

V Plan de Igualdade e da prevención da violencia de xénero

Concello de Sanxenxo
2022 - 2025

ACTIVIDAD FINANCIADA CON CARGO A LOS CRÉDITOS RECIBIDOS DEL MINISTERIO DE IGUALDAD, SECRETARÍA DE ESTADO DE IGUALDAD Y CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO.



Edita:

Concello de Sanxenxo

C/ Consistorio, 4-6

36960 Sanxenxo

Tfno.: 986 72 00 75 - Fax.: 986 72 10 22



Índice

1. INTRODUCCIÓN	3
2. O CONTEXTO	4
3. PRINCIPIOS DO PLAN	7
4. METODOLOXÍA	8
5. ESTRUTURA DO PLAN	10
6. ÁREAS DE INTERVENCIÓN	15
6.1. Área 1. Transversal de Xénero	15
6.2. Área 2. Prevención da Violencia de Xénero	16
6.3. Área 3. Educación, Cultura e Deporte	24
6.4. Área 4. Participación Social e Asociacionismo	29
6.5. Área 5. Formación, Emprego e Conciliación	32
6.6. Área 6. Benestar Social e Saúde	36
7. SEGUIMIENTO E AVALIACIÓN	40
8. ANEXOS	41
8.1. Diagnose de xénero	41
8.2. Ficha seguimento actuacións...	83
8.3. Marco normativo	84
8.4. Conceptos chave	88

1. Introducción

O Concello de Sanxenxo tras a finalización do período de execución do IV Plan de Igualdade inicio o proceso para a elaboración deste V Plan para a igualdade de mulleres e homes (2022-2025). Para tal fin, tívose en conta o informe de avaliación do IV Plan de Igualdade (2018-2021), a diagnose de xénero da situación actual da igualdade no municipio, así como as necesidades e demandas para a consecución dunha igualdade real e efectiva.

Coa posta en marcha do V Plan de Igualdade vai permitir durante estes catro anos continuar desenvolvendo políticas de acción positiva en todos os ámbitos e en todas as áreas municipais, co fin de alcanzar a igualdade efectiva entre as mulleres e os homes no Concello de Sanxenxo.

Este Plan basease na realidade concreta do municipio, tendo en conta as súas características, e responde a análise da situación actual e dos retos para o futuro no marco da lexislación vixente, tendo en conta tamén como referencia as actuacións desvoltas nos plans anteriores para trazar as novas directrices. O seu contido é o resultado dun traballo compartido por todos os axentes implicados na súa elaboración en aplicación dun dos principais eixos reitores do plan que é a inclusión da igualdade de xeito transversal en todos os departamentos municipais.

A estrutura do Plan recolle seis áreas de intervención con un total de 50 medidas de actuación, ademais de recoller a metodoloxía a seguir no seu proceso de elaboración, o procedemento de avaliación para coñecer o grao de execución de cada unha das medidas de actuación programadas.

2. Contexto

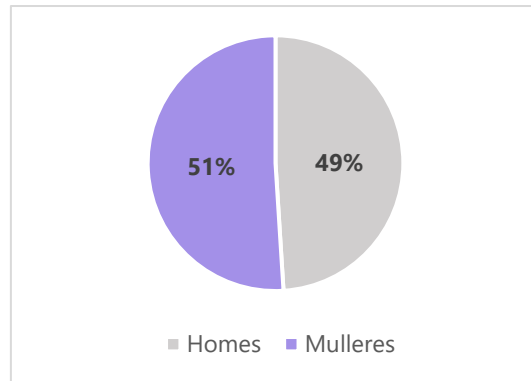
O Concello de Sanxenxo está situado na provincia de Pontevedra e dentro da comarca do Salnés, xunto con: Cambados, O Grove, A Illa de Arousa, Meaño, Meis, Ribadumia, Vilagarcía de Arousa e Vilanova de Arousa (figura 1). Ten unha superficie de 45,08 quilómetros cadrados e conta cunha poboación de 17.883 habitantes, dos cales, 9.028 (50,5%) son mulleres e 8.855 (49,5%) son homes, datos do INE do ano 2022 (gráfica 1). A súa poboación distribúese en sete parroquias: Adina, Bordóns, Dorrón, Nantes, Noalla, Padriñán e Vilalonga.

Esta poboación incrementábase notablemente nos meses de verán debido a gran afluencia de turistas.

Figura 1: mapa da comarca do Salnés



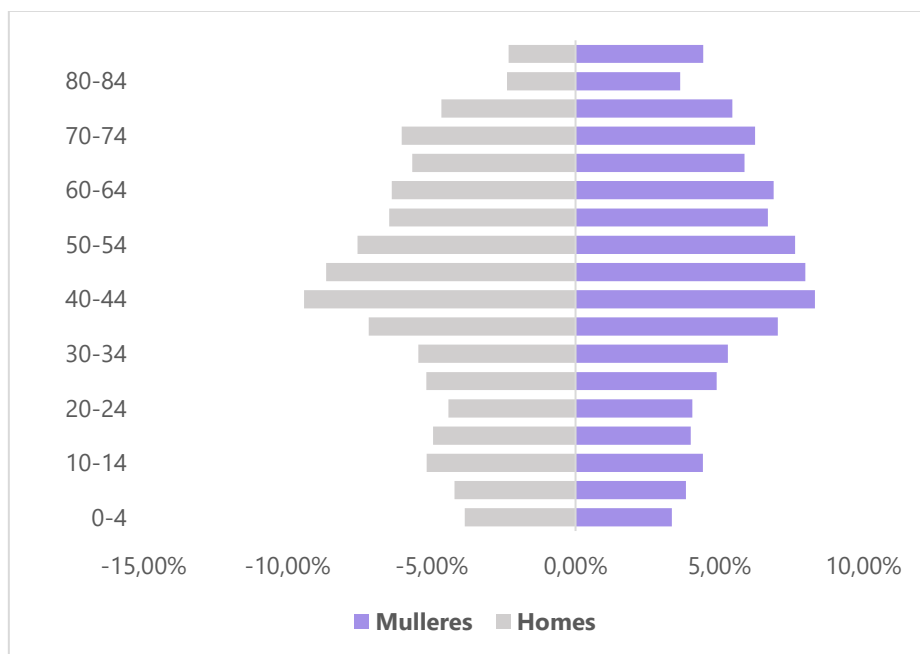
Gráfica 1: distribución da poboación de Sanxenxo segundo sexo (2020)



Fonte: elaboración propia a partir de datos do INE 2020

A gráfica 2 amosa a pirámide de poboación de Sanxenxo do ano 2020. É unha pirámide regresiva, típica de países desenvolvidos, onde a base, é máis estreita que a parte central, o que implica un descenso da natalidade e un envellecemento da poboación. En xeral, pódese observar que hai un equilibrio entre homes e mulleres en todos os grupos de idade, excepto nos de maior idade, en concreto a partir dos 65 anos, onde, o número de mulleres supera ao de homes, posiblemente debido a maior esperanza de vida das mulleres.

Gráfica 2: pirámide de poboación (2020)



Fonte: elaboración propia a partir de datos do INE 2020

A táboa 1 amosa os principais indicadores de poboación no ano 2020 a 1 de xaneiro de 2020. A media de idade dos homes é de 44,69 anos mentres que a das mulleres é máis elevada, 47,39 anos. O índice de envellecemento nos homes era de 118,43 e nas mulleres 164,32. O índice de sobreenvellecemento é tamén máis alto nas mulleres, sendo de un 17,33, ca nos homes, nos que é de 11,74. O índice de dependencia global é de 52,84 nos homes, fronte ao 58,14 das mulleres.

Táboa 1: **indicadores de poboación (2020)**

	Homes	Mulleres
Idade media no 1 de xaneiro	44,69	47,39
Índice de envellecemento	118,43	164,32
Índice de sobreenvellecemento	11,74	17,33
Índice de dependencia global	52,84	58,14

Fonte: elaboración propia a partir de datos do IGE 2020

3. Principios do Plan

Para levar a cabo este V Plan é imprescindible que o Concello adquira un compromiso firme para a súa implementación. Asemade, é imprescindible que todo o persoal do Concello, ao nivel que lle corresponda, colabore no desenvolvemento, seguimento e avaliación do plan, así como establece a Lei 3/2007, do 22 de marzo, para a Igualdade efectiva de Mulleres e homes.

Compromiso

O compromiso coa efectividade do dereito constitucional de igualdade entre mulleres e homes. Por conseguinte, o Plan de Igualdade ten que contar coa aprobación do conxunto de partidos políticos municipais.

Transversalidade

O principio de igualdade de trato e oportunidades entre mulleres e homes informará, con carácter transversal, a actuación de todos os Poderes Públicos. As Administracións públicas integrarano, de forma activa, na adopción e execución das súas disposicións normativas, na definición e orzamento de políticas públicas en todos os ámbitos e no desenvolvemento do conxunto de todas as súas actividades. Neste sentido, o principio de igualdade entre mulleres e homes estará presente, de forma transversal, en todas as accións e políticas emprendidas pola Administración Local.

Conciliación

O establecemento de medidas que aseguren a conciliación do traballo e da vida persoal e familiar das mulleres e os homes, así como o fomento da corresponsabilidade nos labores domésticos e na atención á familia.

Pluralidade e diversidade

Atender a pluralidade e a diversidade é imprescindible á hora de desenvolver políticas públicas de calidade que atendan as necesidades e intereses dos diferentes grupos de poboación, por iso a importancia de contemplar no plan ademais do xénero a raza, a etnia, a idade, a nacionalidade, a clase social, a diversidade funcional e sexual, co obxecto de dar unha resposta o máis ampla posible.

4. Metodoloxía

A elaboración do V Plan de Igualdade de oportunidades do Concello de Sanxenxo (2022-2025) levouse a cabo a través de varias fases, nas que se contou coa colaboración do persoal técnico das diferentes áreas municipais, co obxecto de facelo o máis próximos a realidade do municipio.

Na primeira fase, leváronse a cabo unha reunión co persoal técnico do Centro de Información ás Mulleres coa finalidade de definir e presentar a metodoloxía de traballo a seguir durante o período de elaboración do Plan. Ademais de fixar os criterios para o deseño do plan de traballo relacionado coa diagnose de xénero e a articulación do Plan. A participación deste axente clave no Concello facilitou a achega de información que permitiu elaborar un documento o máis axustado a realidade do Concello.

Na segunda fase, realizouse unha revisión e análise da documentación (memorias, fichas de recollida de información, anteriores Plans...) achegada polo persoal responsable do Concello, os datos cuantitativos relativos a situación de desigualdade entre mulleres e homes no ámbito de competencia de cada departamento e das accións que se levan a cabo relacionadas coa igualdade. A tal fin, deseñáronse as ferramentas de recollida de información e recompilouse todo tipo de información secundaria (estadísticas, informes, etc.). Ademais, realizouse unha enquisa ao persoal do Concello, para avaliar o estado inicial da igualdade en cada un dos departamentos, e coñecer as necesidades e problemas detectados nesta materia no ámbito das súas competencias e as actuacións que consideraban prioritarias incluír no novo plan de igualdade. Tamén se solicitou información desagregada por sexo das actuacións realizadas e da situación das mulleres e homes no ámbito das súas competencias, que serviron de referencia para elaborar unha diagnose sobre a situación das mulleres e homes no municipio.

Este traballo de análise permitiu definir as desigualdades presentes entre mulleres e homes no concello de Sanxenxo e as prioridades a establecer en materia de igualdade para os próximos catro anos.

Na terceira fase, establecéronse as áreas que se consideraron de prioritaria intervención así como os obxectivos e as actuacións a delimitar en cada unha delas.

As áreas de actuación e obxectivos do Plan enmárcanse no contexto das distintas medidas existentes en materia de igualdade que establecen o camiño a seguir dentro do noso contexto que son, os Programas de Acción Comunitaria para a igualdade de oportunidades, o Plan Estratéxico de Igualdade de Oportunidades (2019-2022) e o VII Plan Estratéxico de Galicia para a igualdade de oportunidades entre mulleres e homes 2017-2020.

Para finalizar, na última fase, realizouse o primeiro borrador para a súa valoración, consideracións e achegas, para posteriormente redactar o plan definitivo.

5. Estrutura do Plan

Os resultados do informe de avaliación do IV Plan de Igualdade poñen de manifesto que algunhas das actuacións establecidas nel non foron postas en marcha e as que si se executaron non contaron coa implicación da maioría do persoal das diferentes departamentos municipais. En canto ao grado de cumprimento das mesmas, amosan unha execución desigual nas distintas áreas de intervención, por elo é necesarios darlle prioridade ás actuacións referidas aos ámbitos de formación, emprego, conciliación e prevención da violencia de xénero.

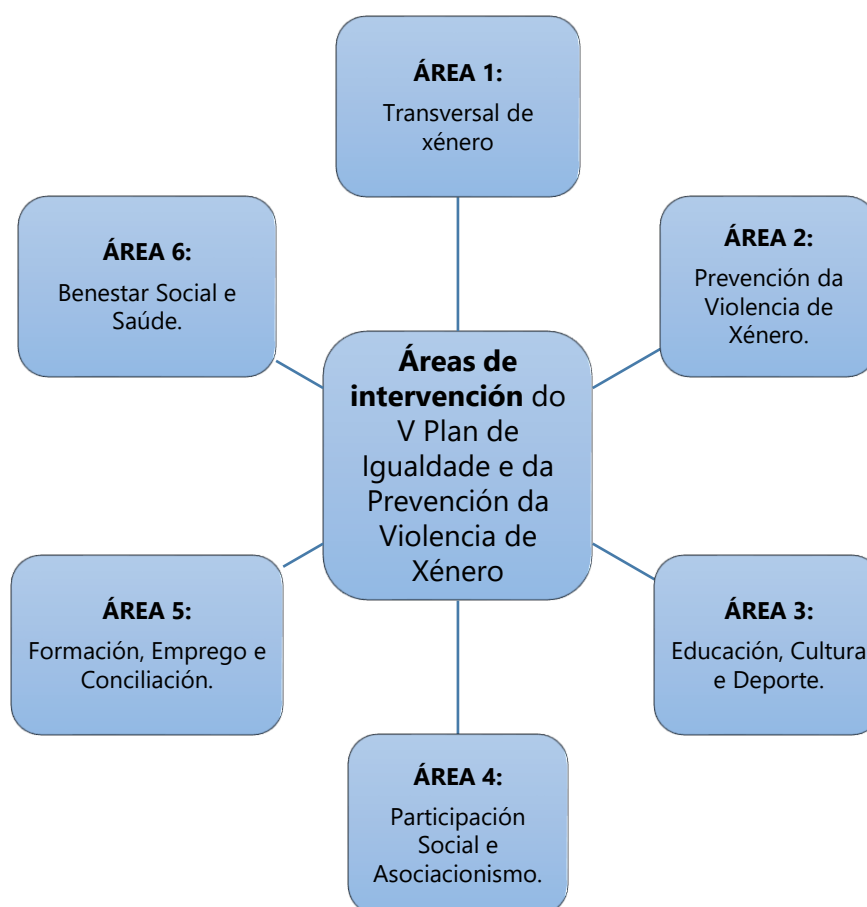
A isto engádese a necesidade de incidir de maneira especial na inclusión da perspectiva de xénero nos aspectos relacionados coa xestión de procesos no ámbito municipal, para elo é necesario o compromiso do actual Goberno municipal de incorporar a transversalidade como estratexia de traballo en todos os departamentos do Concello.

