

IV PLAN DE IGUALDADE DE OPORTUNIDADES ENTRE MULLERES E HOMES

CONCELLO DE VIMIANZO 2022-2026



EDITA: *Concello de Vimianzo.*

EQUIPO TÉCNICO: *Nós Igualdade.*

DESEÑO E ILUSTRACIÓN: *Laura Suárez.*

Cando falamos de igualdade, falamos dunha sociedade na que mulleres e homes teñan os mesmos dereitos e oportunidades. Falamos dunha sociedade que non reproduza estereotipos, roles e mandatos de xénero que dificultan o libre desenvolvemento das persoas. Falamos dunha sociedade na que nacer muller non supoña poder sufrir desigualdades, discriminacións e violencias específicas polo simple feito de selo.

Alcanzar esa igualdade de maneira real e efectiva e lograr acadar esa sociedade xusta, igualitaria e respectuosa é unha tarefa lenta e complexa. Precisamente, porque sabemos da súa complexidade, asumimos conscientes este compromiso de traballo real da incorporación e implantación das políticas de igualdade, como administración máis próxima á cidadanía.

*Con este obxectivo, presentamos este **IV Plan de Igualdade de Oportunidades entre Mulleres e Homes do Concello de Vimianzo (2022-2026)**, que será un plan estratéxico que sirva de motor para unha transformación social que nos permita ir avanzando cara a unha sociedade máis igualitaria, en definitiva unha sociedade mellor.*

*Como alcaldesa do Concello de Vimianzo, e como MULLER, síntome orgullosa do compromiso adquirido para facer do noso concello un lugar onde a **igualdade de oportunidades sexa a base da convivencia**.*

Mónica Rodríguez Ordóñez

Alcaldesa de Vimianzo

*A posta en marcha deste **IV Plan de Igualdade de Oportunidades entre mulleres e homes do concello de Vimianzo (2022-2026)** é o resultado dunha aposta decidida dende a Concellería polo traballo estratéxico e constante en materia de igualdade, que nos permita construír entre todas e todos un concello máis igualitario*

Este IV Plan é o froito da nosa experiencia e aprendizaxes anteriores. Somos conscientes de todo o conseguido, pero igual de conscientes de que aínda queda moito por facer para chegar a onde queremos: esa sociedade libre de discriminación e violencias específicas cara á muller.

Coa mirada posta no conseguido e no que aínda debemos lograr, este IV Plan vai configurar os principais eixes nos que teremos que centrarnos, traballar e encamiñar todas as accións que se leven a cabo.

Este plan nace como estratéxica metodolóxica para a implementación das políticas de igualdade no noso concello; nace para permitirmos a incorporación da perspectiva de xénero na administración local; nace para promovermos unha concienciación real de toda a cidadanía sobre a sociedade patriarcal na que vivimos e como iso configura quen somos e como nos comportamos; nace para sermos conscientes das consecuencias e das causas da desigualdade estrutural coa que convivimos; nace para promovermos a participación das mulleres, para darlles VOZ, para facelas visibles e pór en valor o traballo e as súas aportacións á sociedade; nace para loitarmos activamente contra calquera violencia cara á muller, polo simple feito de selo; nace, en definitiva, para seguirmos camiñando para conseguir unha sociedade máis libre para todas as persoas, máis xusta e máis igualitaria.

Sabemos da grandeza dos nosos obxectivos, pero igual de grandes son as nosas conviccións e, por isto, comezo esta nova etapa coa certeza e a crenza de que o traballo constante e decidido permiten o avance cara ao camiño da igualdade. Que así sexa.

María Xosé Pose Pérez

Concelleira de Benestar, Igualdade, Ensino e Mocidade

ÍNDICE

FUNDAMENTACIÓN DO IV PLAN DE IGUALDADE MUNICIPAL.....	8
CARACTERÍSTICAS DA SITUACIÓN ACTUAL DO CONCELLO DE VIMIANZO.....	12
MARCO NORMATIVO.....	22
PRINCIPIOS ORIENTADORES.....	30
CARACTERÍSTICAS E FASES DE ELABORACIÓN DO PLAN.....	34
LIÑAS ESTRATÉXICAS E CONTIDO DO IV PIOM.....	42
MECANISMOS DE COORDINACIÓN.....	124
SEGUIMIENTO E AVALIACIÓN.....	126
ANEXOS. INFORME DA ANÁLISE SOCIODEMOGRÁFICA DO CONCELLO DE VIMIANZO.....	130

FUNDAMENTACIÓN DO IV PLAN DE IGUALDADE MUNICIPAL.

Malia os avances incuestionables en materia de igualdade, aínda se manteñen importantes desigualdades, discriminacións e violencias por razón de xénero na nosa sociedade. Estas son derivadas dun modelo de relacións sociais baseado no desigual reparto do poder, recoñecemento e acceso aos recursos entre mulleres e homes, característico da prevalencia do sistema patriarcal. Este modelo de organización social, baseado no xénero, tradúcese nunha división de roles que asigna ás mulleres a responsabilidade no ámbito privado e doméstico e aos homes no ámbito público-productivo. Está na orixe das importantes desigualdades entre homes e mulleres que, durante moito tempo, limitaron a presenza e a participación destas nas actividades económica, social e política.

Esta organización está soportada no xénero, concepto que fai referencia aos condicionantes sociais e culturais que conforman os trazos característicos da feminidade e da masculinidade e que establece unha serie de comportamentos, atributos e actividades que cada sociedade considera propios dos homes e das mulleres e que transcenden as diferenzas biolóxicas entre os sexos. Estas identidades de xénero, ou roles de xénero culturalmente construídos, teñen unha influencia clave nos valores, nas crenzas, nas actitudes e nos comportamentos das persoas, posto que se configuran como un referente normativo que establece o que é ou non é adecuado/aceptable ou característico de homes e mulleres. Amais, fixa diferenzas no poder, no acceso aos recursos e oportunidades entre ambos. Estas identidades de xénero ou pautas de comportamentos asignadas a mulleres e homes son transmitidas e reproducidas a través dos distintos axentes de socialización, como son a familia, a escola, os medios de comunicación, as redes sociais e os grupos de iguais, entre outros.

O feito de que o xénero sexa unha construción social e cultural, e por tanto cambiante, explica por que as identidades e os roles femininos e masculinos están en continua evolución. As reivindicacións históricas das mulleres en favor da igualdade efectiva e a consolidación dos procesos democráticos están na orixe dos importantes cambios rexistrados na nosa sociedade, que se traducen na crecente presenza das mulleres en todos os ámbitos da vida económica, política, social e cultural.

Son incuestionables os progresos realizados en materia de igualdade de oportunidades, e proba diso é a numerosa lexislación aprobada nos últimos anos, tanto a nivel nacional como internacional. Porén, que se vaian producindo avances notables en materia de igualdade de oportunidades non significa que non existan aínda desigualdades entre mulleres e homes, as cales levan ás mulleres a sufrir discriminacións e violencias polo simple feito de ser muller.

Estas desigualdades maniféstanse, entre outros aspectos, nunha menor participación e acceso aos recursos das mulleres; menores oportunidades de emprego ou en peores condicións; escasa presenza de mulleres en postos de responsabilidade; problemas de conciliación entre a vida persoal, laboral e familiar; escasa corresponsabilidade; existencia e persistencia dos estereotipos de xénero e sexistas que inflúen negativamente na imaxe pública das mulleres, así como na imaxe que teñen sobre si mesmas; diferenzas en canto ao xénero na educación, a ciencia e o deporte; amais de toda clase de violencias específicas por ser muller.

O ámbito local é recoñecido a nivel internacional como o máis idóneo para garantir o dereito á igualdade de oportunidades da súa cidadanía. Por ser a administración quen está máis próxima á poboación, representa o nivel de intervención máis adecuado para eliminar a persistencia e a reprodución das desigualdades e para promover unha sociedade máis respectuosa, xusta e igualitaria, segundo recoñece a **Carta Europea para a Igualdade de Mulleres e Homes na vida local**.

Cando queremos promover un cambio e establecer estratexias de actuación, é necesario analizarmos o contexto onde queremos actuar. Por iso, non podemos obviar o momento social, político, económico e sanitario no que se está a redactar este Plan de Igualdade, pois a crise sanitaria da COVID 19 e a guerra de Ucraína, están a afectar a todos os ámbitos da vida das persoas. Somos conscientes de que ás mulleres lles afecta en maior medida, pois a pandemia puxo enriba da mesa que os coidados son parte esencial da vida das persoas e son maioritariamente as mulleres as que realizan esas funcións de coidadoras, feito que ten consecuencias reais na proxección

laboral das mulleres, entre outras.

Este contexto global está paralizano, e nalgúns casos facendo retroceder, os dereitos e oportunidades para moitas mulleres: promovendo a renuncia ou paralización das súas carreiras profesionais pola falta de conciliación; aumentando e invisibilizando casos de violencia de xénero ante esta situación de incerteza global; peores condicións laborais; feminización da pobreza polo contexto global derivado da guerra de Ucraína... Xa dicía Simón de Beauvoir: *"Non esquezades nunca que bastará unha crise política, económica ou relixiosa para que os dereitos das mulleres se cuestionen"*.

Precisamente, polo contexto tan desfavorable que temos na actualidade, o **Concello de Vimianzo quere asumir un compromiso decidido e real** e establecer unha planificación estratéxica que continúe derrubando as barreiras que dificultan que as mulleres desfruten dos dereitos e oportunidades intrínsecos da plena cidadanía.

O **Concello de Vimianzo** leva traballando activamente, promovendo e implementando políticas de igualdade de oportunidades dende o ano 2005, tal como se vén materializando na aprobación dos tres plans municipais de igualdade anteriores, así como en todas as actuacións que deles se derivaron.

Este **IV Plan de Igualdade de Oportunidades entre Mulleres e Homes (2022-2026)** supón un marco de actuación que integra o **principio reitor da transversalidade** coma unha estratexia para promover a igualdade de oportunidades dun xeito global e integral. Isto implica a introdución da perspectiva de xénero en todas as políticas, programas e actuacións na administración local de xeito transversal.

Xunto coa elaboración deste **IV Plan de Igualdade de Oportunidades municipal**, o Concello de Vimianzo quere dar un paso máis no seu compromiso coa igualdade ao promover a creación e a implantación dun **Servizo específico de Promoción da Igualdade**. Este servizo proporcionará unha intervención integral e transversal, así coma calquera outra información encamiñada á consecución da igualdade efectiva entre mulleres e homes.

DIAGNÓSTICO DA SITUACIÓN ACTUAL DO CONCELLO DE VIMIANZO.

(informe completo en ANEXOS)

Vimianzo é un termo municipal que conta con 6.925 habitantes, distribuídos entre 3.348 homes e 3.577 mulleres. Forma parte da Comarca de Terra de Soneira, na que tamén se inclúen os concellos de Camariñas e Zas. A poboación de Vimianzo supón un 41,8% da poboación da comarca. Practicamente pasa o mesmo coa poboación feminina, da que o noso concello supón un 41,9% da porcentaxe feminina na bisbarra.

O concello presenta as seguintes características:

- 1. DESCENSO CONSTANTE DA POBOACIÓN DENDE HAI UNHA DÉCADA:** a evolución demográfica do concello de Vimianzo mantén unha tendencia á baixa, xa que ten pasado de 8.039 habitantes no 2011 a 6.925 habitantes no ano 2021, rexistrando así unha taxa de crecemento negativa do 13,9% nos últimos dez anos. Este descenso prodúcese de forma máis significativa nas parroquias en comparación co núcleo urbano de Vimianzo. Namentres nalgunhas parroquias se observa un descenso da poboación ao redor do 24%, no núcleo Vimianzo rexistra un descenso de tan só o 5%, sendo o que menos poboación perde no período 2011-2021.

Con todo, o saldo migratorio comeza a ser unha das fontes de crecemento demográfico de Vimianzo. Aínda que o saldo foi negativo nos últimos anos, a tendencia parece estar a reverter dende o ano 2020, ano no que o saldo migratorio, presentou un valor positivo de 43 persoas. De continuar esta progresión na diferenza entre poboación que emigra e inmigra, estaríamos a falar dun dos principais factores que poderían compensar, ou mesmo corrixir levemente, o crecemento vexetativo negativo que caracteriza a tendencia demográfica natural actual de Vimianzo, e que é unha tendencia xeneralizada.

- 2. A SÚA ESTRUTURA DE POBOACIÓN ENVELLECE:** a pirámide de poboación do Concello de Vimianzo indícanos unha estrutura claramente regresiva, froito dunha situación de baixa

natalidade e alto envellecemento da poboación. De feito, resulta sintomático como o grupo de idade máis numeroso de toda a pirámide de poboación de Vimianzo é o de mulleres maiores de 85 anos, o cal representa ao 4,18% de habitantes do municipio. Esta acumulación dun maior volume de mulleres nas idades máis altas apunta a que os coidados das mesmas en idades avanzadas se está a converter nun asunto que require dunha atención institucional de primeiro nivel.

Todo isto vese tamén reflectido na idade media dos residentes en Vimianzo, xa que esta mantivo un ritmo de crecemento constante entre o ano 2010 e o 2020, pasando dunha idade media no Concello de 47,6 anos a unha media de 52,3. Isto supón un aumento de case 5 anos en pouco máis dunha década. Este crecemento da idade media vese igualmente acentuado no caso das mulleres, que pasan dunha idade media en 2010 de 49,8 a 54,2 anos para o final do decenio. Esta idade media feminina superior ca a masculina é un fenómeno presente tamén tanto a nivel comarcal como provincial, aínda que con valores lixeiramente máis baixos.

- 3. O RELEVO XERACIONAL ENCÓNTRASE EN RISCO:** pois ,tanto Vimianzo coma a comarca, mostran unha taxa de natalidade substancialmente inferior ca a media dos concellos da provincia, con un 4,25% no ano 2019. Tamén inflúe nesta situación de continuado descenso o índice de fecundidade (0,85), máis dun punto por debaixo do índice preciso para garantir a renovación das xeracións vindeiras (2,1).

Respecto á idade media da maternidade, esta tería aumentado nos últimos anos, tanto en Vimianzo coma na bisbarra e na provincia, aínda que estaríamos a falar dun crecemento lento e irregular, situándose para o concello de Vimianzo no ano 2019 en 32,5 anos. Esta situación pode estar relacionada coas dificultades laborais, pois promove a constitución tardía dos fogares, e coa falta de apoios institucionais para favorecer a corresponsabilidade e a conciliación da vida familiar, laboral e persoal.

- 4. O ÍNDICE DE DEPENDENCIA GLOBAL ESTÁ FEMINIZADO:** pois presentaba no ano 2020 un 82,05%. Este índice relaciona os

grupos economicamente dependentes cos potencialmente activos.

- 5. PRECARIEDAD LABORAL FEMINIZADA:** pois son os homes os que contan con máis emprego a tempo completo, mentres que as mulleres destacan no emprego a tempo parcial, o que leva a unha situación de maior precariedade para elas. Na procura de emprego tamén son máis as mulleres paradas buscando emprego ca os homes na mesma situación laboral; o que unha, vez máis, nos leva a pensar que as mulleres encadean empregos precarios e temporais e están máis tempo no paro por dito motivo.

Percibimos tamén que a maioría das mulleres de Vimianzo traballan no sector servizos, sector máis afectado pola temporalidade e a precariedade ca outros e especialmente afectado polo contexto actual da pandemia da COVID 19.

- 6. PARO FEMINIZADO:** a evolución do paro practicamente se mantivo estable nos últimos cinco anos; non obstante, o paro entre as mulleres mantense superior ao dos homes, e a distancia entre ambos non se reduce. O dato do paro de xaneiro de 2022 recolle que un 65% do total das persoas paradas de Vimianzo son mulleres.
- 7. DIFERENZAS ENTRE MULLERES E HOMES NO ACCESO AO EMPREGO NO TOCANTE AO MÁIS ALTO NIVEL DE ESTUDOS:** os datos porcentuais do total de mulleres con estudos postsecundarios indica que un 16,2% está en paro, fronte a un 11% dos homes, sendo que no concello de Vimianzo o número de mulleres con estudos postobrigatorios é maior. Isto indica que, independentemente dos estudos acadados, as mulleres contan cunha taxa de paro superior, consecuencia directa da socialización diferencial de xénero e das prácticas desiguais normalizadas tales como a lousa de formigón, o teito de cristal ou o chan pegañento.

- 8. SEGREGACIÓN OCUPACIONAL HORIZONTAL:** as ocupacións máis masculinizadas no concello son as relacionadas coa construción (23,2%); pola contra, as ocupacións no sector servizos son as que posúen unha maior porcentaxe de mulleres (27,5%).
- 9. ACTIVIDADE EMPRESARIAL MASCULINIZADA:** se observamos as afiliacións por alta laboral, comprobamos como son os homes os que máis se afiliaron no mes de decembro de 2021 e podemos destacar, en contraposición ás mulleres, o gran número de varóns que están no réxime de autónomos (60,01%). Desta información podemos extraer que son eles os que adoitan emprender negocios; mentres elas optan, en maior medida, por ser asalariadas. Porén, aínda que é maior o número de homes que desenvolven unha actividades empresarial, é preciso indicar que as mulleres aumentan cada ano a súa inmersión cara ao emprendemento a nivel global, polo que esta situación crecente probablemente tamén terá incidencia no concello de Vimianzo.
- 10. OS COIDADOS SEGUEN RECAENDO MAIORITARIAMENTE NAS MULLERES:** con respecto aos coidados das e dos menores do fogar, a responsabilidade segue a recaer nelas: só un 33% dos homes di responsabilizarse das tarefas relativas aos coidados dos máis pequenos. Este dato é bastante similar cando estamos a falar do coidado de persoas dependentes, tarefa da que maioritariamente as mulleres se ocupan, un 69%, fronte a un 31% dos homes. A pesar da distancia temporal destes datos (2011), é importante recalcar que este reparto amosa como se perpetúan os roles tradicionais que impoñen os coidados ás mulleres, e reforzan a desigualdade entre xéneros no concello de Vimianzo.

Estes datos sobre o reparto desigual das tarefas de coidados implican que as mulleres de Vimianzo se enfrontan a unha dobre xornada laboral: a relativa ao traballo produtivo no seu posto de traballo e a relativa ao traballo reprodutivo. En moitos casos, a difícil conciliación para as mulleres entre o traballo remunerado e as tarefas de coidados e do fogar, sumado á

desigualdade ao acceso ao emprego, leva ás mulleres a postos de traballo moito máis precarios, a tempo parcial e cunha peor remuneración; ou, moitas veces, á renuncia da súa carreira profesional por mor do rol de coidados na familia.

Pouco a pouco os roles establecidos, froito da cultura patriarcal e machista, van mudando:

1. A participación das mulleres no traballo remunerado xa non é un feito puntual, senón unha realidade irreversible.
2. A cualificación e a formación académica das mulleres evoluciona favorablemente, sendo maior o número de graduadas mulleres.
3. A mulleres deciden participar, en maior medida, en todos os ámbitos públicos, aínda que as condicións de acceso aos diferentes espazos da vida pública seguen sendo marcadamente desiguais.

Para modificar a situación de desigualdade cómpre traballarmos na toma de consciencia das persoas sobre o tipo de sociedade patriarcal no que vivimos. Consolidar a plena inserción laboral das mulleres en igualdade de oportunidades mediante a adopción de medidas que fomenten a coeducación, a formación; que posibiliten a conciliación da vida familiar, persoal e laboral, a co-responsabilidade e a visibilidade do colectivo feminino como grupo de referencia en calquera ámbito da vida: económico, social, laboral, político e cultural...

ANÁLISE DAFO:

En función do diagnóstico da situación do contexto realizada, dos resultados das análises cuantitativa e cualitativa e da análise dos resultados do Plan anterior, podemos confeccionar un esquema coas principais Debilidades, Fortalezas, Oportunidades e Ameazas en materia de Igualdade de Oportunidades (análise DAFO).

O DAFO realizouse considerando:

1. Por un lado, unha análise interna da posición e da situación en materia de igualdade no eido municipal de Vimianzo, do que se extraeron aspectos clasificados como debilidades e fortalezas.
2. Por outro lado, unha análise externa de factores de contexto, entre os que destacan a realidade da crise económica e da pandemia da COVID-19 e a existencia de factores institucionais relevantes, a incorporación cada vez máis estendida de fomento da transversalidade do xénero nas políticas. Estes factores poden frear ou favorecer a implementación do IV Plan de Igualdade.

Polo tanto, esta análise permitiranos planificar a estratexia a seguir e aquelas liñas estratéxicas e accións que deberiamos realizar para promover e instaurar políticas de igualdade de oportunidade entre mulleres e homes no concello de Vimianzo.

DEBILIDADES:

- o Falta de orzamento específico para igualdade.
- o Falta, ata o de agora, dun departamento específico que promova e implante as políticas de igualdade.
- o Falta dun equipo multidisciplinar que impulse unha estratexia de transversalidade no concello de Vimianzo.
- o Non existe unha planificación estratéxica dirixida a promover uns obxectivos de igualdade de oportunidades adaptados á realidade da situación do concello de Vimianzo.
- o Escasa formación en igualdade en parte do persoal técnico e político municipal.

- o Escasa difusión da existencia dun Plan de Igualdade de Oportunidades no Concello.
- o Escasa incorporación da perspectiva de xénero nos procesos municipais.
- o Lenta incorporación da linguaxe e a comunicación inclusiva nos procesos municipais.
- o Non existe protocolo de prevención de acoso sexual ou por razón de sexo no Concello.
- o Non existe protocolo de actuación interinstitucional en materia de violencia de xénero.
- o Non existen ferramentas dirixidas á articulación da participación das mulleres para que dean conta das súas demandas.
- o Escasa percepción da cidadanía da importancia da educación para a igualdade e da conciencia de xénero.
- o Niveis de participación medios en determinadas actuacións en materia de igualdade.
- o Roles e estereotipos moi marcados, que dificultan a corresponsabilidade e a conciliación da vida familiar, persoal e laboral.
- o Maior índice de paro feminino.
- o Estancamento da convocatoria e dinamización da Mesa de Coordinación Interinstitucional en materia de violencia de xénero por mor da situación da pandemia.

FORTALEZAS:

- o Forte compromiso político coa igualdade entre mulleres e homes.
- o Proceso de creación dun departamento específico cun equipo multidisciplinar que promova e implemente as políticas de igualdade de maneira transversal.
- o Vontade e compromiso de establecer no orzamento municipal unha partida específica para a promoción da igualdade.
- o Implicación do persoal técnico de diferentes áreas municipais coa implantación das accións de igualdade de maneira transversal.

- o Valoración positiva do uso da linguaxe e da comunicación non sexista.
- o Redes de participación xa establecidas no concello, gran parte organizadas por medio de asociacións ou por diferentes programas e actuacións municipais.
- o Rede de entidades colaboradoras para o desenvolvemento e implantación de programas e accións.
- o Colaboración activa coas principais administracións públicas para a promoción da igualdade e para a eliminación da violencia de xénero.
- o Implicación da comunidade educativa.
- o Desenvolvemento de accións de promoción da igualdade e prevención da violencia nos centros educativos.
- o Servizo e programas de conciliación como a Escola infantil municipal, a ludoteca, o servizo de madrugadores, así coma os programas de fomento da conciliación no verán.
- o Recursos materiais e humanos relacionados coas novas tecnoloxías que permiten reducir a fenda dixital.
- o A constitución da Mesa de Coordinación Interinstitucional en contra da violencia de xénero.

OPORTUNIDADES:

- o Marco legal internacional, europeo, nacional e autonómico que ampara e impulsa a igualdade de oportunidades entre mulleres e homes e a eliminación da violencia de xénero.
- o O establecemento do Obxectivo 5, en materia de igualdade dos obxectivos de desenvolvemento sostible.
- o Incremento paulatino da concienciación social en materia de igualdade e da violencia de xénero.
- o Incremento do nivel educativo e formativo das mulleres.
- o Xeneralización da incorporación das mulleres no mercado laboral.
- o Maior concienciación social e política sobre a incorporación das mulleres no mercado laboral en condicións de igualdade.
- o Maior visibilidade da promoción da igualdade e da necesidade da eliminación da violencia de xénero nos medios de comunicación

e nas RR.SS (redes sociais).

- o Emprendemento como ferramenta de creación de emprego para as mulleres.

AMEAZAS:

- o A socialización diferencial de mulleres e homes perpetúa os estereotipos e os roles de xénero, dificultando a participación de xeito igualitario nos distintos ámbitos da vida das persoas.
- o Feminización do envellecemento.
- o Percepción por parte da cidadanía de que a igualdade xa está conseguida.
- o Aumento da polarización, resistencias e prexuízos sobre os obxectivos da promoción da igualdade e sobre a existencia da violencia machista.
- o Prevalencia de comportamentos e condutas sociais e laborais estereotipadas, que sitúan as mulleres en situación de sufrir discriminación e violencia.
- o Situación actual pola pandemia e o conflito bélico en Ucraína que agrava moitas problemáticas específicas asociadas á muller: feminización da pobreza, agravamento da violencia de xénero, empeoramento das condicións laborais...
- o Segregación horizontal con escasa representación en determinadas profesións e sobrerrepresentación noutras.
- o Escasos servizos de apoio ás mulleres con diversidade funcional.
- o Problemas de saúde derivados do desigual reparto de cargas que soportan as mulleres: carga mental, lousa de formigón...
- o Persistencia da fenda dixital que afecta principalmente ás mulleres, en especial ás de maior idade.

MARCO NORMATIVO.

A análise do marco legislativo que regula as competencias e obrigacións das administracións públicas en materia de igualdade son un proceso clave no deseño das políticas e os plans de igualdade municipais.

O principio de igualdade ocupa un lugar destacado no noso ordenamento xurídico, sendo recollido en diversas normas de ámbito internacional, estatal e autonómico. Estas foron tidas en conta para a realización deste IV Plan de Igualdade de oportunidades municipal. A continuación describimos as principais normativas referidas á igualdade entre mulleres e homes, así como as que regulan especificamente a violencia de xénero.

1. Normativa Internacional:

Dende a segunda metade do século pasado, un extenso conxunto de instrumentos xurídicos de ámbito internacional ocupáronse de abordar a desigualdade histórica por razón de xénero que afecta sistematicamente ás mulleres e ás nenas en todo o mundo.

As Nacións Unidas asumiron (1945) na súa **Carta fundacional** o compromiso coa igualdade de dereitos de homes e mulleres. A partir dese momento aprobáronse numerosos acordos internacionais; adoptáronse estratexias e instrumentos xurídicos que apostaron pola igualdade de oportunidades, tales como a **Declaración Universal dos Dereitos Humanos** (1948) e a **Convención sobre os dereitos políticos da Muller** (1952).

A **Declaración sobre a Eliminación da Discriminación sobre a Muller** de 1967 e a **Convención para a Eliminación de todas as formas de Discriminación á Muller** de 1979 conteñen pronunciamentos decisivos para a eliminación de todas as formas de discriminación á muller no marco das Nacións Unidas. Esta última está considerada o instrumento xurídico de maior relevancia en materia de igualdade, polo seu alcance universal e polo seu carácter vinculante para os estados membros que o ratificaron.

O Comité para a eliminación da Discriminación contra a Muller (CEDAW), que ten como principal función vixiar a aplicación da Convención polos estados membros que a subscribiron (como é o caso de España, en 1983), sinalou que “a desigualdade de xénero persiste de maneira xeneralizada con

independencia do nivel de desenvolvemento do país, debido á existencia de distinto grao de ideas preconcebidas a respecto da muller, a causa de factores socioculturais que perpetúan a discriminación fundada no sexo".

Nesta liña, as catro **conferencias mundiais sobre a muller** celebradas no marco das Nacións Unidas contribuíron positivamente a que a causa da igualdade de xénero e o empoderamento das mulleres apareza entre as prioridades da axenda mundial, instando aos gobernos á adopción de estratexias para a consecución da igualdade nos ámbitos público e privado. As conferencias mundiais foron:

1. **I Conferencia Mundial do Ano Internacional da Muller**, celebrada en México en 1975.
2. **II Conferencia Mundial do Decenio das Nacións Unidas da Muller**, celebrada en Copenhage en 1980.
3. **III Conferencia Mundial para o exame e a avaliación dos logros do Decenio das Nacións Unidas para a Muller**, celebrada en Nairobi en 1985.
4. **IV Conferencia Mundial sobre as Mulleres**, celebrada en Beijing en 1995.

A conferencia de Beijing xerou un impacto sen precedentes na loita pola igualdade de oportunidades entre mulleres e homes. Nesta conferencia introdúcese por primeira vez o concepto de xénero como unha categoría de análise que debe aplicarse ás políticas e programas encamiñados á superación das desigualdades e recoñécese a diversidade das mulleres. A Declaración e a Plataforma de Acción da IV Conferencia Mundial sobre a Muller establece dúas das estratexias fundamentais para o desenvolvemento eficaz das políticas de igualdade: a transversalidade de xénero e a representación equilibrada.

Os Obxectivos de Desenvolvemento Sostibles (ODS), aprobados en 2015 no marco da Axenda 2030 para o desenvolvemento sostible e da Declaración do Milenio das Nacións Unidas, inclúe entre os retos fundamentais **"Lograr a igualdade entre os xénero e o empoderamento das mulleres e nenas" (ODS 5)**, para o cal define unha serie de metas como "velar pola participación

plena e efectiva das mulleres e a igualdade de oportunidades de liderado a todos os niveis da adopción de decisións na vida política, económica e pública”

2. Normativa europea:

A nivel Europeo, **o principio de igualdade** entre mulleres e homes é un principio fundamental do dereito comunitario e as directivas, así como outros actos adoptados segundo este principio, desenvolven un importante papel na mellora da situación das mulleres e do avance da igualdade. Dende a creación da Comunidade Económica Europea en 1957, o principio de Igualdade entre mulleres e homes forma parte dos diferentes tratados constitutivos como por exemplo o **Tratado de Ámsterdan** (1997). Este tratado contén unha referencia específica á igualdade entre mulleres e homes e sinálaa como un dos obxectivos da UE.

Anteriormente o **Tratado de Roma** (1957) e o **Tratado de Maastricht** (1992) tamén estableceran entre os seus principios a eliminación das desigualdades entre mulleres e homes e a promoción da igualdade. Estes tratados incorporan o principio de igualdade de oportunidades en asuntos de emprego e ocupación, incluíndo o principio de igualdade retributiva para un mesmo traballo ou para un traballo de igual valor. Actualmente, o **Tratado de Funcionamento da Unión Europea** (TFUE), contempla a non discriminación no ámbito laboral por razón de sexo nos seus artigos 153 e 157.

Pola súa parte, a **Carta de Dereitos Fundamentais da Unión Europea** (2000) establece tanto o principio de igualdade ante a lei como a prohibición de discriminación por razón de xénero, aclarando que as accións positivas son medidas compatibles coa igualdade de trato.

Foron numerosas as **directivas, recomendacións, resolucións e decisións** relativas á igualdade de trato e oportunidades entre mulleres e homes. Así mesmo, aprobáronse normas comunitarias específicas, como a **Directiva 2002/73/CE do Parlamento Europeo e do Consello**, relativa á aplicación do principio da igualdade de trato entre mulleres e homes no que se refire ao acceso ao emprego, á formación, á promoción profesional e ás condicións de traballo. A **Directiva 2004/13/CE do Consello**, polo que

se aplica o principio de igualdade de trato ao acceso de bens, servizos e subministracións e a **Directiva 2006/54/CE do Parlamento Europeo e o Consello**, relativa á aplicación do principio de igualdade de oportunidades e trato en asuntos de emprego e ocupación.

