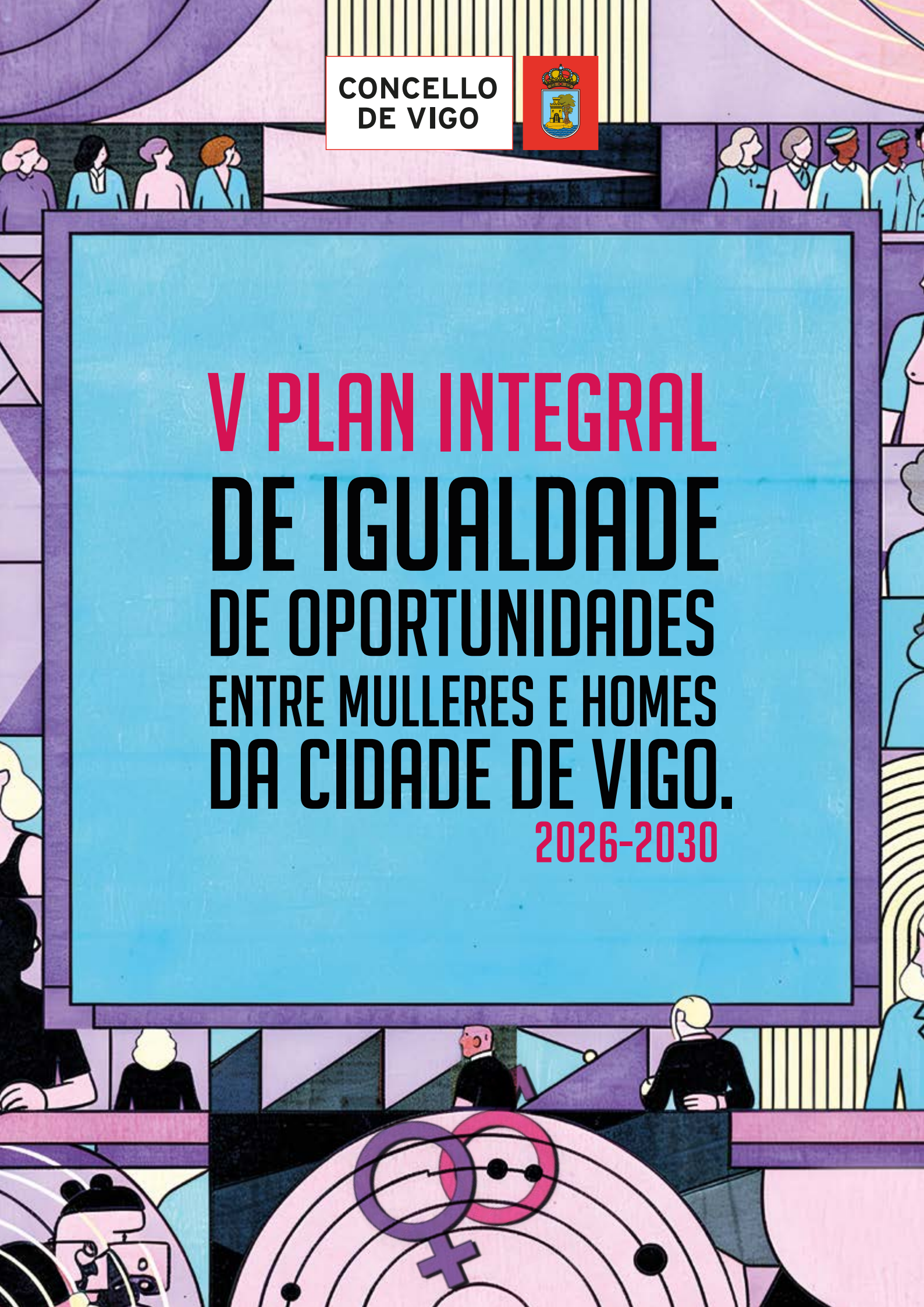


CONCELLO
DE VIGO



**V PLAN INTEGRAL
DE IGUALDADE
DE OPORTUNIDADES
ENTRE MULLERES E HOMES
DA CIDADE DE VIGO.
2026-2030**



V PLAN INTEGRAL DE IGUALDADE DE OPORTUNIDADES ENTRE MULLERES E HOMES DA CIDADE DE VIGO

2026-2030

**CONCELLO
DE VIGO**





Vivimos nun tempo de profundas transformacións globais que están a reconfigurar as nosas sociedades, as nosas economías e as nosas formas de convivencia. A igualdade entre mulleres e homes segue sendo un dos grandes desafíos democráticos do século XXI. A pesar dos avances conquistados grazas ao esforzo do movemento feminista, das políticas públicas e da mobilización social, persisten desigualdades estruturais que condicionan a vida das mulleres no ámbito laboral, económico, social, cultural e político.

Estas desigualdades non son froito de decisións individuais nin de circunstancias illadas: responden a estruturas históricas de poder que continúan reproducindo brechas salariais, sobrecarga de coidados, precariedade laboral feminina, infrarrepresentación nos espazos de decisión e formas graves de violencia machista. No contexto global actual, ademais, asistimos á emerxencia de discursos negacionistas que cuestionan a existencia mesma destas desigualdades ou pretenden deslexitimar as políticas de igualdade.

Fronte a este retroceso ideolóxico, Vigo sitúase con claridade no lado correcto da historia: recoñecemos a realidade da desigualdade e asumimos a responsabilidade pública de combatela con decisión, recursos e compromiso político.

A aprobación do V Plan Integral de Igualdade de Oportunidades entre Mulleres e Homes da Cidade de Vigo (2026-2030) representa un novo impulso estratéxico nesta traxectoria. Este Plan é unha folla de ruta política e ética que sitúa a igualdade no centro da acción municipal. Constrúese sobre a experiencia acumulada polos plans anteriores, o traballo do persoal municipal e o diálogo constante co tecido asociativo, os movementos de mulleres e a cidadanía viguesa.

O Concello de Vigo demostra con feitos o seu compromiso real coa igualdade. Isto tradúcese en políticas transversais que atravesan todas as áreas de goberno: desde o urbanismo inclusivo ata os servizos sociais, desde a cultura e o deporte ata a mobilidade, desde a educación ata o emprego e o desenvolvemento económico.

Neste sentido, Vigo avanzou tamén na promoción dunha economía máis xusta e con perspectiva de xénero, apoiando o emprendemento feminino, mellorando a empregabilidade das mulleres, fomentando a conciliación corresponsable e recoñecendo o valor social e económico dos coidados.

A igualdade non é só unha cuestión de dereitos: é tamén unha condición para un modelo económico máis sostible, innovador e equitativo. Este V Plan reforza igualmente o compromiso do Concello na loita contra todas as formas de violencia e explotación das mulleres, incluída a prostitución. Consideramos a prostitución unha expresión extrema da desigualdade estrutural e unha vulneración dos dereitos humanos das mulleres en situación de especial vulnerabilidade.

Por iso, Vigo seguirá traballando na prevención, na sensibilización social, no apoio ás mulleres que queren saír de contextos de explotación e na colaboración con outras administracións e entidades sociais para erradicar esta forma de violencia machista.

A administración local xoga un papel imprescindible nesta tarefa. Os concellos somos a institución máis próxima á vida cotiá da cidadanía e, polo tanto, o espazo onde as políticas de igualdade poden ter un impacto máis directo e transformador. Desde Vigo asumimos esta responsabilidade con convicción: as cidades non só xestionan servizos, senón que constrúen dereitos, valores e relacións sociais máis xustas.

O noso obxectivo con este V Plan é avanzar cara a un Vigo no que ser muller non supoña desvantaxes estruturais nin barreiras invisibles; unha cidade que recoñeza o talento feminino, valore os coidados, xere espazos de igualdade, de liderado feminino, promova a corresponsabilidade e garanta unha vida libre de violencias para todas as mulleres.

Con este Plan renovamos o noso compromiso cunha igualdade real e efectiva, entendida como un proxecto colectivo de cidade e como un pilar esencial da nosa democracia local.

Porque un Vigo máis igualitario é, sen dúbida, un Vigo máis libre, máis cohesionado, con maior futuro para todas e todos. Un Vigo que se constrúe coas mulleres.

Abel Caballero Álvarez
Alcalde de Vigo

O V Plan de Igualdade de Oportunidades entre Mulleres e Homes da cidade de Vigo (2026-2030) nace como unha aposta política feminista de longo alcance, ancorada na historia das loitas das mulleres e orientada á transformación democrática da nosa cidade. Non é un documento neutro nin un trámite administrativo: é un compromiso explícito coa xustiza de xénero, coa redistribución do poder e coa construción dun modelo urbano que poña a vida das mulleres no centro.

Este Plan bebe do impulso do movemento feminista e das xeracións de mulleres que, desde Vigo, abriron camiños de liberdade, dereitos e dignidade. Grazas ás activistas, traballadoras, creadoras, sindicalistas, veciñas, profesionais e lideresas sociais que teceron unha memoria colectiva de resistencia e avance, hoxe podemos falar de igualdade como horizonte compartido. Ese legado tamén se materializou no labor continuado das concelleiras de Igualdade ao longo da historia democrática, que converteron o Concello nun espazo de políticas públicas feministas, diálogo social e innovación institucional, sempre atentas ás vindicacións reais das mulleres.

Nun contexto global no que os dereitos das mulleres están a ser cuestionados por correntes negacionistas e reaccionarias, o ámbito local convértese nun bastión imprescindible da igualdade. Por iso, este V Plan aposta por unha gobernanza en igualdade forte, estable e transformadora, capaz de liderar desde o Concello un cambio estrutural. Esa gobernanza artículase arredor dunha economía para unha cidade igualitaria, que recoñeza o valor social dos coidados, combata a precariedade feminizada e garanta oportunidades dignas para todas as mulleres.

O horizonte 2026-2030 obríganos a profundar nun modelo de corresponsabilidade social e institucional dos coidados, rompendo a carga histórica que soportan as mulleres. O Plan sitúa o empoderamento feminino e a participación como eixes centrais: máis presenza das mulleres nos espazos de decisión, máis liderado feminino na vida económica e cultural, e máis capacidade colectiva para incidir nas políticas públicas.

A igualdade impregna todo o que fai o Concello a través da perspectiva de xénero e das accións positivas nas políticas sectoriais. Isto implica transformar emprego, servizos sociais, mobilidade, cultura, deporte, innovación, orzamentos e contratación pública para que deixen de reproducir desigualdades e pasen a corrixilas activamente.

Este V Plan aposta pola coeducación e a cultura feminista como ferramentas estratéxicas para desmontar o machismo estrutural desde a infancia e construír novas relacións baseadas no respecto, a igualdade e o consentimento. Ao mesmo tempo, impulsa un urbanismo con perspectiva de xénero, que deseñe espazos públicos accesibles, seguros e habitables para a vida cotiá das mulleres; unha política de seguridade urbana feminista centrada na prevención e na protección real; e unha acción climática con perspectiva de xénero, que recoñeza o impacto diferenciado da crise ambiental e sitúe ás mulleres como protagonistas da transición ecolóxica xusta.

A erradicación da violencia de xénero constitúe unha prioridade absoluta deste Plan: prevención integral, atención ás vítimas, reparación, coordinación institucional e tolerancia cero coa violencia machista en todas as súas expresións. Do mesmo xeito, o Plan aborda a realidade da prostitución desde unha posición feminista clara, cuestionando a explotación sexual das mulleres e defendendo políticas públicas orientadas á protección dos seus dereitos, ás alternativas de saída e á non normalización da compra de corpos.

Co V Plan reafírmase unha visión ambiciosa dunha cidade que aprende das súas mulleres, recoñece o seu liderado e aposta por un modelo urbano feminista baseado no coidado, na xustiza social, na corresponsabilidade, na sustentabilidade e na liberdade real. Unha cidade que non só avanza en igualdade, senón que se sitúa á vangarda democrática fronte ás forzas que pretenden retroceder nos dereitos das mulleres.

Este Plan mira ao futuro con confianza e determinación, convencido de que unha cidade máis igualitaria é unha cidade máis forte, máis cohesionada, máis sostible e máis plenamente democrática.

María del Carmen Silva Rego

Primeira Tenente de Alcalde e Concelleira da
Área de Goberno de Patrimonio Histórico, Cultura e Igualdade

O V Plan de Igualdade da Cidade de Vigo é unha declaración política clara e firme: Vigo sitúa a igualdade entre mulleres e homes como eixo central das súas políticas públicas e asume a defensa dos dereitos das mulleres como principio irrenunciable de democracia, xustiza social e progreso colectivo na construción dunha cidade máis xusta e igualitaria.

Este Plan é o resultado dun proceso rigoroso, participado e comprometido, no que interviñeron colectivos feministas, entidades sociais, profesionais, así como a cidadanía en xeral. A todas elas quero trasladar o meu agradecemento sincero, moi especialmente ás entidades que forman parte do Consello Municipal da Muller. Sen o seu coñecemento, a súa experiencia e a súa implicación activa non sería posible contar cun instrumento tan sólido e ambicioso como o que hoxe presentamos.

Falamos dun Plan que se estrutura arredor de 8 grandes eixos de intervención, desenvolvidos en 25 liñas de traballo e concretados en 154 medidas, que resultan dunha análise real da situación das mulleres da nosa cidade e que foron deseñadas cun enfoque que garante coherencia, seguimento e avaliación. Esta estrutura responde a unha visión política clara: facer da igualdade unha política transversal, medible e esixible en todas as actuacións municipais.

Os eixos do Plan abranguen os ámbitos clave nos que se constrúen (ou se perpetúan) as desigualdades: a gobernanza en igualdade como garantía de compromiso institucional; unha economía para unha cidade igualitaria, que poña a vida no centro; o impulso decidido da corresponsabilidade; e o empoderamento e a participación das mulleres, no marco dos 30 anos da Plataforma de Acción de Beijing, un referente político e feminista internacional.

Así mesmo, este novo Plan reforza a integración da perspectiva de xénero nas políticas sectoriais, aposta pola coeducación e a cultura como ferramentas de transformación social baixo o lema Xeración Igualdade, incorpora unha mirada feminista do urbanismo, da seguridade e da acción climática, e sitúa como prioridade absoluta a erradicación da violencia de xénero, entendida como unha responsabilidade política de primeira orde e como unha axenda central da cidade.

Neste marco, o V Plan de Igualdade asume un posicionamento abolicionista claro fronte á prostitución e á explotación sexual. O Concello de Vigo reafirma así o seu compromiso coa protección das mulleres en situación de especial vulnerabilidade

e comprométese a actuar sobre as causas que sosteñen este sistema de explotación: a demanda, a desigualdade económica e a falta de alternativas reais. O Plan recolle medidas de prevención, sensibilización social, atención integral e acompañamento ás mulleres en contextos de prostitución, co obxectivo de garantir dereitos, protección e saídas dignas, avanzando cara a unha cidade libre de explotación e mercantilización dos corpos das mulleres.

Estamos ante un documento que, en definitiva, constituirá unha folla de ruta para a acción e reafirma a nosa vontade de seguir avanzando cara a unha igualdade real e efectiva entre mulleres e homes. Porque Vigo quere e vai seguir sendo unha cidade referente en políticas de igualdade, sen retrocesos nin ambigüidades.

Desde a Concellería de Igualdade traballaremos para que cada unha das medidas se traduza en cambios reais, porque a igualdade é unha prioridade política e un dereito que non admite demoras nin retrocesos.

Ana Laura Iglesias González

Concelleira delegada de Igualdade e Comercio

ÍNDICE

• Presentación	11
• Principios orientadores do plan	14
• Marco normativo	15
• Características e metodoloxía	21
• Resumo do informe de diagnose	26
• Obxectivos do plan	62
• Vixencia e ámbito de aplicación	66
• Medidas de actuación do plan	66
• Eixo 1. Gobernanza en Igualdade	69
• Eixo 2. Economía para unha cidade igualitaria	105
• Eixo 3. Corresponsabilidade	126
• Eixo 4. Empoderamento e Participación: 30 anos de Pekín	133
• Eixo 5. Perspectiva de xénero e accións positivas nas políticas sectoriais	147
• Eixo 6. Coeducación e Cultura: Xeración Igualdade	176
• Eixo 7. Urbanismo, Seguridade e Acción Climática dende a perspectiva de xénero .	196
• Eixo 8. Erradicar a violencia contra as mulleres, axenda da cidade	208
• Coordinación e seguimento	234
• Avaliación	236
• Medios persoais e económicos	237
• Cronograma	238
• Glosario	241
• Bibliografía	244



PRESENTACIÓN

As políticas de igualdade de xénero mostran actualmente dúas realidades que deben ser tidas en conta á hora de deseñar un plan de igualdade das características do que tedes nas vosas mans. Existe un claro avance en termos normativos, sociais e culturais que vén consolidar políticas, recursos, servizos e conquistas en materia de igualdade pero, ao mesmo tempo, asistimos a un cuestionamento da igualdade como un dereito inherente á democracia e a unha visceral reacción ideolóxica, altamente machista, que se posiciona cun negacionismo moi perigoso.

Durante anos, a sociedade que asistiu a estes avances e que percibiu que a igualdade real estaba acadada, asiste agora ao alumeamento de discriminacións estruturais, múltiples formas de violencia física, psicolóxica, sexual e económica contra as mulleres e a unha desigual distribución de traballos e coidados, mentres se nega a desigualdade estrutural das mulleres en case todos os eidos da vida social, política, económica e cultural.

O V Plan integral de Igualdade de Oportunidades entre mulleres e homes da cidade de Vigo 2026-2030, en diante o V Plan, propón unha intervención pública en dous marcos que parten dunha desigualdade estrutural entre mulleres e homes e que combinan medidas para a igualdade de trato e para o acceso aos recursos en varios planos de actuación: igualdade económica, remuneración xusta, distribución dos traballos de coidados, visibilización da contribución das mulleres en todos os ámbitos da sociedade e o empoderamento e presenza paritaria e activa das mulleres nos espazos sociais e políticos.

Como é lóxico, unha das finalidades do documento pasa pola mellora da calidade de vida das mulleres, do seu benestar, pola participación e pola mellora das súas condicións persoais e laborais que faciliten a súa autonomía.

O texto inclúe a transversalidade de xénero como o instrumento que permite a combinación de políticas públicas específicas para mulleres con políticas transversais, de aplicación horizontal, e que terán impacto en toda a cidadanía.

O V Plan recolle a axenda política en materia de igualdade para os vindeiros catro anos e eríxese como o principal instrumento do goberno da cidade de Vigo en materia de igualdade.

Este Plan parte da análise dunha importante traxectoria municipal no marco da promoción e fomento de políticas públicas de igualdade e de combate e atención da violencia de xénero en todas as súas manifestacións. De feito, o I Plan para a Igualdade de Oportunidades e de Trato de Vigo, que foi aprobado para o período 1993-1997, marcou un fito na historia das políticas de igualdade da cidade.

O II Plan Municipal para a Igualdade de Oportunidades e de Trato das Mulleres de Vigo para o período 2003-2004, aprobado polo Pleno da Corporación Municipal do 25 de novembro de 2002, abordou medidas nos eidos da educación, o emprego e a transversalidade.

Pola súa banda, o III Plan Municipal de Igualdade de Oportunidades entre Mulleres e Homes 2005-2007 integrou políticas de igualdade específicas e transversais, ensartadas en catro grandes áreas como foron a coeducación, a conciliación, a promoción da igualdade no mercado laboral e os hábitos de vida saudable. O IV Plan Integral de Igualdade de Oportunidades de Mulleres e Homes de Vigo 2009-2012, foi aprobado no Pleno da Corporación Municipal o día 25 de novembro de 2009 e prorrogado ata a aprobación deste V Plan, mediante acordo ratificado polo Pleno en sesión do 25/02/2013.

Así mesmo, elaboráronse dous plans específicos para combater a violencia contra as mulleres: o I Plan de Acción Municipal para Combater a Violencia contra as Mulleres 2000-2003 e o II Plan de Acción Municipal 2004-2007.

O I Plan de Igualdade do persoal ao servizo do Concello de Vigo foi aprobado pola Mesa Sectorial de Negociación o 27/07/2021. Posteriormente, foi aprobado polo Pleno da Corporación Municipal, por unanimidade, na sesión do 15 de setembro de 2021, e publicado no BOP de Pontevedra o 30/09/2021. Cunha vixencia de catro anos, o plan ten

como obxectivo principal “A integración transversal do principio de igualdade nas actuacións do Concello de Vigo e eliminar os obstáculos que impidan ou dificulten a igualdade efectiva de mulleres e homes”. O Plan recolle antecedentes, metodoloxía do proceso e as conclusións máis relevantes do informe diagnóstico, así como 140 medidas estruturadas en doce eixos de actuación.

Ademais, a cidade de Vigo conta cunha rede de servizos públicos e recursos específicos para as mulleres, especialmente para as mulleres en situación de violencia de xénero. Esta ampla rede de recursos para a atención e o acollemento é de carácter integral e abrangue os programas, servizos e dispositivos seguintes:

- **Centro Municipal de Información dos Dereitos da Muller.**
- **Centro de Emerxencia para mulleres en situación de violencia de xénero.**
- **Programa de atención psicolóxica a menores, fillas e fillos de mulleres usuarias do CIM, expostos á violencia de xénero.**
- **Rede municipal de vivendas de protección para mulleres e menores en situación de violencia de xénero.**
- **Programa de apoio socio familiar ás mulleres e menores, acollidas temporalmente na rede municipal de vivendas de protección.**
- **Servizo Municipal de Atención Domiciliaria á Infancia (SADI).**
- **Axudas económicas municipais de apoio a mulleres en situación de violencia de xénero.**
- **Acollemento transitorio e temporal en dispositivo de emerxencia.**
- **Convenio coa Rede de Mulleres Veciñais contra os Malos Tratos para o acompañamento e accións de concienciación e denuncia pública.**
- **Punto Lila. Punto de información e atención especializada para a prevención do acoso e a violencia sexual nas zonas de ocio.**
- **Programa ATENPRO: Servizo Telefónico de Atención e Protección para vítimas de violencia de xénero.**
- **Equipo de Vixilancia e Apoio Policial (EVAP) da Policía Local.**

PRINCIPIOS ORIENTADORES DO PLAN

O V Plan Integral de Igualdade de Oportunidades entre Mulleres e Homes da cidade de Vigo elaborouse baixo os seguintes principios:

- **Igualdade de trato e de oportunidades entre mulleres e homes.**
- **Planificación da acción municipal complementaria e coordinada con outros plans sectoriais do Concello.**
- **Institucións como panca de transformación social desde unha perspectiva feminista.**
- **Transparencia e rendición de contas.**
- **Prevención, sensibilización e atención integral fronte á violencia de xénero.**
- **Transversalidade de xénero, como estratexia para garantir que a igualdade estea presente en todas as políticas, plans e programas municipais.**
- **Participación e colaboración entre as distintas administracións públicas para acadar os obxectivos fixados.**
- **Accións positivas destinadas a corrixir as fendas de xénero e a eliminar as desigualdades.**
- **Empoderamento das mulleres para garantir o avance en todos os ámbitos e previr as discriminacións que poidan frear o seu desenvolvemento persoal e laboral.**
- **A consideración das especiais dificultades que se atopan na discriminación múltiple e na interseccional.**
- **Axenda 2030 e Obxectivos de Desenvolvemento Sostible (ODS).**

MARCO NORMATIVO

A Declaración Universal dos Dereitos Humanos, aprobada e proclamada pola Asemblea Xeral das Nacións Unidas o 10 de decembro de 1948, incluíu no artigo 2.1 que “toda persoa ten todos os dereitos e liberdades proclamados nesta Declaración, sen distinción algunha de raza, cor, sexo, lingua, relixión, opinión política ou de calquera outra índole, orixe nacional ou social, posición económica, nacemento ou calquera outra condición”.

En 1979, coa aprobación da Convención sobre a Eliminación de todas as Formas de Discriminación contra as Mulleres, (CEDAW), ratificada en 1984 por España, produciuse un relevante avance na universalización da igualdade de dereitos entre mulleres e homes.

En 1985, celebrouse, en Nairobi, a III Conferencia Mundial sobre a Condición Xuídica e Social da Muller que sentou as bases que declaran que todas as políticas están relacionadas coas mulleres. Foi fundamental a Declaración da ONU sobre a eliminación da violencia contra a muller na Asemblea Xeral que tivo lugar en Nova York en 1993.

A IV Conferencia Mundial das Mulleres de Beijing, que tivo lugar en 1995, considérase un dos máis importantes momentos da historia das políticas públicas de igualdade. Así, aprobouse a Declaración e a Plataforma de Acción de Beijing na que se identifican doce esferas de especial preocupación que esixen actuacións concretas por parte de gobernos e sociedade civil: a situación da poboación infantil feminina, a pobreza, a educación, a saúde, a violencia, os conflitos armados, a economía, a toma de decisións, os mecanismos institucionais, os dereitos humanos, os medios de comunicación e a relación entre mulleres e o medio ambiente.

A primeira referencia ao principio de igualdade no eido europeo aparece no Tratado de Roma de 1957, que establecía como obrigaición dos Estados membros garantir a aplicación do principio de igualdade de retribución entre traballadoras e traballadores. O Tratado da Unión Europea (1992) sinalaba que o principio de igualdade non obstará para que os Estados membros poidan adoptar medidas de acción positiva. A Comisión Europea adoptou o enfoque do mainstreaming ou transversalidade de xénero en 1996 e, coa entrada en vigor do Tratado de Ámsterdam en 1999, a igualdade entre mulleres e homes e a

eliminación das desigualdades son un obxectivo que debe integrarse en todas as políticas e accións da Unión e dos seus membros como un dos principios básicos na concepción da cidadanía europea.

A Carta dos Dereitos Fundamentais da Unión Europea, do 7 de decembro de 2000, dedica o capítulo III á igualdade, sinalando expresamente no seu artigo 23 que a igualdade entre mulleres e homes debe garantirse en todos os ámbitos, incluso en materia de emprego, traballo e remuneración. Entre outras directivas, destaca a Directiva 2006/54/CE do Parlamento Europeo relativa á aplicación do principio de igualdade de oportunidades e de trato entre homes e mulleres en materia laboral.

En materia de loita contra a violencia de xénero destaca o Convenio do Consello de Europa sobre prevención e loita contra a violencia contra a muller e a violencia doméstica do 11 de maio de 2011, coñecido como Convenio de Istambul e ratificado por España en 2014. É un texto de extraordinaria relevancia que define a violencia contra as mulleres como unha violación dos dereitos humanos e designa todos os actos de violencia baseados no xénero que implican ou poidan implicar para as mulleres danos e sufrimentos de natureza física, sexual, psicolóxica ou económica, ampliando o concepto de violencia de xénero a todas as formas, tanto na esfera privada como no espazo público: a violencia física, psicolóxica e sexual, incluída a violación, a mutilación xenital feminina, o matrimonio forzado, o acoso, o aborto e a esterilización forzosa.

Pola súa banda, o Convenio do Consello de Europa sobre a loita contra a trata de seres humanos, coñecido como Convenio de Varsovia e ratificado por España en 2009, ten como obxecto previr e combater a trata de seres humanos, garantindo a igualdade entre mulleres e homes, protexer os dereitos das vítimas de trata e promover a cooperación internacional neste campo. O Convenio considera a trata unha violación de dereitos humanos e un atentado contra a dignidade e a integridade das persoas. A Directiva 2002/73/CE do Parlamento Europeo e do Consello, do 23 de setembro de 2002, modificou a Directiva 76/207/CEE do Consello relativa á aplicación do principio de igualdade de trato entre homes e mulleres no que se refire ao acceso ao emprego, á formación e á promoción profesional. Pola súa banda, a Directiva 2004/113/CE do Consello do 13

de decembro de 2004 aplica o principio de igualdade de trato entre homes e mulleres ao acceso a bens e servizos e ao seu subministro e a Directiva 2006/54/CE do Parlamento Europeo e do Consello, do 5 de xullo de 2006, regula a aplicación do principio de igualdade de oportunidades e igualdade de trato entre homes e mulleres en asuntos de emprego e ocupación.

A Carta Europea para a Igualdade de mulleres e homes na vida local, destinada aos concellos de Europa, adopta unha postura pública sobre o principio de igualdade de mulleres e homes, para ser aplicada no seu territorio.

En España, a Constitución de 1978 establece no artigo 14 a igualdade entre mulleres e homes sen que poida establecerse discriminación algunha por razón de sexo. Tamén, no seu artigo 9.2, sinala a obriga dos poderes públicos para velar e promover o cumprimento real e efectivo do principio de igualdade.

A Lei 30/2003, do 13 de outubro, sobre medidas para incorporar a valoración do impacto de xénero nas disposicións normativas que elabore o Goberno, establece que os proxectos de lei e as disposicións regulamentarias deberán ir acompañadas dun informe de impacto de xénero que valore os efectos que esas normas puideran ter de xeito diferencial sobre mulleres e homes e que terá en conta, especialmente, as posibles desigualdades e discriminacións por razón de sexo.

A Lei orgánica 3/2007 para a igualdade efectiva de mulleres e homes, a gran referencia normativa en materia de igualdade e contra a discriminación, imponse aos poderes públicos que establezan medidas explícitas e accións positivas para acadar a igualdade real e efectiva entre mulleres e homes. Sinala, no seu artigo 21, que as entidades locais integrarán o dereito á igualdade no exercicio das súas competencias e colaborarán, a tal efecto, co resto das administracións públicas. No artigo 51, a Lei sinala os criterios de actuación que, no ámbito das súas respectivas competencias e en aplicación do principio de igualdade entre mulleres e homes, terán as distintas administracións públicas de cara a favorecer o principio de igualdade no emprego público, que son os seguintes: remover os obstáculos que implican o mantemento de calquera discriminación co fin de ofrecer

condicións de igualdade efectiva entre mulleres e homes no acceso ao emprego público; facilitar a conciliación da vida persoal, familiar e laboral; fomentar a formación en igualdade; promover a presenza equilibrada de mulleres e homes nos órganos de selección e valoración, establecer medidas de protección fronte ao acoso sexual e ao acoso por razón de sexo e medidas para eliminar calquera discriminación retributiva, directa ou indirecta, por razón de sexo, así como avaliar periodicamente a efectividade do principio de igualdade nos seus respectivos ámbitos de actuación.

En España, producíronse importantes avances legislativos na regulación da violencia de xénero, tendo en conta as recomendacións dos organismos internacionais para dar unha resposta global á violencia exercida contra as mulleres. Neste sentido, cómpre destacar a Lei 27/2003, do 31 de xullo, reguladora da Orde de protección das vítimas de violencia doméstica e moi especialmente a Lei orgánica 1/2004, do 28 de decembro, de Medidas de Protección Integral contra a Violencia de Xénero. Esta lei incorpora un enfoque integral mediante o recoñecemento de dereitos ás vítimas (información, asistencia xurídica gratuíta, protección social, asistencial e na emerxencia, apoio á recuperación, dereitos laborais e apoio económico). Ademais, establece medidas de sensibilización, prevención e actuación tanto no ámbito educativo, como en outros sectores como o social e profesional, e incide, así mesmo, na necesidade de coordinación cos servizos existentes a nivel autonómico e municipal.

Ademais, a Lei 4/2015, do 27 de abril, do Estatuto da Vítima, establece un catálogo xeral dos dereitos de todas as vítimas de delitos e pretende que as mulleres e os e as menores que se atopen nun ámbito de violencia de xénero teñan garantidos os seus dereitos como vítimas directas ou indirectas.

O Pleno do Congreso das Deputadas e Deputados, o 28 de setembro de 2017, aprobou o Informe da Subcomisión para un Pacto de Estado en materia de violencia de xénero. O 13 de setembro de 2017, o Pleno do Senado aprobou o Informe da Ponencia de Estudo para a elaboración de estratexias contra a violencia de xénero. Ambos informes contiñan un conxunto de medidas dirixidas a previr e combater a violencia contra as mulleres e a mellorar a resposta que, desde as institucións, se proporciona ás vítimas. Este Pacto de Estado, ademais, foi aprobado polas Comunidades Autónomas, concellos, partidos políti-

cos, organizacións sindicais e empresariais e asociacións civís.

Posteriormente, o Real Decreto-Lei 9/2018, do 3 de agosto, de medidas para o desenvolvemento do Pacto de Estado contra a Violencia de Xénero, entre moitas outras medidas, devolve aos concellos as competencias en materia de igualdade e loita contra a violencia de xénero a través da modificación da Lei reguladora das bases do réxime local.

O 26 de febreiro de 2025, o pleno das Deputadas e Deputados aprobou a renovación e actualización do Pacto de Estado contra a Violencia de Xénero. O acordo amplía as medidas que incluía en 2017, de 290 a 461, e introduce novos eixos como son a violencia vicaria, a violencia económica e a dixital. Ademais, profunda noutras formas de violencia contra as mulleres xa contempladas no pacto anterior, como a violencia sexual ou a trata con fins de explotación sexual, e presta especial atención ás mulleres rurais e ás mulleres con discapacidade.

A aprobación da Lei orgánica 10/2022, do 6 de setembro, de garantía integral da liberdade sexual, equiparou os dereitos das vítimas da violencia sexual aos das vítimas da violencia de xénero no ámbito da parella establecidos na Lei 1/2004 e reforzou o concepto de consentimento.

É tamén moi relevante destacar a Lei orgánica 2/2010, do 3 de marzo, de saúde sexual e reprodutiva e de interrupción voluntaria do embarazo así como a Lei orgánica 2/2024, do 1 de agosto, de representación paritaria e presenza equilibrada de mulleres e homes.

No ámbito laboral, o Real Decreto-Lei 6/2019, do 1 de marzo, de medidas urxentes para garantía da igualdade de trato e de oportunidades entre mulleres e homes no emprego e a ocupación establece, entre outras medidas, a equiparación dos permisos de maternidade e paternidade. Os antigos permisos de maternidade e paternidade pasan a regularse conxuntamente baixo a denominación “prestación por nacemento e coidado da/do menor”. Ademais, modifica a Lei de Igualdade para estender a obriga de establecer Plans de Igualdade en empresas de máis de 50 persoas traballadoras. Os contidos, o diagnóstico, as materias, as auditorías salariais, os sistemas de seguimento e avaliación, así

como o Rexistro de Plans de Igualdade desenvólvense no Real Decreto 901/2020 polo que se regulan os plans de igualdade e o seu rexistro e no Real Decreto 902/2020, de igualdade retributiva entre mulleres e homes.

En Galicia, no plano autonómico, o artigo 4 do Estatuto de autonomía de Galicia sinala que corresponde aos poderes públicos galegos promover as condicións para que a liberdade e a igualdade do individuo e dos grupos nos que se integran sexan reais e efectivas, remover os obstáculos que impidan ou dificulten a súa plenitude e facilitar a participación das galegas e dos galegos na vida política, económica, cultural e social.

A Lei 11/2007, do 27 de outubro, galega para a prevención e o tratamento integral da violencia de xénero, establece medidas para a sensibilización, prevención e tratamento da violencia de xénero, así como a protección e apoio ás mulleres que a sofren. Ademais, os servizos do sistema de protección e asistencia integral serán de titularidade pública, municipal ou autonómica, correspondéndolle a súa coordinación e supervisión á administración da Xunta de Galicia.

A Lei 7/2023, do 30 de novembro, para a igualdade efectiva de mulleres e homes de Galicia, constitúe o marco normativo de referencia, adaptando os principios xerais ao contexto institucional e competencial da Comunidade Autónoma.

No que respecta ás competencias no ámbito local, a Lei reguladora das bases do réxime local, no seu art. 25.2 establece como competencia dos concellos “o) Actuacións na promoción da igualdade entre homes e mulleres así como contra a violencia de xénero”. Por tanto, o Concello de Vigo conta coas competencias para intervenir na promoción da igualdade entre mulleres e homes, así como na actuación na violencia de xénero.

O desenvolvemento destas disposicións legais, nos últimos anos, produciu grandes avances no marco legal a prol da igualdade así como na loita contra a violencia que se exerce sobre as mulleres, pero é obvio que segue sendo necesario promover o principio de igualdade en todas as políticas públicas e consolidar a igualdade de trato como o dereito universal que está vinculado ao exercicio da cidadanía plena e democrática.

CARACTERÍSTICAS E METODOLOXÍA

O V Plan Integral de Igualdade de Oportunidades entre Mulleres e Homes da cidade de Vigo 2026-2030 formula tanto accións e medidas específicas que tratan de compensar as desigualdades existentes, como actuacións para reforzar a transversalidade de xénero en toda a acción de goberno. En concreto, formuláronse medidas nas áreas da gobernanza interna, o emprego, a economía, o urbanismo, a seguridade, a educación, a cultura, a memoria democrática, o deporte, as políticas sociais, a corresponsabilidade e a intervención na violencia de xénero.

Isto é así, pois, para que as medidas concretas dean resposta aos obxectivos para os que se deseñaron, é tamén necesario intervir e ter en conta as relacións de poder dentro e fóra das institucións, a división sexual do traballo, a feminización dos coidados e a invisibilización das mulleres nos ámbitos da vida económica, cultural, social e política. Ademais, seguindo o principio de interseccionalidade do plan, as medidas de intervención establecéronse tendo en conta situacións de vulnerabilidade, discapacidade, idade, migracións e outras situacións de discriminación sumadas ao sexo.

Por tanto, o modelo de elaboración do Plan garante que as políticas de igualdade non queden circunscritas a programas sectoriais, senón que sexan un elemento central do conxunto da planificación municipal.

Cómpre sinalar que este é un documento cun forte reforzamento institucional que ten en conta:

- **A normativa específica e unhas estruturas estables que xa existen ao tempo que crea outras novas.**
- **Un persoal técnico especializado con gran experiencia en políticas públicas de igualdade.**
- **A formación en igualdade coa que contan moitas persoas que terán papel activo na implantación e posta en marcha das medidas recollidas neste Plan.**

- **Un sistema de recollida de datos reforzado.**
- **A participación do movemento feminista na posta en marcha do Plan, nomeadamente do Consello Municipal da Muller.**
- **Información e comunicación institucional reforzada e coordinada.**
- **Orzamento suficiente e sostible.**

Este é o V Plan que se elabora na cidade que ao seu tempo conta cunha importante arquitectura institucional en materia de igualdade cunha Concellería de Igualdade e unha oficina técnica de igualdade que xestiona a programación do servizo, avalía as políticas de igualdade e fomenta a participación das mulleres en todos os ámbitos apoiando o seu asociacionismo. Ademais, coordina os programas e dispositivos adscritos tales como o Centro Municipal de Información dos Dereitos da Muller, a Casa das Mulleres, o Centro de Documentación de Recursos Feministas e a Rede Municipal de vivendas de acollemento protección para mulleres en situación de violencia de xénero.

Ademais, hai que poñer en valor o Consello Municipal da Muller que naceu o 2 de decembro de 1993, como unha iniciativa pioneira en todo o estado e para garantir o dereito á participación na vida municipal das cidadás viguesas. Hoxe é un órgano de carácter consultivo presidido pola concelleira de Igualdade, e integrado por representantes de entidades e grupos feministas, representantes dos grupos políticos con representación municipal e representantes das Secretarías da Muller dos sindicatos con representación social.

Os antecedentes son tamén sólidos no que atinxe á planificación e débese destacar o IV Plan integral de igualdade de oportunidades de mulleres e homes do Concello de Vigo 2009-2012, que foi aprobado polo Pleno da Corporación Municipal o día 25 de novembro de 2009 e prorrogado ata a aprobación deste V Plan, mediante acordo ratificado polo Pleno en sesión do 25/02/2013.

O proceso de elaboración do V Plan levouse a cabo a través das fases que se detallan a continuación, froito dun amplo debate e participación activa de axentes sociais, económicos, culturais e sobre todo do movemento feminista cun papel protagonista e imprescindible do Consello Municipal da Muller de Vigo.

O V Plan Integral de Igualdade de Oportunidades entre Mulleres e Homes da cidade de Vigo deseñouse e elaborouse seguindo unha planificación por fases:

1ª Fase: avaliación do IV Plan Integral de Igualdade de Oportunidades de Mulleres e Homes de Vigo que arroxou unhas conclusións que se tiveron en conta na elaboración deste documento.

O período de avaliación comprendeu desde outubro de 2009 ata maio de 2025. A avaliación realizouse en dous períodos: a primeira foi recollida nun informe de avaliación que abrangue o período outubro de 2009 a xuño de 2014. A segunda avaliación, que seguiu a mesma metodoloxía e organización que a primeira, realizouse de xullo de 2014 a maio de 2025. O traballo de avaliación conclúe nun único documento final de avaliación do IV Plan, que inclúe os datos de ambos informes.

Esta avaliación permitiu unha análise cuantitativa e cualitativa e unha reflexión sobre a execución do IV Plan para, entre outras cuestións, coñecer os efectos do desenvolvemento do documento, identificar posibles disfuncións na execución do IV Plan e realizar propostas de corrección e mellora nas intervencións do V Plan.

Empregáronse datos de:

- **Memorias anuais do Servizo de Igualdade.**
- **Documentos de traballo, folletos e programas de actos.**
- **Actividades e proxectos desenvolvidos.**
- **Publicacións realizadas.**
- **Enquisas de satisfacción recollidas das accións desenvolvidas.**
- **Páxina web.**
- **Redes sociais.**
- **Hemeroteca.**

2ª Fase: elaboración dunha diagnose sobre a situación da igualdade en Vigo que, a través de fontes primarias e secundarias, fundamentou parte das propostas e as medidas establecidas nas áreas de actuación do plan. Este informe elaborouse a través de:

- **Cuestionario á cidadanía: publicouse online co apoio das redes sociais municipais e foi respondido por 317 persoas, das que 280 foron mulleres, un 88%.**
- **Entrevistas por escrito.**
- **Reunións co persoal técnico.**
- **Reunións focais que tiveron lugar na Casa das Mulleres de Vigo con asociacións feministas, entidades sociais e representantes de grupos políticos.**

Paralelamente, recolléronse datos a través de varias fontes secundarias. Para a realización deste traballo empregáronse datos de:

- **Fontes oficiais do Concello de Vigo.**
- **Instituto Galego de Estatística (IGE).**
- **Instituto Nacional de Estatística (INE).**
- **Universidade de Vigo.**
- **Goberno de España: Delegación do Goberno contra a Violencia de Xénero e Mulleres en cifras do Instituto das Mulleres.**

3ª Fase: delimitación dos eixos de intervención que vertebran o V Plan e que se detallan en apartados posteriores. Cada eixo de intervención identifica máis dun obxectivo xeral e varios obxectivos específicos, así como varias liñas de traballo. As medidas propostas responden á consecución deses obxectivos definidos para cada eixo. Esta estrutura facilita a definición de indicadores para o seguimento e avaliación do V Plan.

4ª Fase: deseño e redacción das medidas do V Plan, que serán o marco de actuación do Concello de Vigo nos vindeiros anos na súa política pública de igualdade e a folla de ruta que garantirá que todas as veciñas e veciños da cidade teñan as mesmas oportunidades, dereitos e liberdades sen distinción do seu sexo. Para acadar a dita

finalidade implantaranse medidas de actuación dirixidas a eliminar as desigualdades existentes e que faciliten a promoción da igualdade de oportunidades e de trato entre mulleres e homes do municipio.

Moitos dos obxectivos coinciden en varias áreas de actuación e todas as medidas definen as concellerías ou órganos responsables e os indicadores.

Unha vez definidas as medidas con todos os indicadores redactouse o V Plan Integral de Igualdade de Oportunidades entre Mulleres e Homes da cidade de Vigo 2026-2030 para a súa aprobación no Pleno.



RESUMO DO INFORME DE DIAGNOSE

Os mandatos respecto á igualdade de xénero e o empoderamento das mulleres están acordados universalmente dende hai anos e toman como base a Carta das Nacións Unidas, que reafirmou a igualdade de dereitos de mulleres e homes. Pero foi a IV Conferencia Mundial sobre a Muller, celebrada en Pekín en 1995, a que incorporou a perspectiva de xénero como un enfoque estratéxico e unha ferramenta de análise esencial que permitiu comprender as diferencias entre mulleres e homes e avaliar as consecuencias diferenciadas das actividades planificadas.

A continuación, preséntase un resumo do informe diagnóstico que se elaborou para coñecer a situación das mulleres e homes na cidade de Vigo en relación coa economía, o emprego, a demografía ou os servizos, entre outros.

O informe identifica e compara situacións de partida, detectando as desigualdades, as fendas e tratando de diagnosticar os factores que están na súa orixe.

Cómpre sinalar que na elaboración do informe empregáronse fontes, datos e opinións de:

- **Concello de Vigo, a través de memorias, informes, redes sociais e páxina web.**
- **Instituto Galego de Estatística (IGE).**
- **Instituto Nacional de Estatística (INE).**
- **Ministerio de Igualdade.**
- **Xunta de Galicia.**
- **Universidade de Vigo.**
- **Hemeroteca de medios.**
- **Entrevistas ao persoal técnico.**
- **Representación política do goberno municipal.**
- **Persoas e entidades.**
- **Entidades que forman parte do Consello Municipal da Muller.**
- **Cuestionario anónimo á cidadanía de Vigo.**

QUE DIN OS DATOS SOBRE A POBOACIÓN DE VIGO

Estrutura da poboación

Segundo o Padrón Municipal de 1 de xaneiro de 2025, Vigo conta con 294.489 habitantes, dos cales 155.787 son mulleres (52,9%) e 138.702 homes (47,1%), polo que a cidade presenta unha distribución poboacional con predominio feminino, especialmente nas idades avanzadas.

A idade media da poboación en Vigo é de 46,96 anos, un ano por debaixo da idade media de Galicia situada xa en 48 anos, segundo datos de principios de 2023 e 2025 aínda que a estrutura por idades, tal e como se verá neste documento, revela unha tendencia clara ao envellecemento feminizado.

