igualdade ou de prevención da violencia de xénero que se desenvolva en Chantada. O 30,95% das persoas participantes na enquisa dirixida á cidadanía indican que nunca participou en accións de igualdade ou prevención da violencia de xénero e o 66,67% afirman non ter participado nunca en ningunha actividade promovida polo CIM.

FORMACIÓN EN IGUALDADE

- O 100% das persoas participantes na enquisa dirixida a informantes indican non ter formación en materia de orientación sexual, identidade ou expresión de xénero.
- O 48,48% das persoas participantes na enquisa dirixida á cidadanía sinalan non ter formación en materia de orientación sexual, identidade ou expresión de xénero.

DESIGUALDADE E VIOLENCIA DE XÉNERO

- As persoas informantes clave participantes na enquisa:
 - » O 100% afirman coñecer tanto algún caso de violencia machista, como algún caso de violencia contra algunha persoa do colectivo LGTBIQA+, ao seu redor.
 - » O 66,67% asegura que en Chantada hai espazos e zonas que son inseguras e con pouca iluminación.
- As persoas participantes na enquisa dirixida á cidadanía:
 - » O 39,39% afirma coñecer algún caso de violencia de xénero próximo.
 - » O 60,61% indica non ter coñecemento dos recursos públicos dirixidos a vítimas de violencia de xénero.
 - » O 72,73% cre que mulleres e homes non teñen as mesmas oportunidades para acceder ao emprego.
 - » O 66,67% asegura que en Chantada hai espazos e zonas que son inseguras e con pouca iluminación.

RESPECTO DOS PLANES MUNICIPAIS DE IGUALDADE

- Mulleres e homes do persoal municipal e político participante na enquisa, non coinciden en sinalar:
 - » As catro principais dificultades que restan eficacia ao PIOM, que son: Falta de compromiso político, Dáselle prioridade a outras áreas, Escasa credibilidade nos plans de igualdade e Percepción social de que a igualdade xa está acadada (22,22% de respostas).
 - » Os axentes sociais destinatarios das accións do novo PIOM, que serían en primeiro lugar Persoal político cun 17,24% de respostas; en segundo lugar, cun 10,34%, empatan: Persoal municipal, Profesorado de centros educativos, Axentes e forzas de seguridade, Avogadas/os e Xulgados e, en terceiro lugar, Monitorado de actividades dirixidas a menores, Empresariado e Persoal sanitario cun 6,90% de respostas.
 - » Os ámbitos prioritarios que debería incluír o seguinte Plan de Igualdade Municipal, que ordenados por nivel de importancia atopamos: Erradicación da violencia de xénero (23,33%), Participación activa das mulleres en sociedade (16,67%) e Educación en igualdade (13,33%).

→ Non existe consenso entre as mulleres e os homes informantes clave participantes na enquisas respecto ás medidas para promover a igualdade entre mulleres e homes. Deste xeito, decidiron como primeira opción impulsar medidas de conciliación cun 17,65% do total, empurrada sobre todo por eles (33,33% dos homes e 9,09% das mulleres). En segundo lugar, varios ítem comparten posto empatados co 11,76% do total de respostas (9,09% das mulleres e 16,67% dos homes) Promover políticas para mulleres vulnerables ou en situación de risco de exclusión, Campañas de corresponsabilidade familiar, Valorar o traballo non remunerado das mulleres e Mellorar os servizos municipais. En terceiro

OPORTUNIDADES

→ A lexislación europea, estatal e autonómica en materia de muller e igualdade de oportunidades e violencia de xénero.

→ O VIII Plan Estratégico de Galicia para a igualdade de oportunidades entre mulleres e homes 2022 – 2027.

→ O II Plan Galego de Benestar Laboral, Conciliación e Corresponsabilidade 2022-2025.

→ O I Plan de actuacións para a Igualdade nos centros educativos de Galicia 2016-2020.

→ A renovación do Pacto de Estado contra a Violencia de Xénero, co conseguinte mantemento de fondos para a sensibilización, prevención e tratamento da violencia de xénero.

lugar, empatados cun 11,76% das respostas (9,09% das mulleres) Visibilizar e empoderar ás mulleres, Fomentar o asociacionismo das mulleres, Fomentas as relacións igualitarias e as novas masculinidades, Promover accións de discriminación positiva para corruxir desigualdades estruturais, Inclusión de cláusulas sociais de xénero dentro da administración e Impulsar a linguaxe inclusiva e igualitaria.

→ O 78,79% das persoas participantes na enquisa dirixida á cidadanía indican descoñecer os contidos dos anteriores plans de igualdade de Chantada.

→ Un novo contexto social emerxente que reclaman e reivindicán a igualdade de xénero real e efectiva.

→ Incremento paulatino da concienciación social en materia de igualdade de oportunidades e na erradicación da violencia de xénero.

→ Maior conciencia e condena social á violencia de xénero, en xeral e ás violencias sexuais en particular.

→ Existencia de boas prácticas dos Centros de Información á Muller e de boas prácticas financiadas cos fondos do Pacto de Estado.

→ Incremento progresivo do nivel educativo e formativo da muller.

→ Participación crecente das mulleres no mercado laboral.

→ Incremento do número de mulleres en postos de responsabilidade, co conseguinte incremento de referentes cara a vindeiras xeracións de mulleres, mozas e nenas.

→ Maior visibilización dos temas de igualdade nos medios de comunicación.

→ Experiencias de coordinación positiva en materia de violencia de xénero.

→ Existencia de estudos internacionais e estatais sobre a importancia e beneficios de acadar a igualdade.

→ Importancia crecente de valores relacionados coa igualdade efectiva de mulleres e homes e contra as violencias de xénero.

AMEAZAS

→ A persistencia de barreiras invisibles para o empoderamento das mulleres.

→ Pervivencia de comportamentos e condutas sociais e laborais estereotipadas que non sitúan mulleres e homes en condicións de igualdade.

→ O negacionismo e a relativización da desigualdade. Un sector significativo da poboación, especialmente masculina, afirma que a igualdade xa está conseguida ou considera que as diferenzas se deben á falta de esforzo individual.

→ As desigualdades entre mulleres e homes no mercado de traballo e no emprego. A precariedade e temporalidade laboral feminina.

→ Existencia de segregación por xéneros en materia formativa/ocupacional e subrepresentación da muller en determinadas profesións e sectores e a suprarrepresentación noutros.

→ Insuficiente desenvolvemento e falta de apoio (principalmente por parte do empresariado e das administracións) e enfoque sexista das políticas de conciliación da vida laboral, persoal e familiar.

→ Envellecemento da poboación. Unha poboación máis envellecida pode supor maior carga de cuidados para as mulleres, limitando a súa participación laboral e social.

→ Débil implementación das políticas de igualdade, moitas accións percíbense como simbólicas ou sen continuidade; tamén se perciben falta de recursos humanos e orzamento específico.

→ Falta de visibilización da utilidade ou rendibilidade da implementación dun Plan de Igualdade.

→ A socialización diferenciada de mulleres e homes perpetúa os estereotipos de xénero, dificultando a participación de xeito igualitario nos distintos ámbitos da vida das persoas (sociais, laborais, culturais, etc.).

Recomendacións para a elaboración do IV PIVX

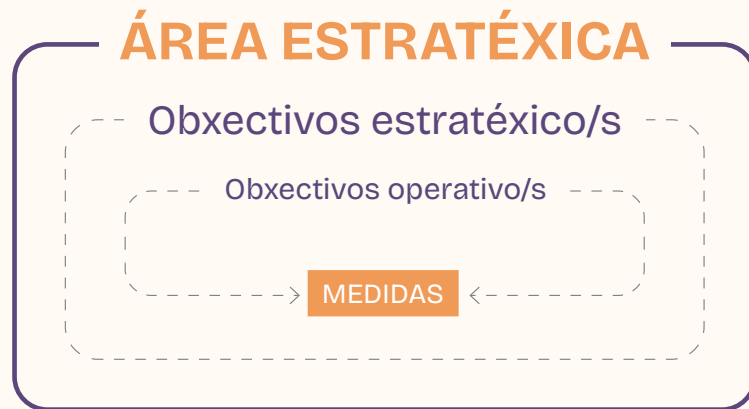
A continuación expóñense unha serie de propostas orientativas cara á elaboración do IV Plan Municipal de Igualdade de Oportunidades entre mulleres e homes do Concello de Chantada:

- Implicar de xeito efectivo e normalizado ao persoal municipal e político no desenvolvemento do IV PIVX.
- Fortalecer a visión estratéxica do IV PIVX.
- Continuar coa asignación de partida orzamentaria para o desenvolvemento das accións recollidas no IV PIVX.
- Continuar co traballo constante da Comisión de Igualdade.
- Reforzar a formación ao persoal municipal e político en igualdade de xénero e diversidade.
- Reforzar o Centro de Información ás Mulleres.
- Valorar desenvolver novas políticas de conciliación e corresponsabilidade.
- Incorporar á mocidade e aos homes como axentes activos da igualdade.
- Diseñar métodos, técnicas e ferramentas que permitan aplicar o enfoque integrado de xénero nas políticas públicas locais a través do propio plan.
- Definir e delimitar responsabilidades, funcións e competencias entre o persoal municipal e político no ámbito da igualdade.
- Planificar e describir metodoloxicamente as distintas fases do IV PIVX.
- Temporizar as medidas ou actuacións.
- Asinar Áreas, Departamentos e/ou servizos municipais responsables das diferentes medidas ou actuacións.
- Dotar de instrumentos de recollida de información e avaliación a todos os axentes implicados (persoal municipal e político, axentes sociais, educadores, etc.).

O informe diagnóstico completo é un documento público que pode consultarse e/ou solicitarse no Centro de Información ás Mulleres (CIM).

- Programar e desenvolver reunións periódicas constantes para planificar e coordinar a execucións das accións do PIOM que fomenten a colaboración interdepartamental do concello.
- Mellorar os sistemas e instrumentos de seguimento e avaliación das actuacións.
- Reforzar as relacións de colaboración nesta materia coas asociacións e entidades municipais en xeral, e coas de mulleres en particular.
- Actuar naqueles obxectivos con actuacións “en proceso” no III P PIOM.
- Adaptar os obxectivos, áreas e actuacións aos retos da realidade social, económica e política actual.
- Facer unha avaliación anual interna do PIOM, co obxecto de priorizar actuacións en función das necesidades e grado de cumprimento do Plan.
- Incrementar a participación, receptividade e implicación dos homes na elaboración e participación do IV PIVX.

03/



Plan de acción

Para o IV Plan de Igualdade e contra a violencia de xénero do Concello de Chantada propóñense **seis áreas estratégicas** que precisan da implicación de todo o persoal municipal e político das diferentes áreas e departamentos técnicos, para que se produzan cambios cara a igualdade real entre mulleres e homes.

ÁREA ESTRATÉGICA 1.
GOBERNAR EN IGUALDADE.

ÁREA ESTRATÉGICA 2.
ATENCIÓN INTEGRAL Á VIOLENCIA DE XÉNERO.

ÁREA ESTRATÉGICA 3.
EDUCACIÓN EN IGUALDADE E ORGANIZACIÓN SOCIAL CORRESPONSABLE E SOSTIBLE.

ÁREA ESTRATÉGICA 4.
FORMACIÓN E EMPREGO, EMPODERAMENTO E PARTICIPACIÓN SOCIAL DAS MULLERES.

ÁREA ESTRATÉGICA 5.
SAÚDE E BENESTAR.

ÁREA ESTRATÉGICA 6.
CULTURA, DEPORTE, TURISMO E LECER.

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

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

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



Obxectivos do IV PIVX

O IV Plan de Igualdade de Oportunidades entre mulleres e homes do Concello de Chantada propón os seguintes obxectivos:

OBXECTIVOS XERAIS

- Consolidar a transversalidade de xénero na xestión municipal.
- Impulsar a prevención e contribuír á eliminación das violencias machistas.
- Garantir e mellorar a atención integral ás vítimas de violencia de xénero.
- Impulsar a incorporación da perspectiva de xénero no traballo dos axentes de socialización de Chantada.
- Favorecer a conciliación e a corresponsabilidade da vida persoal, familiar e laboral da cidadanía.
- Promocionar modelos de xestión da vida familiar igualitarios.
- Sensibilizar ao conxunto da cidadanía de Chantada sobre o necesario reparto igualitario de tempos dedicados ao traballo doméstico e aos coidados.
- Favorecer o empoderamento e impulsar a participación social das mulleres fomentando o exercicio dunha cidadanía activa.
- Mellorar a calidade de vida e a saúde integral das mulleres, en especial as que se atopan en risco ou situación de vulnerabilidade social
- Promover a igualdade de oportunidades entre mulleres e homes nos ámbitos da cultura, o deporte, o turismo e o lecer.