Considerando estas premisas, establecéronse as seguintes áreas de intervención.

Áreas de Intervención

- Área 1. Transversal de Xénero
- Área 2. Prevención da Violencia de Xénero
- Área 3. Educación, cultura e deporte
- Área 4. Participación Social e Asociacionismo
- Área 5. Formación, Emprego e Conciliación
- Área 6. Saúde e Benestar social

Figura 1: Estrutura do V Plan de Igualdade



Cada unha das áreas de actuación consta dunha introdución, seguen os obxectivos xerais e específicos que, pola súa vez, levan parellas unha serie de actuacións. Para cada actuación sinálanse o/s axente/s implicado/s que actuarían como responsables das accións que se deberían emprender para a consecución dos obxectivos predefinidos en cada área, e os indicadores de avaliación para medir o grao de cumprimento das actuacións comprometidas no plan e o impacto de xénero das actuacións realizadas no avance cara á igualdade.

Os obxectivos xerais de cada área de actuación son os seguintes:

Área 1. Transversal de Xénero

Obxectivo xeral

Incorporar a perspectiva de xénero en todas as actividades e no conxunto de políticas que se leven a cabo dende o Concello.

Obxectivos específicos 1.1.

Potenciar a área transversal para institucionalizar a perspectiva de xénero en todas as actuacións específicas que se leven a cabo para garantir o cumprimento do principio de igualdade nos procedementos de traballo.

Obxectivos específicos 1.2.

Fomentar unha comunicación incluínte e non sexista dende o Concello

Obxectivos específicos 1.3.

Desenvolver o Plan de Igualdade coa implicación de todos os axentes implicados e coa cidadanía.

Área 2. Prevención da Violencia de Xénero

Obxectivo xeral

Eradicar a violencia contra as mulleres a través da prevención, sensibilización e asistencia e apoio ás vítimas en coordinación cos diferentes axentes locais.

Obxectivos específicos 2.1.

Previr e sensibilizar ao conxunto da cidadanía na loita contra a violencia de xénero.

Obxectivos específicos 2.2.

Mellorar a capacitación e coordinación da Mesa de Violencia de Xénero e impulsar a elaboración de protocolos de coordinación.

Obxectivos específicos 2.3.

Dar a coñecer os recursos de apoio das mulleres que sofren violencias e mellorar as súas condicións de vida.

Área 3. Educación, cultura e deporte

Obxectivo xeral

Promover a inclusión de valores educativos, culturais e deportivos igualitarios na cidadanía.

Obxectivos específicos 3.1.

Fomentar un cambio de actitudes e ruptura de estereotipos de xénero coa promoción da educación en igualdade entre mulleres e homes nos centros de ensino, na educación de persoas adultas e na mocidade.

Obxectivos específicos 3.2.

Visibilizar as achegas das mulleres nas diferentes manifestacións culturais e artísticas.

Obxectivos específicos 3.3.

Promover a participación e visibilización das mulleres nas actividades deportivas.

Área 4. Participación Social e Asociacionismo

Obxectivo xeral

Mellorar a presenza e a participación social das mulleres en todos os ámbitos.

Obxectivos específicos 4.1.

Fomentar e promover o liderazgo das mulleres nos órganos de poder e toma decisión no movemento asociativo e outros órganos de participación e decisión maioritariamente integrados por homes.

Obxectivos específicos 4.1.

Potenciar o traballo coas entidades sociais, especialmente as asociacións de mulleres, co obxecto de concienciar sobre a igualdade de xénero.

Área 5. Formación, Emprego e Conciliación

Obxectivo xeral

Favorecer a inserción laboral das mulleres e mellorar a conciliación da vida persoal e laboral.

Obxectivos específicos 5.1.

Mellorar a capacitación profesional das mulleres para facilitar a súa inserción laboral.

Obxectivos específicos 5.2.

Impulsar a autonomía económica das mulleres.

Obxectivos específicos 5.3.

Promover recursos para conciliar a vida persoal e laboral.

Área 6. Saúde e Benestar social

Obxectivo xeral

Mellorar a calidade de vida das mulleres mediante a promoción da saúde e a creación de hábitos de vida saudables.

Obxectivos específicos 6.1.

Promover programas de educación para a saúde e hábitos de vida saudables

Obxectivos específicos 6.2.

Favorecer a inclusión social das mulleres en situación de especial vulnerabilidade.

6. Áreas de intervención

Como resultado da diagnose de xénero e do informe de avaliación do IV Plan de Igualdade foron definidas as seis áreas de intervención e un total de 50 medidas concretas de actuación para elaborar o V Plan de Igualdade e de Prevención da Violencia de Xénero (2022 – 2025).

6.1. Área 1. Transversal de Xénero

Obxectivo xeral

Incorporar a perspectiva de xénero en todas as actividades e no conxunto de políticas que se leven a cabo dende o Concello.

Obxectivos específicos 1.1.

Potenciar a área transversal para institucionalizar a perspectiva de xénero en todas as actuacións específicas que se leven a cabo para garantir o cumprimento do principio de igualdade nos procedementos de traballo.

Actuación 1. Desagregación por sexo dos sistemas de información do Concello de todos os departamentos (base de datos, formularios, memorias...)

Axente/s implicado/s

- Centro de Información ás Mulleres
- Todos os departamentos

Temporalidade

- 2022 – 2023

Indicadores de seguimento e avaliación

- Núm. de documentos revisados
- Núm. de documentos modificados
- Núm. memorias
- Núm. informes

Actuación 2. Fomento da incorporación da perspectiva de xénero a través de procesos formativos e de sensibilización do persoal, persoal técnico e político.

Axente/s implicado/s

- Centro de Información ás Mulleres
- Todos os departamentos

Temporalidade

- 2023 – 2025

Indicadores de seguimento e avaliación

- Núm. e tipo de actividades realizadas.
- Núm. de participantes
- Grado de satisfacción

Actuación 3. Impulsar a Comisión Técnica Interdepartamental na que estean implicadas todas as concellarías para garantir o bo desenvolvemento do Plan.

Axente/s implicado/s

- Centro de Información ás Mulleres
- Todos os departamentos

Temporalidade

- 2022 – 2023 – 2024 – 2025

Indicadores de seguimento e avaliación

- Núm. de reunións establecidas
- Núm. de participantes
- Núm. acordos establecidos.

Actuación 4. Elaborar unha guía destinada ao persoal do Concello para incorporar a perspectiva de xénero nas propostas e accións levadas a cabo.

Axente/s implicado/s

- Centro de Información ás Mulleres
- Todos os departamentos

Temporalidade

- 2023

Indicadores de seguimento e avaliación

- Elaboración da guía.

Actuación 5. Posta en marcha de procedementos de coordinación entre departamentos co fin de que non se dispersen as accións.

Axente/s implicado/s

- Centro de Información ás Mulleres
- Todos os departamentos

Temporalidade

- 2022 – 2023 – 2024 – 2025

Indicadores de seguimento e avaliación

- Núm. de procedementos postos en marcha.
- Núm. de reunións establecidas
- Núm. de departamentos implicados.
- Núm. e tipo de cordos establecidos.

Obxectivos específicos 1.2.

Fomentar unha comunicación incluínte e non sexista dende o Concello

Actuación 6. Elaborar unha Guía básica de comunicación incluínte de linguaxe e imaxes non sexistas para o persoal do Concello.

Axente/s implicado/s

- Centro de Información ás Mulleres
- Todos os departamentos

Temporalidade

- 2022 – 2023 – 2024 – 2025

Indicadores de seguimento e avaliación

- Núm. e tipo de actividades realizadas.
- Núm. de participantes
- Grado de satisfacción

Actuación 7. Continuar supervisando que a linguaxe e as imaxes empregadas en toda a carteleira, documentación, publicidade, etc. non conteñan elementos discriminatorios e sexistas.

Axente/s implicado/s

- Centro de Información ás Mulleres
- Todos os departamentos

Temporalidade

- 2022 – 2023 – 2024 – 2025

Indicadores de seguimento e avaliación

- Núm. e tipo de documentos revisados.
- Núm. de departamentos implicados.

Obxectivos específicos 1.3.

Desenvolver o Plan de Igualdade coa implicación de todos os axentes implicados e coa cidadanía.

Actuación 8. Delimitar os recursos orzamentarios necesarios para executar as actuacións do Plan, incluíndo os recursos humanos, materiais ou financeiros necesarios para levar a cabo as diferentes actuacións.

Axente/s implicado/s

- Centro de Información ás Mulleres
- Todos os departamentos

Temporalidade

- 2022 – 2023 – 2024 – 2025

Indicadores de seguimento e avaliación

- Porcentaxe incrementado

Actuación 9. Realizar campaña de difusión do V Plan de Igualdade.

Axente/s implicado/s

- Centro de Información ás Mulleres
- Todos os departamentos

Temporalidade

- 2022

Indicadores de seguimento e avaliación

- Presentación pública
- Núm. de presentacións realizadas
- Canles de difusión empregados

6.2. Área 2. Prevención da Violencia de Xénero

Obxectivo xeral

Erradicar a violencia contra as mulleres a través da prevención, sensibilización e asistencia e apoio ás vítimas en coordinación cos diferentes axentes locais.

Obxectivos específicos 2.1.

Previr e sensibilizar ao conxunto da cidadanía na loita contra a violencia de xénero.

Actuación 10. Realización de accións de sensibilización e prevención da violencia de xénero dirixidas os centros de ensino e a mocidade.

Axente/s implicado/s

- Centro de Información ás Mulleres
- Departamento de Educación
- Centros de ensino
- Departamento de xuventude

Temporalidade

- 2022 – 2023 – 2024 – 2025

Indicadores de seguimento e avaliación

- Núm. e tipo de accións realizadas.
- Núm. de participantes
- Grado de satisfacción
- Canles de difusión empregados

Actuación 11. Organizar obradoiros de ciberacoso e seguridade na rede para ANPAS.

Axente/s implicado/s

- Centro de Información ás Mulleres
- Departamento de Educación
- ANPAS

Temporalidade

- 2023 – 2024 – 2025

Indicadores de seguimento e avaliación

- Núm. de obradoiros realizados.
- Núm. de participantes
- Grado de satisfacción

Actuación 12. Continuar coa conmemoración do 25 novembro Día Internacional da Eliminación da Violencia Contra a Muller, e o Día Internacional da visibilidade LGTBI (28 xuño)

Axente/s implicado/s

- Centro de Información ás Mulleres
- Todos departamentos

Temporalidade

- 2022 – 2023 – 2024 – 2025

Indicadores de seguimento e avaliación

- Núm. da accións realizadas.
- Núm. de participantes
- Canles de difusión empregados

Actuación 13. Realizar campañas de sensibilización que axuden a previr situacións de agresións sexistas, sexuais e LGTBIfóbicas nas actividades lúdicas e festivas que se realicen no municipio.

Axente/s implicado/s

- Centro de Información ás Mulleres
- Servizos Sociais
- Departamento de Cultura

Temporalidade

- 2022 – 2023 – 2024 – 2025

Indicadores de seguimento e avaliación

- Núm. de campañas realizadas
- Canles de difusión empregados

Obxectivos específicos 2.2.

Mellorar a capacitación e coordinación da Mesa de Violencia de Xénero e impulsar a elaboración de protocolos de coordinación.

Actuación 14. Realizar xornadas de formación especializada para as persoas integrantes da Mesa de Violencia e as persoas que interveñen na atención ás vítimas de violencia de xénero.

Axente/s implicado/s

- Centro de Información ás Mulleres
- Servizos Socias
- Centros de ensino
- Policía Local
- Garda Civil

Temporalidade

- 2023 – 2025

Indicadores de seguimento e avaliación

- Núm. de xornadas realizadas.
- Núm. de participantes
- Grado de satisfacción

Actuación 15. Elaborar protocolo de coordinación para mellorar a coordinación entre os diferentes axentes que interveñen na Mesa de Violencia de Xénero.

Axente/s implicado/s

- Centro de Información ás Mulleres
- Todos os departamentos
- Centros de ensino
- Centro de saúde
- Policía Local
- Garda Civil

Temporalidade

- 2023

Indicadores de seguimento e avaliación

- Núm. de reunións
- Núm. de participantes

Obxectivos específicos 2.3.

Dar a coñecer os recursos de apoio das mulleres que sofren violencias e mellorar as súas condicións de vida.

Actuación 16. Desenvolver actuacións de empoderamento e reparación emocional e material para mulleres vítimas de violencia de xénero.

Axente/s implicado/s

- Centro de Información ás Mulleres
- Servizos Sociais

Temporalidade

- 2023 – 2024 – 2025

Indicadores de seguimento e avaliación

- Núm. actuación realizadas.
- Núm. de participantes
- Grado de satisfacción

Actuación 17. Realizar actividades de sensibilización contra a explotación sexual, a trata de mulleres e o consumo de prostitución.

Axente/s implicado/s

- Centro de Información ás Mulleres
- Servizos Sociais

Temporalidade

- 2023 – 2025

Indicadores de seguimento e avaliación

- Núm. e tipo de actividades realizadas.
- Núm. de entidades participantes

Actuación 18. Dotar ao Centro de Información ás Mulleres de medios económicos e humanos e incrementar o tempo de atención xurídica e psicolóxica.

Axente/s implicado/s

- Centro de Información ás Mulleres
- Departamento de Persoal

Temporalidade

- 2022 – 2023 – 2024 – 2025

Indicadores de seguimento e avaliación

- Núm. de procesos de mellora implantados

6.3. Área 3. Educación, Cultura e Deporte

Obxectivo xeral

Promover a inclusión de valores educativos, culturais e deportivos igualitarios na cidadanía.