Como documentos estratéxicos decisivos para a igualdade cabe citar no **Consello de Europa** a **Estratexia de Igualdade de Xénero** (2018-2023) da Comisión Europea e a **Estratexia Europea para a Igualdade de Xénero 2020-2025**, do mesmo organismo, que establecen os obxectivos estratéxicos e as accións clave en materia de igualdade de xénero. Esta estratexia expónse dende unha **planificación dual**, pois une as medidas específicas por un lado e a incorporación da perspectiva de xénero en todas as fases do deseño das políticas en todos os ámbitos de actuación da UE por outro.

Cabe destacar a aprobación en maio do 2011 do **Convenio do Consello de Europa sobre a prevención e a loita contra a violencia contra as mulleres e a violencia doméstica**, máis coñecido como **Convenio de Estambul**, como o instrumento xurídico internacional de ámbito continental máis importante e específico para previr e loitar contra todas as formas de violencia ás mulleres. Normativa vinculante para os estados adheridos e ratificado por España no ano 2014.

No marco local, a **Carta Europea para a igualdade de mulleres e homes na vida local** reconece que "as entidades locais e rexionais son as esferas de goberno máis próximas á cidadanía e representan os niveis de intervención máis adecuados para loitar coa persistencia e a reprodución das desigualdades e para promover unha sociedade verdadeiramente igualitaria"

3. Normativa estatal:

A Constitución Española proclama no seu artigo 14 como valor superior do ordenamento xurídico a igualdade de toda a cidadanía ante a lei, sen que poida prevalecer discriminación algunha por razón de sexo. Pola súa parte no artigo 9.2 establece a obriga dos poderes públicos de promoveren as condicións para que a liberdade e a igualdade das persoas e dos grupos en que se integren sexan reais e efectivas.

A **Lei Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para a igualdade efectiva entre mulleres e homes**, constitúe o marco de desenvolvemento do principio de igualdade de trato, incorporando modificacións legislativas para avanzar na igualdade real de mulleres e homes. Nace para combater todas as manifestacións aínda subsistentes de discriminación, directa ou indirecta, por razón de sexo e para promover a igualdade real entre mulleres e homes, removendo os obstáculos e estereotipos sociais que impiden alcanzala. Como expón nos seus motivos "A lei refírese á xeneralidade das políticas públicas en España, tanto estatais como autonómicas e locais"

A **Lei 1/2004, do 28 de decembro, de Medidas de Protección Integral contra a Violencia de Xénero** pretendeu seguir as recomendacións internacionais, proporcionando unha resposta global, integral e multidisciplinar á violencia que se exerce contra as mulleres. Abarca aspectos preventivos, educativos, sociais, asistenciais e de atención posterior ás vítimas; amais pena todas as manifestacións de violencia que a lei regula.

A **Lei orgánica 2/2010, do 3 de marzo, de saúde sexual e reprodutiva e da interrupción voluntaria do embarazo** supuxo un paso importante nos dereitos e liberdades reprodutivas das mulleres.

Outra normativa importante para o avance en materia de igualdade foi a **Lei 39/1999, do 5 de novembro, para promover a conciliación da vida familiar e laboral das persoas traballadoras**. Esta lei introduce cambios legislativos no ámbito laboral para que as persoas traballadoras poidan participar da vida familiar e trata de velar polo equilibrio dos permisos de paternidade e maternidade; búscase evitar que afecte negativamente ao acceso ao emprego e ás condicións de traballo, así coma ao acceso a postos de especial responsabilidade. Incorpora medidas para fomentar a participación dos homes no coidado das súas fillas e fillos dende o nacemento ou incorporación á familia.

O **RD Lei 6/2019, do 1 de marzo, de medidas urxentes para a garantía da igualdade de trato e de oportunidades entre mulleres e homes no emprego e a ocupación** supuxo un fito importante, pois establece cambios

lexislativos que amplían os dereitos das persoas en materia de conciliación da vida persoal, laboral e familiar como, por exemplo, os permisos por nacemento e adopción, ata equiparar a ambos proxenitores, entre outras. Tamén establece novas obrigas no ámbito da igualdade laboral, ampliando a obriga de elaborar o Plan de Igualdade de Oportunidades para empresas de máis de 50 persoas traballadoras, así como a obriga de rexistro. O desenvolvemento lexislativo deste real decreto artículase por medio do RD 901/2020 e do RD 902/2020.

A nivel nacional cabe destacar a recente aprobación do **Plan Estratégico para a Igualdade Efectiva de Mulleres e Homes (2022-2025)** que será marco de referencia para alcanzar os cambios sociais necesarios en materia de igualdade, baseándose no enfoque de xénero e o enfoque interseccional.

4. Normativa autonómica:

A nivel autonómico, no artigo 4.2 do Estatuto de Autonomía de Galicia do ano 1981, asúmese como competencia dos poderes públicos galegos promoveren as condicións para que a liberdade e a igualdade do individuo e dos grupos nos que se integra sexan reais e efectiva; eliminar os obstáculos que impidan ou dificulten a súa plenitude; así como facilitar a participación de todas as persoas galegas na vida política, económica, cultural e social.

O goberno Galego, con vontade de racionalizar e simplificar a normativa vixente en materia de igualdade, elaborou un texto refundido coas leis que teñen como obxecto directo o regulamento en materia de igualdade na aprobación do **Decreto Lexislativo 2/2015, de 12 de febreiro, polo que se aproba o texto refundido das disposicións legais da Comunidade Autónoma e Galicia en materia de igualdade**, quedando expresamente derogadas as seguintes lexislacións:

1. A Lei 7/2004, 16 de xullo, galega para a igualdade de mulleres e homes.
2. A Lei 2/2007, de 28 de marzo, do traballo en igualdade das mulleres de Galicia.

A refundición estrutura de maneira sistemática o texto en función dos contidos regulados, tales como a integración transversal do principio de igualdade nas actuacións da Xunta de Galicia e do seu sector público, as

condicións de emprego en igualdade na administración pública galega, as previsións sobre a igualdade na empresa e o apoio á conciliación e á co-responsabilidade.

Por último, e tamén relacionada co principio de igualdade de oportunidades a **Lei 11/2007 do 27 de xullo, galega para a prevención e o tratamento integral da violencia**, cómpre referirmos a modificación realizada mediante a aprobación da **Lei 12/2016, de 12 de xullo**, a través da cal se modifican algúns artigos para establecer como forma de violencia de xénero a definición de trata de mulleres e nenas coa fin de explotación sexual e para garantir a incorporación das vítimas desta forma de violencia de xénero como beneficiarias de axudas periódicas.

Anivel autonómico cabe destacar o último **VII Plan Estratéxico de Galicia para a Igualdade de Oportunidades 2017-2020**, que establece o compromiso institucional no avance para lograr a necesaria igualdade de oportunidades. No momento da redacción deste plan de Igualdade a Secretaría Xeral de Igualdade está na elaboración do seu VIII Plan Estratéxico de Galicia para a Igualdade de Oportunidades e dunha nova Lei de Igualdade.

PRINCIPIOS ORIENTADORES.

- 1. Principio de Igualdade de trato e de oportunidades entre mulleres e homes:** Trátase dun **principio universalmente recoñecido, tutelado e amparado polo ordenamento xurídico** internacional, estatal e rexional, que ten que terse en conta en todas as actuacións derivadas da planificación, programación e execución das políticas municipais. Un principio que vén establecido na lei 3/2007 de Igualdade Efectiva entre Mulleres e Homes.
- 2. Integración da perspectiva de xénero:** Para a consecución da igualdade de oportunidades é preciso ter en conta que non existen as políticas neutras, polo que a perspectiva de xénero ten que terse en conta tanto na análise coma na planificación de calquera intervención, pois do contrario perpetúanse as desigualdades e desequilibrios. Analizarmos a diferente situación de partida en calquera ámbito da vida das mulleres e dos homes, detectando con carácter previo as situacións de discriminación, é fundamental para podermos planificar as medidas adecuadas que favorezan maiores cotas de igualdade, ao eliminar roles e estereotipos sociais en función de sexo.
- 3. Transversalidade da perspectiva de xénero:** A integración da transversalidade de xénero nos procedementos e políticas públicas está amplamente avalada por normativas internacionais, nacionais e autonómicas das que fixemos referencia anteriormente. De acordo con este principio reitor e informador, o obxectivo da igualdade debe presidir e informar todos os procedementos e políticas impulsadas dende a administración municipal, en cada unha das concellerías, áreas e servizos municipais. Para iso será necesaria unha maior formación e sensibilización en políticas de igualdade dirixidas á propia administración municipal.
- 4. Participación cidadá:** Entendida coma a implicación nos procesos de construción da sociedade. Foi un principio orientador do plan dende distintas fronteiras: na elaboración, implementación, seguimento e avaliación; pero tamén coma

unha área de traballo, na que establecemos como obxectivo fomentar non só a implicación das persoas de maneira individual e colectiva, senón tamén facelo dende modelos igualitarios, partindo da existencia de ideas e valores arraigados aínda na nosa sociedade que dificultan este proceso nas mulleres.

5. **Representación equilibrada:** Trátase dun principio que pretende conseguir que as mulleres alcancen plena cidadanía mediante a súa presenza e participación nos órganos e procesos de toma de decisións en todos os ámbitos da vida, sendo máis fácil que se teñan en conta os seus dereitos e se canalicen as súas necesidades se a súa voz está representada.
6. **Respecto á Diversidade:** implica o recoñecemento da diversidade e pluralidade da cidadanía do noso concello e aspira a visibilizar a posta en valor deste feito para que se tome consciencia da súa realidade.
7. **Sensibilización da poboación:** A sensibilización da poboación constitúe no IV Plan Municipal unha verdadeira estratexia encamiñada a promover a toma de conciencia por parte da cidadanía dos graves desequilibrios por razón de xénero que persisten na nosa sociedade. Pártese de accións informativas, formativas, divulgativas e outras iniciativas que teñen como fundamento último o principio de corresponsabilidade, que involucra, de forma coordinada, tanto á administración pública como á sociedade civil no traballo pola igualdade de oportunidades e de trato de mulleres e nenas. Fortálécese así o seu compromiso coa democracia, a xustiza social e os dereitos humanos.

CARACTERÍSTICAS E FASES DE ELABORACIÓN DO IV PLAN DE IGUALDADE MUNICIPAL.

político coa consecución da igualdade de oportunidades e da eliminación de toda clase de violencia cara á muller no eido local.

Os plans de igualdade consolídanse como unha ferramenta útil e eficaz de planificación estratéxica, a medio-longo prazo, das políticas de igualdade. Contén os obxectivos, liñas de actuación e medidas prácticas que contribuirán á diminución dos desequilibrios e desigualdades existentes entre mulleres e homes no concello de Vimianzo.

Todo Plan Municipal de Igualdade de Oportunidades ten que axustarse á realidade do territorio no que se pretende intervir. Previamente á súa formulación é necesario identificar as necesidades, problemáticas e oportunidades de mellora existentes, para definir posteriormente as prioridades a abordar e os obxectivos a alcanzar mediante a súa implementación.

Neste senso, o Concello de Vimianzo emprende o deseño e a realización do seu IV Plan de Igualdade de Oportunidades entre mulleres e homes (2022-2026) cuxo obxectivo principal é **promover cambios en prol da igualdade de oportunidades e a non violencia cara ás mulleres nun contexto patriarcal, machista e discriminatorio, mediante a incorporación do principio de igualdade, transversalidade e da integración da perspectiva de xénero en cada actuación municipal.**

O plan fundaméntase na importancia da **concienciación, sensibilización, educación, prevención, a planificación estratéxica e a medición** como instrumentos para construímos un novo modelo social, baseado nunhas relacións entre mulleres e homes xustas, respectuosas e igualitarias.

O Plan de Igualdade diríxese a **ciudadanía do Concello de Vimianzo en xeral**. Trátase dun plan con vocación integral, que aspira a que a igualdade de xénero e oportunidades sexa un principio reitor da vida do concello de Vimianzo e da súa cidadanía, polo que o seu ámbito de actuación é moi amplo.

Terá un período de vixencia **de catro anos**. (2022-2026)

As **características principais** deste IV plan de igualdade de oportunidades son:

1. Plan flexible, dinámico e adaptable ao contexto e á realidade do momento, así coma aos posibles cambios que o proceso de seguimento e avaliación vaian requirindo.
2. Plan que pretende ser realista en base aos recursos e posibilidades do concello de Vimianzo.
3. Plan avaliable ao longo de todo o período de vixencia para poder medir o grao de implantación, os obxectivos acadados e o impacto real na cidadanía.

A experiencia dos anteriores plans de igualdade, a participación social e a diagnose da situación socioeconómica e demográfica do territorio incorpóranse en todo o proceso de análise e foron as bases nas que se asenta a metodoloxía de elaboración e deseño do IV Plan de Igualdade do Concello de Vimianzo.

A **estratexia de intervención social** deste plan baséase en catro obxectivos básicos:

1. Establecer de maneira anual un Plan Operativo Anual (POA), para proxectar estratexicamente os obxectivos e accións a desenvolver cada ano.
2. Consolidar, apoiar e dinamizar a cohesión de grupos xerados anteriormente para fortalecer o traballo e a concienciación en prol da igualdade.
3. Definir accións que dean resposta a necesidades e intereses dos colectivos e segmentos da poboación que non foron captados en anteriores accións.
4. Diseñar procedementos de detección e avaliación das actividades para potenciar a capacidade de adaptación ou redefinición de obxectivos e accións baseadas na maior pertinencia, eficacia, oportunidades e capacidade de crear sinerxías.

Na metodoloxía empregada para elaborar o IV Plan de igualdade municipal podemos distinguir 3 fases das que se concluíron as liñas de actuación prioritarias:

1. Elaboración das conclusións e liñas directrices da avaliación do III Plan de Igualdade de Oportunidades entre Mulleres e Homes do Concello de Vimianzo (2015-2018).

Podemos salientar do III Plan de Igualdade de Oportunidades municipal a consecución dos seguintes obxectivos:

- o O perfil do colectivo que participou foi moi heteroxéneo.
- o Promoveuse a igualdade de oportunidades entre a mocidade e a infancia por medio de accións de coeducación nos centros educativos.
- o A maioría das accións realizadas tiveron como obxectivo a sensibilización e a visibilidade da situación de desigualdade que sofren as mulleres polo simple feito de selo.
- o A constitución da Mesa de Coordinación Interinstitucional en Contra da Violencia de Xénero.
- o A incorporación da Policía local ao VIOGEN.

Despois da análise do desenvolvemento das accións e da recollida de demandas realizadas, obtemos unhas liñas orientadoras cara á elaboración do IV Plan de Igualdade Municipal. Podémola resumir nos seguintes puntos:

- o Debemos conseguir a implicación e compromiso real de incorporación do principio de igualdade e transversalidade na actuación da administración local, como por exemplo o establecendo un orzamento específico en materia de igualdade.
- o Para realizarmos un traballo constante e eficaz en prol da igualdade e na prevención e intervención en casos de violencia de xénero, debemos xerar departamentos específicos e equipos de traballo multidisciplinares que poidan dar resposta ás demandas e ás accións planificadas.
- o Debemos consolidar a implicación de colectivos de acción o máis heteroxéneo posible, para promovermos a participación.
- o O fomento da participación das mulleres, por medio da dinamización do tecido asociativo, en todos os ámbitos de

acción, mediante a creación de espazos onde poidan articular as súas demandas.

- o Apoiarase nas redes xa creadas, promovendo a súa maior cohesión grupal, a formación e os incentivos, para iniciar procesos de empoderamento da muller.
- o Seguir promovendo a concienciación na igualdade de oportunidades, a prevención de toda clase de violencia cara á muller e a necesaria modificación dos roles e estereotipos sexistas require de estratexias de traballo de coeducación integrais, transversais e sostidas no tempo. Para a súa eficacia deberán ser dirixidas non só ao alumnado, senón tamén ao profesorado e ás familias.
- o Haberá que mellorar o sistema formal de planificación do seguimento e a avaliación continua no proceso de implementación das accións, establecendo ferramentas avaliativas que nos permitan medirmos a consecución dos obxectivos, a satisfacción, a participación e o impacto entre outras.

2. Realización de diagnose, baseada na análise estatística e os datos cuantitativos relativos á situación da igualdade de oportunidades en Vimianzo en diferentes ámbitos.

A diagnose da situación socioeconómica do concello reflicte a desigualdade que seguen a sufrir as mulleres por mor da sociedade patriarcal na que vivimos. Esta desigualdade dificulta o acceso ás oportunidades e aos dereitos ás mulleres en condicións de igualdade. Por isto, toda a planificación estratéxica do Plan de Igualdade debe estar encamiñada a actuar para o cambio ou a mellora desta situación.

Os ámbitos de desigualdade máis importantes nos que deberá actuar o novo plan son:

- o Mellora das condicións de vida da poboación envellecida, que é maioritariamente feminina. Neste ámbito, son elementos de especial prioridade a atención á dependencia, a mellora da saúde, a xestión emocional, a participación das mulleres de

maneira activa e a transmisión dos valores sociais e das achegas das mulleres ao longo da historia do concello de Vimianzo , posto que todo isto afecta a unha parte importante das persoas que viven no territorio.

- o A menor presenza das mulleres na poboación activa, o maior peso de desemprego feminino, a maior precariedade laboral das mulleres ou o menor número de emprendemento son indicadores dunha desigualdade na participación da muller no ámbito laboral. **A incorporación das mulleres ao mundo do emprego e das actividades produtivas remuneradas** é unha das pezas fundamentais para promovermos o empoderamento da muller.
- o Tamén observamos na análise que os **roles seguen a estar moi marcados. Son principalmente as mulleres as que seguen asumindo maioritariamente os labores de coidados** e organización da estrutura familiar, o cal leva asociadas diferentes consecuencias para a saúde das mulleres. Tamén observamos maiores cotas de renuncia de desenvolvemento das súas carreiras profesionais en prol do rol de coidados establecidos. As accións que se deseñen deben perseguir **promover a concienciación das mulleres** sobre a socialización diferencial pola que se interioriza o rol e mandato de xénero de que as mulleres son as principais coidadoras. Amais, cómpre promover **programas de xestión emocional**, para poder paliar as consecuencias, así como promover a eliminación ou mellora de obstáculos, tales como a **conciliación da vida familiar, laboral e persoal**. Por último, é precisa a promoción da inserción laboral e da participación das mulleres e o apoio ás iniciativas de emprendemento.

3. Confección de liñas de intervención e os programas de actuación, baseadas nos resultados das técnicas cualitativas de investigación social empregadas a fin de garantir a participación social.

Un dos principios reitores deste IV Plan de Igualdade de Oportunidades entre mulleres e homes do concello de Vimianzo é a participación cidadá. Por isto, unha das primeiras pretensión na súa elaboración foi que fose un proceso participativo, que promovera un maior número de perspectivas e inquietudes, seguras de que as aportacións que puideran xurdir por parte de todas as persoas e entidades constituirían un valor engadido ao noso traballo.

Realizáronse diferentes entrevistas semiestruturadas, dirixidas a diversas persoas e entidades de diferentes ámbitos do concello, con distintos perfís, necesidades e intereses: educativo, social, cultural, político, asociativo... para poder ter unha visión o máis heteroxénea posible. Un dos obxectivos de todo este proceso participativo foi coñecermos as opinións, necesidades e inquedanzas das mulleres do concello, pois quen mellor ca elas para dar voz ás situacións que están a vivir e ver cada día.

Unha das conclusións que extraemos da análise das entrevistas foi a **necesidade dunha conciliación real**, pois son conscientes de que é un verdadeiro atranco á hora da súa inserción laboral ou mesmo da mellora das condicións laborais.

Tamén expresan a preocupación por diferentes actitudes, resistencias e discursos que se están a dar entre a mocidade, pero que tamén se observan entre as persoas adultas. Para atallar isto cómpre **promovermos accións de coeducación específicas, integrais e transversais**. Este é un aspecto fundamental se queremos construír unha sociedade máis xusta, igualitaria e respectuosa na que o feito de ser muller non estea ligado á desigualdade, discriminación e violencia.

Outra conclusión á que se chega é a necesidade de que as **mulleres participen en todos os ámbitos da vida pública** e de que o movemento asociativo sexa un pilar fundamental no traballo da toma de conciencia das súas posibilidades, tanto a nivel individual como colectivo. É necesario e fundamental seguirmos traballando no proceso

de participación e empoderamento das mulleres do noso concello e establecermos espazos onde elas poidan artellar as súas necesidades e demandas.

O primeiro paso para promover o proceso de participación e empoderamento das mulleres é a **toma de consciencia** do tipo de sociedade na que vivimos e cales son as consecuencias, tanto en xeral como directas en cada muller individualmente, que ten a socialización diferencial de xénero nas mulleres. Para isto, faise necesario seguirmos traballando na **concienciación e sensibilización da cidadanía** acerca da eliminación de roles, estereotipos, mandatos e expectativas de xénero que non fan máis que promoveren e perpetuaren discriminación e violencia.

Outra conclusión fundamental da análise das técnicas cualitativas é a necesidade de seguirmos **traballando na concienciación, prevención e intervención integral da violencia de xénero**. A situación do contexto actual, despois da pandemia da COVID-19, no que moitas mulleres viron incrementada a súa vulnerabilidade ante o agresor por mor dos confinamentos; as peores perspectivas laborais; os últimos datos de aumento da violencia sexual e do aumento da violencia machista entre as mulleres novas; así como os cada vez máis estendidos discursos de negación da violencia de xénero e resistencias xeneralizadas, fan necesario e prioritario traballarmos de maneira constante e decidida nesta problemática social, que representa a expresión máis brutal da desigualdade entre homes e mulleres.

LIÑAS ESTRATÉXICAS E CONTIDO DO IV PLAN DE IGUALDADE.

Segundo o artigo 46 da Lei 3/2007, do 22 de marzo para a igualdade efectiva de mulleres e homes, un Plan de Igualdade é un conxunto ordenado de medidas adoptadas despois de realizar un diagnóstico de situación, tendente a alcanzar a igualdade de trato e de oportunidades entre mulleres e homes e a eliminar a discriminación por razón de sexo.

Un plan de Igualdade convértese así nunha ferramenta estratéxica fundamental para pór en marcha políticas con enfoque de xénero, dirixidas a superar a discriminación por razón de sexo e a promover a igualdade de oportunidades entre mulleres e homes a través da implementación de medidas que promovan un cambio de conductas, actitudes e formas de relación. Pretende conseguir a consciencia e o compromiso da cidadanía coa igualdade de oportunidades. Amais, centrámonos en facer consciente á sociedade de que a igualdade de oportunidades é un tema clave que afecta a todos os aspectos da vida dunha persoa, así coma á súa situación na sociedade e á súa contribución á mesma.

Este **IV Plan de Igualdade de Oportunidades entre Mulleres e Homes do Concello de Vimianzo (2022-2026)** caracterízase pola súa capacidade de adaptación e permeabilidade aos cambios e necesidades que se produzan ao longo da súa vixencia. Esta adaptación virá determinada polos resultados obtidos no sistema de avaliación previsto.

As liñas estratéxicas e obxectivos que se estableceron e que sentarán as directrices do traballo para o establecemento da igualdade de oportunidades no noso Concello son:

LIÑA ESTRATÉXICA 1: ESTRATEGIA E INCORPORACIÓN DA PERSPECTIVA DE XÉNERO NA ADMINISTRACIÓN LOCAL	
Obxectivo Xeral: favorecer o coñecemento do principio de igualdade de oportunidades entre mulleres e homes e aplicalo nas políticas municipais.	
Obxectivo específico 1.1	Incorporar a perspectiva de xénero e aplicar o principio de igualdade de oportunidades na actividade municipal.
Obxectivo específico 1.2	Promover a creación das estruturas necesarias de promoción da igualdade que permitan articular a transversalidade cos demais departamentos, así como a difusión de funcións e actividades que desenvolvan.
Obxectivo específico 1.3	Promover o efectivo cumprimento do principio de igualdade de trato e oportunidades na administración municipal.

LIÑA ESTRATÉXICA 2:
PARTICIPACIÓN SOCIAL DAS MULLERES

Obxectivo Xeral: impulsar a participación das mulleres en calquera ámbito da vida, así como promover un adecuado empoderamento das mulleres.

Obxectivo específico 2.1

Creación de órganos municipais que promovan a participación das mulleres por medio do asociacionismo e que permita a articulación das demandas e necesidades das mulleres para a consecución do principio de igualdade.

Obxectivo específico 2.2

Potenciar a creación de redes de mulleres e apoiar as xa existentes.

Obxectivo específico 2.3

Promover a capacidade das mulleres de crer nas súas propias capacidades e habilidades para tomar o control e o poder sobre si mesmas e sobre o seu contorno.

Obxectivo específico 2.4

Fomentar a participación de mulleres en accións formativas en novas tecnoloxías, coa finalidade de diminuír a fenda dixital.

LIÑA ESTRATÉXICA 3:
EDUCACIÓN EN IGUALDADE

Obxectivo Xeral: favorecer a igualdade de oportunidades entre mulleres e homes e os cambios socioculturais que consoliden a ruptura de roles e estereotipos de xénero, así como a construción de relacións igualitarias entre mulleres e homes mediante a educación.

Obxectivo específico 3.1

Promover un proxecto piloto nos centros educativos de traballo integral, transversal e continuado co alumnado, profesorado e familias, mediante un sistema de seguimento e avaliación que nos permita medir os obxectivos acadados.

Obxectivo específico 3.2

Potenciar os recursos e iniciativas necesarias para favorecer a implantación dunha educación que promova a igualdade de oportunidades entre mulleres e homes.

Obxectivo específico 3.3

Mellorar a educación afectivo/sexual da poboación adolescente.

Obxectivo específico 3.4

Fomentar a educación para a igualdade dende as familias.

LIÑA ESTRATÉXICA 4:
PREVENCIÓN DA VIOLENCIA DE XÉNERO

Obxectivo Xeral: promover un traballo integral en materia de violencia de xénero por medio da concienciación, a prevención e intervención coas vítimas e persoas dependentes delas.

Obxectivo específico 4.1

Concienciar e sensibilizar a cidadanía sobre todas as clases de violencia de xénero, promovendo unha actitude de rexeitamento social.

Obxectivo específico 4.2

Potenciar as accións de prevención e detección precoz da violencia de xénero como estratexia para a súa erradicación.

Obxectivo específico 4.3

Consolidar os recursos para a asistencia, axuda, protección das vítimas de violencia de xénero e a súa coordinación interinstitucional.

LIÑA ESTRATÉXICA 5:
CONCILIACIÓN E CORRESPONSABILIDADE

Obxectivo Xeral: fomentar a conciliación da vida familiar, laboral e persoal de mulleres e homes, promovendo a corresponsabilidade e o reparto igualitario das tarefas.

Obxectivo específico 5.1

Promover a sensibilización da cidadanía sobre a importancia da conciliación e da corresponsabilidade como estratexia para facela efectiva.

Obxectivo específico 5.2

Consolidar os servizos creados de fomento da conciliación, promovendo unha utilización axeitada dos recursos e potenciar a creación de novos servizos en base ás necesidades reais que existan entre a cidadanía do concello.

1. ESTRATEXIA E INCORPORACIÓN DA PERSPECTIVA DE XÉNERO NA ADMINISTRACIÓN LOCAL:

O **mainstreaming de xénero** é a estratexia de igualdade máis recente e importante que se deu na última década. É un fenómeno internacional, adoptado pola ONU na plataforma de Acción na Conferencia sobre a Muller en Beijing 1995, antes de ser acollida pola Unión Europea e os seus estados membros.

A definición de mainstreaming de xénero é ***“a (re)organización, a mellora, o desenvolvemento e a avaliación dos procesos das políticas, para que se incorpore unha perspectiva de igualdade de xénero en todas as políticas, a todos os niveis e en todas as etapas, polos actores que participan normalmente na elaboración das políticas*** (Consello de Europa, 1998).”

O **mainstreaming de xénero** sitúa a desigualdade e a diferenza no corazón da teoría e da práctica social e política e, por esa razón, debe inspirar e vertebrar a actuación municipal, tanto nas súas relacións con outras administracións como cara á cidadanía en xeral.

Obxectivo Xeral:

Favorecer o coñecemento e aplicar o principio de igualdade de oportunidades entre mulleres e homes nas políticas municipais.

Obxectivos específico 1.1:

Incorporar a perspectiva de xénero e aplicar o principio de igualdade de oportunidades na actividade municipal.

Actuacións:

- 1.0.1** Creación da Comisión Técnica de Igualdade de carácter interdepartamental, que teña como finalidade impulsar e implementar accións recollidas neste IV Plan de Igualdade, así como facer o seguimento e a avaliación.
- 1.0.2** Incorporar progresivamente a variable xénero na recollida de datos, memorias, estudos, estatísticas e investigacións que se realicen no Concello, co obxecto de elaborar programas de actuación tendentes á igualdade.
- 1.0.3** Crear unha partida específica en materia de igualdade no

- orçamento municipal.
- 1.0.4** Desenvolver accións formativas e ofrecer materiais ao persoal municipal sobre a incorporación da perspectiva de xénero na políticas municipais.
 - 1.0.5** Priorizar a adjudicación de contratos de servizos a empresas que teñan plan de igualdade ou medidas tendentes á igualdade
 - 1.0.6** Establecer a introdución progresiva da perspectiva de xénero e a transversalidade en todas as accións e departamentos municipais.

Obxectivos específico 1.2:

Promover a creación das estruturas necesarias de promoción da igualdade que permitan articular a transversalidade cos demais departamentos, así como a difusión de funcións e actividades que desenvolva.

- 1.1.1 Promover a creación dun departamento específico de igualdade que traballe na promoción da igualdade e na prevención e intervención en violencia de xénero.
- 1.1.2 Crear un equipo multidisciplinar específico que dea resposta ás necesidades operativas e estratéxicas do servizo de igualdade.
- 1.1.3 Facilitar a comunicación e a coordinación do servizo de igualdade co resto de áreas municipais.
- 1.1.4 Realizar unha campaña informativa acerca do servizo de igualdade.
- 1.1.5 Utilizar as ferramentas, plataformas e estratexias das RR.SS para difundir as actuacións municipais en materia de igualdade.

Obxectivos específico 1.3:

Promover o efectivo cumprimento do principio de igualdade de trato e oportunidades na administración municipal.

- 1.1.1. Implantar medidas para a sensibilización do persoal municipal e político sobre a importancia de empregar imaxes e linguaxe inclusiva e non discriminatoria nas comunicacións,

tanto internas coma externas.

- 1.1.2. Establecer formación para o persoal sobre un uso non sexista da linguaxe.

ACTUACIÓN 1.1.1

Creación da Comisión Técnica de Igualdade de carácter interdepartamental, que teña como finalidade o seguimento e avaliación das accións recollidas neste IV Plan de Igualdade.

1. Liña estratéxica do IV PIOM na que se inclúe:

Liña estratéxica 1: estratexia e incorporación da perspectiva de xénero na Administración Local.

2. Obxectivos xeral e específico do IV PIOM:

Obxectivo xeral: favorecer o coñecemento do principio de igualdade de oportunidades entre mulleres e homes e aplicalo nas políticas municipais.

Obxectivo específico 1.1: incorporar a perspectiva de xénero e aplicar o principio de igualdade de oportunidades na actividade municipal.

3. Descrición da actividade:

Creación da **Comisión Técnica de Igualdade** de carácter interdepartamental que teña como finalidade o seguimento e a avaliación das accións recollidas neste IV Plan de Igualdade.

4. Obxectivos:

Crear a Comisión Técnica de Igualdade, que será a encargada do seguimento e a avaliación do plan.

5. Colectivos beneficiarios:

Persoal municipal.