OBXECTIVOS ESPECÍFICOS

- Difundir e poñer en marcha o IV Plan de Igualdade e contra a violencia de xénero do Concello de Chantada.
- Avanzar na incorporación da perspectiva de xénero na planificación e xestión política e económica municipal.
- Promover a formación e sensibilización en igualdade.
- Informar e sensibilizar á cidadanía en materia de violencias machistas para xerar un cambio de valores sociais e estruturas de pensamento.
- Consolidar o Centro de Información ás Mulleres de Chantada como o recurso de referencia en materia de violencias machistas no territorio.
- Mellorar a detección, asistencia e intervención en situacións de violencia contra as mulleres.
- Traballar a sensibilización e coeducación de forma integral involucrando a todos os axentes implicados.
- Consolidar unha rede de servizos de conciliación diversos e flexibles.
- Sensibilizar ao conxunto da cidadanía de Chantada sobre o necesario reparto igualitario de tempos dedicados ao traballo doméstico e aos coidados.
- Mellorar a empregabilidade das mulleres.
- Apoiar o emprendemento feminino.
- Fomentar a realización de accións dirixidas a propiciar a visibilización, o empoderamento e autonomía das mulleres.
- Apoiar e promover a presenza e participación das mulleres no tecido asociativo de Chantada.
- Promover hábitos e cambios sociais que melloren a saúde integral de mulleres e homes con perspectiva de xénero.
- Promover hábitos e cambios sociais que melloren a saúde integral e o benestar dos colectivos en risco ou en vulnerabilidade.
- Consolidar o enfoque de xénero nos ámbitos da cultura, o deporte o turismo e o lecer.
- Incrementar a participación en actividades de deporte, lecer e cultura afastados de estereotipos de xénero.

Áreas estratéxicas

O IV Plan de Igualdade e contra a violencia de xénero do Concello de Chantada queda estruturado da seguinte forma:

AE1	GOBERNAR EN IGUALDADE.		
	1 Obxectivo estratéxico	3 Obxectivos operativos	11 Medidas
AE2	ATENCIÓN INTEGRAL Á VIOLENCIA DE XÉNERO.		
	2 Obxectivos estratéxicos	3 Obxectivos operativos	13 medidas
AE3	EDUCACIÓN EN IGUALDADE E ORGANIZACIÓN SOCIAL CORRESPONSABLE E SOSTIBLE.		
	3 Obxectivos estratéxicos	3 Obxectivos operativos	12 medidas
AE4	FORMACIÓN E EMPREGO, EMPODERAMENTO E PARTICIPACIÓN SOCIAL DAS MULLERES.		
	2 Obxectivos estratéxicos	4 Obxectivos operativos	11 medidas
AE5	SAÚDE E BENESTAR.		
	1 Obxectivo estratéxico	2 Obxectivos operativos	7 medidas
AE6	CULTURA, DEPORTE, TURISMO E LECER.		
	1 Obxectivo estratéxico	2 Obxectivos operativos	13 medidas
6 AE	10 Obxectivos estratéxicos	17 Obxectivos operativos	67 medidas

A continuación, detállanse as 67 medidas incluídas na totalidade de áreas estratéxicas de intervención, os obxectivos estratéxicos e os obxectivos operativos, indicando quen é responsable de levar a cabo a medida, o colectivo destinatario desa medida e o calendario de execución previsto:

ÁREA ESTRATÉXICA 1. GOBERNAR EN IGUALDADE.

OBXECTIVO_ESTRATÉXICO_1			
Consolidar a transversalidade de xénero na xestión municipal.			
OBXECTIVO_OPERATIVO_1.1.			
Difundir e poñer en marcha o IV Plan de Igualdade e contra a violencia de xénero do Concello de Chantada.			
MEDIDAS	RESPONSABLES	COLECTIVOS DESTINATARIOS	CALENDARIZACIÓN
1.1.1.1.	Presentación do IV Plan de Igualdade e contra a violencia de xénero do Concello de Chantada.	<ul style="list-style-type: none"> Alcaldía Igualdade Prensa 	Cidadanía 1º e 2º trimestres de 2026
1.1.1.2.	Difusión do IV PIVX entre toda a cidadanía, axentes socioeconómicos e persoal municipal e político do concello.	Igualdade	Cidadanía 1º e 2º trimestres de 2026
1.1.1.3.	Constitución dunha Comisión de Igualdade Interdepartamental que impulsará, coordinará e avaliará as medidas propostas neste IV PIVX e realizará o seguimento e avaliación da integración do enfoque de xénero nas accións municipais.	<ul style="list-style-type: none"> Alcaldía Igualdade Departamentos técnicos 	Cidadanía 2º e 3º trimestres de 2026
1.1.1.4.	Creación dun expediente do IV PIVX na plataforma de administración electrónica municipal Gestiona con recursos, documentación e as fichas de avaliación das diferentes medidas do Plan de Igualdade.	<ul style="list-style-type: none"> Alcaldía Igualdade Departamentos técnicos 	Cidadanía 3º e 4º trimestres de 2026

OBXECTIVO_OPERATIVO_1.2.

Avanzar na incorporación da perspectiva de xénero na planificación e xestión política e económica municipal.

MEDIDAS	RESPONSABLES	COLECTIVOS DESTINATARIOS	CALENDARIZACIÓN
1.1.2.1.	<ul style="list-style-type: none"> Alcaldía Pleno Igualdade Intervención 	Cidadanía	3º trimestre do 2026, 2027, 2028, 2029 e 2030
1.1.2.2.	Departamentos técnicos	Cidadanía	Todo o período
1.1.2.3.	<ul style="list-style-type: none"> Secretaría Intervención Departamentos técnicos 	Entidades licitadoras	Todo o período
1.1.2.4.	Igualdade	Cidadanía	Todo o período
1.1.2.5.	<ul style="list-style-type: none"> Igualdade Prensa 	<ul style="list-style-type: none"> Persoal municipal Persoal político 	Todo o período

OBXECTIVO_OPERATIVO_1.3.

Promover a formación e sensibilización en igualdade.

MEDIDAS	RESPONSABLES	COLECTIVOS DESTINATARIOS	CALENDARIZACIÓN
1.1.3.1.	<ul style="list-style-type: none"> Alcaldía Igualdade 	<ul style="list-style-type: none"> Persoal municipal Persoal político 	Todo o período
1.1.3.2.	Igualdade	Cidadanía	Todo o período

ÁREA ESTRATÉXICA 2.
ATENCIÓN INTEGRAL Á VIOLENCIA DE XÉNERO.

OBXECTIVO_ESTRATÉXICO_1			
Impulsar a prevención e contribuir á eliminación das violencias machistas.			
OBXECTIVO_OPERATIVO_1.1.			
Informar e sensibilizar á cidadanía en materia de violencias machistas para xerar un cambio de valores sociais e estruturas de pensamento.			
MEDIDAS	RESPONSA-BLES	COLECTIVOS DESTINATARIOS	CALENDARI-ZACIÓN
2.1.1.1.	Igualdade	<ul style="list-style-type: none"> Comunidade educativa Tecido asociativo Cidadanía 	4º trimestre de 2026, 2027, 2028, 2029 e 2030
2.1.1.2.	Igualdade	<ul style="list-style-type: none"> Comunidade educativa Tecido asociativo Cidadanía 	4º trimestre de 2026, 2027, 2028, 2029 e 2030

MEDIDAS	RESPONSA-BLES	COLECTIVOS DESTINATARIOS	CALENDARI-ZACIÓN
2.1.1.3.	<ul style="list-style-type: none"> Igualdade Centros educativos 	<ul style="list-style-type: none"> Comunidade educativa Tecido asociativo Cidadanía 	4º trimestre de 2026, 2027, 2028, 2029 e 2030
2.1.1.4.	Igualdade	Cidadanía	Todo o período
2.1.1.5.	<ul style="list-style-type: none"> Igualdade Cultura 	Cidadanía	3º trimestre de 2026, 2027, 2028, 2029 e 2030 (coincidindo coas Festas Patronais)

OBXECTIVO_ESTRATÉXICO_2

Garantir e mellorar a atención integral ás vítimas de violencia de xénero.

OBXECTIVO_OPERATIVO_2.1.

Consolidar o Centro de Información ás Mulleres de Chantada como o recurso de referencia en materia de violencias machistas no territorio.

MEDIDAS	RESPONSABLES	COLECTIVOS DESTINATARIOS	CALENDARIZACIÓN
2.2.1.1. Fortalecemento do labor do CIM para dar continuidade á súa labor na prestación dos seus servizos de información, asesoramento e atención psicolóxica, xurídica e social en situacións de violencias de xénero, garantindo unha intervención rápida nos casos de malos tratos e previndo ás múltiples discriminacións.	Igualdade	<ul style="list-style-type: none"> • Persoal municipal • Persoal político • Cidadanía 	Todo o período
2.2.1.2. Mantemento dos programas de asesoramento xurídico e atención psicolóxica impulsando o estudo das necesidades do servizo e a adecuación do mesmo á poboación para realizar os axustes e reaxustes necesarios para a súa mellora.	Igualdade	Mulleres vítimas de violencias de xénero	Todo o período
2.2.1.3. Difusión entre a poboación dos recursos existentes para mulleres vítimas de violencia de xénero.	Igualdade	<ul style="list-style-type: none"> • Mulleres vítimas de violencias de xénero • Cidadanía 	Todo o período

OBXECTIVO_OPERATIVO_2.2.

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

MEDIDAS	RESPONSABLES	COLECTIVOS DESTINATARIOS	CALENDARIZACIÓN
2.2.2.1. Consolidación da Mesa de coordinación Interinstitucional como órgano de coordinación estable que garanta, fomenta e desenvolve tanto accións preventivas, como unha atención de calidade para as mulleres vítimas de violencia de xénero.	Igualdade	Entidades integrantes da Mesa Local de Violencia de Xénero	Reunións 4º trimestre de 2026, 2027, 2028, 2029 e 2030
2.2.2.2. Elaboración dun protocolo ou itinerario de derivación para todos os axentes implicados na atención a mulleres vítimas de violencia de xénero en todas as súas manifestacións.	Igualdade	Entidades integrantes da Mesa Local de Violencia de Xénero	1º trimestre de 2027
2.2.2.3. Consolidación de acordos con entidades públicas ou privadas que poidan colaborar ou xa están a colaborar na prevención e erradicación da violencia de xénero así como na recuperación destas mulleres.	Igualdade	Mulleres vítimas de violencias de xénero	Todo o período
2.2.2.4. Difusión dos Servizos telefónicos de información e asesoramento dirixido ás mulleres vítimas de violencia: Teléfono da Muller 900 400 27, teléfono 016 e teléfono 900 116 016.	Igualdade	Mulleres vítimas de violencias de xénero	Todo o período
2.2.2.5. Difusión na web municipal información sobre os recursos existentes para mulleres vítimas de violencias de xénero.	Igualdade	Mulleres vítimas de violencias de xénero	Todo o período

ÁREA ESTRATÉGICA 3.
EDUCACIÓN EN IGUALDADE E ORGANIZACIÓN SOCIAL CORRESPONSABLE E SOSTIBLE.

OBXECTIVO _ESTRATÉGICO_1

Impulsar a incorporación da perspectiva de xénero no traballo dos axentes de socialización de Chantada.

OBXECTIVO _OPERATIVO_1.1.

Traballar a sensibilización e coeducación de forma integral involucrando a todos os axentes implicados.

MEDIDAS	RESPONSABLES	COLECTIVOS DESTINATARIOS	CALENDARIZACIÓN
3.1.1.1. Conmemoración do 8 de marzo, Día Internacional da Muller a través de actividades de sensibilización e promoción da igualdade de oportunidades.	Igualdade	<ul style="list-style-type: none"> Comunidade educativa Tecido asociativo Cidadanía 	1º trimestre de 2026, 2027, 2028, 2029 e 2030
3.1.1.2. Desenvolvemento dunha programación estable de actividades de sensibilización e formación dirixidas á Comunidade Educativa (alumnado, profesorado e familias) sobre xénero e igualdade de oportunidades.	<ul style="list-style-type: none"> Igualdade Centros educativos 	Comunidade educativa	Curso escolar 2025-2026, 2026-2027, 2027-2028, 2028-2029, 2029-2030 e 2030-2031
3.1.1.3. Desenvolvemento de accións de sensibilización dirixidas ao alumnado de Educación Secundaria e Bacharelato sobre diversidade sexuais, educación sexual responsable, diversidade cultural, diversidade funcional, etc.	<ul style="list-style-type: none"> Igualdade Centros educativos 	Alumnado de Educación Secundaria e Bacharelato	Curso escolar 2025-2026, 2026-2027, 2027-2028, 2028-2029, 2029-2030 e 2030-2031

MEDIDAS	RESPONSABLES	COLECTIVOS DESTINATARIOS	CALENDARIZACIÓN
3.1.1.4. Incorporación nos Chantacampamentos unha programación transversal en igualdade na que se traballe de xeito lúdico a igualdade de xénero, a resolución pacífica de conflitos, a corresponsabilidade doméstica e de coidados, a diversificación profesional, etc.	Igualdade	Participantes nos campamentos de conciliación	Todo o período
3.1.1.5. Deseño de actividades dirixidas a nenas e nenos de 0-3 anos en formatos lúdico-educativos axeitados.	Igualdade	Nenas e nenos de 0 a 3 anos e as súas familias	Todo o período
3.1.1.6. Desenvolvemento de accións con perspectiva de xénero contra o bullying e o ciberacoso no ámbito escolar.	<ul style="list-style-type: none"> Igualdade Centros educativos 	Comunidade educativa	Curso escolar 2025-2026, 2026-2027, 2027-2028, 2028-2029, 2029-2030 e 2030-2031
3.1.1.7. Difusión de campañas, materiais e actividades dirixidas a fomentar a igualdade de xénero que realicen outras entidades e organismos.	Igualdade	Cidadanía	Todo o período

OBXECTIVO _ESTRATÉXICO_2

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

OBXECTIVO _OPERATIVO_2.1.