Obxectivos específicos 3.1.

Fomentar un cambio de actitudes e ruptura de estereotipos de xénero coa promoción da educación en igualdade entre mulleres e homes nos centros de ensino, na educación de persoas adultas e na mocidade.

Actuación 19. Realizar obradoiros, en colaboración cos centros de ensino e as ANPAS, sobre a corresponsabilidade no ámbito familiar.

Axente/s implicado/s

- Centro de Información ás Mulleres
- Departamento de Educación
- Centros de ensino
- ANPAS

Temporalidade

- 2022 – 2024

Indicadores de seguimento e avaliación

- Núm. de obradoiros realizados.
- Núm. de participantes
- Grado de satisfacción

Actuación 20. Continuar coa realización de obradoiros de coeducación e educación afectivo-sexual nos centros de ensino.

Axente/s implicado/s

- Centro de Información ás Mulleres
- Departamento de Educación
- Centros de ensino

Temporalidade

- 2022 – 2023 – 2024 – 2025

Indicadores de seguimento e avaliación

- Núm. obradoiros realizados
- Núm. de participantes
- Grado de satisfacción

Actuación 21. Potenciar o traballo coas familias a través de charlas de formación en coeducación dende o fogar.

Axente/s implicado/s

- Centro de Información ás Mulleres
- Departamento de educación
- ANPAS

Temporalidade

- 2022 – 2024 – 2025

Indicadores de seguimento e avaliación

- Núm. de charlas realizadas
- Núm. de participantes
- Grado de satisfacción

Actuación 22. Incluír contidos de igualdade nas actividades que se realicen coa terceira idade e mocidade.

Axente/s implicado/s

- Centro de Información ás Mulleres
- Servizos Sociais
- Departamento de xuventude

Temporalidade

- 2022 – 2023 – 2024 – 2025

Indicadores de seguimento e avaliación

- Núm. de actividades implantadas

Obxectivos específicos 3.2.

Visibilizar as achegas das mulleres nas diferentes manifestacións culturais e artísticas.

Actuación 23. Promover as obras de mulleres, os traballos feministas e feministas interseccionais nas bibliotecas municipais.

Axente/s implicado/s

- Centro de Información ás Mulleres
- Departamento de Cultura
- Bibliotecas municipais

Temporalidade

- 2022 – 2023 – 2024 – 2025

Indicadores de seguimento e avaliación

- Nº de e tipo de actividades realizadas.
- Núm. de participantes
- Grado de satisfacción

Actuación 24. Impulsar a contratación de mulleres artistas nas programacións culturais e espectáculos que promovan as mulleres.

Axente/s implicado/s

- Centro de Información ás Mulleres
- Departamento de Cultura

Temporalidade

- 2022 – 2023 – 2024 – 2025

Indicadores de seguimento e avaliación

- Núm. de contratacións realizadas

Actuación 25. Realización actividades de sensibilización nos centros educativos sobre as achegas das mulleres aos diferentes ámbitos.

Axente/s implicado/s

- Centro de Información ás Mulleres
- Departamento de Educación
- Centros de ensino
- Departamento de Cultura

Temporalidade

- 2023 – 2025

Indicadores de seguimento e avaliación

- Núm. e tipo de actividades realizadas.
- Núm. de participantes
- Grado de satisfacción

Actuación 26. Promover a presenza equilibrada de mulleres e homes nas programacións culturais, nos xurados e na concesión de premios.

Axente/s implicado/s

- Centro de Información ás Mulleres
- Departamento de Cultura

Temporalidade

- 2022 – 2023 – 2024 – 2025

Indicadores de seguimento e avaliación

- Porcentaxe de participación
- Núm. de participantes

Actuación 27. Visibilizar o papel das mulleres co nomeamento de rúas, prazas, edificacións e espazos públicos con nome de mulleres.

Axente/s implicado/s

- Centro de Información ás Mulleres
- Departamento de Urbanismo

Temporalidade

- 2022 – 2023 – 2024 – 2025

Indicadores de seguimento e avaliación

- Núm. de nomeamentos realizados

Obxectivos específicos 3.3.

Promover a participación e visibilización das mulleres nas actividades deportivas.

Actuación 28. Realizar campañas de sensibilización para favorecer a práctica de deportes tradicionalmente masculinizados e feminizados por ambos sexos e rachar cos estereotipos no deporte.

Axente/s implicado/s

- Centro de Información ás Mulleres
- Departamentos de deportes
- Entidades deportivas

Temporalidade

- 2023 – 2024 – 2025

Indicadores de seguimento e avaliación

- Núm. e tipo de campañas realizadas.
- Núm. entidades deportivas participantes.

6.4. Área 4. Participación Social e Asociacionismo

Obxectivo xeral

Mellorar a presenza e a participación social das mulleres en todos os ámbitos.

Obxectivos específicos 4.1.

Fomentar e promover o liderazgo das mulleres nos órganos de poder e toma de decisión no movemento asociativo e outros órganos de participación e decisión maioritariamente integrados por homes.

Actuación 29. Realizar campañas de sensibilización dirixidas á poboación en xeral sobre empoderamento feminino e a participación das mulleres nos ámbitos de toma de decisións.

Axente/s implicado/s

- Centro de Información ás Mulleres

Temporalidade

- 2022 – 2023 – 2024 – 2025

Indicadores de seguimento e avaliación

- Núm. de campañas realizadas.
- Núm. de mulleres participantes

Actuación 30. Accións formativas sobre empoderamento e liderazgo dirixido a mulleres dos órganos de participación e decisión.

Axente/s implicado/s

- Centro de Información ás Mulleres

Temporalidade

- 2023 – 2024

Indicadores de seguimento e avaliación

- Núm. de accións realizadas.
- Núm. de mulleres participantes
- Grado de satisfacción

Actuación 31. Incluír criterios de igualdade nos baremos de concesión de subvencións para asociacións, especialmente aquelas que teñan non seus órganos de dirección a mulleres.

Axente/s implicado/s

- Centro de Información ás Mulleres
- Departamento Económico

Temporalidade

- 2022 – 2023 – 2024 – 2025

Indicadores de seguimento e avaliación

- Núm. de asociacións beneficiarias

Obxectivos específicos 4.1.

Potenciar o traballo coas entidades sociais, especialmente as asociacións de mulleres, co obxecto de concienciar sobre a igualdade de xénero.

Actuación 32. Continuar co desenvolvemento de actividades conxuntas coas asociacións de mulleres co obxecto de impulsar a igualdade de xénero.

Axente/s implicado/s

- Centro de Información ás Mulleres
- Asociacións de mulleres

Temporalidade

- 2022 – 2023 – 2024 – 2025

Indicadores de seguimento e avaliación

- Núm. e tipo de actividades realizadas.
- Núm. de asociacións participantes

Actuación 33. Continuar coa conmemoración do Día Internacional das Mulleres (8 MARZO), implicando as entidades sociais, centros educativos e cidadanía xeral.

Axente/s implicado/s

- Centro de Información ás Mulleres
- Todos os departamentos
- Centros de ensino
- Asociacións

Temporalidade

- 2022 – 2023 – 2024 – 2025

Indicadores de seguimento e avaliación

- Núm. de accións realizadas
- Núm. de participantes
- Núm. de entidades participantes.

Actuación 34. Facilitar o uso de espazos municipais para que as asociacións de mulleres poidan levar a cabo realización de actividades.

Axente/s implicado/s

- Centro de Información ás Mulleres
- Asociacións

Temporalidade

- 2022 – 2023 – 2024 – 2025

Indicadores de seguimento e avaliación

- Núm. de espazos dispoñibles
- Núm. de entidades solicitantes
- Canles de difusión empregados

6.5. Área 5. Formación, Emprego e Conciliación

Obxectivo xeral

Favorecer a inserción laboral das mulleres e mellorar a conciliación da vida persoal e laboral.

Obxectivos específicos 5.1.

Mellorar a capacitación profesional das mulleres para facilitar a súa inserción laboral.

Actuación 35. Realización de actividades formativas que sirvan para mellorar o nivel de formación ocupacional das mulleres desempregadas.

Axente/s implicado/s

- Centro de Información ás Mulleres
- Departamento de Emprego

Temporalidade

- 2023 – 2024 – 2025

Indicadores de seguimento e avaliación

- Núm. e tipo de actividades formativas
- Núm. de mulleres participantes
- Grado de satisfacción

Actuación 36. Favorecer o acceso das mulleres as novas tecnoloxías como ferramenta de formación e traballo.

Axente/s implicado/s

- Centro de Información ás Mulleres
- Departamento de Emprego

Temporalidade

- 2022 – 2024 – 2025

Indicadores de seguimento e avaliación

- Núm. e tipo de accións postas en marcha
- Núm. de mulleres participantes

Actuación 37. Aplicar o enfoque de xénero nos servizos de información, orientación e asesoramento para a procura de emprego e a creación de empresas.

Axente/s implicado/s

- Centro de Información ás Mulleres
- Departamento de Emprego

Temporalidade

- 2022 – 2023 – 2024 – 2025

Indicadores de seguimento e avaliación

- Núm. de accións implantadas

Obxectivos específicos 5.2.

Impulsar a autonomía económica das mulleres.

Actuación 38. Mellorar o acceso das mulleres ao emprego e autoemprego, promovendo mecanismos que faciliten un acceso a igualitario ao traballo.

Axente/s implicado/s

- Centro de Información ás Mulleres
- Departamento de Emprego

Temporalidade

- 2022 – 2023 – 2024 – 2025

Indicadores de seguimento e avaliación

- Núm. de mecanismos postos en marcha.
- Núm. de mulleres participantes

Actuación 39. Apoiar iniciativas de autoemprego e emprendemento de mulleres, apoiando a través da orientación, información e formación.

Axente/s implicado/s

- Centro de Información ás Mulleres
- Departamento de Emprego

Temporalidade

- 2022 – 2023 – 2024 – 2025

Indicadores de seguimento e avaliación

- Núm. de iniciativas apoiadas
- Núm. de mulleres participantes
- Grado de satisfacción

Obxectivos específicos 5.3.

Promover recursos para conciliar a vida persoal e laboral.

Actuación 40. Realización de campañas de sensibilización dirixidas a empresas e institucións sobre medidas para conciliar vida persoal, familiar e laboral.

Axente/s implicado/s

- Centro de Información ás Mulleres
- Departamento de Emprego

Temporalidade

- 2023 – 2025

Indicadores de seguimento e avaliación

- Núm. de campañas realizadas.
- Núm. de participantes
- Núm. de empresas participantes

Actuación 41. Realizar campañas de sensibilización dirixidas á poboación en xeral sobre a necesidade dunha participación equilibrada de mulleres e homes nos distintos ámbitos da vida.

Axente/s implicado/s

- Centro de Información ás Mulleres

Temporalidade

- 2022 – 2024

Indicadores de seguimento e avaliación

- Núm. de campañas realizadas.

Actuación 42. Realizar actividades formativas dirixidas aos homes para fomentar o reparto igualitario das obrigas no fogar e unha nova masculinidade.

Axente/s implicado/s

- Centro de Información ás Mulleres

Temporalidade

- 2023 – 2025

Indicadores de seguimento e avaliación

- Núm. e tipo de actividades realizadas
- Núm. de homes participantes
- Grado de satisfacción

Actuación 43. Continuar co apoio ao programa de apoio a unidade de convivencia Concilia Sanxenxo.

Axente/s implicado/s

- Centro de Información ás Mulleres
- Servizos Sociais

Temporalidade

- 2022 – 2023 – 2024 – 2025

Indicadores de seguimento e avaliación

- Núm. de participantes
- Grado de satisfacción
- Canle de difusión da actividade

6.6. Área 6. Benestar social e Saúde

Obxectivo xeral

Mellorar a calidade de vida das mulleres mediante a promoción da saúde e a creación de hábitos de vida saudables.

Obxectivos específicos 6.1.

Promover programas de educación para a saúde e hábitos de vida saudables

Actuación 44. Continuar co programa de fomento de hábitos de vida saudables dirixido á cidadanía en xeral e de forma especial ás mulleres.

Axente/s implicado/s

- Centro de Información ás Mulleres
- Servizos Sociais
- Centro de saúde
- Asociacións

Temporalidade

- 2022 – 2023 – 2024 – 2025

Indicadores de seguimento e avaliación

- Núm. e tipo de actividades realizadas
- Núm. de participantes
- Grado de satisfacción

Actuación 45. Continuar coa realización de programas en colaboración directa cos centros de ensino e xuventude, sobre sexualidade e prácticas saudables.

Axente/s implicado/s

- Centro de Información ás Mulleres
- Departamento de Educación
- Departamento de Xuventude
- Centros de ensino

Temporalidade

- 2023 – 2025

Indicadores de seguimento e avaliación

- Núm. de colaboracións establecidas
- Núm. de participantes
- Núm. de centros participantes

Actuación 46. Continuar cos programas de prevención e diagnóstico precoz dos trastornos e /ou enfermidades específicas das mulleres.

Axente/s implicado/s

- Centro de Información ás Mulleres
- Centro de saúde
- Asociacións de mulleres

Temporalidade

- 2022 – 2023 – 2024 – 2025

Indicadores de seguimento e avaliación

- Núm. e tipo de actividades realizadas.
- Núm. de mulleres participantes
- Grado de satisfacción

Actuación 47. Formación para a promoción de novos modelos de coidados libres de estereotipos sexistas

Axente/s implicado/s

- Centro de Información ás Mulleres
- Servizos Sociais

Temporalidade

- 2023

Indicadores de seguimento e avaliación

- Núm. e tipo de formación
- Núm. de participantes
- Grado de satisfacción

Obxectivos específicos 6.2.

Favorecer a inclusión social das mulleres en situación de especial vulnerabilidade.

Actuación 48. Realización de obradoiros destinados a mellorar a autoestima e o autocoidado das mulleres, especialmente a mulleres con maior vulnerabilidade.

Axente/s implicado/s

- Centro de Información ás Mulleres
- Servizos Sociais
- Centro de saúde

Temporalidade

- 2023 – 2025

Indicadores de seguimento e avaliación

- Núm. de obradoiros realizados
- Núm. de mulleres participantes
- Grado de satisfacción
- Canles de difusión empregados

Actuación 49. Difusión dos recursos específicos para mulleres en risco de exclusión social.