A feminización do envellecemento

A esperanza de vida en España, e concretamente en Galicia, é unha das máis altas do mundo, particularmente nas mulleres, con case 6 anos máis. Os datos desagregados por sexo demostran como a esperanza de vida das mulleres supera os 86 anos.

Efectivamente, o envellecemento é un fenómeno xeneralizado no país que ten un forte impacto de xénero. Ademais, Galicia é, xunto con Asturias, a comunidade máis envellecida con máis dun 25% da poboación con máis de 65 anos e un índice de envellecemento moi alto: máis de 200 persoas maiores de 65 anos por cada 100 persoas menores de 16 anos.

Na cidade de Vigo, o dato sobre a esperanza de vida en 2023 situábase en 83,6 anos, elevándose ata 86,5 no caso das mulleres, lixeiramente superior ao mesmo dato medio estatal. Isto evidencia que as mulleres si viven máis anos pero en peores condicións económicas e de saúde e con máis tempo en situación de dependencia.

Ademais, cómpre engadir que este diferencial ten consecuencias directas na composición dos fogares, nas necesidades asistenciais e na configuración das políticas de coidados.

Sobre as franxas de idade, é relevante apuntar que a cidade rexistra 38.560 persoas maiores de 75 anos, que equivale a un 13,02% e 12.101 maiores de 85 anos, que supón un 4,09%. No lado inverso, os e as menores de 12 anos suman 24.497, un 8,27% e os e as menores de idade son 41.535, un 14,02%. Ademais, salienta o dato de que hai 5.001 persoas maiores de 90 anos, das que 3.646 son mulleres, un 73%.

A idade media da poboación en Vigo roza os 47 anos (46,96) mentres que na área metropolitana se sitúa en 46,63 anos e en Galicia supera os 48 anos.

Natalidade e fecundidade na cidade.

A taxa de natalidade en Vigo atópase en constante descenso, caendo a 4,98 nados/nadas por cada mil habitantes en 2024, segundo datos do INE, cun descenso continuado nas últimas dúas décadas (10,1 por mil en 2000).

Pola súa banda, a cidade experimentou unha caída de case o 50% respecto dos nacementos rexistrados entre 2008 e 2024, cun total de 1.468 nacementos neste último ano, mentres que en 2008 foron 2.856. A pesares da caída, os datos superaron neste período os da media española e galega.

Vigo, ao igual que no conxunto de Galicia, España e Europa, enfróntase a un declive demográfico estrutural caracterizado pola tardía idade de maternidade e pola redución do número medio de fillos ou fillas por muller.

A cidade, a pesares de ser unha urbe con gran dinamismo económico e unha poboación que non semella á do interior de Galicia, non logra escapar do envellecemento. Por exemplo, a idade media de maternidade ascendeu a 33,2 anos en 2021 mentres os datos de 2025 confirman que o grupo máis frecuente se sitúa entre 35 e 39 anos, concretamente o 36%.

As mulleres menores de 25 anos representan só o 7% das nais, un 14,5% das nais tiña entre 25 e 29 anos, mentres que as maiores de 40 anos supoñen o 14%. Esta tendencia responde a factores múltiples, entre eles, a precariedade laboral xuvenil, as dificultades para a corresponsabilidade e a conciliación, a carestía da vivenda e a insuficiencia de redes públicas de coidados en Galicia.

En Vigo, en 2023 a idade media de maternidade situábase en 33,88 anos e en 2025, a progresión continuou situándose no rango entre os 35 e 39 anos, segundo datos extraídos do Instituto Galego Estatística (IGE). Convén destacar que o Instituto Xeográfico Nacional incluíu a Vigo no seu Atlas como o paradigma do inverno demográfico.

Por tanto, os datos estatísticos amosan as discriminacións existentes e as implicacións e o impacto do envellecemento nas mulleres. Por exemplo, a desigualdade económica das mulleres, que habitualmente contan con ingresos inferiores e pensións máis baixas, especialmente de viuvez, así como o impacto dos coidados prestados no sector formal ou informal e non remunerado, a invisibilidade social, unha maior esperanza de vida con peor saúde e maiores taxas de discapacidade ou enfermidades crónicas, a soidade ou a invisibilidade.

Así pois, o envellecemento da poboación xera polo menos dúas implicacións xerais clave. En primeiro lugar, aumenta a vulnerabilidade das mulleres maiores, que efectivamente viven máis anos e frecuentemente en fogares unipersoais, o que incrementa o risco de illamento social e dependencia. En segundo lugar, recae sobre as mulleres de mediana idade unha sobrecarga de coidados non remunerados, especialmente en ausencia de servizos públicos suficientes de atención á dependencia, o que limita a súa participación plena non só no mercado laboral senón tamén na vida comunitaria.

Estes aspectos foron expostos nos debates dos grupos focais que se levaron a cabo con entidades de mulleres da cidade e nos que tamén se abordou particularmente o idadismo. Non se trata de discriminación múltiple nin discriminación acumulativa senón de novas formas de discriminación que xorden vencelladas á idade e que evidencian estereotipos sexistas sobre a vellez das mulleres, moito máis acusadas que sobre a vellez dos homes.

AS MULLERES NA ECONOMÍA E NA EMPRESA NA CIDADE DE VIGO

Faise imprescindible repetir tantas veces como sexa necesario que o nivel de desenvolvemento dunha sociedade está cada día máis relacionado co grao de desenvolvemento da igualdade e coas mulleres aportando talento e coñecemento.

As políticas de igualdade son unha esixencia para dirixir un estado cara a un modelo de crecemento sostible e inclusivo, no que maior número de mulleres significa máis competitividade, incremento do PIB, maior grao de benestar e mellor clima laboral. Calquera economía que pretenda implantar un modelo innovador, tecnolóxico e sostible é unha economía que precisa o potencial e as achegas de toda a cidadanía.

Neste documento faise un diagnóstico exhaustivo sobre a economía e a empresa na cidade de Vigo con perspectiva de xénero, analizando os datos máis importantes e mostrando as fendas económicas. Para isto, hai que ter presente o gran dilema que afrontaron as mulleres durante anos, tanto as que están no mercado laboral como as que queren estalo, e que non é outro que as tensións xeradas polas esixencias dun sistema mercantil en pugna coas esixencias do traballo no ámbito privado e doméstico.

Estas tensións fixéronas propias as mulleres e están relacionadas coas limitacións estruturais do estado do benestar, no que perduran pegañentos roles de xénero. Este é un problema sen resolver que debe ser tido en conta á hora de enfocar as políticas públicas, tanto as propias políticas de igualdade como as políticas sociais e políticas de emprego.

Sen a ruptura do binomio conciliación e mulleres será ben complicado abordar os atrancos para a corresponsabilidade e a conciliación real, sabendo ademais que a maioría de mulleres en situación de inactividade alegan non buscar emprego por ter que coidar menores ou persoas dependentes. Así mesmo, as tarefas domésticas que non son de coidados tamén mostran unha fenda de xénero derivada dunha concepción familiar aínda xerárquica.

A achega do traballo non remunerado ás contas e ao benestar é un asunto central que debe ser abordado dende unha perspectiva dual: a da xustiza social e a económica.

Falar de traballo non remunerado é falar da invisible contribución á sociedade que millóns de mulleres realizaron e realizan sen contrato, sen cobertura social e sen recoñecemento en tarefas fundamentalmente orientadas aos coidados.

Se se quere manter a competitividade e o estado de benestar non se poden manter os mesmos esquemas de orde social que hai 40 anos, e para mudalos axeitadamente, hai que coñecer as fendas económicas que afondan nos desequilibrios estruturais. Por isto, este resumo do informe diagnóstico trata de reflectir como as desigualdades de xénero veñen determinadas pola economía, o emprego, os traballos non remunerados e os ingresos económicos.

Por iso, neste V Plan, refórzase o deseño e implantación de políticas públicas de igualdade no eido da economía e a redistribución dos tempos.

UN REPASO XERAL Á ECONOMÍA E Á INDUSTRIA DE VIGO: O MUNICIPIO DE VIGO CONCENTRA A QUINTA PARTE DAS INDUSTRIAS DE GALICIA CON MÁIS DE 250 PERSOAS TRABALLADORAS

Un dato contundente é que, tanto a achega dos sectores maduros, a fortaleza das actividades empresariais que definen a nova economía, a dimensión das tarefas de I+D+i ou a interrelación entre empresa e universidade como o empuxe empresarial, a forza laboral e o dinamismo social, son elementos da diferenciación da economía viguesa dentro de Galicia e de España.

Vigo acumula décadas como armazón e estrutura do sector empresarial galego e da súa economía. No ránking dos sete grandes municipios, o de Vigo xera o terceiro PIB per cápita máis elevado (27.017€ en 2020), un 24,2% máis que a media de Galicia. Mentres, en renda dispoñible bruta por habitante (18.207€ en 2022) excede nun 6,05% o dato medio da comunidade galega, que se sitúa en 17.169€.

Para mostra cabe sinalar que só no sector industrial, a quinta parte das industrias existentes en Galicia que contan con máis de 100 traballadores e traballadoras sitúanse en Vigo. Entre as empresas que superan o centenar de persoas traballadoras, unha de cada nove ten asentamento vigués.

Segundo os últimos datos dispoñibles de 2023, o censo empresarial de Vigo asignaba un total de 1.084 empresas do sector industrial, con vantaxe sobre as 655 da Coruña ou as 420 de Santiago de Compostela. Hai que destacar que este é un sector masculinizado, ao igual que o da construción, no que Vigo se sitúa como primeiro foco de Galicia, con 2.000 empresas construtoras, case o 8% das que manteñen actividade na comunidade autónoma.

Ademais, Vigo contribúe enormemente no dimensionamento do sector servizos, xa que é a sede da oitava parte de todas as empresas deste sector en Galicia, con máis de 19.000 mercantís. É precisamente neste sector no que se concentran as maiores porcentaxes de mulleres traballadoras.

En total, dentro do municipio vigués operan 22.331 das 230.501 empresas con actividade en Galicia en 2023, segundo os últimos datos do IGE.

O peso empresarial de Vigo segue acentuándose en épocas de auxe no número de empresas activas. Así, o municipio lidera ou colidera o crecemento de mercantís nas sete grandes cidades, mentres que nos exercicios á baixa no censo empresarial, asina a menor diminución.

O histórico carácter emprendedor do empresariado vigués queda tamén retratado no liderado dentro de Galicia en constitución de novas sociedades. Unha de cada sete mercantís que foron creadas na comunidade nos oito primeiros meses de 2025 xurdiu dende Vigo.

Na serie temporal 2020-2025, a cidade olívica liderou a creación de empresas e foi o municipio principal impulsor de altas e permanencias nas estatísticas que miden á vez empresas e unidades locais ou espazos con actividade empresarial.

EMPRENDEMENTO FEMININO

As estruturas de poder continúan en mans de homes, polo que as mulleres seguen estando moitas veces fóra dos espazos de toma de decisións, pero tamén fora do deseño de políticas financeiras, fiscais, monetarias e comerciais.

É unha evidencia dicir que o emprendemento feminino é fundamental para o crecemento sostible, colaborativo e con impacto social, pero hai diferenzas considerables entre as mulleres e os homes emprendedores respecto ás motivacións.

En España, a cuarta parte das persoas empresarias son mulleres, por enriba de Europa, aínda que a maioría das empresas dirixidas por mulleres non adoitan ser moi grandes. A medida que a empresa é maior, descende a porcentaxe de mulleres ao fronte como directoras, xerentes ou propietarias. Con datos de 2025, o 20% do total de persoas emprendedoras eran mulleres.

Hai un dato interesante que sinala que en Galicia, o 44% de empresas están dirixidas por mulleres e destas, o 52% están dirixidas por mulleres maiores de 45 anos.

Respecto ás persoas autónomas, e segundo datos de 2025, no conxunto do estado, as mulleres representaban o 37% de persoas autónomas, porcentaxe que se incrementa en Galicia e en Vigo a un 41%. Este incremento ten relación coas mulleres emprendedoras das contornas rurais, nas que as emprendedoras superan claramente en proporción ás mulleres das áreas urbanas.

O MERCADO DE TRABAJO: VIGO, A PIQUES DE TER HEXEMONÍA DE MULLERES NA POBOACIÓN OCUPADA

Vigo representa unha contribución superior ao 10% de toda a forza laboral de Galicia e acada unha participación aínda maior no cómputo de activos e activas, o 11,1% do total galego, e no de ocupados e ocupadas, cun 10,8%.

Ao peche do segundo trimestre de 2025, a cidade sumaba 255.900 residentes en idade de traballar, 38.000 máis que o municipio da Coruña e unha cifra superior á suma das cidades e contornas de Pontevedra, Ourense e Santiago de Compostela. Destas 255.900 persoas, 134.100 son mulleres, o 52,4%.

A cifra viguesa de activos e activas con 140.900 persoas e a de ocupados e ocupadas con 126.000 ilustra o peso da cidade sobre o total de Galicia.

Pero é que Vigo concentra de media o 10,76% da poboación feminina de Galicia en idade de traballar, unha proporción case idéntica á masculina. O mesmo ocorre nos censos de activos e activas, cun 11,17% de contribución de mulleres sobre o total de Galicia e un 10,99% de homes.

O dato relevante e destacable ao respecto da poboación ocupada é que a cidade concentra o 11% en mulleres e 10,81% en homes de Galicia, dato moi relevante en termos de igualdade económica. Así, no segundo trimestre de 2025, do total de 126.000 persoas ocupadas maiores de 16 anos na cidade, 63.300 eran mulleres.

Respecto do paro rexistrado, Vigo representa o 13,1% do paro feminino de Galicia e o 13,8% do masculino. En paro xuvenil, o peso relativo do municipio é idéntico en homes e mulleres, ao anotar sobre o 11,7% do existente na comunidade.

HEXEMONÍA FEMININA NA POBOACIÓN OCUPADA

Outra característica do mercado laboral vigués é que está a piques de contar con hexemonía feminina na poboación ocupada. A EPA do segundo trimestre de 2025 reflectía un total de 63.300 traballadoras ocupadas e 63.800 ocupados o que significa que o diferencial quedou reducido a unha vantaxe de só 500 homes máis que mulleres, cando só dous anos antes, en 2023, a o número de traballadores superaba en 6.300 ao de traballadoras.

Ao tomar como referencia as afiliacións á Seguridade Social, Vigo e a súa área municipal xa suman máis afiliadas que afiliados: 59.524 fronte a 58.182, con datos de xuño de 2025.

VIGO É O MAIOR XERADOR DE AFILIACIÓNS Á SEGURIDADE SOCIAL EN GALICIA

Vigo é o maior xerador de afiliacións á Seguridade Social en Galicia, con 117.706 persoas, o 11,03% do conxunto sendo a contribución en afiliacións de mulleres dun 11,3%.

A FENDA SALARIAL DE XÉNERO

A desigualdade salarial entre mulleres e homes representa un fenómeno desta situación que o tempo, as transformacións sociais e as leis non conseguiron eliminar.

A Unión Europea considera a diferenza salarial entre homes e mulleres como un dos seus índices estruturais. O indicador utilizado para o seu seguimento periódico é a coñecida como fenda salarial de xénero, expresada como a diferenza entre os ingresos brutos medios por hora dos homes e os das mulleres ocupadas. En calquera caso, a fenda salarial de xénero é unha anomalía do sistema que en España oscila entre o 15 % e o 20 %, segundo fontes e metodoloxías diferentes.

A Enquisa Anual de Estrutura Salarial do INE (2023) apunta a unha fenda en España dun 15,7%, o que representa un promedio anual de 4.781€ nun escenario no que os ingresos brutos das mulleres se sitúan en 25.592€ fronte aos 30.372€ dos homes. Tendo en conta os postos de traballo, os datos demostran que nas persoas empregadas, a fenda é dun 9,7% mentres que nos mandos intermedios é dun 11,6% e nas persoas directivas chega a un 13%, porcentaxe que indica que a desigualdade é maior a medida que aumentan as responsabilidades.

Hai unha maior fenda nos postos de alta dirección, nos que a presenza feminina segue sendo baixa, sobre todo se se considera que aproximadamente o 50% das mulleres contan con formación para cargos directivos. Non obstante, segundo datos dun estudo da escola de negocios Eada e o Grupo Icsa, en 2025 a presenza de mulleres en postos de

responsabilidade empresarial acadou o 16,9%, a cifra máis alta rexistrada, só por detrás do ano 2021. Así, de acordo cos datos apuntados anteriormente, a diferenza salarial entre homes e mulleres en postos directivos, que se viña reducindo nos últimos sete anos, experimentou un retroceso, situándose nun 12,9% en 2025, similar aos niveis de 2022. Segundo os datos salariais recompilados ata febreiro de 2025 (cunha mostra de 80.000 rexistros), os directivos varóns perciben unha media de 95.541 € brutos anuais, mentres que as directivas reciben 84.647€.

Ao respecto, e aínda que máis adiante se analiza con máis detalle, cómpre destacar que, segundo os resultados do cuestionario á cidadanía de Vigo elaborado para este V Plan de Igualdade, aínda cunha mostra pequena, sinalan con nitidez que o acceso ao emprego e a discriminación por razón de sexo na empresa e no acceso aos postos de responsabilidade son as situacións nas que máis se percibe esta discriminación.

Unha parte da fenda salarial está relacionada coa maior representación das mulleres en áreas como comunicación, recursos humanos e márketing, asociadas a habilidades consideradas femininas, mentres que a súa presenza é moito menor en sectores como as TIC, produción e dirección xeral, con maiores remuneracións e máis demanda de dispoñibilidade e presencialidade. Hai tamén unha fenda de xénero detectada respecto á duración da xornada. Nos datos de 2024 apréciase un incremento da contratación a tempo parcial de case un 5% interanual nas mulleres, o que demostra que o emprego a tempo parcial se concentra nas mulleres, supoñendo o 73,2% das persoas con esta xornada. De feito, o sindicato CCOO apunta que, se a xornada laboral fora a mesma para mulleres e homes, a fenda reduciríase un 64%. (Informe “Contra la Brecha Salarial de Género no Podemos Esperar”. Gabinete Económico de CCOO e Secretaría Confederal de Mulleres, Igualdade e Condicións de Traballo. 2024).

A FENDA SALARIAL EN VIGO: MENOS DESEQUILIBRIO QUE A MEDIA DE GALICIA, PERO SALARIOS UN 12,2% INFERIORES NAS MULLERES RESPECTO AOS HOMES

A fenda salarial en Vigo é inferior á media de Galicia. Os homes perciben un 12,2% máis que as mulleres, tomando como referencia o salario por hora traballada por conta allea. Esta media en Galicia sitúase nun 13,6% favorable tamén á poboación masculina.

Dentro do mercado laboral de Vigo, os últimos datos dispoñibles da Mostra Continua de Vida Laboral da Seguridade Social correspondente ao ano 2022, situaban o salario por hora das mulleres viguesas en 9,8 euros e 11 euros nos homes.

Na comparativa cos outros grandes municipios de Galicia, Vigo rexistra a cuarta menor fenda salarial por sexos. En dous anos -comparativa entre 2022 e 2020-, a fenda de xénero medida a través do salario por hora dos traballadores e traballadoras por conta allea experimentou un notable recorte no mercado laboral vigués, ao pasar dun diferencial masculino do 19% en 2020 ao 12,2% en 2022. De feito, na serie 2015-2022, Vigo recortou á metade a diferenza salarial, xa que en 2015 os homes percibían de media un 25% máis que as mulleres.

OS FOGARES DE VIGO: ATLAS DE DISTRIBUCIÓN DE RENDA DOS FOGARES

A análise dá fenda salarial desde outra perspectiva, a do limiar de ingresos, incluíndo salarios, pensións, prestacións por desemprego, outras prestacións e outros ingresos, que achegan homes e mulleres aos fogares, mostra en Vigo un nesgo similar ao que se produce no indicador de salarios por hora, sempre a favor da poboación masculina.

A seguinte análise foi elaborada con datos do INE recollidos no Atlas de Distribución de Renda dos Fogares, que mide a renda neta xerada por todos os e as contribuíntes do fogar dividida polo total de unidades de consumo existentes no mesmo. O número de unidades de consumo dun fogar obtense de xeito homoxéneo en todos os países da UE mediante a escala da OCDE modificada, consistente en asignar un peso de valor 1 a cada adulto e adulta do fogar, de 0,5 ao resto dos maiores de 13 anos e de 0,3 aos menores de 14 anos.

A estrutura familiar diversificouse, xa que medran os fogares encabezados por unha única persoa, encabezados, en máis do 85% dos casos, por mulleres, así como as unidades familiares sen fillos e fillas. Este dato evidencia a necesidade de políticas municipais que integren a dimensión de xénero e coidados no deseño dos servizos sociais, nas políticas de vivenda e tamén de mobilidade.

O Atlas de Distribución de Renda dos Fogares do INE (Serie 2015-2022) constata que en 2022 había un 10,5% máis de mulleres que homes con ingresos por unidade de consumo inferiores a 5.000 € anuais.

Ao elevar o limiar de ingresos ata os 7.500 € , rexistrábase un 9,5% máis de mulleres respecto de homes que non chegaban a esa cifra anual, e un 9,1% máis, subindo a barreira mínima de ingresos por unidade de consumo ata os 10.000€ por ano.

A posición de Vigo na comparativa dos sete grandes municipios de Galicia é a segunda mellor en practicamente toda a serie histórica 2015-2022, só por detrás de Santiago de Compostela. É dicir, Vigo e a súa contorna municipal é, entre as grandes cidades, a segunda con menor porcentaxe de mulleres con ingresos anuais por debaixo de 10.000 €.

Con todo, a serie histórica achega un dato preocupante que está relacionado co feito de que en 2015 existía unha menor fenda de xénero entre a poboación viguesa con ingresos. Na que ingresaba anualmente menos de 5.000 € apenas existían diferenzas por sexos (o 8,3% dos homes e o 8,5% de mulleres residentes o municipio) e o diferencial de sexo tamén era menor que o de 2022 entre os que ingresaban menos de 7.500€/ano. Ao comparar a situación dos fogares en 2015 cos de 2022 só mellorou a fenda de xénero entre os perceptores e perceptoras do tramo de 7.500 a 10.000€/ano.

FENDA DE XÉNERO NOS FOGARES UNIPERSOAIS

Vigo é a área municipal de Galicia con máis fogares dunha soa persoa formados por mulleres, pero o de menor proporción feminina entre as sete grandes cidades.

En Vigo, o número de fogares unipersoais incrementouse significativamente, pasando de 25.300 en 2001 a 41.000 en 2024. Este incremento reflicte unha tendencia demográfica e social que tamén se observa a nivel galego, onde case un de cada tres fogares está formado por unha soa persoa.

Un 66% destes fogares están formados por mulleres soas, maioritariamente maiores de 65 anos, situando a Vigo como a cidade galega con maior taxa de soidade feminina en idade avanzada.

Efectivamente, é o municipio que conta con máis fogares unipersoais formados por mulleres de toda Galicia, 13.857 en 2021 segundo datos da Enquisa de Características Esenciais da Poboación e as Vivendas elaborada polo INE. En Galicia, contabilizáronse un total de 158.996 fogares unipersoais formados por mulleres, co que a achega viguesa é dun 8,7% sobre o total galego.

Convén destacar que os fogares formados por dúas persoas seguen sendo os máis habituais na cidade, aínda que cada vez están máis cerca de ser superados polas vivendas unipersoais, que aumentan progresivamente. No conxunto do estado, dos cerca de 20 millóns de fogares, un 29% están integrados por dous membros, o que mantén esta categoría como a máis numerosa dende inicios do século XXI. (última Estatística Continua de Poboación (ECP) do INE, publicada en xullo de 2025).

Por outra banda, Vigo rexistra, entre os sete grandes municipios, a menor proporción de fogares dunha soa persoa constituídos por mulleres cun peso relativo do 51,7%, situándose a media galega no 53,4%. Ademais, ao desagregar por tramos os ingresos netos mensuais, na cidade olívica vese como as mulleres representan o 56,8% dos fogares dunha soa persoa nos que os ingresos netos mensuais están por baixo de 1.000€. Esta porcentaxe baixa ao 44,9% no tramo de entre 1.000€ e menos de 1.500 € e marcan teito os fogares unipersoais de mulleres con ingresos entre 1.500€ e menos de 2.000€ cun 60,6%. Descenden bruscamente ata o 42,7% na escala de 2.00 € a menos de 3.000€ e volve haber hexemonía feminina nos fogares unipersoais con ingresos superiores a 3.000€/mes, un 59,1%.

A evolución viguesa difire da do conxunto de Galicia, onde hai maior alternancia de hexemonía por sexos nos grupos de ingresos inferiores aos 2.00 €/mes e hai predominio de fogares formados por homes no tramo de ingresos máis altos.

O TRABALLO NON REMUNERADO QUE REALIZAN AS MULLERES

Os diferentes traballos domésticos, sexan en torno aos cuidados ou non, mostran amplas diferencias entre mulleres e homes. De feito, estes traballos están relacionados coas situacións de estrés diario que provocan as exixencias do espazo profesional en combinación co traballo non remunerado, fortemente feminizado, con consecuencias directas na saúde, no benestar e na economía das mulleres.

A socióloga María Ángeles Durán sinala que a fenda dos cuidados é a causa principal que ralentiza a carreira profesional das mulleres. Hai teitos de cristal pendentes de rachar pero tamén chans pegañentos que perduran e que resultan difíciles de desfacer.

O INE, na Enquisa de Características Esenciais da Poboación e as Vivendas de 2021, situou a Vigo como o concello galego con maior poboación de 16 anos ou máis que participa en cuidados a persoas dependentes dentro do fogar. De feito, cifraba en 66.190 as persoas que prestan atención diaria a dependentes no propio fogar, residentes na área de Vigo. Destas, as mulleres representan o 54,5% e os homes o 45,5%.

Hai outro dato interesante ao respecto que mostra como nos grandes municipios galegos con maior desenvolvemento empresarial rexístrase un menor predominio de mulleres sobre homes nos cuidados a persoas dependentes dentro do fogar. Mentres son mulleres o 54,5% de quen participa na atención a dependentes en Vigo e un 53,8% en A Coruña, na cidade de Ourense a proporción feminina alcanza o 60%, dato que supera o da media galega que é dun 56,3% de mulleres e o da media estatal, situada nun 55,5%.

De tódolos xeitos, unha análise polo miúdo dos fogares vigueses apunta a que, a medida que se incrementan as necesidades de cuidados de familiares dependentes, sube exponencialmente a participación das mulleres e cae a dos homes.

Por exemplo, os homes que refiren dedicar menos de dúas horas diarias á atención de persoas dependentes son 9.069, e as mulleres 7.549. No seguinte tramo, o de 2 a 6 horas diarias de atención, existe equilibrio de participación por sexos no fogar: 12.028 homes e 12.108 mulleres. Non obstante, cando o requirimento diario da persoa dependente acada ou está por riba de 6 horas diarias, a achega masculina cae notablemente a 9.049 homes fronte a 16.388 mulleres, un 81% superior.

De novo os coidados evidencian o conflito existente entre o sistema económico e o sostemento da vida, cunha carga estrutural sobre as mulleres que limita a súa participación social e económica.

VIOLENCIA CONTRA AS MULLERES

A violencia de xénero é un asunto estrutural de dimensión mundial, que se sitúa como a violación de dereitos humanos máis estendida e a manifestación do machismo máis destrutiva e dolorosa.

Esta violencia que sofren as mulleres está relacionada coa desigualdade e resulta difícil comprender a súa propia natureza sen ter en conta o contexto cultural e ideolóxico no que se produce. De feito, considérase violencia de xénero porque afecta ás mulleres simplemente por selo. Ten a súa orixe nun modelo de organización social baseado no patriarcado, onde os homes ocupan unha posición de superioridade xerárquica sobre as mulleres. Por tanto, é unha mostra das relacións de poder historicamente desiguais que levaron á dominación masculina, á discriminación das mulleres por parte dos homes e a impedir o seu desenvolvemento.

Para elaborar este informe tomouse como referencia a definición que se recolle na Lei orgánica 1/2004, do 28 de decembro, de Medidas de Protección Integral contra a Violencia de Xénero. Non obstante, é pertinente facer referencia ao Convenio do Consello de Europa sobre a prevención e loita contra a violencia contra a muller e a violencia doméstica, adoptado en Istambul o 11 de maio de 2011 (ratificado por España en 2014), que entrou en vigor o 1 de agosto de 2014 e ampliou o concepto de violencia contra as

mulleres. Así, o texto define os actos de violencia baseados no sexo que implican ou poden implicar ás mulleres en danos ou sufrimentos físicos, sexuais, psicolóxicos ou económicos, incluídas a coacción ou a privación arbitraria da liberdade e as ameazas de tales actos, incluída a trata de persoas con fins de explotación sexual.

A Macroenquisa de Violencia contra a Muller 2019, a sexta que se realiza en España dende 1999, realizou entrevistas a unha mostra representativa de 9.568 mulleres residentes en España de 16 ou máis anos. Nesa enquisa os datos sinalan que mais de 1 de cada 2 mulleres, o 57,3%, residentes en España de 16 ou máis anos sufriu violencia ao longo da súa vida. Destas, o 14,2% sufriu violencia física e/ou sexual dalgunha parella, actual ou pasada, nalgún momento da súa vida.

Durante o ano 2024, o número de denuncias de mulleres vítimas de violencia de xénero en España rexistrou datos similares ao ano anterior, cun total de 199.094 denuncias presentadas, o que equivale a 544 denuncias ao día. Destaca o feito de que o número de vítimas diminuíu un 4,96%, descenso moi similar ao que mostra o número das que estiveron exentas da obriga de declarar, que foi do 4,47%.

Pola súa banda, en Galicia, nas mesmas datas, presentáronse un total de 7.602 denuncias por violencia de xénero o que supón 51,6 mulleres vítimas por cada 10.000 mulleres e cerca de 21 denuncias ao día.

No Partido Xudicial de Vigo presentáronse nese mesmo ano 2024 un total de 846 denuncias fronte ás 1036 presentadas en 2023.

Cómpre sinalar que a subdirección do Instituto de Medicina Legal de Galicia (IMELGA) en Vigo sinala que só en 2024 houbo asistencia e valoración de lesións físicas ou psicolóxicas a 170 vítimas, situándose como a cifra máis alta de Galicia e que representa un 60% máis de casos que en 2023.

No que atinxe ás medidas de protección ás vítimas, e tomando como referencia a provincia de Pontevedra, en 2025 houbo 251 usuarias activas no sistema Atenpro (Atención e Protección).

No que respecta aos casos activos no sistema VioGen na provincia de Pontevedra, cabe sinalar que a 31 de decembro de 2025 había 1.920 casos activos. É salientable a tendencia ascendente dos casos activos no sistema VioGen que, desde o ano 2013, foi aumentando todos os anos ata duplicar o seu número, pois pasou de 933 casos no ano 2013, aos 1.920 do ano 2025.

O Concello de Vigo conta con importantes recursos de información, sensibilización e asistencia integral a vítimas de violencia de xénero. Destaca o Centro Municipal de Información dos Dereitos das Mulleres, que promove unha intervención multidisciplinar e integral dende unha perspectiva de xénero, desenvolvendo programas específicos de apoio e atención ás vítimas de violencia de xénero, mediante atención psicolóxica, xurídica e social. Un programa específico de atención psicolóxica a menores, e un programa específico de apoio económico ás vítimas. O Centro de Emerxencia para Mulleres en Situación de Violencia de Xénero actúa como instalación residencial de aloxamento inmediato e de curta estancia destinado ás mulleres vítimas e aos seus fillos, fillas ou persoas que delas dependan.

A Rede municipal de vivendas de acollemento e protección, que é un recurso de acollemento de media e longa estancia, de 6 meses a 1 ano, dirixido ás mulleres en situación de violencia de xénero e as súas fillas e fillos, despois da súa estadía no Centro de Emerxencia para Mulleres en Situación de Violencia de Xénero, como un recurso que facilita ás vítimas unha transición progresiva a unha vida de plena independencia.

SITUACIÓN DE PROSTITUCIÓN

A prostitución é unha forma de violencia contra as mulleres e, probablemente, unha das maiores escravitudes da historia, aínda presentes no século XXI.

Miles de mulleres, a maioría estranxeiras e vítimas de trata de persoas con fins de explotación sexual, viven atrapadas en redes que se aproveitan da nebulosa legal existente.

A prostitución pertence á rede que o patriarcado foi tecendo durante séculos para a dominación das mulleres a través da compravenda dos seus corpos. Habitualmente converxe con outros fenómenos e factores que nutren a súa existencia, tales como a globalización propiciada polas redes internacionais da trata, os conflitos armados, a pobreza, a falta de acceso á educación e ao emprego ou as catástrofes naturais que crean condicións que alimentan a trata de mulleres con fins de explotación sexual.

Apenas existen datos sobre a realidade da prostitución en España, pois é unha actividade non regulada, estigmatizada, maioritariamente oculta, con alta presenza de persoas vulnerables, o que provoca que tan só teñamos datos a partir de estimacións indirectas.

O 20 de xaneiro de 2025, a Comisión Europea publicou o quinto informe de seguimento sobre os progresos realizados na Unión Europea na loita contra a trata de seres humanos, correspondente ao período 2021-2022. O citado informe sinala, a nivel europeo, que o número de vítimas rexistradas aumentou nun 20,5%. A trata con fins de explotación sexual continuou a ser a forma máis frecuente, co 49% do total das vítimas de trata, das cales o 92 % eran mulleres.

O Centro de Intelixencia contra o Terrorismo e o Crime Organizado aporta as poucas series oficiais das que quedan fóra a prostitución dixital e a captación a través de anuncios nas redes sociais.

Este organismo elaborou o balance estatístico 2020-2024 sobre a trata e explotación de seres humanos en España. Neste informe, reflíctese que, durante o ano 2024, se realizaron 1.705 inspeccións en ámbitos de prostitución, onde se detectaron 7.697 persoas en situación de risco de trata con fins de explotación sexual, 572 en Galicia.

Pola súa banda, segundo a información obtida pola Delegación do Goberno contra a Violencia de Xénero a través de datos facilitados polas entidades que traballan ofrecendo atención ás vítimas da trata e explotación sexual, durante o ano 2024 estas entidades en España realizaron 115.070 contactos con mulleres en contextos de

prostitución. As entidades observaron signos de trata ou de explotación sexual en 30.067 mulleres, das cales 10.016 presentaron indicios de trata con fins de explotación sexual.

En Vigo, a situación da prostitución caracterízase pola actividade en pisos, clubs na área metropolitana e plataformas de internet e entornas dixitais.

AS FENDAS NA EDUCACIÓN

Segundo datos de Mulleres en Cifras, publicación periódica do Instituto de las Mujeres, un 32,6% da poboación adulta ten estudos de educación superior actualmente. En 1982 esta poboación só representaba un 5,5%. Ademais, mentres en 1982 as mulleres representaban o 46,79% do alumnado matriculado nas universidades españolas, en 2023 esta porcentaxe situouse nun 55,77%.

Nos últimos anos vense prestando unha maior atención á fenda entre mulleres e homes nos coñecidos como estudos STEM (ciencia, tecnoloxía, enxeñería e matemáticas). A Universidade de Vigo non é unha excepción, pero as cifras son teimudas e mostran unha caída de matrícula de alumnas nos últimos dez anos nos estudos de enxeñerías ofertadas. Se en 2015 a porcentaxe de mulleres matriculadas era dun 31,84%, en 2025 baixou ata un 27,20%, máis de 4 puntos menos.

Se ben é certo que moitos estereotipos e fendas de xénero nos estudos foron desaparecendo das aulas despois de anos de traballo, non significa que xa non existan. De feito, existen e brotan cada vez que se analizan os datos e estatísticas.

O número de mulleres estudantes aumenta nas universidades ao igual que o fai a súa taxa de éxito e o seu rendemento académico. Porén, son evidentes as diferencias na elección de estudos, o que fai que persistan ámbitos de coñecemento e titulacións masculinizadas e feminizadas.

Na Universidade de Vigo, concretamente no Campus de Vigo, na Facultade de Filoloxía e Tradución, o 59,2% do persoal docente e investigador son mulleres, ao

igual que o 53,3% en Ciencias Económicas e a paridade que se reflicte na Facultade de Química. Pola contra, na Escola de Enxeñaría de Minas e Enerxía a porcentaxe de mulleres redúcese ata o 35,3% e en Enxeñaría de Telecomunicacións e Enxeñaría Industrial cae ata un 24,7% e un 23,2%, respectivamente.

O Observatorio de Igualdade da Universidade de Vigo alerta de que as mulleres son as que máis se caen da carreira investigadora e sinala as diferenzas por sexo evidentes entre o persoal docente e investigador. As mulleres teñen menos recoñecemento profesional e precisan máis esforzo e tempo para avanzar na promoción profesional, influíndo factores como a fenda dos coidados ou a penalización da maternidade e a crianza.



INFORME DE RESULTADOS DO CUESTIONARIO ANÓNIMO PARA A ELABORACIÓN DO V PLAN INTEGRAL DE IGUALDADE DE OPORTUNIDADES ENTRE MULLERES E HOMES DA CIDADE DE VIGO 2026-2030

FICHA TÉCNICA

Ámbito: Municipal

Universo: Poboación maior de 16 anos da cidade de Vigo

Tamaño da mostra:

Deseñada 600 formularios autoenchemento online

Realizada 317 formularios autoenchemento online

Afinación: Desproporcionada, participaron 37 homes e 280 mulleres

Procedemento de mostraxe: mostraxe non probabilístico por auto selección.

Marxe de erro: 5'5% para o conxunto da mostra nun nivel de confianza da 95%

Data de realización: do 27 de xullo ao 14 de setembro

O cuestionario foi online e se trata dunha mostraxe non probabilística de carácter voluntaria, polo que as marxes de erro deben interpretarse como orientativas.

Aínda así, os resultados achegan información valiosa e representativa dos perfís que participaron no estudo.

Rexistrouse unha participación significativamente maior de mulleres en comparación cos homes.

Este fenómeno non é illado e son diversas as fontes e estudos que xa analizaron esta tendencia, sinalando que as mulleres adoitan involucrarse máis activamente en temas relacionados coa igualdade de xénero, xa que os perciben como cuestións que afectan directamente ao seu día a día. Pola contra, moitos homes tenden a considerar que estas políticas non lles afectan ou non lles competen, o que pode explicar a súa menor participación neste tipo de consultas.

Esta diferenza na implicación evidencia a necesidade de seguir traballando nunha sensibilización máis ampla e inclusiva, que convide a toda a cidadanía a participar na construción dunha sociedade máis equitativa.

Tempo de residencia na cidade

O 77% das entrevistadas e o 86% dos entrevistados son residentes na cidade dende hai máis de 20 anos. Así, son minoría as persoas entrevistadas que levan pouco tempo sendo veciños ou veciñas da cidade, dato que vai diminuindo en canto o tempo de residencia tamén diminúe.

Xeración de nacemento

Por xeracións, obsérvase unha participación maioritaria da coñecida como Xeración X, tanto de homes como de mulleres seguidos da xeración máis numerosa no país, Boomers ou Baby Boom.

Situación de convivencia das persoas participantes

A maioría das mulleres que responderon ao cuestionario están casadas (o 38,50%), seguidas das solteiras (26%) e das que conviven en parella (23%). Pola contra, no caso dos homes, a maioría dos que responderon á enquisa están solteiros (o 38%) seguido polos casados (35%) e dos que conviven en parella (o 16%).

Tan só foron 6 as persoas viúvas que responderon a esta enquisa, o 2% das mulleres e o 3% dos homes. Tendo en conta que en España hai 2,3 millóns de mulleres viúvas e 500.000 viúvos, a participación neste cuestionario dista do forte peso na poboación española.

Nivel de estudos

Hai unha sobrerrepresentación de persoas universitarias, un 67% do total de respostas e que non son representativas da poboación. A pesares disto, os datos que ofrece o cuestionario sobre o nivel de estudos mostran fendas de xénero similares ás que evidencia a sociedade española. Así, dende a democratización dos estudos

universitarios, as mulleres acceden e completan as súas titulacións en maior medida que os homes. Ademais, hai maior presenza de homes na formación profesional o que crea unha fenda entre oficios e profesións e reforza a división sexual do traballo neste eido que á súa vez provoca unha masculinización dos sectores produtivos e dos postos de traballo.

Existencia de fillos ou fillas

A maioría dos homes e mulleres participantes no cuestionario declaran non ter fillos ou fillas (o 51% dos homes e o 42% das mulleres). Mentres un 8% de homes declaran estar nesta situación, no caso das mulleres a porcentaxe sube a un 29%. Pola contra, o 28% das mulleres e o 40% dos homes declaran ter máis dun fillo ou filla.

Situación de discapacidade

Un 11% das persoas que responderon ao cuestionario declararon ter unha discapacidade amosando uns datos moi similares aos dispoñibles no Instituto Nacional de Estatística para a poboación española.

Mentres no conxunto do estado as mulleres representan unha porcentaxe significativamente maior das persoas con discapacidade, un 60% dos 4,38 millóns de persoas con discapacidade, no cuestionario hai porcentualmente máis homes que mulleres que declaran atoparse nesta situación.

Situación laboral

Os datos mostran as diferenzas entre homes e mulleres respecto da situación laboral das persoas que responderon ao cuestionario no momento, e que mostran como a maioría das persoas participantes traballan por conta allea, mesmo nunha porcentaxe máis alta nas mulleres. A segunda situación declarada con maior número de participantes é a de persoa pensionista ou xubilada, neste caso cunha maior porcentaxe de homes.

En 2024, a taxa de actividade das mulleres en España de 16 a 64 anos foi do 71,8%. Así, a diferenza entre as taxas de actividade masculina e feminina reduciuse en 2,6 puntos nos últimos 9 anos, desde 10,8 en 2015 ata 8,2 en 2024. En Galicia, esta taxa foi de 49,4% en mulleres, 8 puntos por debaixo da taxa dos homes, dato que a converte na terceira taxa de actividade máis baixa de España, por detrás de Asturias e Extremadura.

Tal e como se representa noutras estatísticas, hai máis homes que mulleres que teñen o seu propio negocio e as taxas de actividade feminina concéntranse no traballo por conta allea.

Vehículo e permiso de conducir

As diferenzas entre mulleres e homes en canto á dispoñibilidade de vehículo propio e permiso de condución das persoas que participaron coa súa resposta no cuestionario sinalan que son maioría de mulleres as que non contan con permiso de conducir e tamén as que non teñen vehículo aínda que teñan carné.

Un 83% dos homes teñen vehículo propio e permiso de conducir fronte a un 70% de mulleres na mesma situación.

A pesar da incorporación das mulleres á actividade económica e ao parque automobilístico, os datos da DXT para o ano 2022 amosaban que as mulleres en España representan o 43% das persoas con permiso de conducir. No cuestionario, un 14% de mulleres manifesta non ter permiso de conducir fronte a só un 5% de homes nesta situación.

Cómpre tamén destacar neste punto como dato curioso que Vigo estaba en 2020 á cabeza do ránking de cidades españolas con máis coches por habitante, un total de 151.553.

Tamén resulta de interese lembrar que outros estudos manifestan que nas parellas heterosexuais, aínda que ambos teñan permiso de conducir e se só se dispón dun vehículo na familia, quen fai uso diario de dito vehículo é o home.

Ingresos totais persoais mensuais

As diferenzas por sexo na distribución dos ingresos dos e das participantes mostran como as persoas que se atopan nas bandas salariais máis altas son homes situándose as mulleres maioritariamente na banda salarial entre 1.201€ a 1.800€.

O cuestionario mostra rendas superiores ás da poboación xeral, o que pode ser debido a que hai unha maior tendencia entre as persoas en postos cualificados e con estudos universitarios a participar nas enquisas. Como se aprecia noutras das preguntas cuxos resultados converxen coas estatísticas oficiais, aínda que en nivel de estudos e en renda non sexan representativos dos seus concidadáns e concidadás, hai similitudes considerables e significativas nas súas percepcións e experiencias.

Dependencia económica

As diferenzas por sexo que arrojan os datos das persoas participantes sobre a dependencia económica auto percibida son pequenas. Non obstante, cabe sinalar o seguinte:

A maior diferenza expresada por mulleres e homes na percepción de independencia económica atópase cando elas declaran que se senten dependentes economicamente da súa parella: un 17% fronte un 8% dos homes. Ademais, a porcentaxe de homes que non se sente dependente de ninguén é máis alta que nas mulleres en 6 puntos. A percepción sobre a dependencia económica de familiares é similar en ambos sexos. Débese prestar atención, por tanto, a aquelas mulleres que pasan de ser economicamente dependentes das súas familias para selo das súas parellas.

Avaliación de iniciativas e servizos postos en marcha polo Concello de Vigo en relación coa igualdade

Nas respostas ao cuestionario sobre o coñecemento e valoración dalgunhas medidas e iniciativas en materia de igualdade que desenvolve o Concello no que

participaron 293 persoas, 35 homes e 258 mulleres, destaca a alta satisfacción coa Rede de Acolida municipal para mulleres en situación de violencia de xénero que tamén aparece, xunto co Servizo Municipal de Atención Domiciliaria á Infancia, SADI, como un dos servizos e recursos máis coñecidos.

O Consello Municipal da Muller é máis valorado polas mulleres que polos homes mentres as xornadas de formación e sensibilización son valoradas positivamente de xeito moi similar entre homes e mulleres.

O Centro de Documentación e Recursos Feministas, así como as actividades da Casa das Mulleres, o Centro de Información ás Mulleres e os Puntos Lila nos espazos de lecer son máis coñecidos e valorados polas mulleres que responderon ao cuestionario fronte á valoración dos homes.