Consolidar unha rede de servizos de conciliación diversos e flexibles.

MEDIDAS		RESPONSABLES	COLECTIVOS DESTINATARIOS	CALENDARIZACIÓN
3.2.1.1.	Fortalecemento dos recursos de conciliación municipais: Escola Infantil, Chantacam-pamentos, centro de día de maiores e Servizo de Axuda no Fogar.	<ul style="list-style-type: none"> Igualdade Servizos Sociais 	Cidadanía	Todo o período
3.2.1.2.	Difusión dos recursos e servizos que faciliten a conciliación existentes no municipio.	<ul style="list-style-type: none"> Igualdade Servizos Sociais 	Cidadanía	Todo o período

OBXECTIVO _ESTRATÉXICO_3

Promocionar modelos de xestión da vida familiar igualitarios.

OBXECTIVO _OPERATIVO_3.1.

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

MEDIDAS		RESPONSABLES	COLECTIVOS DESTINATARIOS	CALENDARIZACIÓN
3.3.1.1.	Realización de campañas e outras actividades orientadas a difundir a necesidade de que homes e mulleres se corresponsabilicen na realización de labores do fogar, coidado de persoas e educación dos fillos e fillas.	<ul style="list-style-type: none"> Igualdade Xuventude 	Cidadanía	1º trimestre de 2026, 2027, 2028, 2029 e 2030
3.3.1.2.	Desenvolvemento de accións dirixidas a fomentar a corresponsabilidade nas tarefas domésticas e de coidado dirixidas ao alumnado de Educación Primaria e Educación Secundaria.	<ul style="list-style-type: none"> Igualdade Centros educativos 	Alumnado de Primaria e Secundaria	Curso escolar 2025-2026, 2026-2027, 2027-2028, 2028-2029, 2029-2030 e 2030-2031
3.3.1.3.	Realización de campañas, actividades e talleres de corresponsabilidade familiar dirixidos a homes.	<ul style="list-style-type: none"> Igualdade Xuventude 	Homes e mozos	1º trimestre de 2026, 2027, 2028, 2029 e 2030

ÁREA ESTRATÉXICA 4.
**FORMACIÓN E EMPREGO, EMPODERAMENTO
 E PARTICIPACIÓN SOCIAL DAS MULLERES.**

OBXECTIVO_ESTRATÉXICO_1				
Mellorar a empregabilidade das mulleres e fomentar unha cultura laboral máis igualitaria e diversificada.				
OBXECTIVO_OPERATIVO_1.1.				
Mellorar a empregabilidade das mulleres.				
MEDIDAS		RESPONSA- BLES	COLECTI- VOS DESTI- NATARIOS	CALENDARI- ZACIÓN
4.1.1.1.	Organización e desenvolvemento de cursos de formación en ámbitos adaptados ás demandas actuais das mulleres e ás necesidades do mercado laboral afastados de estereotipos sexistas.	<ul style="list-style-type: none"> Igualdade Emprego 	Mulleres	Todo o período
4.1.1.2.	Adecuación dos horarios dos programas de formación para o emprego coa conciliación da vida familiar.	<ul style="list-style-type: none"> Igualdade Emprego 	Mulleres	Todo o período
4.1.1.3.	Desenvolvemento de programas de alfabetización dixital para mulleres e formación en novas TICs que rompa coa fenda dixital, o illamento e fomenta a participación social e económica.	<ul style="list-style-type: none"> Igualdade Emprego 	Mulleres	Todo o período
4.1.1.4.	Desenvolvemento de accións formativas sobre orientación e busca de emprego, co fin de que as mulleres adquiran estratexias e habilidades necesarias para realizar unha efectiva busca de emprego, concienciar sobre a importancia da independencia económica e laboral, como requisito fundamental da propia autonomía.	<ul style="list-style-type: none"> Igualdade Emprego Servizos Sociais 	Mulleres	Todo o período
4.1.1.5.	Formación dirixida á inserción socio-laboral das mulleres en situación de especial vulnerabilidade.	<ul style="list-style-type: none"> Igualdade Emprego Servizos Sociais 	Mulleres	Todo o período

OBXECTIVO_OPERATIVO_1.2.				
Apoiar o emprendemento feminino.				
MEDIDAS		RESPONSA- BLES	COLECTI- VOS DESTI- NATARIOS	CALENDARI- ZACIÓN
4.1.2.1.	Fomento, incentivo e apoio á continuidade das iniciativas empresariais promovidas por mulleres a través da oferta de axudas, asesoramento, formación e acompañamento no proceso de definición e consolidación da idea empresarial.	<ul style="list-style-type: none"> Igualdade Emprego 	Mulleres	Todo o período

OBXECTIVO _ESTRATÉGICO _2

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

OBXECTIVO _OPERATIVO _2.1.

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

MEDIDAS	RESPONSABLES	COLECTIVOS DESTINATARIOS	CALENDARIZACIÓN
4.2.1.1.	Igualdade	<ul style="list-style-type: none"> • Tecido asociativo • Cidadanía 	Todo o período
4.2.1.2.	Igualdade	<ul style="list-style-type: none"> • Tecido asociativo • Cidadanía 	1º trimestre de 2026, 2027, 2028, 2029 e 2030
4.2.1.3.	<ul style="list-style-type: none"> • Igualdade • Cultura • Deportes • Emprego 	Cidadanía	Todo o período
4.2.1.4.	Igualdade	<ul style="list-style-type: none"> • Tecido asociativo • Cidadanía 	4º trimestre de 2026, 2027, 2028, 2029 e 2030

OBXECTIVO _OPERATIVO _2.2.

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

MEDIDAS	RESPONSABLES	COLECTIVOS DESTINATARIOS	CALENDARIZACIÓN
4.2.2.1.	Igualdade	Tecido asociativo	Todo o período

ÁREA ESTRATÉGICA 5.
SAÚDE E BENESTAR.

OBXECTIVO_ESTRATÉGICO_1

Mellorar a calidade de vida e a saúde integral das mulleres, en especial as que se atopan en risco ou situación de vulnerabilidade social.

OBXECTIVO_OPERATIVO_1.1.

Promover hábitos e cambios sociais que melloren a saúde integral de mulleres e homes con perspectiva de xénero.

MEDIDAS	RESPONSABLES	COLECTIVOS DESTINATARIOS	CALENDARIZACIÓN	
5.1.1.1.	Desenvolvemento de programas de educación para a saúde atendendo ás diferentes etapas da vida e con perspectiva de xénero.	<ul style="list-style-type: none"> Igualdade Servizos Sociais 	Cidadanía	2º trimestre de 2026, 2027, 2028, 2029 e 2030
5.1.1.2.	Desenvolvemento de programas específicos de educación afectivo-sexual, atendendo ás diferentes idades e colectivos destinatarios	<ul style="list-style-type: none"> Igualdade Servizos Sociais 	<ul style="list-style-type: none"> Mocidade Poboación adulta Persoas maiores 	Todo o período
5.1.1.3.	Identificación das necesidades das cuidadoras informais para o fortalecemento dos servizos precisos.	<ul style="list-style-type: none"> Igualdade Servizos Sociais 	Persoas cuidadoras de familiares dependentes.	2º trimestre do 2028.
5.1.1.4.	Información, asesoramento e formación para cuidadoras informais de persoas dependentes.	Servizos Sociais	Persoas cuidadoras de familiares dependentes.	Todo o período

OBXECTIVO_OPERATIVO_1.2.

Promover hábitos e cambios sociais que melloren a saúde integral e o benestar dos colectivos en risco ou en vulnerabilidade.

MEDIDAS	RESPONSABLES	COLECTIVOS DESTINATARIOS	CALENDARIZACIÓN	
5.1.2.1.	Desenvolvemento dun programa de detección e prevención da soidade non desexada, prestando especial atención a mulleres que viven soas e en risco de exclusión social.	<ul style="list-style-type: none"> Igualdade Servizos Sociais 	Mulleres en situación de vulnerabilidade	Todo o período
5.1.2.2.	Detección e atención aos casos de discriminación múltiple en mulleres en risco ou en vulnerabilidade social.	<ul style="list-style-type: none"> Igualdade Servizos Sociais 	Mulleres en situación de vulnerabilidade	Todo o período
5.1.2.3.	Desenvolvemento de programas de benestar e saúde específicos para colectivos en risco ou en vulnerabilidade.	<ul style="list-style-type: none"> Igualdade Servizos Sociais 	Mulleres en situación de vulnerabilidade	Todo o período

ÁREA ESTRATÉXICA 6.
CULTURA, DEPORTE, TURISMO E LECER.

OBXECTIVO_ESTRATÉXICO_1

Promover a igualdade de oportunidades entre mulleres e homes nos ámbitos da cultura, o deporte, o turismo e o lecer.

OBXECTIVO_OPERATIVO_1.1.

Consolidar o enfoque de xénero nos ámbitos da cultura, o deporte o turismo e o lecer.

MEDIDAS	RESPONSABLES	COLECTIVOS DESTINATARIOS	CALENDARIZACIÓN
6.1.1.1. Organización de espectáculos e actividades lúdicas e culturais non sexistas que representen a igualdade de xénero como valor incuestionable na sociedade.	<ul style="list-style-type: none"> Igualdade Cultura 	Cidadanía	Todo o período
6.1.1.2. Inclusión do criterio de paridade na contratación de artistas e actividades culturais, nomeadamente de grupos musicais, co obxectivo de incrementar a participación das mulleres artistas e creadoras na oferta cultural e visibilizalas nun ámbito no que se atopan subrepresentadas.	<ul style="list-style-type: none"> Contratación Cultura 	<ul style="list-style-type: none"> Mulleres artistas Cidadanía 	Todo o período
6.1.1.3. Atención á multiculturalidade e ás características singulares no papel da muller.	<ul style="list-style-type: none"> Igualdade Cultura Servizos Sociais 	<ul style="list-style-type: none"> Mulleres doutras culturas Cidadanía 	Todo o período
6.1.1.4. Incremento do fondo bibliográfico sobre muller e xénero na Biblioteca Municipal de Chantada.	Biblioteca	Cidadanía	Todo o período
6.1.1.5. Deseño dun roteiro municipal de mulleres destacadas de Chantada que contribúa a coñecer o seu papel e as súas achegas	<ul style="list-style-type: none"> Turismo Cultura 	Cidadanía	Todo o período

6.1.1.6.	Inclusión nas convocatorias de subvencións ás asociacións, clubs e federacións deportivas a obriga, segundo a Lei orgánica 3/2007 para a igualdade efectiva de mulleres e homes, do fomento da participación equitativa de mulleres e homes (40% - 60%) nas presidencia de consellos e comités deportivos.	Deportes	Asociacións, clubs e federacións deportivas	Todo o período
-----------------	--	----------	---	----------------

OBXECTIVO_OPERATIVO_1.2.

Incrementar a participación en actividades de deporte, lecer e cultura afastados de estereotipos de xénero.

MEDIDAS	RESPONSABLES	COLECTIVOS DESTINATARIOS	CALENDARIZACIÓN	
6.1.2.1.	Fomentar o coñecemento e divulgación dos deportes entre as nenas e as mozas novas, especialmente naqueles nos que están subrepresentadas.	Deportes	Cidadanía	Todo o período
6.1.2.2.	Promoción e impulso do deporte feminino en todas as etapas vitais.	Deportes	<ul style="list-style-type: none"> Mulleres, mozas e nenas Cidadanía 	Todo o período
6.1.2.3.	Programación de actividades deportivas dirixidas á poboación adulta e na mesma franxa horaria actividades deportivas para as súas fillas e fillos conciliando a vida familiar coa práctica deportiva.	Deportes	<ul style="list-style-type: none"> Familias Cidadanía 	Todo o período
6.1.2.4.	Mantemento da visibilización das mulleres deportistas locais que destacaran nalgunha disciplina deportiva.	Deportes	<ul style="list-style-type: none"> Mulleres deportistas Cidadanía 	Todo o período
6.1.2.5.	Fomento da participación de mulleres en certames ou feiras gastronómicas.	<ul style="list-style-type: none"> Igualdade Cultura Emprego 	<ul style="list-style-type: none"> Mulleres hostaleiras Cidadanía 	Todo o período
6.1.2.6.	Desenvolvemento dunha campaña de turismo igualitario, responsable e libre de agresións.	<ul style="list-style-type: none"> Igualdade Turismo 	Cidadanía	Todo o período
6.1.2.7.	Elaboración dun protocolo de prevención de violencia contra as mulleres no deporte.	<ul style="list-style-type: none"> Igualdade Deportes 	Cidadanía	3º trimestre de 2028

04/



Seguimento e avaliación



Período de vixencia

O IV Plan de Igualdade e contra a violencia de xénero do Concello de Chantada establece un período de vixencia de cinco anos, o transcorrido entre o ano 2026 ata o 2030 (ambos os dous incluídos), podendo prorrogarse ata a aprobación do seguinte instrumento, co obxectivo de que se leven a cabo a execución das actuacións pendentes e, deste xeito, continuar dando resposta ás situacións de desigualdade que se detecten e alcanzar unha maior equidade de xénero no Concello de Chantada.