Axente/s implicado/s

- Centro de Información ás Mulleres
- Servizos Sociais

Temporalidade

- 2022 – 2023 – 2024 – 2025

Indicadores de seguimento e avaliación

- Núm. de accións de difusión realizadas

Actuación 50. Creación e cursos de empoderamento para mulleres que exerzan labores de coidadoras.

Axente/s implicado/s

- Centro de Información ás Mulleres
- Servizos Sociais

Temporalidade

- 2023 – 2025

Indicadores de seguimento e avaliación

- Núm. de obradoiros realizados.
- Núm. de mulleres participantes
- Grado de satisfacción
- Canle de difusión empregados

7. Seguimento e avaliación

Para levar a cabo a avaliación deste *V Plan de Igualdade e Prevención da Violencia de Xénero* levarase a cabo un proceso de avaliación onde se recollerá información sobre o grao de execución, o proceso e os resultados de cada unha das accións así como o nivel de dificultade na execución das mesmas.

Para obter información do desenvolvemento das actuacións, elaborouse unha *ficha de seguimento das actuacións* (ver anexo) na que se recolla de forma ordenada e sistemática sobre os indicadores de resultados e proceso para cada unha das accións que deberá cumprimentar o axente implicado na súa implementación.

Estas fichas de seguimento das actuacións, serán remitidas ao departamento responsable da implementación do Plan con carácter anual para realizar un seguimento do grao de consecución das medidas a levar a cabo e dos aspectos a mellorar na elaboración no próximo Plan de Igualdade.

8. Anexos

8.1. Diagnose de xénero

Co obxecto de elaborar o V Plan de Igualdade do concello de Sanxenxo procedeuse a recollida de datos estatísticos de fontes primarias e da información achegada polos diferentes departamentos municipais.

Ademais creouse unha ficha para a recollida de información sobre o coñecemento en igualdade do persoal do concello. Esta ficha de recollida de información consta de 4 bloques:

- Bloque 1: datos de identificación da persoa que cumprimenta a ficha e nome do departamento ao que pertence.
- Bloque 2: Recóllese a información básica sobre igualdade no seu departamento ou entidade. Este bloque está composto por preguntas cerradas de resposta SI ou NON e preguntas abertas, onde o entrevistado da a súa opinión persoal.
- Bloque 3: Recollida de información relativa a cada departamento/entidade.
- Bloque 4: Valórase o grao de execución das actuacións nas que se atopa implicado o departamento/entidade no IV Plan de Igualdade.

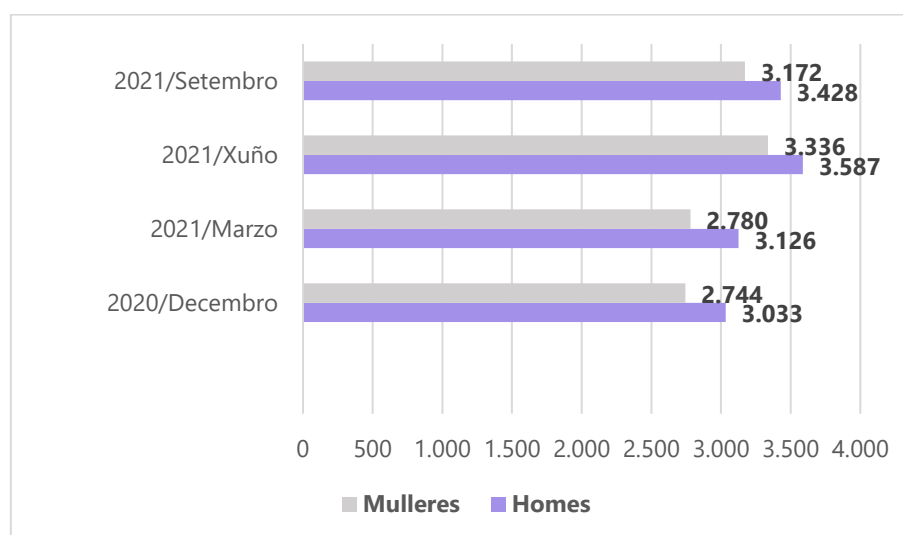
A continuación, preséntase unha diagnose da situación da igualdade no municipio:

FORMACIÓN E EMPREGO

O número de persoas afiliadas á Seguridade Social en alta laboral segundo o concello de residencia e o sexo, dende decembro de 2020 ata setembro de 2021, reflíctese na gráfica 3. En decembro de 2020 o número de homes afiliados era de 3.033 mentres que o de mulleres era de 2.744; en marzo de 2021, 3.126 homes afiliados e 2.780 mulleres; en xuño 3.587 homes e 3.336 mulleres; e en setembro 3.482 homes e 3.172 mulleres.

Obsérvase un aumento xeral de afiliacións tanto de homes como de mulleres nos meses estivais (xuño e setembro).

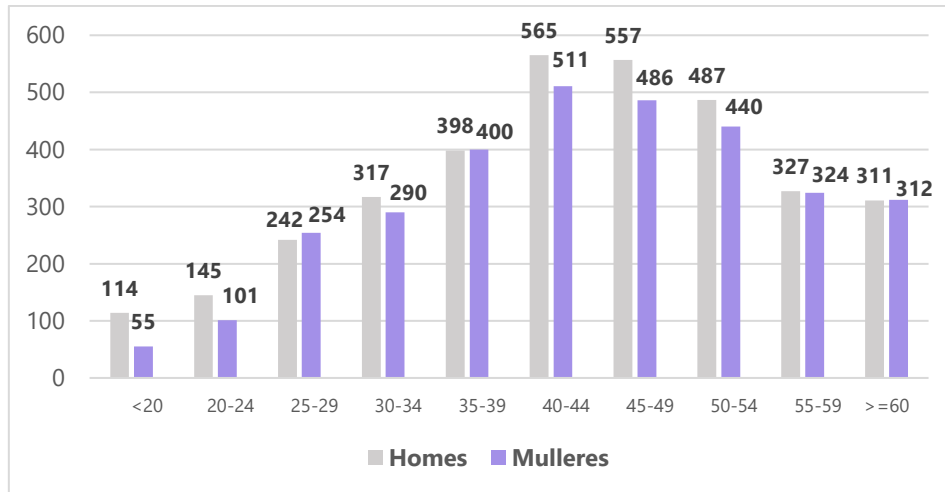
Gráfica 3: persoas afiliadas á Seguridade Social en alta laboral segundo o concello de residencia e o sexo (decembro de 2020 a setembro 2021)



Fonte: elaboración propia a partir de datos do IGE

Os grupos de idade de entre 35 a 39 anos e de 50 a 54 son os que contan con maior número de afiliacións, sendo os homes os que superan ás mulleres en todos os grupos. A excepción é a do grupo de 35 a 39 anos, onde o total de mulleres afiliadas é de 400 e o número de homes é de 398. Nos primeiros grupos de idade o número de afiliacións é máis baixo. Así, cabe destacar o grupo de menores de 20 anos, onde hai 114 homes afiliados e 55 mulleres. No grupo de 25 a 29 anos o número de homes afiliados é de 242 e o de mulleres de 254. A partir do grupo de 55 a 59 anos o número de afiliacións vai en descenso, tanto nos homes coma nas mulleres, superando as mulleres aos homes no grupo de idade dos maiores de 60 (gráfica 4).

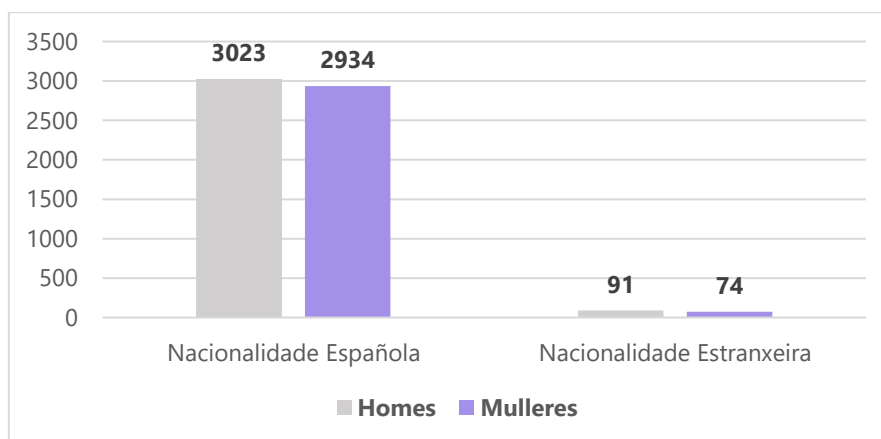
Gráfica 4: persoas afiliadas á Seguridade Social en alta laboral segundo o concello de residencia, sexo e grupos de idade (decembro de 2020 a setembro 2021)



Fonte: elaboración propia a partir de datos do IGE

En canto ao número de afiliacións segundo o sexo e a nacionalidade, a media de homes afiliados españoles, no período que vai dende decembro de 2020 ata setembro de 2021 é de 3023 e a media de mulleres afiliadas no mesmo período é de 2934. A media de afiliacións de homes estranxeiros é de 91 e a media de mulleres é de 74 (gráfica 5).

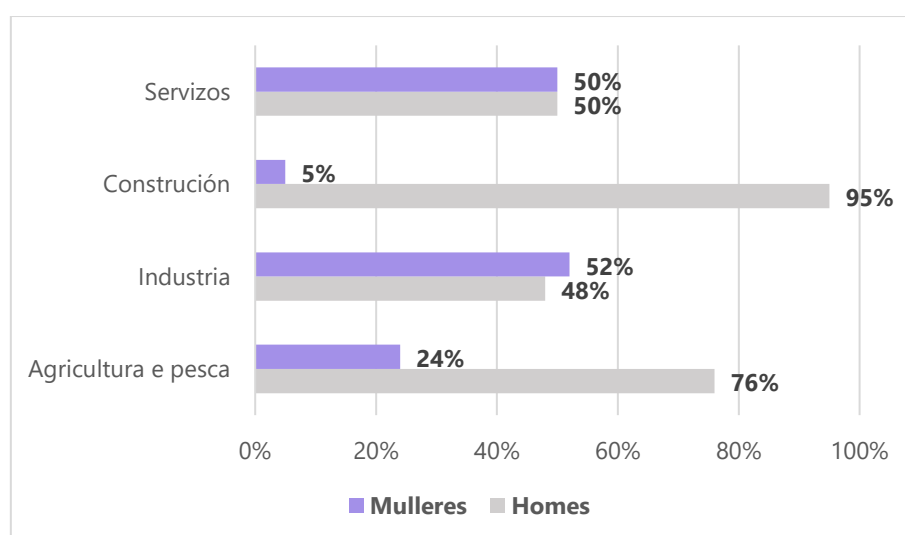
Gráfica 5: media de persoas afiliadas á Seguridade Social en alta laboral segundo o concello de residencia, o sexo e a nacionalidade (decembro de 2020 a setembro 2021)



Fonte: elaboración propia a partir de datos do IGE

A gráfica 6 amosa datos os contratos iniciais segundo sexo e sector de actividade. O 76% dos contratos no sector da agricultura e pesca correspóndense con homes e só un 24% con mulleres. No sector industrial o 52% son contratos de mulleres e o 48% de homes. No sector da construción os homes acadan o 95% dos contratos e as mulleres o 5% restante, estando claramente masculinizado dito ámbito. No sector servizos o número de contratos de homes e mulleres está equiparado, 50% de homes e 50% de mulleres.

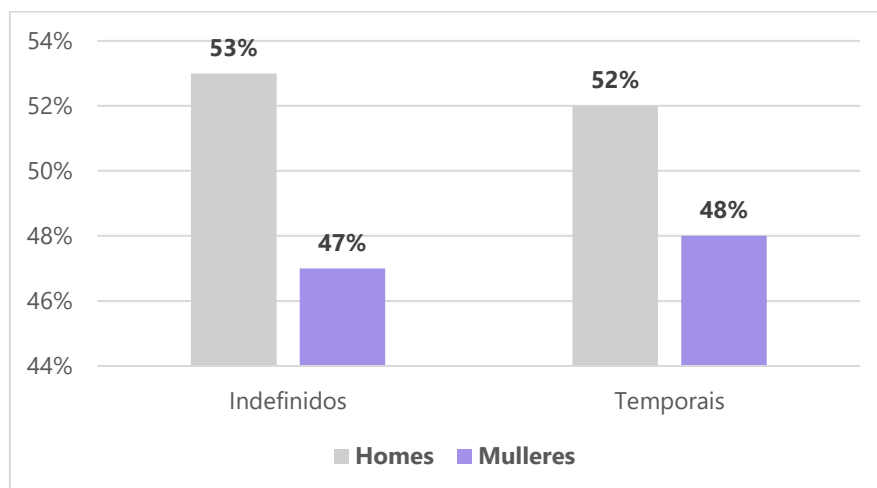
Gráfica 6: contratos iniciais segundo sexo, sector de actividade económica e localidade de residencia da persoa traballadora (xaneiro a novembro de 2021)



Fonte: elaboración propia a partir de datos do IGE

En canto a temporalidade dos contratos, no caso dos contratos indefinidos, o 53% correspóndese con contratos de homes e o 47% de mulleres, e nos temporais, o 52% son contratos de homes e o 48% de mulleres (gráfica 7).

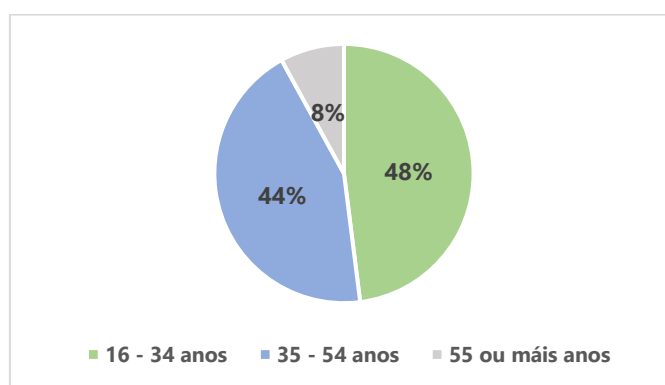
Gráfica 7: **contratos iniciais segundo sexo, duración do contrato e localidade de residencia da persoa traballadora (xaneiro a novembro de 2021)**



Fonte: elaboración propia a partir de datos do IGE

Polo que respecta a novos contratos segundo grupo de idade, é no grupo de 16 a 34 anos onde máis contratos se rexistran, supoñendo estes o 48% do total. Segue o grupo de 35 a 54 anos, cun 44%. En último lugar sitúase o grupo de 55 ou máis anos con só o 8% dos contratos rexistrados (gráfica 8).