En calquera caso, son as iniciativas de carácter divulgativo e de sensibilización as que aparecen como as máis coñecidas e as valoradas satisfactoriamente.

Actividades que poden ou non permitirse

Aparecen diferenzas entre homes e mulleres na calidade de vida percibida a partir das actividades e accións que se poden permitir facer as persoas enquisadas.

En xeral, os bens e servizos básicos están ao alcance das persoas que responderon ao cuestionario sendo o máis preocupante o menor acceso á información veraz e de calidade que poden proporcionar as subscricións a diarios e prensa dixital así como o acceso a un sono reparador, as dúas accións que en menor medida poden permitirse as mulleres participantes. O insomnio é un dos principais síntomas dos problemas de saúde mental, cunha gran fenda de xénero. Nas democracias occidentais obsérvase mundialmente unha tendencia para desprezar as horas de descanso, primando a produtividade e valorando en menor medida os beneficios para a saúde presente e futura do sono reparador.

Tamén destaca nas respostas como consumo non realizábel entre as mulleres o acudir ao salón de peiteado cando non se poden permitir o gasto por razóns económicas. Os mandatos de xénero e a presión estética fan que as mulleres sexan moito máis conscientes desta necesidade non cuberta que os homes.

Existencia de fillos, fillas ou persoas dependentes no fogar e persoa que asume a responsabilidade

Aparecen diferenzas por sexo na distribución das responsabilidades familiares cando hai fillos, fillas ou persoas dependentes nos fogares das persoas enquisadas. Destaca que os homes non indican ter persoas dependentes ao seu cargo e son as mulleres entrevistadas as que se fan cargo dos coidados. Mentres un 17,6% dos homes sinala nas respostas que son eles os que asumen a responsabilidade hai un 26% de mulleres na mesma situación.

Non é significativa a frecuencia coa que se recorre a terceiras persoas para os coidados ou cando é a parella a que se encarga, tampouco no caso dos homes que declaran que o faría a súa parella, xa que a maioría sinala nas respostas que non teñen esas responsabilidades.

Modificacións da rutina para coidar de fillos, fillas ou persoas dependentes no fogar

As diferenzas por sexo que mostran as respostas sobre a modificación de accións da vida diaria para coidar a fillos, fillas ou persoas dependentes no fogar nas persoas enquisadas mostran unha fenda importante de sexo en canto á redución de horas de traballo xa que mentres un 39,7% das mulleres sinalan que reduciron estas horas profesionais só hai un 8% de homes que responde na mesma dirección. Estas mesmas diferenzas por sexo detéctanse na porcentaxe de mulleres, un 33%, que manifesta ter necesitado axuda dunha persoa da familia todos ou case todos os días, fronte a un 8% de homes.

Destacan tamén os 11 puntos de diferenza entre mulleres e homes na redución en actividades de lecer, culturais ou deportivas, amosando este dato a maior participación dos homes fronte ás mulleres, que son as que máis renuncian a estas actividades de lecer cando aparecen tarefas de coidados non remunerados no eido da familia.

En definitiva, as mulleres enquisadas declaran modificar máis rutinas que os homes. Destaca a fenda na redución de horas dedicadas ao traballo remunerado, seguida das diferenzas entre mulleres e homes á hora de recorrer ás axuda de familiares para conciliar a vida laboral e os coidados. Na única categoría que se identifican máis homes que mulleres nas respostas é na que sinalan que necesitan máis horas en centros de día para persoas dependentes, aínda que as diferenzas non son tan marcadas como no resto de categorías na que son maioría as mulleres que modificaron as súas rutinas.

Opinión sobre situacións os ámbitos nos que a muller está discriminada

As respostas mostran como o acceso ao emprego é o contexto ou situación na que se percibe unha maior discriminación das mulleres respecto dos homes seguida das situacións nas empresas e o acceso a postos de responsabilidade.

Esta percepción concorda coa realidade e a presenza feminina en postos de alta dirección, que segue sendo baixa, especialmente se se considera que aproximadamente o 50% das mulleres contan con formación para cargos directivos.

Aparecen diferenzas por sexo na percepción da discriminación das mulleres en diferentes espazos e contextos formulados ás persoas participantes no cuestionario.

As mulleres enquisadas identificaron maiores dificultades que os homes para acceder a practicamente todas as opcións que recolle a resposta, aínda que apenas hai diferenzas entre os homes e as mulleres que perciben esas diferenzas no acceso á educación.

Dificultades e obstáculos para acceder á toma de decisións na vida política, social, cultural e económica

Hai diferenzas por sexo detectadas nas respostas sobre a percepción das razóns polas que as mulleres se atopan con máis obstáculos que os homes no seu desenvolvemento persoal e profesional. Entre as razóns esgrimidas están as dificultades no acceso aos postos de traballo, de representación ou de recoñecemento. As mulleres, case na súa totalidade, advirten que aínda existen estereotipos sexistas, que quen decide os perfís son homes e que a falta dunha conciliación real dificulta o seu empoderamento e progreso nas mesmas condicións que os homes. De feito, tanto homes como mulleres sinalan que os maiores obstáculos para o desenvolvemento persoal e profesional das mulleres son a existencia de estereotipos e roles sexistas e a falta de conciliación.

É salientable a porcentaxe que sinala que a causa está nas persoas que deciden os postos, que son maioritariamente homes.

Tamén hai que salientar que un 20% de homes opina que é inexistente a discriminación das mulleres no seu desenvolvemento persoal e profesional.

Persoas que se encargan das tarefas domésticas no fogar

Detéctanse diferencias por sexo na percepción que teñen as persoas enquisadas respecto ao reparto das tarefas domésticas e responsabilidades familiares. Por exemplo, é maior a porcentaxe de homes que considera que tanto eles como elas se encargan por igual das tarefas domésticas, mentres que é maior a porcentaxe de mulleres que cree que sempre ou case sempre son elas as que se ocupan destas tarefas.

As persoas que responderon que quen se encarga é a súa parella en solitario son minoría (tanto homes como mulleres). A metade das mulleres respondeu que se encargan elas sempre ou case sempre, e o 38% dos homes respondeu que eles. Ao preguntar se as tarefas se asumen con corresponsabilidade, respondeu afirmativamente o 34% das mulleres e case a metade dos homes.

Opinión sobre se algunha vez pensaron en deixar o traballo

Nas respostas a esta pregunta aparecen diferenzas por sexo respecto á necesidade de deixar o posto de traballo en caso de ter maiores responsabilidades familiares. Ambos sexos responden maioritariamente que non deixarían o traballo pero cunha porcentaxe maior de homes, un 77% fronte a un 61% de mulleres. Por outro lado, mentres un 29,6% de mulleres sinala que deixaría o traballo se tivese que coidar dunha persoa ou familiar dependente, hai só un 8,6% de homes que declara o mesmo, case 20 puntos de diferenza.

Hai máis mulleres que homes que cren que calquera das situacións presentadas pode ocorrer e tamén son maioría mulleres as que pensan que poderían perder o seu traballo para ter que coidar a unha persoa dependente ou para ter que coidar a un fillo ou filla menor. Esta resposta sinala que a responsabilidade de ter a cargo a unha persoa dependente conta con menos apoios que a de coidar a menores. Esta presión é maior en zonas cunha poboación tan envellecida como Galicia.

Opinión sobre as áreas que resultan interesantes para formarse, de acordo coa vida laboral, persoal ou profesional das persoas enquisadas

Hai diferenzas por sexo nas áreas de formación que se consideran interesantes para o seu posto de traballo as persoas enquisadas. Nas mulleres destaca a preferencia das áreas de saúde, autoestima e benestar así como igualdade mentres que os homes decántanse polas habilidades sociais, a informática, as redes sociais e o networking.

Unha vez máis, nestes datos apréciase o impacto dos estereotipos de xénero.

Percepción sobre os espazos e zonas pouco seguras

A percepción sobre a seguridade en Vigo mostra unha clara fenda entre os homes e as mulleres que participaron no cuestionario. De feito, máis do dobre de mulleres que de homes senten que hai zonas inseguras, nove de cada dez respostas. As respostas mostran a necesidade de ter en conta o principio de igualdade na formulación da seguridade cidadá xa que a diferenza sexual non pode soste o sentimento de inseguridade da metade da poboación.

Espazos perigosos para menores na internet e redes sociais

A preocupación polos espazos en rede que visitan menores en xeral e fillos e fillas das persoas enquisadas en particular, mostran como para mulleres e homes a preocupación ante os espazos en rede propostos na resposta é moi elevada, sendo lixeiramente superior nas mulleres.

O que mais preocupa é o acceso á información falsa ou enganosa nas redes sociais así como que os e as menores poidan ser vítimas de acoso ou intimidación a través das redes sociais.

A principal preocupación tanto de homes como de mulleres é que se consuma información falsa e que os e as menores poidan chegar a foros onde se promova a violencia contra as mulleres. A fenda máis pronunciada entre o que lle preocupa ás mulleres e o que lle preocupa aos homes está relacionado co consumo de contido violento ou sexual que poidan ter os e as menores na rede, preocupa a seis de cada dez homes e case a nove de cada dez mulleres participantes no cuestionario.

Opinión sobre medidas para reforzar a loita contra a violencia de xénero

Os resultados das respostas enmárcanse en posicións de apoio á prevención mediante a educación e a sensibilización, maioritaria tanto en homes como en mulleres, e particularmente na prevención en redes sociais. A medida menos apoiada tanto por homes como por mulleres participantes, é a da celebración de cursos de defensa persoal, o que podería indicar que o discurso de culpabilización da vítima, que carga sobre ela a responsabilidade da súa protección, non conta cun respaldo maioritario, polo menos entre as persoas participantes no cuestionario.

Coñecemento dalgunha situación de violencia de xénero

Das 315 persoas que responderon a esta pregunta, un 60% manifestou coñecer algunha situación de violencia de xénero. Un 64% de mulleres e un 35% de homes.

A continuación móstranse os resultados obtidos das respostas a preguntas do cuestionario que só podían responder mulleres.

Mulleres que referiron sufrir unha situación de violencia de xénero

O 49% das mulleres que responderon a esta pregunta (136 das 276) manifestaron ter sido vítimas algunha vez dunha situación de violencia de xénero.

En caso afirmativo nesta pregunta, e se a muller recibiu atención especializada nalgún dos servizos municipais, cal é a valoración de satisfacción coa axuda recibida.

Centro Municipal de Información dos Dereitos da Muller de Vigo. CIM

Hai un número moi baixo de mulleres que responderon a esta pregunta e que se declaran usuarias do CIM xa que só 21 pediron axuda neste recurso. Isto representa o 7,6% das mulleres que responderon á enquisa, e o 15% das que referiron que sufriron algunha situación de violencia de xénero.

Punto Lila

As mulleres que foron usuarias dos Puntos Lila, un total de 4, representa o 1,44% do total das mulleres que responderon á enquisa.

A continuación móstranse os resultados obtidos das respostas a preguntas do cuestionario no que se pregunta por diferentes situacións ante a violencia de xénero.

Resposta á situación: a túa parella ou ex-parella impediu que algunha vez falases ou vises a amigos, amigas ou familiares.

Hai 207 mulleres que responderon que nunca lles aconteceu esta situación e 55 (o 20% do total de persoas enquisadas e o 40% das que referiron ter sufrido violencia de xénero) declaran que a súa parella ou ex-parella impediu que falase ou vise a amigos, amigas ou familiares. Un 43% destas 55 mulleres sinala que isto sucede habitualmente.

Resposta á situación: a túa parella ou ex-parella impediu algunha vez que tiveses acceso aos cartos.

230 mulleres declaran que nunca lles aconteceu esta situación mentres que 30 sinalan que a súa parella ou ex-parella impediu ou impide o seu acceso aos cartos, o que representa o 11% das mulleres enquisadas e o 22% das que referiron sufrir violencia de xénero. Un 46% destas mulleres sinala que é habitual que se dea esta situación.

Resposta á situación: a túa parella ou ex-parella controlou algunha vez a túa vestimenta, peiteado ou maquillaxe.

192 mulleres declaran que nunca lles aconteceu esta situación, mentres que 70 sinalan que a súa parella ou ex-parella si controla a súa vestimenta, peiteado ou maquillaxe (o 25% das mulleres enquisadas e o 51% das que referiron sufrir violencia de xénero). Cerca do 33% das mulleres que refiren que si se produce ese control, sinala que se produce habitualmente por parte da súa parella ou ex parella.

Resposta á situación: a túa parella ou ex-parella insultoute algunha vez en público ou en privado.

168 mulleres declaran que nunca lles aconteceu esta situación mentres que 95 (o 34% das mulleres que participaron na enquisa e o 70% das que manifestaron ter sufrido violencia de xénero) declaran que a súa parella ou ex-parella a insultouna en público ou en privado. Un 30% de mulleres declara que isto aconteceu unha vez e un 28% que acontece habitualmente.

Resposta á situación: a túa parella ou ex-parella empregou ou emprega a forza para manter relacións sexuais.

214 mulleres declaran que nunca lles aconteceu esta situación mentres que 50 declaran que a súa parella ou ex-parella empregou ou emprega a forza para manter relacións sexuais. Isto supón o 18% das mulleres que participaron na enquisa e o 37% das que manifestaron ter sufrido violencia de xénero. Os datos sobre a frecuencia coa que as mulleres declaran que a súa parella ou ex parella emprega ou

empregou a forza para obrígalas a manter relacións sexuais mostran que a un 30% aconteceu unha vez, a un 28% dúas veces e a un 26% das mulleres isto lles acontece habitualmente.

Resposta á situación: a túa parella ou ex-parella empuuroute, tiroute ao chan ou agarroute polo pescozo.

217 mulleres declaran que nunca lles aconteceu esta situación mentres que 46 declaran que si (o 16% das mulleres que participaron na enquisa e o 29% das que manifestaron ter sufrido violencia de xénero). Os datos sobre a frecuencia mostran que o 47% das 46 mulleres declaran que a súa parella ou ex parella a empuurou, a tirou ao chan ou a agarrou polo pescozo unha vez . Un 13% apunta a que isto sucede habitualmente.

Resposta á situación: a túa parella ou ex-parella propinouche unha labazada, golpeoute cos puños ou con patadas.

233 mulleres declaran que nunca lles aconteceu esta situación mentres que 25 declaran que a súa parella ou ex-parella si lle propinou unha labazada ou a golpeou cos puños ou con patadas (o 9% das mulleres que participaron na enquisa e o 18% das que manifestaron ter sufrido violencia de xénero). Destas, o 52% sinala que esta se produciu unha única vez e o 16% que esta violencia é habitual.

Resposta á situación de que a túa parella ou ex-parella ameazoute cun coitelo ou pistola.

248 mulleres declaran que nunca viviron esta situación mentres que 12 declaran que a súa parella ou ex-parella a ameazou cun coitelo ou pistola. O 4% das mulleres enquisadas e o 9% das que referiron sufrir violencia de xénero apunta que a súa parella ou ex parella a ameazou cun coitelo ou cunha pistola. Delas, o 75% refire que isto aconteceu unha soa vez, e o 16% manifesta que estas ameazas son habituais.

Valoración das usuarias de servizos públicos xurídicos, policiais e/ou municipais

As respostas ao cuestionario indican unha satisfacción moi notable respecto da atención recibida nos distintos recursos de prevención e atención á vítimas de violencia de xénero.

A Policía Nacional é o recurso máis valorado polas mulleres conxuntamente coa Policía Local de Vigo, seguido da Garda Civil, o servizo de xustiza gratuíta e o Centro Municipal de Información dos Dereitos da Muller. Os Xulgados, tanto o Xulgado de Garda como o Xulgado de Violencia contra a Muller de Vigo, son os que reciben menos valoración por parte das usuarias que responderon a esta enquisa.

En caso de denuncia, persoa que a presentou

Das 39 mulleres que responderon a esta pregunta e que declaran ter presentado denuncia, 34 afirman ser elas mesmas as que a presentaron, un 87%. O dato é moi relevante e coincide co aportado polo CGPJ que sinala que a proporción de denuncias presentadas polas propias vítimas, tanto na Policía; Garda Civil e Xulgados mantense constante, superando o 70%. Outras formas sinaladas de presentación das denuncias foron: por parte dun veciño ou veciña, dun ou dunha familiar, dunha amizade e a través dun parte de lesións do centro de saúde.

OBXECTIVOS DO PLAN

OBXECTIVOS XERAIS

1. Seguir construíndo un modelo de goberno máis igualitario.
2. Erradicar os obstáculos que dificultan a promoción das mulleres no eido económico e laboral.
3. Desenvolver medidas para o fomento e participación en igualdade de mulleres e homes no ámbito empresarial.
4. Aplicar a innovación á consecución da igualdade económica e laboral.
5. Construír un mercado laboral de calidade que teña en conta as situacións de vulnerabilidade.
6. Reforzar a cobertura dos servizos para facilitar a corresponsabilidade e unha máis efectiva conciliación.
7. Impulsar a corresponsabilidade como un asunto prioritario para a cidade.
8. Reforzar a participación e o empoderamento das mulleres a través de modelos de organización social baseados na igualdade.
9. Reforzar e implicar á cidadanía de Vigo coa igualdade.
10. Valorizar o feminismo.
11. Fomentar o acceso de mulleres e nenas á práctica do deporte e impulsar a igualdade neste ámbito.
12. Incorporar a perspectiva de xénero á política de saúde pública municipal.
13. Incorporar a perspectiva de xénero á política social.
14. Favorecer un modelo educativo e cultural baseado na igualdade.
15. Impulsar o desenvolvemento da mobilidade, a planificación urbana e a seguridade con perspectiva de xénero.
16. Fortalecer o enfoque de xénero nas políticas municipais de transición ecolóxica e reto demográfico.
17. Reforzar os servizos e recursos dirixidos ás vítimas de violencia de xénero e a os seus fillos e fillas.
18. Erradicar a trata de seres humanos con fins de explotación sexual e traballar para abolir a prostitución.

OBXECTIVOS ESPECÍFICOS:

1. Integrar a perspectiva de xénero na recollida de datos, estatísticas e estudos municipais.
2. Integrar o enfoque de xénero nos contratos, subvencións e convenios.
3. Apoiar ao persoal municipal para implantar a transversalidade de xénero en toda a política municipal.
4. Garantir a igualdade imprescindible no acceso á función pública municipal.
5. Reforzar a implantación de medidas de igualdade na política de xestión interna do persoal.
6. Impulsar a paridade como unha estratexia da xestión municipal.
7. Incorporar a igualdade na comunicación.
8. Difusión interna e externa do V Plan de Igualdade.
9. Integrar a perspectiva de xénero nos orzamentos municipais.
10. Reforzar a sensibilización e divulgación en materia de igualdade mediante campañas, actividades e actos institucionais, especialmente na conmemoración de efemérides.
11. Organizar, difundir e optimizar os recursos para a igualdade.
12. Incorporar a perspectiva de xénero na política de emprego.
13. Contribuír a eliminar as fendas económicas por razón de sexo no marco das competencias municipais.
14. Impulsar o autoemprego e o emprendemento das mulleres con criterios de sostibilidade e participación.
15. Crear recursos para o autoemprego e o emprendemento das mulleres.
16. Impulsar a igualdade no ámbito da empresa.
17. Reforzar a colaboración e o coñecemento da igualdade nas entidades.
18. Acelerar a igualdade a través de ferramentas de intervención económica.
19. Reforzar o estudo e o coñecemento da interseccionalidade.
20. Fomentar o uso racional dos tempos e horarios na cidade.
21. Visibilizar e reforzar o valor dos traballos relacionados cos coidados remunerados e non remunerados.
22. Impulsar e ampliar recursos para a conciliación e a corresponsabilidade.

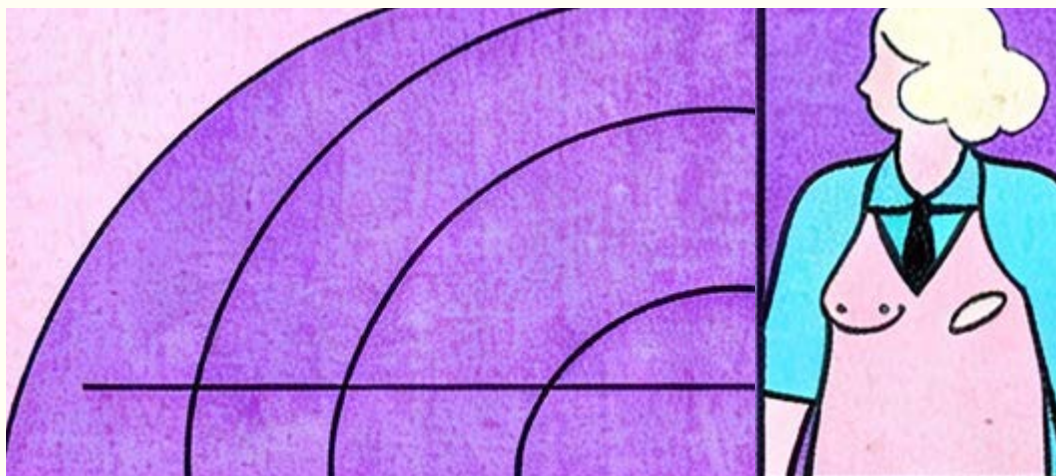
23. Implicar á cidadanía coa corresponsabilidade.
24. Reforzar o Consello Municipal da Muller.
25. Dinamizar o movemento feminista.
26. Combater o machismo e a ideoloxía negacionista da violencia de xénero.
27. Reforzar a sensibilización e o coñecemento a través de actividades que visibilicen e recoñezan as mulleres nos distintos eidos.
28. Referenciar a Escola de Feminismo e Liderado.
29. Reforzar a formación en igualdade.
30. Introducir a perspectiva de xénero na planificación das actividades deportivas municipais a través de accións e ferramentas concretas.
31. Visibilizar as mulleres deportistas.
32. Fomentar o deporte como axente de igualdade e contra a violencia de xénero.
33. Asegurar a educación e a información sexual para garantir os dereitos sexuais e reprodutivos e unha maternidade libremente elixida.
34. Estimular a mellora da saúde das mulleres tendo en conta todas as idades e situacións, cunha perspectiva integral e interseccional e tendo en conta particularmente a saúde mental.
35. Reforzar a intervención en situacións de interseccionalidade ou vulnerabilidade social.
36. Reforzar a intervención social para evitar a explotación sexual ou unha situación de prostitución.
37. Mellorar as condicións de vida e o desfrute dos dereitos das mulleres con discapacidade.
38. Recoñecer ás mulleres maiores.
39. Traballar a coeducación cos centros de ensino e as ANPAS.
40. Traballar a coeducación coa cidadanía.
41. Incorporar a perspectiva de xénero ás políticas culturais.
42. Incorporar a perspectiva de xénero á programación cultural do Concello.
43. Reparar e recuperar a memoria histórica e democrática das mulleres de Vigo.
44. Crear a estratexia de xénero e cultura.
45. Introducir a perspectiva de xénero na política de planificación urbana.

46. Introducir a perspectiva de xénero na política de seguridade.
47. Impulsar e visibilizar a participación das mulleres nas políticas de transformación ecolóxica e demográfica para reducir a fenda de xénero.
48. Visibilizar e impulsar a participación das mulleres do mar.
49. Mellorar a coordinación institucional e a atención integral ás vítimas de violencia de xénero e aos seus fillos e fillas.
50. Reforzar a prevención e a atención especializada ás vítimas de violencia de xénero exercida a través das redes sociais e a tecnoloxía.
51. Combater todas as formas de violencia sexual.
52. Seguir reforzando as medidas de acompañamento e apoio legal, psicolóxico, social e laboral a mulleres vítimas de violencia de xénero e aos seus fillos e fillas, aínda que non se presentara denuncia.
53. Facilitar a autonomía das mulleres vítimas de violencia de xénero e dos seus fillos e fillas.
54. Facilitar información accesible ás mulleres vítimas de violencia e aos seus fillos e fillas.
55. Ampliar o coñecemento sobre todas as formas de violencia de xénero para unha axeitada intervención con vítimas.
56. Impulsar un Plan contra a Trata e a Explotación Sexual e pola Abolición da Prostitución.
57. Incrementar persoal municipal destinado ao asesoramento e á atención ás mulleres vítimas de violencia de xénero.
58. Reforzar os servizos de atención a mulleres vítimas de violencia de xénero e seus fillos e fillas.

VIXENCIA E ÁMBITO DE APLICACIÓN DO PLAN DE IGUALDADE

No que respecta ao ámbito temporal, o presente V Plan Integral de Igualdade de Oportunidades entre Mulleres e Homes da cidade de Vigo terá unha vixencia de CATRO ANOS dende a data da súa aprobación. Finalizado o seu prazo de vixencia, o contido deste V Plan manterase vixente no intervalo de tempo que medie ata a aprobación do seguinte plan de igualdade.

Este Plan aspira a que a igualdade sexa un principio reitor da cidadanía de Vigo, abarcando a todos os sectores da poboación, en particular, a todas as entidades, asociacións, institucións e colectivos da cidade que teñen entre os seus obxectivos a consecución da igualdade entre mulleres e homes, a xustiza social e a sostibilidade da vida.



MEDIDAS DE ACTUACIÓN DO PLAN

O Plan deseñouse a través de:

- **8 grandes eixos para a intervención principal.**
- **25 liñas de traballo.**
- **154 medidas descritas co mesmo esquema.**

EIXOS

EIXO I. GOBERNANZA EN IGUALDADE: 35 medidas.

EIXO II. ECONOMÍA PARA UNHA CIDADE IGUALITARIA: 20 medidas.

EIXO III. CORRESPONSABILIDADE: 6 medidas.

EIXO IV. EMPODERAMENTO E PARTICIPACIÓN: 30 ANOS DE PEKÍN: 12 medidas.

EIXO V. PERSPECTIVA DE XÉNERO E ACCIÓNS POSITIVAS NAS POLÍTICAS SECTORIAIS: 28 medidas.

EIXO VI. COEDUCACIÓN E CULTURA: XERACIÓN IGUALDADE: 19 medidas.

EIXO VII. URBANISMO, SEGURIDADE E ACCIÓN CLIMÁTICA DENDE A PERSPECTIVA DE XÉNERO: 10 medidas.

EIXO VIII. ERRADICAR A VIOLENCIA CONTRA AS MULLERES. AXENDA DA CIDADE: 24 medidas.

LIÑAS DE TRABALLO

LIÑA DE TRABALLO 1: PROCEDEMENTOS INTERNOS

LIÑA DE TRABALLO 2: COMUNICACIÓN INTERNA E EXTERNA

LIÑA DE TRABALLO 3: REDISTRIBUCIÓN SOCIOECONÓMICA PARA A IGUALDADE

LIÑA DE TRABALLO 4: VALORIZAR E VISIBILIZAR RECURSOS

LIÑA DE TRABALLO 5: TRANSFERENCIAS DE IGUALDADE

LIÑA DE TRABALLO 6: RECOÑECER, REDISTRIBUÍR, REDUCIR

LIÑA DE TRABALLO 7: VALORIZACIÓN DOS TRABALLOS FEMINIZADOS

LIÑA DE TRABALLO 8: INTERVENCIÓN PÚBLICA NOS COIDADOS

LIÑA DE TRABALLO 9: PACTOS DE CIDADE

LIÑA DE TRABALLO 10: RECURSOS PARA A CORRESPONSABILIDADE

LIÑA DE TRABALLO 11: MOVEMENTO DE MULLERES, CORAZÓN DA IGUALDADE

LIÑA DE TRABALLO 12: SENSIBILIZACIÓN E CONCIENCIACIÓN CIDADÁ

LIÑA DE TRABALLO 13: DEPORTE EN IGUALDADE

LIÑA DE TRABALLO 14: A SAÚDE DAS MULLERES

LIÑA DE TRABALLO 15: ATENCIÓN ESPECÍFICA Á VULNERABILIDADE

LIÑA DE TRABALLO 16: MULLERES CON DISCAPACIDADE

LIÑA DE TRABALLO 17: MULLERES MAIORES

LIÑA DE TRABALLO 18: A COEDUCACIÓN

LIÑA DE TRABALLO 19: A CULTURA QUE TRANSFORMA

LIÑA DE TRABALLO 20: A MEMORIA DAS MULLERES

LIÑA DE TRABALLO 21: URBANISMO E XÉNERO

LIÑA DE TRABALLO 22: SEGURIDADE E XÉNERO

LIÑA DE TRABALLO 23: AS MULLERES NA EMERXENCIA CLIMÁTICA

LIÑA DE TRABALLO 24: VIOLENCIA DE XÉNERO

LIÑA DE TRABALLO 25: CIDADE ABOLICIONISTA DA PROSTITUCIÓN

O esquema de organización das 154 medidas do Plan segue o seguinte esquema:

EIXO:	
OBXECTIVO:	
LIÑA DE TRABALLO:	
OBXECTIVO ESPECÍFICO:	
ÁREA RESPONSABLE:	
MEDIDA	INDICADORES:
PÚBLICO DESTINATARIO:	
HORIZONTE TEMPORAL:	
RECURSOS	ECONÓMICOS
	PERSOAIS:
	MATERIAIS:
ODS	

EIXO I: GOBERNANZA EN IGUALDADE

Democratizar a democracia require que, dende espazos de responsabilidade pública como o Concello, se incorporen políticas públicas que compensen os efectos da desigualdade estrutural e histórica das mulleres.

A Lei orgánica 3/2007, do 22 de marzo, para a igualdade efectiva de mulleres e homes foi deseñada como un código de principios. Non só recolle os criterios de actuación dos poderes públicos, senón que dá un paso ao fronte ao entender que o sistema democrático, como instrumento de expresión da vontade cidadá, precisaba garantir a participación en igualdade.

No ámbito local, débense seguir fornecendo as estratexias máis axeitadas para a aplicación de políticas públicas de igualdade. A transversalidade, estratexia dual recoñecida na Plataforma de Beijing, preséntase como un enfoque esencial no deseño e posta en marcha deste V Plan, que pretende integrar este enfoque en todas as políticas públicas, en todos os procesos de participación cidadá e en todos os servizos municipais. Esta estratexia foi definida polo Consello de Europa en 1991 como “a organización (a reorganización), a mellora, o desenvolvemento e a avaliación dos procesos políticos, de modo que a perspectiva de igualdade de xénero se incorpore en todas as políticas, a todos os niveis e en todas as etapas, polos actores normalmente involucrados na adopción de medidas políticas”. A aplicación do enfoque de xénero require un coñecemento da realidade das mulleres e homes que conforman as sociedades contemporáneas, a definición e desenvolvemento de instrumentos ou metodoloxías de intervención, a coordinación e avaliación das intervencións nos distintos ámbitos do Concello e, dende logo, un rotundo compromiso político coa igualdade.

EIXO I: GOBERNANZA EN IGUALDADE**OBXECTIVO:** Seguir construíndo un modelo de goberno máis igualitario.**LIÑA DE TRABALLO 1: PROCEDEMENTOS INTERNOS****OBXECTIVO ESPECÍFICO:** Integrar a perspectiva de xénero na recollida de datos, estatísticas e estudos municipais.**ÁREA RESPONSABLE:**

Área de Xestión Municipal

MEDIDA 1.1**Implantar un sistema de avaliación de impacto de xénero nos programas, estratexias e plans municipais.****INDICADORES**

Nº de accións promovidas.
 Nº de rexistros municipais con recollida de datos desagregados por sexo.
 Datos e informes de impacto de xénero en plans e políticas municipais.

PÚBLICO DESTINATARIO: persoal político e técnico municipal.**HORIZONTE TEMPORAL:** iniciar en marzo de 2026.**RECURSOS****ECONÓMICOS:** non aplica**PERSOAIS:** horas do persoal municipal imputables ao traballo de poñer en marcha estas accións.**MATERIAIS:** material técnico propio.**OBXECTIVOS DE DESENVOLVEMENTO SOSTIBLE**

ODS 5. Igualdade de xénero

ODS 16. Paz, xustiza e institucións sólidas

EIXO I: GOBERNANZA EN IGUALDADE**OBXECTIVO:** Seguir construíndo un modelo de goberno máis igualitario.**LIÑA DE TRABALLO 1: PROCEDEMENTOS INTERNOS****OBXECTIVO ESPECÍFICO:** Integrar a perspectiva de xénero na recollida de datos, estatísticas e estudos municipais.**ÁREA RESPONSABLE:**

Área de Xestión Municipal

MEDIDA 1.2**INDICADORES****Aprobar unha instrución para que toda a recollida de datos garanta a desagregación por sexo.**Instrución aprobada.
Nº de accións de difusión interna.**PÚBLICO DESTINATARIO:** persoal político e técnico municipal.**HORIZONTE TEMPORAL:** iniciar en abril de 2026.**RECURSOS****ECONÓMICOS:** non aplica**PERSOAIS:** horas do persoal municipal imputables ao traballo de poñer en marcha estas accións.**MATERIAIS:** material técnico propio.**OBXECTIVOS DE DESENVOLVEMENTO SOSTIBLE**

ODS 5. Igualdade de xénero

ODS 16. Paz, xustiza e institucións sólidas

EIXO I: GOBERNANZA EN IGUALDADE**OBXECTIVO:** Seguir construíndo un modelo de goberno máis igualitario.**LIÑA DE TRABALLO 1: PROCEDEMENTOS INTERNOS****OBXECTIVO ESPECÍFICO:** Integrar a perspectiva de xénero na recollida de datos, estatísticas e estudos municipais.**ÁREA RESPONSABLE:**

Área de Xestión Municipal

MEDIDA 1.3**Os estudos, plans, programas, estratexias e demais documentación municipal deben incluír datos estatísticos desagregados por sexo.****INDICADORES**

Datos e informes de impacto de xénero en plans e políticas municipais.

PÚBLICO DESTINATARIO: persoal político e técnico municipal.**HORIZONTE TEMPORAL:** iniciar en marzo de 2026.**RECURSOS****ECONÓMICOS:** non aplica**PERSOAIS:** horas do persoal municipal imputables ao traballo de poñer en marcha estas accións.**MATERIAIS:** material técnico propio.**OBXECTIVOS DE DESENVOLVEMENTO SOSTIBLE**

ODS 5. Igualdade de xénero

ODS 16. Paz, xustiza e institucións sólidas

EIXO I: GOBERNANZA EN IGUALDADE**OBXECTIVO:** Seguir construíndo un modelo de goberno máis igualitario.**LIÑA DE TRABALLO 1: PROCEDEMENTOS INTERNOS****OBXECTIVO ESPECÍFICO:** Integrar a perspectiva de xénero na recollida de datos, estatísticas e estudos municipais.**ÁREA RESPONSABLE:**

Área de Xestión Municipal

MEDIDA 1.4**INDICADORES****Elaborar unha instrución para a incorporación da perspectiva de xénero nas convocatorias de axudas en concorrencia competitiva e nas súas ordes de bases reguladoras.**Instrución aprobada.
Nº de accións de difusión.**PÚBLICO DESTINATARIO:** persoal político e técnico municipal.**HORIZONTE TEMPORAL:** iniciar en marzo de 2026.**RECURSOS****ECONÓMICOS:** non aplica**PERSOAIS:** horas do persoal municipal imputables ao traballo de poñer en marcha estas accións.**MATERIAIS:** material técnico propio.**OBXECTIVOS DE DESENVOLVEMENTO SOSTIBLE**

ODS 5. Igualdade de xénero

ODS 16. Paz, xustiza e institucións sólidas

EIXO I: GOBERNANZA EN IGUALDADE**OBXECTIVO:** Seguir construíndo un modelo de goberno máis igualitario.**LIÑA DE TRABALLO 1: PROCEDEMENTOS INTERNOS****OBXECTIVO ESPECÍFICO:** Integrar a perspectiva de xénero na recollida de datos, estatísticas e estudos municipais.**ÁREA RESPONSABLE:**

Área de Xestión Municipal

MEDIDA 1.5**INDICADORES****Desagregar por sexo os datos do Portal de Datos Abertos do Concello de Vigo.**Nº de accións promovidas.
Nº de rexistros municipais con recollida de datos desagregados por sexo.**PÚBLICO DESTINATARIO:** persoal político e técnico municipal.**HORIZONTE TEMPORAL:** iniciar en marzo de 2026.**RECURSOS****ECONÓMICOS:** non aplica**PERSOAIS:** horas do persoal municipal imputables ao traballo de poñer en marcha estas accións.**MATERIAIS:** material técnico propio.**OBXECTIVOS DE DESENVOLVEMENTO SOSTIBLE**

ODS 5. Igualdade de xénero

ODS 16. Paz, xustiza e institucións sólidas

EIXO I: GOBERNANZA EN IGUALDADE**OBXECTIVO:** Seguir construíndo un modelo de goberno máis igualitario.**LIÑA DE TRABALLO 1: PROCEDEMENTOS INTERNOS****OBXECTIVO ESPECÍFICO:** Reforzar a transversalidade na acción municipal**ÁREA RESPONSABLE:**

Todas as áreas municipais

MEDIDA 1.6**Garantir que en cada departamento municipal se vele pola aplicación da igualdade na gobernanza municipal, así como pola aplicación da transversalidade de xénero, do enfoque feminista e colaborar co Servizo de Igualdade na elaboración dos informes de impacto de xénero.****INDICADORES**Nº de accións para a transversalidade interna.
Nº de colaboracións.**PÚBLICO DESTINATARIO:** persoal político e técnico municipal.**HORIZONTE TEMPORAL:** iniciar en marzo de 2028.**RECURSOS****ECONÓMICOS:** non aplica**PERSOAIS:** horas do persoal municipal imputables ao traballo de poñer en marcha estas accións.**MATERIAIS:** material técnico propio.**OBXECTIVOS DE DESENVOLVEMENTO SOSTIBLE**

ODS 5. Igualdade de xénero

ODS 16. Paz, xustiza e institucións sólidas

EIXO I: GOBERNANZA EN IGUALDADE**OBXECTIVO:** Seguir construíndo un modelo de goberno máis igualitario.**LIÑA DE TRABALLO 1:** PROCEDEMENTOS INTERNOS**OBXECTIVO ESPECÍFICO:** Reforzar a transversalidade na acción municipal**ÁREA RESPONSABLE:**

Todas as áreas municipais

MEDIDA 1.7**Garantir a capacitación en materia de igualdade en todos os departamentos municipais para o establecemento de directrices e unificación de criterios de actuación de todas as concellerías.****INDICADORES**Regulamento de funcionamento.
Nº de formacións.
Nº de asistentes ás formacións.**PÚBLICO DESTINATARIO:** persoal político e técnico municipal.**HORIZONTE TEMPORAL:** iniciar en marzo de 2027.**RECURSOS****ECONÓMICOS:** formación ás persoas.**PERSOAIS:** horas do persoal municipal imputables ao traballo de poñer en marcha estas accións.**MATERIAIS:** non aplica.**OBXECTIVOS DE DESENVOLVEMENTO SOSTIBLE**

ODS 5. Igualdade de xénero

ODS 16. Paz, xustiza e institucións sólidas

EIXO I: GOBERNANZA EN IGUALDADE**OBXECTIVO:** Seguir construíndo un modelo de goberno máis igualitario.**LIÑA DE TRABALLO 1: PROCEDEMENTOS INTERNOS****OBXECTIVO ESPECÍFICO:** Integrar o enfoque de xénero nos contratos, subvencións e convenios.**ÁREA RESPONSABLE:**

Todas as áreas municipais

MEDIDA 1.8**INDICADORES**

Incluír cláusulas de igualdade nos pregos de contratación pública municipais e que estes inclúan o requisito de presentar todos os atos que afecten ou impliquen a persoas, desagregados por sexo tendo sempre en conta o Código de Conduta do Concello de Vigo: Plan de Integridade na Contratación pública.

Nº de pregos que inclúan a transversalidade de xénero.
% sobre o total de pregos e contratos asinados no período de vixencia do V Plan.

PÚBLICO DESTINATARIO: persoal político e técnico municipal.**HORIZONTE TEMPORAL:** iniciar en xullo de 2026.**RECURSOS****ECONÓMICOS:** non aplica**PERSOAIS:** horas do persoal municipal imputables**MATERIAIS:** material técnico propio.**OBXECTIVOS DE DESENVOLVEMENTO SOSTIBLE**

ODS 5. Igualdade de xénero

ODS 8. Traballo decente e crecemento económico

ODS 16. Paz, xustiza e institucións sólidas

EIXO I: GOBERNANZA EN IGUALDADE**OBXECTIVO:** Seguir construíndo un modelo de goberno máis igualitario.**LIÑA DE TRABALLO 1: PROCEDEMENTOS INTERNOS****OBXECTIVO ESPECÍFICO:** Integrar o enfoque de xénero nos contratos, subvencións e convenios.**ÁREA RESPONSABLE:**

Área de contratación

MEDIDA 1.9**Definir os indicadores e elementos de valoración que permitan ao Concello, en condicións de igualdade obxectiva e no marco legislativo, priorizar a contratación daquelas empresas que conten con Plans de Igualdade e Distintivos ou Selos de Igualdade con regulación pública.****INDICADORES**Nº de empresas subcontratadas que contan con Plans de Igualdade.
Nº de empresas subcontratadas que contan con Distintivos ou Selos de Igualdade.**PÚBLICO DESTINATARIO:** persoal político e técnico municipal.**HORIZONTE TEMPORAL:** iniciar en maio de 2026.**RECURSOS****ECONÓMICOS:** non aplica**PERSOAIS:** horas do persoal municipal imputables**MATERIAIS:** material técnico propio**OBXECTIVOS DE DESENVOLVEMENTO SOSTIBLE**

ODS 5. Igualdade de xénero

ODS 8. Traballo decente e crecemento económico

ODS 16. Paz, xustiza e institucións sólidas

EIXO I: GOBERNANZA EN IGUALDADE**OBXECTIVO:** Seguir construíndo un modelo de goberno máis igualitario.**LIÑA DE TRABALLO 1: PROCEDEMENTOS INTERNOS****OBXECTIVO ESPECÍFICO:** Integrar o enfoque de xénero nos contratos, subvencións e convenios.**ÁREA RESPONSABLE:**

Área de contratación

MEDIDA 1.10**INDICADORES****Comunicar a todas as áreas municipais a incorporación dos novos criterios de contratación municipal referidos na medida anterior e tendo en conta o Código de Conduta do Concello de Vigo: Plan de Integridade na Contratación pública.**

Nº de accións de difusión internas.

PÚBLICO DESTINATARIO: persoal político e técnico municipal.**HORIZONTE TEMPORAL:** iniciar en xuño de 2026.**RECURSOS****ECONÓMICOS:** non aplica**PERSOAIS:** horas do persoal municipal imputables**MATERIAIS:** material técnico propio.**OBXECTIVOS DE DESENVOLVEMENTO SOSTIBLE**

ODS 5. Igualdade de xénero

ODS 16. Paz, xustiza e institucións sólidas

EIXO I: GOBERNANZA EN IGUALDADE**OBXECTIVO:** Seguir construíndo un modelo de goberno máis igualitario.**LIÑA DE TRABALLO 1: PROCEDEMENTOS INTERNOS****OBXECTIVO ESPECÍFICO:** Integrar o enfoque de xénero nos contratos, subvencións e convenios.**ÁREA RESPONSABLE:**

Área de Contratación

Área de Igualdade

MEDIDA 1.11**Anualmente, elaborar un informe de seguimento sobre a incorporación das cláusulas de igualdade nos contratos, nas bases de subvencións e nos convenios.****INDICADORES**Informe anual editado.
Resultados.**PÚBLICO DESTINATARIO:** persoal político e técnico municipal.**HORIZONTE TEMPORAL:** iniciar en marzo de 2027.**RECURSOS****ECONÓMICOS:** non aplica**PERSOAIS:** horas do persoal municipal imputables**MATERIAIS:** material técnico propio**OBXECTIVOS DE DESENVOLVEMENTO SOSTIBLE**

ODS 5. Igualdade de xénero

ODS 16. Paz, xustiza e institucións sólidas

EIXO I: GOBERNANZA EN IGUALDADE**OBXECTIVO:** Seguir construíndo un modelo de goberno máis igualitario.**LIÑA DE TRABALLO 1: PROCEDEMENTOS INTERNOS****OBXECTIVO ESPECÍFICO:** Apoiar ao persoal municipal para implantar a transversalidade de xénero en toda a política municipal.**ÁREA RESPONSABLE:**

Área de Recursos Humanos e Formación

MEDIDA 1.12**Aprobar e poñer en marcha unha estratexia interna para a perspectiva de xénero que contemple a creación de ferramentas técnicas dirixidas ao persoal municipal co fin de capacitalo para implantar a dita estratexia na acción municipal.****INDICADORES**Nº de accións e medidas incorporadas na estratexia interna.
Nº de ferramentas incorporadas.**PÚBLICO DESTINATARIO:** todas as concellerías, persoal político e persoal técnico.**HORIZONTE TEMPORAL:** iniciar en setembro de 2026.**RECURSOS****ECONÓMICOS:** non aplica**PERSOAIS:** horas do persoal municipal imputables ao traballo de poñer en marcha estas accións e persoa formadora.**MATERIAIS:** non aplica**OBXECTIVOS DE DESENVOLVEMENTO SOSTIBLE**

ODS 5. Igualdade de xénero

ODS 16. Paz, xustiza e institucións sólidas

EIXO I: GOBERNANZA EN IGUALDADE**OBXECTIVO:** Seguir construíndo un modelo de goberno máis igualitario.**LIÑA DE TRABALLO 1: PROCEDEMENTOS INTERNOS****OBXECTIVO ESPECÍFICO:** Apoiar ao persoal municipal para implantar a transversalidade de xénero en toda a política municipal.**ÁREA RESPONSABLE:**

Área de Recursos Humanos e Formación

MEDIDA 1.13**Deseñar e impartir formación dirixida ao persoal do Concello sobre a perspectiva de xénero na política municipal.****INDICADORES**

Nº de cursos.
 Nº de persoas asistentes cursos e % por sexo.
 Nº de persoas formadoras e % por sexo.