Seguimento e avaliación

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

Os obxectivos do seguimento e a avaliación son:

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

O seguimento periódico e a avaliación son procesos complementarios que permiten monitorizar o desenvolvemento do IV PIVX e os resultados obtidos en todas as Áreas Estratéxicas. Este coñecemento posibilita a súa cobertura e/ou corrección, proporcionándolle ao Plan de Igualdade e contra a violencia de xénero a flexibilidade necesaria para o seu éxito.

SEGUIMIENTO

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

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

1. Analizar e verificar o proceso de implementación.
2. Identificar novas necesidades e dar unha mellor resposta (no seu caso) ás xa identificadas.
3. Identificar información relevante para a avaliación final do IV PIVX.

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

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

AVALIACIÓN

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

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

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

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

Comisión de igualdade

Unha vez aprobado o IV Plan de Igualdade e contra a violencia de xénero do Concello de Chantada e co fin de asegurar a súa implementación no período de vixencia, crearase a Comisión de Igualdade.

A Comisión de Igualdade será o referente para a integración da igualdade no Concello de Chantada, polo que é fundamental que todo o persoal técnico e político coñeza a súa existencia e composición para que poidan canalizar as necesidades e suxestións que xurdan ao longo do período de vixencia do IV PIVX.

FUNCIONES

As funcións da Comisión de Igualdade son:

- | | |
|---|--|
| <p>1. Supervisar o desenvolvemento do IV PIVX de Chantada.</p> <p>2. Liderar, coordinar, revisar e comprobar a implantación e cumprimento dos obxectivos.</p> <p>3. Deliberar, aprobar e aplicar novas iniciativas, liñas de acción</p> | <p>e propostas de execución.</p> <p>4. Avaliar semestralmente a xestión citada do IV PIVX.</p> <p>5. Atender e canalizar consultas e/ou reclamacións sobre o IV PIVX.</p> <p>6. Calquera outra función que lle sexa encomendada.</p> |
|---|--|

COMPOSICIÓN

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

A presidencia da Comisión corresponderalle ao Alcalde/Presidente e/ou a persoa en quen delegue.

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

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

METODOLOXÍA DE TRABAJO

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

- | | |
|---|--|
| <p>→ Asignación de responsabilidades respecto ao desenvolvemento de cada medida á área, departamento e/ou servizo municipal que debe asumir a responsabilidade principal e áreas, departamentos e/ou servizos que deben colaborar no seu desenvolvemento.</p> | <p>→ Calendarización do desenvolvemento das medidas (incluídas as de seguimento e avaliación) indicando con claridade a data de inicio e a de finalización das actividades, así como os fitos intermedios, se procede.</p> <p>→ Recursos que se destinan á execución de cada acción.</p> |
|---|--|

Indicadores e medidores avaliativos

A continuación realízase, con carácter non exhaustivo, unha proposta de indicadores e medidores de xénero, entendidos como instrumentos que permitan realizar as medicións oportunas das medidas propostas para o IV Plan de Igualdade e contra a violencia de xénero do Concello de Chantada.

ÁREA ESTRATÉXICA 1. GOBERNAR EN IGUALDADE.

MEDIDAS		INDICADORES E MEDIDORES
1.1.1.1.	Presentación do IV Plan de Igualdade e contra a violencia de xénero do Concello de Chantada.	<ul style="list-style-type: none"> Tipo e áreas de difusión: roldas de prensa, xornais, televisión e radio.
1.1.1.2.	Difusión do IV PIVX entre toda a cidadanía, axentes socioeconómicos e persoal municipal e político do concello.	<ul style="list-style-type: none"> Inclusión na web do IV PIVX. Estatísticas de acceso ao espazo web. Nº de presentacións grupais do IV PIVX. Nº de persoas participantes desagregadas por sexo.

1.1.1.3.	Constitución dunha Comisión de Igualdade Interdepartamental que impulsará, coordinará e avaliará as medidas propostas neste IV PIVX e realizará o seguimento e avaliación da integración do enfoque de xénero nas accións municipais.	<ul style="list-style-type: none"> Acta de creación da Comisión de Igualdade Nº de persoas e/ou grupos de traballo responsables desagregados por sexo. Nº de reunións desenvoltas pola Comisión de Igualdade. Nº de Informes de Seguimento presentados. Nº de fichas de actividade.
1.1.1.4.	Creación dun expediente do IV PIVX na plataforma de administración electrónica municipal Gestiona con recursos, documentación e as fichas de avaliación das diferentes medidas do Plan de Igualdade.	<ul style="list-style-type: none"> Creación do expediente. Número de accesos anuais.
MEDIDAS		INDICADORES E MEDIDORES
1.1.2.1.	Avance na incorporación da variable sexo nos sistemas de recollida de información na totalidade das Áreas, Departamentos e Servizos municipais, en cumprimento ao artigo 20 da Lei Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para a igualdade efectiva de mulleres e homes.	<ul style="list-style-type: none"> % e nº de estatísticas, enquisas e estudos onde se inclúa o variable sexo.
1.1.2.2.	Recomendación en todos os regulamentos internos de funcionamento municipais, da obriga de respectar o principio de presenza ou composición equilibrada de mulleres e de homes en todos os órganos, comisións, consellos, tribunais, etc. con capacidade decisoria.	<ul style="list-style-type: none"> Nº e tipo de criterios na constitución de órganos, comisións, consellos, tribunais, etc. que garantan a paridade. Nº de órganos, comisións, consellos, tribunais, etc. con constitución paritaria e incidencia de casos representativos.
1.1.2.3.	Inclusión nas bases reguladoras de subvencións municipais de criterios e baremos de Igualdade tanto na valoración de entidades solicitantes, como na xustificación das mesmas.	<ul style="list-style-type: none"> Nº e tipo de cláusulas de igualdade en servizos e programas subvencionados nas bases reguladoras de subvencións municipais.

1.1.2.4.	Manter e fomentar a colaboración nos aspectos relacionados coa promoción da igualdade cos principais organismos públicos e con entidades ou empresas privadas, que permita desenvolver actividades e programas que contribúan a implementar medidas contempladas no IV PIVX.	<ul style="list-style-type: none"> • Nº e tipo de convenios e/ou colaboracións prorrogadas. • Nº e tipo de novos convenios e/ou colaboracións establecidas.
1.1.2.5.	Elaboración e aprobación dun Regulamento municipal para o uso non sexista da linguaxe.	<ul style="list-style-type: none"> • Nº de manuais distribuídos en formato papel. • Nº de descargas en formato electrónico.
MEDIDAS		INDICADORES E MEDIDORES
1.1.3.1.	Desenvolvemento dunha acción formativa monográfica anual en materia de xénero (formación e sensibilización sobre igualdade de oportunidades entre mulleres e homes, prevención das violencias machistas, aplicación da normativa vixente en materia de igualdade, estratexias para a integración e o desenvolvemento do enfoque integrado de xénero na planificación de políticas públicas, linguaxe inclusivo, orzamentos sensibles ao xénero, etc.) dirixida a persoal municipal e político.	<ul style="list-style-type: none"> • % de accións formativas e con inclusión transversal de valores non sexistas. • Nº de persoas por sexo e perfil profesional participantes en cada formación.
1.1.3.2.	Difusión de todas as oportunidades de capacitación e formación en diversos niveis e especialidades en materia de igualdade efectiva de mulleres e homes (formación on line ou presencial) que existen a nivel estatal, autonómico, a través dos diferentes organismos e entidades.	<ul style="list-style-type: none"> • Nº de convocatorias difundidas. • Nº de persoas por sexo e perfil profesional participantes en cada formación.

ÁREA ESTRATÉXICA 2.

ATENCIÓN INTEGRAL Á VIOLENCIA DE XÉNERO.

MEDIDAS		INDICADORES E MEDIDORES
2.1.1.1.	Commemoración do 25 de novembro, Día Internacional contra a Violencia de Xénero, incluíndo actividades de sensibilización para a loita contra calquera tipo de violencia cara ás mulleres.	<ul style="list-style-type: none"> • Nº e tipo de actividades realizadas. • Nº de persoas participantes desagregados por sexo.
2.1.1.2.	Continuación das accións de sensibilización contra a violencia de xénero dirixidas á cidadanía, tendo en conta as causas e efectos e todas as manifestacións que adoptan as violencias machistas, facendo especial incidencia na identificación das múltiples formas de micromachismos, violencias cotiás e novas formas de violencia que sofren as mulleres.	<ul style="list-style-type: none"> • Nº e tipo de actividades realizadas. • Nº de persoas participantes desagregados por sexo.
2.1.1.3.	Continuación coa realización en todos os ámbitos de actuación, especialmente nos diferentes niveis de ensino, de estratexias dirixidas á prevención da violencia de xénero que incidan na eliminación de condutas violentas e sexistas e fomenten valores igualitarios e non discriminatorios, incidindo nas violencias dixitais e sexuais.	<ul style="list-style-type: none"> • Nº e tipo de actividades realizadas. • Nº de persoas participantes desagregados por sexo.
2.1.1.4.	Colaboración con outras entidades e Administracións públicas (Dirección Xeral da Igualdade, Instituto de la Mujer, FEMP, Delegación do Goberno, etc.) nas accións que promovan dirixidas á eliminación da violencia contra as mulleres.	<ul style="list-style-type: none"> • Nº de colaboracións / convenios asinados. • Nº de actividades desenvolvidas. • Nº de persoas participantes desagregados por sexo.
2.1.1.5.	Implemento dun programa de sensibilización e prevención das agresións machistas nos espazos festivos en colaboración con entidades e axentes sociais.	<ul style="list-style-type: none"> • Nº e tipo de actividades realizadas. • Nº de persoas beneficiarias desagregados por sexo.

MEDIDAS	INDICADORES E MEDIDORES
2.2.1.1.	Fortalecemento do labor do CIM para dar continuidade á súa labor na prestación dos seus servizos de información, asesoramento e atención psicolóxica, xurídica e social en situacións de violencias de xénero, garantindo unha intervención rápida nos casos de malos tratos e previndo ás múltiples discriminacións.
	<ul style="list-style-type: none"> • Nº e tipo de consultas realizadas. • Área municipais que realizaron consultas.
2.2.1.2.	Mantemento dos programas de asesoramento xurídico e atención psicolóxica impulsando o estudo das necesidades do servizo e a adecuación do mesmo á poboación para realizar os axustes e reaxustes necesarios para a súa mellora.
	<ul style="list-style-type: none"> • Nº de denuncias e ordes de protección solicitadas. • Nº de mulleres vítimas de violencia que solicitan servizos. • Nº e tipoloxía de accións. • Nº de queixas recibidas. • Nº de mulleres beneficiarias.
2.2.1.3.	Difusión entre a poboación dos recursos existentes para mulleres vítimas de violencia de xénero.
	<ul style="list-style-type: none"> • Inclusión na web. • Estatísticas de acceso ao espazo web. • Nº unidades de difusión distribuídas en formato papel. • Nº de descargas en formato electrónico.

MEDIDAS	INDICADORES E MEDIDORES
2.2.2.1.	Consolidación da Mesa de coordinación Interinstitucional como órgano de coordinación estable que garanta, fomenta e desenvolve tanto accións preventivas, como unha atención de calidade para as mulleres vítimas de violencia de xénero.
	<ul style="list-style-type: none"> • Nº de reunións mantidas. • Nº e tipoloxía de accións desenvolvidas. • Nº de estudos realizados. • Nº e tipoloxía de accións de formación. • Nº de melloras introducidas. • Nº de queixas recibidas
2.2.2.2.	Elaboración dun protocolo ou itinerario de derivación para todos os axentes implicados na atención a mulleres vítimas de violencia de xénero en todas as súas manifestacións.
	<ul style="list-style-type: none"> • Elaboración do protocolo. • Nº de persoas por sexo que demandaron información sobre o protocolo. • Nº de persoas por sexo que recibiron información sobre o protocolo. • Canles de difusión do protocolo utilizadas. • Nº de denuncias.
2.2.2.3.	Consolidación de acordos con entidades públicas ou privadas que poidan colaborar ou xa estean a colaborar na prevención e erradicación da violencia de xénero así como na recuperación destas mulleres.
	<ul style="list-style-type: none"> • Nº de colaboracións / convenios asinados. • Nº de actividades desenvolvidas.
2.2.2.4.	Difusión dos Servizos telefónicos de información e asesoramento dirixido ás mulleres vítimas de violencia: Teléfono da Muller 900 400 27, teléfono 016 e teléfono 900 116 016.
	<ul style="list-style-type: none"> • Nº de mulleres que solicitan información dos servizos.
2.2.2.5.	Difusión na web municipal información sobre os recursos existentes para mulleres vítimas de violencias de xénero.
	<ul style="list-style-type: none"> • Nº e tipo de recursos difundidos. • Nº de publicacións realizadas. • Alcance das publicacións.