6. Temporalización:

Segundo semestre do 2022.

7. Avaliación:

Realizarase a avaliación de actividades de resultados, satisfacción, metodoloxía e de impacto, de seguimento e final.

8. Indicadores:

1. Acta de constitución da Comisión de Igualdade.
2. N° de persoas que forman a constitución desagregadas por sexo.
3. N° de reunións desenvoltas pola Comisión de Igualdade.
4. N° de Informes e seguimentos presentados.
5. N° de fichas de actividade.

9. Organismo/entidade responsable:

Servizo de Igualdade.

ACTUACIÓN 1.1.2

Incorporar progresivamente a variable xénero na recollida de datos, memorias, estudos, estatística e investigacións que se realicen dende o Concello, co obxecto de elaborar programas de actuacións tendentes á igualdade.

1. Liña estratéxica do IV PIOM na que se inclúe:

Liña estratéxica 1: estratexia e incorporación da perspectiva de xénero na Administración Local.

2. Obxectivos xeral e específico do IV PIOM:

Obxectivo xeral: favorecer o coñecemento do principio de igualdade de oportunidades entre mulleres e homes e aplicalo nas políticas municipais.

Obxectivo específico 1.1: incorporar a perspectiva de xénero e aplicar o principio de igualdade de oportunidades na actividade municipal.

3. Descrición da actividade:

Desagregación da variable sexo e incorporación da perspectiva de xénero na recollida de datos dos documento que se realicen a nivel municipal.

4. Obxectivos:

Incorporar a variable sexo en todos os documentos da administración local.

5. Colectivos beneficiarios:

Persoal municipal

6. Temporalización:

Durante a vixencia do Plan.

7. Avaliación:

Realizarase un seguimento continuado e unha avaliación anual de metodoloxía e resultados.

8. Indicadores:

1. Tipo de documentos nos que se inclúe a variable sexo.
2. Porcentaxe e número de documentos nos que se inclúe a variable sexo.

9. Organismo/entidade responsable:

Todos os departamentos municipais.

ACTUACIÓN 1.1.3

Creación dunha partida específica en materia de igualdade no orzamento municipal.

1. Liña estratéxica do IV PIOM na que se inclúe:

Liña estratéxica 1: estratexia e incorporación da perspectiva de xénero na Administración Local.

2. Obxectivos xeral e específico do IV PIOM:

Obxectivo xeral: favorecer o coñecemento do principio de igualdade de oportunidades entre mulleres e homes e aplicalo nas políticas municipais.

Obxectivo específico 1.1: incorporar a perspectiva de xénero e aplicar o principio de igualdade de oportunidades na actividade municipal.

3. Descrición da actividade:

Creación dunha partida específica en materia de igualdade no orzamento municipal.

4. Obxectivos:

Favorecer que o servizo de igualdade teña o seu propio orzamento dentro do orzamento municipal.

5. Colectivos beneficiarios:

Departamento de Igualdade.

6. Temporalización:

Para o orzamento do ano 2023.

7. Avaliación:

Realizarase un seguimento e avaliación de resultados.

8. Indicadores.

1. Procedementos necesarios para a incorporación do orzamento de igualdade.

9. Organismo/entidade responsable:

Recursos Económicos/Concellería de Igualdade.

ACTUACIÓN 1.1.4

Realización de accións formativas e oferta de materiais ao persoal municipal acerca da incorporación da perspectiva de xénero nas políticas municipais.

1. Liña estratéxica do IV PIOM na que se inclúe:

Liña estratéxica 1: estratexia e incorporación da perspectiva de xénero na Administración Local.

2. Obxectivos xeral e específico do IV PIOM:

Obxectivo xeral: favorecer o coñecemento do principio de igualdade de oportunidades entre mulleres e homes e aplicalo nas políticas municipais.

Obxectivo específico 1.1: incorporar a perspectiva de xénero e aplicar o principio de igualdade de oportunidades na actividade municipal.

3. Descrición da actividade:

Realización de accións formativas, informativas e de sensibilización que axuden a promover que o persoal municipal poida incorporar a perspectiva de xénero nas súas tarefas; así como pór á súa disposición materiais e recursos.

4. Obxectivos:

Promover a incorporación da perspectiva de xénero na administración local por medio da concienciación e formación do persoal municipal.

5. Colectivos beneficiarios:

Persoal municipal

6. Temporalización:

Durante a vixencia do Plan

7. Avaliación:

Realizarase un seguimento e unha avaliación anual de resultados, satisfacción, metodoloxía e impacto.

8. Indicadores:

1. Nº e tipo de accións formativas e informativas.
2. Nº de persoas beneficiarias da acción por departamento, desagregadas por sexo.
3. Ficha da recollida de suxestións.

9. Organismo/entidade responsable:

Responsable de Igualdade.

ACTUACIÓN 1.1.5

Priorización de adjudicación de contratos de servicios a empresas que teñan plan de igualdade ou medidas tendentes á igualdade.

1. Liña estratéxica do IV PIOM na que se inclúe:

Liña estratéxica 1: estratexia e incorporación da perspectiva de xénero na Administración Local.

2. Obxectivos xeral e específico do IV PIOM:

Obxectivo xeral: favorecer o coñecemento do principio de igualdade de oportunidades entre mulleres e homes e aplicalo nas políticas municipais.

Obxectivo específico 1.1: incorporar a perspectiva de xénero e aplicar o principio de igualdade de oportunidades na actividade municipal.

3. Descrición da actividade:

Priorización da adjudicación de contratos a empresas que teñan algún tipo de medida de promoción da igualdade.

4. Obxectivos:

Promover o principio de Igualdade por medio da Priorización dos contratos a empresas con algún tipo de medidas de igualdade.

5. Colectivos beneficiarios:

Entidades licitadoras.

6. Temporalización:

Todo o período.

7. Avaliación:

Realizase a avaliación de actividades, resultados, satisfacción, metodoloxía e impacto, no seguimento e ao final.

8. Indicadores:

1. N° e tipos de criterios con perspectiva de xénero nas bases de contratación.
2. N° e tipo de empresas que se presentan que teñen medidas de igualdade.
3. N° e tipo de concesións

9. Organismo/entidade responsable:

Xunta Local de Goberno e Secretaría.

ACTUACIÓN 1.1.6

Establecemento da introdución progresiva da perspectiva de xénero e a transversalidade en todas as accións e departamentos municipais.

1. Liña estratéxica do IV PIOM na que se inclúe:

Liña estratéxica 1: estratexia e incorporación da perspectiva de xénero na Administración Local.

2. Obxectivos xeral e específico do IV PIOM.

Obxectivo xeral: favorecer o coñecemento do principio de igualdade de oportunidades entre mulleres e homes e aplicalo nas políticas municipais.

Obxectivo específico 1.1: incorporar a perspectiva de xénero e aplicar o principio de igualdade de oportunidades na actividade municipal.

3. Descrición da actividade:

Realización de accións que promovan a coordinación entre departamentos municipais, para incorporaren a transversalidade na promoción da igualdade.

4. Obxectivos:

Incorporar a transversalidade como principio de actuación na promoción da igualdade.

5. Colectivos beneficiarios:

Todos os departamentos.

6. Temporalización:

Durante a vixencia do Plan.

7. Avaliación:

Realizase seguimento e avaliación de actividades, resultados, satisfacción, metodoloxía e impacto.

8. Indicadores:

1. N° de reunións de coordinación.
2. N° e tipo de accións realizadas.
3. Departamentos involucrados.

9. Organismo/entidade responsable:

Responsable de Igualdade.

ACTUACIÓN 1.2.1

Promover a creación dun departamento específico de igualdade que traballe na promoción da igualdade e na prevención e intervención en violencia de xénero.

1. Liña estratéxica do IV PIOM na que se inclúe:

Liña estratéxica 1: estratexia e incorporación da perspectiva de xénero na Administración Local.

2. Obxectivos xeral e específico do IV PIOM:

Obxectivo xeral: favorecer o coñecemento do principio de igualdade de oportunidades entre mulleres e homes e aplicalo nas políticas municipais.

Obxectivo específico 1.2: promover a creación das estruturas necesarias de promoción da igualdade que permitan articular a transversalidade cos demais departamentos, así como a difusión das funcións e actividades que desenvolva.

3. Descrición da actividade:

Creación dun servizo específico de promoción da igualdade e da prevención da violencia de xénero.

4. Obxectivos:

Traballar dende un servizo específico a promoción da igualdade.

5. Colectivos beneficiarios:

Persoal específico de Igualdade.
Cidadanía en xeral.

6. Temporalización:

Trancurso do ano 2022.

7. Avaliación:

Realizarse a avaliación de resultados, satisfacción, metodoloxía e impacto.

8. Indicadores:

1. Creación do servizo.
2. Nº de persoas que forman do servizo de igualdade.
3. Funcións establecidas.

9. Organismo/entidade responsable:

Concellería de Igualdade.

ACTUACIÓN 1.2.2

Creación dun equipo multidisciplinar específico que dea resposta ás necesidades operativas e estratéxicas do Servizo de Igualdade.

1. Liña estratéxica do IV PIOM na que se inclúe:

Liña estratéxica 1: estratexia e incorporación da perspectiva de xénero na Administración Local.

2. Obxectivos xeral e específico do IV PIOM:

Obxectivo xeral: favorecer o coñecemento do principio de igualdade de oportunidades entre mulleres e homes e aplicalo nas políticas municipais.

Obxectivo específico 1.2: promover a creación das estruturas necesarias de promoción da igualdade que permitan articular a transversalidade cos demais departamentos, así como a difusión das funcións e actividades que desenvolva.

3. Descrición da actividade:

Promover a contratación dun equipo multidisciplinar de traballo que se encargue de maneira específica de todas as funcións e tarefas relativas á promoción da igualdade e prevención e intervención da violencia de xénero.

4. Obxectivos:

Crear un equipo multidisciplinar que traballe de maneira específica en prol da igualdade.

5. Colectivos beneficiarios:

As persoas contratadas.

6. Temporalización:

Trancurso do ano 2022.

7. Avaliación:

Realizarase a avaliación de resultados, satisfacción, metodoloxía e impacto.

8. Indicadores:

1. Nº e tipo de contratacións.
2. Funcións de cada posto.
3. Condicións de cada posto.

9. Organismo/entidade responsable:

Concellería de Igualdade.

ACTUACIÓN 1.2.3

Creación dun procedemento de comunicación e coordinación do Servizo de Igualdade co resto de áreas municipais.

1. Liña estratéxica do IV PIOM na que se inclúe.

Liña estratéxica 1: estratexia e incorporación da perspectiva de xénero na Administración Local.

2. Obxectivos xeral e específico do IV PIOM.

Obxectivo xeral: favorecer o coñecemento do principio de igualdade de oportunidades entre mulleres e homes e aplicalo nas políticas municipais.

Obxectivo específico 1.2: promover a creación das estruturas necesarias de promoción da igualdade que permitan articular a transversalidade cos demais departamentos, así como a difusión das funcións e actividades que desenvolva.

3. Descrición da actividade:

Creación mantemento dun procedemento de comunicación, coordinación e colaboración entre o Servizo de Igualdade e o resto dos departamentos.

4. Obxectivos:

Crear unha canle de coordinación e comunicación eficaz entre o Servizo de Igualdade e o resto de departamentos.

5. Colectivos beneficiarios:

Todos os departamentos municipais.

6. Temporalización:

Durante a vixencia do Plan.

7. Avaliación:

Realizase a avaliación de actividades, resultados, satisfacción, metodoloxía e impacto no seguimento e ao final.

8. Indicadores:

1. N° de reunións de coordinación.
2. Tipo de actividades de colaboración.
3. Canle preferente de comunicación.
4. Departamento.
5. Persoa do departamento con quen se establece a comunicación.

9. Organismo/entidade responsable:

Responsable de Igualdade.

ACTUACIÓN 1.2.4

Realización dunha campaña informativa acerca do Servizo de Igualdade.

1. Liña estratéxica do IV PIOM na que se inclúe:

Liña estratéxica 1: estratexia e incorporación da perspectiva de xénero na Administración Local.

2. Obxectivos xeral e específico do IV PIOM:

Obxectivo xeral: favorecer o coñecemento do principio de igualdade de oportunidades entre mulleres e homes e aplicalo nas políticas municipais.

Obxectivo específico 1.2: promover a creación das estruturas necesarias de promoción da igualdade que permitan articular a transversalidade cos demais departamentos, así como a difusión das funcións e actividades que desenvolva.

3. Descrición da actividade:

Presentación do Servizo de Igualdade e das súas funcións á cidadanía, por medio dunha campaña informativa.

4. Obxectivos:

Dar a coñecer o Servizo de Igualdade entre a cidadanía.

5. Colectivos beneficiarios:

A cidadanía do concello de Vimianzo.

6. Temporalización:

Transcurso do ano 2022.

7. Avaliación:

Realizarase a avaliación de actividades, resultados e impacto.

8. Indicadores:

1. Tipo de accións realizadas.
2. Contido da campaña.
3. Nº de accións realizadas.
4. Tipo de impacto recibido.

9. Organismo/entidade responsable:

Responsable de Igualdade.

ACTUACIÓN 1.2.5

Utilización das ferramentas, plataformas e estratexias de RR.SS (redes sociais) para difundir as actuacións municipais en materia de igualdade.

1. Liña estratéxica do IV PIOM na que se inclúe:

Liña estratéxica 1: estratexia e incorporación da perspectiva de xénero na Administración Local.

2. Obxectivos xeral e específico do IV PIOM:

Obxectivo xeral: favorecer o coñecemento do principio de igualdade de oportunidades entre mulleres e homes e aplicalo nas políticas municipais.

Obxectivo específico 1.2: promover a creación das estruturas necesarias para a promoción da igualdade que permitan articular a transversalidade cos demais departamentos, así como a difusión das funcións e actividades que desenvolva.

3. Descrición da actividade:

Comunicación por medio de diferentes ferramentas das actuacións e programas que se leven a cabo dende o servizo de igualdade.

4. Obxectivos:

Crear canles de comunicación e divulgación constantes e honestas acerca das actuacións en materia de igualdade.

5. Colectivos beneficiarios:

Toda a cidadanía.

6. Temporalización:

Durante a vixencia do Plan.

7. Avaliación:

Realizarase un seguimento constante e unha avaliación de actividades, resultados, satisfacción, metodoloxía e impacto.

8. Indicadores:

1. Plataformas onde se vai comunicar.
2. Tipo de contidos.
3. Frecuencia de comunicación.
4. Impacto das comunicación.
5. Plan de comunicación.

9. Organismo/entidade responsable

Responsable de Igualdade.

ACTUACIÓN 1.3.1

Implantación de medidas para a sensibilización do persoal municipal e político acerca da importancia de empregar imaxes e linguaxe inclusiva e non discriminatoria nas comunicacións tanto internas coma externas.

1. Liña estratéxica do IV PIOM na que se inclúe:

Liña estratéxica 1: estratexia e incorporación da perspectiva de xénero na Administración Local.

2. Obxectivos xeral e específico do IV PIOM:

Obxectivo xeral: favorecer o coñecemento do principio de igualdade de oportunidades entre mulleres e homes e aplicalo nas políticas municipais.

Obxectivo específico 1.3: promover o efectivo cumprimento do principio de igualdade de trato e oportunidades na administración municipal.

3. Descrición da actividade:

Implantación de medidas tendentes á utilización dunha linguaxe e imaxes inclusivas e non discriminatorias.

4. Obxectivos:

Promover a concienciación do persoal municipal e político para o uso dunha linguaxe e imaxes non sexistas.

5. Colectivos beneficiarios:

Persoal municipal e político.

6. Temporalización:

Durante a vixencia do Plan.

7. Avaliación:

Realizarase a avaliación de actividades, resultados, satisfacción, metodoloxía e impacto.

8. Indicadores:

1. N° de accións promovidas.
2. Tipo de accións promovidas.
3. Persoas participantes.
4. Recursos utilizados.
- 5.

9. Organismo/entidade responsable:

Responsable de Igualdade.

ACTUACIÓN 1.3.2

Establecemento de formación para o persoal acerca do uso non sexista da linguaxe.

1. Liña estratéxica do IV PIOM na que se inclúe:

Liña estratéxica 1: estratexia e incorporación da perspectiva de xénero na Administración Local.

2. Obxectivos xeral e específico do IV PIOM:

Obxectivo xeral: favorecer o coñecemento do principio de igualdade de oportunidades entre mulleres e homes e aplicalo nas políticas municipais.

Obxectivo específico 1.3: promover o efectivo cumprimento do principio de igualdade de trato e oportunidades na administración municipal.

3. Descrición da actividade:

Realización de formación específica sobre o uso de linguaxe inclusiva entre o persoal municipal.

4. Obxectivos:

Promover o uso de linguaxe inclusiva na administración local por medio de formación dirixida ao seu persoal.

5. Colectivos beneficiarios:

Persoal municipal.

6. Temporalización:

Durante a vixencia do Plan.

7. Avaliación:

Realizase o seguimento e a avaliación de actividades, resultados, satisfacción, metodoloxía e impacto.

8. Indicadores:

1. Nº de actividades de formación realizadas.
2. Tipo de actividades de formación.
3. Persoas asistentes desagregadas por sexo e departamento.
4. Impacto das actividades de formación.

9. Organismo/entidade responsable:

Responsable de Igualdade.

2. PARTICIPACIÓN SOCIAL DAS MULLERES.

Ao longo da historia o papel das mulleres viuse relegado ao ámbito do privado e do doméstico, soportando situacións de discriminación no tocante a oportunidades de desenvolvemento dos seus dereitos civís e democráticos.

O **asociacionismo, a participación política e social** constitúen unha expresión de pluralismo e democracia.

Non cabe dúbida de que nun mundo tan globalizado e interconectado, a clave do éxito reside na utilización de todos os recursos sociais e económicos sen exclusión, polo que **os coñecementos e as aportacións das mulleres, o enfoque e a perspectiva de xénero** deben terse en conta en calquera dos procesos e actuacións nos ámbitos de poder e toma de decisións.

O **asociacionismo das mulleres e a súa participación social** converteuse nun motor de cambio importante para a sociedade no referente ao coñecemento das reivindicacións e situacións de discriminación das mulleres. Isto levou a conseguir que as políticas de igualdade formaran parte das axendas políticas e que, por tanto, desde as distintas administracións se emprendese o camiño cara á erradicación dos obstáculos en todos os ámbitos da vida, para alcanzar a igualdade entre mulleres e homes.

O intercambio de ideas e sinerxías, a colaboración e cooperación entre as asociacións e poderes públicos, convértense nun paradigma imprescindible para a **planificación, xestión e actuación** neste ámbito.

Traballaremos como obxectivo prioritario actuacións dirixidas a conseguir o **empoderamento das mulleres**, ese proceso lento e paulatino no que as mulleres empezan a ser conscientes da forza e o poder que teñen para transformar as súas propias vidas e o seu contorno. Traballaremos en poñerlles cara, dotándoas de voz, promovendo a consciencia do que significa ser muller e traballando con elas na interiorización dunha adecuada xestión emocional que lles permita crer nas súas verdadeiras capacidades, coa fin de fortalecer a súa posición social, económica e política.

Obxectivo Xeral:

Impulsar a participación das mulleres en calquera ámbito da vida, así como promover un adecuado empoderamento das mulleres.

Obxectivos específico 2.1:

Crear órganos municipais que promovan a participación das mulleres por medio do asociacionismo e que permitan a articulación das demandas e necesidades das mulleres para a consecución do principio de igualdade.

Actuacións:

- 1.0.7** Creación do Consello Sectorial da Muller.
- 1.0.8** Realización dunha campaña de difusión sobre a natureza, historia e competencias do Consello Municipal da Muller.
- 1.0.9** Articulación da participación do Consello na comisión de seguimento do IV Plan de Igualdade.

Obxectivos específico 2.2:

Potenciar a creación de redes de mulleres e apoiar e dinamizar as existentes.

Actuacións:

- 1.1.1 Detección das redes de participación establecidas no concello e a xeración de accións para a promoción da igualdade con elas.
- 1.1.2 Apoio á difusión das actividades desenvolvidas polo movemento asociativo e da cidadanía para a mellora da situación das mulleres e o avance na igualdade.
- 1.1.3 Accións de fomento de espazos de reflexión e toma de consciencia entre mulleres.
- 1.1.4 Accións de promoción do asociacionismo entre mulleres mozas e fomento de encontros interxeracionais de mulleres.
- 1.1.5 Accións para favorecer a utilización de espazos para o desenvolvemento das actividades ás asociacións que impulsen tarefas que promovan igualdade.
- 1.1.6 Realización de actuacións lúdicas que permitan ás mulleres saír da rutina establecida e crear espazos de conversa e unión con outras persoas.

Obxectivos específico 2.3:

Promover a capacidade das mulleres de crer nas súas propias capacidades e habilidades para tomar o control e o poder sobre si mesmas e sobre o seu contorno.

Actuacións:

- 1.1.1 Realización de actuacións de xestión emocional para mulleres dende unha perspectiva de xénero.
- 1.1.2 Realización de actividades que propicien o empoderamento e a autonomía das mulleres, dotándoas de ferramentas para a negociación, o desenvolvemento de habilidades sociais, o autocoidado e liderado social.
- 1.1.3 Difusión e visibilidade da participación e contribución das mulleres rurais ao desenvolvemento local en todos os ámbitos.

Obxectivos específico 2.4:

Fomentar a participación de mulleres en accións formativas nas novas tecnoloxías, coa finalidade de diminuír a fenda dixital de xénero.

Actuacións:

- 1.1.1 Programación de accións formativas nas TICs (Tecnoloxías da Información e a Comunicación) e na administración electrónica como ferramentas para facilitar o avance das mulleres no mundo tecnolóxico.
- 1.1.2 Realización de accións formativas de alfabetización dixital de mulleres maiores.

ACTUACIÓN 2.1.1

Creación do Consello Municipal da Muller.

1. Liña estratéxica do IV PIOM na que se inclúe:

Liña estratéxica 2: participación social das mulleres.

2. Obxectivos xeral e específico do IV PIOM:

Obxectivo xeral: impulsar a participación das mulleres en calquera ámbito da vida, así como promover un adecuado empoderamento das mulleres.

Obxectivo específico 2.1: creación de órganos municipais que promovan a participación das mulleres por medio do asociacionismo e que permita a articulación das demandas e necesidades das mulleres para a consecución do principio de igualdade.

3. Descrición da actividade:

Creación dun Consello Municipal da Muller para promover unha canle de demandas relacionadas coa muller

4. Obxectivos:

Fomentar a participación das mulleres en espazos que lles permitan ter voz e articular as súas demandas.

5. Colectivos beneficiarios:

Mulleres das diferentes entidades asociativas do concello.

6. Temporalización:

Inicio ano 2024.

7. Avaliación:

Realizarase un seguimento continuo do proceso e unha avaliación de actividades, resultados, satisfacción, metodoloxía e impacto.

8. Indicadores:

1. Número e tipo de procesos previos de divulgación e participación.
2. Número de entidades interesadas en participar.
3. Tipo de entidades.
4. Número e tipo de actuacións realizadas coas mulleres
5. Regulamento de constitución.

9. Organismo/entidade responsable:

Responsable de Igualdade.

ACTUACIÓN 2.1.2

Realización dunha campaña de difusión sobre a natureza, historia e competencias do Consello Municipal da Muller.

1. Liña estratéxica do IV PIOM na que se inclúe:

Liña estratéxica 2: participación social das mulleres.

2. Obxectivos xeral e específico do IV PIOM:

Obxectivo xeral: impulsar a participación das mulleres en calquera ámbito da vida, así como promover un adecuado empoderamento das mulleres.

Obxectivo específico 2.1: creación de órganos municipais que promovan a participación das mulleres por medio do asociacionismo e que permitan a articulación das demandas e necesidades das mulleres para a consecución do principio de igualdade.

3. Descrición da actividade:

Realización de actuacións de información e difusión entre as asociacións de mulleres municipais para dar a coñecer os Consellos da Muller.

4. Obxectivos:

Informar sobre o Consello Municipal da Muller á cidadanía.

5. Colectivos beneficiarios:

Entidades asociativas de mulleres.

6. Temporalización:

Trancurso do ano 2025.

7. Avaliación:

Realizarase a avaliación de actividades, resultados, satisfacción, metodoloxía e impacto.

8. Indicadores:

1. Nº e tipo de actuacións informativas.
2. Nº de persoas asistentes ou interesadas.
3. Entidades asociativas interesadas.

9. Organismo/entidade responsable:

Responsable de Igualdade.

ACTUACIÓN 2.1.3

Articulación da participación do Consello na comisión de seguimento de igualdade do IV Plan de Igualdade.

1. Liña estratéxica do IV PIOM na que se inclúe:

Liña estratéxica 2: participación social das mulleres.

2. Obxectivos xeral e específico do IV PIOM:

Obxectivo xeral: impulsar a participación das mulleres en calquera ámbito da vida, así como promover un adecuado empoderamento das mulleres.

Obxectivo específico 2.1: creación de órganos municipais que promovan a participación das mulleres por medio do asociacionismo e que permitan a articulación das demandas e necesidades das mulleres para a consecución do principio de igualdade.

3. Descrición da actividade:

Realizárase un proceso para que o Consello da Muller poida participar no seguimento e avaliación do IV PMIO.

4. Obxectivos:

Integrar o Consello da Muller na comisión de seguimento do IV PMIO.

5. Colectivos beneficiarios:

Consello da Muller.

6. Temporalización:

Unha vez estea constituído o Consello da Muller.

7. Avaliación:

Realizárase a avaliación de actividades, resultados, satisfacción, metodoloxía e impacto.

8. Indicadores:

1. Tipo de proceso de coordinación.
2. Fichas de seguimento.
3. Nº de reunións realizadas.
4. Nº de Informes e seguimento presentados.

9. Organismo/entidade responsable:

Responsable de Igualdade.

ACTUACIÓN 2.2.1

Detección das redes de participación establecidas no concello e creación de accións para a promoción da igualdade con elas.

1. Liña estratéxica do IV PIOM na que se inclúe:

Liña estratéxica 2: participación social das mulleres.

2. Obxectivos xeral e específico do IV PIOM:

Obxectivo xeral: impulsar a participación das mulleres en calquera ámbito da vida, así como promover un adecuado empoderamento das mulleres.

Obxectivo específico 2.2: potenciar a creación de redes de mulleres e apoiar e dinamizar as xa existentes

3. Descrición da actividade:

Realizarase a detección das redes de participación para promover a actuación de promoción da igualdade que axude á súa transversalidade.

4. Obxectivos:

Detectar e colaborar con redes de participación existentes.

5. Colectivos beneficiarios:

Toda a cidadanía.

6. Temporalización:

A partir do primeiro semestre 2023.

7. Avaliación:

Realizarase o seguimento e unha avaliación de actividades, resultados, satisfacción, metodoloxía e impacto.

8. Indicadores:

1. Nº e tipo de redes detectadas.
2. Nº e tipo de actuacións promovidas e realizadas.
3. Nº de persoas participantes desagregadas por sexo.
4. Tipo de relacións creadas.
5. Ámbito de actuación.

9. Organismo/entidade responsable:

Responsable de Igualdade.

ACTUACIÓN 2.2.2

Apoio á difusión das actividades desenvolvidas polo movemento asociativo e pola cidadanía para a mellora da situación das mulleres e o avance na igualdade.

1. Liña estratéxica do IV PIOM na que se inclúe:

Liña estratéxica 2: participación social das mulleres.

2. Obxectivos xeral e específico do IV PIOM:

Obxectivo xeral: impulsar a participación das mulleres en calquera ámbito da vida, así como promover un adecuado empoderamento das mulleres.

Obxectivo específico 2.2: potenciar a creación de redes de mulleres e apoiar e dinamizar as existentes.

3. Descrición da actividade:

Realizaranse labores de apoio, difusión e acompañamento ás entidades asociativas ou á cidadanía en xeral nas actividades que promovan a mellora da situación das mulleres.

4. Obxectivos:

Apoiar e difundir as actividades que promovan a mellora da situación das mulleres.

5. Colectivos beneficiarios:

Toda a cidadanía.

6. Temporalización:

Durante a vixencia do plan.

7. Avaliación:

Realizarase a avaliación de actividades, resultados, satisfacción, metodoloxía e impacto.

8. Indicadores:

1. Nº e tipo de actuación.
2. Tipo de entidades que promoven as actuacións.
3. Tipo de axuda ou difusión que se lle presta.

9. Organismo/entidade responsable:

Responsable de Igualdade.

ACTUACIÓN 2.2.3

Accións de fomento de espazos de reflexión e toma de consciencia entre mulleres.

1. Liña estratéxica do IV PIOM na que se inclúe:

Liña estratéxica 2: participación social das mulleres.

2. Obxectivos xeral e específico do IV PIOM:

Obxectivo xeral: impulsar a participación das mulleres en calquera ámbito da vida así como promover un adecuado empoderamento das mulleres.

Obxectivo específico 2.2: potenciar a creación de redes de mulleres e apoiar e dinamizar as existentes

3. Descrición da actividade:

Fomentaranse espazos en diferentes formatos, onde as mulleres, dende a súa diversidade, poidan reflexionar e tomar consciencia de todas as implicacións que ten ser muller.

4. Obxectivos:

Promover espazos seguros para a reflexión das mulleres.

5. Colectivos beneficiarios:

Mulleres do concello de Vimianzo.

6. Temporalización:

Primeiro semestre de 2023.

7. Avaliación:

Realizarase o seguimento e a avaliación de actividades, resultados, satisfacción, metodoloxía e impacto.

8. Indicadores:

1. N° de mulleres participantes.
2. Tipo de espazos establecidos.
3. Ficha de recollida de necesidades detectadas.
4. Tipo de temáticas que se trataron.
5. Impacto nas mulleres.
6. Recollida de comentarios e suxestións.

9. Organismo/entidade responsable:

Responsable de Igualdade.

ACTUACIÓN 2.2.4

Accións de promoción do asociacionismo entre mulleres mozas e fomento de encontros interxeracionais entre mulleres.

1. Liña estratéxica do IV PIOM na que se inclúe:

Liña estratéxica 2: participación social das mulleres.

2. Obxectivos xeral e específico do IV PIOM:

Obxectivo xeral: impulsar a participación das mulleres en calquera ámbito da vida, así como promover un adecuado empoderamento das mulleres.

Obxectivo específico 2.2: potenciar a creación de redes de mulleres e apoiar e dinamizar as existentes

3. Descrición da actividade:

Promoverase o asociacionismo entre mulleres mozas e o intercambio de experiencias entre mulleres de todas as idades.

4. Obxectivos:

Pór en valor e visibilizar as aportación das mulleres do concello.

5. Colectivos beneficiarios:

Toda a cidadanía.

6. Temporalización:

Ano 2023.

7. Avaliación:

Realizarase a avaliación de actividades, resultados, satisfacción, metodoloxía e impacto, no seguimento e ao final.

8. Indicadores:

1. Acta de constitución da Comisión de Igualdade.
2. Nº de persoas que forman a constitución, desagregadas por sexo.
3. Nº de reunións desenvoltas pola Comisión de Igualdade.
4. Nº de Informes e seguimentos presentados.
5. Nº de fichas de actividade.

9. Organismo/entidade responsable:

Responsable de Igualdade.

ACTUACIÓN 2.2.5

Accións a prol de favorecer a utilización de espazos para o desenvolvemento das actividades ás asociacións que impulsen actividades que promovan a igualdade.

1. Liña estratéxica do IV PIOM na que se inclúe:

Liña estratéxica 2: participación social das mulleres.

2. Obxectivos xeral e específico do IV PIOM:

Obxectivo xeral: impulsar a participación das mulleres en calquera ámbito da vida, así como promover un adecuado empoderamento das mulleres.