PÚBLICO DESTINATARIO: todas as concellerías, persoal político e persoal técnico.**HORIZONTE TEMPORAL:** iniciar en xullo de 2026.**RECURSOS****ECONÓMICOS:** custo da formación interna.**PERSOAIS:** horas do persoal municipal imputables ao traballo de poñer en marcha estas accións e persoa formadora.**MATERIAIS:** material técnico propio ou material para a formación**OBXECTIVOS DE DESENVOLVEMENTO SOSTIBLE**

ODS 4. Educación de calidade

ODS 5. Igualdade de xénero

ODS 16. Paz, xustiza e institucións sólidas

EIXO I: GOBERNANZA EN IGUALDADE**OBXECTIVO:** Seguir construíndo un modelo de goberno máis igualitario.**LIÑA DE TRABALLO 1: PROCEDEMENTOS INTERNOS****OBXECTIVO ESPECÍFICO:** Garantir a igualdade imprescindible no acceso á función pública municipal.**ÁREA RESPONSABLE:**

Área de Recursos Humanos e Formación

MEDIDA 1.14**INDICADORES****Incluír en todos os temarios das convocatorias de ofertas de emprego público municipal a materia de igualdade, prevención da discriminación por razón de sexo e violencia de xénero en todas as probas de acceso ao emprego público e ao longo da carreira profesional no Concello.**

Nº de contidos de igualdade nos temarios.

PÚBLICO DESTINATARIO: persoas que se presentan ás ofertas de emprego público.**HORIZONTE TEMPORAL:** iniciar en marzo de 2026.**RECURSOS****ECONÓMICOS:** non aplica.**PERSOAIS:** non aplica.**MATERIAIS:** non aplica.n interna.**OBXECTIVOS DE DESENVOLVEMENTO SOSTIBLE**

ODS 4. Educación de calidade

ODS 5. Igualdade de xénero

ODS 16. Paz, xustiza e institucións sólidas

EIXO I: GOBERNANZA EN IGUALDADE**OBXECTIVO:** Seguir construíndo un modelo de goberno máis igualitario.**LIÑA DE TRABALLO 1: PROCEDEMENTOS INTERNOS****OBXECTIVO ESPECÍFICO:** Garantir a igualdade imprescindible no acceso á función pública municipal.**ÁREA RESPONSABLE:**

Área de Recursos Humanos e Formación

MEDIDA 1.15**INDICADORES****Puntuar/valorar a formación en igualdade no acceso a todos os postos que inclúan concurso de méritos convocados pola administración municipal.**

Evidencias da formación en igualdade puntuada.

PÚBLICO DESTINATARIO: persoas que se presentan ás ofertas de emprego público.**HORIZONTE TEMPORAL:** iniciar en marzo de 2026.**RECURSOS****ECONÓMICOS:** non aplica.**PERSOAIS:** non aplica.**MATERIAIS:** non aplica.n interna.**OBXECTIVOS DE DESENVOLVEMENTO SOSTIBLE**

ODS 4. Educación de calidade

ODS 5. Igualdade de xénero

ODS 8. Traballo decente e crecemento económico

ODS 16. Paz, xustiza e institucións sólidas

EIXO I: GOBERNANZA EN IGUALDADE**OBXECTIVO:** Seguir construíndo un modelo de goberno máis igualitario.**LIÑA DE TRABALLO 1: PROCEDEMENTOS INTERNOS****OBXECTIVO ESPECÍFICO:** Reforzar a implantación de medidas de igualdade na política de xestión interna do persoal.**ÁREA RESPONSABLE:**

Área de Igualdade

Área de Recursos Humanos e Formación

MEDIDA 1.16**INDICADORES****Garantir a difusión do novo Plan de Igualdade do Persoal ao Servizo do Concello de Vigo.**

Nº de accións de difusión do Plan de Igualdade do Persoal do Concello de Vigo.

PÚBLICO DESTINATARIO: persoal do Concello.**HORIZONTE TEMPORAL:** iniciar en maio de 2027.**RECURSOS****ECONÓMICOS:** non aplica.**PERSOAIS:** horas do persoal municipal imputables ao traballo de poñer en marcha esta acción.**MATERIAIS:** material técnico propio.**OBXECTIVOS DE DESENVOLVEMENTO SOSTIBLE**

ODS 5. Igualdade de xénero

ODS 16. Paz, xustiza e institucións sólidas

EIXO I: GOBERNANZA EN IGUALDADE**OBXECTIVO:** Seguir construíndo un modelo de goberno máis igualitario.**LIÑA DE TRABALLO 1: PROCEDEMENTOS INTERNOS****OBXECTIVO ESPECÍFICO:** Impulsar a paridade como unha estratexia da xestión municipal.**ÁREA RESPONSABLE:**

Todas as áreas municipais

MEDIDA 1.17**Seguir garantindo e impulsando a presenza equilibrada de homes e mulleres en todos os órganos, xurados ou comités constituídos no ámbito do Concello e contribuír á presenza equilibrada de mulleres e homes nos actos públicos que se organicen dende o Concello así como en órganos consultivos e de participación.****INDICADORES**% de mulleres e homes participantes en actos públicos, comisións, xurados, etc.
Evolución de presenza anual.**PÚBLICO DESTINATARIO:** persoas que forman parte dos xurados e comités e dos distintos órganos consultivos e de participación e das áreas municipais competentes.**HORIZONTE TEMPORAL:** iniciar en marzo de 2026.**RECURSOS****ECONÓMICOS:** non aplica.**PERSOAIS:** horas do persoal municipal imputables ao traballo de poñer en marcha esta acción.**MATERIAIS:** non aplica.**OBXECTIVOS DE DESENVOLVEMENTO SOSTIBLE**

ODS 5. Igualdade de xénero

ODS 10. Redución das desigualdades

ODS 16. Paz, xustiza e institucións sólidas

EIXO I: GOBERNANZA EN IGUALDADE**OBXECTIVO:** Seguir construíndo un modelo de goberno máis igualitario.**LIÑA DE TRABALLO 1: PROCEDEMENTOS INTERNOS****OBXECTIVO ESPECÍFICO:** Impulsar a paridade como unha estratexia da xestión municipal.**ÁREA RESPONSABLE:**

Todas as áreas municipais

MEDIDA 1.18**INDICADORES****Aplicar a paridade como principio da xestión interna na formación de comisións, consellos, órganos colexiados e órganos de negociación e participación que se establezan no marco municipal.**

% de mulleres e homes nas comisións, consellos, órganos colexiados e órganos de negociación e participación.

PÚBLICO DESTINATARIO: persoas que forman parte dos xurados e comités e dos distintos órganos consultivos e de participación e das áreas municipais competentes.**HORIZONTE TEMPORAL:** iniciar en marzo de 2026.**RECURSOS****ECONÓMICOS:** non aplica.**PERSOAIS:** horas do persoal municipal imputables ao traballo de poñer en marcha esta acción.**MATERIAIS:** non aplica.**OBXECTIVOS DE DESENVOLVEMENTO SOSTIBLE**

ODS 5. Igualdade de xénero

ODS 10. Redución das desigualdades

ODS 16. Paz, xustiza e institucións sólidas

EIXO I: GOBERNANZA EN IGUALDADE**OBXECTIVO:** Seguir construíndo un modelo de goberno máis igualitario.**LIÑA DE TRABALLO 1: PROCEDEMENTOS INTERNOS****OBXECTIVO ESPECÍFICO:** Impulsar a paridade como unha estratexia da xestión municipal.**ÁREA RESPONSABLE:**

Todas as áreas municipais

MEDIDA 1.19**INDICADORES****Impulsar a participación e representación das mulleres en situación de vulnerabilidade e con discriminación interseccional ou múltiple nos órganos de representación ou participación municipais.**

% de mulleres en situación de vulnerabilidade e con discriminación interseccional ou múltiple nos órganos de representación ou participación municipais.

PÚBLICO DESTINATARIO: persoas que forman parte dos distintos órganos.**HORIZONTE TEMPORAL:** iniciar en marzo de 2026.**RECURSOS****ECONÓMICOS:** non aplica.**PERSOAIS:** horas do persoal municipal imputables ao traballo de poñer en marcha esta acción.**MATERIAIS:** non aplica.**OBXECTIVOS DE DESENVOLVEMENTO SOSTIBLE**

ODS 5. Igualdade de xénero

ODS 10. Redución das desigualdades

ODS 16. Paz, xustiza e institucións sólidas

EIXO I: GOBERNANZA EN IGUALDADE**OBXECTIVO:** Seguir construíndo un modelo de goberno máis igualitario.**LIÑA DE TRABALLO 2: COMUNICACIÓN INTERNA E EXTERNA****OBXECTIVO ESPECÍFICO:** Incorporar a igualdade na comunicación.**ÁREA RESPONSABLE:**

Gabinete de Comunicación

MEDIDA 1.20**INDICADORES****Elaborar unha Guía de Comunicación en Igualdade que promova unha comunicación interna e externa non sexista con indicacións sobre o tratamento de noticias en relación coa imaxe das mulleres, a violencia de xénero, as agresións sexuais, etc.**Nº de guías distribuídas.
Datos cualitativos sobre o uso da Guía.**PÚBLICO DESTINATARIO:** todas as áreas e servizos municipais, medios de comunicación e a cidadanía.**HORIZONTE TEMPORAL:** iniciar os traballos en maio de 2026.**RECURSOS****ECONÓMICOS:** custo de elaboración da Guía**PERSOAIS:** horas do persoal municipal imputables ao traballo de poñer en marcha a medida.**MATERIAIS:** non aplica.**OBXECTIVOS DE DESENVOLVEMENTO SOSTIBLE**

ODS 5. Igualdade de xénero

ODS 16. Paz, xustiza e institucións sólidas

EIXO I: GOBERNANZA EN IGUALDADE**OBXECTIVO:** Seguir construíndo un modelo de goberno máis igualitario.**LIÑA DE TRABALLO 2: COMUNICACIÓN INTERNA E EXTERNA****OBXECTIVO ESPECÍFICO:** Incorporar a igualdade na comunicación.**ÁREA RESPONSABLE:**

Todas as áreas municipais

MEDIDA 1.21**Revisar e modificar as normas e a documentación administrativa do Concello para asegurar o uso dunha linguaxe non sexista.****INDICADORES**Indicadores da revisión dos soportes e impresos municipais.
Datos da revisión da documentación administrativa e principais conclusións.
Nº de soportes modificados.**PÚBLICO DESTINATARIO:** todas as áreas e servizos municipais, medios de comunicación e a cidadanía.**HORIZONTE TEMPORAL:** iniciar os traballos en maio de 2026.**RECURSOS****ECONÓMICOS:** non aplica.**PERSOAIS:** horas do persoal municipal imputables ao traballo de poñer en marcha a medida.**MATERIAIS:** non aplica.**OBXECTIVOS DE DESENVOLVEMENTO SOSTIBLE**

ODS 5. Igualdade de xénero

ODS 16. Paz, xustiza e institucións sólidas

EIXO I: GOBERNANZA EN IGUALDADE**OBXECTIVO:** Seguir construíndo un modelo de goberno máis igualitario.**LIÑA DE TRABALLO 2: COMUNICACIÓN INTERNA E EXTERNA****OBXECTIVO ESPECÍFICO:** Incorporar a igualdade na comunicación.**ÁREA RESPONSABLE:**

Todas as áreas municipais

MEDIDA 1.22**Revisar os soportes de comunicación municipal (imaxe e linguaxe), nomeadamente a páxina web e, en función do resultado, desenvolver as accións que permitan avanzar nunha comunicación inclusiva.****INDICADORES**Indicadores da revisión dos soportes e principais conclusións.
Avaliación redes sociais.**PÚBLICO DESTINATARIO:** todas as áreas e servizos municipais, medios de comunicación e a cidadanía.**HORIZONTE TEMPORAL:** iniciar os traballos en maio de 2026.**RECURSOS****ECONÓMICOS:** non aplica.**PERSOAIS:** horas do persoal municipal imputables ao traballo de poñer en marcha a medida.**MATERIAIS:** non aplica.**OBXECTIVOS DE DESENVOLVEMENTO SOSTIBLE**

ODS 5. Igualdade de xénero

ODS 9. Industria, innovación e infraestrutura

ODS 16. Paz, xustiza e institucións sólidas

EIXO I: GOBERNANZA EN IGUALDADE**OBXECTIVO:** Seguir construíndo un modelo de goberno máis igualitario.**LIÑA DE TRABALLO 2: COMUNICACIÓN INTERNA E EXTERNA****OBXECTIVO ESPECÍFICO:** Incorporar a igualdade na comunicación.**ÁREA RESPONSABLE:**

Todas as áreas municipais
Gabinete de Comunicación

MEDIDA 1.23**INDICADORES**

Eliminar nas redes sociais municipais aquelas mensaxes ofensivas, machistas ou sexistas que se vinculen ás súas contas ou páxinas.

Nº de intervencións nas redes sociais.

PÚBLICO DESTINATARIO: todas as áreas e servizos municipais, medios de comunicación e a cidadanía.

HORIZONTE TEMPORAL: iniciar os traballos en maio de 2026.

RECURSOS

ECONÓMICOS: non aplica.

PERSOAIS: horas do persoal municipal imputables ao traballo de poñer en marcha a medida.

MATERIAIS: non aplica.

OBXECTIVOS DE DESENVOLVEMENTO SOSTIBLE

ODS 5. Igualdade de xénero

ODS 9. Industria, innovación e infraestrutura

ODS 16. Paz, xustiza e institucións sólidas

EIXO I: GOBERNANZA EN IGUALDADE**OBXECTIVO:** Seguir construíndo un modelo de goberno máis igualitario.**LIÑA DE TRABALLO 2:** COMUNICACIÓN INTERNA E EXTERNA
LIÑA DE TRABALLO 4: VALORIZAR E VISIBILIZAR RECURSOS**OBXECTIVO ESPECÍFICO:** Difusión interna e externa do V Plan de Igualdade.**ÁREA RESPONSABLE:**

Área de Igualdade

MEDIDA 1.24**Deseñar un programa de difusión interna e externa do V Plan para presentalo a todas as áreas do Concello e organismos dependentes, así como á Universidade de Vigo, Zona Franca, Fundacións e Institucións e, por suposto, ao movemento feminista, asociacións da cidade e ao conxunto da poboación.****INDICADORES**Nº de actividades de difusión internas.
Nº de entidades e asociacións ás que se presentou o Plan.
Nº de actividades de difusión realizadas.
Nº de soportes empregados.
Materiais en redes sociais.
Nº de accións de difusión.**PÚBLICO DESTINATARIO:** persoal do Concello, entidades feministas, culturais, económicas e sociais. Medios de comunicación e cidadanía de Vigo.**HORIZONTE TEMPORAL:** iniciar os traballos en marzo de 2026.**RECURSOS****ECONÓMICOS:** custo de materiais de difusión do Plan.**PERSOAIS:** horas do persoal municipal imputables ao traballo de poñer en marcha a medida.**MATERIAIS:** canles de comunicación interna e externa do Concello.**OBXECTIVOS DE DESENVOLVEMENTO SOSTIBLE**

ODS 5. Igualdade de xénero

ODS 16. Paz, xustiza e institucións sólidas

EIXO I: GOBERNANZA EN IGUALDADE**OBXECTIVO:** Seguir construíndo un modelo de goberno máis igualitario.**LIÑA DE TRABALLO 2:** COMUNICACIÓN INTERNA E EXTERNA**LIÑA DE TRABALLO 4:** VALORIZAR E VISIBILIZAR RECURSOS**OBXECTIVO ESPECÍFICO:** Difusión interna e externa do V Plan de Igualdade.**ÁREA RESPONSABLE:**

Área de Igualdade

Gabinete de Comunicación

MEDIDA 1.25**INDICADORES****Programar e levar a cabo un briefing cos medios de comunicación para presentar o V Plan.**Nº de canles de difusión do briefing.
Nº de asistentes ao briefing.
Nº de impactos na prensa.**PÚBLICO DESTINATARIO:** persoal do Concello, medios de comunicación e cidadanía de Vigo.**HORIZONTE TEMPORAL:** iniciar os traballos en marzo de 2026.**RECURSOS****ECONÓMICOS:** non aplica.**PERSOAIS:** horas do persoal municipal imputables ao traballo de poñer en marcha a medida.**MATERIAIS:** canles de comunicación interna e externa do Concello.**OBXECTIVOS DE DESENVOLVEMENTO SOSTIBLE**

ODS 5. Igualdade de xénero

ODS 16. Paz, xustiza e institucións sólidas

EIXO I: GOBERNANZA EN IGUALDADE**OBXECTIVO:** Seguir construíndo un modelo de goberno máis igualitario.**LIÑA DE TRABALLO 2:** COMUNICACIÓN INTERNA E EXTERNA
LIÑA DE TRABALLO 4: VALORIZAR E VISIBILIZAR RECURSOS**OBXECTIVO ESPECÍFICO:** Difusión interna e externa do V Plan de Igualdade.**ÁREA RESPONSABLE:**Área de Igualdade
Gabinete de Comunicación**MEDIDA 1.26****INDICADORES****Elaborar vídeos e materiais de difusión sobre o V Plan para as redes sociais coa finalidade de que a cidadanía coñeza o documento e os compromisos que nel se recollen.**Nº de materiais en redes sociais.
Nº de accións de difusión.**PÚBLICO DESTINATARIO:** medios de comunicación e cidadanía.**HORIZONTE TEMPORAL:** iniciar os traballos en marzo de 2026.**RECURSOS****ECONÓMICOS:** custo de materiais.**PERSOAIS:** horas do persoal municipal imputables ao traballo de poñer en marcha a medida.**MATERIAIS:** canles de comunicación interna e externa do Concello.**OBXECTIVOS DE DESENVOLVEMENTO SOSTIBLE**ODS 5. Igualdade de xénero
ODS 16. Paz, xustiza e institucións sólidas

EIXO I: GOBERNANZA EN IGUALDADE**OBXECTIVO:** Seguir construíndo un modelo de goberno máis igualitario.**LIÑA DE TRABALLO 2:** COMUNICACIÓN INTERNA E EXTERNA**LIÑA DE TRABALLO 4:** VALORIZAR E VISIBILIZAR RECURSOS**OBXECTIVO ESPECÍFICO:** Difusión interna e externa do V Plan de Igualdade.**ÁREA RESPONSABLE:**

Área de Igualdade

Gabinete de Comunicación

MEDIDA 1.27**INDICADORES****Difundir o V Plan a través dos medios de comunicación.**Nº de accións de difusión externa.
Impacto nos medios.**PÚBLICO DESTINATARIO:** medios de comunicación e cidadanía.**HORIZONTE TEMPORAL:** iniciar os traballos en marzo de 2026.**RECURSOS****ECONÓMICOS:** non aplica.**PERSOAIS:** horas do persoal municipal imputables ao traballo de poñer en marcha a medida.**MATERIAIS:** canles de comunicación interna e externa do Concello.**OBXECTIVOS DE DESENVOLVEMENTO SOSTIBLE**

ODS 5. Igualdade de xénero

ODS 16. Paz, xustiza e institucións sólidas

EIXO I: GOBERNANZA EN IGUALDADE**OBXECTIVO:** Seguir construíndo un modelo de goberno máis igualitario.**LIÑA DE TRABALLO 2: COMUNICACIÓN INTERNA E EXTERNA****OBXECTIVO ESPECÍFICO:** Difusión interna e externa do V Plan de Igualdade.**ÁREA RESPONSABLE:**

Todas as áreas municipais

MEDIDA 1.28**INDICADORES****Enviar copia do V Plan ás empresas e entidades prestadoras de servizos do Concello de Vigo.**Nº de envíos do V Plan.
Nº de entidades receptoras do V Plan.**PÚBLICO DESTINATARIO:** empresas e entidades prestadoras de servizos do Concello de Vigo.**HORIZONTE TEMPORAL:** iniciar os traballos en marzo de 2026.**RECURSOS****ECONÓMICOS:** non aplica.**PERSOAIS:** horas do persoal municipal imputables ao traballo de poñer en marcha a medida.**MATERIAIS:** canles de comunicación interna e externa do Concello.**OBXECTIVOS DE DESENVOLVEMENTO SOSTIBLE**

ODS 5. Igualdade de xénero

ODS 8. Traballo decente e crecemento económico

ODS 16. Paz, xustiza e institucións sólidas

EIXO I: GOBERNANZA EN IGUALDADE**OBXECTIVO:** Seguir construíndo un modelo de goberno máis igualitario.**LIÑA DE TRABALLO 3:** REDISTRIBUCIÓN SOCIOECONÓMICA PARA A IGUALDADE**OBXECTIVO ESPECÍFICO:** Integrar a perspectiva de xénero nos orzamentos municipais.**ÁREA RESPONSABLE:**

Área de Orzamentos e Facenda

MEDIDA 1.29**INDICADORES****Reforzar a incorporación da perspectiva de xénero na elaboración dos orzamentos municipais.**

Nº de accións de reforzo.

PÚBLICO DESTINATARIO: a cidadanía de Vigo e todas as áreas municipais.**HORIZONTE TEMPORAL:** iniciar os traballos en decembro de 2026.**RECURSOS****ECONÓMICOS:** custo, no seu caso, da contratación externa para reforzar a perspectiva de xénero.**PERSOAIS:** horas do persoal municipal imputables ao traballo de poñer en marcha a medida.**MATERIAIS:** non aplica.**OBXECTIVOS DE DESENVOLVEMENTO SOSTIBLE**

ODS 5. Igualdade de xénero

ODS 16. Paz, xustiza e institucións sólidas

EIXO I: GOBERNANZA EN IGUALDADE**OBXECTIVO:** Seguir construíndo un modelo de goberno máis igualitario.**LIÑA DE TRABALLO 3: REDISTRIBUCIÓN SOCIOECONÓMICA PARA A IGUALDADE****OBXECTIVO ESPECÍFICO:** Integrar a perspectiva de xénero nos orzamentos municipais.**ÁREA RESPONSABLE:**

Área de Orzamentos e Facenda

MEDIDA 1.30**INDICADORES****Incrementar a información e formación do persoal técnico municipal en materia da integración do enfoque de xénero nas políticas públicas.**Nº de accións informativas.
Nº de accións formativas.**PÚBLICO DESTINATARIO:** persoal técnico municipal**HORIZONTE TEMPORAL:** iniciar os traballos en xaneiro de 2027**RECURSOS****ECONÓMICOS:** custo das accións de información e formación.**PERSOAIS:** horas do persoal municipal imputables ao traballo de poñer en marcha a medida.**MATERIAIS:** non aplica.**OBXECTIVOS DE DESENVOLVEMENTO SOSTIBLE**

ODS 4. Educación de calidade

ODS 5. Igualdade de xénero

ODS 16. Paz, xustiza e institucións sólidas

EIXO I: GOBERNANZA EN IGUALDADE**OBXECTIVO:** Seguir construíndo un modelo de goberno máis igualitario.**LIÑA DE TRABALLO 3: REDISTRIBUCIÓN SOCIOECONÓMICA PARA A IGUALDADE****OBXECTIVO ESPECÍFICO:** Integrar a perspectiva de xénero nos orzamentos municipais.**ÁREA RESPONSABLE:**

Todas as áreas municipais co impulso da área de Igualdade

MEDIDA 1.31**INDICADORES****Crear un sistema municipal de indicadores de xénero como ferramenta estatística que reforce a transversalidade e aborde ámbitos económicos, demográficos, culturais e de seguridade.**Nº de accións para a posta en marcha do sistema.
Nº de accións formativas internas.
Informe anual e indicadores analizados.**PÚBLICO DESTINATARIO:** a cidadanía de Vigo.**HORIZONTE TEMPORAL:** iniciar os traballos en marzo de 2027.**RECURSOS****ECONÓMICOS:** Non aplica.**PERSOAIS:** horas do persoal municipal imputables ao traballo de poñer en marcha a medida.**MATERIAIS:** bases de datos municipais.**OBXECTIVOS DE DESENVOLVEMENTO SOSTIBLE**

ODS 5. Igualdade de xénero

ODS 8. Traballo decente e crecemento económico

ODS 16. Paz, xustiza e institucións sólidas

EIXO I: GOBERNANZA EN IGUALDADE**OBXECTIVO:** Seguir construíndo un modelo de goberno máis igualitario.**LIÑA DE TRABALLO 3: REDISTRIBUCIÓN SOCIOECONÓMICA PARA A IGUALDADE****OBXECTIVO ESPECÍFICO:** Integrar a perspectiva de xénero nos orzamentos municipais.**ÁREA RESPONSABLE:**

Área de Igualdade

MEDIDA 1.32**INDICADORES****Elaborar un informe anual “Mulleres de Vigo en Cifras”.**

Informe anual e indicadores analizados.

PÚBLICO DESTINATARIO: a cidadanía de Vigo.**HORIZONTE TEMPORAL:** iniciar os traballos en marzo de 2027.**RECURSOS****ECONÓMICOS:** Non aplica.**PERSOAIS:** horas do persoal municipal imputables ao traballo de poñer en marcha a medida.**MATERIAIS:** bases de datos municipais.**OBXECTIVOS DE DESENVOLVEMENTO SOSTIBLE**

ODS 5. Igualdade de xénero

ODS 16. Paz, xustiza e institucións sólidas

EIXO I: GOBERNANZA EN IGUALDADE**OBXECTIVO:** Seguir construíndo un modelo de goberno máis igualitario.**LIÑA DE TRABALLO 12: SENSIBILIZACIÓN E CONCIENCIACIÓN CIDADÁ****OBXECTIVO ESPECÍFICO:** Reforzar a sensibilización e divulgación mediante campañas, actividades e actos institucionais, especialmente na conmemoración de efemérides.**ÁREA RESPONSABLE:**

Área de Igualdade

MEDIDA 1.33**Conmemorar, dende o Concello e conxuntamente co Consello Municipal da Muller, o 8 de marzo, Día Internacional da Muller e o 25 de novembro, Día Internacional para a Eliminación da Violencia contra a Muller, así como outras datas relevantes para a axenda feminista.****INDICADORES**

Nº de datas conmemoradas.
 Nº de campañas realizadas.
 Nº de persoas participantes.
 Nº de concellerías implicadas.

PÚBLICO DESTINATARIO: a cidadanía de Vigo.**HORIZONTE TEMPORAL:** iniciar os traballos en marzo de 2026.**RECURSOS****ECONÓMICOS:** Non aplica.**PERSOAIS:** horas do persoal municipal imputables ao traballo de poñer en marcha a medida.**MATERIAIS:** non aplica.**OBXECTIVOS DE DESENVOLVEMENTO SOSTIBLE**

ODS 5. Igualdade de xénero

ODS 16. Paz, xustiza e institucións sólidas

EIXO I: GOBERNANZA EN IGUALDADE**OBXECTIVO:** Seguir construíndo un modelo de goberno máis igualitario.**LIÑA DE TRABALLO 12: SENSIBILIZACIÓN E CONCIENCIACIÓN CIDADÁ****OBXECTIVO ESPECÍFICO:** Reforzar a sensibilización e divulgación mediante campañas, actividades e actos institucionais, especialmente na conmemoración de efemérides.**ÁREA RESPONSABLE:**

Área de Igualdade

MEDIDA 1.34**INDICADORES****Garantir, nos actos do 8M e do 25N, a participación de máis áreas municipais na programación das actividades co obxectivo de incorporar a transversalidade.**Nº de datas conmemoradas.
Nº de campañas realizadas.
Nº de persoas participantes.
Nº de concellerías implicadas.**PÚBLICO DESTINATARIO:** a cidadanía de Vigo.**HORIZONTE TEMPORAL:** iniciar os traballos en marzo de 2026.**RECURSOS****ECONÓMICOS:** Non aplica.**PERSOAIS:** horas do persoal municipal imputables ao traballo de poñer en marcha a medida.**MATERIAIS:** non aplica.**OBXECTIVOS DE DESENVOLVEMENTO SOSTIBLE**

ODS 5. Igualdade de xénero

ODS 16. Paz, xustiza e institucións sólidas

EIXO I: GOBERNANZA EN IGUALDADE**OBXECTIVO:** Seguir construíndo un modelo de goberno máis igualitario.**LIÑA DE TRABALLO 12: SENSIBILIZACIÓN E CONCIENCIACIÓN CIDADÁ****OBXECTIVO ESPECÍFICO:** Reforzar a sensibilización e divulgación mediante campañas, actividades e actos institucionais, especialmente na conmemoración de efemérides.**ÁREA RESPONSABLE:**

Área de Igualdade

MEDIDA 1.35**Incorporar, nas campañas de igualdade e prevención da violencia de xénero, a realidade de mulleres maiores, mulleres con discapacidade, mulleres menores de 25 anos, mulleres migrantes e outras realidades con menor visibilidade.****INDICADORES**

Nº de datas conmemoradas.
 Nº de campañas realizadas.
 Nº de persoas participantes.
 Nº de concellerías implicadas.

PÚBLICO DESTINATARIO: a cidadanía de Vigo.**HORIZONTE TEMPORAL:** iniciar os traballos en marzo de 2026.**RECURSOS****ECONÓMICOS:** Non aplica.**PERSOAIS:** horas do persoal municipal imputables ao traballo de poñer en marcha a medida.**MATERIAIS:** non aplica.**OBXECTIVOS DE DESENVOLVEMENTO SOSTIBLE**

ODS 5. Igualdade de xénero

ODS 10. Redución das desigualdades

ODS 16. Paz, xustiza e institucións sólidas

EIXO II: ECONOMÍA PARA UNHA CIDADE IGUALITARIA

O aumento da participación das mulleres no mercado laboral constitúe un compoñente importante do cambio social producido nos últimos anos. Pero este proceso non se levou a cabo en igualdade de condicións entre ambos sexos, xa que estivo cheo de barreiras e dificultades para as mulleres con consecuencias como dobre xornada, segregación vertical e horizontal, fenda salarial, maior precariedade laboral, etc.

Estas fendas de xénero no emprego están relacionadas coa persistencia de desigualdades estruturais derivadas da sociedade patriarcal e dunha estrutura produtiva na que aínda pesa a división sexual do traballo.

Non cabe dúbida dos avances legislativos das últimas décadas, orientados a superar estas fendas no emprego e promover a corresponsabilidade de homes e mulleres pero aínda así, toca seguir despregando políticas públicas, con programas para mellorar a empregabilidade das mulleres, promover a igualdade nas empresas e recoñecer os dereitos de conciliación persoal, familiar e laboral.

Os principais indicadores de actividade económica como a taxa de actividade, de paro ou de temporalidade relaciónanse coa feminización da pobreza e a maior vulnerabilidade das mulleres.

Superar as fendas de xénero suporía un aumento dos beneficios económicos, por exemplo, o crecemento do PIB, maior produtividade e unha redución da pobreza e a vulnerabilidade nos fogares.

EIXO II: ECONOMÍA PARA UNHA CIDADE IGUALITARIA

OBXECTIVO: Erradicar os obstáculos que dificultan a promoción das mulleres no eido económico e laboral.

LIÑA DE TRABALLO 3: REDISTRIBUCIÓN SOCIOECONÓMICA PARA A IGUALDADE

OBXECTIVO ESPECÍFICO: Incorporar a perspectiva de xénero na política de emprego.

ÁREA RESPONSABLE:

Área de Recursos Humanos e Formación

Área de Emprego

MEDIDA 2.1

INDICADORES

Facilitar a participación da persoa titular da Concellería de Igualdade, ou persoa en quen delegue, nos procesos de negociación, elaboración, deseño e posta en marcha de plans, programas e medidas para a formación e o emprego.

Nº de reunións mantidas para cada proceso ás que asistira a concelleira de Igualdade ou persoa na que delegue.
Nº de medidas tomadas a favor da igualdade nos procesos de formación, emprego e selección de persoal.

PÚBLICO DESTINATARIO: Área de Emprego, Área de Recursos Humanos e Formación, Área de Igualdade e persoas beneficiarias dos programas de emprego.

HORIZONTE TEMPORAL: iniciar en maio de 2026.

RECURSOS

ECONÓMICOS: custo da contratación externa.

PERSOAIS: horas do persoal municipal imputables ao traballo de poñer en marcha a medida.

MATERIAIS: non aplica.

OBXECTIVOS DE DESENVOLVEMENTO SOSTIBLE

ODS 5. Igualdade de xénero

ODS 8. Traballo decente e crecemento económico

ODS 16. Paz, xustiza e institucións sólidas

EIXO II: ECONOMÍA PARA UNHA CIDADE IGUALITARIA

OBXECTIVO: Erradicar os obstáculos que dificultan a promoción das mulleres no eido económico e laboral.

LIÑA DE TRABALLO 3: REDISTRIBUCIÓN SOCIOECONÓMICA PARA A IGUALDADE

OBXECTIVO ESPECÍFICO: Incorporar a perspectiva de xénero na política de emprego.

ÁREA RESPONSABLE:

Área Igualdade

MEDIDA 2.2

INDICADORES

Incorporar ao informe anual “Mulleres de Vigo en Cifras” os datos sobre as taxas de inactividade, actividade, ocupación, desemprego e prestacións por desemprego cunha análise cuantitativa das diferencias socioeconómicas por sexo.

Nº de indicadores de xénero incorporados.

PÚBLICO DESTINATARIO: cidadanía de Vigo.

HORIZONTE TEMPORAL: iniciar en maio de 2026.

RECURSOS

ECONÓMICOS: custo da contratación externa.

PERSOAIS: horas do persoal municipal imputables ao traballo de poñer en marcha a medida.

MATERIAIS: non aplica.

OBXECTIVOS DE DESENVOLVEMENTO SOSTIBLE

ODS 5. Igualdade de xénero

ODS 8. Traballo decente e crecemento económico

ODS 10. Redución das desigualdades

ODS 16. Paz, xustiza e institucións sólidas

EIXO II: ECONOMÍA PARA UNHA CIDADE IGUALITARIA

OBXECTIVO: Erradicar os obstáculos que dificultan a promoción das mulleres no eido económico e laboral.

LIÑA DE TRABALLO 3: REDISTRIBUCIÓN SOCIOECONÓMICA PARA A IGUALDADE

OBXECTIVO ESPECÍFICO: Incorporar a perspectiva de xénero na política de emprego.

ÁREA RESPONSABLE:

Área de Recursos Humanos e Formación

MEDIDA 2.3

Garantir o acceso e a participación das mulleres en todos os programas formativos do Concello, particularmente naqueles relacionados con actividades profesionais masculinizadas.

INDICADORES

Nº de accións.
Nº de medidas tomadas a favor da igualdade nos procesos de formación, emprego e selección de persoal.

PÚBLICO DESTINATARIO: persoal municipal e cidadanía de Vigo.

HORIZONTE TEMPORAL: iniciar en maio de 2026.

RECURSOS

ECONÓMICOS: custo da contratación externa.

PERSOAIS: horas do persoal municipal imputables ao traballo de poñer en marcha a medida.

MATERIAIS: non aplica.

OBXECTIVOS DE DESENVOLVEMENTO SOSTIBLE

ODS 4. Educación de calidade

ODS 5. Igualdade de xénero

ODS 8. Traballo decente e crecemento económico

ODS 10. Redución das desigualdades

EIXO II: ECONOMÍA PARA UNHA CIDADE IGUALITARIA

OBXECTIVO: Erradicar os obstáculos que dificultan a promoción das mulleres no eido económico e laboral.

LIÑA DE TRABALLO 3: REDISTRIBUCIÓN SOCIOECONÓMICA PARA A IGUALDADE

OBXECTIVO ESPECÍFICO: Incorporar a perspectiva de xénero na política de emprego.

ÁREA RESPONSABLE:

Área de Emprego

Área de Política Social

Área de Igualdade

MEDIDA 2.4

INDICADORES

Desenvolver itinerarios de orientación laboral individualizados e específicos para mulleres en situación de vulnerabilidade.

Nº de itinerarios.
Nº de medidas tomadas a favor da igualdade para mulleres vulnerables na orientación laboral.

PÚBLICO DESTINATARIO: mulleres en situación de vulnerabilidade.

HORIZONTE TEMPORAL: iniciar en xuño de 2026.

RECURSOS

ECONÓMICOS: custo da contratación externa.

PERSOAIS: horas do persoal municipal imputables ao traballo de poñer en marcha a medida.

MATERIAIS: non aplica.

OBXECTIVOS DE DESENVOLVEMENTO SOSTIBLE

ODS 5. Igualdade de xénero

ODS 8. Traballo decente e crecemento económico

ODS 10. Redución das desigualdades

EIXO II: ECONOMÍA PARA UNHA CIDADE IGUALITARIA

OBXECTIVO: Erradicar os obstáculos que dificultan a promoción das mulleres no eido económico e laboral.

LIÑA DE TRABALLO 3: REDISTRIBUCIÓN SOCIOECONÓMICA PARA A IGUALDADE

OBXECTIVO ESPECÍFICO: Contribuír a eliminar as fendas económicas por razón de sexo no marco das competencias municipais.

ÁREA RESPONSABLE:

Área de Igualdade

MEDIDA 2.5

Analizar periodicamente os datos desagregados por sexo sobre as fendas económicas en todos os ámbitos laboral, salarial, no financiamento, na formación e no tempo de traballo.

INDICADORES

Datos analizados.
Conclusións.

PÚBLICO DESTINATARIO: cidadanía de Vigo

HORIZONTE TEMPORAL: iniciar en marzo de 2027.

RECURSOS

ECONÓMICOS: custo da contratación externa.

PERSOAIS: horas do persoal municipal imputables ao traballo de poñer en marcha a medida.

MATERIAIS: materiais de oficina e tecnolóxicos. Aplicacións de análise de datos.

OBXECTIVOS DE DESENVOLVEMENTO SOSTIBLE

ODS 5. Igualdade de xénero

ODS 8. Traballo decente e crecemento económico

ODS 10. Redución das desigualdades

ODS 16. Paz, xustiza e institucións sólidas

EIXO II: ECONOMÍA PARA UNHA CIDADE IGUALITARIA

OBXECTIVO: Erradicar os obstáculos que dificultan a promoción das mulleres no eido económico e laboral.

LIÑA DE TRABALLO 3: REDISTRIBUCIÓN SOCIOECONÓMICA PARA A IGUALDADE

OBXECTIVO ESPECÍFICO: Contribuír a eliminar as fendas económicas por razón de sexo no marco das competencias municipais.

ÁREA RESPONSABLE:

Área de Igualdade

Área de Emprego

Área de Política Social

Área de Participación Cidadá e Distritos

MEDIDA 2.6

INDICADORES

Incrementar a participación de mulleres nos programas formativos sobre tecnoloxías tendo en conta a fenda de xénero existente, fundamentalmente en mulleres en situación de vulnerabilidade.

Datos analizados.
Conclusións.

PÚBLICO DESTINATARIO: mulleres da cidade

HORIZONTE TEMPORAL: iniciar en xuño de 2026.

RECURSOS

ECONÓMICOS: custo da contratación externa.

PERSOAIS: horas do persoal municipal imputables ao traballo de poñer en marcha a medida.

MATERIAIS: materiais de oficina e tecnolóxicos. Aplicacións de análise de datos.

OBXECTIVOS DE DESENVOLVEMENTO SOSTIBLE

ODS 4. Educación de calidade

ODS 5. Igualdade de xénero

ODS 8. Traballo decente e crecemento económico

ODS 10. Redución das desigualdades

EIXO II: ECONOMÍA PARA UNHA CIDADE IGUALITARIA

OBXECTIVO: Erradicar os obstáculos que dificultan a promoción das mulleres no eido económico e laboral.

LIÑA DE TRABALLO 3: REDISTRIBUCIÓN SOCIOECONÓMICA PARA A IGUALDADE

OBXECTIVO ESPECÍFICO: Contribuír a eliminar as fendas económicas por razón de sexo no marco das competencias municipais.

ÁREA RESPONSABLE:

Área de Igualdade

MEDIDA 2.7

Analizar a fenda de xénero nas pensións, particularmente estudar as pensións de viuvez das mulleres de Vigo.

INDICADORES

Datos analizados.
Conclusións.

PÚBLICO DESTINATARIO: cidadanía de Vigo

HORIZONTE TEMPORAL: iniciar en setembro de 2026.

RECURSOS

ECONÓMICOS: custo da contratación externa.

PERSOAIS: horas do persoal municipal imputables ao traballo de poñer en marcha a medida.

MATERIAIS: materiais de oficina e tecnolóxicos. Aplicacións de análise de datos.

OBXECTIVOS DE DESENVOLVEMENTO SOSTIBLE

ODS 5. Igualdade de xénero

ODS 10. Redución das desigualdades

ODS 16. Paz, xustiza e institucións sólidas

EIXO II: ECONOMÍA PARA UNHA CIDADE IGUALITARIA

OBXECTIVO: Erradicar os obstáculos que dificultan a promoción das mulleres no eido económico e laboral.

LIÑA DE TRABALLO 3: REDISTRIBUCIÓN SOCIOECONÓMICA PARA A IGUALDADE

OBXECTIVO ESPECÍFICO: Impulsar o autoemprego e o emprendemento das mulleres con criterios de sostibilidade e participación.
Acelerar a igualdade a través de ferramentas de intervención económica

ÁREA RESPONSABLE:

Área de Igualdade

MEDIDA 2.8

Crear unha comisión de traballo no Consello Municipal da Muller para impulsar novas formas de organización empresarial e económica na cidade a través da economía circular e da economía feminista, contando coa achega de persoas expertas e co coñecemento de boas prácticas xa existentes.

INDICADORES

Comisión de traballo creada.

PÚBLICO DESTINATARIO: Mulleres de Vigo, especialmente aquelas que queiran poñer en marcha un proxecto profesional con criterios de sostibilidade.

HORIZONTE TEMPORAL: iniciar en maio de 2026.

RECURSOS

ECONÓMICOS: custo da contratación externa.

PERSOAIS: horas do persoal municipal imputables ao traballo de poñer en marcha a medida.

MATERIAIS: espazos municipais para levar a cabo a comisión.

OBXECTIVOS DE DESENVOLVEMENTO SOSTIBLE

ODS 5. Igualdade de xénero

ODS 8. Traballo decente e crecemento económico

ODS 9. Industria, innovación e infraestrutura

ODS 12. Consumo e produción responsables

ODS 16. Paz, xustiza e institucións sólidas

EIXO II: ECONOMÍA PARA UNHA CIDADE IGUALITARIA

OBXECTIVO: Erradicar os obstáculos que dificultan a promoción das mulleres no eido económico e laboral.

LIÑA DE TRABALLO 3: REDISTRIBUCIÓN SOCIOECONÓMICA PARA A IGUALDADE

OBXECTIVO ESPECÍFICO: Impulsar o autoemprego e o emprendemento das mulleres con criterios de sostibilidade e participación.
Acelerar a igualdade a través de ferramentas de intervención económica

ÁREA RESPONSABLE:

Área de Emprego

MEDIDA 2.9

INDICADORES

Ofertar cursos de formación dirixidos a mulleres sobre emprendemento, autoemprego, economía social, modelos produtivos innovadores, sectores emerxentes e sostibles.

Nº de cursos.

PÚBLICO DESTINATARIO: Mulleres de Vigo, especialmente aquelas que queiran poñer en marcha un proxecto profesional con criterios de sostibilidade.

HORIZONTE TEMPORAL: iniciar en xuño de 2026.

RECURSOS

ECONÓMICOS: custo das contratacións externas para a formación especializada.

PERSOAIS: horas do persoal municipal imputables ao traballo de poñer en marcha a medida.

MATERIAIS: espazos municipais para levar a cabo as formacións.
Proxectos e outros recursos técnicos

OBXECTIVOS DE DESENVOLVEMENTO SOSTIBLE

ODS 4. Educación de calidade

ODS 5. Igualdade de xénero

ODS 8. Traballo decente e crecemento económico

ODS 9. Industria, innovación e infraestrutura

EIXO II: ECONOMÍA PARA UNHA CIDADE IGUALITARIA

OBXECTIVO: Erradicar os obstáculos que dificultan a promoción das mulleres no eido económico e laboral.

LIÑA DE TRABALLO 3: REDISTRIBUCIÓN SOCIOECONÓMICA PARA A IGUALDADE

OBXECTIVO ESPECÍFICO: Impulsar o autoemprego e o emprendemento das mulleres con criterios de sostibilidade e participación.
Acelerar a igualdade a través de ferramentas de intervención económica

ÁREA RESPONSABLE:

Área Igualdade

MEDIDA 2.10

INDICADORES

Impulsar un Encontro Estatal de Mulleres na Economía e na Tecnoloxía.

Encontro de Mulleres na Economía.
Nº de asistentes e % por sexo.

PÚBLICO DESTINATARIO: Mulleres de Vigo, especialmente aquelas que queiran poñer en marcha un proxecto profesional con criterios de sostibilidade e cidadanía de Vigo.

HORIZONTE TEMPORAL: iniciar en setembro de 2026.

RECURSOS

ECONÓMICOS: custo das contratacións externas para a organización do Encontro e honorarios de persoas expertas, no seu caso.

PERSOAIS: horas do persoal municipal imputables ao traballo de poñer en marcha a medida.

MATERIAIS: espazos municipais para levar a cabo o encontro.

OBXECTIVOS DE DESENVOLVEMENTO SOSTIBLE

ODS 5. Igualdade de xénero

ODS 8. Traballo decente e crecemento económico

ODS 9. Industria, innovación e infraestrutura

ODS 17. Alianzas para lograr os obxectivos

EIXO II: ECONOMÍA PARA UNHA CIDADE IGUALITARIA

OBXECTIVO: Desenvolver medidas para o fomento e participación en igualdade de mulleres e homes no ámbito empresarial.