ÁREA ESTRATÉXICA 3.
**EDUCACIÓN EN IGUALDADE E ORGANIZACIÓN
 SOCIAL CORRESPONSABLE E SOSTIBLE.**

MEDIDAS		INDICADORES E MEDIDORES
3.1.1.1.	Conmemoración do 8 de marzo, Día Internacional da Muller a través de actividades de sensibilización e promoción da igualdade de oportunidades.	<ul style="list-style-type: none"> • Nº e tipo de actividades realizadas. • Nº de persoas participantes desagregados por sexo.
3.1.1.2.	Desenvolvemento dunha programación estable de actividades de sensibilización e formación dirixidas á Comunidade Educativa (alumnado, profesorado e familias) sobre xénero e igualdade de oportunidades.	<ul style="list-style-type: none"> • Nº e tipo de actividades realizadas. • Nº de persoas participantes desagregados por sexo.
3.1.1.3.	Desenvolvemento de accións de sensibilización dirixidas ao alumnado de Educación Secundaria e Bacharelato sobre diversidades sexuais, educación sexual responsable, diversidade cultural, diversidade funcional, etc.	<ul style="list-style-type: none"> • Nº e tipo de actividades realizadas. • Nº de persoas participantes desagregados por sexo.
3.1.1.4.	Incorporación nos Chantacampamentos unha programación transversal en igualdade na que se traballe de xeito lúdico a igualdade de xénero, a resolución pacífica de conflitos, a corresponsabilidade doméstica e de coidados, a diversificación profesional, etc.	<ul style="list-style-type: none"> • Nº e tipo de actividades realizadas. • Nº de persoas participantes desagregados por sexo.
3.1.1.5.	Deseño de actividades dirixidas a nenas e nenos de 0-3 anos en formatos lúdico-educativos axeitados.	<ul style="list-style-type: none"> • Nº e tipo de actividades realizadas. • Nº de persoas participantes desagregados por sexo.
3.1.1.6.	Desenvolvemento de accións con perspectiva de xénero contra o bullying e o ciberacoso no ámbito escolar.	<ul style="list-style-type: none"> • Nº e tipo de actividades realizadas. • Nº de persoas participantes desagregados por sexo.

3.1.1.7.	Difusión de campañas, materiais e actividades dirixidas a fomentar a igualdade de xénero que realicen outras entidades e organismos.	<ul style="list-style-type: none"> • Nº e tipo de actividades realizadas. • Nº de persoas participantes desagregados por sexo.
-----------------	--	--

MEDIDAS		INDICADORES E MEDIDORES
3.2.1.1.	Fortalecemento dos recursos de conciliación municipais: Escola Infantil, Chantacampamentos, centro de día de maiores e Servizo de Axuda no Fogar.	<ul style="list-style-type: none"> • Nº e tipo de actividades realizadas. • Nº de persoas participantes desagregados por sexo.
3.2.1.2.	Difusión dos recursos e servizos que faciliten a conciliación existentes no municipio.	<ul style="list-style-type: none"> • Nº e tipo de recursos difundidos. • Nº de publicacións realizadas. • Alcance das publicacións.

MEDIDAS		INDICADORES E MEDIDORES
3.3.1.1.	Realización de campañas e outras actividades orientadas a difundir a necesidade de que homes e mulleres se corresponsabilicen na realización de labores do fogar, coidado de persoas e educación dos fillos e fillas.	<ul style="list-style-type: none"> • Nº e tipo de actividades realizadas. • Nº de persoas participantes desagregados por sexo.
3.3.1.2.	Desenvolvemento de accións dirixidas a fomentar a corresponsabilidade nas tarefas domésticas e de coidado dirixidas ao alumnado de Educación Primaria e Educación Secundaria.	<ul style="list-style-type: none"> • Nº e tipo de actividades realizadas. • Nº de persoas participantes desagregados por sexo.
3.3.1.3.	Realización de campañas, actividades e talleres de corresponsabilidade familiar dirixidos a homes.	<ul style="list-style-type: none"> • Nº e tipo de actividades realizadas. • Nº de homes participantes desagregados por idades.

ÁREA ESTRATÉXICA 4.

FORMACIÓN E EMPREGO, EMPODERAMENTO E PARTICIPACIÓN SOCIAL DAS MULLERES.

MEDIDAS		INDICADORES E MEDIDORES
4.1.1.1.	Organización e desenvolvemento de cursos de formación en ámbitos adaptados ás demandas actuais das mulleres e ás necesidades do mercado laboral afastados de estereotipos sexistas.	<ul style="list-style-type: none"> Nº e tipo de actividades realizadas. Nº de mulleres participantes desagregados por idades.
4.1.1.2.	Adecuación dos horarios dos programas de formación para o emprego coa conciliación da vida familiar.	<ul style="list-style-type: none"> Nº e tipo de actividades realizadas. Nº de persoas participantes desagregados por sexo.
4.1.1.3.	Desenvolvemento de programas de alfabetización dixital para mulleres e formación en novas TICs que rompa coa fenda dixital, o illamento e fomenta a participación social e económica.	<ul style="list-style-type: none"> Nº e tipo de actividades realizadas. Nº de mulleres participantes desagregados por idades.
4.1.1.4.	Desenvolvemento de accións formativas sobre orientación e busca de emprego, co fin de que as mulleres adquiran estratexias e habilidades necesarias para realizar unha efectiva busca de emprego, concienciar sobre a importancia da independencia económica e laboral, como requisito fundamental da propia autonomía.	<ul style="list-style-type: none"> Nº e tipo de actividades realizadas. Nº de mulleres participantes desagregados por idades.
4.1.1.5.	Formación dirixida á inserción sociolaboral das mulleres en situación de especial vulnerabilidade.	<ul style="list-style-type: none"> Nº e tipo de actividades realizadas. Nº de mulleres participantes desagregados por idades.
MEDIDAS		INDICADORES E MEDIDORES
4.1.2.1.	Fomento, incentivo e apoio á continuidade das iniciativas empresariais promovidas por mulleres a través da oferta de axudas, asesoramento, formación e acompañamento no proceso de definición e consolidación da idea empresarial.	<ul style="list-style-type: none"> Nº de mulleres que soliciten información / servizos Nº e tipo de actividades realizadas. Nº de mulleres beneficiarias.

MEDIDAS		INDICADORES E MEDIDORES
4.2.1.1.	Realización de actividades que propicien o empoderamento e a autonomía das mulleres, dotándoas de ferramentas para a promover o desenvolvemento de habilidades sociais e o liderado social.	<ul style="list-style-type: none"> Nº e tipo de actividades realizadas. Nº de persoas participantes desagregados por sexo.
4.2.1.2.	Realización de actividades que aporten unha imaxe positiva, global e diversa de mulleres, facendo visible a súa contribución aos diversos ámbitos e ao desenvolvemento social.	<ul style="list-style-type: none"> Nº e tipo de actividades realizadas. Nº de persoas participantes desagregados por sexo.
4.2.1.3.	Continuación da visibilización, valoración e recoñecemento público das mulleres, nomeadamente das mulleres de Chantada e das galegas, mediante o incremento do número de nomes de mulleres asignados a espazos e actividades relacionadas co concello: rúas, centros, certames, proxectos, edificacións públicas, etc.	<ul style="list-style-type: none"> Nº e tipo de actividades realizadas. Nº de persoas participantes desagregados por sexo.
4.2.1.4.	Comemoración o 15 de outubro do Día Internacional da Muller Rural.	<ul style="list-style-type: none"> Nº e tipo de actividades realizadas. Nº de persoas participantes desagregados por sexo.
MEDIDAS		INDICADORES E MEDIDORES
4.2.2.1.	Continuación da divulgación e o apoio técnico e asesoría tanto para a creación de asociacións de mulleres, facilitando a súa constitución, como para que poidan desenvolver de xeito eficaz a xestión interna.	<ul style="list-style-type: none"> Nº de asociacións de mulleres solicitantes. Nº e tipo de consultas de asociacións atendidas.

ÁREA ESTRATÉXICA 5.
SAÚDE E BENESTAR.

MEDIDAS		INDICADORES E MEDIDORES
5.1.1.1.	Desenvolvemento de programas de educación para a saúde atendendo ás diferentes etapas da vida e con perspectiva de xénero.	<ul style="list-style-type: none"> • N° e tipo de actividades realizadas. • N° de persoas participantes desagregados por sexo e idade.
5.1.1.2.	Desenvolvemento de programas específicos de educación afectivo-sexual, atendendo ás diferentes idades e colectivos destinatarios	<ul style="list-style-type: none"> • N° e tipo de actividades realizadas. • N° de persoas participantes desagregados por sexo e idade.
5.1.1.3.	Identificación das necesidades das cuidadoras informais para o fortalecemento dos servizos precisos.	<ul style="list-style-type: none"> • N° e tipo de actividades realizadas. • N° de mulleres beneficiarias. • N° e tipo de programas, actividades e/ou servizos postos en marcha.
5.1.1.4.	Información, asesoramento e formación para cuidadoras informais de persoas dependentes.	<ul style="list-style-type: none"> • N° e tipo de actividades realizadas. • N° de mulleres beneficiarias

MEDIDAS		INDICADORES E MEDIDORES
5.1.2.1.	Desenvolvemento dun programa de detección e prevención da soidade non desexada, prestando especial atención a mulleres que viven soas e en risco de exclusión social.	<ul style="list-style-type: none"> • N° e tipo de actividades realizadas. • N° de persoas participantes desagregados por sexo.
5.1.2.2.	Detección e atención aos casos de discriminación múltiple en mulleres en risco ou en vulnerabilidade social.	<ul style="list-style-type: none"> • N° e tipo de actividades realizadas. • N° de persoas participantes desagregados por sexo.
5.1.2.3.	Desenvolvemento de programas de benestar e saúde específicos para colectivos en risco ou en vulnerabilidade.	<ul style="list-style-type: none"> • N° e tipo de actividades realizadas. • N° de persoas participantes desagregados por sexo.

ÁREA ESTRATÉXICA 6.

CULTURA, DEPORTE, TURISMO E LECER.

MEDIDAS		INDICADORES E MEDIDORES
6.1.1.1.	Organización de espectáculos e actividades lúdicas e culturais non sexistas que representen a igualdade de xénero como valor incuestionable na sociedade.	<ul style="list-style-type: none"> Nº e tipo de actividades realizadas. Nº de persoas participantes desagregados por sexo.
6.1.1.2.	Inclusión do criterio de paridade na contratación de artistas e actividades culturais, nomeadamente de grupos musicais, co obxectivo de incrementar a participación das mulleres artistas e creadoras na oferta cultural e visibilizalas nun ámbito no que se atopan subrepresentadas.	<ul style="list-style-type: none"> Nº e tipo de criterios de contratación incorporados. Nº e porcentaxe de mulleres artistas e creadoras finalmente contratadas.
6.1.1.3.	Atención á multiculturalidade e ás características singulares no papel da muller.	<ul style="list-style-type: none"> Nº e tipo de actividades realizadas. Nº de persoas participantes desagregados por sexo.
6.1.1.4.	Incremento do fondo bibliográfico sobre muller e xénero na Biblioteca Municipal de Chantada.	<ul style="list-style-type: none"> Nº de exemplares incorporados. Nº e tipo de actividades realizadas. Nº de persoas participantes desagregados por sexo.
6.1.1.5.	Deseño dun roteiro municipal de mulleres destacadas de Chantada que contribúa a coñecer o seu papel e as súas achegas	<ul style="list-style-type: none"> Nº e tipo de actividades realizadas. Nº de persoas participantes desagregados por sexo.
6.1.1.6.	Inclusión nas convocatorias de subvencións ás asociacións, clubs e federacións deportivas a obriga, segundo a Lei orgánica 3/2007 para a igualdade efectiva de mulleres e homes, do fomento da participación equitativa de mulleres e homes (40% - 60%) nas presidencias de consellos e comités deportivos.	<ul style="list-style-type: none"> Nº e tipo de cláusulas de igualdade en servizos e programas subvencionados nas bases reguladoras de subvencións municipais.

MEDIDAS		INDICADORES E MEDIDORES
6.1.2.1.	Fomentar o coñecemento e divulgación dos deportes entre as nenas e as mozas novas, especialmente naqueles nos que están subrepresentadas.	<ul style="list-style-type: none"> Nº e tipo de actividades realizadas. Nº de persoas participantes desagregados por sexo e idade.
6.1.2.2.	Promoción e impulso do deporte feminino en todas as etapas vitais.	<ul style="list-style-type: none"> Nº e tipo de actividades realizadas. Nº de persoas participantes desagregados por sexo.
6.1.2.3.	Programación de actividades deportivas dirixidas á poboación adulta e na mesma franxa horaria actividades deportivas para as súas fillas e fillos conciliando a vida familiar coa práctica deportiva.	<ul style="list-style-type: none"> Nº e tipo de actividades realizadas. Nº de persoas participantes desagregados por sexo.
6.1.2.4.	Mantemento da visibilización das mulleres deportistas locais que destacaran nalgunha disciplina deportiva.	<ul style="list-style-type: none"> Nº e tipoloxía de accións de recoñecemento público e visibilización das mulleres que realizan actividade física e deportiva.
6.1.2.5.	Fomento da participación de mulleres en certames ou feiras gastronómicas.	<ul style="list-style-type: none"> Nº e tipo de actividades realizadas. Nº de persoas participantes desagregados por sexo.
6.1.2.6.	Desenvolvemento dunha campaña de turismo igualitario, responsable e libre de agresións.	<ul style="list-style-type: none"> Campaña deseñada e aprobada. Nº e tipo de actividades realizadas. Nº de persoas participantes desagregados por sexo.
6.1.2.7.	Elaboración dun protocolo de prevención de violencia contra as mulleres no deporte.	<ul style="list-style-type: none"> Protocolo deseñado e aprobado. Nº e tipo de actividades realizadas. Nº de persoas participantes desagregados por sexo.