Obxectivo específico 2.2: potenciar a creación de redes de mulleres e apoiar e dinamizar as existentes

3. Descrición da actividade:

Facilitaremos a utilización de espazos ás asociacións para realizar accións que promovan a igualdade.

4. Obxectivos:

Facilitar ás entidades que poidan realizar actuacións en prol da Igualdade.

5. Colectivos beneficiarios:

Entidades asociativas municipais.

6. Temporalización:

Durante a vixencia do Plan.

7. Avaliación:

Realizarase a avaliación de actividades, resultados, satisfacción, metodoloxía e impacto.

8. Indicadores:

1. Nº e tipo de espazo cedido.
2. Entidade solicitante.
3. Nº e tipo de actuacións realizadas.

9. Organismo/entidade responsable:

Responsable de Igualdade.

ACTUACIÓN 2.2.6

Realización de actuacións lúdicas que permitan ás mulleres saír da rutina establecida e crear espazos de conversa e unión con outras persoas.

1. Liña estratéxica do IV PIOM na que se inclúe:

Liña estratéxica 2: participación social das mulleres.

2. Obxectivos xeral e específico do IV PIOM:

Obxectivo xeral: impulsar a participación das mulleres en calquera ámbito da vida, así como promover un adecuado empoderamento das mulleres.

Obxectivo específico 2.1: potenciar a creación de redes de mulleres e apoiar e dinamizar as existentes

3. Descrición da actividade:

Realizaremos accións lúdicas e de divertimento nas que as mulleres poidan saír da rutina e establecer relacións con outras persoas.

4. Obxectivos.

Crear espazos de divertimento e lecer para promover que as mulleres saian da rutina.

5. Colectivos beneficiarios:

Toda a cidadanía.

6. Temporalización:

A partir do segundo semestre de 2023.

7. Avaliación:

Realizarse a avaliación de actividades, resultados, satisfacción, metodoloxía e impacto.

8. Indicadores:

1. N° e tipo de actuacións.
2. N° de persoas participantes desagregadas por sexo.
3. Frecuencia das actuacións.

9. Organismo/entidade responsable

Responsable de Igualdade.

ACTUACIÓN 2.3.1

Realización de actuacións de xestión emocional para mulleres dende a perspectiva de xénero.

1. Liña estratéxica do IV PIOM na que se inclúe:

Liña estratéxica 2: participación social das mulleres.

2. Obxectivos xeral e específico do IV PIOM:

Obxectivo xeral: impulsar a participación das mulleres en calquera ámbito da vida, así como promover un adecuado empoderamento das mulleres.

Obxectivo específico 2.3: promover a capacidade das mulleres de crer nas súas propias aptitudes e habilidades para tomar o control e o poder sobre si mesmas e sobre o seu contorno.

3. Descrición da actividade:

Realizaremos actuacións de traballo de xestión emocional para mulleres que lles permitan poder entender e xestionar de maneira máis eficaz as súas emocións e os comportamentos derivados delas, sempre dende unha perspectiva de xénero.

4. Obxectivos:

Fomentar unha boa xestión emocional das mulleres dende a perspectiva de xénero.

5. Colectivos beneficiarios:

Mulleres do concello de Vimianzo.

6. Temporalización:

Durante a vixencia do Plan.

7. Avaliación:

Realizase a avaliación de actividades, resultados, satisfacción, metodoloxía e impacto.

8. Indicadores:

1. N° de mulleres participantes.
2. N° de actuacións realizadas.
3. Fichas de suxestións.
4. Necesidade ou demandas detectadas nas actividades de formación.

9. Organismo/entidade responsable:

Responsable de Igualdade.

ACTUACIÓN 2.3.2

Realización de actividades que propicien o empoderamento e a autonomía das mulleres.

1. Liña estratéxica do IV PIOM na que se inclúe.

Liña estratéxica 2: participación social das mulleres.

2. Obxectivos xeral e específico do IV PIOM.

Obxectivo xeral: impulsar a participación das mulleres en calquera ámbito da vida, así como promover un adecuado empoderamento das mulleres.

Obxectivo específico 2.3: promover a capacidade das mulleres de crer nas súas propias capacidades e habilidades para tomar o control e o poder sobre si mesmas e sobre o seu contorno.

3. Descrición da actividade:

Realizaremos diferentes actividades que propicien o empoderamento e a autonomía das mulleres, dotándoas de ferramentas de negociación, liderado, desenvolvemento de habilidades e autocoidado

4. Obxectivos:

Fomentar o empoderamento e a autonomía das mulleres.

5. Colectivos beneficiarios:

Mulleres do concello de Vimianzo.

6. Temporalización:

Durante a vixencia do Plan.

7. Avaliación:

Realizase a avaliación de actividades, resultados, satisfacción, metodoloxía e impacto.

8. Indicadores:

1. N° de mulleres participantes.
2. N° de actuacións realizadas.
3. Fichas de suxestións
4. Necesidade ou demandas detectadas nas actividades de formación.

9. Organismo/entidade responsable:

Responsable de Igualdade.

ACTUACIÓN 2.3.3

Difusión e visibilidade da participación e contribución das mulleres rurais ao desenvolvemento local en todos os ámbitos.

1. Liña estratéxica do IV PIOM na que se inclúe:

Liña estratéxica 2: participación social das mulleres.

2. Obxectivos xeral e específico do IV PIOM:

Obxectivo xeral: impulsar a participación das mulleres en calquera ámbito da vida, así como promover un adecuado empoderamento das mulleres.

Obxectivo específico 2.3: promover a capacidade das mulleres de crer nas súa propias capacidades e habilidades para tomar o control e o poder sobre si mesmas e sobre o seu contorno.

3. Descrición da actividade:

Realizaremos accións de visibilidade e posta en valor das contribucións das mulleres ao noso contorno en calquera ámbito.

4. Obxectivos:

Visibilizar e pór en valor o traballo e as aportacións das mulleres rurais.

5. Colectivos beneficiarios:

Toda a cidadanía.

6. Temporalización:

Primeiro semestre ano 2023.

7. Avaliación:

Realizarase a avaliación de actividades, resultados, satisfacción, metodoloxía e impacto.

8. Indicadores:

1. Nº e tipo de actuacións.
2. Nº de persoas participantes desagregadas por sexo.

9. Organismo/entidade responsable:

Responsable de Igualdade.

ACTUACIÓN 2.4.1

Programas de accións formativas nas TICS e na administración electrónica como ferramenta para facilitar o avance das mulleres ao mundo tecnolóxico.

1. Liña estratéxica do IV PIOM na que se inclúe:

Liña estratéxica 2: participación social das mulleres.

2. Obxectivos xeral e específico do IV PIOM:

Obxectivo xeral: impulsar a participación das mulleres en calquera ámbito da vida, así como promover un adecuado empoderamento das mulleres.

Obxectivo específico 2.4: fomentar a participación de mulleres en accións formativas de novas tecnoloxías coa finalidade de diminuír a fenda dixital de xénero.

3. Descrición da actividade:

Creación de accións formativas que promovan a capacitación das mulleres no uso das novas tecnoloxías.

4. Obxectivos:

Diminuír a fenda dixital de xénero mediante diferentes accións formativas.

5. Colectivos beneficiarios:

Toda a cidadanía.

6. Temporalización:

Durante a vixencia do Plan.

7. Avaliación:

Realizarase a avaliación de actividades, resultados, satisfacción, metodoloxía e impacto.

8. Indicadores:

1. N° de accións formativas.
2. Temáticas das accións formativas.
3. N° de persoas participantes desagregadas por sexo.
4. Frecuencia das accións formativas.

9. Organismo/entidade responsable:

Responsable de Igualdade, Departamento de Informática.

ACTUACIÓN 2.4.2

Realización de accións formativas de alfabetización dixital dirixidas a mulleres maiores.

1. Liña estratéxica do IV PIOM na que se inclúe:

Liña estratéxica 2: participación social das mulleres.

2. Obxectivos xeral e específico do IV PIOM.

Obxectivo xeral: impulsar a participación das mulleres en calquera ámbito da vida, así como promover un adecuado empoderamento das mulleres.

Obxectivo específico 2.4: promover a capacidade das mulleres de crer nas súa propias capacidades e habilidades para tomar o control e o poder sobre si mesmas e sobre o seu contorno.

3. Descrición da actividade:

Realización de accións formativas en alfabetización e o manexo das novas tecnoloxías dirixidas ás persoas maiores.

4. Obxectivos:

Promover nas mulleres maiores o manexo das novas tecnoloxías.

5. Colectivos beneficiarios:

Mulleres maiores.

6. Temporalización:

Durante a vixencia do Plan.

7. Avaliación:

Realizase a avaliación de actividades, de resultados, satisfacción, metodoloxía e impacto.

8. Indicadores:

1. N° de accións formativas.
2. Temáticas das accións formativas.
3. N° de mulleres participantes.
4. Frecuencia das accións formativas.

9. Organismo/entidade responsable:

Responsable de Igualdade.

2. EDUCACIÓN EN IGUALDADE:

A educación en valores de igualdade de oportunidades e de trato posiciónase coma unha das pezas clave para seguir avanzando socialmente. Trátase dunha educación baseada na non discriminación por razón de sexo, de xénero e, en definitiva, de respecto cara aos dereitos humanos. É un dos piares das sociedades democráticas e característica intrínseca dos estados de benestar.

A infancia e mocidade son etapas fundamentais para o desenvolvemento psicoafectivo das persoas. Nela formárase a súa personalidade e a forma de entender as súas relacións na sociedade. De aí a importancia de establecer unha estratexia educativa integral e transversal en todas as accións que se leven a cabo no ámbito educativo, tanto no ámbito dos centros educativos coma naqueles outros sociais que sexan utilizados pola mocidade, nos que se teñan en conta a perspectiva da igualdade de oportunidades e o enfoque de xénero.

A educación é un elemento clave no proceso de construción e aprendizaxe de novas masculinidades e femidades tendentes á igualdade e comporta cambios profundos a medio e longo prazo.

Cando falamos de educación non podemos referirnos só aos niveis educativos ou ao currículo escolar, senón a un concepto moito máis amplo. De feito, as mulleres cada ano van aumentando as taxas e resultados de éxito nos niveis educativos, porén, a realidade continúa mostrando unha discriminación que persiste. As aprendizaxes de xénero continúan aí.

Observamos como permanece a elección tradicional e diferenciada nos estudos; o comportamento diferenciado en nenas e nenos; as ideas tradicionais que persisten na mocidade sobre as relación de parella; os roles e estereotipos moi marcados nas persoas mozas; as resistencias cada vez máis evidentes; a normalización da linguaxe agresiva; o aumento de taxas de violencia de xénero en poboación moza....

O sexismo aparece no currículo aberto a través da invisibilidade nos materiais didácticos das aportacións das mulleres no mundo; pero tamén no currículo oculto, nos comportamentos e actitudes cotiás. Por iso, é necesario traballar en todas estas direccións.

En base a esta necesidade detectada, cremos fundamental traballar de maneira coordinada, integral, transversal e continuada no tempo con todos os axentes socializadores que están en contacto co alumnado; traballar con todas os participantes no proceso educativo e socializador. Isto tradúcese en que, ademais do traballo que vimos realizando co alumnado, promoveremos o traballo tamén co profesorado e coas familias.

Obxectivo Xeral:

Favorecer a igualdade de oportunidades entre mulleres e homes e os cambios socioculturais que consoliden a ruptura de roles e estereotipos de xénero, así como a construción de relacións igualitarias entre mulleres e homes mediante a educación

Obxectivos específico 3.1:

Promover un proxecto piloto nos centros educativos de traballo integral, transversal e continuado co alumnado, profesorado e familias, mediante un sistema de seguimento e avaliación que nos permita medir os obxectivos conseguidos.

Actuacións:

- 3.0.1 Toma de contacto e comunicación cos centros educativos, co profesorado e coas familias para establecer o plan de actuación.
- 3.0.2 Realización dun proceso interno cos axentes implicados de detección de necesidades específicas de cada colectivo.
- 3.0.3 En base ás necesidades reais detectadas realizaremos as actuacións formativas ou informativas pertinentes que promovan o cambio de mentalidades cara a actitudes e comportamentos no discriminatorios. Traballaremos todas as temática necesarias en base ás necesidades.
- 3.0.4 Accións que promovan un intercambio de opinións e reflexión conxunta entre os axentes implicados.

Obxectivos específico 3.2:

Potenciar os recursos e iniciativas necesarias para favorecer a implantación dunha educación que promova a igualdade de oportunidades entre mulleres e homes.

Actuacións:

- 1.1.1 Conmemoración do 8 de marzo, Día Internacional da Muller, con actividades dirixidas a toda a poboación e coa colaboración e participación da comunidade educativa e do tecido asociativo.
- 1.1.2 Accións lúdicas para fomentar a educación non sexista dende os primeiros anos, dirixidas ao alumnado e profesorado da Escola Infantil Municipal.
- 1.1.3 Promoción da expresión artística como ferramenta de denuncia das desigualdades de xénero e para a construción dunha sociedade igualitaria.

Obxectivo específico 3.3:

Mellorar a educación afectivo/sexual da poboación adolescente.

Actuacións:

- 1.1.1 Obradoiros e diferentes accións sobre unha relación afectivo- sexual respectuosa e responsable dirixidos ao alumnado de secundaria.
- 1.1.2 Obradoiros e diferentes accións sobre identidades, orientación e diversidade sexual dirixidas ao alumnado en xeral.

Obxectivo específico 3.4:

Fomentar a educación para a igualdade dende as familias.

Actuacións:

- 1.1.1 Accións para o fomento da creación de ANPAS nos centros educativos do concello.
- 1.1.2 Realización de accións sobre a educación familiar baseada no principio de igualdade e sobre modelos de paternidade/ maternidade positiva e responsable no ámbito familiar.
- 1.1.3 Realización de iniciativas de sensibilización sobre a importancia dun uso non sexista dos xogos e dos xoguets para nais e pais das etapas educativas temperás.

ACTUACIÓN 3.1.1.

Toma de contacto e comunicación cos centros educativos, co profesorado e coas familias para establecer o plan de actuación.

1. Liña estratéxica do IV PIOM na que se inclúe:

Liña estratéxica 3: educación en igualdade.

2. Obxectivos xeral e específico do IV PIOM:

Obxectivo xeral: favorecer a igualdade de oportunidades entre mulleres e homes e os cambios socioculturais que consoliden a ruptura de roles e estereotipos de xénero, así como a construción de relacións igualitarias entre mulleres e homes mediante a educación.

Obxectivo específico 3.1: promover un proxecto piloto nos centros educativos de traballo integral, transversal e continuado co alumnado, profesorado e familias, mediante un sistema de seguimento e avaliación que nos permita medir os obxectivos conseguidos.

3. Descrición da actividade:

Realización dos primeiros contactos cos centros educativos para establecer o procedemento de actuación e realizar un Plan Operativo Anual deste programa.

4. Obxectivos:

Establecer os primeiros contactos e o plan de actuación do proxecto.

5. Colectivos beneficiarios:

Alumnado, profesorado e familias.

6. Temporalización:

Comezo o segundo semestre do 2022 e durante toda a vixencia do Plan.

7. Avaliación:

Realízase un proceso continuo de seguimento e avaliación que nos permita medir a consecución dos obxectivos establecidos en prol da Igualdade de oportunidades entre mulleres e homes.

8. Indicadores:

1. N° de reunións de establecemento da coordinación.
2. Persoas que participan na toma de contacto e colectivo beneficiario ao que pertencen.
3. Desagregación por sexo das persoas participantes.
4. O plan Anual Operativo.
5. N° de fichas de actividade.

9. Organismo/entidade responsable:

Responsable de Igualdade.

ACTUACIÓN 3.1.2

Realización dun proceso interno de detección de necesidades específicas de cada colectivo entre os axentes implicados.

1. Liña estratéxica do IV PIOM na que se inclúe:

Liña estratéxica 3: educación en igualdade.

2. Obxectivos xeral e específico do IV PIOM:

Obxectivo xeral: favorecer a igualdade de oportunidades entre mulleres e homes e os cambios socioculturais que consoliden a ruptura de roles e estereotipos de xénero, así como a construción de relacións igualitarias entre mulleres e homes mediante a educación.

Obxectivo específico 3.1: promover un proxecto piloto nos centros educativos de traballo integral, transversal e continuado co alumnado, profesorado e familias, mediante un sistema de seguimento e avaliación que nos permita medir os obxectivos conseguidos.

3. Descrición da actividade:

Realizárase un proceso de reunións con todos os colectivos implicados (alumnado, profesorado e familias) para a detección das necesidades específicas de cada un deles como punto de partida para poder traballar de forma enfocada e específica.

4. Obxectivos:

Detectar as necesidades existentes dende as que promover o traballo en igualdade.

5. Colectivos beneficiarios:

Alumnado, profesorado e familias.

6. Temporalización:

Primeiro semestre do 2023.

7. Avaliación.

Realizárase un proceso continuo de seguimento e avaliación que nos permita medir a consecución dos obxectivos establecidos en prol da igualdade de oportunidades entre mulleres e homes.

8. Indicadores:

1. N° de reunións.
2. Persoas participantes por cada colectivos desagregadas por sexo.
3. Ficha de recollida de necesidades.
4. N° de fichas de actividade.

9. Organismo/entidade responsable:

Responsable de Igualdade.

ACTUACIÓN 3.1.3

Realización de actuacións formativas ou informativas pertinentes que promovan o cambio de mentalidades cara a actitudes e comportamentos non discriminatorios. Traballo en todas as temática necesarias en base ás necesidades.

1. Liña estratéxica do IV PIOM na que se inclúe:

Liña estratéxica 3: educación en Igualdade

2. Obxectivos xeral e específico do IV PIOM:

Obxectivo xeral: favorecer a igualdade de oportunidades entre mulleres e homes e os cambios socioculturais que consoliden a ruptura de roles e estereotipos de xénero, así como a construción de relacións igualitarias entre mulleres e homes mediante a educación.

Obxectivo específico 3.1: promover un proxecto piloto nos centros educativos de traballo integral, transversal e continuado co alumnado, profesorado e familias, mediante un sistema de seguimento e avaliación que nos permita medir os obxectivos conseguidos.

3. Descrición da actividade:

Realización de actuacións formativas, informativas ou doutra índole que incidan a partir das necesidades detectadas e as propostas realizadas polas persoas participantes.

4. Obxectivos:

Promover un cambio de mentalidades cara actitudes e comportamentos igualitarios.

5. Colectivos beneficiarios:

Alumnado, profesorado e familias.

6. Temporalización:

Segundo semestre do 2023.

7. Avaliación:

Realizarase un proceso continuo de seguimento e avaliación que nos permita medir a consecución dos obxectivos establecidos en prol da igualdade de oportunidades entre mulleres e homes.

8. Indicadores:

1. Nº e tipo de actuacións.
2. Nº persoas participantes desagregadas por sexo.

3. Ficha de recollida de incidencias.
4. Ficha de recollida de suxestións e propostas.
5. N° de fichas de actividade.

9. Organismo/entidade responsable:

Responsable de Igualdade.

ACTUACIÓN 3.1.4

Accións que promovan o intercambio de opinións e reflexión conxunta entre os axentes implicados.

1. Liña estratéxica do IV PIOM na que se inclúe:

Liña estratéxica 3: educación en Igualdade.

2. Obxectivos xeral e específico do IV PIOM:

Obxectivo xeral: favorecer a igualdade de oportunidades entre mulleres e homes e os cambios socioculturais que consoliden a ruptura de roles e estereotipos de xénero, así como a construción de relacións igualitarias entre mulleres e homes mediante a educación.

Obxectivo específico 3.1: promover un proxecto piloto nos centros educativos de traballo integral, transversal e continuado co alumnado, profesorado e familias, mediante un sistema de seguimento e avaliación que nos permita medir os obxectivos conseguidos.

3. Descrición da actividade:

Promoveremos o intercambio de opinións e a reflexión entre os colectivos implicados, pois a posta en común de determinadas crenzas e realidades promoverá a toma de conciencia colectiva.

4. Obxectivos:

Favorecer a toma de conciencia e o avance colectivo.

5. Colectivos beneficiarios:

Alumnado, profesorado e familias.

6. Temporalización:

Segundo semestre de 2024.

7. Avaliación:

Realizarase un proceso continuo de seguimento e avaliación que nos permita medir a consecución dos obxectivos establecidos en prol da Igualdade de oportunidades entre mulleres e homes.

8. Indicadores:

1. N° de reunións.
2. N° persoas participantes desagregadas por sexo.
3. Ficha de recollida de incidencias.
4. Ficha de recollida de suxestións e propostas.
5. N° de fichas de actividade.

9. Organismo/entidade responsable:

Responsable de Igualdade.

ACTUACIÓN 3.2.1

Conmemoración do 8 de Marzo, con actividades dirixidas a toda a poboación, contando coa colaboración e participación da comunidade educativa e do tecido asociativo.

1. Liña estratéxica do IV PIOM na que se inclúe:

Liña estratéxica 3: educación en igualdade.

2. Obxectivos xeral e específico do IV PIOM:

Obxectivo xeral: favorecer a igualdade de oportunidades entre mulleres e homes e os cambios socioculturais que consoliden a ruptura de roles e estereotipos de xénero, así como a construción de relacións igualitarias entre mulleres e homes mediante a educación.

Obxectivo específico 3.2: potenciar os recursos e iniciativas necesarios para favorecer a implantación dunha educación que promova a igualdade de oportunidades.

3. Descrición da actividade:

Realización de diferentes actuacións para a conmemoración do 8 de Marzo, Día Internacional da Muller, en colaboración con distintas entidades municipais.

4. Obxectivos:

Conmemorar e reivindicar o Día da Muller.

5. Colectivos beneficiarios:

Toda a cidadanía.

6. Temporalización:

Primeiro trimestre de todos os anos de vixencia do Plan.

7. Avaliación:

Realizarase a avaliación de actividades, resultados, satisfacción, metodoloxía e impacto.

8. Indicadores:

1. N° e tipo de accións.
2. N° de persoas participantes desagregadas por sexo.

9. Organismo/entidade responsable:

Responsable de Igualdade.

ACTUACIÓN 3.2.2

Accións lúdicas dirixidas ao alumnado e profesorado da Escola Infantil Municipal, coa fin de fomentar a educación non sexista dende os primeiros anos.

1. Liña estratéxica do IV PIOM na que se inclúe:

Liña estratéxica 3: educación en igualdade.

2. Obxectivos xeral e específico do IV PIOM.

Obxectivo xeral: Favorecer a igualdade de oportunidades entre mulleres e homes e os cambios socioculturais que consoliden a ruptura de roles e estereotipos de xénero, así como a construción de relacións igualitarias entre mulleres e homes mediante a educación.

Obxectivo específico 3.2: potenciar os recursos e iniciativas necesarias para favorecer a implantación dunha educación que promova a igualdade de oportunidades.

3. Descrición da actividade:

Realización de diferentes actividades lúdicas na Escola Infantil Municipal, dirixidas ao alumnado e ao profesorado, para fomentar dende os primeiros anos de vida unha educación non discriminatoria e poñendo de manifesto o proceso de socialización diferencial de xénero.

4. Obxectivos:

Promover unha educación non sexista dende as primeiras etapas educativas.

5. Colectivos beneficiarios:

Alumnado e profesorado da escola infantil.

6. Temporalización:

Trancurso do ano 2024.

7. Avaliación:

Realizarase a avaliación de actividades, resultados, satisfacción, metodoloxía e impacto.

8. Indicadores:

1. N° e tipo de actuacións.
2. N° de persoas desagregadas por sexo.

9. Organismo/entidade responsable:

Responsable de Igualdade.

ACTUACIÓN 3.3.1

Diferentes accións, entre elas obradoiros, acerca de relacións afectivo sexuais respectuosas e responsables dirixidos ao alumnado da secundaria.

1. Liña estratéxica do IV PIOM na que se inclúe:

Liña estratéxica 3: educación en igualdade.

2. Obxectivos xeral e específico do IV PIOM:

Obxectivo xeral: favorecer a igualdade de oportunidades entre mulleres e homes e os cambios socioculturais que consoliden a ruptura de roles e estereotipos de xénero, así como a construción de relacións igualitarias entre mulleres e homes mediante a educación.

Obxectivo específico 3.3: mellorar a educación afectivo/sexual da poboación adolescente.

3. Descrición da actividade:

Realizaremos accións que promovan as relacións saudables, igualitarias e responsables dende a perspectiva de xénero.

4. Obxectivos:

Fomentar a conciencia de xénero nas relacións de parella.

5. Colectivos beneficiarios:

Alumnado de secundaria.

6. Temporalización:

O tempo de vixencia do Plan.

7. Avaliación:

Realizarase a avaliación de actividades, resultados, satisfacción, metodoloxía e impacto.

8. Indicadores:

1. Nº e tipo de actuacións con emprego da expresión artística.
2. Colectivo a quen foi dirixido.
3. Nº de persoas participantes desagregadas por sexo.

9. Organismo/entidade responsable:

Responsable de Igualdade.

ACTUACIÓN 3.3.2

Diferentes accións, entre elas obradoiros, dirixidas ao alumnado acerca de identidades, orientación e diversidade sexual.

1. Liña estratéxica do IV PIOM na que se inclúe:

Liña estratéxica 3: educación en igualdade.

2. Obxectivos xeral e específico do IV PIOM:

Obxectivo xeral: favorecer a igualdade de oportunidades entre mulleres e homes e os cambios socioculturais que consoliden a ruptura de roles e estereotipos de xénero, así como a construción de relacións igualitarias entre mulleres e homes mediante a educación.

Obxectivo específico 3.3: mellorar a educación afectivo/sexual da poboación adolescente.

3. Descrición da actividade:

Realizaremos accións que promovan entre o alumnado o respecto e un maior coñecemento da orientación e a diversidade sexual.

4. Obxectivos:

Fomentar a conciencia de xénero sobre a diversidade sexual.

5. Colectivos beneficiarios:

Alumnado de educación secundaria e último ciclo de educación primaria.

6. Temporalización:

O tempo de vixencia do Plan.

7. Avaliación:

Realizarase a avaliación de actividades, de resultados, satisfacción, metodoloxía e impacto.

8. Indicadores.

1. N° e tipo de accións formativas.
2. Cursos aos que se dirixiron.
3. N° de persoas participantes desagregadas por sexo.

9. Organismo/entidade responsable:

Responsable de Igualdade.

ACTUACIÓN 3.4.1

Accións para o fomento da creación de ANPAS (Asociación de Nais e Pais de Alumnas e Alumnos) nos centros educativos do concello.

1. Liña estratéxica do IV PIOM na que se inclúe:

Liña estratéxica 3: educación en igualdade

2. Obxectivos xeral e específico do IV PIOM.

Obxectivo xeral: favorecer a igualdade de oportunidades entre mulleres e homes e os cambios socioculturais que consoliden a ruptura de roles e estereotipos de xénero, así como a construción de relacións igualitarias entre mulleres e homes mediante a educación.

Obxectivo específico 3.4: fomentar a educación para a igualdade dende as familias.

3. Descrición da actividade:

Realizarase un proceso de toma de contacto coas familias e os centros educativos para a constitución de ANPAS, a fin de fortalecer o vínculo familia-escola.

4. Obxectivos:

Promover a creación de ANPAS nos centros educativos.

5. Colectivos beneficiarios:

Familias con fillas e fillos escolarizadas/os no concello de Vimianzo.

6. Temporalización:

Dende o segundo semestre do 2023.

7. Avaliación:

Realizarase a avaliación de actividades, resultados, satisfacción, metodoloxía e impacto.

8. Indicadores:

1. N° e tipo de contacto realizados.
2. N° de persoas participantes desagregadas por sexo.

9. Organismo/entidade responsable:

Responsable de Igualdade.

ACTUACIÓN 3.4.2

Realización de accións sobre unha educación familiar baseada no principio de igualdade e sobre modelos de paternidade/maternidade positivos e responsables no ámbito familiar.

1. Liña estratéxica do IV PIOM na que se inclúe:

Liña estratéxica 3: educación en igualdade.

2. Obxectivos xeral e específico do IV PIOM:

Obxectivo xeral: favorecer a igualdade de oportunidades entre mulleres e homes e os cambios socioculturais que consoliden a ruptura de roles e estereotipos de xénero, así como a construción de relacións igualitarias entre mulleres e homes mediante a educación.

Obxectivo específico 3.4: fomentar a educación para a igualdade dende as familias.

3. Descrición da actividade:

Realizaremos diferentes accións coas familias que promovan un cambio de mentalidades cara á necesidade da educación para a igualdade como un ben fundamental para o desenvolvemento dos seus fillos/as.

4. Obxectivos:

Fomentar a consciencia sobre a importancia da educación.

5. Colectivos beneficiarios:

Toda a Cidadanía.

6. Temporalización:

Dende segundo semestre de 2024.

7. Avaliación:

Realizarase a avaliación de actividades, resultados, satisfacción, metodoloxía e impacto.

8. Indicadores:

1. Nº e tipo de actuacións.
2. Nº de persoas participantes desagregadas por sexo.

9. Organismo/entidade responsable:

Responsable de Igualdade.

ACTUACIÓN 3.4.3

Realización de iniciativas de sensibilización sobre a importancia dun uso non sexista dos xogos e dos xoguetes, dirixidas a nais e pais das etapas educativas temperás.

1. Liña estratéxica do IV PIOM na que se inclúe:

Liña estratéxica 3: educación en igualdade.

2. Obxectivos xeral e específico do IV PIOM:

Obxectivo xeral: favorecer a igualdade de oportunidades entre mulleres e homes e os cambios socioculturais que consoliden a ruptura de roles e estereotipos de xénero, así como a construción de relacións igualitarias entre mulleres e homes mediante a educación.

Obxectivo específico 3.4: fomentar a educación para a igualdade dende as familias.

3. Descrición da actividade:

Realizaremos distintas actividades que fomenten a toma de conciencia nas familias sobre o uso non sexistas do xogos e xoguetes.

4. Obxectivos:

Fomentar un cambio de mentalidades sobre a normalización do uso sexista que se fai dos xogos e dos xoguetes.

5. Colectivos beneficiarios:

Nais e pais de alumnado de primaria.

6. Temporalización:

Último trimestre dos anos de vixencia do Plan a partir do ano 2023.

7. Avaliación:

Realizase a avaliación de actividades, resultados, satisfacción, metodoloxía e impacto.

8. Indicadores:

1. N° e tipo de actuacións.
2. N° de persoas participantes desagregadas por sexo.

9. Organismo/entidade responsable:

Responsable de Igualdade.

3. PREVENCIÓN DA VIOLENCIA DE XÉNERO.

A violencia de xénero é a expresión máis brutal da desigualdade existente entre mulleres e homes. É unha violencia específica que sofren as mulleres polo simple feito de ser muller. É unha violencia estrutural e instrumental que violenta, ataca, anula, somete, humilla e asasina a moitas mulleres en todo o mundo. Esta violencia está articulada e lexitimada pola cultura do machismo que impregna moitas esferas da sociedade patriarcal na que vivimos. É a máis crúa manifestación da discriminación que sofren as mulleres.

Quen exerce a violencia trata de privar a vítima dos recursos que lle permitan pedir axuda, ben minando a súa autoestima, ben dificultándolle a toma de decisións, tanto para pedir axuda como para deixar a relación. Desenvolven condutas de abuso, control, ameazas, prohibicións... intentando illar a vítima e facéndoa crer que está soa.

De aí que unha das claves principais sexa a sensibilización da cidadanía e o apoio social e familiar ante quen a sofre e, por suposto, o rexeitamento de quen a exerce.