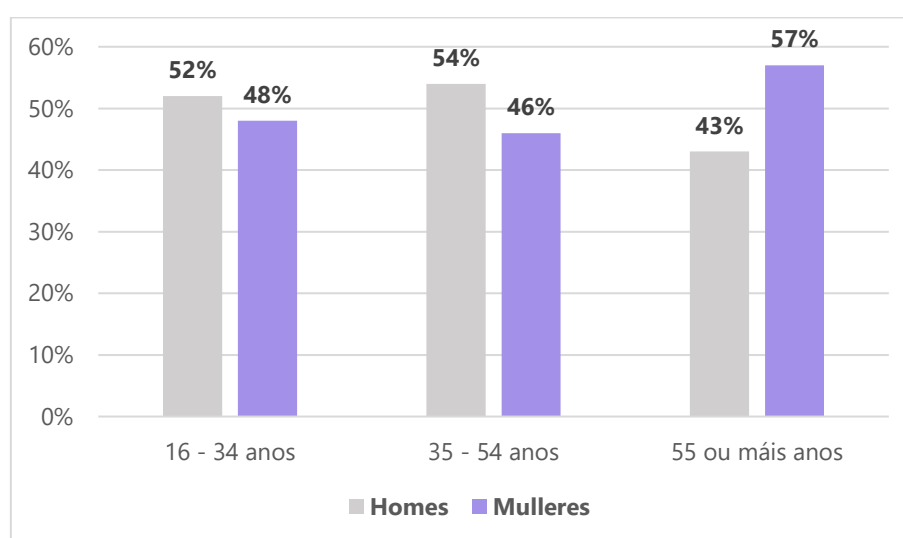
Gráfica 8: **contratos iniciais segundo grupo de idade e localidade de residencia da persoa traballadora (xaneiro a novembro de 2021)**



Fonte: elaboración propia a partir de datos do IGE

Na gráfica 9 reflíctense datos dos contratos iniciais segundo sexo e grupo de idade. No grupo de 16 a 34 anos o 52% dos contratos rexistrados correspóndense con homes e o 48% con mulleres; no grupo de 35 a 54 anos o 54% son contratos de homes e o 46% de mulleres. No grupo de idade de 55 ou máis anos é no único onde as mulleres superan aos homes en número de contratos cun 57% do total fronte ao 43% dos homes.

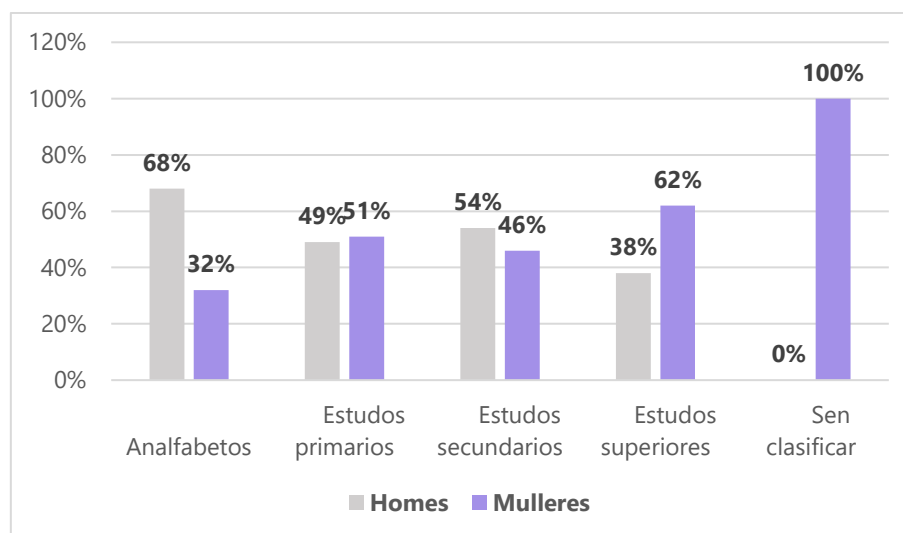
Gráfica 9: contratos iniciais segundo sexo, grupo de idade e localidade de residencia da persoa traballadora (xaneiro a novembro de 2021)



Fonte: elaboración propia a partir de datos do IGE

Atendendo aos contratos iniciais segundo o nivel de formación, no grupo de persoas analfabetas, o 68% dos contratos foron asinados por homes e o 32% por mulleres. No grupo de persoas con estudos primarios as mulleres superan lixeiramente en número de contratos asinados, 51%, aos homes, 49%. Por outra parte, os homes con estudos secundarios acadan o 54% dos contratos fronte ao 46% de mulleres mentres que son as mulleres con estudos superiores as que case duplican (62%) en número de contratos asinados aos homes (38%). Finalmente, no grupo de estudos sen clasificar as mulleres representan o 100% dos contratos (gráfica 10).

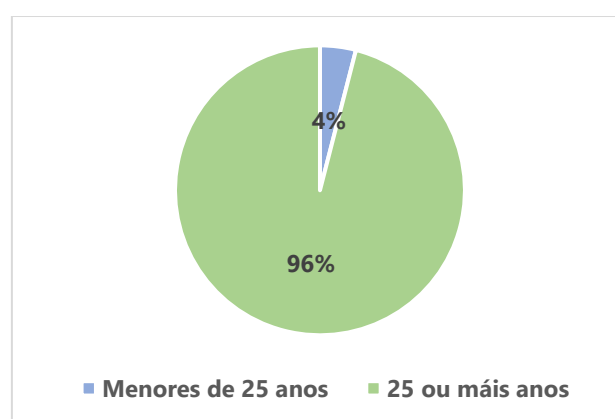
Gráfica 10: contratos iniciais segundo sexo, nivel de formación e localidade de residencia da persoa traballadora (xaneiro a novembro de 2021)



Fonte: elaboración propia a partir de datos do IGE

Os datos de desemprego no período que vai de xaneiro a novembro de 2021 evidencian, tal e como se aprecia na gráfica 11, que o 96% do total de persoas paradas corresponde a persoas de idades comprendidas entre os 25 e máis anos, mentres que as persoas menores de 25 anos en paro representan o 4% do total.

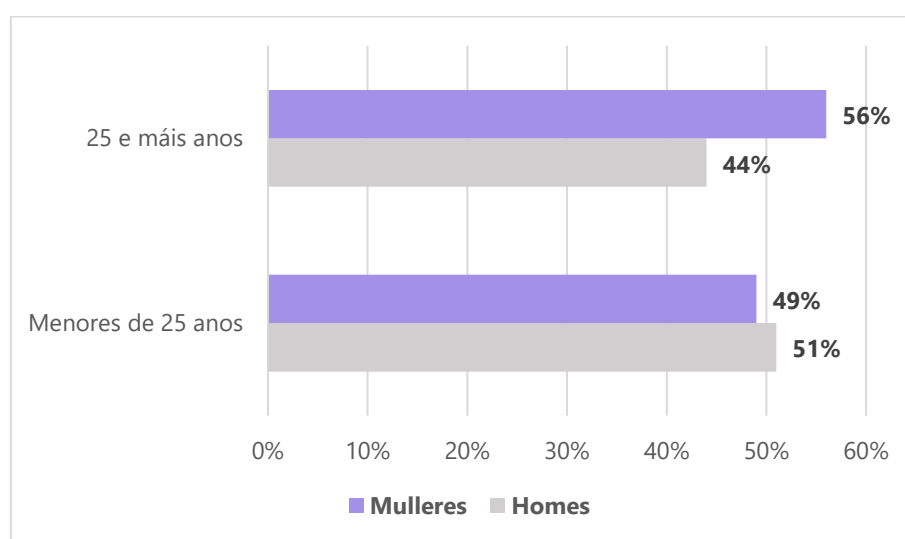
Gráfica 11: paro rexistrado segundo grandes grupos de idade (xaneiro a novembro de 2021)



Fonte: elaboración propia a partir de datos do IGE

A gráfica 12 amosa datos do paro rexistrado segundo sexo e grandes grupos de idade. Nas persoas menores de 25 anos o 51% das persoas paradas son homes e o 49% mulleres, mentres que no grupo de 25 e máis anos as mulleres representan o 56% do total fronte ao 44% de homes.

Gráfica 12: paro rexistrado segundo sexo e grandes grupos de idade (xaneiro a novembro de 2021)

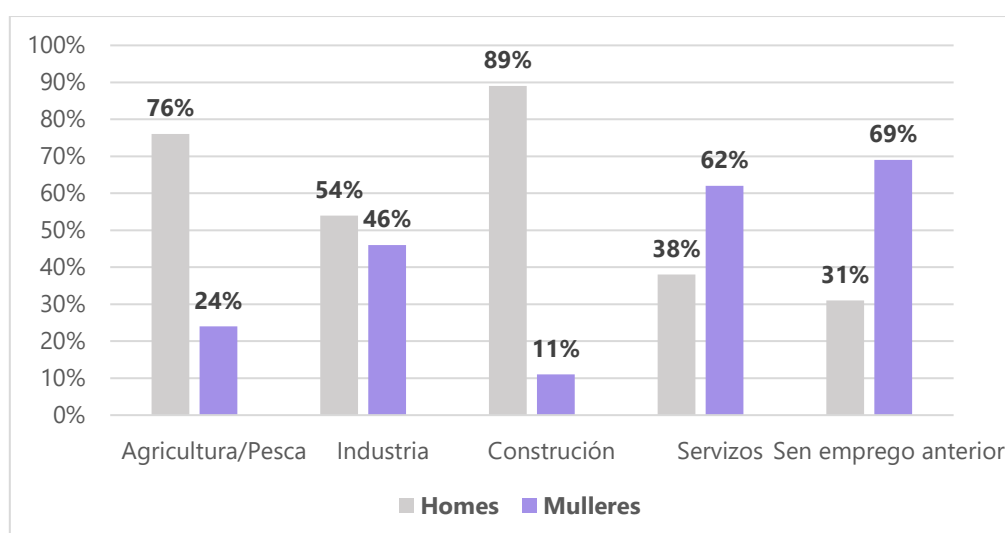


Fonte: elaboración propia a partir de datos do IGE

A análise do desemprego segundo sexo e sector da actividade evidencia que é no sector servizos as mulleres (62%) superan aos homes (38%), ao igual que ocorre cos persoas sen emprego anterior onde as mulleres (69%) superan aos homes (31%).

En agricultura e pesca o 76% do total de persoas paradas son homes e o 24% son mulleres. No sector da industria o 54% de persoas paradas son homes e 46% mulleres ao igual que na construción aínda que con porcentaxes superiores, o 89% das persoas paradas son homes e o 11% restante son mulleres (gráfica 13).

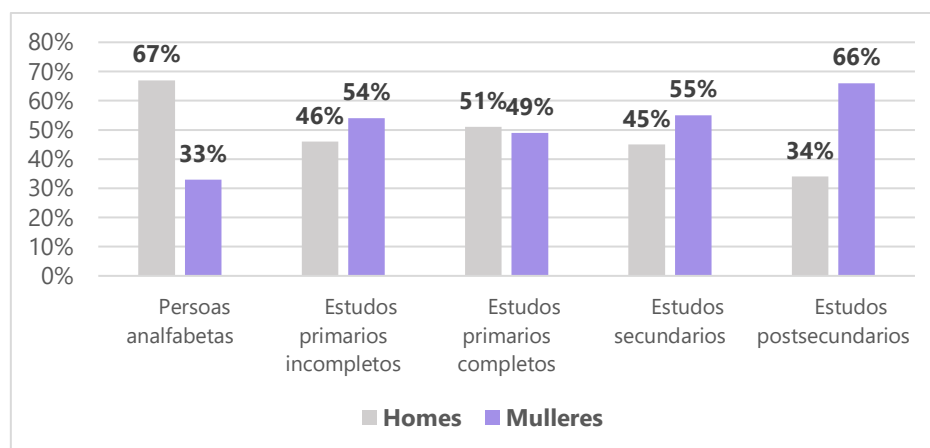
Gráfica 13: paro rexistrado segundo sexo e sector de actividade (xaneiro a novembro de 2021)



Fonte: elaboración propia a partir de datos do IGE

O nivel de estudos é determinante no mercado de traballo, a maior nivel de estudos a taxa de emprego é máis alta e viceversa. A gráfica 14 reflicte datos do paro rexistrado segundo sexo e nivel de estudos rematados. No grupo de persoas analfabetas o 67% das persoas paradas son homes fronte o 33% de mulleres. Con estudos primarios incompletos hai un 46% de parados homes e un 54% de mulleres. No grupo de persoas con estudos primarios completos o 51% de persoas paradas son homes e o 49% mulleres. Con estudos secundarios o 55% de parados/as son mulleres fronte ao 45% de homes. No grupo de persoas con estudos postsecundarios o 66% de paro correspóndese con mulleres e o 34% restante con homes.

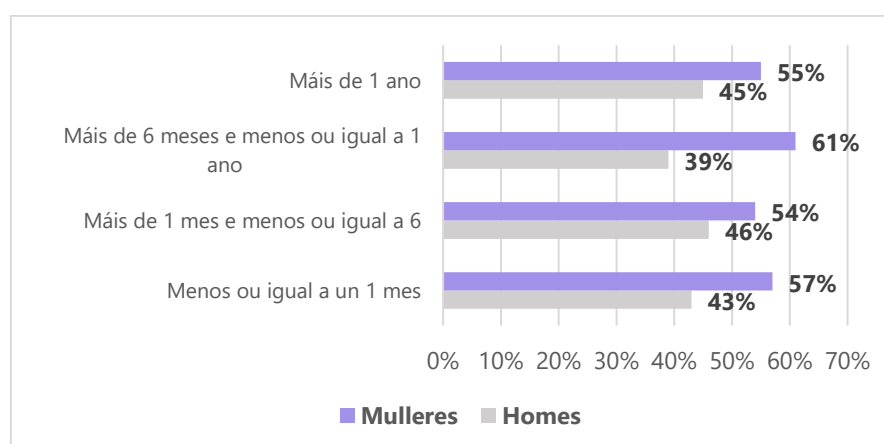
Gráfica 14: paro rexistrado segundo sexo e nivel de estudos rematados (xaneiro a novembro de 2021)



Fonte: elaboración propia a partir de datos do IGE

A análise do paro segundo sexo e duración da demanda (gráfica 15) amosa que independentemente do tempo de duración da demanda, o número de mulleres paradas é moi superior ao de homes. Así, no grupo de persoas paradas durante 1 mes ou menos, as mulleres acadan o 57% do total, mentres que os homes o 43%. No grupo de máis dun mes e menos ou igual a 6 meses de desemprego, as mulleres representan o 54% fronte ao 46% de homes. Con máis de 6 meses e menos ou igual a 1 ano no paro, o 61% correspóndese con mulleres e o 39% con homes. Con máis de 1 ano no paro, hai un 55% de mulleres e un 45% de homes.