Calendarización

A continuación expónse a **calendarización das diferentes medidas do IV Plan de Igualdade e contra a violencia de xénero do Concello de Chantada**. Esta calendarización resume visualmente todo o plan de traballo, mostrando os prazos e períodos de desenvolvemento das medidas propostas en cada área estratéxica e pretende ser unha ferramenta de referencia programática, flexible e adaptable á realidade municipal durante o período de vixencia do IV PIVX (2026 – 2030):

ÁREA ESTRATÉXICA 1. GOBERNAR EN IGUALDADE.

MEDIDA																			
1.1.1.1. Presentación do IV Plan de Igualdade e contra a violencia de xénero do Concello de Chantada.																			
2026				2027				2028				2029				2030			
T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4

MEDIDA																			
1.1.1.2. Difusión do IV PIVX entre toda a cidadanía, axentes socioeconómicos e persoal municipal e político do concello.																			
2026				2027				2028				2029				2030			
T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4

MEDIDA																			
1.1.1.3. Constitución dunha Comisión de Igualdade Interdepartamental que impulsará, coordinará e avaliará as medidas propostas neste IV PIVX e realizará o seguimento e avaliación da integración do enfoque de xénero nas accións municipais.																			
2026				2027				2028				2029				2030			
T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4

MEDIDA																			
1.1.1.4. Creación dun expediente do IV PIVX na plataforma de administración electrónica municipal Gestiona con recursos, documentación e as fichas de avaliación das diferentes medidas do Plan de Igualdade.																			
2026				2027				2028				2029				2030			
T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4

MEDIDA																			
1.1.2.1. Avance na incorporación da variable sexo nos sistemas de recollida de información na totalidade das Áreas, Departamentos e Servizos municipais, en cumprimento ao artigo 20 da Lei Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para a igualdade efectiva de mulleres e homes.																			
2026				2027				2028				2029				2030			
T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4

MEDIDA																			
1.1.2.2. Recomendación en todos os regulamentos internos de funcionamento municipais, da obriga de respectar o principio de presenza ou composición equilibrada de mulleres e de homes en todos os órganos, comisións, consellos, tribunais, etc. con capacidade decisoria.																			
2026				2027				2028				2029				2030			
T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4

MEDIDA																			
1.1.2.3.		Inclusión nas bases reguladoras de subvencións municipais de criterios e baremos de igualdade tanto na valoración de entidades solicitantes, como na xustificación das mesmas.																	
2026				2027				2028				2029				2030			
T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4

MEDIDA																			
1.1.2.4.		Manter e fomentar a colaboración nos aspectos relacionados coa promoción da igualdade cos principais organismos públicos e con entidades ou empresas privadas, que permita desenvolver actividades e programas que contribúan a implementar medidas contempladas no IV PIVX.																	
2026				2027				2028				2029				2030			
T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4

MEDIDA																			
1.1.2.5.		Elaboración e aprobación dun Regulamento municipal para o uso non sexista da linguaxe.																	
2026				2027				2028				2029				2030			
T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4

MEDIDA																			
1.1.3.1.		Desenvolvemento dunha acción formativa monográfica anual en materia de xénero (formación e sensibilización sobre igualdade de oportunidades entre mulleres e homes, prevención das violencias machistas, aplicación da normativa vixente en materia de igualdade, estratexias para a integración e o desenvolvemento do enfoque integrado de xénero na planificación de políticas públicas, linguaxe inclusivo, orzamentos sensibles ao xénero, etc.) dirixida a persoal municipal e político.																	
2026				2027				2028				2029				2030			
T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4

MEDIDA																			
1.1.3.2.		Difusión de todas as oportunidades de capacitación e formación en diversos niveis e especialidades en materia de igualdade efectiva de mulleres e homes (formación on line ou presencial) que existen a nivel estatal, autonómico, a través dos diferentes organismos e entidades.																	
2026				2027				2028				2029				2030			
T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4

ÁREA ESTRATÉXICA 2.
ATENCIÓN INTEGRAL Á VIOLENCIA DE XÉNERO.

MEDIDA																								
2.1.1.1.		Comemoración do 25 de novembro, Día Internacional contra a Violencia de Xénero, incluíndo actividades de sensibilización para a loita contra calquera tipo de violencia cara ás mulleres.																						
2026					2027					2028					2029					2030				
T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4					

MEDIDA																								
2.1.1.2.		Continuación das accións de sensibilización contra a violencia de xénero dirixidas á cidadanía, tendo en conta as causas e efectos e todas as manifestacións que adoptan as violencias machistas, facendo especial incidencia na identificación das múltiples formas de micromachismos, violencias cotiás e novas formas de violencia que sofren as mulleres.																						
2026					2027					2028					2029					2030				
T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4					

MEDIDA																								
2.1.1.3.		Continuación coa realización en todos os ámbitos de actuación, especialmente nos diferentes niveis de ensino, de estratexias dirixidas á prevención da violencia de xénero que incidan na eliminación de condutas violentas e sexistas e fomenten valores igualitarios e non discriminatorios, incidindo nas violencias dixitais e sexuais.																						
2026					2027					2028					2029					2030				
T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4					

MEDIDA																								
2.1.1.4.		Colaboración con outras entidades e Administracións públicas (Dirección Xeral da Igualdade, Instituto de la Mujer, FEMP, Delegación do Goberno, etc.) nas accións que promovan dirixidas a eliminación da violencia contra as mulleres.																						
2026					2027					2028					2029					2030				
T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4					

MEDIDA																								
2.1.1.5.		Implemento dun programa de sensibilización e prevención das agresións machistas nos espazos festivos en colaboración con entidades e axentes sociais.																						
2026					2027					2028					2029					2030				
T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4					

MEDIDA																								
2.2.1.1.		Fortalecemento do labor do CIM para dar continuidade á súa labor na prestación dos seus servizos de información, asesoramento e atención psicolóxica, xurídica e social en situacións de violencias de xénero, garantindo unha intervención rápida nos casos de malos tratos e previndo ás múltiples discriminacións.																						
2026					2027					2028					2029					2030				
T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4					

MEDIDA																			
2.2.1.2.		Mantemento dos programas de asesoramento xurídico e atención psicolóxica impulsando o estudo das necesidades do servizo e a adecuación do mesmo á poboación para realizar os axustes e reaxustes necesarios para a súa mellora.																	
2026				2027				2028				2029				2030			
T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4

MEDIDA																			
2.2.1.3.		Difusión entre a poboación dos recursos existentes para mulleres vítimas de violencia de xénero.																	
2026				2027				2028				2029				2030			
T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4

MEDIDA																			
2.2.2.1.		Consolidación da Mesa de coordinación Interinstitucional como órgano de coordinación estable que garanta, fomenta e desenvolva tanto accións preventivas, como unha atención de calidade para as mulleres vítimas de violencia de xénero.																	
2026				2027				2028				2029				2030			
T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4

MEDIDA																			
2.2.2.2.		Elaboración dun protocolo ou itinerario de derivación para todos os axentes implicados na atención a mulleres vítimas de violencia de xénero en todas as súas manifestacións.																	
2026				2027				2028				2029				2030			
T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4

MEDIDA																			
2.2.2.3.		Consolidación de acordos con entidades públicas ou privadas que poidan colaborar ou xa estean a colaborar na prevención e erradicación da violencia de xénero así como na recuperación destas mulleres.																	
2026				2027				2028				2029				2030			
T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4

MEDIDA																			
2.2.2.4.		Difusión dos Servizos telefónicos de información e asesoramento dirixido ás mulleres vítimas de violencia: Teléfono da Muller 900 400 27, teléfono 016 e teléfono 900 116 016.																	
2026				2027				2028				2029				2030			
T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4

MEDIDA																			
2.2.2.5.		Difusión na web municipal información sobre os recursos existentes para mulleres vítimas de violencia de xénero.																	
2026				2027				2028				2029				2030			
T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4

ÁREA ESTRATÉXICA 3.
EDUCACIÓN EN IGUALDADE E ORGANIZACIÓN SOCIAL CORRESPONSABLE E SOSTIBLE.

MEDIDA																								
3.1.1.1.		Conmemoración do 8 de marzo, Día Internacional da Muller a través de actividades de sensibilización e promoción da igualdade de oportunidades.																						
2026					2027					2028					2029					2030				
T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4					

MEDIDA																								
3.1.1.2.		Desenvolvemento dunha programación estable de actividades de sensibilización e formación dirixidas á Comunidade Educativa (alumnado, profesorado e familias) sobre xénero e igualdade de oportunidades.																						
2026					2027					2028					2029					2030				
T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4					

MEDIDA																								
3.1.1.3.		Desenvolvemento de accións de sensibilización dirixidas ao alumnado de Educación Secundaria e Bacharelato sobre diversidade sexuais, educación sexual responsable, diversidade cultural, diversidade funcional, etc.																						
2026					2027					2028					2029					2030				
T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4					

MEDIDA																								
3.1.1.4.		Incorporación nos Chantacampamentos unha programación transversal en igualdade na que se traballe de xeito lúdico a igualdade de xénero, a resolución pacífica de conflitos, a corresponsabilidade doméstica e de cidadados, a diversificación profesional, etc.																						
2026					2027					2028					2029					2030				
T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4					

MEDIDA																								
3.1.1.5.		Deseño de actividades dirixidas a nenas e nenos de 0-3 anos en formatos lúdico-educativos axeitados.																						
2026					2027					2028					2029					2030				
T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4					

MEDIDA																								
3.1.1.6.		Desenvolvemento de accións con perspectiva de xénero contra o bullying e o ciberacoso no ámbito escolar.																						
2026					2027					2028					2029					2030				
T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4					

MEDIDA																								
3.1.1.7.		Difusión de campañas, materiais e actividades dirixidas a fomentar a igualdade de xénero que realicen outras entidades e organismos.																						
2026					2027					2028					2029					2030				
T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4					

MEDIDA																			
3.2.1.1.		Fortalecemento dos recursos de conciliación municipais: Escola Infantil, Chantacampamentos, centro de día de maiores e Servizo de Axuda no Fogar.																	
2026				2027				2028				2029				2030			
T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4

MEDIDA																			
3.2.1.2.		Difusión dos recursos e servizos que faciliten a conciliación existentes no municipio.																	
2026				2027				2028				2029				2030			
T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4

MEDIDA																			
3.3.1.1.		Realización de campañas e outras actividades orientadas a difundir a necesidade de que homes e mulleres se corresponsabilicen na realización de labores do fogar, coidado de persoas e educación dos fillos e fillas.																	
2026				2027				2028				2029				2030			
T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4

MEDIDA																			
3.3.1.2.		Desenvolvemento de accións dirixidas a fomentar a corresponsabilidade nas tarefas domésticas e de coidado dirixidas ao alumnado de Educación Primaria e Educación Secundaria.																	
2026				2027				2028				2029				2030			
T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4

MEDIDA																			
3.3.1.3.		Realización de campañas, actividades e talleres de corresponsabilidade familiar dirixidos a homes.																	
2026				2027				2028				2029				2030			
T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4

ÁREA ESTRATÉXICA 4. FORMACIÓN E EMPREGO, EMPODERAMENTO E PARTICIPACIÓN SOCIAL DAS MULLERES.