A violencia de xénero vaise xestando pouco a pouco, empezando normalmente por condutas difíciles de identificar que, unidas ao compoñente emocional, ao medo, á vergoña, dificultan á muller a súa capacidade de reacción; de aí a importancia de traballar a prevención e a detección precoz como unha estratexia de eliminación.

Na actualidade estamos a ver como se incrementan os casos de violencia de xénero en mozas, como aumenta a violencia sexual e como as mulleres seguen a ter que enfrontarse a verdadeiras situacións de vulnerabilidade e inseguridade. Isto, unido ao discurso de negación desta violencia específica que sofren as mulleres polo simple feito de ser e as cada vez maiores cotas de resistencia entre parte da cidadanía, fai que se requira, se cabe máis que nunca, un traballo integral de concienciación, prevención e intervención nesta problemática social.

Obxectivo Xeral:

Promover un traballo integral en materia de violencia de xénero por medio da concienciación, a prevención e intervención coas vítimas e as persoas dependentes delas.

Obxectivos específico 4.1:

Concienciar e sensibilizar a cidadanía sobre todas as clases de violencia de xénero, promovendo unha actitude de rexeitamento social.

Actuacións:

- 4.1.1 Conmemoración do 25 de Novembro, Día Internacional para a Eliminación da Violencia de Xénero.
- 4.1.2 Campaña anual contra as violencias machistas.
- 4.1.3 Realización de actividades de visibilidade de condutas violentas e non igualitarias, especialmente nas relacións de parella, fomentando a concienciación e a identificación desas violencias cotiás que están tan normalizadas.

Obxectivos específico 4.2:

Potenciar as accións de prevención e detección precoz da violencia de xénero como estratexia para a súa erradicación.

Actuacións:

- 4.0.1 Desenvolvemento de accións informativas sobre os recursos existentes en materia de igualdade de xénero
- 4.0.2 Realización de actividades en todos os ámbitos de actuación, en esencial nos diferentes niveis de ensino, con estratexias dirixidas á prevención da violencia de xénero. Incidirán na eliminación de condutas violentas e sexistas e fomentarán os valores igualitarios e non discriminatorios, con especial fincapé nas violencias dixitais e sexuais.
- 4.0.3 Realización de campañas de prevención de agresións sexistas nas festas locais e patronais.
- 4.0.4 Campaña de taxis violetas para o fomento do transporte público libre de violencia de xénero.
- 4.0.5 Realización dun estudo da iluminación dos espazos municipais que sexan paso habitual de mulleres durante a noite, coa finalidade de promover a súa seguridade.

Obxectivos específico 4.3:

Consolidar os recursos para a asistencia, axuda, protección das vítimas de violencia de xénero e a súa coordinación interinstitucional.

Actuacións:

- 1.1.1 Reactivación e consolidación da Mesa de Coordinación Interinstitucional en contra da Violencia de Xénero.
- 1.1.2 Protocolo de coordinación interinstitucional en casos de Violencia de Xénero.
- 1.1.3 Consolidación de servizos e recursos de protección das vítimas como ATENPRO (Servizo telefónico de atención e protección ás vítimas da violencia de xénero) e a incorporación da policía local ao sistema VioGen (Sistema de seguimento integral nos casos de violencia de xénero)
- 1.1.4 Atención integral ás mulleres vítimas de violencia de xénero e ás persoas dependentes delas.

ACTUACIÓN 4.1.1

Commemoración do 25 de Novembro, Día Internacional para a eliminación da Violencia de Xénero.

1. Liña estratéxica do IV PIOM na que se inclúe:

Liña estratéxica 4: prevención da violencia de xénero.

2. Obxectivos xeral e específico do IV PIOM:

Obxectivo xeral: promover un traballo integral en materia de violencia de xénero por medio da concienciación, a prevención e intervención coas vítimas e as persoas dependentes delas.

Obxectivo específico 4.1: concienciar e sensibilizar a cidadanía sobre todas as clases de violencia de xénero, promovendo unha actitude de rexeitamento social.

3. Descrición da actividade:

Realización de diferentes actividades para conmemorar e promover a concienciación social para a loita contra calquera forma de violencia cara ás mulleres.

4. Obxectivos:

Promover a concienciación social sobre esta violencia específica que sofren as mulleres polo simple feito de selo.

5. Colectivos beneficiarios:

Toda a cidadanía.

6. Temporalización:

Todos os 25 de novembro durante a vixencia do Plan.

7. Avaliación:

Realizarase a avaliación de actividades, resultados, satisfacción, metodoloxía e impacto.

8. Indicadores:

1. N° e tipo de actuacións.
2. N° de persoas participantes desagregadas por sexo.

9. Organismo/entidade responsable:

Responsable de Igualdade.

ACTUACIÓN 4.1.2

Campaña anual contra as violencias machistas.

1. Liña estratéxica do IV PIOM na que se inclúe:

Liña estratéxica 4: prevención da violencia de xénero.

2. Obxectivos xeral e específico do IV PIOM:

Obxectivo xeral: promover un traballo integral en materia de violencia de xénero por medio da concienciación, a prevención e intervención coas vítimas e as persoas dependentes delas.

Obxectivo específico 4.1: concienciar e sensibilizar a cidadanía sobre todas as clases de violencia de xénero, promovendo unha actitude de rexeitamento social.

3. Descrición da actividade:

Realización dunha campaña anual dirixida á concienciación sobre diferentes temas relacionados con esta problemática social.

4. Obxectivos:

Promover a concienciación social sobre esta violencia específica que sofren as mulleres polo simple feito de selo.

5. Colectivos beneficiarios:

Toda a cidadanía.

6. Temporalización:

Anual.

7. Avaliación:

Realizarase a avaliación de actividades, resultados, satisfacción, metodoloxía e impacto.

8. Indicadores.

1. Nº e tipo de campañas realizadas.
2. Comunicación e divulgación da campaña.
3. Nº de persoas participantes desagregadas por sexo.

9. Organismo/entidade responsable:

Responsable de Igualdade.

ACTUACIÓN 4.1.3

Realización de actividades de concienciación, sensibilización e visibilidade de condutas violentas, moitas veces normalizadas, sobre todo nas relacións de parella coa fin de fomentar a súa identificación.

1. Liña estratéxica do IV PIOM na que se inclúe:

Liña estratéxica 4: prevención da violencia de xénero.

2. Obxectivos xeral e específico do IV PIOM:

Obxectivo xeral: promover un traballo integral en materia de violencia de xénero por medio da concienciación, a prevención e intervención coas vítimas e as persoas dependentes delas.

Obxectivo específico 4.1: concienciar e sensibilizar á cidadanía sobre todas as clases de violencia de xénero promovendo unha actitude de rexeitamento social.

3. Descrición da actividade:

Realización de diferentes actuacións que promovan a identificación e a concienciación de moitas condutas discriminatorias e violentas que a miúdo se normalizan.

4. Obxectivos:

Promover a concienciación social e a identificación de condutas violentas.

5. Colectivos beneficiarios:

Toda a cidadanía.

6. Temporalización

Anual.

7. Avaliación:

Realízase a avaliación de actividades, resultados, satisfacción, metodoloxía e impacto.

8. Indicadores:

1. N° e tipo de actuacións.
2. N° de persoas participantes desagregadas por sexo.

9. Organismo/entidade responsable:

Responsable de Igualdade.

ACTUACIÓN 4.2.1

Desenvolvemento de accións informativas sobre os recursos existentes en materia de igualdade de xénero.

1. Liña estratéxica do IV PIOM na que se inclúe:

Liña estratéxica 4: prevención da violencia de xénero.

2. Obxectivos xeral e específico do IV PIOM:

Obxectivo xeral: promover un traballo integral en materia de violencia de xénero por medio da concienciación, a prevención e intervención coas vítimas e as persoas dependentes delas.

Obxectivo específico 4.2: potenciar as accións de prevención e detección precoz da violencia de xénero como estratexia para a súa erradicación.

3. Descrición da actividade:

Realizaranse diferentes accións e confeccionarase documentación que conteña a información necesaria sobre medidas, recursos e dereitos existentes aplicables a situacións de violencia.

4. Obxectivos:

Informar sobre medidas, recursos e dereitos relacionados coa violencia de xénero.

5. Colectivos beneficiarios:

Toda a cidadanía.

6. Temporalización:

Ultimo trimestre de 2022.

7. Avaliación:

Realizarase a avaliación de actividades, resultados, satisfacción, metodoloxía e impacto.

8. Indicadores.

1. N° e tipo de actuacións.
2. N° de persoas participantes desagregadas por sexo.
3. Copia de documentación emitida.

9. Organismo/entidade responsable:

Responsable de Igualdade.

ACTUACIÓN 4.2.2

Realización de actividades en todos os ámbitos de actuación, especialmente nos diferentes niveis de ensino, con estratexias dirixidas á prevención da violencia de xénero, que incidan na eliminación de condutas violentas e sexistas e fomenten os valores igualitarios e non discriminatorios, especialmente das violencias dixitais e sexuais.

1 Liña estratéxica do IV PIOM na que se inclúe:

Liña estratéxica 4: prevención da violencia de xénero.

2 Obxectivos xeral e específico do IV PIOM:

Obxectivo xeral: promover un traballo integral en materia de violencia de xénero por medio da concienciación, a prevención e intervención coas vítimas e as persoas dependentes delas.

Obxectivo específico 4.2: potenciar as accións de prevención e detección precoz da violencia de xénero como estratexia para a súa erradicación.

3 Descrición da actividade:

Realizaranse diferentes accións de prevención da violencia de xénero dirixidas a fomentar valores igualitarios e non discriminatorios, incidindo nas violencias dixitais e sexuais.

4 Obxectivos:

Promover a concienciación e a prevención da violencia dixital e sexual.

5 Colectivos beneficiarios:

Toda a cidadanía.

6 Temporalización:

Durante o período de vixencia do Plan.

7 Avaliación:

Realizarase a avaliación de actividades, resultados, satisfacción, metodoloxía e impacto.

8 Indicadores:

1. Nº e tipo de actuacións.
2. Nº de persoas participantes desagregadas por sexo.
3. Copia de documentación emitida.

9 Organismo/entidade responsable:

Responsable de Igualdade.

ACTUACIÓN 4.2.3

Realización dunha campaña de prevención de agresións sexistas nas festas locais e patronais.

1. Liña estratéxica do IV PIOM na que se inclúe:

Liña estratéxica 4: prevención da violencia de xénero.

2. Obxectivos xeral e específico do IV PIOM:

Obxectivo xeral: promover un traballo integral en materia de violencia de xénero por medio da concienciación, a prevención e intervención coas vítimas e as persoas dependentes delas.

Obxectivo específico 4.2: potenciar as accións de prevención e detección precoz da violencia de xénero como estratexia para a súa erradicación.

3. Descrición da actividade:

Realizárase durante as festas locais unha campaña de prevención de agresións sexuais, coa fin de promover unhas festas libres de violencias sexuais.

4. Obxectivos:

Previr agresións sexuais nas festas do concello e promover un Vimianzo libre de violencias.

5. Colectivos beneficiarios:

Toda a cidadanía.

6. Temporalización:

Transcurso das festas locais.

7. Avaliación:

Realizárase a avaliación de actividades, resultados, satisfacción, metodoloxía e impacto.

8. Indicadores:

1. N° e tipo de campañas realizadas.
2. Difusión das mesmas.
3. N° de persoas participantes desagregadas por sexo.
4. Copia de documentación emitida.

9. Organismo/entidade responsable:

Responsable de Igualdade.

ACTUACIÓN 4.2.4

Campaña de taxis violetas para o fomento do transporte público libre de violencia de xénero.

1. Liña estratéxica do IV PIOM na que se inclúe:

Liña estratéxica 4: prevención da violencia de xénero.

2. Obxectivos xeral e específico do IV PIOM:

Obxectivo xeral: promover un traballo integral en materia de violencia de xénero por medio da concienciación, a prevención e intervención coas vítimas e as persoas dependentes delas.

Obxectivo específico 4.2: potenciar as accións de prevención e detección precoz da violencia de xénero como estratexia para a súa erradicación.

3. Descrición da actividade:

Promoverase un proxecto piloto de colaboración e implicación co colectivo de taxistas coa fin de acadar un transporte público libre de violencias, que fomente a seguridade das mulleres usuarias en especial durante a noite.

4. Obxectivos:

Promover espazos seguros para as mulleres nos transportes públicos.

5. Colectivos beneficiarios:

Toda a cidadanía.

6. Temporalización:

Tempo de vixencia do Plan.

7. Avaliación:

Realizarase a avaliación de actividades, resultados, satisfacción, metodoloxía e impacto.

8. Indicadores:

1. Nº de reunións para pór o proxecto en marcha.
2. Nº de persoas taxistas adheridos ao programa desagregados por sexo.
3. Copia de documentación emitida.

9. Organismo/entidade responsable:

Responsable de Igualdade.

ACTUACIÓN 4.2.5

Realización dun estudo da iluminación dos espazos municipais que son de paso habitual para as mulleres durante a noite, dirixido a promover a súa seguridade.

1. Liña estratéxica do IV PIOM na que se inclúe:

Liña estratéxica 4: prevención da violencia de xénero.

2. Obxectivos xeral e específico do IV PIOM:

Obxectivo xeral: promover un traballo integral en materia de violencia de xénero por medio da concienciación, a prevención e intervención coas vítimas e as persoas dependentes delas.

Obxectivo específico 4.2: potenciar as accións de prevención e detección precoz da violencia de xénero como estratexia para a súa erradicación.

3. Descrición da actividade:

Promoverase un proxecto de revisión dos espazos municipais de paso das mulleres durante a noite que nos permita analizar a situación real e promover cambios na iluminación, coa a fin de fomentar a seguridade para as mulleres.

4. Obxectivos:

Promover espazos seguros para as mulleres.

5. Colectivos beneficiarios:

Toda a cidadanía.

6. Temporalización:

Comezarse o segundo semestre de 2023.

7. Avaliación:

Realizarase a avaliación de actividades, resultados, satisfacción, metodoloxía e impacto.

8. Indicadores:

1. N° de reunións para pór o proxecto en marcha.
2. Detección de puntos escuros.
3. Copia de documentación emitida.

9. Organismo/entidade responsable:

Responsable de Igualdade e Departamento de Urbanismo.

ACTUACIÓN 4.3.1

Reactivación e consolidación a Mesa de Coordinación Interinstitucional en contra da Violencia de Xénero.

1. Liña estratéxica do IV PIOM na que se inclúe:

Liña estratéxica 4: prevención da violencia de xénero.

2. Obxectivos xeral e específico do IV PIOM:

Obxectivo xeral: promover un traballo integral en materia de violencia de xénero por medio da concienciación, a prevención e intervención coas vítimas e as persoas dependentes delas.

Obxectivo específico 4.3: consolidar os recursos para a asistencia, axuda e protección das vítimas de violencia de xénero e a coordinación interinstitucional de ditos recursos.

3. Descrición da actividade:

Reactivarase a convocatoria da Mesa de Coordinación Interinstitucional en contra da Violencia de xénero, co propósito de implantar un protocolo coordinado de intervención coas vítimas e establecer a colaboración cos axentes implicados na atención ás mesmas.

4. Obxectivos:

Promover a coordinación e colaboración entre axentes implicados na intervención de violencia de xénero.

5. Colectivos beneficiarios:

Os axentes implicados e convocados ás Mesas de Coordinación Interinstitucional.

6. Temporalización:

A partir do segundo semestre de 2022.

7. Avaliación:

Realizarase a avaliación de actividades, resultados, satisfacción, metodoloxía e impacto.

8. Indicadores:

1. Convocatorias.
2. Acta das sesións.
3. Persoas asistentes e colectivo, desagregadas por sexo.

9. Organismo/entidade responsable:

Responsable de Igualdade.

ACTUACIÓN 4.3.2

Protocolo de coordinación interinstitucional en casos de Violencia de Xénero.

1. Liña estratéxica do IV PIOM na que se inclúe:

Liña estratéxica 4: prevención da violencia de xénero.

2. Obxectivos xeral e específico do IV PIOM:

Obxectivo xeral: promover un traballo integral en materia de violencia de xénero por medio da concienciación, a prevención e intervención coas vítimas e as persoas dependentes delas.

Obxectivo específico 4.3: consolidar os recursos para a asistencia, axuda e protección das vítimas de violencia de xénero e a coordinación interinstitucional de ditos recursos.

3. Descrición da actividade:

Promoverase na Mesa de Coordinación Interinstitucional a realización dun protocolo que dotará a todos os axentes implicados dun procedemento claro e áxil coas actuación a realizar nun posible caso de violencia de xénero, así como da relación dos recursos dos que se dispón.

4. Obxectivos:

Crear un procedemento acordado de colaboración e coordinación en caso de violencia de xénero.

5. Colectivos beneficiarios:

Os axentes implicados e convocados ás Mesas de Coordinación Interinstitucional.

6. Temporalización:

A partir do segundo semestre de 2023.

7. Avaliación:

Realizarase a avaliación de actividades, resultados, satisfacción, metodoloxía e impacto.

8. Indicadores:

1. Convocatorias.
2. Acta das sesións.
3. Persoas asistentes e colectivo, desagregadas por sexo.

9. Organismo/entidade responsable:

Responsable de Igualdade.

ACTUACIÓN 4.3.3

Consolidación de servizos e recursos de protección das vítimas como ATENPRO (Servizo Telefónico de Atención e Protección para vítimas de violencia de xénero) e incorporación da policía local ao VioGén (sistema de seguimento integral en casos de violencia de xénero).

1. Liña estratéxica do IV PIOM na que se inclúe:

Liña estratéxica 4: prevención da violencia de xénero.

2. Obxectivos xeral e específico do IV PIOM:

Obxectivo xeral: promover un traballo integral en materia de violencia de xénero por medio da concienciación, a prevención e intervención coas vítimas e as persoas dependentes delas.

Obxectivo específico 4.3: consolidar os recursos para a asistencia, axuda e protección das vítimas de violencia de xénero e a coordinación interinstitucional de ditos recursos.

3. Descrición da actividade:

Consolidaremos os servizos cos que xa se leva anos traballando e que procuran a protección das vítimas de violencia de xénero.

4. Obxectivos:

Consolidar os servizos establecidos de protección ás vítimas.

5. Colectivos beneficiarios:

Vítimas de violencia de xénero.

6. Temporalización:

Período de vixencia do Plan.

7. Avaliación:

Realizarase a avaliación de actividades, resultados, satisfacción, metodoloxía e impacto.

8. Indicadores:

1. N^o de mulleres beneficiarias dos recursos por ano.

9. Organismo/entidade responsable:

Departamento de SS.SS.(Servizos Sociais).

ACTUACIÓN 4.3.4

Atención integral ás mulleres vítimas de violencia de xénero e ás persoas dependentes delas.

1. Liña estratéxica do IV PIOM na que se inclúe.

Liña estratéxica 4: prevención da violencia de xénero.

2. Obxectivos xeral e específico do IV PIOM:

Obxectivo xeral: promover un traballo integral en materia de violencia de xénero por medio da concienciación, a prevención e intervención coas vítimas e as persoas dependentes delas.

Obxectivo específico 4.3: consolidar os recursos para a asistencia, axuda e protección das vítimas de violencia de xénero e a coordinación interinstitucional de ditos recursos.

3. Descrición da actividade:

Realizárase no Servizo de Igualdade unha atención integral ás mulleres vítimas de violencia de xénero que cubra todas as súas necesidades e que lles axude a restaurar o seu proxecto vital.

4. Obxectivos:

Atender de maneira integral as vítimas de violencia de xénero.

5. Colectivos beneficiarios:

Vítimas de violencia de xénero.

6. Temporalización:

Período de vixencia do Plan.

7. Avaliación:

Realizárase un seguimento constante e unha a avaliación de actividades, resultados, satisfacción, metodoloxía e impacto.

8. Indicadores:

1. N° de mulleres beneficiarias da atención por ano.

9. Organismo/entidade responsable:

Servizo de Igualdade.

5. CONCILIACIÓN E CORRESPONSABILIDADE:

A conciliación da vida laboral, familiar e persoal pasou, en apenas dúas décadas, de ser unha aspiración e unha meta a alcanzar a converterse nunha necesidade social, posto que a falta de conciliación impide fundamentalmente ás mulleres desenvólense a nivel laboral e persoal.

Malia os esforzos destinados a educar e sensibilizar os homes acerca da necesidade de compartir e corresponsabilizarse coas diferentes tarefas domésticas, seguen a perpetuarse os roles e estereotipos. Isto implica que se segue considerando socialmente que é a muller a que ten que asumir o dobre papel de muller traballadora- muller coidadora. Isto implica para as mulleres, de forma implícita e irremediable, unha disposición moito menor dos tempos para a dedicación ás actividades de ocio e lecer.

Cómpre que tanto as administracións públicas coma as empresas privadas (L.O 3/2007) arbitren medidas que faciliten ás mulleres e aos homes que o precisen, servizos e infraestruturas que permitan a conciliación. Esta é a única forma de evitar os graves prexuízos, sobre todo para as mulleres, que se derivan dos conflitos provocados pola carencia de medios para poder conciliar.

Con todo, a miúdo encontramos crenzas moi arraigadas relativas a que a conciliación é un problema de mulleres.

A división sexual do traballo persiste e está provocando limitacións na vida profesional das mulleres, ata o punto de que a elección do traballo en moitos casos vén determinada por factores como a proximidade ao fogar, horarios compatibles ou a busca de empregos a tempo parcial, nun intento de compatibilizar as dúas esferas. A situación actual da COVID 19 agravou esta situación, xa que moitas mulleres están a renunciar ás súas carreiras profesionais pola ausencia de recursos para a conciliación.

Aínda que, certamente, os homes incrementan cada vez mais a súa implicación, encontrámonos moi lonxe dunha distribución equitativa das tarefas.

Neste contexto faise necesario promocionar a corresponsabilidade coma unha estratexia clave de conciliación, así como xerar novas masculinidades

e feminidades afastadas desa tradicional división de espazos, tarefas e responsabilidades. Para iso debemos partir da visibilidade da actual atribución e xerar cambios de actitude necesarios en mulleres e homes que afecten tanto á poboación adulta coma á poboación infantil, coa fin de incrementar o reparto igualitario do traballo en todas as esferas.

Obxectivo Xeral:

Fomentar a conciliación da vida familiar, laboral e persoal de mulleres e homes, promovendo a corresponsabilidade e o reparto igualitario das tarefas.

Obxectivos específico 5.1:

Promover a sensibilización da cidadanía sobre a importancia da conciliación e da co-responsabilidade como estratexia para facela efectiva.

Actuacións:

5.1.1 Realización de accións de visibilidade da discriminación existente no desenvolvemento de tarefas e responsabilidades sobre o coidado, así como as consecuencias na vida das mulleres.

5.1.2 Realización de charlas e obradoiros dirixidos ás mulleres coa fin de concienciar e fomentar unha actitude crítica cara ao sistema de atribución discriminatoria de tarefas e responsabilidades na atención do fogar e no coidado.

5.1.3 Potenciación da figura dos homes corresponsables na poboación adulta e na infantil.

Obxectivos específico 5.2:

Consolidar os servizos creados de fomento da conciliación, promovendo unha utilización axeitada dos recursos, e potenciar a creación de novos servizos en base ás necesidades reais que existan entre a cidadanía do concello.

Actuacións:

5.2.1 Creación dun espazo de detección real de necesidades entre as familias do concello de Vimianzo.

5.2.2 En base ás demandas detectadas, realización dun estudo de viabilidade e reorganización dos recursos existentes para cubrir as

maiores demandas posibles.

5.2.3 Continuación e consolidación dos servizos que facilitan á cidadanía a conciliación, tales como a Escola Infantil, a ludoteca e o servizo de madrugadores.

5.2.4 Consolidación e mellora de servizos de fomento da conciliación en períodos de vacacións, tales como como o verán, o nadal...

5.2.5 Realización dun estudo sobre a viabilidade de organizar unha bolsa de canguros municipais para favorecer a conciliación das familias do concello.

ACTUACIÓN 5.1.1

Realización de accións de concienciación e visibilidade da discriminación existente no desenvolvemento de tarefas e nas responsabilidades sobre o coidado, así como as consecuencias que isto ten para a vida das mulleres.

1. Liña estratéxica do IV PIOM na que se inclúe:

Liña estratéxica 5: conciliación e corresponsabilidade.

2. Obxectivos xeral e específico do IV PIOM:

Obxectivo xeral: fomentar a conciliación da vida familiar, laboral e persoal de mulleres e homes, promovendo a corresponsabilidade e o reparto igualitario das tarefas.

Obxectivo específico 5.1: promover a sensibilización da cidadanía sobre a importancia da conciliación e da corresponsabilidade como estratexia para facelas efectivas.

3. Descrición da actividade:

Realización de diferentes accións que dean visibilidade á desigualdade no reparto de responsabilidades familiares e poñan de manifesto as consecuencias que esta desigualdade supón para a vida das mulleres e dos homes.

4. Obxectivos:

Visibilizar a importancia do reparto das responsabilidades familiares.

5. Colectivos beneficiarios:

Toda a cidadanía.

6. Temporalización:

Duración da vixencia do plan.

7. Avaliación:

Realizarase un seguimento constante e unha a avaliación de actividades, resultados, satisfacción, metodoloxía e impacto.

8. Indicadores:

1. Nº e tipo de actuacións realizadas.
2. Nº de persoas participantes desagregadas por sexo.

9. Organismo/entidade responsable:

Servizo de Igualdade.

ACTUACIÓN 5.1.2

Realización de charlas e obradoiros dirixidos ás mulleres para promover a concienciación e o fomento dunha actitude crítica cara ao sistema de atribución discriminatoria de tarefas e responsabilidades na atención do fogar e no coidado.

1. Liña estratéxica do IV PIOM na que se inclúe:

Liña estratéxica 5: conciliación e corresponsabilidade.

2. Obxectivos xeral e específico do IV PIOM:

Obxectivo xeral: fomentar a conciliación da vida familiar, laboral e persoal de mulleres e homes, promovendo a corresponsabilidade e o reparto igualitario das tarefas.

Obxectivo específico 5.1: promover a sensibilización da cidadanía sobre a importancia da conciliación e da corresponsabilidade como estratexia para facelas efectivas.

3. Descrición da actividade:

Realización de charlas e obradoiros que promovan a consciencia das mulleres sobre o rol de coidados que o sistema lles atribúe case exclusivamente e, como consecuencia, a carga mental que asumen sen sequera cuestionala.

4. Obxectivos:

Fomentar unha actitude crítica e toma de consciencia nas mulleres sobre os mandatos de xénero.

5. Colectivos beneficiarios:

Toda a cidadanía.

6. Temporalización:

Segundo semestre 2023, 2024, 2025.

7. Avaliación:

Realizarase un seguimento constante e unha a avaliación de actividades, resultados, satisfacción, metodoloxía e impacto.

8. Indicadores:

1. Nº e tipo de actuacións realizadas.
2. Nº de persoas participantes desagregadas por sexo.

9. Organismo/entidade responsable:

Servizo de Igualdade

ACTUACIÓN 5.1.3

Potenciar a figura dos homes corresponsables entre a poboación adulta e infantil.

1. Liña estratéxica do IV PIOM na que se inclúe:

Liña estratéxica 5: conciliación e corresponsabilidade.

2. Obxectivos xeral e específico do IV PIOM:

Obxectivo xeral: fomentar a conciliación da vida familiar, laboral e persoal de mulleres e homes, promovendo a corresponsabilidade e o reparto igualitario das tarefas.

Obxectivo específico 5.1: promover a sensibilización da cidadanía sobre a importancia da conciliación e da corresponsabilidade como estratexia para facelas efectivas.

3. Descrición da actividade:

Realización de accións que fomenten a visibilidade e a normalización dos homes corresponsables como exemplo de masculinidades responsables, saudables e respectuosas.

4. Obxectivos:

Promover novas masculinidades corresponsables e a normalización das mesmas.

5. Colectivos beneficiarios:

Toda a cidadanía. Alumnado dos centros educativos.

6. Temporalización:

Segundo semestre 2023, 2024, 2025.

7. Avaliación:

Realizase un seguimento constante e unha avaliación de actividades, resultados, satisfacción, metodoloxía e impacto.

8. Indicadores:

1. Nº e tipo de actuacións realizadas.
2. Nº de persoas participantes desagregadas por sexo.

9. Organismo/entidade responsable:

Servizo de Igualdade.

ACTUACIÓN 5.2.1

Creación dun espazo para a detección de demandas e necesidades reais entre as familias do concello de Vimianzo.

1. Liña estratéxica do IV PIOM na que se inclúe:

Liña estratéxica 5: conciliación e corresponsabilidade.

2. Obxectivos xeral e específico do IV PIOM:

Obxectivo xeral: fomentar a conciliación da vida familiar, laboral e persoal de mulleres e homes, promovendo a corresponsabilidade e o reparto igualitario das tarefas.

Obxectivo específico 5.2: consolidar os servizos creados para o fomento da conciliación, promovendo unha utilización axeitada dos recursos; así como potenciar a creación de novos servizos en base ás necesidades reais que existan entre a cidadanía.

3. Descrición da actividade:

Realización de accións que permitan detectar as necesidades reais que as familias do concello de Vimianzo teñen en relación coa conciliación laboral, persoal e familiar.

4. Obxectivos:

Detectar necesidades de conciliación nas familias do noso concello para poder actuar a partir delas.

5. Colectivos beneficiarios:

Toda a cidadanía.

6. Temporalización:

Primeiro semestre 2023.

7. Avaliación:

Realizarase un seguimento constante e unha a avaliación de actividades, resultados, satisfacción, metodoloxía e impacto.

8. Indicadores:

1. Nº e tipo de actuacións realizadas.
2. Nº de persoas participantes desagregadas por sexo.
3. Demandas detectadas.

9. Organismo/entidade responsable

Servizo de Igualdade

ACTUACIÓN 5.2.2

En base ás demandas detectadas, realización dun estudo de viabilidade e reorganización dos recursos existentes para cubrir as maiores demandas posibles.

1. Liña estratéxica do IV PIOM na que se inclúe.

Liña estratéxica 5: conciliación e corresponsabilidade.

2. Obxectivos xeral e específico do IV PIOM:

Obxectivo xeral: fomentar a conciliación da vida familiar, laboral e persoal de mulleres e homes, promovendo a corresponsabilidade e o reparto igualitario das tarefas.

Obxectivo específico 5.2: consolidar os servizos creados de fomento da conciliación, promovendo unha utilización axeitada dos recursos así como potenciar a creación de novos servizos en base ás necesidades reais que existan entre a cidadanía.

3. Descrición da actividade:

En base ás demandas realizadas, promoveremos un estudo de viabilidade e de recursos existentes para poder cubrir o maior número de demandas en materia de conciliación.

4. Obxectivos:

Promover un estudo de viabilidade e recursos existentes.

5. Colectivos beneficiarios:

Toda a cidadanía.

6. Temporalización:

Segundo semestre 2023.

7. Avaliación:

Realizarase un seguimento constante e unha avaliación de actividades, resultados, satisfacción, metodoloxía e impacto.

8. Indicadores:

1. Estudo de viabilidade.
2. N° de persoas participantes desagregadas por sexo.

9. Organismo/entidade responsable:

Servizo de Igualdade.

ACTUACIÓN 5.2.3

Continuación e consolidación dos servizos que facilitan á cidadanía a conciliación, tales coma a Escola Infantil, a ludoteca e o servizo de madrugadores.

1. Liña estratéxica do IV PIOM na que se inclúe:

Liña estratéxica 5: conciliación e corresponsabilidade.