Gráfica 15: paro rexistrado segundo sexo, e duración da demanda (xaneiro a novembro de 2021)



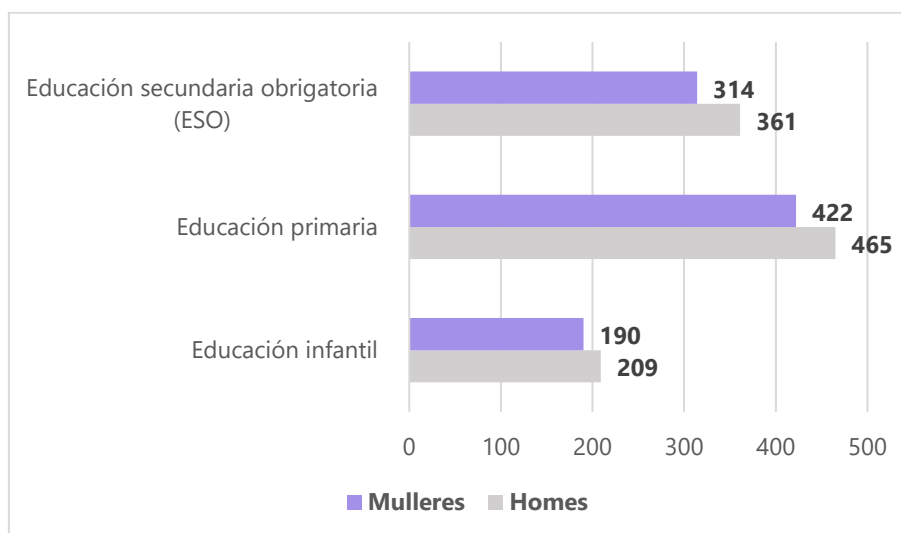
Fonte: elaboración propia a partir de datos do IGE

EDUCACIÓN, XUVENTUDE E DEPORTES

O concello conta con nove centros de ensinanza non universitaria, oito de titularidade pública e un de titularidade concertada, centros nos que se oferta Educación infantil, Educación primaria, Educación secundaria obrigatoria, Bacharelato, e Ciclos formativos de grao básico, medio e superior e Educación secundaria para persoas adultas.

O número de homes matriculados nos niveles de Educación infantil, primaria e secundaria obrigatoria é lixeiramente maior ao de mulleres (gráfica 16).

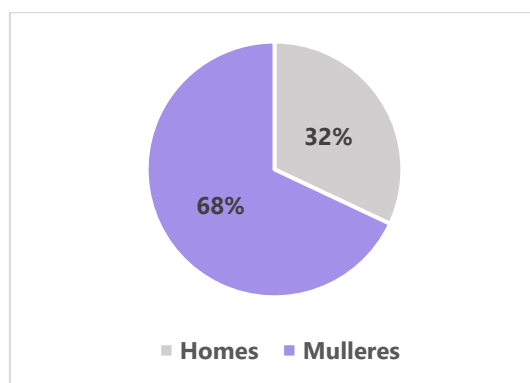
Gráfica 16: **alumnado matriculado en centros sostidos con fondos públicos segundo o sexo en Infantil, Primaria e ESO (2021)**



Fonte: elaboración propia a partir de datos do IGE

O 68% do profesorado nos centros de titularidade pública non universitaria son mulleres e o 32% restante homes (gráfica 17).

Gráfica 17: profesorado en centros de titularidade pública non universitaria segundo o sexo (2021)

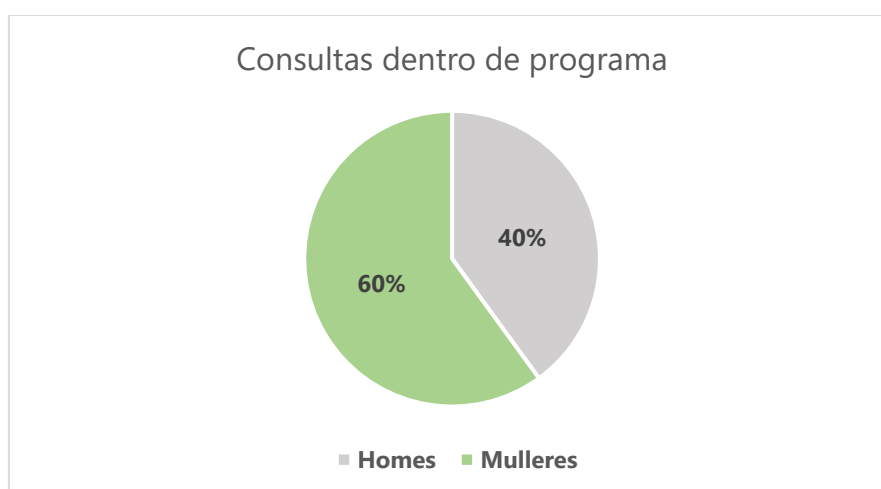


Fonte: elaboración propia a partir de datos do IGE

O Departamento de Xuventude ten como obxectivo atender as necesidades e mellorar a calidade de vida da xuventude do concello desenvolvendo accións e programas que lles permitan lograr as súas expectativas.

O 60% das consultas realizadas no departamento foron de mulleres, mentres que o 40% restante foron consultas feitas por homes (gráfica 18).

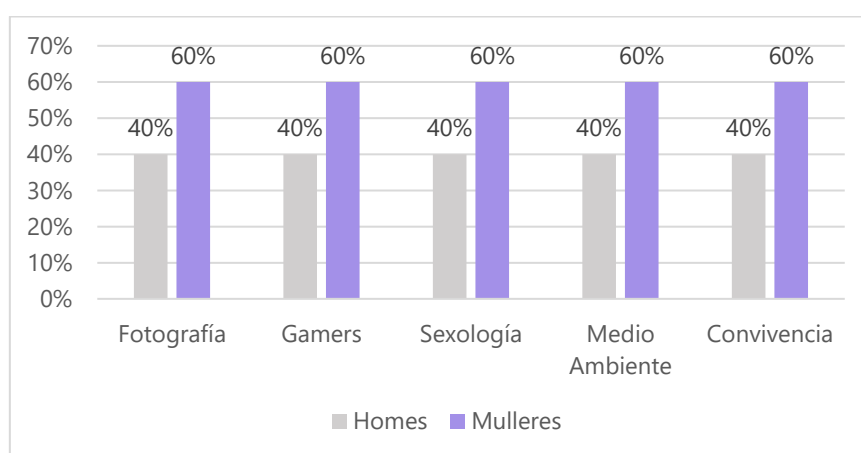
Gráfica 18: nº de persoas usuarias por sexo e tipo de consulta (2020 – 2021)



Fonte: elaboración propia a partir de datos do Concello

A gráfica 19 amosa datos das persoas participantes nos programas/cursos/actividades organizadas polo departamento. En todas as actividades o 40% das persoas participantes foron homes e o 60% restante foron mulleres.

Gráfica 19: número de persoas participantes nos programas/cursos /actividades organizadas polo departamento por sexo (2020 – 2021)

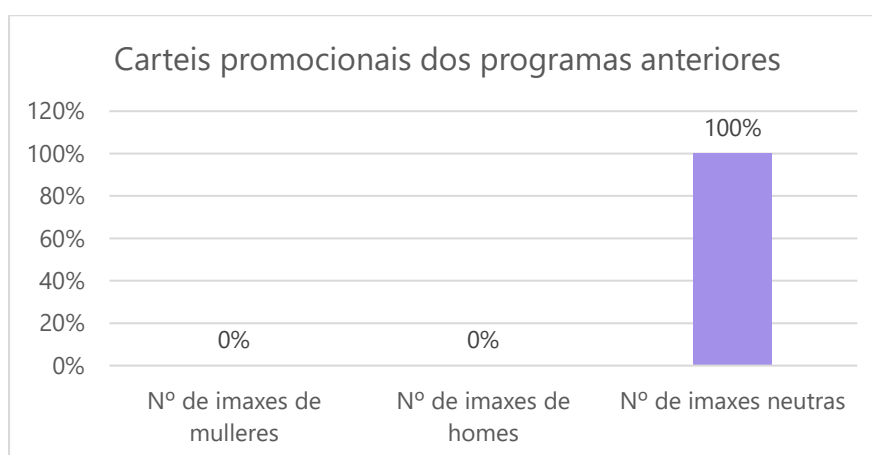


Fonte: elaboración propia a partir de datos do Concello

Nos carteis editados no departamento o 100% das imaxes utilizadas foron neutras (gráfica 20).

Gráfica 20: nº de imaxes masculinas, femininas e neutras utilizadas nos carteis editados polo departamento

(2020 – 2021)

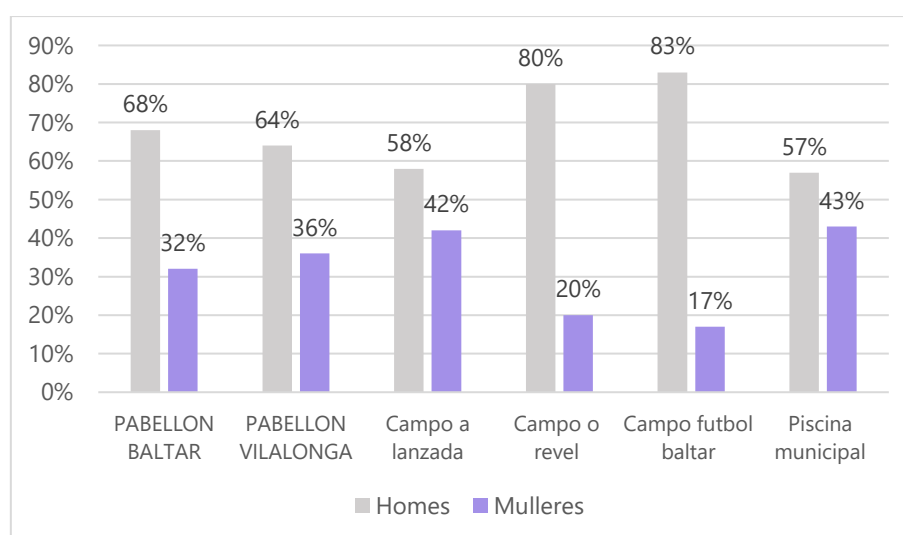


Fonte: elaboración propia a partir de datos do Concello

A máxima prioridade do departamento de deportes é dar impulso e difusión á práctica deportiva.

O concello conta con distintas instalacións deportivas utilizadas por un número elevado de persoas. A gráfica 21 reflicte datos das persoas usuarias das instalacións desagregadas por sexo. Tal e como se pode ver na gráfica, a maioría das persoas usuarias das instalacións do concello son homes con porcentaxes que oscilan entre o 50% e 80%.

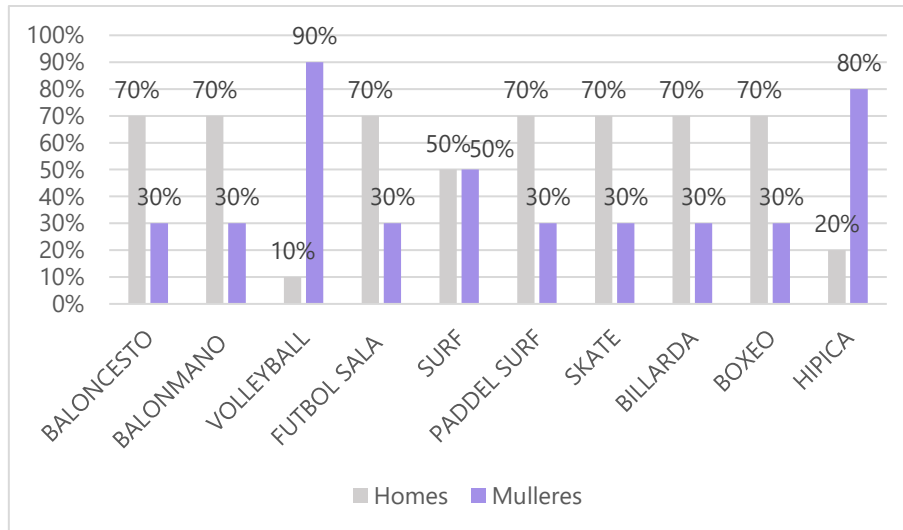
Gráfica 21: nº de persoas usuarias das instalacións deportivas por sexo (2020 – 2021)



Fonte: elaboración propia a partir de datos do Concello

En canto ao número de persoas participantes nas actividades deportivas organizadas polo concello, o 70% das persoas participantes nas actividades de baloncesto, balonmán, fútbol sala, paddel surf, skate bilarda e boxeo son homes fronte ao 30% de mulleres. Nas actividades de volleyball e hípica os datos se inverten, sendo as mulleres as de maior porcentaxe de participación, con un 90% e 80% fronte ao 10% e 20% respectivamente. No caso da actividade de surf, as porcentaxes son do 50% para cada un dos sexos (gráfica 22).

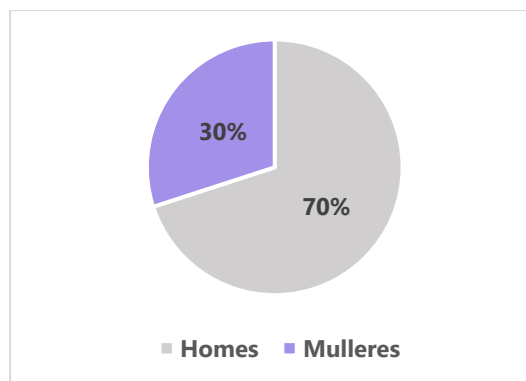
Gráfica 22: nº de persoas participantes nas actividades deportivas organizadas polo departamento por sexo (2020 – 2021)



Fonte: elaboración propia a partir de datos do Concello

O 70% das persoas socias nas actividades deportivas organizadas polo concello foron homes fronte ao 30% de mulleres (gráfica 23).