MEDIDA																				
4.1.1.1.		Organización e desenvolvemento de cursos de formación en ámbitos adaptados ás demandas actuais das mulleres e ás necesidades do mercado laboral afastados de estereotipos sexistas.																		
2026					2027				2028				2029				2030			
T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	

MEDIDA																				
4.1.1.2.		Adecuación dos horarios dos programas de formación para o emprego coa conciliación da vida familiar.																		
2026					2027				2028				2029				2030			
T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	

MEDIDA																				
4.1.1.3.		Desenvolvemento de programas de alfabetización dixital para mulleres e formación en novas TICs que rompa coa fenda dixital, o illamento e fomento a participación social e económica.																		
2026					2027				2028				2029				2030			
T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	

MEDIDA																				
4.1.1.4.		Desenvolvemento de accións formativas sobre orientación e busca de emprego, co fin de que as mulleres adquiran estratexias e habilidades necesarias para realizar unha efectiva busca de emprego, concienciar sobre a importancia da independencia económica e laboral, como requisito fundamental da propia autonomía.																		
2026					2027				2028				2029				2030			
T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	

MEDIDA																				
4.1.1.5.		Formación dirixida á inserción sociolaboral das mulleres en situación de especial vulnerabilidade.																		
2026					2027				2028				2029				2030			
T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	

MEDIDA																				
4.1.2.1.		Fomento, incentivo e apoio á continuidade das iniciativas empresariais promovidas por mulleres a través da oferta de axudas, asesoramento, formación e acompañamento no proceso de definición e consolidación da idea empresarial.																		
2026					2027				2028				2029				2030			
T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	

MEDIDA																			
4.2.1.1.		Realización de actividades que propicien o empoderamento e a autonomía das mulleres, dotándoas de ferramentas para a promover o desenvolvemento de habilidades sociais e o liderado social.																	
2026				2027				2028				2029				2030			
T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4

MEDIDA																			
4.2.1.2.		Realización de actividades que aporten unha imaxe positiva, global e diversa de mulleres, facendo visible a súa contribución aos diversos ámbitos e ao desenvolvemento social.																	
2026				2027				2028				2029				2030			
T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4

MEDIDA																			
4.2.1.3.		Continuación da visibilización, valoración e recoñecemento público das mulleres, nomeadamente das mulleres de Chantada e das galegas, mediante o incremento do número de nomes de mulleres asignados a espazos e actividades relacionadas co concello: rúas, centros, certames, proxectos, edificacións públicas, etc.																	
2026				2027				2028				2029				2030			
T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4

MEDIDA																			
4.2.1.4.		Conmemoración o 15 de outubro do Día Internacional da Muller Rural.																	
2026				2027				2028				2029				2030			
T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4

MEDIDA																			
4.2.2.1.		Continuación da divulgación e o apoio técnico e asesoría tanto para a creación de asociacións de mulleres, facilitando a súa constitución, como para que poidan desenvolver de xeito eficaz a xestión interna.																	
2026				2027				2028				2029				2030			
T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4

ÁREA ESTRATÉXICA 5.
SAÚDE E BENESTAR.

MEDIDA																				
5.1.1.1.		Desenvolvemento de programas de educación para a saúde atendendo ás diferentes etapas da vida e con perspectiva de xénero.																		
2026					2027				2028				2029				2030			
T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	

MEDIDA																				
5.1.1.2.		Desenvolvemento de programas específicos de educación afectivo-sexual, atendendo ás diferentes idades e colectivos destinatarios																		
2026					2027				2028				2029				2030			
T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	

MEDIDA																				
5.1.1.3.		Identificación das necesidades das cuidadoras informais para o fortalecemento dos servizos precisos.																		
2026					2027				2028				2029				2030			
T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	

MEDIDA																				
5.1.1.4.		Información, asesoramento e formación para cuidadoras informais de persoas dependentes.																		
2026					2027				2028				2029				2030			
T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	

MEDIDA																				
5.1.2.1.		Desenvolvemento dun programa de detección e prevención da soidade non desexada, prestando especial atención a mulleres que viven soas e en risco de exclusión social.																		
2026					2027				2028				2029				2030			
T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	

MEDIDA																				
5.1.2.2.		Detección e atención aos casos de discriminación múltiple en mulleres en risco ou en vulnerabilidade social.																		
2026					2027				2028				2029				2030			
T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	

MEDIDA																				
5.1.2.3.		Desenvolvemento de programas de benestar e saúde específicos para colectivos en risco ou en vulnerabilidade.																		
2026					2027				2028				2029				2030			
T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	

ÁREA ESTRATÉXICA 6.

CULTURA, DEPORTE, TURISMO E LECER.

MEDIDA																								
6.1.1.1.		Organización de espectáculos e actividades lúdicas e culturais non sexistas que representen a igualdade de xénero como valor incuestionable na sociedade.																						
2026					2027					2028					2029					2030				
T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4					

MEDIDA																								
6.1.1.2.		Inclusión do criterio de paridade na contratación de artistas e actividades culturais, nomeadamente de grupos musicais, co obxectivo de incrementar a participación das mulleres artistas e creadoras na oferta cultural e visibilizalas nun ámbito no que se atopan subrepresentadas.																						
2026					2027					2028					2029					2030				
T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4					

MEDIDA																								
6.1.1.3.		Atención á multiculturalidade e ás características singulares no papel da muller.																						
2026					2027					2028					2029					2030				
T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4					

MEDIDA																								
6.1.1.4.		Incremento do fondo bibliográfico sobre muller e xénero na Biblioteca Municipal de Chantada.																						
2026					2027					2028					2029					2030				
T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4					

MEDIDA																								
6.1.1.5.		Deseño dun roteiro municipal de mulleres destacadas de Chantada que contribúa a coñecer o seu papel e as súas achegas																						
2026					2027					2028					2029					2030				
T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4					

MEDIDA																								
6.1.1.6.		Inclusión nas convocatorias de subvencións ás asociacións, clubs e federacións deportivas a obriga, segundo a Lei orgánica 3/2007 para a igualdade efectiva de mulleres e homes, do fomento da participación equitativa de mulleres e homes (40% - 60%) nas presidenciais de consellos e comités deportivos.																						
2026					2027					2028					2029					2030				
T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4					

MEDIDA																								
6.1.2.1.		Fomentar o coñecemento e divulgación dos deportes entre as nenas e as mozas novas, especialmente naqueles nos que están subrepresentadas.																						
2026					2027					2028					2029					2030				
T1	T2	T3	T4		T1	T2	T3	T4		T1	T2	T3	T4		T1	T2	T3	T4		T1	T2	T3	T4	

MEDIDA																								
6.1.2.2.		Promoción e impulso do deporte feminino en todas as etapas vitais.																						
2026					2027					2028					2029					2030				
T1	T2	T3	T4		T1	T2	T3	T4		T1	T2	T3	T4		T1	T2	T3	T4		T1	T2	T3	T4	

MEDIDA																								
6.1.2.3.		Programación de actividades deportivas dirixidas á poboación adulta e na mesma franxa horaria actividades deportivas para as súas fillas e fillos conciliando a vida familiar coa práctica deportiva.																						
2026					2027					2028					2029					2030				
T1	T2	T3	T4		T1	T2	T3	T4		T1	T2	T3	T4		T1	T2	T3	T4		T1	T2	T3	T4	

MEDIDA																								
6.1.2.4.		Mantemento da visibilización das mulleres deportistas locais que destacaran nalgunha disciplina deportiva.																						
2026					2027					2028					2029					2030				
T1	T2	T3	T4		T1	T2	T3	T4		T1	T2	T3	T4		T1	T2	T3	T4		T1	T2	T3	T4	

MEDIDA																								
6.1.2.5.		Fomento da participación de mulleres en certames ou feiras gastronómicas.																						
2026					2027					2028					2029					2030				
T1	T2	T3	T4		T1	T2	T3	T4		T1	T2	T3	T4		T1	T2	T3	T4		T1	T2	T3	T4	

MEDIDA																								
6.1.2.6.		Desenvolvemento dunha campaña de turismo igualitario, responsable e libre de agresións.																						
2026					2027					2028					2029					2030				
T1	T2	T3	T4		T1	T2	T3	T4		T1	T2	T3	T4		T1	T2	T3	T4		T1	T2	T3	T4	

MEDIDA																								
6.1.2.7.		Elaboración dun protocolo de prevención de violencia contra as mulleres no deporte.																						
2026					2027					2028					2029					2030				
T1	T2	T3	T4		T1	T2	T3	T4		T1	T2	T3	T4		T1	T2	T3	T4		T1	T2	T3	T4	

05/



Marco xurídico

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

Marco xurídico

MARCO INTERNACIONAL

- » Declaración Universal dos Dereitos Humanos 1948.
- » Convención sobre os dereitos políticos das mulleres 1952.
- » Declaración sobre a eliminación da discriminación contra a muller 1967.
- » Convención para a Eliminación de todas as Formas de Discriminación contra a Muller de 1979 (CEDAW).
- » Declaración sobre a eliminación da violencia contra a muller 1993.
- » IV Conferencia Mundial sobre as Mulleres de Beijing no ano 1995.
- » Resolución 1997/44 da Comisión dos Dereitos Humanos de 1997.
- » Protocolo Facultativo da CEDAW (1999).
- » Documento final do Cumio Mundial 2005.
- » Convenio do Consello de Europa de Istambul (2011).
- » Axenda 2030 e ODS (2015).

EUROPA

- » Carta de Dereitos Fundamentais da UE (2000).
- » Tratado de Funcionamento da Unión Europea (2007).
- » Directiva 2004/113/CE do 13 de decembro, pola que se aplica o principio de igualdade de trato entre homes e mulleres ao acceso de bens e servizos e o seu subministro.
- » Directiva 2006/54/CE, do 5 de xullo de 2006, relativa á aplicación do principio de igualdade de oportunidades e de igualdade de trato entre homes e mulleres en materia de emprego e ocupación (refundición).
- » Directiva (UE) 2023/970, do 10 de maio de 2023, para reforzar a aplicación do principio de igualdade retributiva entre mulleres e homes mediante mecanismos de transparencia salarial e sistemas de execución.
- » Directiva (UE) 2022/2381, do 23 de novembro de 2022, sobre a mellora do equilibrio de xénero nos consellos de administración das sociedades cotizadas.
- » Directiva (UE) 2024/1385, do 14 de maio de 2024, sobre a loita contra a violencia contra as mulleres e a violencia doméstica.
- » Estratexia de Igualdade 2020–2025 e Roadmap 2025 para os Dereitos das Mulleres.
- » Programa CERV 2021–2027.
- » Convenio de Istambul (2011), adhesión da UE efectiva desde 01/10/2023.
- » Recomendación Rec(2002)5 do Comité de Ministros sobre protección das mulleres contra a violencia.
- » Estratexia de Igualdade de Xénero do CoE 2024–2029.



ÁMBITO ESTATAL

- » Constitución española, de 27 de decembro de 1978.
- » Lei 39/1999, do 5 de novembro, para promover a conciliación da vida familiar e laboral das persoas traballadoras.
- » Real Decreto 1686/2000, de 6 de outubro, polo que se crea o Observatorio da Igualdade de Oportunidades entre mulleres e homes.
- » Lei 27/2003, do 31 de marzo, reguladora da orde de protección das vítimas de violencia doméstica.
- » Lei 30/2003, do 13 de outubro, sobre medidas para incorporar a valoración do impacto de xénero nas disposicións normativas que elabore o Goberno.
- » Lei Orgánica 1/2004, do 28 de decembro, de medidas de protección integral contra a violencia de xénero.
- » Real Decreto 355/2004, do 5 de marzo, polo que se regula o Rexistro Central para a protección das vítimas da violencia doméstica (modificado polo Real Decreto 513/2005, do 9 de maio, e polo Real Decreto 660/2007, do 25 de maio).
- » Real Decreto 237/2005, de 4 de marzo, polo que se establecen o rango e as funcións da Delegación Especial do Goberno contra a Violencia sobre a Muller, prevista na Lei Orgánica 1/2004.
- » Real Decreto 1452/2005, de 2 de decembro, polo que se regula a axuda económica establecida no artigo 27 da Lei orgánica 1/2004, do 28 de decembro, de medidas de protección integral contra a violencia de xénero.
- » Lei Orgánica 3/2007, do 22 de marzo, para a igualdade efectiva de mulleres e homes.
- » Real Decreto 1917/2008, de 21 de novembro, polo que se aproba o programa de inserción socio-laboral para mulleres vítimas de violencia de xénero.
- » Lei Orgánica 11/2015, de 21 de setembro, para reforzar a protección das menores e mulleres con capacidade modificada xudicialmente na interrupción voluntaria do embarazo.
- » Real Decreto 6/2019, do 1 de marzo, de medidas urxentes para a garantía da igualdade de trato e de oportunidades entre mulleres e homes no emprego e a ocupación.
- » Real Decreto 901/2020, de 13 de outubro, polo que se regulan os plans de igualdade e o seu rexistro e se modifica o Real Decreto 713/2010, de 28 de maio, sobre o rexistro e depósito de convenios e acordos colectivos de traballo.
- » Real Decreto 902/2020, de 13 de outubro, de igualdade retributiva entre mulleres e homes.
- » Lei Orgánica 10/2022, do 6 de setembro, de garantía integral da liberdade sexual.
- » Lei 15/2022, do 12 de xullo, de igualdade de trato e non discriminación.
- » Lei Orgánica 1/2023, do 28 de febreiro, pola que se modifica a Lei Orgánica 2/2010, do 3 de marzo, de saúde sexual e reprodutiva e da interrupción voluntaria do embarazo.
- » Lei 4/2023, do 28 de febreiro, para a igualdade real e efectiva das

- persoas trans e para a garantía dos dereitos das persoas LGTBI.
- » Real Decreto 1026/2024, do 8 de outubro, polo que se desenvolve o conxunto planificado de medidas para a igualdade e non discriminación das persoas LGTBI nas empresas, en desenvolvemento do artigo 15.1 da Lei 4/2023.

- » III Plan Estratéxico para a Igualdade Efectiva de Mulleres e Homes 2022–2025 (PEIEMH).
- » Estratexia estatal para combater as violencias machistas 2022–2025.
- » Plan Operativo “CAMIÑO” 2022–2026, contra a trata e a explotación sexual.
- » Pacto de Estado contra a Violencia de Xénero.