2. Obxectivos xeral e específico do IV PIOM:

Obxectivo xeral: fomentar a conciliación da vida familiar, laboral e persoal de mulleres e homes, promovendo a corresponsabilidade e o reparto igualitario das tarefas.

Obxectivo específico 5.2: consolidar os servizos creados de fomento da conciliación, promovendo unha utilización axeitada dos recursos, así como potenciar a creación de novos servizos en base ás necesidades reais que existan entre a cidadanía.

3. Descrición da actividade:

Seguir traballando e consolidando os servizos municipais que faciliten ás familias a conciliación da vida familiar, laboral e persoal.

4. Obxectivos:

Facilitar á cidadanía a conciliación da vida familiar, laboral e persoal.

5. Colectivos beneficiarios:

Toda a cidadanía.

6. Temporalización:

Duración da vixencia do Plan.

7. Avaliación:

Realizarase un seguimento constante e unha a avaliación de actividades, resultados, satisfacción, metodoloxía e impacto.

8. Indicadores:

1. Tipo de servizo.
2. Nº de persoas participantes desagregadas por sexo.

9. Organismo/entidade responsable:

Servizo de Igualdade.

ACTUACIÓN 5.2.4

Consolidación e mellora dos servizos de fomento da conciliación nos períodos de vacacións, tales coma o verán, nadal...

1. Líña estratéxica do IV PIOM na que se inclúe:

Líña estratéxica 5: conciliación e corresponsabilidade.

2. Obxectivos xeral e específico do IV PIOM:

Obxectivo xeral: fomentar a conciliación da vida familiar, laboral e persoal de mulleres e homes, promovendo a corresponsabilidade e o reparto igualitario das tarefas.

Obxectivo específico 5.2: consolidar os servizos creados de fomento da conciliación, promovendo unha utilización axeitada dos recursos, así como potenciar a creación de novos servizos en base ás necesidades reais que existan entre a cidadanía.

3. Descrición da actividade:

Seguir traballando e consolidando os servizos municipais que faciliten ás familias a conciliación da vida familiar, laboral e persoal nos períodos de vacacións.

4. Obxectivos:

Facilitar á cidadanía a conciliación da vida familiar, laboral e persoal.

5. Colectivos beneficiarios:

Toda a cidadanía.

6. Temporalización:

Duración da vixencia do plan.

7. Avaliación:

Realizarase un seguimento constante e unha a avaliación de actividades, resultados, satisfacción, metodoloxía e impacto.

8. Indicadores:

1. Tipo de servizo.
2. Datas nas que se realiza cada servizo.
3. Nº de persoas participantes desagregadas por sexo.

9. Organismo/entidade responsable:

Servizo de Igualdade.

ACTUACIÓN 5.2.5

Realización dun estudo sobre a viabilidade de organizar unha bolsa de canguros municipais para favorecer a conciliación das familias do concello de Vimianzo.

1. Liña estratéxica do IV PIOM na que se inclúe:

Liña estratéxica 5: conciliación e corresponsabilidade

2. Obxectivos xeral e específico do IV PIOM:

Obxectivo xeral: fomentar a conciliación da vida familiar, laboral e persoal de mulleres e homes, promovendo a corresponsabilidade e o reparto igualitario das tarefas.

Obxectivo específico 5.2: consolidar os servizos creados de fomento da conciliación, promovendo unha utilización axeitada dos recursos, así como potenciar a creación de novos servizos en base ás necesidades reais que existan entre a cidadanía.

3. Descrición da actividade:

Realizarase un estudo de viabilidade sobre a creación dunha bolsa de canguros para favorecer a conciliación ás familias.

4. Obxectivos:

Facilitar á cidadanía a conciliación da vida familiar, laboral e persoal.

5. Colectivos beneficiarios:

Toda a cidadanía.

6. Temporalización:

Primeiro semestre de 2024.

7. Avaliación:

Realizarase un seguimento constante e unha avaliación de actividades, resultados, satisfacción, metodoloxía e impacto.

8. Indicadores:

1. Estudo de viabilidade
2. Nº de persoas participantes desagregadas por sexo.

9. Organismo/entidade responsable:

Servizo de Igualdade.

MECANISMOS DE COORDINACIÓN.

A transversalidade da perspectiva de xénero e a súa incorporación a todas as áreas, servizos, organismos e políticas públicas municipais, require a existencia de diversos órganos para o seguimento da adecuada execución das accións que vertebra o contido do Plan no seu conxunto. Igualmente, require a cooperación, colaboración e coordinación de quen resulten responsables de dita execución. Por outro lado, os órganos designados para o seguimento e coordinación terán en conta os resultados obtidos a través dos instrumentos que se utilicen na avaliación continua del IV Plan, coa finalidade dunha mellora na execución do mesmo ao longo dos seus catro anos de vixencia.

Unha vez aprobado o IV Plan de Igualdade de Oportunidades entre Mulleres e Homes do concello de Vimianzo, constituirase a **Comisión Técnica de Igualdade** que será o órgano para o desenvolvemento, seguimento e avaliación do Plan.

A Comisión Técnica reunirse polo menos dúas veces ao ano e corresponderalle, entre as súas competencias, o seguimento das accións a desenvolver e a realización dos informes de avaliación continua do desenvolvemento do Plan, propoñendo as accións correctoras ou substituíntes que correspondan.

SEGUIMIENTO E AVALIACIÓN.

O Plan de Igualdade é unha ferramenta estratéxica que persegue, como última finalidade, a mellora da situación de discriminación da que se parte no momento da súa elaboración, mediante o cumprimento dos obxectivos que no mesmo se contemplan e a través da execución das diferentes accións que se vertebra.

Tendo en conta o período

de vixencia do Plan, que será de **catro anos**, é necesario o seguimento e avaliación da execución das accións, segundo os plans de acción anuais. Preténdese con iso unha mellora continua e lograr a maior eficacia nas actuacións previstas, utilizando os indicadores descritos en cada unha das accións.

Respecto ao **seguimento do Plan**, requírese a elaboración de informes anuais nos que se dará conta do nivel de execución das accións. Estes informes elevaranse aos órganos municipais que corresponda.

Así mesmo, o establecemento de mecanismos de **avaliación** permitirá coñecer o nivel de satisfacción alcanzado, así coma o impacto sobre a cidadanía.

O seguimento periódico e a avaliación son procesos complementarios que permiten medir a implantación das medidas, o cumprimento dos obxectivos e os resultados obtidos en todas as liñas estratéxicas.

A avaliación ten que ser participativa, é dicir, teñen que intervir tanto as persoas destinatarias da acción coma o persoal encargado da súa planificación e execución.

O seguimento e avaliación para este IV Plan de Igualdade de Oportunidades 2022-2026 ten un carácter continuo e contempla varias fases:

1. AVALIACIÓN DE ACTIVIDADES: a avaliación das actividades farase a través de catro indicadores:

- 1. Resultados:** mediranse segundo o grao de consecución dos obxectivos e os indicadores previstos.

2. **Satisfacción:** realizaranse cuestionarios ás persoas participantes antes, durante e ao finalizar cada actividade.
3. **Metodolóxico:** realizaranse unhas fichas de seguimento para as persoas responsables das accións, tanto para as encargadas da coordinación e seguimento coma para o profesorado ou responsable directo da execución.
4. **Impacto:** a través do seguimento nos medios de comunicación, RR.SS e da valoración do persoal técnico de avaliación.

2. AVALIACIÓN DE SEGUIMENTO: esta avaliación dividirase en dúas fase. Para a supervisión dos procesos de implantación e execución constituirase a **Comisión Técnica de Igualdade**.

1. **Avaliación semestral:** realizarase un seguimento semestral da consecución de obxectivos e accións por medio dun informe técnico, resumo e cuestionarios das actuacións realizadas. En base á análise dos datos poderase realizar calquera modificación ou reorganización de accións ou obxectivos que a comisión considere oportuno.
2. **Avaliación anual:** realizarase unha análise anual do **Plan Operativo Anual** a partir dos resultados das análises das avaliacións semestrais. Levarase a cabo, por un lado, unha avaliación cuantitativa, que mida o número de actuacións realizadas; e por outro, unha avaliación cualitativa, que valore o alcance das actuacións e o impacto que produciron con respecto ao avance da igualdade.

3. AVALIACIÓN FINAL: a avaliación final permitiranos coñecer:

1. **Grao de cumprimento dos obxectivos:** analizaranse os resultados obtidos en función dos indicadores establecidos en cada actuación.
2. **Impacto no territorio:** analizarase o nivel de participación e compromiso dos colectivos destinatarios do Plan, o seu grao de aceptación e os cambio de actitude producidos.

3. **Desenvolvemento metodolóxico:** analizarase a metodoloxía de implementación das medidas.
4. **Propostas de futuro:** recolleranse aquelas propostas de axuste ou mellora.

A avaliación final será realizada pola Comisión Técnica de Igualdade, apoiándose en toda a documentación emitida durante o seguimento do Plan, ou poderase levar a cabo unha avaliación externa tras a finalización do prazo de execución.

ANEXOS. ANÁLISE SOCIODEMOGRÁFICA.

Concello de Vimianzo 2022

Índice

Análise diagnóstica	2
Estudo demográfico	2
Evolución da poboación	2
Estrutura actual da poboación	6
Indicadores de fecundidade e taxa de mortalidade	13
Saldo migratorio	17
Fogares segundo o seu tamaño	23
Educación	25
Situación laboral	27
Relación coa actividade	27
Poboación desempregada	30
Dependencia.....	39
Violencia de xénero	42
Servizos de Benestar	46
Paridade e participación política	52

Análise diagnóstica

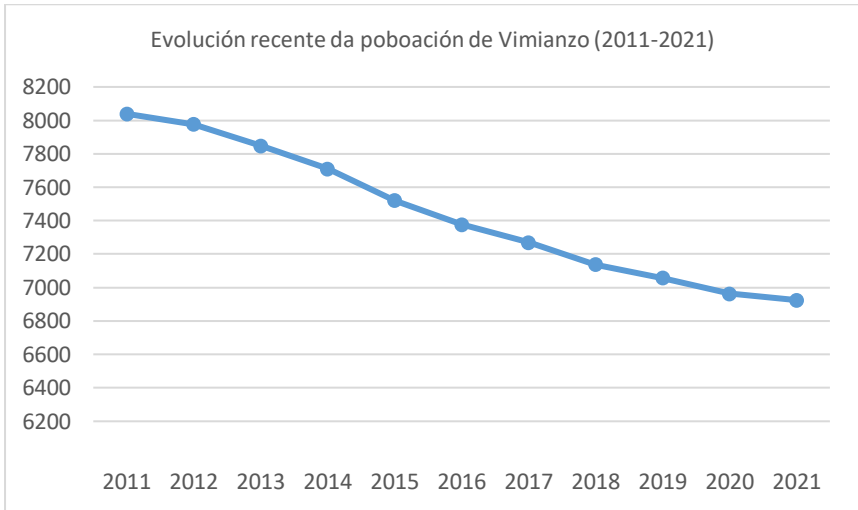
Para este análise recollemos datos das principais fontes estatísticas (INE, IGE e Instituto Galego das Cualificacións) cos que poderemos examinar as circunstancias e as problemáticas sociais concretas que afectan ao Concello de Vimianzo. Realizaremos unha análise do estado xeral das diferentes áreas temáticas do municipio co obxectivo de identificar de forma precisa os problemas e desigualdades do Concello, e que medidas se deben adoptar para orientar a actividade municipal de cara á consecución duns parámetros de maior igualdade e desenvolvemento social.

Estudo demográfico

Evolución da poboación

A evolución demográfica do Concello de Vimianzo mantén unha tendencia á baixa, xa que ten pasado de 8.039 habitantes no 2011 a 6.925 no 2021, rexistrando así unha taxa de crecemento negativa do 13,9% nos últimos dez anos. Este descenso prodúcese de forma máis significativa nas parroquias rurais, en comparación co núcleo urbano de Vimianzo. Namentres nalgunhas parroquias se observa un descenso poboacional en torno ó 24% (casos coma os de Carnés ou Serramo), a capitalidade do Concello rexistra un descenso de tan só un 5%, sendo así Vimianzo a parroquia que menos poboación perde no período 2011-2021. O maior dinamismo socioeconómico desta parroquia fronte a outras de carácter mais eminentemente rural pode explicar parte de esta circunstancia.

Gráfico 1



Fonte: Elaboración propia a través do IGE (Padrón Municipal de Habitantes)

Dita parroquia é tamén a que concentra o maior número de habitantes do Concello, concretamente o 28% da poboación total. Resulta destacable o proceso de concentración de poboación nas parroquias urbanas, un fenómeno estendido no resto de Galicia e que no caso de Vimianzo amosa unha tendencia á alza (do 25% da poboación total en 2011 ao 28% na actualidade).

Táboa 1

Evolución da poboación das parroquias de Vimianzo entre 2011-2021			
Parroquia	% poboación total 2011	% poboación total 2021	Taxa de crecemento total (por parroquias)
BAÍÑAS (SANTO ANTOÍÑO)	10,0	10,0	-13,5
BAMIRO (SAN AMEDIO)	5,6	5,8	-11,1
BERDOIAS (SAN PEDRO)	3,4	3,2	-18,9
CALO (SAN XOÁN)	5,7	5,2	-21,9
CAMBEDA (SAN XOÁN)	5,1	4,7	-20,7
CARANTOÑA (SAN MARTIÑO)	8,1	8,0	-15,1
CARNÉS (SAN CRISTOVO)	8,2	7,2	-24,3
CASTRELO (SAN MARTIÑO)	3,5	3,6	-11,1
CEREIXO (SANTIAGO)	6,6	6,6	-13,4
SALTO (SANTA MARÍA)	6,8	6,9	-13,1
SERRAMO (SAN SEBASTIÁN)	3,9	3,5	-23,5
TINES (SANTA BAIA)	2,5	2,4	-18,4
TREOS (SAN MIGUEL)	5,2	5,0	-17,3
VIMIANZO (SAN VICENZO)	25,4	28,0	-5,0
Total	100,0	100,0	-13,9

Fonte: Elaboración propia a través do IGE (NOMENCLATOR)

Por outra banda, a comarca de Terra de Soneira mantivo nos últimos dez anos un descenso poboacional aínda maior co de Vimianzo,

chegando a perder neste tempo o 14,9% dos seus habitantes, a tenor dos datos que ofrece a información oficial do Padrón extraída do IGE (Instituto Galego de Estatística). O descenso é mais forte na taxa de crecemento dos homes que na das mulleres, concretamente un decrecemento do 16,1% dos homes en comparación co 13,7% das mulleres. Do mesmo xeito, prodúcese unha maior caída nas taxas masculinas que nas femininas tanto a nivel municipal coma provincial. Esta perda de habitantes é moito menor a nivel de toda a provincia, xa que pese a rexistrarse tamén nela unha caída poboacional, esta sería soamente do 2,4% para o período 2011-2021. Aínda que a perda de poboación é común a toda a provincia da Coruña, podemos observar nitidamente como esta tendencia é moito máis acusada no medio rural ca no urbano. Todo apunta a que o decrecemento demográfico continuará nos próximos anos.

Táboa 2

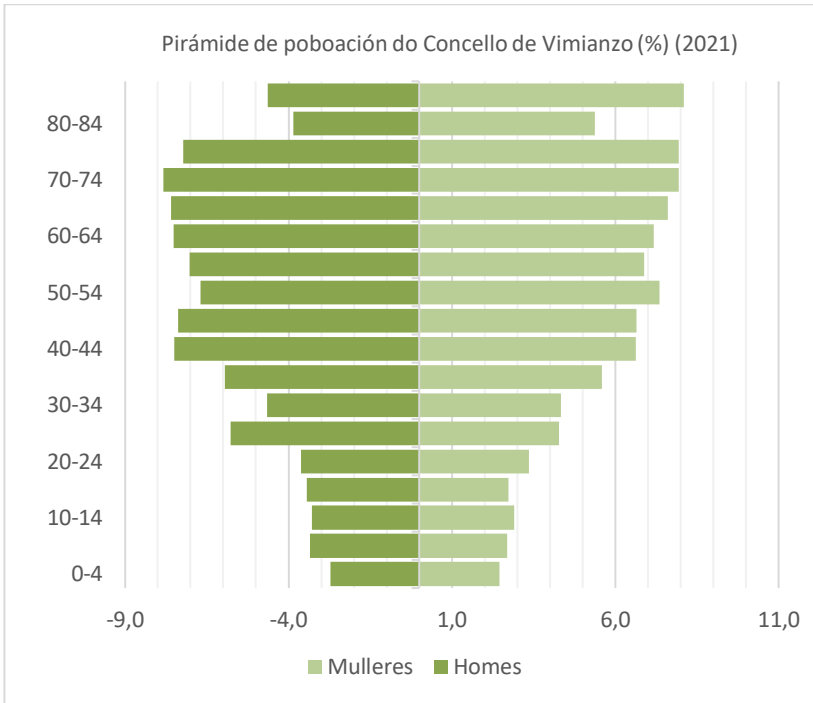
Evolución Taxas de Crecemento Totais -%- (2011-2021)		
Vimianzo	TCT (%)	-13,9
	TCT Homes (%)	-14,7
	TCT Mulleres (%)	-13,1
Com. Terra de Soneira	TCT (%)	-14,9
	TCT Homes (%)	-16,1
	TCT Mulleres (%)	-13,7
Prov. A Coruña	TCT (%)	-2,4
	TCT Homes (%)	-2,5
	TCT Mulleres (%)	-1,9

Fonte: Elaboración propia a través do IGE (Padrón Municipal de Habitantes)

Estrutura actual da poboación

A visualización da pirámide poboacional do Concello permítenos coñecer, nunha ollada, a situación actual, pasada e próxima da demografía de Vimianzo. A forma de bulbo indícanos que estamos ante unha estrutura piramidal claramente regresiva, froito dunha situación de baixa natalidade e alto envellecemento poboacional. De feito, resulta sintomático como o grupo de idade máis numeroso de toda a pirámide de poboación de Vimianzo é o de mulleres maiores de 85 anos, o cal representa ao 4,18% da poboación do municipio. Para o ano 2021 o 34,1% dos habitantes tiñan mais de 64 anos, o que nos fala dun marco demográfico claramente envellecido.

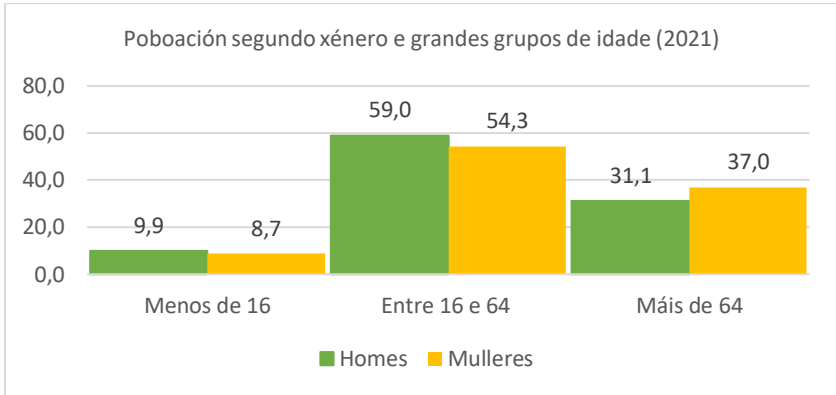
Gráfico 2



Fonte: Elaboración propia a través do IGE (Padrón Municipal de Habitantes)

Aínda que no volume global trátase dunha poboación equilibrada por xénero, aprecíase un fenómeno habitual nas situacións de esperanza de vida moi alta, como é a acumulación dun maior volume de mulleres nas idades máis altas. Esta situación apunta a que os cuidados das mulleres en idade mais avanzada estase a converter nun asunto que require dunha atención institucional de primeiro nivel.

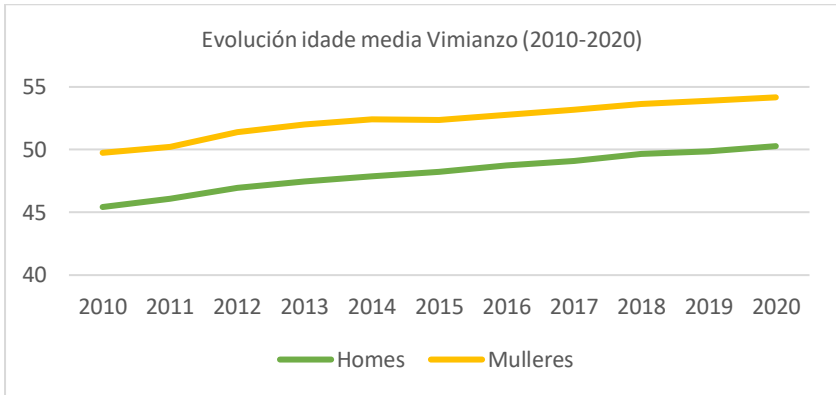
Gráfico 3



Fonte: Elaboración propia a través do IGE (Padrón Municipal de Habitantes)

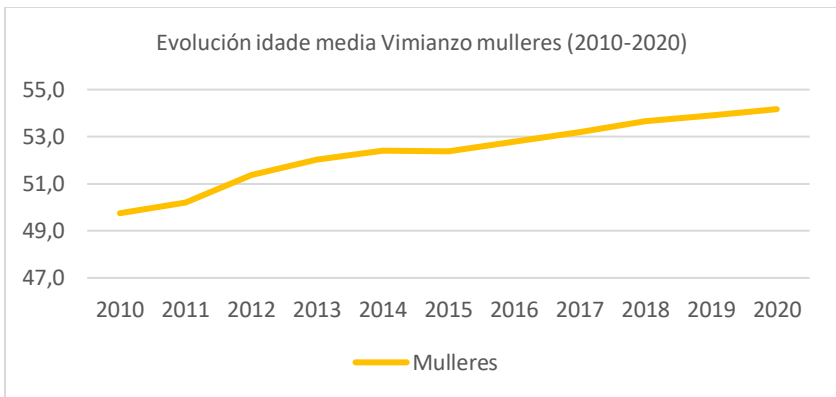
Todo isto vese tamén reflectido na idade media dos residentes en Vimianzo, xa que esta mantivo un ritmo de crecemento constante entre o ano 2010 e o 2020, pasando dunha idade media no Concello de 47,6 anos a unha media de 52,3, o cal supón un aumento de case 5 anos en pouco máis dunha década. Este crecemento da idade media vese igualmente acentuado no caso das mulleres, que pasan dunha idade media en 2010 de 49,8 a 54,2 anos para o final do decenio.

Gráfico 4



Fonte: Elaboración propia a través do IGE (Indicadores demográficos)

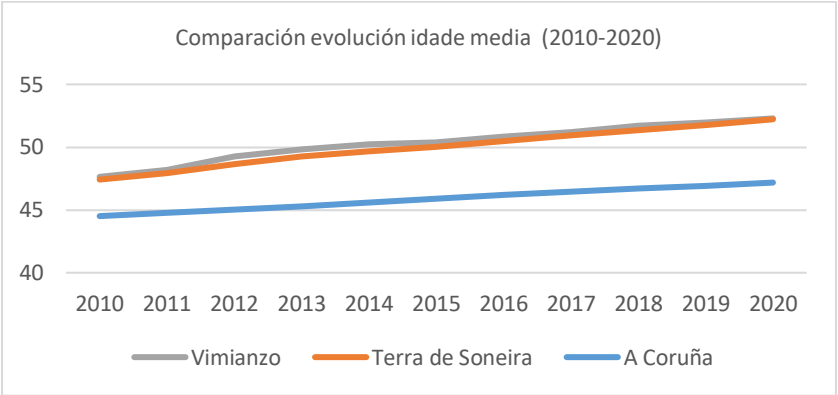
Gráfico 5



Fonte: Elaboración propia a través do IGE (Indicadores demográficos)

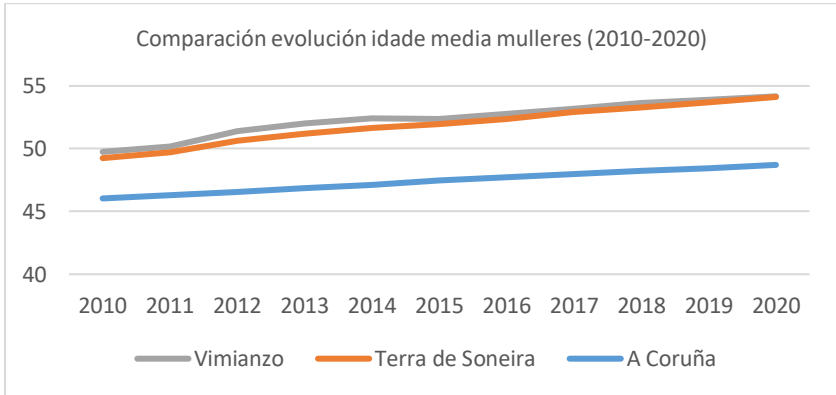
De forma clara, observamos como a idade media feminina é lixeiramente superior ca masculina, un fenómeno presente tamén tanto a nivel comarcal como provincial, aínda que neste último caso con valores de idade medios mais baixos, tanto na poboación feminina coma no cómputo global.

Gráfico 6



Fonte: Elaboración propia a través do IGE (Indicadores demográficos)

Gráfico 7



Fonte: Elaboración propia a través do IGE (Indicadores demográficos)

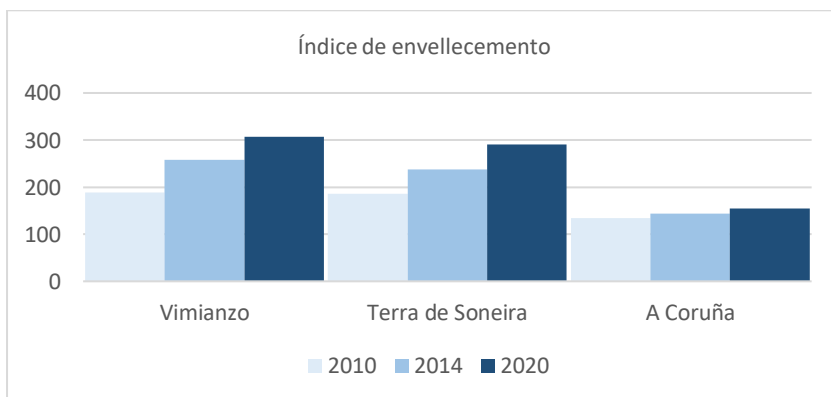
Este aumento da idade media estaría estreitamente relacionado cun crecemento constante do índice de envellecemento da poboación, o cal mantivo unha tendencia estable na última década. Apreciase, que o avellentamento da poboación feminina é maior co da masculina, tanto a nivel municipal coma comarcal e provincial. Resulta salientable tamén como os datos correspondentes a Vimianzo e a Terra de Soneira son moito mais elevados cos da media da provincia da Coruña.

Táboa 3

Índice de envellecemento				
		2010	2014	2020
Vimianzo	Total	189,08	258,2	306,84
	Homes	145,74	202,1	254,66
	Mulleres	240,42	322,3	364,82
Com. Terra de Soneira	Total	186,36	237,6	290,96
	Homes	147,81	188,7	240,31
	Mulleres	229,63	292,5	349,15
Prov. A Coruña	Total	134,32	144,1	154,57
	Homes	108,42	117,7	127,39
	Mulleres	161,7	172,3	183,54

Fonte: Elaboración propia a través do IGE (Indicadores demográficos)

Gráfico 8

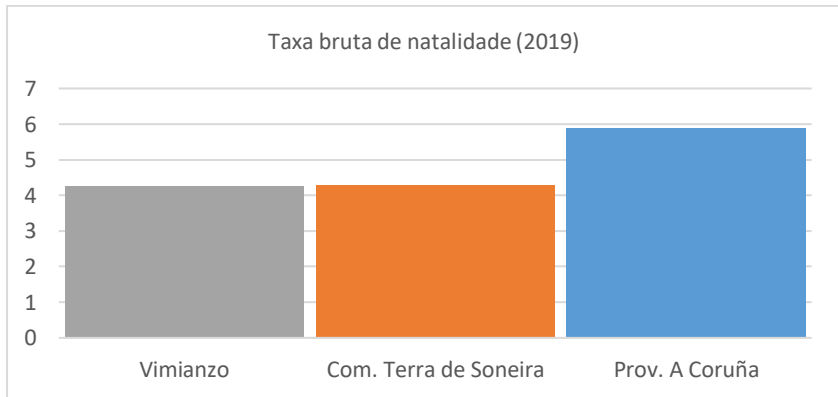


Fonte: Elaboración propia a través do IGE (Indicadores demográficos)

Indicadores de fecundidade e taxa de mortalidade

Para unha mellor análise demográfica do Concello compre coñecer os saldos de fecundidade e mortalidade. A partires dos últimos datos do IGE do 2019 vemos que Vimianzo e a súa comarca mostran unha taxa de natalidade (número de nacementos rexistrados por cada mil habitantes) substancialmente menor ca media dos concellos da provincia.

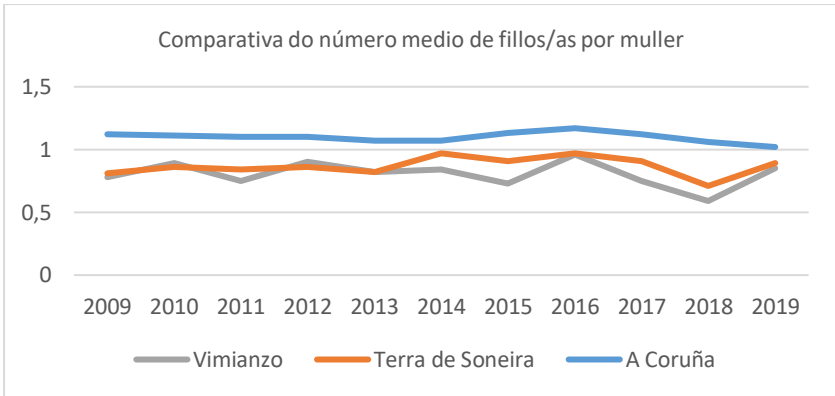
Gráfico 9



Fonte: Elaboración propia a través do IGE (Indicadores demográficos)

Ao mesmo tempo, o índice sintético de fecundidade (número medio de fillos/as que tería unha muller hipotética ao final da súa vida fecunda) sería lixeiramente menor ca media da provincia, pese a terse mantido relativamente estable durante a última década.

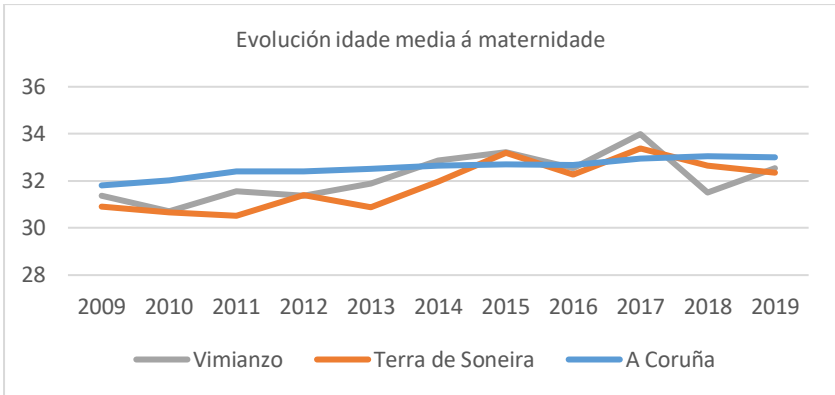
Gráfico 10



Fonte: Elaboración propia a través do IGE (Indicadores demográficos)

Respecto a idade media á maternidade esta tería aumentado nos últimos anos, tanto en Vimianzo coma na comarca e na provincia, aínda que estaríamos a falar dun crecemento considerablemente lento e irregular. A idade media na que as mulleres de Vimianzo teñen fillos/as é moi similar aos respectivos valores medios de Terra de Soneira e de toda a provincia coruñesa. Así, no ano 2019 situouse nos 32,5 anos.