LIÑA DE TRABALLO 5: TRANSFERENCIAS DE IGUALDADE.

OBXECTIVO ESPECÍFICO: Crear recursos para o autoemprego e o emprendemento das mulleres.
Acelerar a igualdade a través de ferramentas de intervención económica

ÁREA RESPONSABLE:

Área de Emprego

MEDIDA 2.11

Editar material de apoio, de información e de sensibilización destinado a empresas e persoas autónomas de Vigo sobre o valor da igualdade na política económica, a lexislación en materia de igualdade na empresa, os plans de igualdade, as auditorías salariais así como os recursos e axudas das administracións para poñelos en marcha.

INDICADORES

Nº de materiais editados e repartidos.

PÚBLICO DESTINATARIO: Empresas, cooperativas, entidades e persoas autónomas da cidade.

HORIZONTE TEMPORAL: iniciar en marzo de 2027.

RECURSOS

ECONÓMICOS: custo dos materiais.

PERSOAIS: horas do persoal municipal imputables ao traballo de poñer en marcha a medida.

MATERIAIS: materiais de traballo interno.

OBXECTIVOS DE DESENVOLVEMENTO SOSTIBLE

ODS 4. Educación de calidade

ODS 5. Igualdade de xénero

ODS 8. Traballo decente e crecemento económico

ODS 16. Paz, xustiza e institucións sólidas

EIXO II: ECONOMÍA PARA UNHA CIDADE IGUALITARIA

OBXECTIVO: Desenvolver medidas para o fomento e participación en igualdade de mulleres e homes no ámbito empresarial.

LIÑA DE TRABALLO 5: TRANSFERENCIAS DE IGUALDADE.

OBXECTIVO ESPECÍFICO: Crear recursos para o autoemprego e o emprendemento das mulleres.
Acelerar a igualdade a través de ferramentas de intervención económica

ÁREA RESPONSABLE:

Área de Emprego

MEDIDA 2.12

INDICADORES

Colaborar con outras organizacións que contén con directorios de empresas viguesas comprometidas coa igualdade.

Nº de accións de colaboración.
Nº de accións de difusión.

PÚBLICO DESTINATARIO: Empresas, cooperativas, entidades e persoas autónomas da cidade.

HORIZONTE TEMPORAL: iniciar en marzo de 2027.

RECURSOS

ECONÓMICOS: non aplica.

PERSOAIS: horas do persoal municipal imputables ao traballo de poñer en marcha a medida.

MATERIAIS: materiais de traballo interno.

OBXECTIVOS DE DESENVOLVEMENTO SOSTIBLE

ODS 5. Igualdade de xénero

ODS 8. Traballo decente e crecemento económico

ODS 17. Alianzas para lograr os obxectivos

EIXO II: ECONOMÍA PARA UNHA CIDADE IGUALITARIA

OBXECTIVO: Desenvolver medidas para o fomento e participación en igualdade de mulleres e homes no ámbito empresarial.

LIÑA DE TRABALLO 5: TRANSFERENCIAS DE IGUALDADE.

OBXECTIVO ESPECÍFICO: Crear recursos para o autoemprego e o emprendemento das mulleres.
Acelerar a igualdade a través de ferramentas de intervención económica

ÁREA RESPONSABLE:

Área de Igualdade

Área de Emprego

MEDIDA 2.13

INDICADORES

Distinguir a empresas e entidades públicas ou privadas da cidade que destaquen polo seu compromiso coa igualdade e difundir estas prácticas.

Nº de distincións.
Nº de empresas distinguidas.

PÚBLICO DESTINATARIO: Empresas, cooperativas, entidades e persoas autónomas da cidade.

HORIZONTE TEMPORAL: iniciar en marzo de 2027.

RECURSOS

ECONÓMICOS: custo da distinción, no seu caso.

PERSOAIS: horas do persoal municipal imputables ao traballo de poñer en marcha a medida.

MATERIAIS: materiais de traballo interno.

OBXECTIVOS DE DESENVOLVEMENTO SOSTIBLE

ODS 5. Igualdade de xénero

ODS 8. Traballo decente e crecemento económico

ODS 17. Alianzas para lograr os obxectivos

EIXO II: ECONOMÍA PARA UNHA CIDADE IGUALITARIA

OBXECTIVO: Desenvolver medidas para o fomento e participación en igualdade de mulleres e homes no ámbito empresarial.

LIÑA DE TRABALLO 5: TRANSFERENCIAS DE IGUALDADE.

OBXECTIVO ESPECÍFICO: Crear recursos para o autoemprego e o emprendemento das mulleres.
Acelerar a igualdade a través de ferramentas de intervención económica

ÁREA RESPONSABLE:

Área de Igualdade

Área de Emprego

MEDIDA 2.14

INDICADORES

Difundir entre o empresariado e persoas autónomas da cidade, a Rede de empresas con distintivo "Igualdade na Empresa" (Rede DIE), para visibilizar as boas prácticas en materia de igualdade e crear sinerxías entre igualdade e accións sostibles como elemento transversal de responsabilidade social empresarial (RSE).

Nº de accións de difusión.

PÚBLICO DESTINATARIO: Empresas, cooperativas, entidades e persoas autónomas da cidade.

HORIZONTE TEMPORAL: iniciar en marzo de 2027.

RECURSOS

ECONÓMICOS: custo dos materiais.

PERSOAIS: horas do persoal municipal imputables ao traballo de poñer en marcha a medida.

MATERIAIS: materiais de traballo interno.

OBXECTIVOS DE DESENVOLVEMENTO SOSTIBLE

ODS 5. Igualdade de xénero

ODS 8. Traballo decente e crecemento económico

ODS 12. Consumo e produción responsables

ODS 17. Alianzas para lograr os obxectivos

EIXO II: ECONOMÍA PARA UNHA CIDADE IGUALITARIA

OBXECTIVO: Desenvolver medidas para o fomento e participación en igualdade de mulleres e homes no ámbito empresarial.

LIÑA DE TRABALLO 5: TRANSFERENCIAS DE IGUALDADE.

OBXECTIVO ESPECÍFICO: Crear recursos para o autoemprego e o emprendemento das mulleres.
Acelerar a igualdade a través de ferramentas de intervención económica

ÁREA RESPONSABLE:

Área de Igualdade

Área de Emprego

Área de Política Social

MEDIDA 2.15

Reforzar programas xa existentes de atención laboral a mulleres ampliando a sinatura de convenios de colaboración con entidades, especialmente dirixidos a mulleres en situación de vulnerabilidade.

INDICADORES

Nº de convenios.
% de contratación de mulleres a través destes convenios.

PÚBLICO DESTINATARIO: Persoal de entidades. Mulleres en situación de vulnerabilidade.

HORIZONTE TEMPORAL: iniciar en maio de 2026.

RECURSOS

ECONÓMICOS: custo dos convenios.

PERSOAIS: horas do persoal municipal imputables ao traballo de poñer en marcha a medida.

MATERIAIS: non aplica.

OBXECTIVOS DE DESENVOLVEMENTO SOSTIBLE

ODS 5. Igualdade de xénero

ODS 8. Traballo decente e crecemento económico

ODS 10. Redución das desigualdades

ODS 17. Alianzas para lograr os obxectivos

EIXO II: ECONOMÍA PARA UNHA CIDADE IGUALITARIA

OBXECTIVO: Desenvolver medidas para o fomento e participación en igualdade de mulleres e homes no ámbito empresarial.

LIÑA DE TRABALLO 5: TRANSFERENCIAS DE IGUALDADE.

OBXECTIVO ESPECÍFICO: Reforzar a colaboración e o coñecemento da igualdade nas entidades.

ÁREA RESPONSABLE:

Área de Igualdade

Área de Emprego

Área de Política Social

MEDIDA 2.16

INDICADORES

Colaborar con entidades sociais que desenvolvan programas de emprendemento para a empregabilidade das mulleres.

Nº de entidades.
Nº de servizos novos.
Nº de cursos e % de mulleres asistentes.

PÚBLICO DESTINATARIO: Persoal de entidades. Mulleres en situación de vulnerabilidade.

HORIZONTE TEMPORAL: iniciar en xuño de 2026.

RECURSOS

ECONÓMICOS: custo dos convenios e das formacións.

PERSOAIS: horas do persoal municipal imputables ao traballo de poñer en marcha a medida.

MATERIAIS: non aplica.

OBXECTIVOS DE DESENVOLVEMENTO SOSTIBLE

ODS 5. Igualdade de xénero

ODS 8. Traballo decente e crecemento económico

ODS 10. Redución das desigualdades

ODS 17. Alianzas para lograr os obxectivos

EIXO II: ECONOMÍA PARA UNHA CIDADE IGUALITARIA

OBXECTIVO: Desenvolver medidas para o fomento e participación en igualdade de mulleres e homes no ámbito empresarial.

LIÑA DE TRABALLO 5: TRANSFERENCIAS DE IGUALDADE.

OBXECTIVO ESPECÍFICO: Reforzar a colaboración e o coñecemento da igualdade nas entidades.

ÁREA RESPONSABLE:

Área de Igualdade

Área de Emprego

Área de Política Social

MEDIDA 2.17**INDICADORES**

Seguir impartindo formación en políticas de igualdade e xestión con perspectiva de xénero a persoas traballadoras das entidades veciñais, sociais, do sector da discapacidade, da cultura e do terceiro sector que traballan e/ou están implantadas en Vigo.

Nº de entidades.
Nº de cursos e % de mulleres asistentes.

PÚBLICO DESTINATARIO: Persoal de entidades. Mulleres en situación de vulnerabilidade.

HORIZONTE TEMPORAL: iniciar en marzo de 2026.

RECURSOS

ECONÓMICOS: custo das formacións.

PERSOAIS: horas do persoal municipal imputables ao traballo de poñer en marcha a medida.

MATERIAIS: non aplica.

OBXECTIVOS DE DESENVOLVEMENTO SOSTIBLE

ODS 4. Educación de calidade

ODS 5. Igualdade de xénero

ODS 10. Redución das desigualdades

ODS 16. Paz, xustiza e institucións sólidas

EIXO II: ECONOMÍA PARA UNHA CIDADE IGUALITARIA

OBXECTIVO: Construír un mercado laboral de calidade que teña en conta as situacións de vulnerabilidade.

LIÑA DE TRABALLO 3: REDISTRIBUCIÓN SOCIOECONÓMICA PARA A IGUAL

OBXECTIVO ESPECÍFICO: Reforzar o estudo e o coñecemento da interseccionalidade.

ÁREA RESPONSABLE:

Área de Igualdade

MEDIDA 2.18

INDICADORES

Constituír unha comisión de traballo no Consello Municipal da Muller e trazar un programa de medidas para intervir dende diferentes áreas para eliminar calquera tipo de discriminación múltiple ou interseccional.

Nº de persoas na comisión e % desagregado por sexo.
Nº de factores detectados.
Nº de medidas correctoras.

PÚBLICO DESTINATARIO: Mulleres en situación de vulnerabilidade.

HORIZONTE TEMPORAL: iniciar en marzo de 2026.

RECURSOS

ECONÓMICOS: non aplica.

PERSOAIS: horas do persoal municipal imputables ao traballo de poñer en marcha a medida.

MATERIAIS: non aplica.

OBXECTIVOS DE DESENVOLVEMENTO SOSTIBLE

ODS 5. Igualdade de xénero

ODS 10. Redución das desigualdades

ODS 16. Paz, xustiza e institucións sólidas

EIXO II: ECONOMÍA PARA UNHA CIDADE IGUALITARIA

OBXECTIVO: Construír un mercado laboral de calidade que teña en conta as situación de vulnerabilidade.

LIÑA DE TRABALLO 3: REDISTRIBUCIÓN SOCIOECONÓMICA PARA A IGUALDADE

OBXECTIVO ESPECÍFICO: Reforzar o estudo e o coñecemento da interseccionalidade.

ÁREA RESPONSABLE:

Área de Igualdade

Área de Política Social

Área de Emprego

MEDIDA 2.19**INDICADORES**

Potenciar os programas de atención a mulleres en situación de vulnerabilidade con promoción preeducativa e prelaboral así como formación e itinerarios de emprego e empoderamento.

Nº de accións.
Nº de participantes por factor e vulnerabilidade.
Nº de actividades.
% de inserción.

PÚBLICO DESTINATARIO: Mulleres en situación de vulnerabilidade.

HORIZONTE TEMPORAL: iniciar en xuño de 2026.

RECURSOS

ECONÓMICOS: custo dos programas.

PERSOAIS: horas do persoal municipal imputables ao traballo de poñer en marcha a medida.

MATERIAIS: non aplica.

OBXECTIVOS DE DESENVOLVEMENTO SOSTIBLE

ODS 4. Educación de calidade

ODS 5. Igualdade de xénero

ODS 8. Traballo decente e crecemento económico

ODS 10. Redución das desigualdades

EIXO II: ECONOMÍA PARA UNHA CIDADE IGUALITARIA

OBXECTIVO: Construír un mercado laboral de calidade que teña en conta as situacións de vulnerabilidade.

LIÑA DE TRABALLO 5: TRANSFERENCIAS DE IGUALDADE

OBXECTIVO ESPECÍFICO: Visibilizar e impulsar a participación das mulleres do mar.

ÁREA RESPONSABLE:

Área de Igualdade

Área de Emprego

MEDIDA 2.20

Reforzar e visibilizar a participación socioeconómica das mulleres no sector, poñer en valor os roles desenvolvidos polas mulleres nos oficios do mar e promover a igualdade de xénero neste sector laboral, reforzando a sensibilización social sobre a importancia da participación e achegas das mulleres nos sectores estratéxicos da cidade.

INDICADORES

Nº de accións.
Nº de actividades.

PÚBLICO DESTINATARIO: Mulleres do sector da pesca

HORIZONTE TEMPORAL: iniciar en outubro de 2026.

RECURSOS

ECONÓMICOS: custo das actividades

PERSOAIS: horas do persoal municipal imputables ao traballo de poñer en marcha a medida.

MATERIAIS: salas, material de formación, outros espazos da Escola.

OBXECTIVOS DE DESENVOLVEMENTO SOSTIBLE

ODS 4. Educación de calidade

ODS 5. Igualdade de xénero

ODS 8. Traballo decente e crecemento económico

ODS 10. Redución das desigualdades

EIXO III: CORRESPONSABILIDADE

Poñer as persoas no centro da vida municipal é a ferramenta máis válida para avanzar cara a un maior nivel de xustiza social e benestar, para un crecemento sostible e unhas institucións transparentes, útiles e accesibles. A pesar dos avances significativos, os datos mostran que unha das causas máis importantes da exclusión e precariedade das mulleres no ámbito laboral é o conflito inherente entre profesión e familia, exactamente igual que hai dous séculos. Os sectores público e privado están en constante conflito, xerando tensións cuxa resolución as mulleres asumiron por si mesmas, coma se a conciliación fose un asunto persoal.

En Vigo houbo claros avances en conciliación e corresponsabilidade e a avaliación do IV Plan mostra o impulso neste ámbito con medidas concretas e novos servizos. Pero, se ben estes recursos públicos son esenciais, as políticas de corresponsabilidade deben pivotar en accións máis estratéxicas que permitan combater a asignación tradicional de roles e estereotipos de xénero asociada fortemente á propia división sexual do traballo que leva séculos regada polo patriarcado. Os datos son teimudos, tamén no informe diagnose que precedeu á elaboración destas medidas, e mostran como a feminización dos coidados segue sendo unha realidade que condiciona e limita a vida laboral e profesional das mulleres.

A pesar dos cambios, é certo que case todos os modelos de Estado de Benestar teñen en común que basean a súa misión no intercambio de dereitos de cidadanía a cambio da participación activa no mercado laboral remunerado e canto máis delgado é o sistema público, máis dificultades das mulleres para acceder ao mercado de traballo en para promocionar unha vez dentro.

O gran dilema que afecta a moitas mulleres que están no mercado laboral ou que queren estar deriva das tensións xeradas polas esixencias do sistema, en constante conflito coas esixencias do traballo no sector privado. Esta tensión é sentida polas mulleres, case como parte das súas vidas privadas, pero responde a problemas vinculados ás limitacións estruturais do propio Estado de Benestar. Sen conciencia desta situación e sen a posta en marcha de políticas de igualdade, a incorporación das mulleres aos ámbitos público e profesional sería practicamente baixo o seu propio risco.

EIXO III: CORRESPONSABILIDADE

OBXECTIVO: Reforzar a cobertura dos servizos para facilitar a corresponsabilidade e unha máis efectiva conciliación da vida familiar, persoal e laboral.
Impulsar a corresponsabilidade como un asunto prioritario para a cidade.

LIÑA DE TRABALLO 6: RECOÑECER, REDISTRIBUÍR, REDUCIR.

OBXECTIVO ESPECÍFICO: Fomentar o uso racional dos tempos e horarios na cidade.
Implicar á cidadanía coa corresponsabilidade.

ÁREA RESPONSABLE:

Todas as áreas municipais

MEDIDA 3.1**INDICADORES**

Reforzar os servizos de atención e cobertura dos servizos municipais para garantir a compatibilidade horaria coas responsabilidades persoais, familiares e laborais de homes e mulleres de Vigo.

Nº de servizos reforzados.
Nº de revisións e reorganizacións.

PÚBLICO DESTINATARIO: a cidadanía de Vigo.

HORIZONTE TEMPORAL: iniciar en marzo de 2026.

RECURSOS

ECONÓMICOS: custo do reforzo de servizos.

PERSOAIS: horas do persoal municipal imputables ao traballo de poñer en marcha a medida.

MATERIAIS: non aplica.

OBXECTIVOS DE DESENVOLVEMENTO SOSTIBLE

ODS 5. Igualdade de xénero

ODS 8. Traballo decente e crecemento económico

ODS 10. Redución das desigualdades

EIXO III: CORRESPONSABILIDADE

OBXECTIVO: Reforzar a cobertura dos servizos para facilitar a corresponsabilidade e unha máis efectiva conciliación da vida familiar, persoal e laboral.
Impulsar a corresponsabilidade como un asunto prioritario para a cidade.

LIÑA DE TRABALLO 7: VALORIZACIÓN DOS TRABALLOS FEMINIZADOS

OBXECTIVO ESPECÍFICO: Visibilizar e reforzar o valor dos traballos relacionados cos coidados remunerados e non remunerados.
Implicar á cidadanía coa corresponsabilidade

ÁREA RESPONSABLE:

Área de Igualdade

MEDIDA 3.2

Valorizar e visibilizar os traballos relacionados cos coidados remunerados e non remunerados e desenvolver accións de información e de sensibilización neste ámbito.

INDICADORES

Nº de accións de visibilización.
Indicadores do informe.

PÚBLICO DESTINATARIO: a cidadanía de Vigo.

HORIZONTE TEMPORAL: iniciar en maio de 2026.

RECURSOS

ECONÓMICOS: custo das actividades para a visibilización e valorización.

PERSOAIS: horas do persoal municipal imputables ao traballo de poñer en marcha a medida.

MATERIAIS: non aplica.

OBXECTIVOS DE DESENVOLVEMENTO SOSTIBLE

ODS 4. Educación de calidade

ODS 5. Igualdade de xénero

ODS 8. Traballo decente e crecemento económico

ODS 10. Redución das desigualdades

EIXO III: CORRESPONSABILIDADE

OBXECTIVO: Reforzar a cobertura dos servizos para facilitar a corresponsabilidade e unha máis efectiva conciliación da vida familiar, persoal e laboral.
Impulsar a corresponsabilidade como un asunto prioritario para a cidade.

LIÑA DE TRABALLO 8: INTERVENCIÓN PÚBLICA NOS COIDADOS

OBXECTIVO ESPECÍFICO: Impulsar e ampliar recursos para a conciliación e a corresponsabilidade.
Implicar á cidadanía coa corresponsabilidade.

ÁREA RESPONSABLE:

Área de Igualdade

Área de Política Social

MEDIDA 3.3**INDICADORES**

Seguir reforzando os servizos de coidados de menores ou maiores dependentes nas actividades culturais, formativas, de lecer e deportivas que organice o Concello de Vigo.

Nº de servizos reforzados.
Canles de difusión.
Nº de actividades.

PÚBLICO DESTINATARIO: a cidadanía de Vigo.

HORIZONTE TEMPORAL: iniciar en marzo de 2026.

RECURSOS

ECONÓMICOS: custo do servizo reforzado, no seu caso.

PERSOAIS: horas do persoal municipal imputables ao traballo de poñer en marcha a medida.

MATERIAIS: non aplica.

OBXECTIVOS DE DESENVOLVEMENTO SOSTIBLE

ODS 4. Educación de calidade

ODS 5. Igualdade de xénero

ODS 8. Traballo decente e crecemento económico

ODS 10. Redución das desigualdades

EIXO III: CORRESPONSABILIDADE

OBXECTIVO: Reforzar a cobertura dos servizos para facilitar a corresponsabilidade e unha máis efectiva conciliación da vida familiar, persoal e laboral.
Impulsar a corresponsabilidade como un asunto prioritario para a cidade.

LIÑA DE TRABALLO 8: INTERVENCIÓN PÚBLICA NOS COIDADOS

OBXECTIVO ESPECÍFICO: Impulsar e ampliar recursos para a conciliación e a corresponsabilidade.
Implicar á cidadanía coa corresponsabilidade.

ÁREA RESPONSABLE:

Todas as áreas municipais

MEDIDA 3.4

Apoiar as entidades de iniciativa social que desenvolvan actividades que fomenten a corresponsabilidade e os programas de colaboración interxeracional.

INDICADORES

Nº de entidades.
Nº de accións de apoio ás entidades.

PÚBLICO DESTINATARIO: entidades de iniciativa social e a cidadanía de Vigo.

HORIZONTE TEMPORAL: iniciar en marzo de 2026.

RECURSOS

ECONÓMICOS: custo dos recursos ás entidades de iniciativa social

PERSOAIS: horas do persoal municipal imputables ao traballo de poñer en marcha a medida.

MATERIAIS: non aplica.

OBXECTIVOS DE DESENVOLVEMENTO SOSTIBLE

ODS 4. Educación de calidade

ODS 5. Igualdade de xénero

ODS 10. Redución das desigualdades

ODS 16. Paz, xustiza e institucións sólidas

EIXO III: CORRESPONSABILIDADE

OBXECTIVO: Reforzar a cobertura dos servizos para facilitar a corresponsabilidade e unha máis efectiva conciliación da vida familiar, persoal e laboral.
Impulsar a corresponsabilidade como un asunto prioritario para a cidade.

LIÑA DE TRABALLO 10: RECURSOS PARA A CORRESPONSABILIDADE

OBXECTIVO ESPECÍFICO: Impulsar e ampliar recursos para a conciliación e a corresponsabilidade.

ÁREA RESPONSABLE:

Área de Igualdade
Área de Política Social
Área de Xuventude
Área de Deportes

MEDIDA 3.5

Continuar reforzando e ampliando campamentos, espazos de lecer e escolas de verán e Nadal con perspectiva de xénero e actividades que fomenten a igualdade.

INDICADORES

Nº de servizos ampliados.
Nº de servizos creados.

PÚBLICO DESTINATARIO: a cidadanía de Vigo.

HORIZONTE TEMPORAL: iniciar en marzo de 2026.

RECURSOS

ECONÓMICOS: custo dos novos ou ampliados recursos e servizos.

PERSOAIS: persoal municipal.

MATERIAIS: espazos públicos.

OBXECTIVOS DE DESENVOLVEMENTO SOSTIBLE

ODS 4. Educación de calidade
ODS 5. Igualdade de xénero
ODS 10. Redución das desigualdades

EIXO III: CORRESPONSABILIDADE

OBXECTIVO: Reforzar a cobertura dos servizos para facilitar a corresponsabilidade e unha máis efectiva conciliación da vida familiar, persoal e laboral.
Impulsar a corresponsabilidade como un asunto prioritario para a cidade.

LIÑA DE TRABALLO 10: RECURSOS PARA A CORRESPONSABILIDADE

OBXECTIVO ESPECÍFICO: Impulsar e ampliar recursos para a conciliación e a corresponsabilidade.
Implicar á cidadanía coa corresponsabilidade.

ÁREA RESPONSABLE:

Área de Igualdade
Área de Política Social
Área de Xuventude
Área de Deportes

MEDIDA 3.6

Impulsar máis servizos e ampliar a cobertura para favorecer a conciliación e a corresponsabilidade.

INDICADORES

Nº de servizos e cobertura ampliada.
Nº de servizos creados.

PÚBLICO DESTINATARIO: a cidadanía de Vigo.

HORIZONTE TEMPORAL: iniciar en maio de 2026.

RECURSOS

ECONÓMICOS: custo dos novos ou ampliados recursos e servizos.

PERSOAIS: persoal municipal.

MATERIAIS: espazos públicos.

OBXECTIVOS DE DESENVOLVEMENTO SOSTIBLE

ODS 5. Igualdade de xénero

ODS 8. Traballo decente e crecemento económico

ODS 10. Redución das desigualdades

EIXO IV : EMPODERAMENTO E PARTICIPACIÓN: 30 ANOS DE PEKÍN

O Cumio celebrado en Pekín hai xa 30 anos foi un dos fitos máis relevantes, icónicos e épicos nas políticas de igualdade. Participaron máis de 30.000 persoas, 3.000 ONG e representantes de 189 gobernos e adoptouse por consenso unha Plataforma de Acción con 12 áreas de acción. 30 anos despois, e dende todas as administracións e espazos de xestión, cómpre revisar os avances e os desafíos pendentes coa vista posta nos obstáculos que aínda non se superaron. Durante o proceso de desenvolvemento deste V Plan non xurdiron todas as respostas, e moito menos as solucións, pero si se detectaron ámbitos nos que é indiscutible a necesidade de seguir traballando.

En Pekín acuñouse o termo empoderamento para referirse ao proceso polo cal as mulleres adquiren ferramentas e capacidades para asumir a seguridade, o poder e a participación na vida social, política e económica, tomando decisións, resolvendo problemas e mellorando a súa posición para actuar como líderes e axentes de cambio.

Hai que examinar as raíces estruturais da desigualdade que demostran o poder sobre o que se basea a orde patriarcal. Nun contexto histórico global como o actual, agravado por conflitos armados e a presenza de figuras misóxinas de enorme relevancia mediática, política, económica e cultural, o debate feminista e as propostas do feminismo son esenciais para corrixir a feminización da pobreza, as fendas, a distribución desigual de recursos e oportunidades e a violencia contra as mulleres.

O Concello de Vigo leva anos apostando pola participación como estratexia de empoderamento das mulleres co obxectivo de acadar unha sociedade máis igualitaria, polo que incrementar a participación de mulleres nos procesos de toma de decisións contribúe non só á igualdade real e efectiva, senón a revisar as prioridades e obxectivos de todas as políticas públicas. A participación das asociacións e entidades de mulleres nas políticas públicas de igualdade e a súa representación e

presenza en órganos de toma de decisións é un obxectivo irrenunciable deste Plan, que debe facilitar que esta participación garanta a presenza de todas as mulleres, sen que ningún colectivo feminino, discriminado de xeito múltiple ou interseccional, quede atrás.



EIXO IV: EMPODERAMENTO E PARTICIPACIÓN: 30 ANOS DE PEKÍN

OBXECTIVO: Reforzar a participación e o empoderamento a través de modelos de organización social baseados na igualdade.

LIÑA DE TRABALLO 11: MOVEMENTO DE MULLERES, CORAZÓN DA IGUALDADE

OBXECTIVO ESPECÍFICO: Reforzar o Consello Municipal da Muller.

ÁREA RESPONSABLE:

Área de Igualdade

MEDIDA 4.1**INDICADORES**

Elaborar un Plan de Acción para reforzar o traballo e a visibilidade do Consello Municipal da Muller.

Nº de accións recollidas no Plan e difusión. Indicadores sobre o grao de cumprimento. Cronograma.

PÚBLICO DESTINATARIO: o tecido asociativo de mulleres e o movemento feminista.

HORIZONTE TEMPORAL: iniciar os traballos en marzo de 2026.

RECURSOS

ECONÓMICOS: non aplica.

PERSOAIS: horas do persoal municipal imputables ao traballo de poñer en marcha esta medida.

MATERIAIS: non aplica.

OBXECTIVOS DE DESENVOLVEMENTO SOSTIBLE

ODS 5. Igualdade de xénero

ODS 16. Paz, xustiza e institucións sólidas

EIXO IV: EMPODERAMENTO E PARTICIPACIÓN: 30 ANOS DE PEKÍN

OBXECTIVO: Reforzar a participación e o empoderamento a través de modelos de organización social baseados na igualdade.

LIÑA DE TRABALLO 11: MOVEMENTO DE MULLERES, CORAZÓN DA IGUALDADE

OBXECTIVO ESPECÍFICO: Dinamizar o movemento feminista de Vigo.

ÁREA RESPONSABLE:

Área de Igualdade

MEDIDA 4.2

Desenvolver accións que impulsen a posta en marcha de novas asociacións de mulleres, dando especial importancia ás mulleres mozas.

INDICADORES

Nº de accións e actividades.
Nº de asociacións que participan.

PÚBLICO DESTINATARIO: o tecido asociativo de mulleres e o movemento feminista.

HORIZONTE TEMPORAL: iniciar en marzo de 2026.

RECURSOS

ECONÓMICOS: recursos e incremento das axudas para as actividades.

PERSOAIS: horas do persoal municipal imputables ao traballo de poñer en marcha esta medida.

MATERIAIS: espazos públicos.

OBXECTIVOS DE DESENVOLVEMENTO SOSTIBLE

ODS 4. Educación de calidade

ODS 5. Igualdade de xénero

ODS 10. Redución das desigualdades

ODS 16. Paz, xustiza e institucións sólidas

EIXO IV: EMPODERAMENTO E PARTICIPACIÓN: 30 ANOS DE PEKÍN

OBXECTIVO: Reforzar a participación e o empoderamento a través de modelos de organización social baseados na igualdade.

LIÑA DE TRABALLO 11: MOVEMENTO DE MULLERES, CORAZÓN DA IGUALDADE

OBXECTIVO ESPECÍFICO: Dinamizar o movemento feminista de Vigo.

ÁREA RESPONSABLE:

Área de Igualdade

MEDIDA 4.3**INDICADORES**

Continuar reforzando as axudas, convenios e subvencións ao movemento asociativo de mulleres que prestan servizos, levan a cabo actividades e realizan proxectos de promoción da igualdade e de prevención da violencia de xénero.

Nº de axudas, convenios e subvencións.
Incremento das axudas e subvencións.
Nº de asociacións beneficiadas.

PÚBLICO DESTINATARIO: o tecido asociativo de mulleres e o movemento feminista.

HORIZONTE TEMPORAL: iniciar en marzo de 2026.

RECURSOS

ECONÓMICOS: recursos e incremento das axudas para as actividades.

PERSOAIS: horas do persoal municipal imputables ao traballo de poñer en marcha esta medida.

MATERIAIS: non aplica.

OBXECTIVOS DE DESENVOLVEMENTO SOSTIBLE

ODS 5. Igualdade de xénero

ODS 10. Redución das desigualdades

ODS 16. Paz, xustiza e institucións sólidas

EIXO IV: EMPODERAMENTO E PARTICIPACIÓN: 30 ANOS DE PEKÍN

OBXECTIVO: Reforzar a participación e o empoderamento a través de modelos de organización social baseados na igualdade.

LIÑA DE TRABALLO 11: MOVEMENTO DE MULLERES, CORAZÓN DA IGUALDADE

OBXECTIVO ESPECÍFICO: Dinamizar o movemento feminista de Vigo.

ÁREA RESPONSABLE:

Área de Igualdade

MEDIDA 4.4

Dinamizar con grupos de traballo nos barrios da cidade, a través do movemento veciñal, e promover a participación cidadá e a acción social e cultural sobre asuntos que afectan ás mulleres, atendendo ás características de cada barrio e da súa poboación.

INDICADORES

Nº de asociacións que participan.
Grao de cumprimento.

PÚBLICO DESTINATARIO: o tecido asociativo de mulleres e o movemento feminista.

HORIZONTE TEMPORAL: iniciar en marzo de 2026.

RECURSOS

ECONÓMICOS: recursos e incremento das axudas para as actividades.

PERSOAIS: horas do persoal municipal imputables ao traballo de poñer en marcha esta medida.

MATERIAIS: espazos públicos.

OBXECTIVOS DE DESENVOLVEMENTO SOSTIBLE

ODS 4. Educación de calidade

ODS 5. Igualdade de xénero

ODS 10. Redución das desigualdades

ODS 16. Paz, xustiza e institucións sólidas

EIXO IV: EMPODERAMENTO E PARTICIPACIÓN: 30 ANOS DE PEKÍN**OBXECTIVO:** Reforzar e implicar á cidadanía de Vigo coa igualdade.**LIÑA DE TRABALLO 9: PACTOS DE CIDADE****OBXECTIVO ESPECÍFICO:** Combater o machismo e a ideoloxía negacionista da violencia de xénero.**ÁREA RESPONSABLE:**

Área de Igualdade

MEDIDA 4.5

Planificar dende o Consello Municipal da Muller a transformación cultural do machismo que aborde os estereotipos de xénero, as crenzas e as normas e formas sobre as que se construíron as masculinidades para tratar de transformar, mediante actividades e formación, as construcións socioculturais que manteñen este machismo.

INDICADORES

Nº de actividades.
 Nº de campañas realizadas.
 Nº de persoas participantes.
 Difusión.
 Asistencia ás actividades.

PÚBLICO DESTINATARIO: o tecido asociativo de mulleres e o movemento feminista.**HORIZONTE TEMPORAL:** iniciar en xaneiro de 2027.**RECURSOS****ECONÓMICOS:** custo das actividades.**PERSOAIS:** horas do persoal municipal imputables ao traballo de poñer en marcha esta medida.**MATERIAIS:** espazos públicos.**OBXECTIVOS DE DESENVOLVEMENTO SOSTIBLE**

ODS 4. Educación de calidade

ODS 5. Igualdade de xénero

ODS 10. Redución das desigualdades

ODS 16. Paz, xustiza e institucións sólidas

EIXO IV: EMPODERAMENTO E PARTICIPACIÓN: 30 ANOS DE PEKÍN**OBXECTIVO:** Reforzar e implicar á cidadanía de Vigo coa igualdade.**LIÑA DE TRABALLO 9: PACTOS DE CIDADE****OBXECTIVO ESPECÍFICO:** Combater o machismo e a ideoloxía negacionista da violencia de xénero.**ÁREA RESPONSABLE:**

Área de Igualdade

MEDIDA 4.6**Deseñar un paquete de actividades, espazos de reflexión e xornadas sobre os riscos do negacionismo, nas que participen homes e mulleres xunto á sociedade civil.****INDICADORES**Nº de actividades.
Nº de persoas participantes.
Asistencia ás actividades e % por sexo.**PÚBLICO DESTINATARIO:** o tecido asociativo de mulleres e o movemento feminista.**HORIZONTE TEMPORAL:** iniciar en novembro de 2026.**RECURSOS****ECONÓMICOS:** custo das actividades.**PERSOAIS:** horas do persoal municipal imputables ao traballo de poñer en marcha esta medida.**MATERIAIS:** espazos públicos.**OBXECTIVOS DE DESENVOLVEMENTO SOSTIBLE**

ODS 4. Educación de calidade

ODS 5. Igualdade de xénero

ODS 10. Redución das desigualdades

ODS 16. Paz, xustiza e institucións sólidas

EIXO IV: EMPODERAMENTO E PARTICIPACIÓN: 30 ANOS DE PEKÍN**OBXECTIVO:** Valorizar o feminismo.**LIÑA DE TRABALLO 12: SENSIBILIZACIÓN E CONCIENCIACIÓN CIDADÁ****OBXECTIVO ESPECÍFICO:** Reforzar a sensibilización e o coñecemento a través de actividades que visibilicen e recoñezan ás mulleres.**ÁREA RESPONSABLE:**

Área de Igualdade

MEDIDA 4.7**INDICADORES****Facer roteiros e percorridos na cidade a través da historia das mulleres.**Nº de roteiros.
Nº de asistentes.**PÚBLICO DESTINATARIO:** a cidadanía de Vigo.**HORIZONTE TEMPORAL:** iniciar en setembro de 2026.**RECURSOS****ECONÓMICOS:** custo dos roteiros.**PERSOAIS:** horas do persoal municipal imputables ao traballo de poñer en marcha esta medida.**MATERIAIS:** non aplica.**OBXECTIVOS DE DESENVOLVEMENTO SOSTIBLE**

ODS 4. Educación de calidade

ODS 5. Igualdade de xénero

ODS 10. Redución das desigualdades

ODS 11. Cidades e comunidades sostibles

EIXO IV: EMPODERAMENTO E PARTICIPACIÓN: 30 ANOS DE PEKÍN**OBXECTIVO:** Valorizar o feminismo.**LIÑA DE TRABALLO 12: SENSIBILIZACIÓN E CONCIENCIACIÓN CIDADÁ****OBXECTIVO ESPECÍFICO:** Reforzar a sensibilización e o coñecemento a través de actividades que visibilicen e recoñezan ás mulleres.**ÁREA RESPONSABLE:**

Área de Igualdade

Área de Cultura

Área de Educación

MEDIDA 4.8**Crear en todas as bibliotecas municipais, e promover nas bibliotecas dos centros educativos, unha sección sobre feminismo con fondos sobre teoría feminista e mulleres na historia.****INDICADORES**

Nº de exemplares.

Nº de bibliotecas que participan.

PÚBLICO DESTINATARIO: a cidadanía de Vigo.**HORIZONTE TEMPORAL:** iniciar en setembro de 2026.**RECURSOS****ECONÓMICOS:** custo dos exemplares.**PERSOAIS:** horas do persoal municipal imputables ao traballo de poñer en marcha esta medida.**MATERIAIS:** non aplica.**OBXECTIVOS DE DESENVOLVEMENTO SOSTIBLE**

ODS 4. Educación de calidade

ODS 5. Igualdade de xénero

ODS 10. Redución das desigualdades

EIXO IV: EMPODERAMENTO E PARTICIPACIÓN: 30 ANOS DE PEKÍN**OBXECTIVO:** Valorizar o feminismo.**LIÑA DE TRABALLO 12: SENSIBILIZACIÓN E CONCIENCIACIÓN CIDADÁ****OBXECTIVO ESPECÍFICO:** Reforzar a sensibilización e o coñecemento a través de actividades que visibilicen e recoñezan ás mulleres.**ÁREA RESPONSABLE:**

Área de Igualdade

MEDIDA 4.9**INDICADORES****Seguir organizando actividades e conferencias para visibilizar a obra das escritoras, conmemorando o seu día, luns máis próximo ao 15 de outubro.**Nº de actividades e conferencias.
Nº de asistentes e % por sexo.**PÚBLICO DESTINATARIO:** a cidadanía de Vigo.**HORIZONTE TEMPORAL:** iniciar en outubro de 2026.**RECURSOS****ECONÓMICOS:** custo das actividades.**PERSOAIS:** horas do persoal municipal imputables ao traballo de poñer en marcha esta medida.**MATERIAIS:** non aplica.**OBXECTIVOS DE DESENVOLVEMENTO SOSTIBLE**

ODS 4. Educación de calidade

ODS 5. Igualdade de xénero

ODS 10. Redución das desigualdades

EIXO IV: EMPODERAMENTO E PARTICIPACIÓN: 30 ANOS DE PEKÍN**OBXECTIVO:** Valorizar o feminismo.**LIÑA DE TRABALLO 12: SENSIBILIZACIÓN E CONCIENCIACIÓN CIDADÁ****OBXECTIVO ESPECÍFICO:** Reforzar a sensibilización e o coñecemento a través de actividades que visibilicen e recoñezan ás mulleres.**ÁREA RESPONSABLE:**

Alcaldía

MEDIDA 4.10**Incorporar nomes de mulleres de todos os ámbitos, actividades e disciplinas en instalacións municipais, rueiro ou prazas.****INDICADORES**

Instalacións públicas, rueiro ou prazas que mudan ou incorporan nome.

PÚBLICO DESTINATARIO: a cidadanía de Vigo.**HORIZONTE TEMPORAL:** iniciar en setembro de 2026.**RECURSOS****ECONÓMICOS:** custo das placas para as rúas.**PERSOAIS:** horas do persoal municipal imputables ao traballo de poñer en marcha esta medida.**MATERIAIS:** non aplica.**OBXECTIVOS DE DESENVOLVEMENTO SOSTIBLE**

ODS 5. Igualdade de xénero

ODS 10. Redución das desigualdades

ODS 11. Cidades e comunidades sostibles

EIXO IV: EMPODERAMENTO E PARTICIPACIÓN: 30 ANOS DE PEKÍN**OBXECTIVO:** Valorizar o feminismo.**LIÑA DE TRABALLO 12: SENSIBILIZACIÓN E CONCIENCIACIÓN CIDADÁ****OBXECTIVO ESPECÍFICO:** Referenciar a Escola de Feminismo e Liderado.**ÁREA RESPONSABLE:**

Área de Igualdade

MEDIDA 4.11**INDICADORES****Impulsar a Escola de Feminismo e Liderado concibida como espazo de investigación e formación que sexa referencia do coñecemento feminista e que conte cunha programación anual.**Nº de participantes na Escola e % por sexo.
Nº de actividades.
Programación anual.**PÚBLICO DESTINATARIO:** a cidadanía de Vigo.**HORIZONTE TEMPORAL:** iniciar en marzo de 2026.**RECURSOS****ECONÓMICOS:** custo das actividades da Escola.**PERSOAIS:** horas do persoal municipal imputables ao traballo de poñer en marcha esta medida.**MATERIAIS:** non aplica.**OBXECTIVOS DE DESENVOLVEMENTO SOSTIBLE**

ODS 4. Educación de calidade

ODS 5. Igualdade de xénero

ODS 10. Redución das desigualdades

EIXO IV: EMPODERAMENTO E PARTICIPACIÓN: 30 ANOS DE PEKÍN**OBXECTIVO:** Valorizar o feminismo.**LIÑA DE TRABALLO 12: SENSIBILIZACIÓN E CONCIENCIACIÓN CIDADÁ****OBXECTIVO ESPECÍFICO:** Reforzar a formación en igualdade.**ÁREA RESPONSABLE:**

Área de Igualdade

MEDIDA 4.12

Desenvolver encontros formativos que impulsen a superación de estereotipos negativos e preveñan a discriminación de mulleres migrantes e xitanas dende unha perspectiva feminista, contando co tecido asociativo de persoas migrantes e xitanas.

INDICADORES

Nº de encontros.
Nº de asistentes aos encontros.
Nº de espazos.

PÚBLICO DESTINATARIO: cidadanía, especialmente mulleres migrantes e mulleres xitanas.**HORIZONTE TEMPORAL:** iniciar en marzo de 2027.**RECURSOS****ECONÓMICOS:** custo das actividades**PERSOAIS:** horas do persoal municipal imputables ao traballo de poñer en marcha esta medida.**MATERIAIS:** salas, material de formación, outros espazos da Escola.**OBXECTIVOS DE DESENVOLVEMENTO SOSTIBLE**

ODS 4. Educación de calidade

ODS 5. Igualdade de xénero

ODS 10. Redución das desigualdades

ODS 16. Paz, xustiza e institucións sólidas

EIXO V: PERSPECTIVA DE XÉNERO E ACCIÓNS POSITIVAS NAS POLÍTICAS SECTORIAIS

A saúde non é só a ausencia de enfermidade, senón un estado de completo benestar físico, mental e social das persoas. Trátase de ter en conta hábitos saudables, unha alimentación axeitada, actividade física e deportiva, descanso, hixiene, supresión de hábitos tóxicos, necesidade de equilibrio interno, autoestima e, por suposto, unha axeitada relación co medio natural e especialmente co grupo humano do que forma parte. E precisamente en todos estes aspectos da vida das persoas, o feito de ser muller ten un importante impacto transversal. Tanto as investigacións como os informes estatísticos oficiais sinalan diferenzas significativas entre mulleres e homes.

A OMS, pola súa banda, define a calidade de vida como a percepción que un individuo ten do seu lugar na existencia, no contexto da cultura e do sistema de valores no que vive e en relación cos seus obxectivos, expectativas, normas e preocupacións e inclúe aspectos como a saúde física, o estado psicolóxico, o nivel de independencia, as relacións sociais e a relación cos elementos esenciais do medio.

O deporte, ademais dun dereito que mellora a calidade de vida e a saúde, contribúe ás relacións sociais, fomenta o traballo en equipo e o liderado, ámbitos moi relevantes para o empoderamento das mulleres.

Todos os datos apuntan a que, a pesar dos avances, prevalecen desequilibrios importantes por razón de sexo no deporte, tanto na súa práctica como na participación en directivas de federacións e clubs deportivos ou mesmo no eido profesional, cunha importante fenda salarial. Todo isto, sen mencionar o impacto dos estereotipos de xénero, tan presentes na socialización de nenos e nenas.

EIXO V: PERSPECTIVA DE XÉNERO E ACCIÓNS POSITIVAS NAS POLÍTICAS SECTORIAIS

OBXECTIVO: Fomentar o acceso de mulleres e nenas á práctica do deporte e impulsar a igualdade neste ámbito.

LIÑA DE TRABALLO 13: DEPORTE EN IGUALDADE

OBXECTIVO ESPECÍFICO: Reforzar a formación en igualdade.

ÁREA RESPONSABLE:

Área de Deportes

MEDIDA 5.1

Desagregar por sexo os datos referidos á participación nas escolas deportivas, á práctica deportiva municipal por disciplinas e a profesionais que imparten cursos, talleres ou modalidades deportivas de Vigo.

INDICADORES

Nº de datos desagregados por sexo.

PÚBLICO DESTINATARIO: a cidadanía de Vigo.

HORIZONTE TEMPORAL: iniciar en abril de 2026.