ÁMBITO AUTONÓMICO

- » Estatuto da Autonomía de Galicia 1981.
- » Lei 11/2007, do 27 de xullo, galega para a prevención e o tratamento integral da violencia de xénero.
- » Lei 13/2008, de 3 de decembro, de Servizos Sociais de Galicia.
- » Lei 5/2010, do 23 de xuño, pola que se establece e regula unha rede de apoio á muller embarazada.
- » Decreto 157/2012, do 5 de xullo de 2012, polo que se desenvolve a Lei 11/2007, do 27 de xullo, galega para a prevención e o tratamento integral da violencia de xénero no relativo aos órganos consultivos e de participación.
- » Decreto 1/2014, do 9 de xaneiro, polo que se regula a creación do Centro de Recuperación Integral para Mulleres que Sofren Violencia de Xénero.
- » Lei 2/2014, do 14 de abril, pola igualdade de trato e a non discriminación de lesbianas, gays, transexuais, bisexuais e intersexuais en Galicia.
- » Decreto 130/2016, do 15 de setembro, polo que se establecen os requisitos e o procedemento para o recoñecemento e acreditación dos centros de información á muller de titularidade das entidades locais de Galicia, así como para a modificación e extinción do seu recoñecemento.
- » Lei 7/2023, de 30 de novembro, para a igualdade efectiva de mulleres e homes de Galicia.
- » VIII Plan Estratéxico de Galicia para a igualdade de oportunidades entre mulleres e homes 2022 – 2027.

ÁMBITO LOCAL

- » Lei Reguladora de Bases do Réxime Local 1985.
- » Lei 5/1997, do 22 de xullo, da Administración Local de Galicia.
- » I Plan de Igualdade de Oportunidades do Concello de Chantada 2005 – 2006.
- » II Plan de Igualdade de Oportunidades do Concello de Chantada 2013 – 2017.
- » III Plan de Igualdade de Oportunidades do Concello de Chantada 2019 – 2024.

06/

Bibliografía e webgrafía

BIBLIOGRAFÍA

- VIII Plan Estratégico de Galicia para a igualdade de oportunidades entre mulleres e homes 2022 -2027 (Xunta de Galicia).
- Lei 7/2023, de 30 de novembro, para a igualdade efectiva de mulleres e homes de Galicia.
- III Plan de Igualdade de Oportunidades do Concello de Chantada 2019 – 2024.
- Guía para o traballo en igualdade (Xunta de Galicia).
- Guía de sensibilización y formación en igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres (Ministerio de Igualdad).
- Guía Familia y reparto de responsabilidades (Ministerio de Igualdad).

WEBGRAFÍA

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

07/

Anexo I

Proposta de ficha
de recollida de datos



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

ÁREA ESTRATÉXICA:	<input type="checkbox"/> ÁREA 1. GOBERNAR EN IGUALDADE. <input type="checkbox"/> ÁREA 2. ATENCIÓN INTEGRAL Á VIOLENCIA DE XÉNERO. <input type="checkbox"/> ÁREA 3. EDUCACIÓN EN IGUALDADE E ORGANIZACIÓN SOCIAL CORRESPONSABLE E SOSTIBLE. <input type="checkbox"/> ÁREA 4. FORMACIÓN E EMPREGO, EMPODERAMENTO E PARTICIPA- CIÓN SOCIAL DAS MULLERES. <input type="checkbox"/> ÁREA 5. SAÚDE E BENESTAR. <input type="checkbox"/> ÁREA 6. CULTURA, DEPORTE, TURISMO E LECER.
DENOMINACIÓN E BREVE DESCRICIÓN DA ACTUACIÓN:	<hr/> <hr/> <hr/>
DATAS DE EXECUCIÓN:	Inicio: _____ Fin: _____
LUGAR DE EXECUCIÓN:	<hr/>
RESPONSABLE DA ACTUACIÓN:	Área municipal: _____ Empresa externa: _____
Nº DE PERSOAS PARTICIPANTES:	Mulleres/Mozas/Nenas: _____ Homes/Mozos/Nenos: _____ TOTAL: _____
ORZAMENTO:	<hr/>
COMENTARIOS:	<hr/> <hr/> <hr/>

Anexo II:

Glosario de termos

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

ACCIÓN POSITIVA	Medida dirixida a un grupo de poboación específico mediante a que se pretende corrixir, compensar ou previr unha situación de desigualdade de feito en relación con outro grupo, sen que esta medida resulte prexudicial para ningún grupo.
ACOSO POR RAZÓN DE SEXO	Calquera comportamento non desexado relacionado co sexo dunha persoa, con motivo do acceso ao traballo remunerado, á promoción no lugar de traballo, ao emprego ou á formación, que teña como propósito atentar contra a dignidade das mulleres e crear unha contorna intimidatoria, hostil, degradante, humillante ou ofensiva (LO 3/2007).
ACOSO SEXUAL	Calquera comportamento verbal, non verbal ou físico non desexado de índole sexual que teña como obxectivo ou produza o efecto de atentar contra a dignidade dunha muller ou de crearlle unha contorna intimidatoria, hostil, degradante, humillante, ofensiva ou molesta (LO 3/2007).
AVALIACIÓN DO IMPACTO DE XÉNERO	Valoración do efecto que unha proposta de actuación ten sobre as mulleres e os homes, para neutralizar os seus efectos discriminatorios e fomentar a igualdade de oportunidades.
BARREIRAS INVISIBLES	Conxunto de actitudes, prexuízos, estereotipos, normas, valores, comportamentos ou expectativas que asumen ou cos que se identifican implicitamente as persoas en virtude dunha educación e dunha socialización condicionadas pola súa pertenza a un sexo ou outro e que impiden ou dificultan o seu desenvolvemento pleno e integral como persoas suxeito de dereitos e liberdades, así como a súa capacitación para integrarse nunha actividade asociada ao outro sexo.

COEDUCACIÓN	É un termo utilizado comunmente para referirse á educación conxunta de dous ou máis grupos de poboación netamente distintos: aínda cando foi ás veces aplicado á educación conxunta de grupos formados sobre a base de características de diversos tipos (clase social, etnia, etc.) o seu uso habitual fai referencia á educación conxunta de dous colectivos humanos específicos: os homes e as mulleres.
CONCILIACIÓN DA VIDA PERSOAL, LABORAL E PROFESIONAL	Supón propiciar as condicións para lograr un axeitado equilibrio entre as responsabilidades persoais, familiares e laborais.
CORRESPONSABILIDADE	Sistema de asunción compartida de responsabilidades que implica a existencia dun equilibrio na toma de decisións, na repartición das responsabilidades e na distribución do tempo. É a única vía posible para que toda persoa poida desenvolverse plenamente tanto no eido persoal como no profesional, sen ter que renunciar a ningunha das dúas esferas.
DESIGUALDADE DE XÉNERO	Conxunto de condicións e situacións diferenciais e de desigual valor entre mulleres e homes debidas á diferenza de roles masculino - feminino que subsiste pesa a terse acadado a igualdade xurídica formal.
DISCRIMINACIÓN DIRECTA POR RAZÓN DE SEXO	Discriminación que se produce cando unha disposición, un criterio ou unha práctica exclúe explicitamente a unha persoa por razón de sexo. Exemplo: A non contratación de mulleres embarazadas ou mulleres que prevén ter un fillo nun período curto de tempo.

DISCRIMINACIÓN INDIRECTA POR RAZÓN DE SEXO	Discriminación que se produce cando unha disposición, un criterio ou unha práctica de carácter aparentemente imparcial exclúe implicitamente unha persoa por razón de sexo. Exemplo: A dificultade de promoción profesional das mulleres debido á organización dos horarios de xornada de traballo que a miúdo son incompatibles coas responsabilidades familiares asignadas socialmente ás mulleres.
DISCRIMINACIÓN SALARIAL	Rotura do principio de igualdade entre as persoas en canto ao salario recibido pola realización dun mesmo traballo. As causas principais da discriminación salarial cara ás mulleres son a menor valoración dos postos de traballo, a clasificación profesional discriminatoria en relación co xénero e a configuración dos salarios e os complementos (Directiva 2006/54 / CE).
DIVERSIDADE DE XÉNERO	Necesidade de incorporar os valores de xénero como un modo útil de abordar a complexidade e ambigüidade de diferentes contornas. As mulleres non son consideradas como un grupo desfavorecido, coma un colectivo que reivindica dereitos, senón coma suxeitos que teñen valores que aportar á sociedade en xeral.
ENFOQUE DE XÉNERO	Visión que teñen os homes e visión que teñen as mulleres ante un mesmo feito, o que determina unha interpretación diferente entre uns e outras.
EMPODERAMENTO	Desenvolvemento das capacidades persoais para dirixir a propia vida e participar na comunidade en todos os termos sociais, culturais e económicos.

EQUIDADE DE XÉNERO	Distribución xusta dos dereitos, beneficios, obrigacións, oportunidades e recursos entre as persoas para partir do recoñecemento e o respecto da diferenza entre mulleres e homes na sociedade.
ESTEREOTIPOS DE XÉNERO	<p>Conxunto de clichés, concepcións, opinións ou imaxes, xeralmente simplistas, que uniforman ás persoas e adxudican características, capacidades e comportamentos determinados e diferenciados ás mulleres e aos homes.</p> <p>Exemplo: dise que os homes son valentes, decididos, desafiante, dinámicos, racionais, francos, etc. e que as mulleres son submisas, sensibles, pasivas, tenras, pacientes, bondadosas, etcétera.</p>
IGUALDADE DE OPORTUNIDADES DE MULLERES E HOMES	Condición de igualdade de mulleres e homes no ámbito laboral, social, cultural, económico e político, sen que actitudes e estereotipos sexistas limiten as súas posibilidades.
IGUALDADE DE XÉNERO	Principio segundo o cal todos os seres humanos son libres de desenvolver as súas habilidades persoais e de tomar decisións sen limitacións por razóns de xénero, e os diferentes comportamentos, aspiracións e necesidades de mulleres e homes son igualmente considerados, valorados e favorecidos.
INDICADOR / MEDIDOR DE XÉNERO	<p>Medida, número, feito, opinión ou percepción que mostra a situación específica das mulleres e dos homes, así como os cambios que se producen nos dous grupos a través do tempo.</p> <p>O indicador de xénero é unha representación dun fenómeno determinado que mostra total ou parcialmente unha realidade e que ten a función de facer visibles os cambios sociais en termos de relacións de xénero ao longo do tempo.</p>

MAINSTREAMING DE XÉNERO OU TRANSVERSALIDADE DE XÉNERO	Estratexia a longo prazo que incorpora sistematicamente a perspectiva de xénero e a igualdade de oportunidades de mulleres e homes en todas as políticas, prácticas e actuacións das organizacións.
PARIDADE OU REPRESENTACIÓN EQUILIBRADA	Presenza equilibrada de mulleres e homes nos diferentes ámbitos da sociedade, sen que haxa ningún privilexio ou discriminación. Este equilibrio consiste no feito de que ningún dos dous sexos sexa representado por máis do 60% nin menos do 40% (LO 3/2007).
PERSPECTIVA DE XÉNERO	Toma en consideración das diferenzas socioculturais entre as mulleres e os homes nunha actividade ou ámbito para a análise, a planificación, o deseño e a execución de políticas, que teñen en conta a forma en que afectan ás mulleres as diversas actuacións, situacións e necesidades. A perspectiva de xénero permítelles visualizar ás mulleres e aos homes na súa dimensión biolóxica, social e cultural, e atopar liñas de acción para a solución de desigualdades.
PLAN DE IGUALDADE ENTRE MULLERES E HOMES	Conxunto ordenado de medidas adoptadas despois da realización dun diagnóstico, que tenden a lograr a igualdade de trato e de oportunidades entre mulleres e homes en todos os ámbitos da vida e evitar, deste xeito, calquera discriminación por razón de sexo.
SEGREGACIÓN HORIZONTAL DO EMPREGO	Distribución non uniforme de homes e mulleres nun sector de actividade determinado. Xeralmente, a segregación horizontal do emprego fai que as mulleres se concentren en postos de traballo que se caracterizan por unha remuneración e un valor social inferior, que son en boa medida unha prolongación das actividades que desenvolven no ámbito doméstico.

SEGREGACIÓN VERTICAL DO EMPREGO	Distribución non uniforme de homes e mulleres nas categorías profesionais, baseada nunha infrarepresentación de mulleres en ámbitos de responsabilidade e de toma de decisión.
SEXISMO NA LINGUAXE	Uso da linguaxe que tende a desvalorizar, excluír ou invisibilizar ás mulleres na lingua.
TRABALLO PRODUTIVO	Conxunto de actividades remuneradas que lle producen bens e servizos á economía mercantil e formal, pero tamén á economía mercullada e informal.
TRABALLO REPRODUTIVO	Conxunto de actividades non remuneradas relacionadas co traballo doméstico e coa atención e o coidado dos membros da familia. O traballo reprodutivo asignóuselles tradicionalmente ás mulleres.



concellodechantada.org/servizos/igualdade/