Gráfica 23: nº de persoas socias nas actividades deportivas organizadas polo departamento (2020 – 2021)

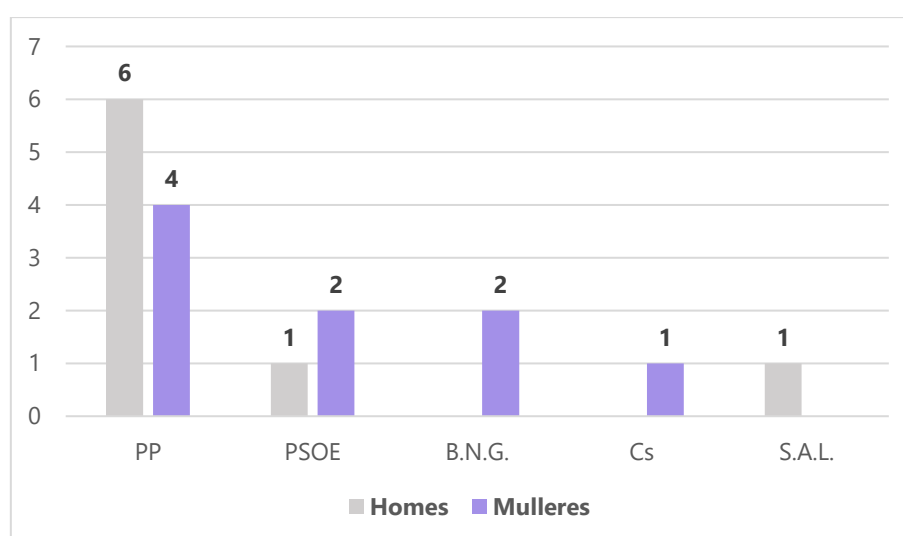


Fonte: elaboración propia a partir de datos do Concello

CORPORACIÓN MUNICIPAL

A Corporación Municipal está formada por 17 membros de distintos partidos políticos: PP (10 persoas concelleiras), PSOE (3 persoas concelleiras), B.N.G. (2 persoas concelleiras), Cs (1 persoa concelleira), e S.A.L. (1 persoa concelleira). A gráfica 24, amosa a distribución segundo o sexo da Corporación Municipal, ondeo PP está representado por 6 homes e 4 mulleres; o PSOE 1 home e 2 mulleres; o B.N.G. 2 mulleres; Cs 1 muller e S.A.L. 1 home.

Gráfica 24: Corporación Municipal segundo sexo (2021)



Fonte: elaboración propia a partir de datos do Concello

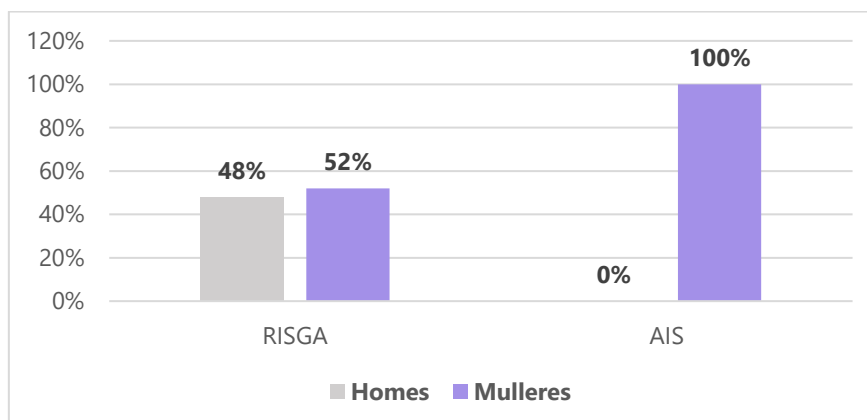
BENESTAR SOCIAL

Enténdese por benestar social todos aqueles factores que axudan a mellorar a calidade de vida das persoas dentro dunha sociedade. Para que isto ocorra deben estar cubertas toda as necesidades básicas, tanto de tipo cultural como económico.

As prestacións que ofrecen os gobernos son importantes para cubrir as necesidades de tipo económico. Entre elas están o RISGA (Renda de Integración Social de Galicia) e o AIS (Axudas de Inclusión Social).

A análise da gráfica 25 evidencia que o 52% das persoas beneficiarias do RISGA son mulleres, fronte ao 48% de homes; en canto ás Axudas de Inclusión Social o 100% das persoas beneficiarias son mulleres.

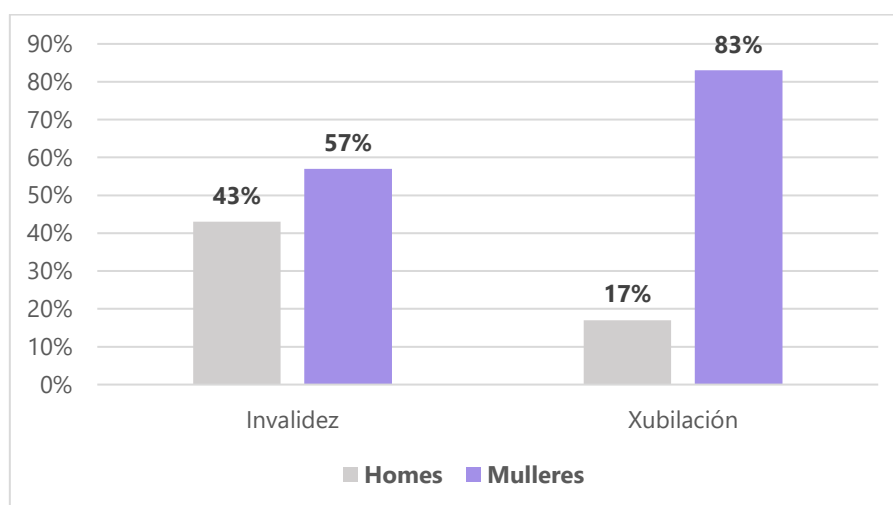
Gráfica 25: persoas beneficiarias da Renda de Integración Social de Galicia (RISGA) e das Axudas de Inclusión Social (AIS) segundo sexo (2020)



Fonte: elaboración propia a partir de datos do IGE

Tal e como se pode ver na gráfica 26 as principais beneficiarias das pensións non contributivas da Seguridade Social son as mulleres, acadando o 57% do total das pensións non contributivas de invalidez e o 83% das non contributivas de xubilación.

Gráfica 26: persoas beneficiarias de pensións non contributivas da Seguridade Social segundo sexo e tipo de pensión (2020)

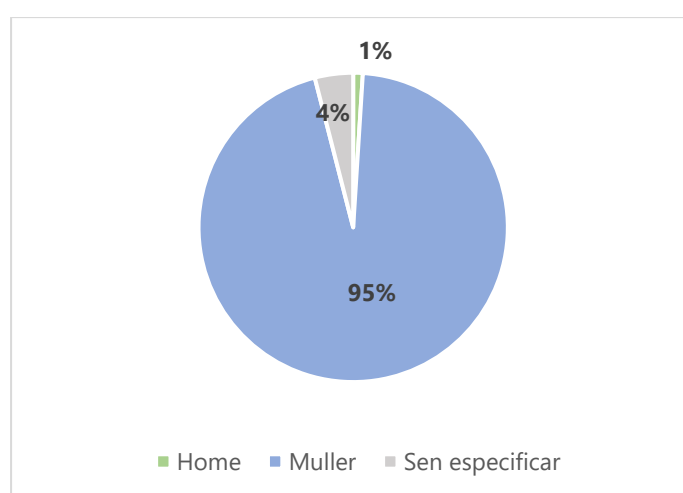


Fonte: elaboración propia a partir de datos do IGE

En canto ao **Centro de Información ás Mulleres (CIM)** o número de persoas atendidas por sexo, segundo se recolle na gráfica 27, das 435 persoas que acudiron ao servizo o 95% foron mulleres e o 1% homes, concretamente 6 que ou ben son fillos de vítimas de violencia de sexo, ou son derivados de servizos sociais por causas puntuais.

Gráfica 27: **persoas atendidas no CIM desagregadas por sexo**

(01/01/2018 a 16/12/2021)

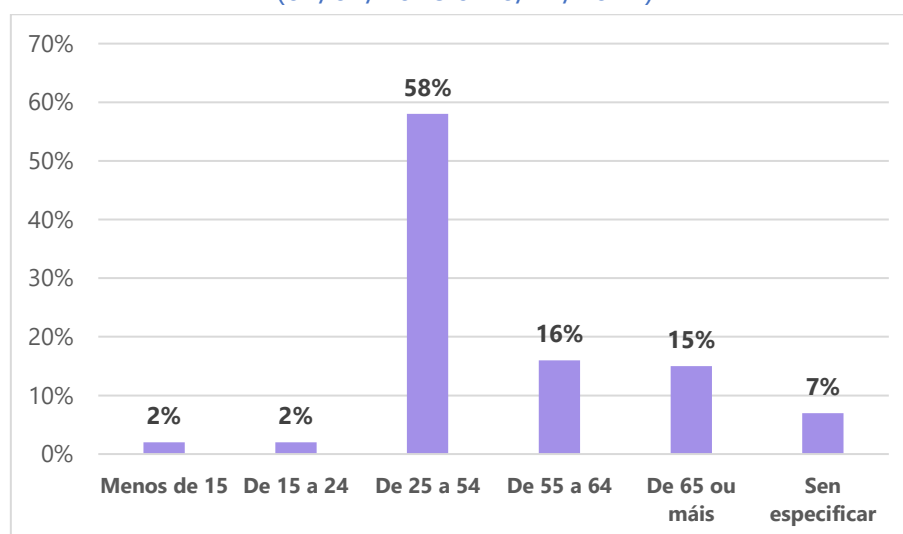


Fonte: elaboración propia a partir de datos do Concello

O perfil tipo de muller atendida no CIM, é o de muller vítima de violencia de xénero con denuncia acreditativa ou non. Tamén atenden a mulleres con sospeitas de estar vivindo situacións de malos tratos no seu entorno familiar, ou con normalización das situacións de violencia, dependencias emocionais, inseguridades e baixa autoestima.

Por grupos de idade, o groso das consultas recaeron no grupo de persoas que vai dos 25 aos 54 anos acadando o 58% do total das consultas. Segue o grupo de 55 a 64 anos de idade que representa un 16%. O grupo de 65 ou máis anos supón o 15%. Do 7% non se especifica a idade. Os grupos de menos de 15 anos e de 15 a 24 supoñen cada un deles un 2% (gráfica 28).

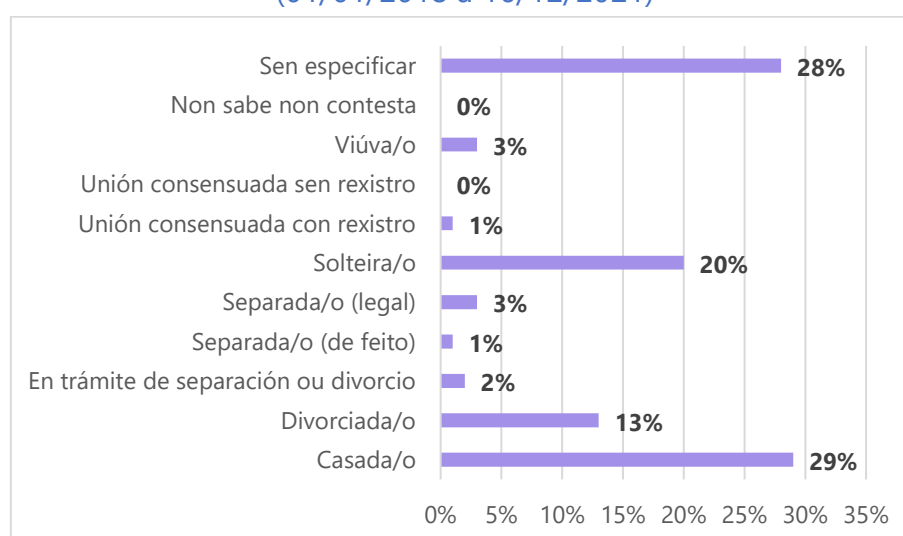
Gráfica 28: **persoas atendidas no CIM segundo grupos de idade**
(01/01/2018 a 16/12/2021)



Fonte: elaboración propia a partir de datos do Concello

O 29% das persoas atendidas no CIM atendendo ao estado civil estaban casadas; un 28% non especificou estado civil; un 20% estaba solteiras; un 13% divorciadas. Un 3% estaban separadas legalmente, o 3% eran viúvas e o 2% estaban en trámite de separación ou divorcio (gráfica 29).

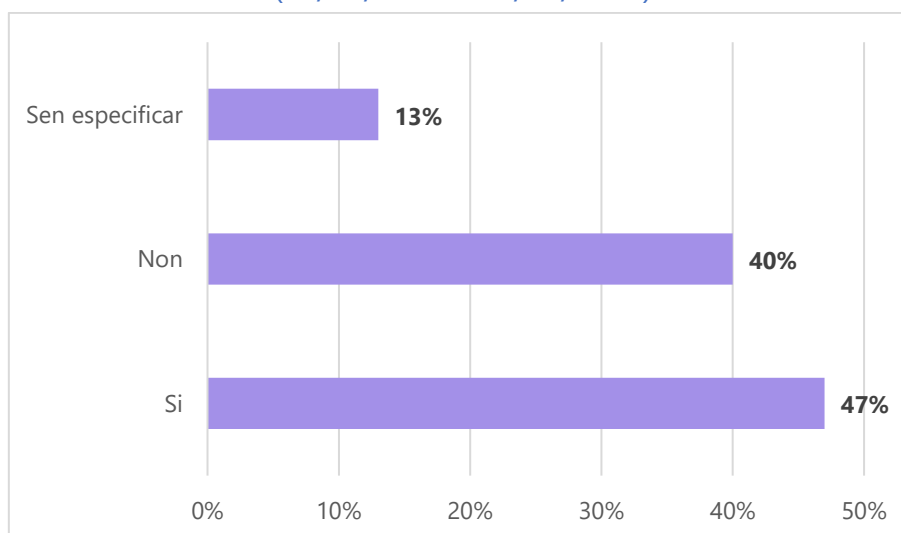
Gráfica 29: **persoas atendidas no CIM segundo estado civil**
(01/01/2018 a 16/12/2021)



Fonte: elaboración propia a partir de datos do Concello

Un 47% do total das persoas atendidas no CIM tiñan dependentes ao seu cargo fronte a un 40% que non os tiña. Un 13% non contestou (gráfica 30).