RECURSOS

ECONÓMICOS: non aplica.

PERSOAIS: horas do persoal municipal imputables ao traballo de poñer en marcha esta medida.

MATERIAIS: non aplica.

OBXECTIVOS DE DESENVOLVEMENTO SOSTIBLE

ODS 5. Igualdade de xénero

ODS 8. Traballo decente e crecemento económico

ODS 10. Redución das desigualdades

ODS 16. Paz, xustiza e institucións sólidas

EIXO V: PERSPECTIVA DE XÉNERO E ACCIÓNS POSITIVAS NAS POLÍTICAS SECTORIAIS

OBXECTIVO: Fomentar o acceso de mulleres e nenas á práctica do deporte e impulsar a igualdade neste ámbito.

LIÑA DE TRABALLO 13: DEPORTE EN IGUALDADE

OBXECTIVO ESPECÍFICO: Introducir a perspectiva de xénero na planificación das actividades deportivas municipais a través de accións e ferramentas concretas.

ÁREA RESPONSABLE:

Área de Deportes

MEDIDA 5.2

INDICADORES

Analizar o uso das instalacións deportivas públicas do Concello por sexo e idade.

Nº de datos desagregados.
Conclusións do informe.

PÚBLICO DESTINATARIO: a cidadanía de Vigo.

HORIZONTE TEMPORAL: iniciar en abril de 2026.

RECURSOS

ECONÓMICOS: non aplica.

PERSOAIS: horas do persoal municipal imputables ao traballo de poñer en marcha esta medida.

MATERIAIS: non aplica.

OBXECTIVOS DE DESENVOLVEMENTO SOSTIBLE

ODS 5. Igualdade de xénero

ODS 10. Redución das desigualdades

ODS 16. Paz, xustiza e institucións sólidas

EIXO V: PERSPECTIVA DE XÉNERO E ACCIÓNS POSITIVAS NAS POLÍTICAS SECTORIAIS

OBXECTIVO: Fomentar o acceso de mulleres e nenas á práctica do deporte e impulsar a igualdade neste ámbito.

LIÑA DE TRABALLO 13: DEPORTE EN IGUALDADE

OBXECTIVO ESPECÍFICO: Introducir a perspectiva de xénero na planificación das actividades deportivas municipais a través de accións e ferramentas concretas.

ÁREA RESPONSABLE:

Área de Deportes

MEDIDA 5.3

Impulsar que os horarios das actividades deportivas dirixidas faciliten a corresponsabilidade e a conciliación da vida persoal, familiar e laboral.

INDICADORES

Nº de horarios revisados e/ou adaptados nas actividades deportivas para a corresponsabilidade.

PÚBLICO DESTINATARIO: a cidadanía de Vigo.

HORIZONTE TEMPORAL: iniciar en marzo de 2026.

RECURSOS

ECONÓMICOS: non aplica.

PERSOAIS: horas do persoal municipal imputables ao traballo de poñer en marcha esta medida.

MATERIAIS: espazos deportivos municipais.

OBXECTIVOS DE DESENVOLVEMENTO SOSTIBLE

ODS 5. Igualdade de xénero

ODS 8. Traballo decente e crecemento económico

ODS 10. Redución das desigualdades

EIXO V: PERSPECTIVA DE XÉNERO E ACCIÓNS POSITIVAS NAS POLÍTICAS SECTORIAIS

OBXECTIVO: Fomentar o acceso de mulleres e nenas á práctica do deporte e impulsar a igualdade neste ámbito.

LIÑA DE TRABALLO 13: DEPORTE EN IGUALDADE

OBXECTIVO ESPECÍFICO: Introducir a perspectiva de xénero na planificación das actividades deportivas municipais a través de accións e ferramentas concretas.

ÁREA RESPONSABLE:

Área de Deportes

MEDIDA 5.4

INDICADORES

Garantir que todos os materiais, comunicacións e campañas deportivas municipais empreguen unha imaxe e linguaxe non sexista.

Nº de accións para garantir linguaxe e imaxe non sexista.
Nº de materiais.
Nº de campañas.
Nº de comunicacións.

PÚBLICO DESTINATARIO: a cidadanía de Vigo.

HORIZONTE TEMPORAL: iniciar en marzo de 2026.

RECURSOS

ECONÓMICOS: custo do material deportivo adaptado.

PERSOAIS: horas do persoal municipal imputables ao traballo de poñer en marcha esta medida.

MATERIAIS: canles de comunicación.

OBXECTIVOS DE DESENVOLVEMENTO SOSTIBLE

ODS 4. Educación de calidade

ODS 5. Igualdade de xénero

ODS 10. Redución das desigualdades

EIXO V: PERSPECTIVA DE XÉNERO E ACCIÓNS POSITIVAS NAS POLÍTICAS SECTORIAIS

OBXECTIVO: Fomentar o acceso de mulleres e nenas á práctica do deporte e impulsar a igualdade neste ámbito.

LIÑA DE TRABALLO 13: DEPORTE EN IGUALDADE

OBXECTIVO ESPECÍFICO: Introducir a perspectiva de xénero na planificación das actividades deportivas municipais a través de accións e ferramentas concretas.

ÁREA RESPONSABLE:

Área de Deportes

Área de Igualdade

MEDIDA 5.5

Fomentar a participación das mulleres nas xuntas directivas dos clubs deportivos e nas entidades deportivas e promover unha presenza equilibrada de mulleres e homes nas porcentaxes de socias e socios.

INDICADORES

Nº de accións desenvolvidas para fomentar a participación.
Evolución dos datos porcentuais.

PÚBLICO DESTINATARIO: a cidadanía, especialmente aquela que participa en entidades deportivas.

HORIZONTE TEMPORAL: iniciar en marzo de 2026.

RECURSOS

ECONÓMICOS: non aplica.

PERSOAIS: horas do persoal municipal imputables ao traballo de poñer en marcha esta medida.

MATERIAIS: non aplica.

OBXECTIVOS DE DESENVOLVEMENTO SOSTIBLE

ODS 5. Igualdade de xénero

ODS 8. Traballo decente e crecemento económico

ODS 10. Redución das desigualdades

EIXO V: PERSPECTIVA DE XÉNERO E ACCIÓNS POSITIVAS NAS POLÍTICAS SECTORIAIS

OBXECTIVO: Fomentar o acceso de mulleres e nenas á práctica do deporte e impulsar a igualdade neste ámbito.

LIÑA DE TRABALLO 13: DEPORTE EN IGUALDADE

OBXECTIVO ESPECÍFICO: Visibilizar as mulleres deportistas.

ÁREA RESPONSABLE:

Área de Deportes

Área de Educación

MEDIDA 5.6

INDICADORES

Visibilizar mulleres deportistas e poñer en valor os seus logros a través dunha campaña en centros educativos, deportivos e culturais da cidade.

Nº de accións postas en marcha coa campaña.

Nº de deportistas visibilizadas.

PÚBLICO DESTINATARIO: a cidadanía, especialmente aquela que participa en entidades deportivas.

HORIZONTE TEMPORAL: iniciar en marzo de 2026.

RECURSOS

ECONÓMICOS: custo das actividades.

PERSOAIS: horas do persoal municipal imputables ao traballo de poñer en marcha esta medida.

MATERIAIS: espazos deportivos municipais e outros espazos de celebración.

OBXECTIVOS DE DESENVOLVEMENTO SOSTIBLE

ODS 4. Educación de calidade

ODS 5. Igualdade de xénero

ODS 10. Redución das desigualdades

EIXO V: PERSPECTIVA DE XÉNERO E ACCIÓNS POSITIVAS NAS POLÍTICAS SECTORIAIS

OBXECTIVO: Fomentar o acceso de mulleres e nenas á práctica do deporte e impulsar a igualdade neste ámbito.

LIÑA DE TRABALLO 13: DEPORTE EN IGUALDADE

OBXECTIVO ESPECÍFICO: Visibilizar as mulleres deportistas.

ÁREA RESPONSABLE:

Área de Deportes

Área de Igualdade

MEDIDA 5.7

Apoiar e visibilizar as mulleres deportistas viguesas e promover os beneficios do deporte como ámbito para o empoderamento.

INDICADORES

Nº de deportistas visibilizadas.

PÚBLICO DESTINATARIO: a cidadanía de Vigo.

HORIZONTE TEMPORAL: iniciar en marzo de 2026.

RECURSOS

ECONÓMICOS: custo das accións.

PERSOAIS: horas do persoal municipal imputables ao traballo de poñer en marcha esta medida.

MATERIAIS: espazos deportivos municipais e outros espazos de celebración.

OBXECTIVOS DE DESENVOLVEMENTO SOSTIBLE

ODS 5. Igualdade de xénero

EIXO V: PERSPECTIVA DE XÉNERO E ACCIÓNS POSITIVAS NAS POLÍTICAS SECTORIAIS

OBXECTIVO: Fomentar o acceso de mulleres e nenas á práctica do deporte e impulsar a igualdade neste ámbito.

LIÑA DE TRABALLO 13: DEPORTE EN IGUALDADE

OBXECTIVO ESPECÍFICO: Visibilizar as mulleres deportistas.

ÁREA RESPONSABLE:

Área de Deportes

Área de Educación

MEDIDA 5.8

INDICADORES

Referenciar a cidade de Vigo como unha cidade que apoia o deporte feminino.

Nº de accións de referencia.

PÚBLICO DESTINATARIO: a cidadanía de Vigo.

HORIZONTE TEMPORAL: iniciar en abril de 2026.

RECURSOS

ECONÓMICOS: custo das actividades.

PERSOAIS: horas do persoal municipal imputables ao traballo de poñer en marcha esta medida.

MATERIAIS: espazos deportivos municipais e outros espazos de celebración.

OBXECTIVOS DE DESENVOLVEMENTO SOSTIBLE

ODS 5. Igualdade de xénero

EIXO V: PERSPECTIVA DE XÉNERO E ACCIÓNS POSITIVAS NAS POLÍTICAS SECTORIAIS

OBXECTIVO: Fomentar o acceso de mulleres e nenas á práctica do deporte e impulsar a igualdade neste ámbito.

LIÑA DE TRABALLO 13: DEPORTE EN IGUALDADE

OBXECTIVO ESPECÍFICO: Visibilizar as mulleres deportistas.

ÁREA RESPONSABLE:

Área de Deportes

Área de Igualdade

MEDIDA 5.9

Organizar unhas xornadas sobre deporte feminino contando con deportistas referentes, olímpicas e paralímpicas.

INDICADORES

Nº de conferencias nas xornadas e espazos de celebración.

Nº de asistentes e % por sexo.

PÚBLICO DESTINATARIO: a cidadanía de Vigo.

HORIZONTE TEMPORAL: iniciar en setembro de 2026.

RECURSOS

ECONÓMICOS: custo das xornadas.

PERSOAIS: horas do persoal municipal imputables ao traballo de poñer en marcha esta medida.

MATERIAIS: espazos de celebración.

OBXECTIVOS DE DESENVOLVEMENTO SOSTIBLE

ODS 5. Igualdade de xénero

EIXO V: PERSPECTIVA DE XÉNERO E ACCIÓNS POSITIVAS NAS POLÍTICAS SECTORIAIS

OBXECTIVO: Fomentar o acceso de mulleres e nenas á práctica do deporte e impulsar a igualdade neste ámbito.

LIÑA DE TRABALLO 13: DEPORTE EN IGUALDADE

OBXECTIVO ESPECÍFICO: Fomentar o deporte como axente de igualdade e contra a violencia de xénero.

ÁREA RESPONSABLE:

Área de Deportes

Área de Igualdade

MEDIDA 5.10

INDICADORES

Incluír imaxes igualitarias e contra a violencia de xénero nas campañas, lemas e imaxes dos eventos deportivos organizados polo Concello de Vigo. Sensibilizar en igualdade e na prevención da violencia de xénero a través da actividade física e deportiva, implicando a clubs, entidades e escolas deportivas da cidade.

Nº de accións de sensibilización realizadas.
Nº de escolas, entidades e clubs deportivos implicados.
Nº de eventos deportivos con lemas e imaxes igualitarias.

PÚBLICO DESTINATARIO: a cidadanía de Vigo.

HORIZONTE TEMPORAL: iniciar en setembro de 2026.

RECURSOS

ECONÓMICOS: custo das accións de sensibilización.

PERSOAIS: horas do persoal municipal imputables ao traballo de poñer en marcha esta medida.

MATERIAIS: soportes empregados.

OBXECTIVOS DE DESENVOLVEMENTO SOSTIBLE

ODS 4. Educación de calidade

ODS 5. Igualdade de xénero

ODS 10. Redución das desigualdades

ODS 16. Paz, xustiza e institucións sólidas

EIXO V: PERSPECTIVA DE XÉNERO E ACCIÓNS POSITIVAS NAS POLÍTICAS SECTORIAIS

OBXECTIVO: Fomentar o acceso de mulleres e nenas á práctica do deporte e impulsar a igualdade neste ámbito.

LIÑA DE TRABALLO 13: DEPORTE EN IGUALDADE

OBXECTIVO ESPECÍFICO: Fomentar o deporte como axente de igualdade e contra a violencia de xénero.

ÁREA RESPONSABLE:

Área de Deportes

Área de Igualdade

MEDIDA 5.11

INDICADORES

Xerar espazos de reflexión cos medios de comunicación sobre o seu papel determinante na difusión e no apoio ao deporte feminino.

Nº de espazos.
Impactos.

PÚBLICO DESTINATARIO: medios de comunicación da cidade e a cidadanía de Vigo.

HORIZONTE TEMPORAL: iniciar en setembro de 2026.

RECURSOS

ECONÓMICOS: non aplica.

PERSOAIS: horas do persoal municipal imputables ao traballo de poñer en marcha esta medida.

MATERIAIS: espazos municipais.

OBXECTIVOS DE DESENVOLVEMENTO SOSTIBLE

ODS 4. Educación de calidade

ODS 5. Igualdade de xénero

EIXO V: PERSPECTIVA DE XÉNERO E ACCIÓNS POSITIVAS NAS POLÍTICAS SECTORIAIS

OBXECTIVO: Incorporar a perspectiva de xénero á política de saúde pública municipal.

LIÑA DE TRABALLO 14: A SAÚDE DAS MULLERES

OBXECTIVO ESPECÍFICO: Asegurar a educación e a información sexual para garantir os dereitos sexuais e reprodutivos e unha maternidade libremente elixida.

ÁREA RESPONSABLE:

Área de Xuventude

Área de Igualdade

MEDIDA 5.12

INDICADORES

Elaborar unha campaña de sensibilización sobre a saúde sexual e reprodutiva que aborde a información sobre todos os dereitos das mulleres, incluído o dereito a decidir sobre a súa maternidade e á interrupción voluntaria do embarazo, o acceso a métodos anticonceptivos e á anticoncepción de urxencia.

Nº de accións da campaña e canles de difusión.
Nº de materiais editados.

PÚBLICO DESTINATARIO: as mulleres e o conxunto da cidadanía de Vigo.

HORIZONTE TEMPORAL: iniciar en outubro de 2026

RECURSOS

ECONÓMICOS: custo da campaña e das actividades.

PERSOAIS: horas do persoal municipal imputables ao traballo de poñer en marcha esta medida.

MATERIAIS: canles de sensibilización.

OBXECTIVOS DE DESENVOLVEMENTO SOSTIBLE

ODS 3. Saúde e benestar

ODS 4. Educación de calidade

ODS 5. Igualdade de xénero

ODS 10. Redución das desigualdades

EIXO V: PERSPECTIVA DE XÉNERO E ACCIÓNS POSITIVAS NAS POLÍTICAS SECTORIAIS

OBXECTIVO: Incorporar a perspectiva de xénero á política de saúde pública municipal.

LIÑA DE TRABALLO 14: A SAÚDE DAS MULLERES

OBXECTIVO ESPECÍFICO: Asegurar a educación e a información sexual para garantir os dereitos sexuais e reprodutivos e unha maternidade libremente elixida.

ÁREA RESPONSABLE:

Área de Xuventude

Área de Igualdade

MEDIDA 5.13

INDICADORES

Organizar xornadas e outras accións formativas sobre saúde afectivo-sexual e reprodutiva.

Nº de asistentes ás xornadas/accións formativas.

PÚBLICO DESTINATARIO: a cidadanía de Vigo.

HORIZONTE TEMPORAL: iniciar en decembro de 2026.

RECURSOS

ECONÓMICOS: custo da xornada.

PERSOAIS: horas do persoal municipal imputables ao traballo de poñer en marcha esta medida.

MATERIAIS: espazos públicos que acollan esta xornada.

OBXECTIVOS DE DESENVOLVEMENTO SOSTIBLE

ODS 3. Saúde e benestar

ODS 4. Educación de calidade

ODS 5. Igualdade de xénero

ODS 10. Redución das desigualdades

EIXO V: PERSPECTIVA DE XÉNERO E ACCIÓNS POSITIVAS NAS POLÍTICAS SECTORIAIS

OBXECTIVO: Incorporar a perspectiva de xénero á política de saúde pública municipal.

LIÑA DE TRABALLO 14: A SAÚDE DAS MULLERES

OBXECTIVO ESPECÍFICO: Asegurar a educación e a información sexual para garantir os dereitos sexuais e reprodutivos e unha maternidade libremente elixida.

ÁREA RESPONSABLE:

Área de Xuventude

Área de Igualdade

MEDIDA 5.14

INDICADORES

Desenvolver accións formativas e divulgativas sobre a prevención de enfermidades de transmisión sexual e a prevención de embarazos non desexados, dirixidas a toda a poboación, fundamentalmente a persoas novas.

Nº de accións da formación.
Nº de asistentes e % por sexo do público asistente.

PÚBLICO DESTINATARIO: as mulleres e o conxunto da cidadanía con particular impacto en mulleres mozas.

HORIZONTE TEMPORAL: iniciar en decembro de 2026.

RECURSOS

ECONÓMICOS: custo da formación.

PERSOAIS: horas do persoal municipal imputables ao traballo de poñer en marcha esta medida.

MATERIAIS: espazos municipais e outros espazos de desenvolvemento das formacións.

OBXECTIVOS DE DESENVOLVEMENTO SOSTIBLE

ODS 3. Saúde e benestar

ODS 4. Educación de calidade

ODS 5. Igualdade de xénero

ODS 10. Redución das desigualdades

EIXO V: PERSPECTIVA DE XÉNERO E ACCIÓNS POSITIVAS NAS POLÍTICAS SECTORIAIS

OBXECTIVO: Incorporar a perspectiva de xénero á política de saúde pública municipal.

LIÑA DE TRABALLO 14: A SAÚDE DAS MULLERES

OBXECTIVO ESPECÍFICO: Asegurar a educación e a información sexual para garantir os dereitos sexuais e reprodutivos e unha maternidade libremente elixida.

ÁREA RESPONSABLE:

Área de Igualdade

MEDIDA 5.15

Elaborar accións formativas e divulgativas sobre a sexualidade das mulleres maiores.

INDICADORES

Nº de asistentes ás accións formativas.

PÚBLICO DESTINATARIO: as mulleres e o conxunto da cidadanía con particular impacto en mulleres maiores.

HORIZONTE TEMPORAL: iniciar en novembro de 2026.

RECURSOS

ECONÓMICOS: custo da acción formativa.

PERSOAIS: horas do persoal municipal imputables ao traballo de poñer en marcha esta medida.

MATERIAIS: espazos municipais e outros espazos de celebración da formación.

OBXECTIVOS DE DESENVOLVEMENTO SOSTIBLE

ODS 3. Saúde e benestar

ODS 4. Educación de calidade

ODS 5. Igualdade de xénero

ODS 10. Redución das desigualdades

EIXO V: PERSPECTIVA DE XÉNERO E ACCIÓNS POSITIVAS NAS POLÍTICAS SECTORIAIS

OBXECTIVO: Incorporar a perspectiva de xénero á política de saúde pública municipal.

LIÑA DE TRABALLO 14: A SAÚDE DAS MULLERES

OBXECTIVO ESPECÍFICO: Asegurar a educación e a información sexual para garantir os dereitos sexuais e reprodutivos e unha maternidade libremente elixida.

ÁREA RESPONSABLE:

Área de Igualdade

MEDIDA 5.16

INDICADORES

Elaborar material informativo sobre a importancia do consentimento nas relacións sexuais e sobre a toxicidade da pornografía.

Nº de materiais editados.
Canles de difusión.

PÚBLICO DESTINATARIO: as mulleres e o conxunto da cidadanía con particular impacto en mulleres mozas.

HORIZONTE TEMPORAL: iniciar en novembro de 2026.

RECURSOS

ECONÓMICOS: custo da edición dos materiais.

PERSOAIS: horas do persoal municipal imputables ao traballo de poñer en marcha esta medida.

MATERIAIS: canles de difusión.

OBXECTIVOS DE DESENVOLVEMENTO SOSTIBLE

ODS 4. Educación de calidade

ODS 5. Igualdade de xénero

ODS 10. Redución das desigualdades

EIXO V: PERSPECTIVA DE XÉNERO E ACCIÓNS POSITIVAS NAS POLÍTICAS SECTORIAIS

OBXECTIVO: Incorporar a perspectiva de xénero á política de saúde pública municipal.

LIÑA DE TRABALLO 14: A SAÚDE DAS MULLERES

OBXECTIVO ESPECÍFICO: Estimular a mellora da saúde das mulleres tendo en conta todas as idades e situacións, cunha perspectiva integral e interseccional e tendo en conta particularmente a saúde mental

ÁREA RESPONSABLE:

Área de Igualdade

MEDIDA 5.17

Planificar accións de mellora e reforzo da saúde mental e emocional das mulleres, tendo en conta todas as idades, a través de cursos, obradoiros e conferencias.

INDICADORES

Nº de accións.
Nº de obradoiros.

PÚBLICO DESTINATARIO: mulleres de Vigo.

HORIZONTE TEMPORAL: iniciar en outubro de 2026.

RECURSOS

ECONÓMICOS: custo das actividades.

PERSOAIS: horas do persoal municipal imputables ao traballo de poñer en marcha esta medida.

MATERIAIS: espazos públicos para levar a cabo as actividades.

OBXECTIVOS DE DESENVOLVEMENTO SOSTIBLE

ODS 3. Saúde e benestar

ODS 4. Educación de calidade

ODS 5. Igualdade de xénero

ODS 10. Redución das desigualdades

EIXO V: PERSPECTIVA DE XÉNERO E ACCIÓNS POSITIVAS NAS POLÍTICAS SECTORIAIS

OBXECTIVO: Incorporar a perspectiva de xénero á política de saúde pública municipal.

LIÑA DE TRABALLO 14: A SAÚDE DAS MULLERES

OBXECTIVO ESPECÍFICO: Estimular a mellora da saúde das mulleres tendo en conta todas as idades e situacións, cunha perspectiva integral e interseccional e tendo en conta particularmente a saúde mental

ÁREA RESPONSABLE:

Área de Igualdade

MEDIDA 5.18

INDICADORES

Levar a cabo accións informativas sobre os seguintes ámbitos e temas:

- Información e prevención da ansiedade, a endometriose e a fibromialxia.
- Prevención da automedicación.
- Hábitos alimentarios saudables evitando as idealizacións sobre o corpo.
- Reforzo e mellora da saúde de mulleres cuidadoras atendendo á diversidade cultural e de idade.

Nº de accións.
Nº de obradoiros.
Programa cuidadoras.

PÚBLICO DESTINATARIO: mulleres de Vigo.

HORIZONTE TEMPORAL: iniciar en outubro de 2026.

RECURSOS

ECONÓMICOS: custo das actividades.

PERSOAIS: horas do persoal municipal imputables ao traballo de poñer en marcha esta medida.

MATERIAIS: espazos públicos para levar a cabo as actividades.

OBXECTIVOS DE DESENVOLVEMENTO SOSTIBLE

- ODS 3. Saúde e benestar
- ODS 4. Educación de calidade
- ODS 5. Igualdade de xénero
- ODS 10. Redución das desigualdades

EIXO V: PERSPECTIVA DE XÉNERO E ACCIÓNS POSITIVAS NAS POLÍTICAS SECTORIAIS

OBXECTIVO: Incorporar a perspectiva de xénero á política de saúde pública municipal.

LIÑA DE TRABALLO 14: A SAÚDE DAS MULLERES

OBXECTIVO ESPECÍFICO: Estimular a mellora da saúde das mulleres tendo en conta todas as idades e situacións, cunha perspectiva integral e interseccional e tendo en conta particularmente a saúde mental

ÁREA RESPONSABLE:

Área de Igualdade

MEDIDA 5.19

Informar sobre os riscos para a saúde das operacións de cirurxía plástica e estética dirixida a mulleres de todas as idades.

INDICADORES

Nº de accións de información.

PÚBLICO DESTINATARIO: mulleres de Vigo.

HORIZONTE TEMPORAL: iniciar en xaneiro de 2027.

RECURSOS

ECONÓMICOS: custo do deseño e da difusión das accións.

PERSOAIS: horas do persoal municipal imputables ao traballo de poñer en marcha esta medida.

MATERIAIS: soportes.

OBXECTIVOS DE DESENVOLVEMENTO SOSTIBLE

ODS 3. Saúde e benestar

ODS 4. Educación de calidade

ODS 5. Igualdade de xénero

ODS 10. Redución das desigualdades

EIXO V: PERSPECTIVA DE XÉNERO E ACCIÓNS POSITIVAS NAS POLÍTICAS SECTORIAIS

OBXECTIVO: Incorporar a perspectiva de xénero á política social

LIÑA DE TRABALLO 15: ATENCIÓN ESPECÍFICA Á VULNERABILIDADE

OBXECTIVO ESPECÍFICO: Reforzar a intervención en situacións de interseccionalidade ou vulnerabilidade social.

ÁREA RESPONSABLE:

Área de Igualdade

Área de Política Social

MEDIDA 5.20

INDICADORES

Fortalecer as medidas que xa se veñen desenvolvendo en apoio a mulleres soas en situación de rúa e que carecen de recursos económicos e de redes de apoio familiar.

Nº de recursos.
Nº de usuarias.

PÚBLICO DESTINATARIO: mulleres en situación de rúa.

HORIZONTE TEMPORAL: iniciar en xaneiro de 2027.

RECURSOS

ECONÓMICOS: custo dos recursos novos ou adaptados.

PERSOAIS: horas do persoal municipal imputables ao traballo de poñer en marcha esta medida.

MATERIAIS: espazos públicos.

OBXECTIVOS DE DESENVOLVEMENTO SOSTIBLE

ODS 1. Fin de pobreza

ODS 3. Saúde e benestar

ODS 5. Igualdade de xénero

ODS 10. Redución das desigualdades

ODS 16. Paz, xustiza e institucións sólidas

EIXO V: PERSPECTIVA DE XÉNERO E ACCIÓNS POSITIVAS NAS POLÍTICAS SECTORIAIS

OBXECTIVO: Incorporar a perspectiva de xénero á política social

LIÑA DE TRABALLO 15: ATENCIÓN ESPECÍFICA Á VULNERABILIDADE

OBXECTIVO ESPECÍFICO: Reforzar a intervención en situacións de interseccionalidade ou vulnerabilidade social.

ÁREA RESPONSABLE:

Área de Igualdade

Área de Política Social

MEDIDA 5.21

INDICADORES

Seguir desenvolvendo, desde os servizos municipais, accións de prevención das adicións aplicando a perspectiva de xénero.

Nº de usuarias.
Nº de accións.
Tipos de adicións.

PÚBLICO DESTINATARIO: mulleres con adicións en situación de vulnerabilidade.

HORIZONTE TEMPORAL: iniciar en xaneiro de 2027.

RECURSOS

ECONÓMICOS: custo dos recursos novos ou adaptados.

PERSOAIS: horas do persoal municipal imputables ao traballo de poñer en marcha esta medida.

MATERIAIS: espazos públicos.

OBXECTIVOS DE DESENVOLVEMENTO SOSTIBLE

ODS 3. Saúde e benestar

ODS 4. Educación de calidade

ODS 5. Igualdade de xénero

ODS 10. Redución das desigualdades

EIXO V: PERSPECTIVA DE XÉNERO E ACCIÓNS POSITIVAS NAS POLÍTICAS SECTORIAIS

OBXECTIVO: Incorporar a perspectiva de xénero á política social

LIÑA DE TRABALLO 15: ATENCIÓN ESPECÍFICA Á VULNERABILIDADE

OBXECTIVO ESPECÍFICO: Reforzar a intervención en situacións de interseccionalidade ou vulnerabilidade social.

ÁREA RESPONSABLE:

Área de Igualdade

Área de Emprego

Área de Política Social

MEDIDA 5.22

INDICADORES

Ampliar, mediante a sinatura de convenios, a colaboración con entidades para reforzar programas de atención laboral a mulleres en situacións de especial vulnerabilidade.

Nº de ampliacións convenios.
Nº de servizos novos.

PÚBLICO DESTINATARIO: persoal de entidades e mulleres de Vigo.

HORIZONTE TEMPORAL: iniciar en abril de 2027.

RECURSOS

ECONÓMICOS: custo dos convenios e servizos.

PERSOAIS: horas do persoal municipal imputables ao traballo de poñer en marcha esta medida.

MATERIAIS: non aplica.

OBXECTIVOS DE DESENVOLVEMENTO SOSTIBLE

ODS 5. Igualdade de xénero

ODS 8. Traballo decente e crecemento económico

ODS 10. Redución das desigualdades

ODS 17. Alianzas para lograr os obxectivos

EIXO V: PERSPECTIVA DE XÉNERO E ACCIÓNS POSITIVAS NAS POLÍTICAS SECTORIAIS

OBXECTIVO: Incorporar a perspectiva de xénero á política social

LIÑA DE TRABALLO 15: ATENCIÓN ESPECÍFICA Á VULNERABILIDADE

OBXECTIVO ESPECÍFICO: Reforzar a intervención en situacións de interseccionalidade ou vulnerabilidade social.

ÁREA RESPONSABLE:

Área de Igualdade

Área de Emprego

Área de Política Social

MEDIDA 5.23

Impartir formación e/ou colaborar no financiamento en políticas de igualdade e xestión con perspectiva de xénero a persoas traballadoras das entidades sociais, do sector da discapacidade e do terceiro sector que traballan e/ou están implantadas en Vigo.

INDICADORES

Nº de formacións.

Nº de persoas participantes e % por sexo.

PÚBLICO DESTINATARIO: persoal de entidades.

HORIZONTE TEMPORAL: iniciar en xuño de 2027.

RECURSOS

ECONÓMICOS: custo da formación.

PERSOAIS: horas do persoal municipal imputables ao traballo de poñer en marcha esta medida.

MATERIAIS: non aplica.

OBXECTIVOS DE DESENVOLVEMENTO SOSTIBLE

ODS 4. Educación de calidade

ODS 5. Igualdade de xénero

ODS 8. Traballo decente e crecemento económico

ODS 10. Redución das desigualdades

ODS 17. Alianzas para lograr os obxectivos

EIXO V: PERSPECTIVA DE XÉNERO E ACCIÓNS POSITIVAS NAS POLÍTICAS SECTORIAIS

OBXECTIVO: Incorporar a perspectiva de xénero á política social

LIÑA DE TRABALLO 15: ATENCIÓN ESPECÍFICA Á VULNERABILIDADE

OBXECTIVO ESPECÍFICO: Reforzar a intervención en situacións de interseccionalidade ou vulnerabilidade social.

ÁREA RESPONSABLE:

Área de Igualdade

Área de Política Social

MEDIDA 5.24

INDICADORES

Priorizar o acceso das mulleres en situación ou risco de explotación sexual nos programas de apoio social, co fin de previr a exclusión, a soidade e a falta de atención como factores de risco da explotación sexual.

Nº de programas.
Nº de mulleres que acceden.

PÚBLICO DESTINATARIO: mulleres en situación de risco de explotación sexual.

HORIZONTE TEMPORAL: iniciar en xaneiro de 2027.

RECURSOS

ECONÓMICOS: custo dos materiais.

PERSOAIS: horas do persoal municipal imputables ao traballo de poñer en marcha esta medida.

MATERIAIS: non aplica.

OBXECTIVOS DE DESENVOLVEMENTO SOSTIBLE

ODS 3. Saúde e benestar

ODS 5. Igualdade de xénero

ODS 8. Traballo decente e crecemento económico

ODS 10. Redución das desigualdades

ODS 16. Paz, xustiza e institucións sólidas

EIXO V: PERSPECTIVA DE XÉNERO E ACCIÓNS POSITIVAS NAS POLÍTICAS SECTORIAIS

OBXECTIVO: Incorporar a perspectiva de xénero á política social

LIÑA DE TRABALLO 15: ATENCIÓN ESPECÍFICA Á VULNERABILIDADE

OBXECTIVO ESPECÍFICO: Reforzar a intervención en situacións de interseccionalidade ou vulnerabilidade social.

ÁREA RESPONSABLE:

Área de Igualdade

Área de Educación

Área de Política Social

MEDIDA 5.25

Manter e ampliar os recursos de apoio ás familias con menores mediante a bonificación de gastos de asistencia a escolas infantís, a cobertura de necesidades puntuais de conciliación ou outros servizos de apoio complementarios dos servizos formais educativos.

INDICADORES

Nº de accións de apoio e ámbitos nos que se desenvolven.

Nº de servizos novos.

Nº de menores asistentes.

Nº de familias beneficiadas.

PÚBLICO DESTINATARIO: persoas en familias en situación de vulnerabilidade.

HORIZONTE TEMPORAL: iniciar en marzo de 2026.

RECURSOS

ECONÓMICOS: custo dos apoios.

PERSOAIS: horas do persoal municipal imputables ao traballo de poñer en marcha esta medida.

MATERIAIS: non aplica.

OBXECTIVOS DE DESENVOLVEMENTO SOSTIBLE

ODS 3. Saúde e benestar

ODS 4. Educación de calidade

ODS 5. Igualdade de xénero

ODS 8. Traballo decente e crecemento económico

ODS 10. Redución das desigualdades

EIXO V: PERSPECTIVA DE XÉNERO E ACCIÓNS POSITIVAS NAS POLÍTICAS SECTORIAIS

OBXECTIVO: Incorporar a perspectiva de xénero á política social

LIÑA DE TRABALLO 15: ATENCIÓN ESPECÍFICA Á VULNERABILIDADE

OBXECTIVO ESPECÍFICO: Reforzar a intervención en situacións de interseccionalidade ou vulnerabilidade social.

ÁREA RESPONSABLE:

Área de Igualdade

Área de Educación

Área de Política Social

MEDIDA 5.26

INDICADORES

Continuar coas políticas públicas de acceso gratuíto de menores de familias economicamente vulnerables, aos recursos para o fomento de actividades de xogo e educación deportiva e lecer da poboación infantil, en épocas de vacacións.

Nº de accións de apoio e ámbitos nos que se desenvolven.
Nº de servizos novos.
Nº de menores asistentes.
Nº de familias beneficiadas.

PÚBLICO DESTINATARIO: menores en familias en situación de vulnerabilidade.

HORIZONTE TEMPORAL: iniciar en maio de 2027.

RECURSOS

ECONÓMICOS: custo dos apoios.

PERSOAIS: horas do persoal municipal imputables ao traballo de poñer en marcha esta medida.

MATERIAIS: non aplica.

OBXECTIVOS DE DESENVOLVEMENTO SOSTIBLE

ODS 3. Saúde e benestar

ODS 4. Educación de calidade

ODS 5. Igualdade de xénero

ODS 10. Redución das desigualdades

EIXO V: PERSPECTIVA DE XÉNERO E ACCIÓNS POSITIVAS NAS POLÍTICAS SECTORIAIS

OBXECTIVO: Incorporar a perspectiva de xénero á política social

LIÑA DE TRABALLO 16: MULLERES CON DISCAPACIDADE

OBXECTIVO ESPECÍFICO: Mellorar as condicións de vida e o desfrute dos dereitos das mulleres con discapacidade.

ÁREA RESPONSABLE:

Área de Igualdade

Área de Política Social

MEDIDA 5.27

Promover xornadas formativas que aborden os dereitos humanos, o xénero e a discapacidade, que reforcen o acceso á información e aos dereitos.

INDICADORES

Nº de conferenciantes na xornada.
Nº de participantes na xornada.
Accións de apoio e ámbitos nos que se desenvolven.
Nº de organizacións do terceiro sector que participan.

PÚBLICO DESTINATARIO: a cidadanía de Vigo, especialmente mulleres con discapacidade.

HORIZONTE TEMPORAL: iniciar en febreiro de 2027.

RECURSOS

ECONÓMICOS: custo das xornadas.

PERSOAIS: horas do persoal municipal imputables ao traballo de poñer en marcha esta medida.

MATERIAIS: non aplica.

OBXECTIVOS DE DESENVOLVEMENTO SOSTIBLE

ODS 4. Educación de calidade

ODS 5. Igualdade de xénero

ODS 10. Redución das desigualdades

ODS 16. Paz, xustiza e institucións sólidas

EIXO V: PERSPECTIVA DE XÉNERO E ACCIÓNS POSITIVAS NAS POLÍTICAS SECTORIAIS

OBXECTIVO: Incorporar a perspectiva de xénero á política social

LIÑA DE TRABALLO 17: MULLERES MAIORES

OBXECTIVO ESPECÍFICO: Recoñecer as mulleres maiores.

ÁREA RESPONSABLE:

Área de Igualdade

Área de Política Social

MEDIDA 5.28

INDICADORES

Poñer en marcha as seguintes accións concretas destinadas ás mulleres maiores:

- Recoñecer e visibilizar, con accións concretas, a loita histórica das mulleres maiores como pioneiras dos movementos sociais.
- Impulsar espazos de reflexión, formación e participación nos que participen mulleres maiores.
- Impulsar o deseño e implantación de actividades específicas sobre prevención, información e sensibilización en materia de violencia de xénero.
- Estimular a participación social como medio de creación de redes e mecanismo de integración social.
- Impulsar obradoiros de prevención de violencia de xénero dirixidos especialmente a mulleres maiores.

Nº de accións.

Nº de espazos de formación e participación habilitados.

Nº de actividades no Consello.

Nº de obradoiros.

Nº de organizacións do terceiro sector que participan.

PÚBLICO DESTINATARIO: mulleres maiores.

HORIZONTE TEMPORAL: iniciar en marzo de 2027

RECURSOS

ECONÓMICOS: custo das accións.

PERSOAIS: horas do persoal municipal imputables ao traballo de poñer en marcha esta medida.

MATERIAIS: non aplica.

OBXECTIVOS DE DESENVOLVEMENTO SOSTIBLE

ODS 3. Saúde e benestar

ODS 4. Educación de calidade

ODS 5. Igualdade de xénero

ODS 10. Redución das desigualdades

ODS 16. Paz, xustiza e institucións sólidas

EIXO VI: COEDUCACIÓN E CULTURA, XERACIÓN IGUALDADE

A cultura e a educación son ámbitos de actuación indispensables para acadar a igualdade entre mulleres e homes e erradicar todas as formas de violencia machista e as discriminacións. As actuacións deseñadas requiren dunha metodoloxía propia que debe achegar o feminismo ás aulas, aos espazos de lecer, aos teatros, ao cine ou ás redes sociais.

A aposta pola coeducación e a súa xeneralización no ensino supón a realización do principio de igualdade que rexe as normas educativas, e opónse aos modelos de educación segregada que, nese sentido, vulneran os dereitos fundamentais. Por outra banda, e como se ven facendo en Vigo, a loita contra as fendas de xénero no ámbito educativo implica unha aposta polo fomento das vocacións científico-tecnolóxicas das nenas e mozas, para transformar os modelos produtivos globais.

A cultura non pode entenderse como un conxunto de manifestacións herméticas artísticas, senón como un prisma a través do cal percibimos e somos percibidas e percibidos e respondemos e nos relacionamos co noso entorno, xa que impregna todas as actividades humanas así como as institucións en todas as sociedades.

A cultura é a arte, a música, a arquitectura, a literatura, o cine... todas as expresións que xogan un imponente papel á hora de socializar e de educar en igualdade a homes e mulleres de todas as idades.

Hai un Movemento Municipalista Feminista da CGLU (Ciudades y Gobiernos Locales Unidos) que liga a igualdade de xénero cun chamamento ao dereito á cidade das mulleres cun enfoque moi centrado na acción cultural que nos guiou para elaborar estas medidas.

EIXO VI: COEDUCACIÓN E CULTURA: XERACIÓN IGUALDADE

OBXECTIVO: Favorecer un modelo educativo e cultural baseado na igualdade

LIÑA DE TRABALLO 18: A COEDUCACIÓN

OBXECTIVO ESPECÍFICO: Traballar a coeducación cos centros de ensino e as ANPAS.

ÁREA RESPONSABLE:

Área de Igualdade

Área de Educación

MEDIDA 6.1

INDICADORES

Fomentar iniciativas formativas e divulgativas en todas as etapas educativas que promovan a coeducación, entre elas, impulsar unhas xornadas formativas de coeducación.

Nº de asistentes.
Nº de talleres, actividades e tipoloxía.
Nº de alumnado participante desagregado por sexo.
Nº de persoas da comunidade educativa participantes nas actividades.
Nº de medidas, obxectivos e indicadores do Programa de Coeducación.

PÚBLICO DESTINATARIO: centros educativos e ANPAS.

HORIZONTE TEMPORAL: iniciar en decembro de 2026.

RECURSOS

ECONÓMICOS: custo das actividades.

PERSOAIS: horas do persoal municipal imputables ao traballo de poñer en marcha esta medida.

MATERIAIS: centros educativos e material educativo.

OBXECTIVOS DE DESENVOLVEMENTO SOSTIBLE

ODS 4. Educación de calidade

ODS 5. Igualdade de xénero

ODS 10. Redución das desigualdades

EIXO VI: COEDUCACIÓN E CULTURA: XERACIÓN IGUALDADE**OBXECTIVO:** Favorecer un modelo educativo e cultural baseado na igualdade**LIÑA DE TRABALLO 18: A COEDUCACIÓN****OBXECTIVO ESPECÍFICO:** Traballar a coeducación cos centros de ensino e as ANPAS.**ÁREA RESPONSABLE:**

Área de Igualdade

Área de Educación

MEDIDA 6.2

Impulsar, mediante accións nos centros educativos, as vocacións STEAM nas nenas (ciencia, tecnoloxía, enxeñería e matemáticas), contando coa colaboración da Universidade de Vigo, empresas e outras entidades ou fundacións científicas e tecnolóxicas. Así mesmo, traballar no apoio a entidades da cidade para sumarse á Alianza STEAM.

INDICADORES

Nº de accións.
Nº de talleres, actividades e tipoloxía.
Nº de alumnado participante desagregado por sexo.

PÚBLICO DESTINATARIO: centros educativos e Universidade de Vigo.**HORIZONTE TEMPORAL:** iniciar en setembro de 2026.**RECURSOS****ECONÓMICOS:** custo das actividades.**PERSOAIS:** horas do persoal municipal imputables ao traballo de poñer en marcha esta medida.**MATERIAIS:** centros educativos e espazos da Universidade de Vigo.**OBXECTIVOS DE DESENVOLVEMENTO SOSTIBLE**

ODS 4. Educación de calidade

ODS 5. Igualdade de xénero

ODS 8. Traballo decente e crecemento económico

ODS 9. Industria, innovación e infraestrutura

ODS 10. Redución das desigualdades

ODS 17. Alianzas para lograr os obxectivos

EIXO VI: COEDUCACIÓN E CULTURA: XERACIÓN IGUALDADE**OBXECTIVO:** Favorecer un modelo educativo e cultural baseado na igualdade**LIÑA DE TRABALLO 18: A COEDUCACIÓN****OBXECTIVO ESPECÍFICO:** Traballar a coeducación coa cidadanía**ÁREA RESPONSABLE:**

Área de Igualdade

Área de Educación

MEDIDA 6.3**INDICADORES**

Poñer en marcha xornadas de educación familiar baseadas nos principios de igualdade, respecto, cooperación e resolución pacífica dos conflitos baixo o prisma dos diversos modelos de familia que contribúan a previr a violencia e eliminar roles e estereotipos sexistas.

Nº de cursos e talleres e % por sexo de participantes.

PÚBLICO DESTINATARIO: a cidadanía de Vigo.**HORIZONTE TEMPORAL:** iniciar en setembro de 2026.**RECURSOS****ECONÓMICOS:** custo das actividades.**PERSOAIS:** horas do persoal municipal imputables ao traballo de poñer en marcha esta medida.**MATERIAIS:** centros educativos e material educativo.**OBXECTIVOS DE DESENVOLVEMENTO SOSTIBLE**

ODS 4. Educación de calidade

ODS 5. Igualdade de xénero

ODS 10. Redución das desigualdades

ODS 16. Paz, xustiza e institucións sólidas

EIXO VI: COEDUCACIÓN E CULTURA: XERACIÓN IGUALDADE**OBXECTIVO:** Favorecer un modelo educativo e cultural baseado na igualdade**LIÑA DE TRABALLO 18: A COEDUCACIÓN****OBXECTIVO ESPECÍFICO:** Traballar a coeducación coa cidadanía**ÁREA RESPONSABLE:**

Área de Igualdade

Área de Educación

MEDIDA 6.4**INDICADORES****Deseñar materiais para a concienciación sobre novas masculinidades e modelos de paternidade corresponsables.**

Nº de materiais.