Gráfico 11



Fonte: Elaboración propia a través do IGE (Indicadores demográficos)

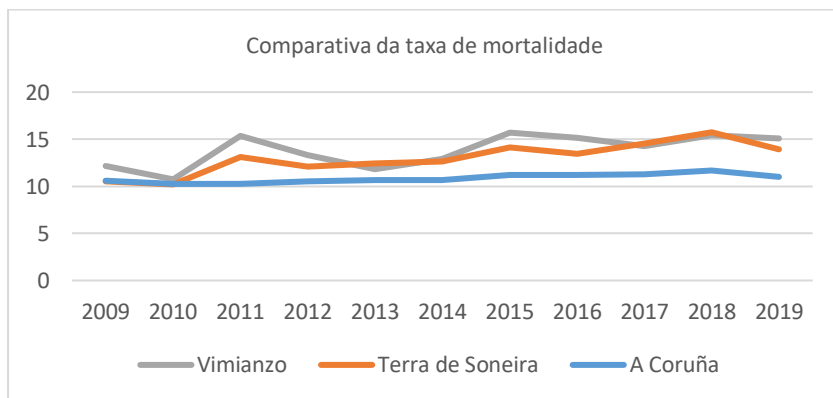
Outro indicador de interese demográfico é a taxa bruta de mortalidade, a cal amosa uns valores fluctuantes durante o intervalo de tempo que abrangue dende o 2009 ó 2019. Os datos referentes a Vimianzo estarían distanciándose paulatinamente dos da provincia, pero manténdose parellos respecto aos da comarca. A pesares de que a taxa de mortalidade vimiancesa descendeu nalgúns períodos da pasada década, esta permanece nun estado de crecemento progresivo, pasando do 12,17 no 2009 ao 15,07 no 2019. A tendencia é a mesma que no cómputo global da provincia pero con valores minimamente máis altos. A existencia dunha poboación cada vez máis envellecida no municipio explica o aumento desta taxa.

Táboa 4

Taxa bruta de mortalidade			
	Vimianzo	Com. Terra de Soneira	Prov. A Coruña
2009	12,17	10,54	10,6
2014	12,88	12,61	10,64
2019	15,07	13,96	11,03

Fonte: Elaboración propia a través do IGE (Indicadores demográficos)

Gráfico 12



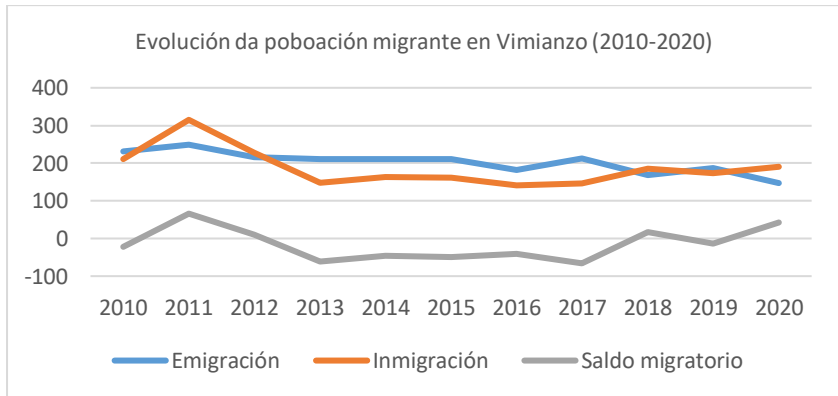
Fonte: Elaboración propia a través do IGE (Indicadores demográficos)

Estes valores que estamos a analizar sérvennos para afirmar que a situación demográfica de Vimianzo é a propia dos concellos rurais de interior galegos, os cales atópanse nun claro estado de retroceso poboacional, froito da baixa natalidade e da presenza dunha proporción de poboación de idade avanzada cada vez maior.

Saldo migratorio

O saldo migratorio (a diferenza entre as persoas que chegan ao concello e as que saen del) comeza a ser unha das fontes de crecemento demográfico de Vimianzo. Aínda que o saldo foi negativo durante os últimos anos, a tendencia parece estar a reverter dende o 2020, ano no que o saldo presentou un valor positivo de 43 persoas. De continuar esta progresión na diferenza entre poboación que emigra e inmigra estaríamos a falar dun dos principais factores que poderían compensar ou mesmo corrixir levemente o crecemento vexetativo negativo que caracteriza a tendencia demográfica natural actual de Vimianzo.

Gráfico 13



Fonte: Elaboración propia a través do IGE (Estadística de Variacións Residenciais)

O cambio no saldo migratorio débese maiormente a unha relación positiva na diferenza entre emigración e inmigración co estranxeiro, mentres que no relativo á migración interprovincial (relación entre

persoas que entran e saen do concello respecto ao resto da provincia) esta conservou un saldo negativo durante a meirande parte da última década, inverténdose a tendencia para o ano 2020. Isto responde a un fenómeno xeralizado en Galicia como é a constante situación de “éxodo rural” cara ás áreas metropolitanas dos grandes núcleos urbanos.

Táboa 5

Saldo migratorio Vimianzo 2010-2020							
Ano	Total	Saldo interno	Intraprovincial	Co resto de Galicia	Saldo externo	Co resto de España	Co estranxeiro
2010	-22	-12	-1	-11	-10	-2	-8
2011	66	85	88	-3	-19	5	-24
2012	11	3	4	-1	8	22	-14
2013	-62	-45	-50	5	-17	-2	-15
2014	-46	-16	-17	1	-30	-9	-21
2015	-50	-36	-44	8	-14	5	-19
2016	-41	-21	-28	7	-20	-10	-10
2017	-66	-43	-59	16	-23	-3	-20
2018	17	-30	-37	7	47	7	40
2019	-14	-29	-28	-1	15	4	11
2020	43	14	6	8	29	8	21

Fonte: Elaboración propia a través do IGE (Estadística de Variacións Residenciais)

No respecto á proporción de poboación procedente do estranxeiro en Vimianzo, esta acadaría na actualidade o 6,7% da poboación total, cifra menor ca da provincia (9% de poboación estranxeira) máis maior ca da comarca (6,2%). Para o ano 2021 o 7,2% dos homes residentes en Vimianzo eran estranxeiros fronte ao 6,2% das mulleres. Esta maior porcentaxe de homes migrantes que de mulleres é común cos datos a nivel comarcal, pero non cos datos a nivel provincial, onde atopamos

unha maior proporción de mulleres estranxeiras que de homes (9,6 e 8,9% respectivamente).

Das persoas procedentes do estranxeiro que habitan o Concello no 2021 a maioría son europeas, máis non da Unión Europea, a xulgar pola información extraída do IGE. Este dato apunta a unha importante migración de retorno, presumiblemente dende Suíza, ao ser un dos poucos países europeos fóra do marco comunitario e que ademais conta cunha salientable e histórica relación migratoria con Galicia. Algúns dos outros países que máis poboación estranxeira aportan a Vimianzo serían Arxentina, Romanía e Venezuela, como podemos observar na seguinte táboa.

Táboa 6

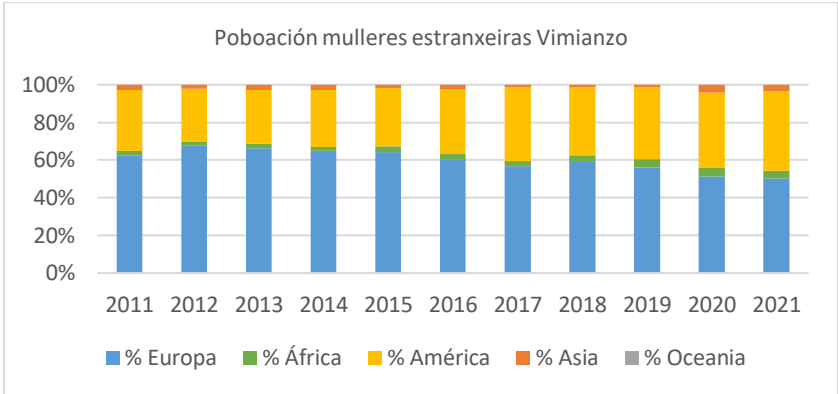
Poboación segundo sexo e principais nacionalidades Vimianzo (2021)			
	Total	Homes	Mulleres
Total poboación	6925	3348	3577
Total estranxeiros	464	242	222
Total Europa	267	155	112
Total América	154	61	93
Unión Europea	43	19	24
 Argentina	35	19	16
 Rumanía	33	21	12
 Venezuela	32	16	16
Total África	29	20	9
 Colombia	27	6	21
 Rep.Dominicana	17	5	12
 Alemaña	16	4	12
 Brasil	16	5	11
Total Asia	14	6	8
 Marrocos	12	6	6
 Senegal	12	11	1
 Portugal	11	5	6
 Perú	8	3	5
 Uruguai	8	3	5
 Reino Unido	6	4	2
 Francia	5	4	1
 Arxelia	4	3	1
 Cuba	4	3	1
 China	3	1	2
 Chile	2	1	1
 Rusia	1	0	1
 Paraguai	1	0	1
Oceanía e apátridas	0	0	0

Fonte: Elaboración propia a través do IGE (Estatística de Variacións Residenciais)

En relación coa evolución da poboación de mulleres estranxeiras segundo continentes de orixe, máis da metade destas proveñen de países europeos, proporción que se leva reducindo dende o principio da pasada década (no 2011 o 62,5% das mulleres estranxeiras proviñan do continente europeo). Á inversa sucede coa proporción de mulleres de orixe americano, porcentaxe que estivo en aumento durante os últimos anos, pasando do 32,3% das mulleres estranxeiras en Vimianzo no 2011 ao 41,9% no 2021. Tamén se atopa en aumento a proporción de mulleres estranxeiras chegadas dende Asia e África, aínda que estas seguen a representar unha pequena minoría sobre o total.

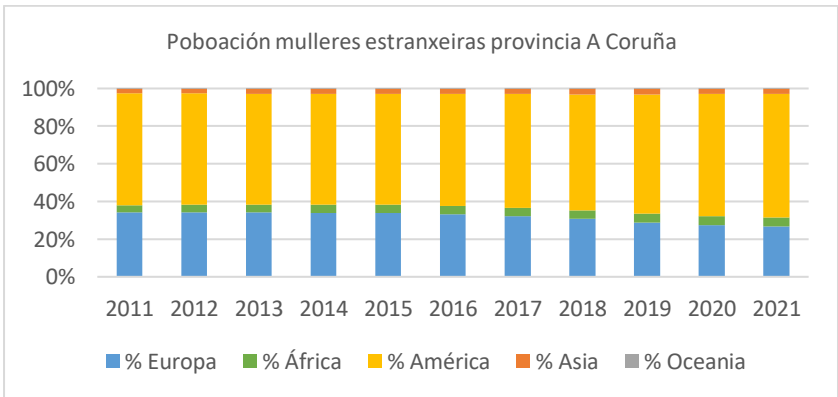
Esta distribución das mulleres estranxeiras cambia ao analizar a proporción a nivel da provincia da Coruña, na cal observamos unha progresiva maior presenza de mulleres americanas entre a poboación estranxeira feminina.

Gráfico 14



Fonte: Elaboración propia a través do IGE (Estadística de Variacións Residenciais)

Gráfico 15



Fonte: Elaboración propia a través do IGE (Estadística de Variacións Residenciais)

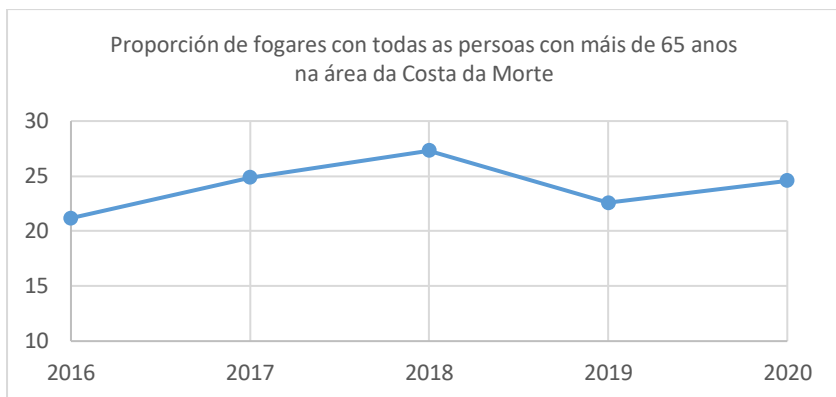
Fogares segundo o seu tamaño

A información contida no IGE non nos permite facer unha análise da situación dos fogares en Vimianzo. Isto é debido a que o IGE non dispón de datos referentes ao tamaño e composición dos fogares desagregados por municipio ou comarca. Sen embargo si temos a posibilidade de obter a información correspondente por áreas territoriais, sendo neste caso a área da Costa da Morte a que nos interesaría.

O tipo de fogar mais común na Costa da Morte no ano 2020 era o dunha parella con crianzas ou monoparental, representando ate o 38,47% dos fogares, seguido polo de parella sen crianzas, que representaría un 24,67% dos fogares da área territorial. O número medio de persoas por fogar no territorio foi de 2,62 no 2020, mentres que o de persoas de 65 anos ou máis no fogar foi de 0,79. Este valor atópase en crecemento constante dende o 2016, ano no que a cifra media era de 0,75, o cal sería unha proba máis do avellentamento da poboación na zona. Tamén aumenta a proporción de fogares nos que todos os seus membros teñen 65 anos ou máis, evolucionando do 21,18% no 2016 a un 24,59% dos fogares da Costa da Morte no 2020.

En calquera caso subliñar que estes datos corresponden a un área máis grande e non se poden extrapolar para unha análise demográfica propia do Concello de Vimianzo.

Gráfico 16



Fonte: Elaboración propia a través do IGE (Enquisa estrutural a fogares)

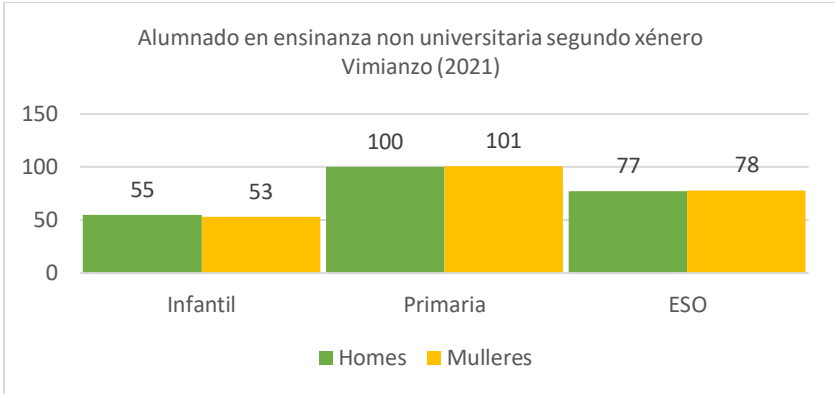
Educación¹

A evolución do alumnado matriculado en centros sostidos con fondos públicos nos niveis de Infantil, Primaria e ESO permaneceu con certa estabilidade nos últimos anos, ao tempo que a distribución do alumnado non universitario presenta unha paridade case perfecta, ao contar cunha presenza igualitaria nas aulas tanto de alumnas coma de alumnos.

O alumnado máis numeroso do Concello estaría actualmente cursando a educación primaria, mentres que a poboación matriculada en Infantil sería a máis escasa de entre o alumnado matriculado en ensinanza non universitaria en Vimianzo. Durante o pasado lustro a cifra total de matriculados varóns na educación primaria experimentou un feble descenso (de 215 a 201 alumnos), xusto o contrario que sucedeu coas mulleres matriculadas na ESO, que protagonizaron un lixeiro ascenso (de 66 a 78 alumnas). Como xa apuntabamos, as variacións no alumnado matriculado en centros públicos nos últimos anos foron mínimas o cal nos impide extraer conclusións de carácter categórico. Do 2017 ao 2021, o concello de Vimianzo rexistrou unha perda de tan só 8 alumnos/as, o que supón unha tendencia estable pese a incidencia que poden ter outros indicadores demográficos no Concello.

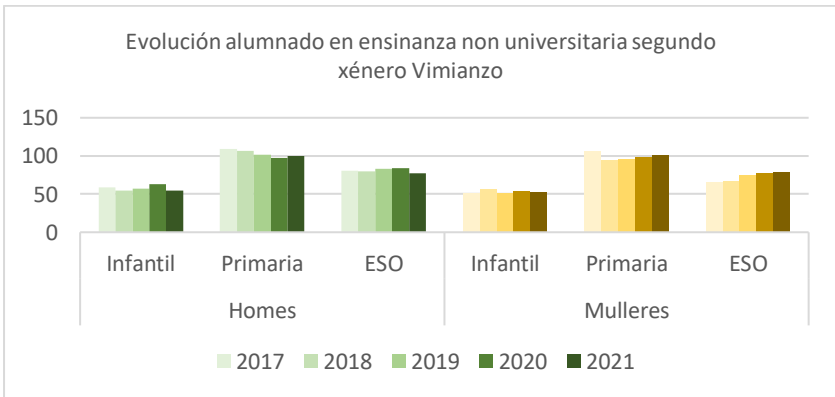
¹ Os datos referentes ao nivel educativo extráense do Censo de Poboación e Vivendas. O último censo corresponde ó ano 2011, polo que o ser datos antigos non se recollen aquí. Estase a elaborar o censo 2021, polo que é probable que dentro dun ano haxa datos fiables ó respecto.

Gráfico 17



Fonte: Elaboración propia a través do IGE (Educación-Enseñanza non universitaria)

Gráfico 18



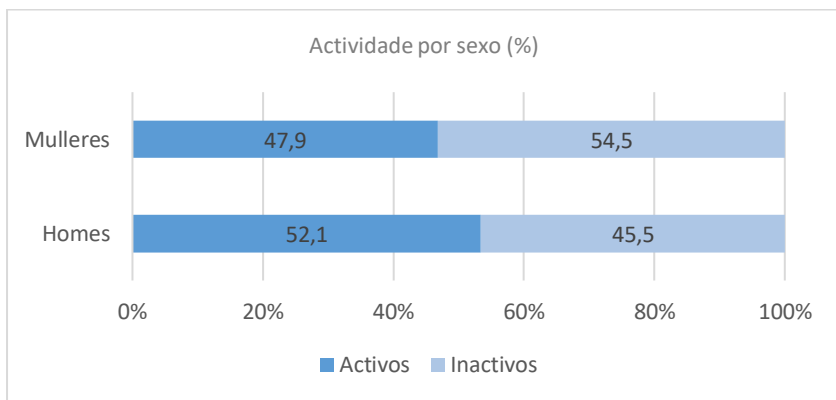
Fonte: Elaboración propia a través do IGE (Educación-Enseñanza non universitaria)

Situación laboral

Relación coa actividade²

Cos datos que podemos aproveitar do Censo de Poboación e Vivendas do 2011, recollemos a distribución da poboación activa distinguindo entre mulleres e homes. As diferencias non son demasiado significativas entre os xéneros, non obstante nos datos da relación coa actividade atopamos visibles diferenzas no acceso ao emprego.

Gráfico 19



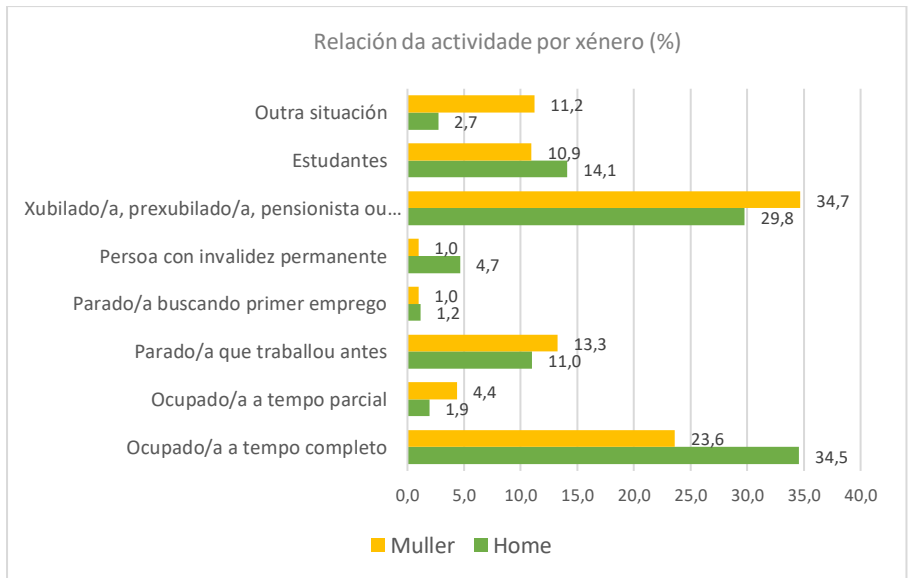
Fonte: Elaboración propia a partir do INE, Censo de poboación 2011

Observamos como son os homes son os que máis contan con emprego a tempo completo, mentres que as mulleres destacan no emprego a tempo parcial, o que conleva unha maior situación de precariedade

² Dado que non hai datos máis actualizados para obter esta información recóllense os últimos que publica o IGE, mais deben tomarse con moita cautela xa que son bastantes antigos. Non obstante, reflíctense porque poden indicar unha tendencia que hoxe en día aínda se manteña.

para elas. Na procura de emprego tamén son máis as mulleres paradas buscando emprego que os homes na mesma situación laboral, o que unha vez máis nos leva a pensar que as mulleres encadean empregos precarios e temporais e están máis tempo no paro por dito motivo. Cómpre destacar a categoría de “outra situación”, onde o número de mulleres é maior debido a que neste epígrafe se recolle a todas aquelas mulleres que indican dedicarse ás tarefas do fogar.

Gráfico 20

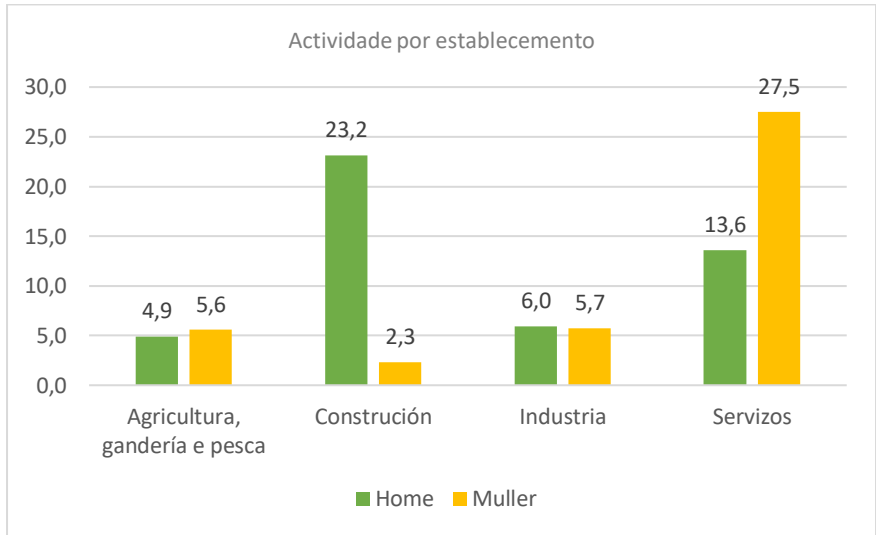


Fonte: Elaboración propia a partir do INE, Censo de poboación 2011

Ademais, se observamos os datos por sectores, percibimos como a maioría de mulleres de Vimianzo traballan no sector servizos; un sector máis afectado pola temporalidade e a precariedade que os

outros. Pola contra, os homes seguen estando moito máis presentes nos sectores tradicionalmente masculinizados, como é o caso da construción.

Gráfico 21



Fonte: Elaboración propia a partir do INE, Censo de poboación 2011

Por outra parte, se observamos as afiliacións por alta laboral comprobamos como son os homes os que máis se afiliaron no mes de decembro do ano 2021, e podemos destacar, en contraposición ás mulleres, o gran número de varóns que están no réxime de autónomos. Desta información podemos extraer que son eles os que soen emprender negocios, mentres que elas optan, en maior medida, por ser asalariadas por conta allea.

Táboa 8

Afiliacións á Seguridade Social en alta laboral segundo o réxime de afiliación en Vimianzo. Decembro 2021					
Total	2.429	Homes	Mulleres	% Homes	% Mulleres
Réxime xeral e minería do carbón	1.488	777	711	52,2	47,8
Réxime especial de autónomos	879	528	351	60,1	39,9
Réxime especial agrario	36	22	14	61,1	38,9
Réxime especial do mar	5	x	x		
Réxime especial empregados do fogar	21	x	x		

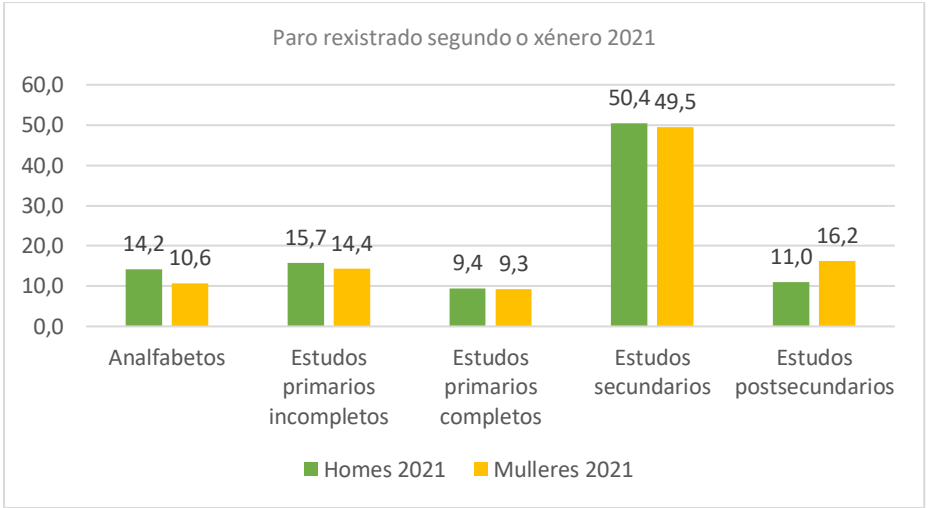
Fonte: Elaboración propia a partir do IGE. Afiliacións á Seguridade Social por concello de residencia da persoa afiliada.

Analizando as afiliacións á Seguridade Social en alta laboral segundo a nacionalidade, descubrimos que o número de estranxeiros traballando no termo municipal de Vimianzo é moi baixo e non ten unha relevancia significativa.

Poboación desempregada

Os datos relativos ao paro rexistrado segundo o nivel de estudos, indican sobre todo diferenzas entre mulleres e homes canto máis alto é o nivel de estudos cursados. Observando os datos porcentuais do total de mulleres con estudos postsecundarios, un 16,2% está en paro, fronte a un 11% de homes, tendo en conta que no concello de Vimianzo o número de mulleres con estudos postobligatorios é maior. Isto indica que, independentemente dos estudos acadados, as mulleres contan cunha taxa de paro superior (exemplo evidente do teito de cristal e do chan pegañento).

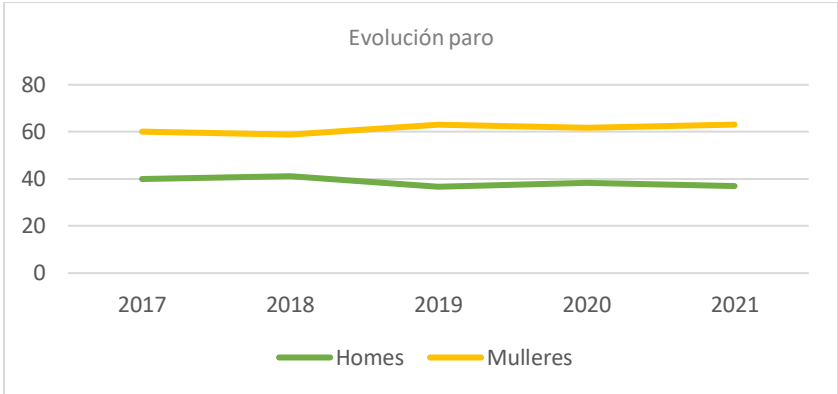
Gráfico 22



Fonte: Elaboración propia a partir do IGE.

A evolución do paro practicamente se mantivo estable nos últimos cinco anos; non obstante, o paro entre as mulleres mantense superior ao dos homes, e a distancia entre ambos non se reduce. O dato do paro de xaneiro de 2022 recolle que un 65% do total de parados de Vimianzo son mulleres.

Gráfico 23



Fonte: Elaboración propia a partir do IGE.

Táboa 8

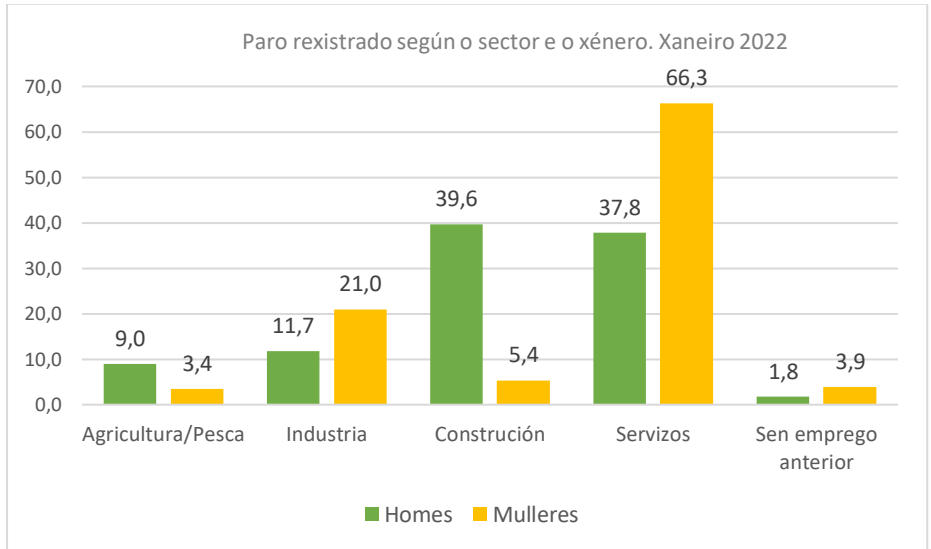
Paro feminino			
	Total persoas paradas	Mulleres	% mulleres
2017	436	262	60,09
2018	379	223	58,84
2019	368	232	63,04
2020	384	237	61,72
2021	343	216	62,97
2022/Xaneiro	316	205	64,87

Fonte: Elaboración propia a partir do IGE.

Unha análise do paro segundo o sector indica que é o sector servizos o que recolle un maior número de persoas desempregadas, e dentro deste sector o 76% das persoas paradas son mulleres. O sector servizos

é no que máis se empregan as mulleres no concello de Vimianzo, un sector precarizado e suxeito á estacionalidade, en grande medida.

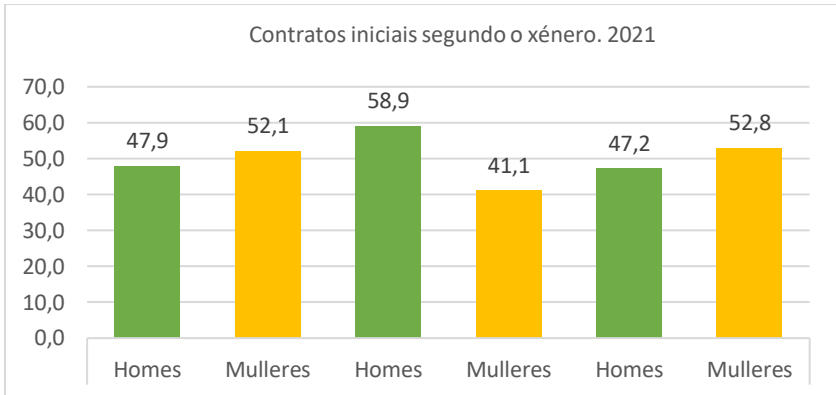
Gráfico 24



Fonte: Elaboración propia a partir do IGE.

Por outra parte, en canto ao número de contratos iniciais e ao seu tipo, no ano 2021 non se aprecian grandes diferenzas por xénero. Elas conseguiron máis contratos iniciais que os homes, aínda que a distancia é reducida. E no caso do tipo de contrato, conseguen contratos dunha tipoloxía notablemente distinta, mentres que as mulleres son superiores nos contratos de duración determinada, os homes sono, de forma clara, nos indefinidos.

Gráfico 25



Fonte: Elaboración propia a partir do IGE.

Na táboa inferior recóllense as profesións máis demandas durante o mes de xaneiro de 2022 no Concello de Vimianzo, tanto para mulleres como para homes. A partires destes datos vese, de forma evidente, a aínda persistente distribución do mercado laboral en relación ó xénero.

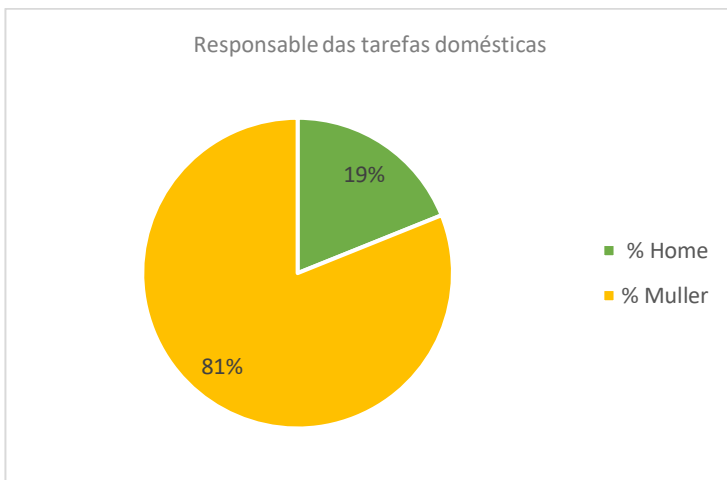
Táboa 9

Profesións máis demandadas (Xan-2022)			
Mulleres		Homes	
PERSOAL DE LIMPEZA OU LIMPADOR , EN XERAL	84	PEÓNS DE OBRAS PÚBLICAS	29
DEPENDENTES DE COMERCIO, EN XERAL	66	ALBANEIS	24
EMPREGADOS ADMINISTRATIVOS, EN XERAL	32	PEÓNS DO TRANSPORTE DE MERCADORÍAS E DESCARGADORES	23
REPOÑEDORES DE HIPERMERCADO	31	PEÓNS DA CONSTRUCCIÓN DE EDIFICIOS	23
CAIXEIROS DE COMERCIO	29	PEÓNS FORESTAIS E DA CAZA	23
PEÓNS DE OBRAS PÚBLICAS, EN XERAL	29	RECOLLEDORES DE RESIDUOS	19
CAMAREIROS DE PISOS (HOSTALERÍA)	26	ENCOFRADORES E OPERARIOS DE POSTA EN OBRA DE FORMIGÓN	15
PINCHES DE COCIÑA	24	CONDUTORES ASALARIADOS DE AUTOMÓBILES, TAXIS E FURGONETAS	13
TÉCNICOS ADMINISTRATIVOS, EN XERAL	22	SOLDADORES E OXICORTADORES	10
MOZOS DE RECOLLIDA DE LIXOS-VERTEDOIRO	22	CAMAREIROS ASALARIADOS	10
CAMAREIROS, EN XERAL	18	SOLLADORES, COLOCADORES DE PARQUÉ E AFÍNS	8
PEÓNS FORESTAIS	16	INSTALADORES DE CERRAMENTOS METÁLICOS E CARPINTEIROS METÁLICOS (AGÁS MONTADORES DE ESTRUTURAS METÁLICAS)	8
ASISTENTES DOMICILIARIOS	16	TRABALLADORES CUALIFICADOS EN ACTIVIDADES FORESTAIS E DO MEDIO NATURAL	7
		FONTANEIROS	6
		PERSOAL DE LIMPEZA DE OFICINAS, HOTEIS E OUTROS ESTABLECEMENTOS SIMILARES	6

Fonte: Elaboración propia a partires de datos do Instituto Galego das Cualificacións

En relación coa situación das mulleres no eido laboral, recollemos os datos do INE sobre a distribución das tarefas de coidados segundo o xénero no ano 2011. No que atinxe ás tarefas do fogar só un 19% dos homes do concello de Vimianzo afirma participar delas, fronte a un 81% de mulleres.

Gráfico 26

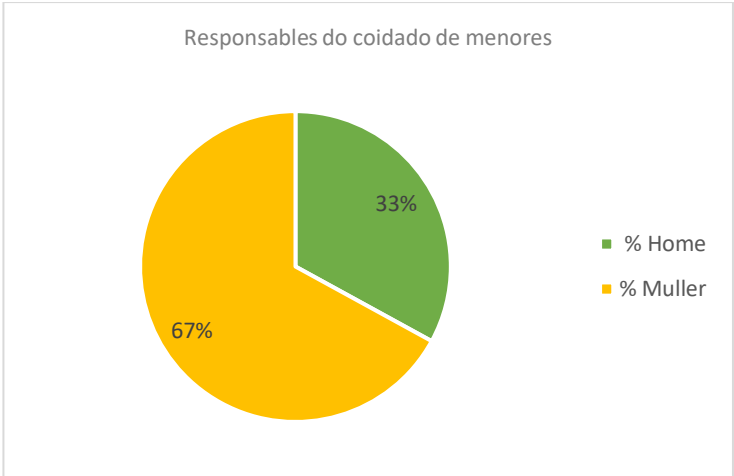


Fonte: Elaboración propia a partir do INE, Censo de poboación 2011

Con respecto aos coidados das e dos menores do fogar a responsabilidade segue a recaer nelas: só un 33% dos homes di responsabilizarse das tarefas relativas aos coidados dos máis pequenos. Este dato é bastante similar cando estamos a falar do coidado de persoas dependentes, onde son as mulleres, un 69%, as que se ocupan desta tarefa fronte a un 31% dos homes. A pesar da

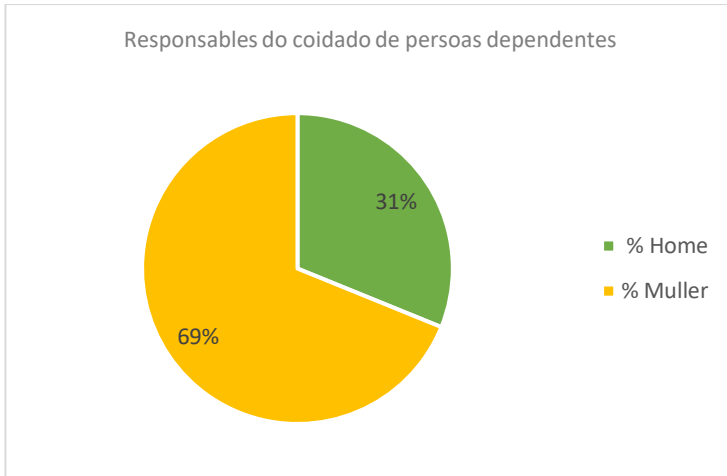
distancia temporal destes datos (2011), é importante recalcar que este reparto amosa como se perpetúan os roles tradicionais que impoñen os cuidados ás mulleres, e reforzan a desigualdade entre xéneros no concello de Vimianzo.

Gráfico 27



Fonte: Elaboración propia a partir do INE, Censo de poboación 2011

Gráfico 28



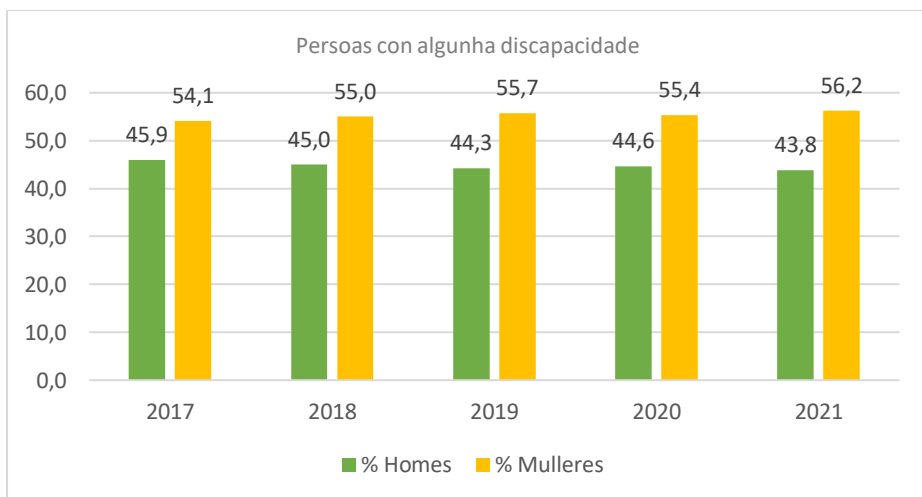
Fonte: Elaboración propia a partir do INE, Censo de poboación 2011

Estes datos sobre o reparto desigual das tarefas de coidados, implican que as mulleres de Vimianzo enfróntanse a unha dobre xornada laboral, a relativa ao traballo produtivo no seu posto de traballo, e a relativa ao traballo reprodutivo. En moitos casos a difícil conciliación para as mulleres entre o traballo remunerado e as tarefas de coidados e do fogar, sumado á desigualdade ao acceso ao emprego, leva as mulleres a postos de traballo moito máis precarios, a tempo parcial e cunha peor remuneración.

Dependencia

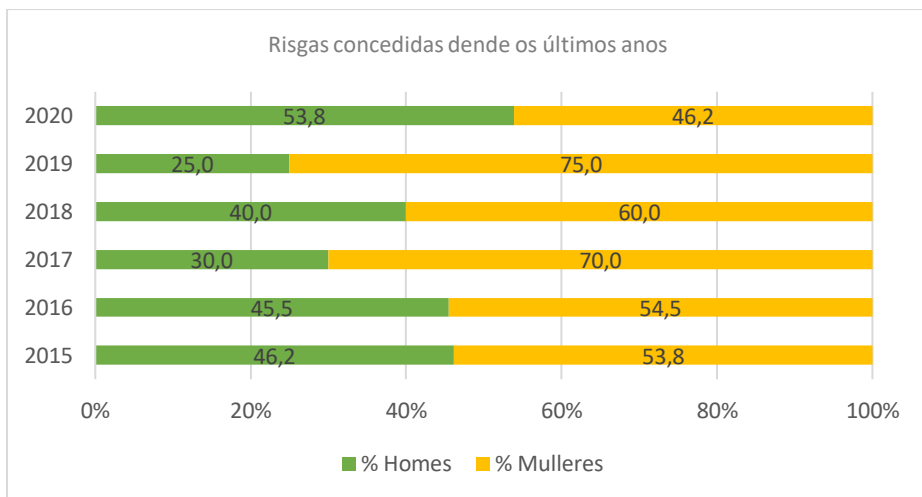
Nos últimos cinco anos aumentaron as persoas con diversidade funcional no Concello de Vimianzo, destacando a presenza das mulleres neste colectivo de persoas, o 56% no 2021. En función destes datos tamén se está a producir un aumento no número de rendas de inclusión social de Galicia (RISGA). Unha evolución do número de rendas de inclusión concedidas nos últimos cinco anos reflicte que, xeralmente, sempre hai máis mulleres nesta situación, o que cal redunda nesa precariedade feminina.

Gráfico 29



Fonte: Elaboración propia a partir do IGE.

Gráfico 30



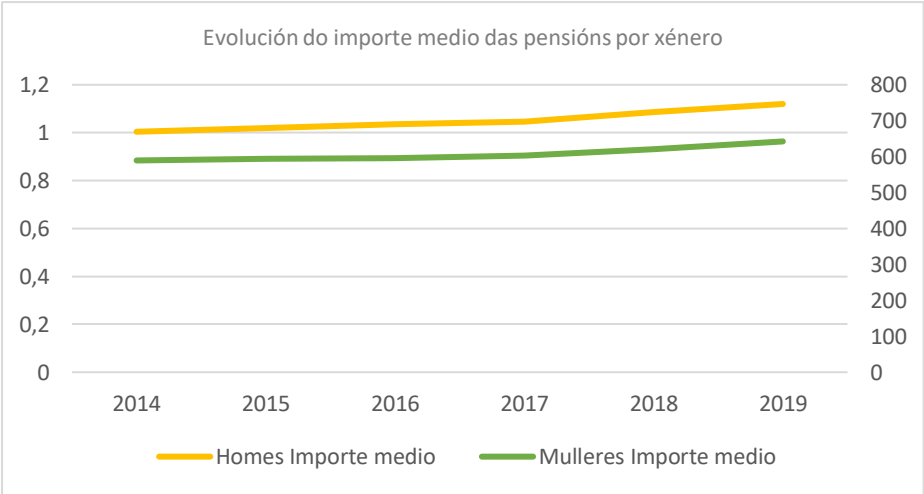
Fonte: Elaboración propia a partir do IGE.

En canto ás pensións non contributivas da Seguridade Social, no Concello de Vimianzo atopámonos con 190 destas pensións no ano 2020, sendo 31 por invalidez e 159 por xubilación. O 73% das persoas beneficiarios das pensións non contributivas son mulleres e principalmente por xubilación, o que indica que estas mulleres nunca traballaron fóra da casa ou se o fixeron foi sen cotizar. Esta información lévanos unha vez máis a mencionar os roles de xénero, que durante anos impediron que as mulleres tiveran (ou mantiveran) un traballo produtivo fóra do fogar e que foran independentes economicamente. Todo isto implica que no momento da xubilación estas mulleres só poidan acceder ás pensións non contributivas (moi inferiores ás contributivas).

Se observamos os datos relativos ao importe das pensións, pódese apreciar como aínda que o importe foi incrementándose nos últimos

anos, a diferenza entre mulleres e homes non se reduciu en absoluto, chegando no ano 2019 a que as mulleres ingresen un 13% menos de media que os homes. Así, a pensión media no ano 2019 para os homes foi de 721 euros, e para as mulleres de 629 euros.

Gráfico 31



Fonte: Elaboración propia a partir do IGE.

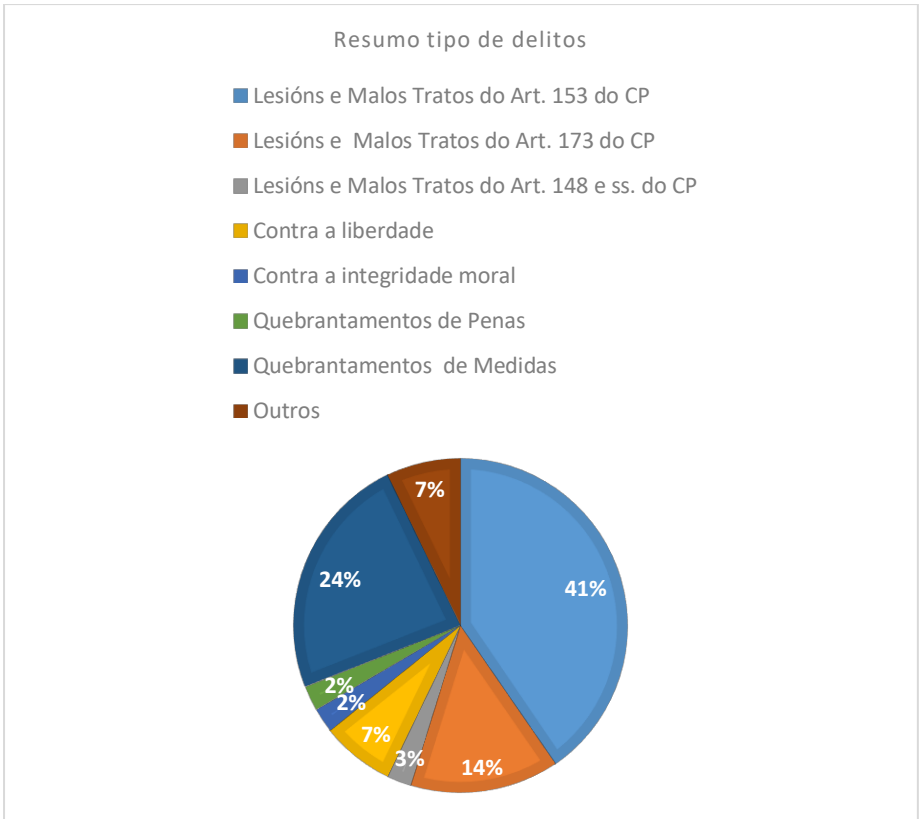
Violencia de xénero

A violencia de xénero ten a súa orixe (tal e como se recolle na Lei Orgánica 1/2004 de 28 de decembro de Medidas de Protección Integral contra a Violencia de Xénero) no feito de que na sociedade existen relacións de poder e dominio dos homes sobre as mulleres, por parte de quen sexa ou fora o seu cónxuxe ou por parte de quen estean ligados a elas por relacións similares de afectividade, aínda sen convivencia. Trátase de calquera acto de agresión que recibe a muller polo feito de ser muller, sendo consecuencia dos condicionantes socioculturais que actúan sobre ambos sexos e se manifestan nos distintos ámbitos de relación das persoas.

O Poder Xudicial elabora tódolos trimestres un informe que recolle os datos referidos á violencia de xénero segundo diversas características dos agresores ou das vítimas, a súa relación, ou os delitos e a súa incidencia. Aínda que estes datos non contan cun nivel de desagregación municipal, podemos observar os resultados para o partido xudicial de Corcubión, que comprende os municipios de Camariñas, Cee, Corcubión, Dumbría, Fisterra, Muxía, Vimianzo e Zas.

Os datos utilizados corresponden ao 4º trimestre do ano 2020 e aos tres primeiros de 2021. Neste tempo ingresaron no partido xudicial de Corcubión 42 delitos de violencia de xénero, dos cales a maioría corresponden con delitos de lesións e malos tratos tipificados baixo os Artigos 153 e 173 do Código Penal ou a quebrantamentos de medidas.

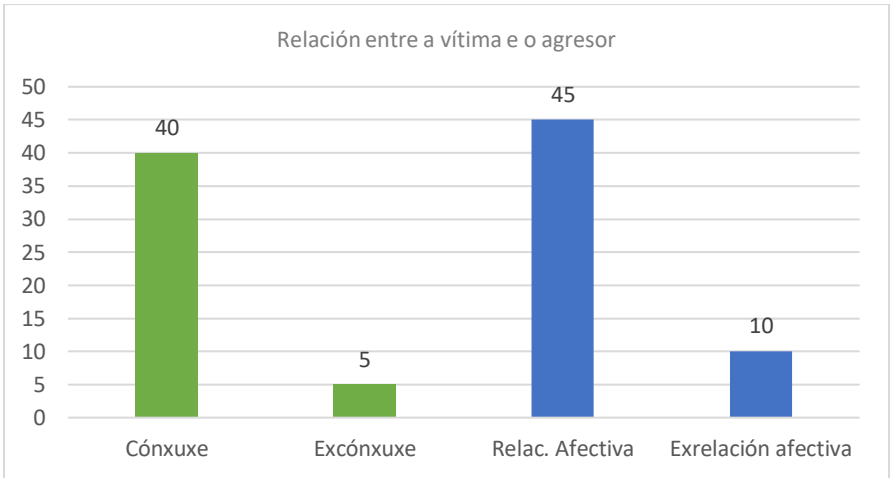
Gráfico 32



Fonte: Elaboración propia a través dos datos do Consello Xeral do Poder Xudicial

En relación con isto, neste mesmo período puxéronse un total de 20 ordes de protección para as vítimas. Ademais, en todas as ordes de protección o agresor era cónxuxe ou mantiña unha relación afectiva coa vítima (só un 15% xa remataran a relación).

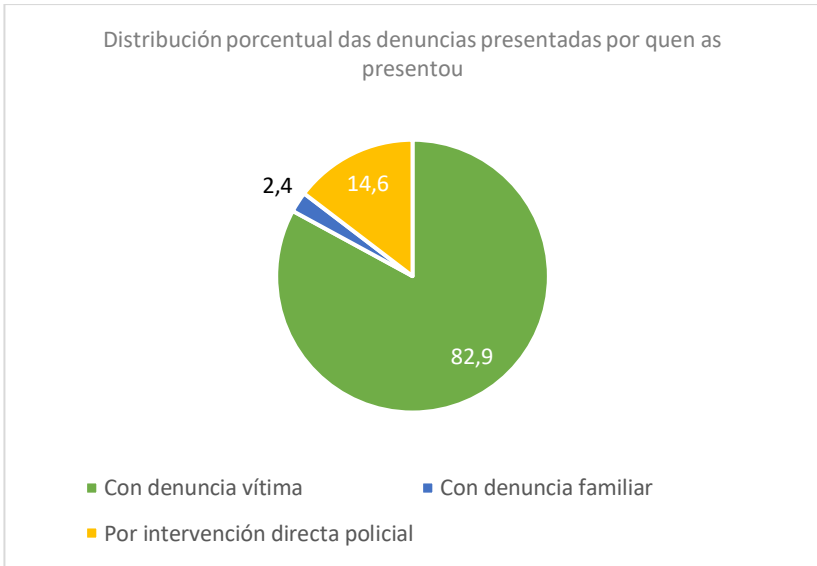
Gráfico 33



Fonte: Elaboración propia a través dos datos do Consello Xeral do Poder Xudicial

Cabe destacar que de 41 denuncias por violencia de xénero que se realizaron, todas foron por atestado policial, sendo un 15% delas por intervención directa da policía. Un 85% das denuncias púxoas a vítima e un 2% un familiar desta. Polo tanto, aínda que unha gran porcentaxe das vítimas denuncian elas mesmas, moitas seguen sen poder denunciar os delitos de violencia de xénero.

Gráfico 34



Fonte: Elaboración propia a través dos datos do Consello Xeral do Poder Xudicial

Servizos de Benestar

En canto aos servizos de benestar cos que conta o Concello de Vimianzo, faise a continuación unha relación.

Segundo datos do IGE para o ano 2020, o Concello ten dous tipos de centros: un dedicado á infancia, é dicir, unha Escola Infantil e tres dedicados aos maiores, dos cales só un é público. Ademais, segundo datos do 2015, Vimianzo tamén conta con dous centros de asistencia social.

Por outro lado, no termo municipal hai un centro de saúde e un PAC (Punto de Atención Continuada) para as urxencias. En canto aos profesionais, os datos reflicten que hai once médicos xerais, un/ha pediatra, unha matrona e un/ha farmacéutico, o que implica que o concello non conta con profesionais como psicólogos ou fisioterapeutas.

Táboa 10

Recursos humanos en atención primaria (2020)	
Médico xeral	11
Auxiliar de enfermería	0
Asistente social	0
Farmacéutica/o	1
Fisioterapeuta	0
Matrona	1
Odontóloga/o	0
Pediatra	1
Psicóloga/o	0

Fonte: Elaboración propia a partir do IGE.

No ámbito cultural, Vimianzo conta cunha biblioteca, unha casa da cultura e cinco centro cívicos e sociais (datos do IGE, 2015). En canto a instalacións recreativas, no termo municipal hai dúas áreas de natureza e cinco parques infantís.

No eido do emprego, o Concello ten a disposición da súa veciñanza un servizo de orientación laboral, un técnico agropecuario que ofrece asesoramento relacionado co mundo rural, un OMIC e unha aula CeMit.

Hai que destacar tamén, en relación aos servizos de benestar, todas as actividades e programas que se realizan dende o Concello, e que se recollen a continuación:

Táboa 11

Actividades	Programas de actuación e SS.SS comunitarios
Viaxes organizadas para a 3ª idade	Programa de orientación, asesoramento e información
Baile social	Programa de axuda no fogar
Xantar dos nosos maiores	Programa de inserción social
Alfabetización de adultos	Programa de animación e cooperación social
Talleres de psicoestimulación cognitiva	Programa de Respiro Social
Promoción da igualdade	Campamentos de verán para persoas con discapacidade
Curso de español para inmigrantes	Programa de vacacións para persoas con discapacidade
Cea anual de Servizos Sociais	Servizos sociais comunitarios específicos
	Transporte adaptado 065
	Teleasistencia
	Programas de novas tecnoloxías “Acompáñote”
	Programa de respiro familiar
	Xuntos polo Nadal
	Programa de Lecer e Benestar
	Quendas vacacionais para mulleres soas con responsabilidades non compartidas
	Teleasistencia móbil para vítimas de violencia de xénero
	Intervención social con vítimas de violencia de xénero

	Programa de apoio ao colectivo de persoas inmigrantes no concello de Vimianzo
	Comedor sobre Rodas

Fonte: Elaboración propia a partir dos datos do Concello de Vimianzo

Ademais, o Concello consta con 49 asociacións inscritas no rexistro municipal, a maioría de carácter deportivo ou cultural.

Táboa 12

Asociacións inscritas no rexistro municipal
AA.VV. PARROQUIA SAN XOAN DE CAMBEDA
ANPA SAN VICENZO
ASO. CULTURAL STABAT MATER DE VIMIANZO
ASO. DE AMAS DE CASA CONSUMIDORES Y USUARIOS DE VIMIANZO
ASOCIACIÓN A RULA
ASOCIACIÓN CASTROBUXÁN
ASOCIACIÓN CULTURAL E CABALAR MONTE FARO
ASOCIACIÓN DE COMERCIANTES E EMPRESARIOS DE VIMIANZO
ASOCIACIÓN DE FESTAS DE VIMIANZO
ASOCIACIÓN DE VECIÑOS DE CASTRELO (ASVECA)
ASOCIACIÓN NEIRA MARCOS DE SALTO
ASOCIÓN CULTURAL E DE BENESTAR SOCIAL MONTE TORÁN
CLUB DE FÚTBOL DE CASTRELO
DOUS X SETENTA (2x70)
FISOBER FSF
FRAY DIEGO DE CÁDIZ
S.A.B. SEN SIRAS

SOCIEDADE DE CAZA SAN VICENTE
SOCIEDADE DE PESCA DEPORTIVA NERIA
TERRA DE SONEIRA, C.D.
ASOCIACIÓN DE USUARIOS DO CEMITERIO VECIÑAL DE CEREIXO
TRIATLÓN COSTA DA MORTE
ASOCIACIÓN CULTURAL VIRGEN DE FÁTIMA DE CAMBEDA
ASOCIACIÓN DE VECIÑOS CAÑÓNS DO POZO DO CORVO
CLUB DEPORTIVO BAÍÑAS
ASO. PARROQUIAL DE BERDOIAS
ASO. CULTURAL TRUBISQUIÑA
ASO. XUVENIL CHERINKAS
O REVOLTIVO DE SAN MARTÍN DE CARANTOÑA
ASOCIACIÓN PALILLEIRAS "AS NEMANQUIÑAS"
ASOCIACIÓN CULTURAL O CASTELO DE VIMIANZO
CRUZ ROJA ESPAÑOLA
CLUB DE FÚTBOL VETERANOS DE VIMIANZO
SONEIRA SD
ASOCIACIÓN VECIÑAL DE CEREIXO "O NOSO CARBALLO"
ASOCIACIÓN DE VECIÑOS DE PASARELA (ASVEPA)
ASOCIACIÓN DEPORTIVA MAREA NEJRA
CLUB VIMIANZO TENIS DE MESA
ASOCIACIÓN AIRIÑOS DO RÍO GRANDE
ASOCIACIÓN FESTAS SANTA IRENE E SAN RAMÓN
ASOCIACIÓN PEÑA BARCELONISTA IRMANDIÑA
ASOCIACIÓN CULTURAL E DEPORTIVA BAÍÑAS NO CAMIÑO
ASOCIACIÓN CULTURAL E LÚDICA DE CARNÉS
ASOCIACIÓN SOCIOCULTURAL FEMINISTRA "AS CURANDEIRAS"
ASOCIACIÓN DE PERSOAS XUBILADAS DE VIMIANZO
ASOCIACIÓN CULTURAL MOCATRIZ

ASOCIACIÓN DA CORAL POLIFÓNICA LUSCO E FUSCO VIMIANZO
ASOCIACIÓN CORAL POLIFÓNICA O SON DO VAL
ASOCIACIÓN CULTURAL E DEPORTIVA PASATOXOS
CLUB DEPORTIVO PASATOXOS

Fonte: Elaboración propia a partir dos datos do Concello de Vimianzo

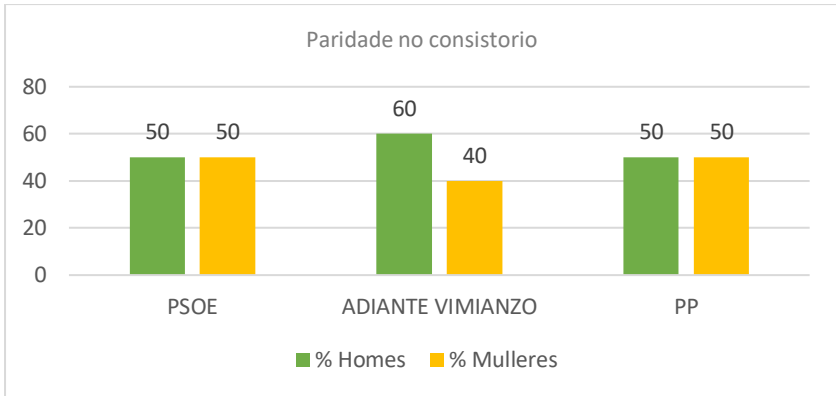
Paridade e participación política

A situación de equidade no seo das institucións políticas ofrece un claro reflexo da poboación á que representan. A paridade nos consistorios municipais non só é unha forma de promover unha abordaxe máis igualitaria da política e da xestión do Concello, senón que é tamén un indicador da igualdade na participación política.

No caso do concello de Vimianzo, atopámonos coa representatividade de tres partidos: o PSdeG con seis concelleiras/os, dos cales a metade son mulleres e a outra metade homes, sendo unha muller a cabeza de lista e alcaldesa do Concello.

Adiante Vimianzo conta con cinco concelleiras/os, dos cales tres son homes e dúas son mulleres. E, por último, o PPdeG, conta con dous concelleiros/as, unha muller e un home. En base a este datos, podemos concluír que Vimianzo ten paridade no seu consistorio, dando un exemplo de igualdade á súa veciñanza.

Gráfico 35



Fonte: Elaboración propia a partir dos datos do Concello de Vimianzo

Na corporación municipal tamén existe un reparto equitativo das concellerías, con tres mulleres e tres homes.

Táboa 13

Corporación municipal		
Nome	Cargo	Concellería
Mónica Rodríguez Ordóñez	Alcaldesa	Persoal e facenda
Víctor Manuel Muíño Ramos	Primeiro tenente alcalde	Medio Rural, Servizos, Parque Móbil e Medio Ambiente
María José Pose Pérez	Segunda tenente alcalde	Benestar Social, Igualdade, Ensino e Mocidade
Miguel Ángel Pérez Méndez	Terceiro tenente alcalde	Obras Públicas e Urbanismo
Rosa Blanco Lema	Cuarta tenente alcalde	Cultura, Turismo e Promoción Económica
Mario Andújar Mouzo	Concelleiro	Protección Civil, Policía Local e Deportes

Fonte: Elaboración propia a partir dos datos do Concello de Vimianzo



2024

2024

2024