PÚBLICO DESTINATARIO: a cidadanía de Vigo.**HORIZONTE TEMPORAL:** iniciar en setembro de 2026.**RECURSOS****ECONÓMICOS:** custo das actividades.**PERSOAIS:** horas do persoal municipal imputables ao traballo de poñer en marcha esta medida.**MATERIAIS:** centros educativos e material educativo.**OBXECTIVOS DE DESENVOLVEMENTO SOSTIBLE**

ODS 4. Educación de calidade

ODS 5. Igualdade de xénero

ODS 10. Redución das desigualdades

EIXO VI: COEDUCACIÓN E CULTURA: XERACIÓN IGUALDADE**OBXECTIVO:** Favorecer un modelo educativo e cultural baseado na igualdade**LIÑA DE TRABALLO 18: A COEDUCACIÓN****OBXECTIVO ESPECÍFICO:** Traballar a coeducación coa cidadanía**ÁREA RESPONSABLE:**

Área de Igualdade

Área de Educación

MEDIDA 6.5**INDICADORES****Manter a campaña anual a favor dos xoguetes e xogos non sexistas.**Campaña.
Canles de difusión e indicadores de impacto.**PÚBLICO DESTINATARIO:** a cidadanía de Vigo.**HORIZONTE TEMPORAL:** iniciar en setembro de 2026.**RECURSOS****ECONÓMICOS:** custo dos materiais da campaña.**PERSOAIS:** horas do persoal municipal imputables ao traballo de poñer en marcha esta medida.**MATERIAIS:** centros educativos e material educativo.**OBXECTIVOS DE DESENVOLVEMENTO SOSTIBLE**

ODS 4. Educación de calidade

ODS 5. Igualdade de xénero

ODS 10. Redución das desigualdades

EIXO VI: COEDUCACIÓN E CULTURA: XERACIÓN IGUALDADE**OBXECTIVO:** Favorecer un modelo educativo e cultural baseado na igualdade**LIÑA DE TRABALLO 18: A COEDUCACIÓN****OBXECTIVO ESPECÍFICO:** Traballar a coeducación coa cidadanía**ÁREA RESPONSABLE:**

Área de Igualdade

MEDIDA 6.6**INDICADORES****Reforzar e actualizar a web municipal de igualdade con material interactivo por temas e por idades ou etapas, de deseño atractivo, sobre distintos temas relacionados coa igualdade dirixida a profesorado, alumnado e familias.**

Nº de accións na web.

PÚBLICO DESTINATARIO: a cidadanía de Vigo.**HORIZONTE TEMPORAL:** iniciar en setembro de 2026.**RECURSOS****ECONÓMICOS:** custo das intervencións na web.**PERSOAIS:** horas do persoal municipal imputables ao traballo de poñer en marcha esta medida.**MATERIAIS:** centros educativos e material educativo.**OBXECTIVOS DE DESENVOLVEMENTO SOSTIBLE**

ODS 4. Educación de calidade

ODS 5. Igualdade de xénero

ODS 10. Redución das desigualdades

EIXO VI: COEDUCACIÓN E CULTURA: XERACIÓN IGUALDADE**OBXECTIVO:** Favorecer un modelo educativo e cultural baseado na igualdade**LIÑA DE TRABALLO 19: A CULTURA QUE TRANSFORMA****OBXECTIVO ESPECÍFICO:** Incorporar a perspectiva de xénero ás políticas culturais.**ÁREA RESPONSABLE:**

Área de Igualdade

Área de Cultura

MEDIDA 6.7**INDICADORES****Planificar as accións culturais con perspectiva de xénero a través de indicadores medibles e avaliados que aposten tamén por unha oferta cultural descentralizada.**

Nº de accións de planificación.

PÚBLICO DESTINATARIO: produtoras, compañías, artistas e conxunto da cidadanía**HORIZONTE TEMPORAL:** iniciar en marzo de 2026.**RECURSOS****ECONÓMICOS:** non aplica.**PERSOAIS:** horas do persoal municipal imputables ao traballo de poñer en marcha esta medida.**MATERIAIS:** espazos culturais.**OBXECTIVOS DE DESENVOLVEMENTO SOSTIBLE**

ODS 4. Educación de calidade

ODS 5. Igualdade de xénero

ODS 10. Redución das desigualdades

ODS 11. Cidades e comunidades sostibles

EIXO VI: COEDUCACIÓN E CULTURA: XERACIÓN IGUALDADE**OBXECTIVO:** Favorecer un modelo educativo e cultural baseado na igualdade**LIÑA DE TRABALLO 19: A CULTURA QUE TRANSFORMA****OBXECTIVO ESPECÍFICO:** Incorporar a perspectiva de xénero ás políticas culturais.**ÁREA RESPONSABLE:**

Área de Cultura

MEDIDA 6.8

Garantir o equilibrio de mulleres e homes nas exposicións programadas polo Concello así como na dirección, produción e interpretación de obras teatrais ou outro tipo de representacións artísticas e audiovisuais.

Ademais, garantirase a paridade respecto a autoría, na publicación de libros e catálogos financiados polo Concello.

INDICADORES

Nº de exposicións e % mulleres.
Nº de proxectos culturais producidos e protagonizados por mulleres.

Nº de obras teatrais producidas ou dirixidas por mulleres.

Nº de mulleres en publicacións e catálogos.

PÚBLICO DESTINATARIO: produtoras, compañías, artistas e conxunto da cidadanía**HORIZONTE TEMPORAL:** iniciar en abril de 2026.**RECURSOS****ECONÓMICOS:** non aplica.**PERSOAIS:** horas do persoal municipal imputables ao traballo de poñer en marcha esta medida.**MATERIAIS:** espazos culturais.**OBXECTIVOS DE DESENVOLVEMENTO SOSTIBLE**

ODS 4. Educación de calidade

ODS 5. Igualdade de xénero

ODS 10. Redución das desigualdades

ODS 11. Cidades e comunidades sostibles

EIXO VI: COEDUCACIÓN E CULTURA: XERACIÓN IGUALDADE**OBXECTIVO:** Favorecer un modelo educativo e cultural baseado na igualdade**LIÑA DE TRABALLO 19: A CULTURA QUE TRANSFORMA****OBXECTIVO ESPECÍFICO:** Incorporar a perspectiva de xénero ás políticas culturais.**ÁREA RESPONSABLE:**

Área de Cultura

MEDIDA 6.9**INDICADORES**

Introducir cláusulas de igualdade nos convenios e axudas a organizacións e proxectos culturais, tales como a paridade nas xuntas directivas, as actividades con accións de igualdade e os obxectos dos proxectos subvencionados.

Cláusulas de igualdade.
Nº de convenios.

PÚBLICO DESTINATARIO: entidades beneficiarias e conxunto da cidadanía**HORIZONTE TEMPORAL:** iniciar en abril de 2026.**RECURSOS****ECONÓMICOS:** non aplica.**PERSOAIS:** horas do persoal municipal imputables ao traballo de poñer en marcha esta medida.**MATERIAIS:** espazos culturais.**OBXECTIVOS DE DESENVOLVEMENTO SOSTIBLE**

ODS 5. Igualdade de xénero

ODS 8. Traballo decente e crecemento económico

ODS 10. Redución das desigualdades

ODS 17. Alianzas para lograr os obxectivos

EIXO VI: COEDUCACIÓN E CULTURA: XERACIÓN IGUALDADE**OBXECTIVO:** Favorecer un modelo educativo e cultural baseado na igualdade**LIÑA DE TRABALLO 19: A CULTURA QUE TRANSFORMA****OBXECTIVO ESPECÍFICO:** Incorporar a perspectiva de xénero ás políticas culturais.**ÁREA RESPONSABLE:**

Área de Igualdade

Área de Cultura

MEDIDA 6.10**INDICADORES****Apoiar as obras artísticas que contribúan á superación dos estereotipos de xénero e combatan o machismo e o negacionismo da violencia de xénero.**

Nº de obras teatrais producidas ou dirixidas por mulleres.

PÚBLICO DESTINATARIO: compañías, artistas e conxunto da cidadanía.**HORIZONTE TEMPORAL:** iniciar en abril de 2026.**RECURSOS****ECONÓMICOS:** non aplica.**PERSOAIS:** horas do persoal municipal imputables ao traballo de poñer en marcha esta medida.**MATERIAIS:** espazos culturais.**OBXECTIVOS DE DESENVOLVEMENTO SOSTIBLE**

ODS 4. Educación de calidade

ODS 5. Igualdade de xénero

ODS 10. Redución das desigualdades

ODS 16. Paz, xustiza e institucións sólidas

EIXO VI: COEDUCACIÓN E CULTURA: XERACIÓN IGUALDADE**OBXECTIVO:** Favorecer un modelo educativo e cultural baseado na igualdade**LIÑA DE TRABALLO 19: A CULTURA QUE TRANSFORMA****OBXECTIVO ESPECÍFICO:** Incorporar a perspectiva de xénero á programación cultural do Concello.**ÁREA RESPONSABLE:**

Área de Cultura

Área de Patrimonio Histórico

MEDIDA 6.11**INDICADORES****Elaborar indicadores de paridade en todos os espazos e centros artísticos municipais da cidade así como nas escolas de formación artística, premios e os programas municipais de arte, cultura e patrimonio.**

Nº de indicadores incorporados e medidos con carácter anual.

PÚBLICO DESTINATARIO: a cidadanía. Persoal dos museos, escolas de formación, centros artísticos.**HORIZONTE TEMPORAL:** iniciar en setembro de 2026.**RECURSOS****ECONÓMICOS:** non aplica.**PERSOAIS:** horas do persoal municipal imputables ao traballo de poñer en marcha esta medida.**MATERIAIS:** non aplica.**OBXECTIVOS DE DESENVOLVEMENTO SOSTIBLE**

ODS 4. Educación de calidade

ODS 5. Igualdade de xénero

ODS 10. Redución das desigualdades

ODS 11. Cidades e comunidades sostibles

EIXO VI: COEDUCACIÓN E CULTURA: XERACIÓN IGUALDADE**OBXECTIVO:** Favorecer un modelo educativo e cultural baseado na igualdade**LIÑA DE TRABALLO 19: A CULTURA QUE TRANSFORMA****OBXECTIVO ESPECÍFICO:** Incorporar a perspectiva de xénero á programación cultural do Concello.**ÁREA RESPONSABLE:**

Área de Cultura

Área de Festas

MEDIDA 6.12**INDICADORES****Analizar anualmente a taxa de participación das mulleres nos eventos culturais e festivos organizados polo Concello.**

Nº de indicadores incorporados e medidos con carácter anual.

PÚBLICO DESTINATARIO: a cidadanía de Vigo.**HORIZONTE TEMPORAL:** iniciar en setembro de 2026.**RECURSOS****ECONÓMICOS:** non aplica.**PERSOAIS:** horas do persoal municipal imputables ao traballo de poñer en marcha esta medida.**MATERIAIS:** non aplica.**OBXECTIVOS DE DESENVOLVEMENTO SOSTIBLE**

ODS 5. Igualdade de xénero

ODS 10. Redución das desigualdades

ODS 11. Cidades e comunidades sostibles

EIXO VI: COEDUCACIÓN E CULTURA: XERACIÓN IGUALDADE**OBXECTIVO:** Favorecer un modelo educativo e cultural baseado na igualdade**LIÑA DE TRABALLO 19: A CULTURA QUE TRANSFORMA****OBXECTIVO ESPECÍFICO:** Incorporar a perspectiva de xénero á programación cultural do Concello.**ÁREA RESPONSABLE:**

Área de Cultura

MEDIDA 6.13**INDICADORES****Incorporar os museos municipais de Vigo á Rede de Museos pola Igualdade.**

Nº de accións para incorporar os museos na Rede.

PÚBLICO DESTINATARIO: cidadanía. Persoas traballadoras nos museos municipais.**HORIZONTE TEMPORAL:** iniciar en abril de 2026.**RECURSOS****ECONÓMICOS:** non aplica.**PERSOAIS:** horas do persoal municipal imputables ao traballo de poñer en marcha esta medida.**MATERIAIS:** museos, centros artísticos.**OBXECTIVOS DE DESENVOLVEMENTO SOSTIBLE**

ODS 4. Educación de calidade

ODS 5. Igualdade de xénero

ODS 10. Redución das desigualdades

ODS 11. Cidades e comunidades sostibles

EIXO VI: COEDUCACIÓN E CULTURA: XERACIÓN IGUALDADE**OBXECTIVO:** Favorecer un modelo educativo e cultural baseado na igualdade**LIÑA DE TRABALLO 19: A CULTURA QUE TRANSFORMA****OBXECTIVO ESPECÍFICO:** Incorporar a perspectiva de xénero á programación cultural do Concello.**ÁREA RESPONSABLE:**

Área de Cultura

MEDIDA 6.14**INDICADORES****Seguir impulsando que o Museo MARCO sexa referencia na perspectiva de xénero na análise e no seguimento das actividades e exposicións que nel se ofertan.**

Nº de accións no MARCO.

PÚBLICO DESTINATARIO: cidadanía. Persoas traballadoras nos museos municipais.**HORIZONTE TEMPORAL:** iniciar en setembro de 2026.**RECURSOS****ECONÓMICOS:** non aplica.**PERSOAIS:** horas do persoal municipal imputables ao traballo de poñer en marcha esta medida.**MATERIAIS:** MARCO**OBXECTIVOS DE DESENVOLVEMENTO SOSTIBLE**

ODS 4. Educación de calidade

ODS 5. Igualdade de xénero

ODS 10. Redución das desigualdades

ODS 11. Cidades e comunidades sostibles

EIXO VI: COEDUCACIÓN E CULTURA: XERACIÓN IGUALDADE**OBXECTIVO:** Favorecer un modelo educativo e cultural baseado na igualdade**LIÑA DE TRABALLO 20: A MEMORIA DAS MULLERES****OBXECTIVO ESPECÍFICO:** Reparar e recuperar a memoria histórica e democrática das mulleres de Vigo.**ÁREA RESPONSABLE:**

Área de Cultura

Área de Igualdade

MEDIDA 6.15**INDICADORES****Facer un plan de acción que planifique a recuperación da memoria histórica, política, feminista e democrática das mulleres de Vigo.**

Nº de accións do plan de acción.

PÚBLICO DESTINATARIO: a cidadanía de Vigo.**HORIZONTE TEMPORAL:** iniciar en xuño de 2026.**RECURSOS****ECONÓMICOS:** custo das accións do plan**PERSOAIS:** horas do persoal municipal imputables ao traballo de poñer en marcha esta medida.**MATERIAIS:** salas públicas, museos, centros artísticos, cines, teatros, rúas.**OBXECTIVOS DE DESENVOLVEMENTO SOSTIBLE**

ODS 4. Educación de calidade

ODS 5. Igualdade de xénero

ODS 10. Redución das desigualdades

ODS 16. Paz, xustiza e institucións sólidas

EIXO VI: COEDUCACIÓN E CULTURA: XERACIÓN IGUALDADE**OBXECTIVO:** Favorecer un modelo educativo e cultural baseado na igualdade**LIÑA DE TRABALLO 20: A MEMORIA DAS MULLERES****OBXECTIVO ESPECÍFICO:** Reparar e recuperar a memoria histórica e democrática das mulleres de Vigo.**ÁREA RESPONSABLE:**

Área de Igualdade

MEDIDA 6.16**Planificar actividades formativas, espazos de debate, accións de rúa, cinema, teatro, filosofía, conferencias e poesía para recuperar a memoria histórica das mulleres.****INDICADORES**Nº de persoas participantes nas actividades.
Nº de asociacións e entidades participantes.**PÚBLICO DESTINATARIO:** a cidadanía de Vigo.**HORIZONTE TEMPORAL:** iniciar en marzo de 2026.**RECURSOS****ECONÓMICOS:** custo das accións.**PERSOAIS:** horas do persoal municipal imputables ao traballo de poñer en marcha esta medida.**MATERIAIS:** salas públicas, museos, centros artísticos, cines, teatros, rúas.**OBXECTIVOS DE DESENVOLVEMENTO SOSTIBLE**

ODS 4. Educación de calidade

ODS 5. Igualdade de xénero

ODS 10. Redución das desigualdades

ODS 11. Cidades e comunidades sostibles

EIXO VI: COEDUCACIÓN E CULTURA: XERACIÓN IGUALDADE**OBXECTIVO:** Favorecer un modelo educativo e cultural baseado na igualdade**LIÑA DE TRABALLO 19: A CULTURA QUE TRANSFORMA****OBXECTIVO ESPECÍFICO:** Reparar e recuperar a memoria histórica e democrática das mulleres de Vigo.**ÁREA RESPONSABLE:**

Área de Cultura

MEDIDA 6.17**INDICADORES****Promover a igualdade nos emprendementos culturais do sector público, particularmente nos discursos públicos.**

Nº de accións.

PÚBLICO DESTINATARIO: a cidadanía de Vigo.**HORIZONTE TEMPORAL:** iniciar en setembro de 2026.**RECURSOS****ECONÓMICOS:** non aplica.**PERSOAIS:** horas do persoal municipal imputables ao traballo de poñer en marcha esta medida.**MATERIAIS:** non aplica.**OBXECTIVOS DE DESENVOLVEMENTO SOSTIBLE**

ODS 5. Igualdade de xénero

ODS 8. Traballo decente e crecemento económico

ODS 10. Redución das desigualdades

ODS 16. Paz, xustiza e institucións sólidas

EIXO VI: COEDUCACIÓN E CULTURA: XERACIÓN IGUALDADE**OBXECTIVO:** Favorecer un modelo educativo e cultural baseado na igualdade**LIÑA DE TRABALLO 19: A CULTURA QUE TRANSFORMA****OBXECTIVO ESPECÍFICO:** Crear a estratexia de xénero e cultura.**ÁREA RESPONSABLE:**

Área de Cultura

MEDIDA 6.18**Traballar para garantir a igualdade profesional e o acceso a cargos directivos no ámbito da cultura.****INDICADORES**

Nº de accións.

PÚBLICO DESTINATARIO: a cidadanía de Vigo. Persoal vencellado á xestión cultural.**HORIZONTE TEMPORAL:** iniciar en setembro de 2026.**RECURSOS****ECONÓMICOS:** non aplica.**PERSOAIS:** horas do persoal municipal imputables ao traballo de poñer en marcha esta medida.**MATERIAIS:** non aplica.**OBXECTIVOS DE DESENVOLVEMENTO SOSTIBLE**

ODS 5. Igualdade de xénero

ODS 8. Traballo decente e crecemento económico

ODS 10. Redución das desigualdades

EIXO VI: COEDUCACIÓN E CULTURA: XERACIÓN IGUALDADE**OBXECTIVO:** Favorecer un modelo educativo e cultural baseado na igualdade**LIÑA DE TRABALLO 19: A CULTURA QUE TRANSFORMA****OBXECTIVO ESPECÍFICO:** Crear a estratexia de xénero e cultura.**ÁREA RESPONSABLE:**

Área de Cultura

Área de Patrimonio Histórico

Área de Igualdade

MEDIDA 6.19**INDICADORES****Valorizar e promover o patrimonio e a presenza das mulleres na historia das artes.**

Nº de accións de promoción.

PÚBLICO DESTINATARIO: a cidadanía de Vigo.**HORIZONTE TEMPORAL:** iniciar en setembro de 2026.**RECURSOS****ECONÓMICOS:** non aplica.**PERSOAIS:** horas do persoal municipal imputables ao traballo de poñer en marcha esta medida.**MATERIAIS:** non aplica.**OBXECTIVOS DE DESENVOLVEMENTO SOSTIBLE**

ODS 4. Educación de calidade

ODS 5. Igualdade de xénero

ODS 10. Redución das desigualdades

ODS 11. Cidades e comunidades sostibles

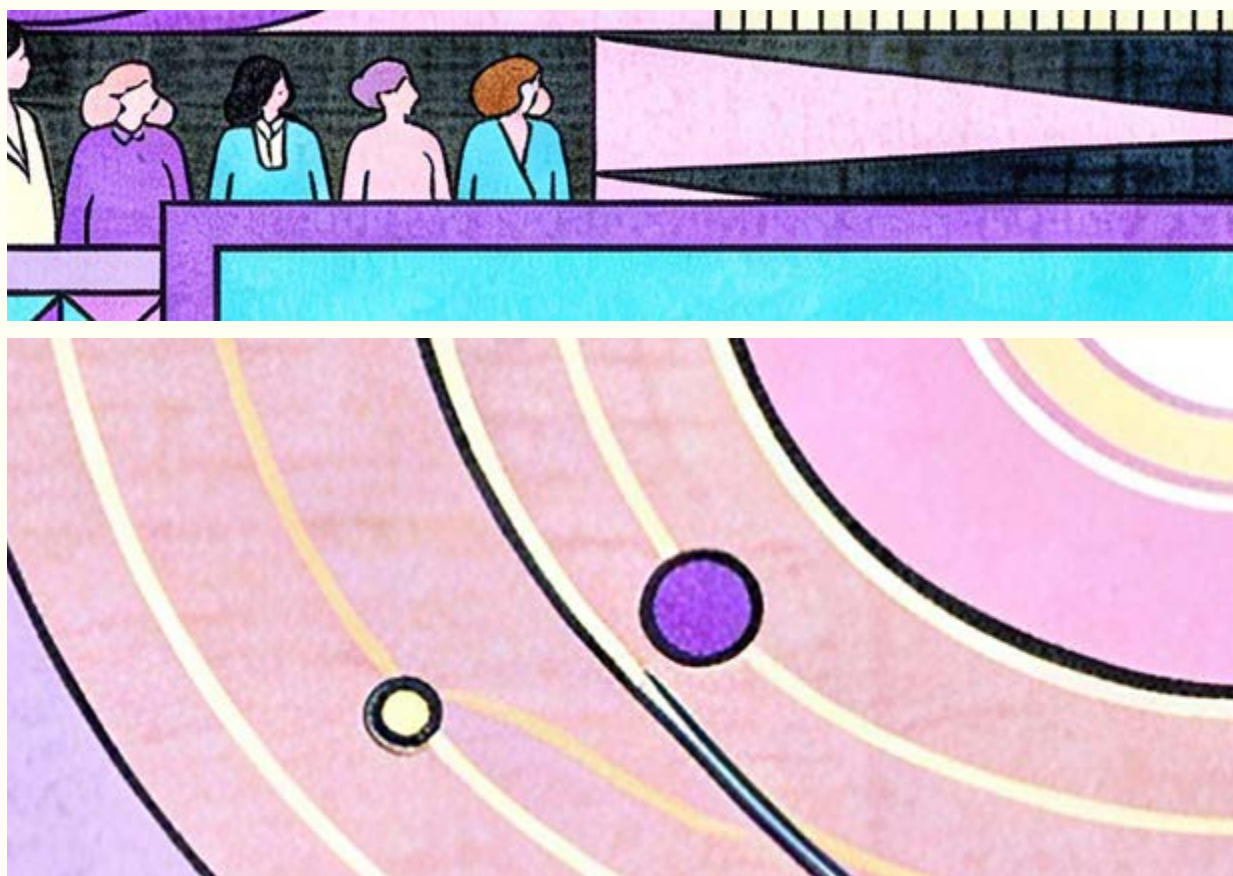
EIXO VII: URBANISMO, SEGURIDADE E ACCIÓN CLIMÁTICA DENDE A PERSPECTIVA DE XÉNERO

A igualdade real entre mulleres e homes require unha mirada ampla, que entenda a cidade como un espazo común no que todas as persoas poidan desenvolverse en condicións de liberdade, seguridade e benestar. Para iso, as políticas municipais deben integrar a perspectiva de xénero en todas as súas actuacións, especialmente naquelas que teñen un impacto directo na vida diaria: o urbanismo, a seguridade e a loita contra o cambio climático.

O urbanismo con enfoque de xénero non se limita ao deseño físico dos espazos, senón que busca crear contornas que favorezan a convivencia e a participación cidadá. Unha cidade planificada con sensibilidade social promove rúas accesibles, beirarrúas amplas, zonas verdes e servizos próximos aos fogares. A distribución equilibrada de equipamentos educativos, sanitarios e culturais contribúe a reducir desigualdades e facilita a conciliación. Pensar a cidade dende a igualdade significa tamén poñer atención aos pequenos detalles: bancos onde descansar, sombras, itinerarios seguros, sinalización clara e transporte público eficiente. Todo isto repercute directamente na calidade de vida da veciñanza, e en especial das mulleres, que seguen asumindo boa parte das tarefas de acompañamento e mobilidade familiar.

A seguridade urbana é unha condición imprescindible para o exercicio da igualdade. Non se trata só de aumentar vixilancia, senón de crear espazos que transmitan confianza. A iluminación axeitada, a eliminación de puntos cegos, o mantemento dos espazos públicos e o deseño de rutas seguras son medidas que reducen a percepción de inseguridade e fomentan o uso da cidade a todas as horas. Cando unha cidade é segura para as mulleres, é tamén máis segura para toda a súa poboación.

Pola súa banda, o cambio climático representa un dos maiores retos actuais e tamén unha oportunidade para avanzar na igualdade. As políticas ambientais teñen un impacto directo sobre a vida das persoas, e deben ter en conta as diferentes realidades e responsabilidades de mulleres e homes. Promover o transporte sostible, reducir o consumo enerxético, protexer os espazos naturais e apostar por unha economía circular son accións que non só reducen emisións, senón que melloran a saúde e o benestar colectivos. As mulleres, tradicionalmente máis vencelladas ao coidado do fogar e da comunidade, xogan un papel fundamental neste proceso de transformación ecolóxica. A súa participación activa na toma de decisións ambientais garante que as solucións sexan máis equilibradas e efectivas.



EIXO VII: URBANISMO, SEGURIDADE E ACCIÓN CLIMÁTICA DENDE A PERSPECTIVA DE XÉNERO

OBXECTIVO: Impulsar o desenvolvemento da mobilidade, a planificación urbana e a seguridade con perspectiva de xénero.

LIÑA DE TRABALLO 21: URBANISMO E XÉNERO

OBXECTIVO ESPECÍFICO: Introducir a perspectiva de xénero na política de planificación urbana.

ÁREA RESPONSABLE:

Área de Urbanismo

MEDIDA 7.1

Fomentar os principios dun modelo de cidade amable, sostible e accesible dende a perspectiva de xénero e incorporar o enfoque de xénero na iconografía urbana de Vigo, ao mobiliario urbano e aos espazos públicos.

INDICADORES

Nº de indicadores de xénero e medidas introducidas no PXOU.

PÚBLICO DESTINATARIO: a cidadanía de Vigo.

HORIZONTE TEMPORAL: iniciar en marzo de 2026.

RECURSOS

ECONÓMICOS: non aplica.

PERSOAIS: horas do persoal municipal imputables ao traballo de poñer en marcha esta medida.

MATERIAIS: non aplica.

OBXECTIVOS DE DESENVOLVEMENTO SOSTIBLE

ODS 5. Igualdade de xénero

ODS 10. Redución das desigualdades

ODS 11. Cidades e comunidades sostibles

ODS 16. Paz, xustiza e institucións sólidas

EIXO VII: URBANISMO, SEGURIDADE E ACCIÓN CLIMÁTICA DENDE A PERSPECTIVA DE XÉNERO

OBXECTIVO: Impulsar o desenvolvemento da mobilidade, a planificación urbana e a seguridade con perspectiva de xénero.

LIÑA DE TRABALLO 21: URBANISMO E XÉNERO

OBXECTIVO ESPECÍFICO: Introducir a perspectiva de xénero na política de planificación urbana.

ÁREA RESPONSABLE:

Área de Urbanismo

Área de Seguridade

MEDIDA 7.2

INDICADORES

Desenvolver accións formativas específicas de urbanismo, seguridade e mobilidade con perspectiva de xénero.

Nº de cursos impartidos e % por sexo.

PÚBLICO DESTINATARIO: a cidadanía de Vigo.

HORIZONTE TEMPORAL: iniciar en marzo de 2026.

RECURSOS

ECONÓMICOS: non aplica.

PERSOAIS: horas do persoal municipal imputables ao traballo de poñer en marcha esta medida.

MATERIAIS: non aplica.

OBXECTIVOS DE DESENVOLVEMENTO SOSTIBLE

ODS 4. Educación de calidade

ODS 5. Igualdade de xénero

ODS 10. Redución das desigualdades

ODS 11. Cidades e comunidades sostibles

EIXO VII: URBANISMO, SEGURIDADE E ACCIÓN CLIMÁTICA DENDE A PERSPECTIVA DE XÉNERO

OBXECTIVO: Impulsar o desenvolvemento da mobilidade, a planificación urbana e a seguridade con perspectiva de xénero.

LIÑA DE TRABALLO 21: URBANISMO E XÉNERO

OBXECTIVO ESPECÍFICO: Introducir a perspectiva de xénero na política de planificación urbana.

ÁREA RESPONSABLE:

Área de Urbanismo

MEDIDA 7.3

Seguir traballando para incorporar a arquitectura con perspectiva de xénero nos proxectos e con estudos e xornadas que contemplan este obxectivo.

INDICADORES

Nº de accións de planificación.

PÚBLICO DESTINATARIO: a cidadanía de Vigo.

HORIZONTE TEMPORAL: iniciar en marzo de 2026.

RECURSOS

ECONÓMICOS: non aplica.

PERSOAIS: horas do persoal municipal imputables ao traballo de poñer en marcha esta medida.

MATERIAIS: non aplica.

OBXECTIVOS DE DESENVOLVEMENTO SOSTIBLE

ODS 4. Educación de calidade

ODS 5. Igualdade de xénero

ODS 10. Redución das desigualdades

ODS 11. Cidades e comunidades sostibles

EIXO VII: URBANISMO, SEGURIDADE E ACCIÓN CLIMÁTICA DENDE A PERSPECTIVA DE XÉNERO

OBXECTIVO: Impulsar o desenvolvemento da mobilidade, a planificación urbana e a seguridade con perspectiva de xénero.

LIÑA DE TRABALLO 22: SEGURIDADE E XÉNERO

OBXECTIVO ESPECÍFICO: Introducir a perspectiva de xénero na política de planificación urbana.

ÁREA RESPONSABLE:

Área de Seguridade
 Área de Transportes
 Área de Urbanismo
 Área de Fomento
 Área de Parques e Xardíns

MEDIDA 7.4

INDICADORES

Desenvolver iniciativas que garantan a seguridade das mulleres no espazo público.

Nº de iniciativas.

PÚBLICO DESTINATARIO: as mulleres.

HORIZONTE TEMPORAL: iniciar en xuño de 2027

RECURSOS

ECONÓMICOS: non aplica.

PERSOAIS: horas do persoal municipal imputables ao traballo de poñer en marcha esta medida.

MATERIAIS: non aplica.

OBXECTIVOS DE DESENVOLVEMENTO SOSTIBLE

ODS 5. Igualdade de xénero
 ODS 10. Redución das desigualdades
 ODS 11. Cidades e comunidades sostibles
 ODS 16. Paz, xustiza e institucións sólidas

EIXO VII: URBANISMO, SEGURIDADE E ACCIÓN CLIMÁTICA DENDE A PERSPECTIVA DE XÉNERO

OBXECTIVO: Fortalecer o enfoque de xénero nas políticas municipais de transición ecolóxica e reto demográfico.

LIÑA DE TRABALLO 23: AS MULLERES NA EMERXENCIA CLIMÁTICA

OBXECTIVO ESPECÍFICO: Impulsar e visibilizar a participación das mulleres nas políticas de transformación ecolóxica e demográfica para reducir a fenda de xénero.

ÁREA RESPONSABLE:

Área de Medio Ambiente

Área de Fomento

MEDIDA 7.5

Abordar unha política climática local que integre a xustiza climática, dando prioridade ás mulleres e ás nenas na acción polo clima.

INDICADORES

Nº de indicadores de xénero na política climática.

PÚBLICO DESTINATARIO: as mulleres e as nenas. A cidadanía

HORIZONTE TEMPORAL: iniciar en xuño de 2026.

RECURSOS

ECONÓMICOS: custo dos cambios na política climática.

PERSOAIS: horas do persoal municipal imputables ao traballo de poñer en marcha esta medida.

MATERIAIS: espazos e recursos públicos.

OBXECTIVOS DE DESENVOLVEMENTO SOSTIBLE

ODS 5. Igualdade de xénero

ODS 10. Redución das desigualdades

ODS 13. Acción polo clima

ODS 16. Paz, xustiza e institucións sólidas

EIXO VII: URBANISMO, SEGURIDADE E ACCIÓN CLIMÁTICA DENDE A PERSPECTIVA DE XÉNERO

OBXECTIVO: Fortalecer o enfoque de xénero nas políticas municipais de transición ecolóxica e reto demográfico.

LIÑA DE TRABALLO 23: AS MULLERES NA EMERXENCIA CLIMÁTICA

OBXECTIVO ESPECÍFICO: Impulsar e visibilizar a participación das mulleres nas políticas de transformación ecolóxica e demográfica para reducir a fenda de xénero.

ÁREA RESPONSABLE:

Área de Medio Ambiente

Área de Fomento

MEDIDA 7.6

INDICADORES

Garantir a participación equilibrada de mulleres e homes nos órganos e procesos de decisión local vencellados ao medio ambiente e ao cambio climático.

Nº de accións para participación.
Nº de accións positivas.
% de mulleres nos espazos de participación.

PÚBLICO DESTINATARIO: a cidadanía de Vigo, particularmente a que participa en movementos ambientais e ecoloxistas.

HORIZONTE TEMPORAL: iniciar en xuño de 2026.

RECURSOS

ECONÓMICOS: non aplica.

PERSOAIS: horas do persoal municipal imputables ao traballo de poñer en marcha esta medida.

MATERIAIS: non aplica.

OBXECTIVOS DE DESENVOLVEMENTO SOSTIBLE

ODS 5. Igualdade de xénero

ODS 10. Redución das desigualdades

ODS 13. Acción polo clima

ODS 16. Paz, xustiza e institucións sólidas

EIXO VII: URBANISMO, SEGURIDADE E ACCIÓN CLIMÁTICA DENDE A PERSPECTIVA DE XÉNERO

OBXECTIVO: Fortalecer o enfoque de xénero nas políticas municipais de transición ecolóxica e reto demográfico.

LIÑA DE TRABALLO 23: AS MULLERES NA EMERXENCIA CLIMÁTICA

OBXECTIVO ESPECÍFICO: Impulsar e visibilizar a participación das mulleres nas políticas de transformación ecolóxica e demográfica para reducir a fenda de xénero.

ÁREA RESPONSABLE:

Área de Medio Ambiente

Área de Fomento

MEDIDA 7.7

INDICADORES

Fomentar actividades de sensibilización, formación e capacitación vencelladas ao medio ambiente e ao cambio climático e elaborar ferramentas para incluír e ponderar ás mulleres no marco das políticas medioambientais, de transición ecolóxica e reto demográfico.

Nº de actividades.
Nº de accións positivas.
Nº de formacións.
Nº de ferramentas deseñadas.

PÚBLICO DESTINATARIO: a cidadanía de Vigo.

HORIZONTE TEMPORAL: iniciar en xuño de 2026.

RECURSOS

ECONÓMICOS: custo das accións formativas, actividades e de creación das ferramentas.

PERSOAIS: horas do persoal municipal imputables ao traballo de poñer en marcha esta medida.

MATERIAIS: espazos e recursos públicos.

OBXECTIVOS DE DESENVOLVEMENTO SOSTIBLE

ODS 4. Educación de calidade

ODS 5. Igualdade de xénero

ODS 10. Redución das desigualdades

ODS 13. Acción polo clima

ODS 16. Paz, xustiza e institucións sólidas

EIXO VII: URBANISMO, SEGURIDADE E ACCIÓN CLIMÁTICA DENDE A PERSPECTIVA DE XÉNERO

OBXECTIVO: Fortalecer o enfoque de xénero nas políticas municipais de transición ecolóxica e reto demográfico.

LIÑA DE TRABALLO 23: AS MULLERES NA EMERXENCIA CLIMÁTICA

OBXECTIVO ESPECÍFICO: Impulsar e visibilizar a participación das mulleres nas políticas de transformación ecolóxica e demográfica para reducir a fenda de xénero.

ÁREA RESPONSABLE:

Área de Medio Ambiente
Área de Igualdade
Área de Educación

MEDIDA 7.8

INDICADORES

Impulsar a alfabetización ecofeminista a través de programas educativos.

Nº de programas.
Nº de participantes.

PÚBLICO DESTINATARIO: a cidadanía de Vigo.

HORIZONTE TEMPORAL: iniciar en xuño de 2026.

RECURSOS

ECONÓMICOS: custo dos programas e das accións formativas

PERSOAIS: horas do persoal municipal imputables ao traballo de poñer en marcha esta medida.

MATERIAIS: espazos e recursos públicos.

OBXECTIVOS DE DESENVOLVEMENTO SOSTIBLE

ODS 4. Educación de calidade
ODS 5. Igualdade de xénero
ODS 10. Redución das desigualdades
ODS 13. Acción polo clima

EIXO VII: URBANISMO, SEGURIDADE E ACCIÓN CLIMÁTICA DENDE A PERSPECTIVA DE XÉNERO

OBXECTIVO: Fortalecer o enfoque de xénero nas políticas municipais de transición ecolóxica e reto demográfico.

LIÑA DE TRABALLO 23: AS MULLERES NA EMERXENCIA CLIMÁTICA

OBXECTIVO ESPECÍFICO: Impulsar e visibilizar a participación das mulleres nas políticas de transformación ecolóxica e demográfica para reducir a fenda de xénero.

ÁREA RESPONSABLE:

Área de Medio Ambiente

MEDIDA 7.9

Incorporar a perspectiva de xénero na análise dos efectos do cambio climático en Vigo incluídos aqueles na saúde, na auga e na economía así como na análise sobre a pegada ecolóxica.

INDICADORES

Nº de indicadores de xénero na política climática.

PÚBLICO DESTINATARIO: a cidadanía de Vigo.

HORIZONTE TEMPORAL: iniciar en marzo de 2026.

RECURSOS

ECONÓMICOS: custo das análises.

PERSOAIS: horas do persoal municipal imputables ao traballo de poñer en marcha esta medida.

MATERIAIS: espazos e recursos públicos.

OBXECTIVOS DE DESENVOLVEMENTO SOSTIBLE

ODS 3. Saúde e benestar

ODS 5. Igualdade de xénero

ODS 6. Auga limpa e saneamento

ODS 8. Traballo decente e crecemento económico

ODS 10. Redución das desigualdades

ODS 13. Acción polo clima

EIXO VII: URBANISMO, SEGURIDADE E ACCIÓN CLIMÁTICA DENDE A PERSPECTIVA DE XÉNERO

OBXECTIVO: Fortalecer o enfoque de xénero nas políticas municipais de transición ecolóxica e reto demográfico.

LIÑA DE TRABALLO 23: AS MULLERES NA PESCA

OBXECTIVO ESPECÍFICO: Visibilizar e impulsar a participación das mulleres do mar.

ÁREA RESPONSABLE:

Área de Medio Ambiente

Área de Emprego

Área de Igualdade

Área de Educación

MEDIDA 7.10

INDICADORES

Visibilizar a contribución das mulleres de Vigo, e da súa contorna, no sector do mar e proporcionar ferramentas que contribúan á transferencia da investigación á sociedade con perspectiva de xénero.

Nº de accións.

PÚBLICO DESTINATARIO: a cidadanía de Vigo.

HORIZONTE TEMPORAL: iniciar en xuño de 2026.

RECURSOS

ECONÓMICOS: custo das accións.

PERSOAIS: horas do persoal municipal imputables ao traballo de poñer en marcha esta medida.

MATERIAIS: espazos e recursos públicos.

OBXECTIVOS DE DESENVOLVEMENTO SOSTIBLE

ODS 4. Educación de calidade

ODS 5. Igualdade de xénero

ODS 8. Traballo decente e crecemento económico

ODS 10. Redución das desigualdades

ODS 14. Vida submarina

EIXO VIII: ERRADICAR A VIOLENCIA CONTRA AS MULLERES, AXENDA DA CIDADE

A violencia de xénero é un problema de dimensión mundial e a violación dos dereitos humanos máis estendida no mundo. Non pode entenderse como un feito illado nin como unha suma de situacións individuais, senón como unha expresión profunda das desigualdades que existen entre mulleres e homes. O propio termo reflicte o seu carácter estrutural e social, enraizado nun sistema patriarcal que condiciona relacións, condutas e expectativas en todos os ámbitos da vida. Trátase dunha forma de violencia que nace da desigualdade e que se alimenta dun contexto cultural e ideolóxico que, malia os avances acadados, continúa reproducindo roles e estereotipos que limitan ás mulleres e favorecen situacións de dominación.

As manifestacións desta violencia son diversas e ás veces difíciles de identificar. Alén das agresións máis evidentes, existen formas máis sutís, emocionais, económicas, simbólicas ou institucionais, que seguen presentes no día a día e que contribúen a perpetuar a desigualdade. Por iso, é preciso seguir traballando dende todos os eidos, educativos, sociais e institucionais, para facer visible o que durante moito tempo permaneceu oculto, e avanzar cara a unha igualdade real e efectiva que garanta a liberdade e a dignidade de todas as mulleres.



EIXO VIII: ERRADICAR A VIOLENCIA CONTRA AS MULLERES, AXENDA DA CIDADE

OBXECTIVO: Reforzar os servizos e recursos dirixidos ás vítimas de violencia de xénero e aos seus fillos e fillas.

LIÑA DE TRABALLO 24: VIOLENCIA DE XÉNERO

OBXECTIVO ESPECÍFICO: Mellorar a coordinación institucional e a atención integral ás vítimas de violencia de xénero e aos seus fillos e fillas.

ÁREA RESPONSABLE:

Área de Igualdade

MEDIDA 8.1**INDICADORES**

Reforzar os mecanismos de colaboración e coordinación institucional que interveñen con mulleres en situación de violencia de xénero co obxecto de:

- Mellorar a atención integral das vítimas de violencia de xénero, con independencia da interposición da denuncia, a través dun traballo coordinado e fluído entre as Forzas e Corpos de Seguridade, servizos sociais, sanitarios, xudiciais, educativos e servizos especializados de atención ás mulleres.
- Ofrecer unha resposta rápida, personalizada, especializada e multidisciplinar, mediante un seguimento individualizado de cada situación para reducir calquera risco ou desprotección.

Nº de reunións.
Nº de institucións participantes.

PÚBLICO DESTINATARIO: as mulleres vítimas de violencia de xénero e os seus fillos e fillas.

HORIZONTE TEMPORAL: iniciar en marzo de 2026.

RECURSOS

ECONÓMICOS: non aplica.

PERSOAIS: horas do persoal municipal imputables ao traballo de poñer en marcha esta medida.

MATERIAIS: espazos públicos de varios departamentos.

OBXECTIVOS DE DESENVOLVEMENTO SOSTIBLE

ODS 3. Saúde e benestar

ODS 5. Igualdade de xénero

ODS 8. Traballo decente e crecemento económico

ODS 10. Redución das desigualdades

ODS 16. Paz, xustiza e institucións sólidas

EIXO VIII: ERRADICAR A VIOLENCIA CONTRA AS MULLERES, AXENDA DA CIDADE

OBXECTIVO: Reforzar os servizos e recursos dirixidos ás vítimas de violencia de xénero e aos seus fillos e fillas.

LIÑA DE TRABALLO 24: VIOLENCIA DE XÉNERO

OBXECTIVO ESPECÍFICO: Reforzar a prevención e a atención especializada ás vítimas de violencia de xénero exercida a través das redes sociais e a tecnoloxía.

ÁREA RESPONSABLE:

Área de Igualdade

Área de Recursos Humanos e Formación

MEDIDA 8.2

Promover a formación do persoal do Centro de Información á Muller de Vigo en todas as formas de violencia de xénero exercidas a través das redes sociais e a tecnoloxía.

INDICADORES

Nº de cursos e asistentes.

PÚBLICO DESTINATARIO: as mulleres vítimas de violencia.

HORIZONTE TEMPORAL: iniciar en maio de 2026.

RECURSOS

ECONÓMICOS: custo da posta en marcha da formación.

PERSOAIS: horas do persoal municipal imputables ao traballo de poñer en marcha esta medida.

MATERIAIS: instalacións do CIM de Vigo.

OBXECTIVOS DE DESENVOLVEMENTO SOSTIBLE

ODS 4. Educación de calidade

ODS 5. Igualdade de xénero

ODS 10. Redución das desigualdades

ODS 16. Paz, xustiza e institucións sólidas

EIXO VIII: ERRADICAR A VIOLENCIA CONTRA AS MULLERES, AXENDA DA CIDADE

OBXECTIVO: Reforzar os servizos e recursos dirixidos ás vítimas de violencia de xénero e aos seus fillos e fillas.

LIÑA DE TRABALLO 24: VIOLENCIA DE XÉNERO

OBXECTIVO ESPECÍFICO: Reforzar a prevención e a atención especializada ás vítimas de violencia de xénero exercida a través das redes sociais e a tecnoloxía.

ÁREA RESPONSABLE:

Área de Igualdade

MEDIDA 8.3

Ofrecer atención psicolóxica e xurídica gratuíta a vítimas de sextorsión, acoso ou control tecnolóxico no CIM.

INDICADORES

Creación do novo servizo.
Nº de usuarias.
Nº de persoas traballadoras incorporadas.

PÚBLICO DESTINATARIO: as mulleres vítimas de violencia.

HORIZONTE TEMPORAL: iniciar en marzo de 2026.

RECURSOS

ECONÓMICOS: custo da posta en marcha do novo servizo.

PERSOAIS: horas do persoal municipal imputables ao traballo de poñer en marcha esta medida.

MATERIAIS: instalacións do CIM de Vigo.

OBXECTIVOS DE DESENVOLVEMENTO SOSTIBLE

ODS 3. Saúde e benestar

ODS 5. Igualdade de xénero

ODS 10. Redución das desigualdades

ODS 16. Paz, xustiza e institucións sólidas

EIXO VIII: ERRADICAR A VIOLENCIA CONTRA AS MULLERES, AXENDA DA CIDADE

OBXECTIVO: Reforzar os servizos e recursos dirixidos ás vítimas de violencia de xénero e aos seus fillos e fillas.

LIÑA DE TRABALLO 24: VIOLENCIA DE XÉNERO

OBXECTIVO ESPECÍFICO: Reforzar a prevención e a atención especializada ás vítimas de violencia de xénero exercida a través das redes sociais e a tecnoloxía.

ÁREA RESPONSABLE:

Área de Igualdade

MEDIDA 8.4

Formar a Policía Local, os Servizos Sociais e o profesorado na detección e intervención en casos de violencia de xénero dixital e violencia sexual.

INDICADORES

Nº de cursos e asistentes.

PÚBLICO DESTINATARIO: profesionais e axentes que traballan na prevención e na loita contra as distintas formas de violencia de xénero.

HORIZONTE TEMPORAL: iniciar en xaneiro de 2027.

RECURSOS

ECONÓMICOS: custo da formación.

PERSOAIS: horas do persoal municipal imputables ao traballo de poñer en marcha esta medida.

MATERIAIS: instalacións municipais.

OBXECTIVOS DE DESENVOLVEMENTO SOSTIBLE

ODS 4. Educación de calidade

ODS 5. Igualdade de xénero

ODS 10. Redución das desigualdades

ODS 16. Paz, xustiza e institucións sólidas

EIXO VIII: ERRADICAR A VIOLENCIA CONTRA AS MULLERES, AXENDA DA CIDADE

OBXECTIVO: Reforzar os servizos e recursos dirixidos ás vítimas de violencia de xénero e aos seus fillos e fillas.

LIÑA DE TRABALLO 24: VIOLENCIA DE XÉNERO

OBXECTIVO ESPECÍFICO: Reforzar a prevención e a atención especializada ás vítimas de violencia de xénero exercida a través das redes sociais e a tecnoloxía.

ÁREA RESPONSABLE:

Área de Igualdade

MEDIDA 8.5**INDICADORES**

Organizar obradoiros de formación dixital para mulleres (xestión de contrasinais, configuración de privacidade, protección en redes).

Nº de cursos e asistentes.

PÚBLICO DESTINATARIO: as mulleres de Vigo.

HORIZONTE TEMPORAL: iniciar en xaneiro de 2027.

RECURSOS

ECONÓMICOS: custo da posta en marcha do novo servizo.

PERSOAIS: horas do persoal municipal imputables ao traballo de poñer en marcha esta medida.

MATERIAIS: instalacións do CIM de Vigo.

OBXECTIVOS DE DESENVOLVEMENTO SOSTIBLE

ODS 4. Educación de calidade

ODS 5. Igualdade de xénero

ODS 8. Traballo decente e crecemento económico

ODS 10. Redución das desigualdades

EIXO VIII: ERRADICAR A VIOLENCIA CONTRA AS MULLERES, AXENDA DA CIDADE

OBXECTIVO: Reforzar os servizos e recursos dirixidos ás vítimas de violencia de xénero e aos seus fillos e fillas.

LIÑA DE TRABALLO 24: VIOLENCIA DE XÉNERO

OBXECTIVO ESPECÍFICO: Combater todas as formas de violencia sexual.

ÁREA RESPONSABLE:

Área de Igualdade

Área de Educación

Área de Seguridade

MEDIDA 8.6**INDICADORES**

Impulsar accións de sensibilización en centros educativos de secundaria dirixidas á prevención de condutas violentas contra as mulleres en espazos festivos e de lecer nocturno e, en colaboración coa Policía Local, sobre privacidade e seguridade en internet.

Nº de accións de sensibilización.
Nº de materiais.

PÚBLICO DESTINATARIO: a mocidade de Vigo.

HORIZONTE TEMPORAL: iniciar en setembro de 2026.

RECURSOS

ECONÓMICOS: custo dos obradoiros e da edición dos materiais.

PERSOAIS: horas do persoal municipal imputables ao traballo de poñer en marcha esta medida.

MATERIAIS: instalacións dos centros educativos.

OBXECTIVOS DE DESENVOLVEMENTO SOSTIBLE

ODS 4. Educación de calidade

ODS 5. Igualdade de xénero

ODS 10. Redución das desigualdades

ODS 16. Paz, xustiza e institucións sólidas

EIXO VIII: ERRADICAR A VIOLENCIA CONTRA AS MULLERES, AXENDA DA CIDADE

OBXECTIVO: Reforzar os servizos e recursos dirixidos ás vítimas de violencia de xénero e aos seus fillos e fillas.

LIÑA DE TRABALLO 24: VIOLENCIA DE XÉNERO

OBXECTIVO ESPECÍFICO: Combater todas as formas de violencia sexual.

ÁREA RESPONSABLE:

Área de Igualdade

Área de Educación

Área de Seguridade

MEDIDA 8.7**INDICADORES**

Organizar obradoiros nos institutos sobre sextorsión, control dixital e consentimento nas redes sociais e lanzar a campaña de CiberIgualdade. Editar e distribuír guías impresas e dixitais sobre como denunciar e actuar ante casos de acoso ou difusión de contidos íntimos sen consentimento.

Nº de accións formativas.
Nº de asistentes.
Nº de materiais da campaña.
Nº de guías editadas e impresas.

PÚBLICO DESTINATARIO: a mocidade de Vigo.

HORIZONTE TEMPORAL: iniciar en setembro de 2026.

RECURSOS

ECONÓMICOS: custo dos obradoiros e da edición dos materiais.

PERSOAIS: horas do persoal municipal imputables ao traballo de poñer en marcha esta medida.

MATERIAIS: instalacións dos centros educativos.

OBXECTIVOS DE DESENVOLVEMENTO SOSTIBLE

ODS 4. Educación de calidade

ODS 5. Igualdade de xénero

ODS 10. Redución das desigualdades

ODS 16. Paz, xustiza e institucións sólidas

EIXO VIII: ERRADICAR A VIOLENCIA CONTRA AS MULLERES, AXENDA DA CIDADE

OBXECTIVO: Reforzar os servizos e recursos dirixidos ás vítimas de violencia de xénero e aos seus fillos e fillas.

LIÑA DE TRABALLO 24: VIOLENCIA DE XÉNERO

OBXECTIVO ESPECÍFICO: Combater todas as formas de violencia sexual.

ÁREA RESPONSABLE:

Área de Igualdade

Área de Xuventude

MEDIDA 8.8**INDICADORES**

Seguir impulsando os Puntos Lila.

Nº de materiais do Punto Lila.

PÚBLICO DESTINATARIO: a cidadanía de Vigo, especialmente as persoas mozas.

HORIZONTE TEMPORAL: iniciar en xuño de 2026.

RECURSOS

ECONÓMICOS: custo dos materiais e persoal dos Puntos Lila.

PERSOAIS: horas do persoal municipal imputables ao traballo de poñer en marcha esta medida.

MATERIAIS: instalacións do Punto Lila.

OBXECTIVOS DE DESENVOLVEMENTO SOSTIBLE

ODS 5. Igualdade de xénero

ODS 10. Redución das desigualdades

ODS 16. Paz, xustiza e institucións sólidas

EIXO VIII: ERRADICAR A VIOLENCIA CONTRA AS MULLERES, AXENDA DA CIDADE

OBXECTIVO: Reforzar os servizos e recursos dirixidos ás vítimas de violencia de xénero e aos seus fillos e fillas.

LIÑA DE TRABALLO 24: VIOLENCIA DE XÉNERO

OBXECTIVO ESPECÍFICO: Seguir reforzando as medidas de acompañamento e apoio legal, psicolóxico, social e laboral a mulleres vítimas de violencia de xénero e aos seus fillos e fillas, aínda que non se presentara denuncia.

ÁREA RESPONSABLE:

Área de Igualdade

MEDIDA 8.9**INDICADORES**

Informar, orientar e apoiar a través do CIM sobre os dereitos, prestacións sociais, asistencia, acompañamento na toma de decisións e acompañamento a distintas instancias ás mulleres vítimas de todas as formas de violencia de xénero

Nº de accións.
Nº de participantes.
Nº de programas.

PÚBLICO DESTINATARIO: mulleres vítimas de violencia de xénero e os seus fillos e fillas.

HORIZONTE TEMPORAL: iniciar en marzo de 2026.

RECURSOS

ECONÓMICOS: custo das accións, da ampliación de servizos e dos programas.

PERSOAIS: horas do persoal municipal imputables ao traballo de poñer en marcha esta medida.

MATERIAIS: non aplica.

OBXECTIVOS DE DESENVOLVEMENTO SOSTIBLE

ODS 3. Saúde e benestar

ODS 5. Igualdade de xénero

ODS 10. Redución das desigualdades

ODS 16. Paz, xustiza e institucións sólidas

EIXO VIII: ERRADICAR A VIOLENCIA CONTRA AS MULLERES, AXENDA DA CIDADE

OBXECTIVO: Reforzar os servizos e recursos dirixidos ás vítimas de violencia de xénero e aos seus fillos e fillas.

LIÑA DE TRABALLO 24: VIOLENCIA DE XÉNERO

OBXECTIVO ESPECÍFICO: Seguir reforzando as medidas de acompañamento e apoio legal, psicolóxico, social e laboral a mulleres vítimas de violencia de xénero e aos seus fillos e fillas, aínda que non se presentara denuncia.

ÁREA RESPONSABLE:

Área de Igualdade

MEDIDA 8.10**INDICADORES**

Reforzar as accións de atención especializada de fillos e fillas de mulleres vítimas de violencia de xénero, incluídas as vítimas da violencia vicaria.

Nº de accións de reforzo nos equipos.
Nº de participantes.
Nº de programas.

PÚBLICO DESTINATARIO: mulleres vítimas de violencia de xénero e os seus fillos e fillas.

HORIZONTE TEMPORAL: iniciar en marzo de 2026.

RECURSOS

ECONÓMICOS: custo das accións, da ampliación de servizos e dos programas.

PERSOAIS: horas do persoal municipal imputables ao traballo de poñer en marcha esta medida.

MATERIAIS: non aplica.

OBXECTIVOS DE DESENVOLVEMENTO SOSTIBLE

ODS 3. Saúde e benestar

ODS 5. Igualdade de xénero

ODS 10. Redución das desigualdades

ODS 16. Paz, xustiza e institucións sólidas

EIXO VIII: ERRADICAR A VIOLENCIA CONTRA AS MULLERES, AXENDA DA CIDADE

OBXECTIVO: Reforzar os servizos e recursos dirixidos ás vítimas de violencia de xénero e aos seus fillos e fillas.

LIÑA DE TRABALLO 24: VIOLENCIA DE XÉNERO

OBXECTIVO ESPECÍFICO: Seguir reforzando as medidas de acompañamento e apoio legal, psicolóxico, social e laboral a mulleres vítimas de violencia de xénero e aos seus fillos e fillas, aínda que non se presentara denuncia.

ÁREA RESPONSABLE:

Área de Igualdade

MEDIDA 8.11**INDICADORES**

Colaborar coas administracións competentes na atención a menores e adolescentes vítimas de agresións sexuais.

Nº de accións de colaboración.
Nº de programas.

PÚBLICO DESTINATARIO: menores e adolescentes vítimas de agresións sexuais. Persoal das administracións públicas competentes.

HORIZONTE TEMPORAL: iniciar en marzo de 2026.

RECURSOS

ECONÓMICOS: custo das accións de colaboración.

PERSOAIS: horas do persoal municipal imputables ao traballo de poñer en marcha esta medida.

MATERIAIS: non aplica.

OBXECTIVOS DE DESENVOLVEMENTO SOSTIBLE

ODS 3. Saúde e benestar

ODS 5. Igualdade de xénero

ODS 10. Redución das desigualdades

ODS 16. Paz, xustiza e institucións sólidas

EIXO VIII: ERRADICAR A VIOLENCIA CONTRA AS MULLERES, AXENDA DA CIDADE

OBXECTIVO: Reforzar os servizos e recursos dirixidos ás vítimas de violencia de xénero e aos seus fillos e fillas.

LIÑA DE TRABALLO 24: VIOLENCIA DE XÉNERO

OBXECTIVO ESPECÍFICO: Facilitar a autonomía das mulleres vítimas de violencia de xénero e dos seus fillos e fillas.

ÁREA RESPONSABLE:

Área de Igualdade

Área de Seguridade

MEDIDA 8.12**INDICADORES**

Seguir reforzando a formación de autoprotección e defensa persoal dirixidas a todas as mulleres, especialmente ás vítimas de violencia.

Nº de mulleres participantes.
Nº de actividades formativas.

PÚBLICO DESTINATARIO: mulleres vítimas de violencia de xénero.

HORIZONTE TEMPORAL: iniciar en abril de 2026.

RECURSOS

ECONÓMICOS: custo dos programas.

PERSOAIS: horas do persoal municipal imputables ao traballo de poñer en marcha esta medida.

MATERIAIS: instalacións dos espazos nos que se desenvolven as actividades.

OBXECTIVOS DE DESENVOLVEMENTO SOSTIBLE

ODS 3. Saúde e benestar

ODS 5. Igualdade de xénero

ODS 10. Redución das desigualdades

ODS 16. Paz, xustiza e institucións sólidas

EIXO VIII: ERRADICAR A VIOLENCIA CONTRA AS MULLERES, AXENDA DA CIDADE

OBXECTIVO: Reforzar os servizos e recursos dirixidos ás vítimas de violencia de xénero e aos seus fillos e fillas.

LIÑA DE TRABALLO 24: VIOLENCIA DE XÉNERO

OBXECTIVO ESPECÍFICO: Facilitar a autonomía das mulleres vítimas de violencia de xénero e dos seus fillos e fillas.

ÁREA RESPONSABLE:

Área de Igualdade

Área de Emprego

MEDIDA 8.13**INDICADORES**

Mellorar a inserción laboral das mulleres vítimas de violencia de xénero a través de programas de emprego e establecendo convenios e acordos con empresas de Vigo.

Nº de mulleres participantes.
Nº de actividades formativas.
Nº de accións do programa de intervención.

PÚBLICO DESTINATARIO: mulleres vítimas de violencia de xénero.

HORIZONTE TEMPORAL: iniciar en abril de 2026.

RECURSOS

ECONÓMICOS: custo dos programas.

PERSOAIS: horas do persoal municipal imputables ao traballo de poñer en marcha esta medida.

MATERIAIS: instalacións dos espazos nos que se desenvolven as actividades.

OBXECTIVOS DE DESENVOLVEMENTO SOSTIBLE

ODS 5. Igualdade de xénero

ODS 8. Traballo decente e crecemento económico

ODS 10. Redución das desigualdades

ODS 16. Paz, xustiza e institucións sólidas

EIXO VIII: ERRADICAR A VIOLENCIA CONTRA AS MULLERES, AXENDA DA CIDADE

OBXECTIVO: Reforzar os servizos e recursos dirixidos ás vítimas de violencia de xénero e aos seus fillos e fillas.

LIÑA DE TRABALLO 24: VIOLENCIA DE XÉNERO

OBXECTIVO ESPECÍFICO: Facilitar a autonomía das mulleres vítimas de violencia de xénero e dos seus fillos e fillas.

ÁREA RESPONSABLE:

Área de Igualdade

Área de Educación

Área de Cultura

Área de Política Social

Área de Deportes

Área de Xuventude

MEDIDA 8.14

Bonificar o 100% do acceso ao lecer educativo, cultural e deportivo ás mulleres vítimas de violencia de xénero e aos seus fillos e fillas.

INDICADORES

Nº de mulleres beneficiarias.

PÚBLICO DESTINATARIO: mulleres vítimas de violencia de xénero e os seus fillos e fillas.

HORIZONTE TEMPORAL: iniciar en xuño de 2026.

RECURSOS

ECONÓMICOS: custo das bonificacións.

PERSOAIS: horas do persoal municipal imputables ao traballo de poñer en marcha esta medida.

MATERIAIS: instalacións dos espazos nos que se desenvolven as actividades.

OBXECTIVOS DE DESENVOLVEMENTO SOSTIBLE

ODS 3. Saúde e benestar

ODS 5. Igualdade de xénero

ODS 10. Redución das desigualdades

ODS 11. Cidades e comunidades sostibles

EIXO VIII: ERRADICAR A VIOLENCIA CONTRA AS MULLERES, AXENDA DA CIDADE

OBXECTIVO: Reforzar os servizos e recursos dirixidos ás vítimas de violencia de xénero e aos seus fillos e fillas.

LIÑA DE TRABALLO 24: VIOLENCIA DE XÉNERO

OBXECTIVO ESPECÍFICO: Facilitar a autonomía das mulleres vítimas de violencia de xénero e dos seus fillos e fillas.

ÁREA RESPONSABLE:

Área de Igualdade

MEDIDA 8.15**INDICADORES**

Elaborar un programa de intervención e formación coas entidades para abordar as situacións específicas de mulleres con discapacidade vítimas de violencia de xénero e dos seus fillos e fillas.

Nº de accións do programa de intervención.

PÚBLICO DESTINATARIO: mulleres vítimas de violencia de xénero con discapacidade.

HORIZONTE TEMPORAL: iniciar en novembro de 2026.

RECURSOS

ECONÓMICOS: custo do programa.

PERSOAIS: horas do persoal municipal imputables ao traballo de poñer en marcha esta medida.

MATERIAIS: instalacións dos espazos nos que se desenvolven as actividades.

OBXECTIVOS DE DESENVOLVEMENTO SOSTIBLE

ODS 3. Saúde e benestar

ODS 5. Igualdade de xénero

ODS 10. Redución das desigualdades

ODS 16. Paz, xustiza e institucións sólidas

EIXO VIII: ERRADICAR A VIOLENCIA CONTRA AS MULLERES, AXENDA DA CIDADE

OBXECTIVO: Reforzar os servizos e recursos dirixidos ás vítimas de violencia de xénero e aos seus fillos e fillas.

LIÑA DE TRABALLO 24: VIOLENCIA DE XÉNERO

OBXECTIVO ESPECÍFICO: Facilitar a autonomía das mulleres vítimas de violencia de xénero e dos seus fillos e fillas.

ÁREA RESPONSABLE:

Área de Igualdade

MEDIDA 8.16**INDICADORES**

Revisar, e no seu caso adaptar, os mecanismos de difusión de información para a súa accesibilidade tendo en conta as distintas características das mulleres vítimas de violencia de xénero, fundamentalmente mulleres maiores, mulleres con diferentes discapacidades e mulleres migrantes.

Nº de revisións e adaptacións.

PÚBLICO DESTINATARIO: mulleres vítimas de violencia de xénero e os seus fillos e fillas.

HORIZONTE TEMPORAL: iniciar en marzo de 2026.

RECURSOS

ECONÓMICOS: custo das revisións.

PERSOAIS: horas do persoal municipal imputables ao traballo de poñer en marcha esta medida.

MATERIAIS: non aplica.

OBXECTIVOS DE DESENVOLVEMENTO SOSTIBLE

ODS 5. Igualdade de xénero

ODS 10. Redución das desigualdades

ODS 16. Paz, xustiza e institucións sólidas

EIXO VIII: ERRADICAR A VIOLENCIA CONTRA AS MULLERES, AXENDA DA CIDADE

OBXECTIVO: Reforzar os servizos e recursos dirixidos ás vítimas de violencia de xénero e aos seus fillos e fillas.

LIÑA DE TRABALLO 24: VIOLENCIA DE XÉNERO

OBXECTIVO ESPECÍFICO: Facilitar a autonomía das mulleres vítimas de violencia de xénero e dos seus fillos e fillas.

ÁREA RESPONSABLE:

Área de Igualdade

MEDIDA 8.17**INDICADORES**

Adaptar, actualizar e incorporar novos datos sobre as distintas formas de violencia de xénero nos recursos municipais xa existentes.

Nº de revisións e adaptacións.
Novas formas de violencia incorporadas.
Nº de adaptacións nos recursos xa existentes.

PÚBLICO DESTINATARIO: mulleres vítimas de violencia de xénero e os seus fillos e fillas.

HORIZONTE TEMPORAL: iniciar en marzo de 2026.

RECURSOS

ECONÓMICOS: custo das adaptacións.

PERSOAIS: horas do persoal municipal imputables ao traballo de poñer en marcha esta medida.

MATERIAIS: non aplica.

OBXECTIVOS DE DESENVOLVEMENTO SOSTIBLE

ODS 5. Igualdade de xénero

ODS 10. Redución das desigualdades

ODS 16. Paz, xustiza e institucións sólidas

EIXO VIII: ERRADICAR A VIOLENCIA CONTRA AS MULLERES, AXENDA DA CIDADE

OBXECTIVO: Reforzar os servizos e recursos dirixidos ás vítimas de violencia de xénero e aos seus fillos e fillas.

LIÑA DE TRABALLO 24: VIOLENCIA DE XÉNERO

OBXECTIVO ESPECÍFICO: Facilitar a autonomía das mulleres vítimas de violencia de xénero e dos seus fillos e fillas.

ÁREA RESPONSABLE:

Área de Igualdade

MEDIDA 8.18

Deseñar actuacións específicas que incorporen medidas para a atención de mulleres maiores, mulleres con discapacidade e mulleres migrantes en situación irregular.

INDICADORES

Nº de adaptacións nos recursos xa existentes.
Nº de actuacións específicas.
Nº de usuarias.

PÚBLICO DESTINATARIO: mulleres vítimas de violencia de xénero e os seus fillos e fillas.

HORIZONTE TEMPORAL: iniciar en marzo de 2026.

RECURSOS

ECONÓMICOS: custo das actuacións.

PERSOAIS: horas do persoal municipal imputables ao traballo de poñer en marcha esta medida.

MATERIAIS: non aplica.

OBXECTIVOS DE DESENVOLVEMENTO SOSTIBLE

ODS 5. Igualdade de xénero

ODS 10. Redución das desigualdades

ODS 16. Paz, xustiza e institucións sólidas

EIXO VIII: ERRADICAR A VIOLENCIA CONTRA AS MULLERES, AXENDA DA CIDADE

OBXECTIVO: Reforzar os servizos e recursos dirixidos ás vítimas de violencia de xénero e aos seus fillos e fillas.

LIÑA DE TRABALLO 24: VIOLENCIA DE XÉNERO

OBXECTIVO ESPECÍFICO: Ampliar o coñecemento sobre todas as formas de violencia de xénero para unha axeitada intervención con vítimas.

ÁREA RESPONSABLE:

Área de Igualdade

MEDIDA 8.19**INDICADORES**

Introducir o enfoque interseccional en todos os estudos sobre violencia de xénero incorporando as especificidades das mulleres con discapacidade, mulleres maiores de 65 anos, mulleres menores de 25 anos e outras mulleres en situación de vulnerabilidade.

Nº de indicadores.
Formas de violencia incorporadas.
Situacións de interseccionalidade.

PÚBLICO DESTINATARIO: mulleres vítimas de violencia de xénero.

HORIZONTE TEMPORAL: iniciar en marzo de 2026.

RECURSOS

ECONÓMICOS: custo das actuacións.

PERSOAIS: horas do persoal municipal imputables ao traballo de poñer en marcha esta medida.

MATERIAIS: non aplica.

OBXECTIVOS DE DESENVOLVEMENTO SOSTIBLE

ODS 5. Igualdade de xénero

ODS 10. Redución das desigualdades

ODS 16. Paz, xustiza e institucións sólidas

EIXO VIII: ERRADICAR A VIOLENCIA CONTRA AS MULLERES, AXENDA DA CIDADE

OBXECTIVO: Reforzar os servizos e recursos dirixidos ás vítimas de violencia de xénero e aos seus fillos e fillas.

LIÑA DE TRABALLO 24: VIOLENCIA DE XÉNERO

OBXECTIVO ESPECÍFICO: Ampliar o coñecemento sobre todas as formas de violencia de xénero para unha axeitada intervención con vítimas.

ÁREA RESPONSABLE:

Área de Igualdade

MEDIDA 8.20

Realizar accións e actividades dirixidas a prever novas formas de violencia que recolle o Pacto de Estado contra a Violencia de Xénero en materia de violencia vicaria, dixital e económica.

INDICADORES

Nº de accións e actividades.
Formas de violencia incorporadas.

PÚBLICO DESTINATARIO: a cidadanía de Vigo.

HORIZONTE TEMPORAL: iniciar en novembro de 2026.

RECURSOS

ECONÓMICOS: custo das actuacións.

PERSOAIS: horas do persoal municipal imputables ao traballo de poñer en marcha esta medida.

MATERIAIS: non aplica.

OBXECTIVOS DE DESENVOLVEMENTO SOSTIBLE

ODS 5. Igualdade de xénero

ODS 10. Redución das desigualdades

ODS 16. Paz, xustiza e institucións sólidas

EIXO VIII: ERRADICAR A VIOLENCIA CONTRA AS MULLERES, AXENDA DA CIDADE

OBXECTIVO: Reforzar os servizos e recursos dirixidos ás vítimas de violencia de xénero e aos seus fillos e fillas.

LIÑA DE TRABALLO 24: VIOLENCIA DE XÉNERO

OBXECTIVO ESPECÍFICO: Incrementar persoal municipal destinado ao asesoramento e á atención ás mulleres vítimas de violencia de xénero.

ÁREA RESPONSABLE:

Área de Igualdade

MEDIDA 8.21**INDICADORES**

Reforzar e incrementar o persoal municipal destinado ao asesoramento e á atención ás mulleres en situación de violencia de xénero.

Nº de persoas incorporadas.

PÚBLICO DESTINATARIO: mulleres vítimas de violencia de xénero.

HORIZONTE TEMPORAL: iniciar en marzo de 2026.

RECURSOS

ECONÓMICOS: custo do persoal.

PERSOAIS: horas do persoal municipal imputables ao traballo de poñer en marcha esta medida.

MATERIAIS: non aplica.

OBXECTIVOS DE DESENVOLVEMENTO SOSTIBLE

ODS 5. Igualdade de xénero

ODS 8. Traballo decente e crecemento económico

ODS 10. Redución das desigualdades

ODS 16. Paz, xustiza e institucións sólidas

EIXO VIII: ERRADICAR A VIOLENCIA CONTRA AS MULLERES, AXENDA DA CIDADE**OBXECTIVO:** Erradicar a trata e traballar para abolir a prostitución.**LIÑA DE TRABALLO 25:** CIDADE ABOLICIONISTA DA PROSTITUCIÓN**OBXECTIVO ESPECÍFICO:** Impulsar un Plan contra a Trata e a Explotación Sexual e pola Abolición da Prostitución.**ÁREA RESPONSABLE:**

Área de Igualdade

Área de Seguridade

Área de Educación

Área de Política Social

Área de Turismo

MEDIDA 8.22**Impulsar un Plan contra a Trata e a Explotación Sexual e pola Abolición da Prostitución que, entre outras accións, contemplará as seguintes medidas:****1 - Elaboración dun estudo sobre a trata, a prostitución e outras formas de explotación sexual que incluírá un mapa do risco por zonas da cidade para diagnosticar as áreas con maior índice de mulleres en situación de prostitución.****2 - Poñer en marcha a Campaña "Vigo, cidade abolicionista".****3 - Desenvolver un programa de sensibilización dirixido ao alumnado, profesorado e ANPAS, particularmente sobre a captación de menores a través de internet.****4 - Implicar ás empresas do sector turístico da cidade no obxectivo de tolerancia cero ante a prostitución e a trata.****5 - Crear un grupo de acción na Policía Local de Vigo experto en trata e prostitución para detectar situacións de trata e explotación.****6 - Desenvolver accións para a atención integral a mulleres prostituídas e outras formas de explotación sexual.****7 - Promover a asistencia inmediata e protección das vítimas.****8 - Elaborar unha Ordenanza Municipal contra a explotación sexual na cidade de Vigo, no eido das súas competencias.****INDICADORES**

Nº de actividades formativas.

Nº de accións da campaña.

Nº de alumnado participante.

Nº de empresas implicadas.

Grupo da Policía creado.

PÚBLICO DESTINATARIO: a cidadanía de Vigo, e en especial as mulleres prostituídas e vítimas de trata.**HORIZONTE TEMPORAL:** iniciar en maio de 2026.*Continúa na páxina seguinte*

RECURSOS**ECONÓMICOS:** custo do programa.**PERSOAIS:** horas do persoal municipal imputables ao traballo de poñer en marcha esta medida.**MATERIAIS:** varios espazos municipais.**OBXECTIVOS DE DESENVOLVEMENTO SOSTIBLE**

ODS 5. Igualdade de xénero

ODS 8. Traballo decente e crecemento económico

ODS 10. Redución das desigualdades

ODS 16. Paz, xustiza e institucións sólidas

EIXO VIII: ERRADICAR A VIOLENCIA CONTRA AS MULLERES, AXENDA DA CIDADE

OBXECTIVO: Reforzar os servizos e recursos dirixidos ás vítimas de violencia de xénero e aos seus fillos e fillas.

LIÑA DE TRABALLO 24: VIOLENCIA DE XÉNERO
LIÑA DE TRABALLO 4: VALORIZAR E VISIBILIZAR RECURSOS

OBXECTIVO ESPECÍFICO: Facilitar información accesible ás mulleres vítimas de violencia de xénero e aos seus fillos e fillas.

ÁREA RESPONSABLE:

Área de Igualdade

MEDIDA 8.23

Realizar campañas de difusión en distintos soportes de comunicación co obxecto de informar á cidadanía viguesa, especialmente ás mulleres, dos servizos, programas e dispositivos municipais existentes para a atención e asesoramento ás vítimas de violencia de xénero.

INDICADORES

Nº de campañas realizadas.
 Medición do impacto de cada campaña.

PÚBLICO DESTINATARIO: a cidadanía de Vigo, en especial as mulleres.

HORIZONTE TEMPORAL: iniciar en marzo de 2026.

RECURSOS

ECONÓMICOS: custo das campañas.

PERSOAIS: non aplica.

MATERIAIS: non aplica.

OBXECTIVOS DE DESENVOLVEMENTO SOSTIBLE

ODS 5. Igualdade de xénero

ODS 10. Redución das desigualdades

ODS 16. Paz, xustiza e institucións sólidas

EIXO VIII: ERRADICAR A VIOLENCIA CONTRA AS MULLERES, AXENDA DA CIDADE

OBXECTIVO: Reforzar os servizos e recursos dirixidos ás vítimas de violencia de xénero e aos seus fillos e fillas.

LIÑA DE TRABALLO 24: VIOLENCIA DE XÉNERO

OBXECTIVO ESPECÍFICO: Reforzar os servizos de atención a mulleres en situación de violencia de xénero e aos seus fillos e fillas.

ÁREA RESPONSABLE:

Área de Igualdade

MEDIDA 8.24**INDICADORES**

Mellora das instalacións (incluído o equipamento) destinadas á atención e ao acollemento das mulleres vítimas de violencia de xénero.

Nº de actuacións efectuadas nas instalacións.

PÚBLICO DESTINATARIO: mulleres vítimas de violencia de xénero.

HORIZONTE TEMPORAL: iniciar en xuño de 2026.

RECURSOS

ECONÓMICOS: custo do persoal

PERSOAIS: horas do persoal municipal imputables ao traballo de poñer en marcha estas medidas.

MATERIAIS: non aplica.

OBXECTIVOS DE DESENVOLVEMENTO SOSTIBLE

ODS 5. Igualdade de xénero

ODS 10. Redución das desigualdades

ODS 16. Paz, xustiza e institucións sólidas

COORDINACIÓN E SEGUIMIENTO

Para a coordinación, seguimento e avaliación deste Plan crearase unha mesa de seguimento que velará polo cumprimento dos obxectivos e encargarse da correcta coordinación de todas as concellerías e entidades participantes no desenvolvemento das medidas e actividades.

A mesa estará presidida pola persoa titular da Concellería de Igualdade e formarán parte da mesma as persoas que se determinen. Será unha mesa paritaria e terá un carácter estable.

Entre as súas funcións están:

- Convocar e manter reunións periódicas durante os catro anos de vixencia do Plan.
- Seguimento e coordinación da implantación do Plan. Medidas e actividades.
- Definición de novas actividades para a mellora continua do Plan.
- Identificación das barreiras na implantación das medidas do Plan.
- Detectar os mecanismos e áreas de mellora.
- Verificar os indicadores e comprobar o avance na implantación de cada medida.

O seguimento iníciase dende o mesmo momento da entrada en vigor do Plan e ata o remate do seu período de vixencia, xusto antes de empezar a avaliación.

Os indicadores incorporados a cada medida do Plan proporcionan a información axeitada sobre o cumprimento de cada obxectivo, tanto os de carácter xeral como os específicos, propostos en cada medida.

Todos os indicadores incorporados son cuantitativos, que achegan a información concreta e precisa sobre os resultados acadados, e cualitativos, que clarifican procesos, actitudes e percepcións, como evidencias sobre a consecución dos obxectivos de cada medida e a realización das actividades propostas en cada unha destas medidas.

As fontes de información para o cumprimento dos indicadores de xénero deste Plan son indicadores de resultados e de impacto tales como:

- Número de medidas e accións.
- Número de persoas de acceso ás actividades.
- Asistencia e participación nas actividades por sexo.
- Evidencias.
- Número de reunións.
- Número de accións de difusión.
- Impactos.

Todos os indicadores están desagregados por sexo e recóllense perfectamente definidos e descritos para cada medida. Estes sinalarán os avances e os puntos máis febles que serán reforzados a través de cada actividade e medida. Unha vez implantado o Plan, os indicadores descritos permitirán medir os impactos, directos e indirectos, de cada unha das medidas e das actividades.



AVALIACIÓN DO PLAN

A avaliación realizarase con carácter continuo durante a execución do Plan, e unha vez finalizado o seu período de vixencia. Esta avaliación final será realizada por un equipo externo e alleo á administración municipal para garantir a súa completa obxectividade.

Esta avaliación analizará o cumprimento dos obxectivos trazados e a medición dos indicadores e contará cunha explotación de datos estatísticos referidos a mulleres e homes en Vigo. Así mesmo, analizará as accións concluídas, as que están en curso e as que non se executaron, tratando de explicar as razóns que motivaron esta circunstancia.

Ademais, sinalará o grao de desenvolvemento das medidas e cumprimento dos obxectivos por:

- Ámbito de aplicación.
- Actividades desenvolvidas.
- Datas de implantación.
- Persoal ou departamento responsable da posta en marcha das medidas ou actividades.
- Outras incidencias.

Durante a avaliación comprobarase o grao de implantación das medidas, a realización de actividades, os obxectivos previstos e o seu impacto real na consecución da igualdade.

MEDIOS PERSOAIS E ECONÓMICOS

O Concello de Vigo dotará o V Plan cos medios persoais e materiais necesarios para o desenvolvemento das medidas recollidas neste documento, dotando as partidas orzamentarias que procedan para a súa execución.

O orzamento do que dispón o Servizo de Igualdade para a implantación do V Plan Integral de Igualdade de Oportunidades entre Mulleres e Homes é de 1,7 millóns de euros e irase incrementando anualmente cos orzamentos municipais, conxuntamente a outros fondos procedentes da cooperación institucional con outras administracións e organismos.



CRONOGRAMA

Este cronograma é unha estimación do período de inicio da execución das accións recollidas no V Plan. Tendo en conta o anterior, algunhas das medidas poderán executarse ao longo de toda a vixencia do Plan. Trátase dunha estimación, e polo tanto ten carácter flexible, polo que deberá ir adaptándose á realidade a medida que se vaia executando o Plan.

2026	Xan	Feb	Mar	Abr	Mai	Xuñ	Xul	Ago	Set	Out	Nov	Dec
			M1.1	M1.2	M1.9	M1.10	M1.8		M1.12	M2.20	M4.6	M1.29
			M1.3	M1.4	M1.20	M2.4	M1.13		M2.7	M4.9	M5.15	M5.13
			M1.5	M5.1	M1.21	M2.6			M2.10	M5.12	M5.16	M5.14
			M1.14	M5.2	M1.22	M2.9			M4.7	M5.17	M8.15	M6.1
			M1.15	M5.8	M1.23	M2.16			M4.8	M5.18	M8.20	
			M1.17	M6.8	M2.1	M2.19			M4.10		M1.35	
			M1.18	M6.9	M2.2	M6.15			M5.9			
			M1.19	M6.10	M2.3	M7.5			M5.10			
			M1.24	M6.13	M2.8	M7.6			M5.11			
			M1.25	M8.12	M3.2	M7.7			M6.2			
			M1.26	M8.13	M3.6	M7.8			M6.3			
			M1.27		M8.2	M7.10			M6.5			
			M1.28		M8.22	M8.8			M6.6			
			M1.33			M8.14			M6.11			
			M1.34			M8.24			M6.12			
			M1.35						M6.14			
			M2.15						M6.17			
			M2.17						M6.18			
			M3.1						M6.19			
			M3.3						M8.6			
			M3.4						M8.7			
			M3.5									
			M4.1									
			M4.2									
			M4.3									
			M4.4									
			M4.11									
			M5.3									
			M5.4									
			M5.5									
			M5.6									
			M5.7									
			M5.25									
			M6.7									
			M6.16									
			M7.1									
			M7.2									
			M7.3									
			M7.9									
			M8.1									
			M8.3									
			M8.9									
			M8.10									
			M8.11									
			M8.16									
			M8.17									
			M8.18									
			M8.21									
			M8.23									

2027	Xan	Feb	Mar	Abr	Mai	Xuñ	Xul	Ago	Set	Out	Nov	Dec
	M1.30 M4.5 M5.19 M5.20 M5.21 M5.24 M8.4 M8.5	M5.27	M1.7 M1.11 M1.31 M1.32 M2.5 M2.11 M2.12 M2.13 M2.14 M4.12 M5.28 M1.33 M1.35	M5.22	M1.16 M5.26	M5.23 M7.4				M4.9	M1.33 M1.35	

2028	Xan	Feb	Mar	Abr	Mai	Xuñ	Xul	Ago	Set	Out	Nov	Dec
	M2.18		M1.6 M1.34 M1.33 M1.35							Aval. Inter. M4.9	M1.34 M1.33 M1.35	

2029	Xan	Feb	Mar	Abr	Mai	Xuñ	Xul	Ago	Set	Out	Nov	Dec
			M1.34 M1.33 M1.35							M4.9	M1.34 M1.33 M1.35	

2030	Xan	Feb	Mar	Abr	Mai	Xuñ	Xul	Ago	Set	Out	Nov	Dec
			M1.34 M1.33 M1.35							Aval. Final		



GLOSARIO

Accións positivas: medidas de impulso e promoción establecidas polos poderes públicos co fin de garantir a igualdade entre mulleres e homes mediante a eliminación de desigualdades que non son corrixibles pola soa formulación do principio de igualdade xurídica ou formal. Estas medidas deben ser razoables, proporcionais e temporais e estarán vixentes mentres subsistan as desigualdades que constitúen a súa razón de ser (artigo 11.1 da Lei orgánica 3/2007, do 22 de marzo, para la igualdade efectiva de mulleres e homes).

Composición equilibrada: a presenza de mulleres e homes de xeito que, no conxunto dun grupo humano, as persoas de cada sexo non superan o 60% nin están por debaixo do 40%.

Compromiso coa igualdade entre mulleres e homes: compromiso coa efectividade do dereito constitucional de igualdade entre mulleres e homes. (artigo 14. 1. da Lei orgánica 3/2007, do 22 de marzo, para a igualdade efectiva de mulleres e homes).

Conciliación: establecemento de medidas que aseguran a conciliación do traballo e da vida persoal e familiar de mulleres e homes así como o fomento da corresponsabilidade nas tarefas domésticas e na atención á familia. (artigo 14.8 da Lei orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para a igualdade efectiva de mulleres e homes).

Corresponsabilidade: compartir a responsabilidade dunha situación, infraestrutura ou actuación determinada no eido familiar.

Discriminación contra as mulleres: distinción, exclusión ou restrición baseada no sexo e que ten por obxecto o propósito de menoscabar ou anular o recoñecemento, goce ou exercicio por parte das mulleres, independentemente do seu estado civil, sobre a base da igualdade do home e a muller, dos dereitos humanos e liberdades fundamentais nas esferas política, económica, social, cultural, civil e calquera outra. (CEDAW).

Discriminación directa por razón de sexo: a situación menos favorable na que se atopa ou pode atoparse unha persoa respecto doutra en situación comparable en atención ao seu sexo. (Lei orgánica 3/2007, do 22 de marzo, para a igualdade efectiva de mulleres e homes, artigos 6.1 e 6.2).

Discriminación indirecta por razón de sexo: a situación na que unha disposición, criterio ou práctica aparentemente neutros pon a persoas dun sexo en desvantaxe particular con respecto a persoas doutro, salvo que a dita disposición, criterio ou práctica poidan xustificarse obxectivamente en atención a unha finalidade lexítima e que os medios para acadar dita finalidade sexan necesarios e axeitados. (Lei orgánica 3/2007, do 22 de marzo, para a igualdade efectiva de mulleres e homes, artigos 6.1 e 6.2).

Fenda salarial: diferenzas salariais entre mulleres e homes, tanto no desempeño de traballos iguais como as producidas en traballos “feminizados”.

Igualdade entre mulleres e homes: a consagración dun dereito constitucional e a ausencia de toda discriminación directa ou indirecta ás mulleres independentemente da súa circunstancia ou condición, en todos os eidos da vida, nomeadamente nas esferas política, social, económica, laboral e cultural.

Igualdade de xénero: igualdade de oportunidades e dereitos entre as mulleres e os homes nas esferas privada e pública que lles brinda e garante a posibilidade de levar a cabo a vida que desexen.

Igualdade de trato e de oportunidades entre mulleres e homes: a integración do principio de igualdade de trato e de oportunidades no conxunto das políticas económica, laboral, social, cultural e artística co fin de evitar a segregación laboral e eliminar as diferenzas retributivas, así como potenciar o crecemento do empresariado feminino en todos os ámbitos que abarque o conxunto de políticas e o valor do traballo das mulleres, incluído o doméstico.

Informe de impacto de xénero: documento que pretende recoller unha avaliación previa sobre os resultados e efectos que terá unha norma ou política sobre mulleres e

homes e a valoración destes resultados, en relación coa igualdade de oportunidades entre mulleres e homes.

Paridade: concepto numérico e substantivo relacionado coa igualdade de xénero calculado habitualmente como o valor da proporción de mulleres e homes dun determinado indicador.

Participación equilibrada de mulleres e homes: reparto entre mulleres e homes no acceso e participación en todas as esferas da vida que constitúe unha condición primordial para a igualdade. Considérase participación equilibrada aquela na que a representación dun sexo non é inferior ao 40% nin superior ao 60% con respecto ao outro sexo.

Plan de Igualdade: documento de planificación dun conxunto de medidas adoptadas unha vez realizado un informe diagnóstico da situación dende un enfoque de xénero, para acadar os obxectivos estratéxicos acordados por eixos de actuación, que se concretan en actuacións a curto e medio prazo, coa finalidade de conseguir unha situación de igualdade entre mulleres e homes.

Políticas e medidas de conciliación: medidas que propician as condicións para acadar un equilibrio entre as responsabilidades persoais, familiares e laborais.

Transversalidade: estratexia de integración da igualdade entre mulleres e homes na elaboración, execución e seguimento de todas as políticas e ámbitos de intervención, a todos os niveis e en todas as etapas.

Violencia de xénero: todo acto de violencia, baseado na pertenza da persoa agredida ao sexo feminino, que teña ou poida ter como resultado un dano ou sufrimento físico, sexual ou psicolóxico para a muller, así como as ameazas de tales actos, a coacción ou a privación arbitraria da liberdade, tanto na vida pública como na privada.

Xénero: construcións socioculturais que diferencian e configuran os roles, as percepcións e o status das mulleres e dos homes na sociedade.

BIBLIOGRAFÍA

Álvarez Lires, María M. (2015). Análise das traxectorias profesionais das mulleres na Universidade de Vigo.

Bustelo, María; Lombardo, Emanuela (2007). Políticas de igualdade en España e en Europa. Cátedra.

Carrasco, Cristina (2006). Economía feminista: unha aposta por outra economía. Akal, Madrid.

CCOO. Gabinete Económico e Secretaría Confederal de Mulleres, Igualdade e Condicións de Traballo (2024). Contra a fenda salarial de xénero non podemos esperar.

Cobo Bedía, Rosa (2019). A cuarta ola: a globalización do feminismo. Revista nº 119, Feminismo e Traballo Social, abril.

Congreso de Deputadas e Deputados / Senado (2018). Documento refundido de medidas do Pacto de Estado en materia de violencia de xénero.

Durán, María Ángeles (2018). A riqueza invisible do coidado. Universitat de València. ISBN 978-84-9134-235-9.

EADA / ICSA (2025). Estudo evolución salarial 2007–2025.

Emakunde. Goberno Vasco (2018). Mapa de recursos sobre a atención ás mulleres vítimas de violencia na CAPV. Servicio de Investigación Social da Fundación EDE.

INE. Enquisa anual de estrutura salarial.

Instituto Galego de Estatística. Series anuais.

Instituto de las Mujeres (2025). Mulleres en cifras. Series anuais.

Ministerio de Igualdade. Delegación do Goberno contra a Violencia de Xénero (2019).

Macroenquisa de violencia contra a muller.

PwC (2025). Índice Closingap: avanzando cara á paridade de xénero.

Sindicato de Técnicos do Ministerio de Facenda. IX informe: fenda salarial, chan pegañento e teito de cristal.

UGT. Área de Mulleres da Vicesecretaría Xeral (2025). Informe sobre discriminación salarial cara ás mulleres.

Vera Aguilar. Seguridade para as mulleres. Xénero na proposta progresista programática. Fundación Friedrich Ebert.

**V PLAN INTEGRAL
DE IGUALDADE
DE OPORTUNIDADES
ENTRE MULLERES E HOMES
DA CIDADE DE VIGO.
2026-2030**

CONCELLO
DE VIGO



**V PLAN INTEGRAL DE IGUALDADE DE OPORTUNIDADES
ENTRE MULLERES E HOMES DA CIDADE DE VIGO
2026-2030**