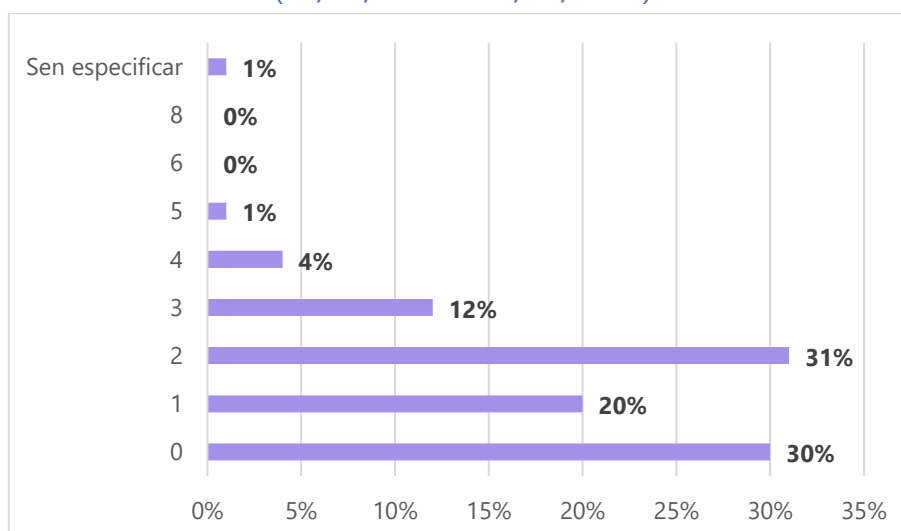
Gráfica 30: persoas atendidas no CIM con dependentes ou non ao seu cargo
(01/01/2018 a 16/12/2021)



Fonte: elaboración propia a partir de datos do Concello

En canto ao número de fillas/os das persoas atendidas no CIM, un 30% do total non ten fillas/os; un 31% dous fillos/as; un 12% tres fillas/os; un 4% catro fillas/os e o 1% restante cinco fillas/os (gráfica 31).

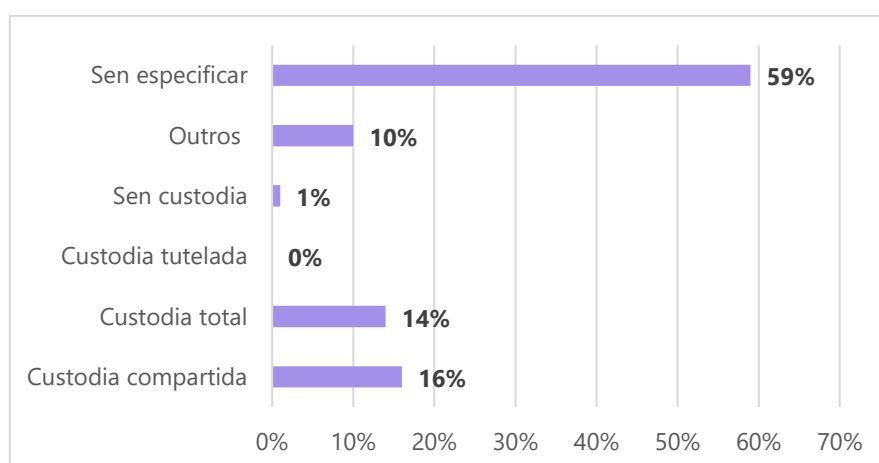
Gráfica 31: número de fillas/os das persoas atendidas no CIM
(01/01/2018 a 16/12/2021)



Fonte: elaboración propia a partir de datos do Concello

A gráfica 32 amosa información sobre o vínculo das persoas atendidas cos fillas e fillos das persoas atendidas. Un 59% do total non especifica o tipo de vínculo, un 16% ten a custodia compartida, o 14% a custodia total e o 1% non teñen a custodia. O 10% restante ten outro tipo de vínculo.

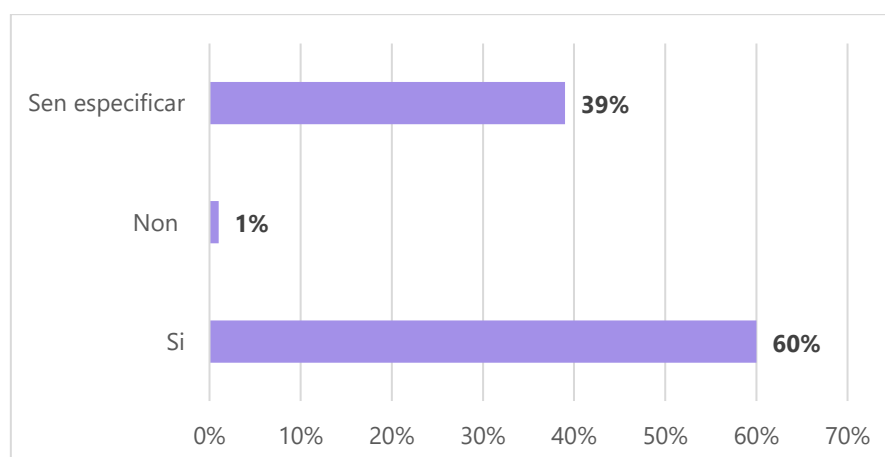
Gráfica 32: vínculo coas fillas e fillos das persoas atendidas no CIM
(01/01/2018 a 16/12/2021)



Fonte: elaboración propia a partir de datos do Concello

O 60% das persoas atendidas no CIM estaban empadroadas no concello e o 1% noutros municipios. O 39% non especifica este dato (gráfica 33).

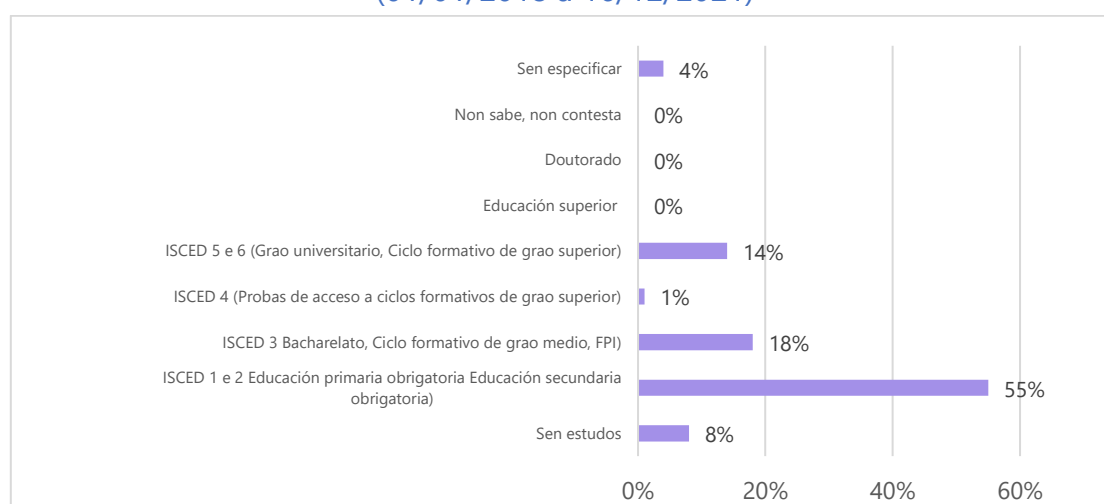
Gráfica 33: persoas atendidas no CIM empadroadas ou non no concello
(01/01/2018 a 16/12/2021)



Fonte: elaboración propia a partir de datos do Concello

En canto ao nivel de estudos das persoas usuarias do CIM, o 55% ten Educación primaria ou Secundaria obrigatoria, o 18% Bacharelato ou un ciclo de grao medio ou FPI, o 14% ten un Grao universitario ou un Ciclo formativo de grao superior. O 8% das persoas atendidas non teñen estudos e o 4% non especifica o nivel de estudos (gráfica 34).

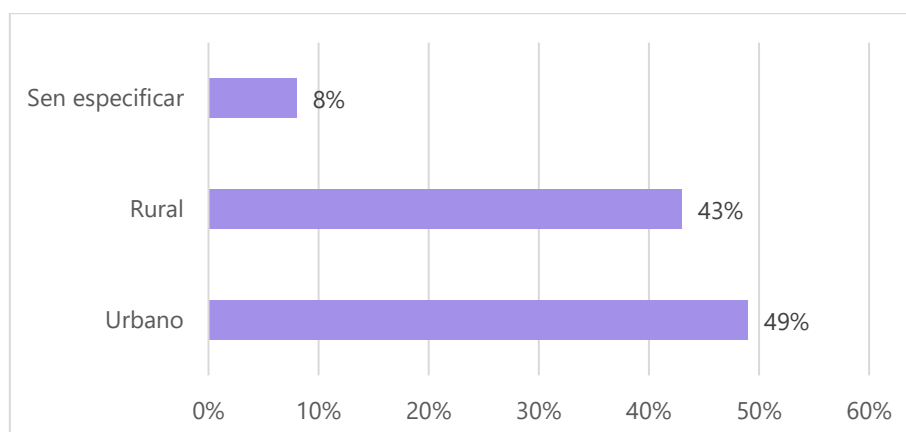
Gráfica 34: nivel de estudos das persoas atendidas no CIM
(01/01/2018 a 16/12/2021)



Fonte: elaboración propia a partir de datos do Concello

O 49% das persoas atendidas no CIM viven no ámbito urbano e ao 43% no rural. O 8% restante non especifica este dato (gráfica 35).

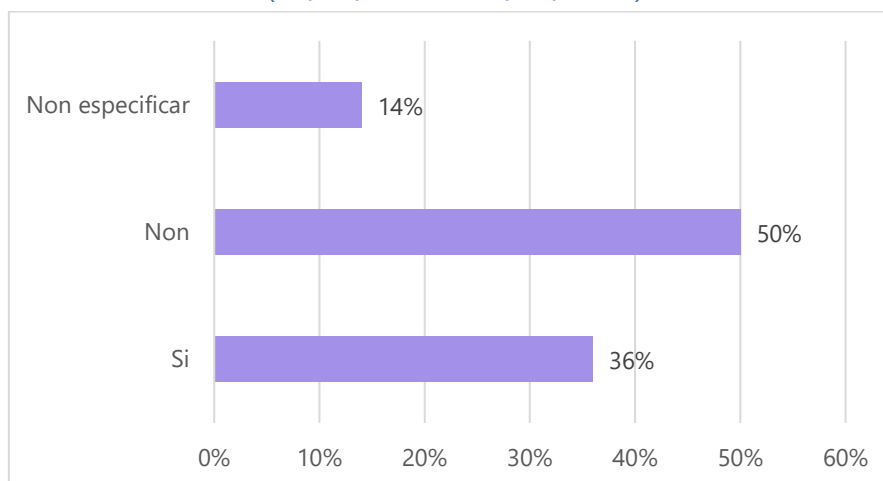
Gráfica 35: ámbito das persoas atendidas no CIM
(01/01/2018 a 16/12/2021)



Fonte: elaboración propia a partir de datos do Concello

O 50% das persoas usuarias do CIM non traballa, un 36% traballa e o 14% non se especifica (gráfica 36).

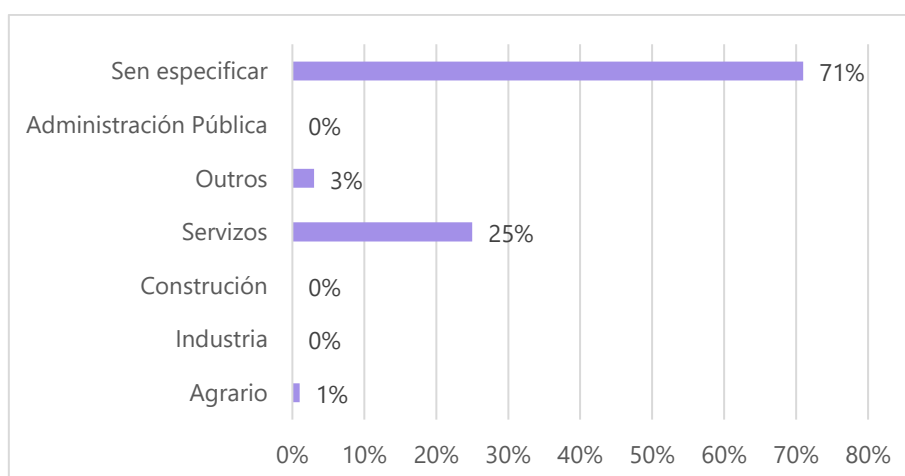
Gráfica 36: situación laboral das persoas atendidas no CIM
(01/01/2018 a 16/12/2021)



Fonte: elaboración propia a partir de datos do Concello

A gráfica 37 amosa datos do sector no que traballan as persoas usuarias do CIM. Un 25% traballa no sector servizos, un 1% no sector agrario, un 3% en outros e o 71% restante non o especifica.

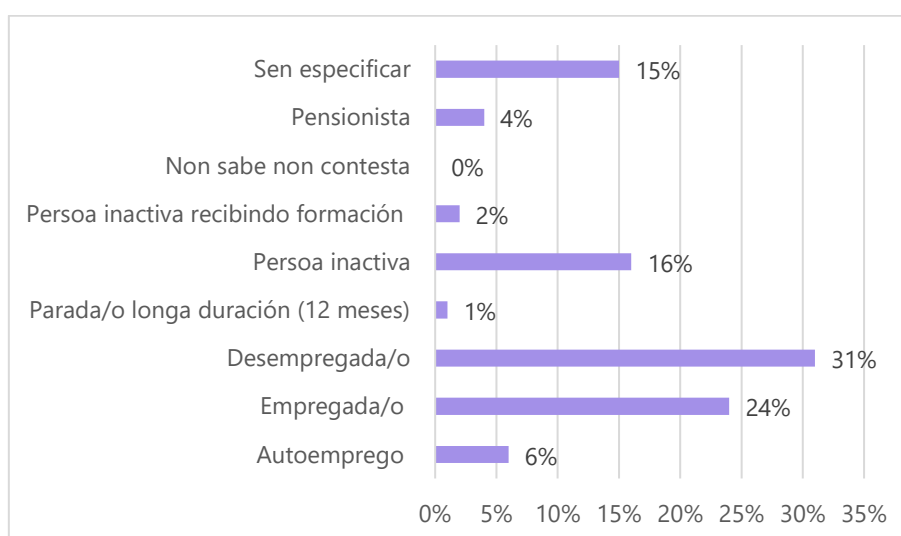
Gráfica 37: sector no que traballan as persoas atendidas no CIM
(01/01/2018 a 16/12/2021)



Fonte: elaboración propia a partir de datos do Concello

O 31% das persoas atendidas no CIM atópanse en desemprego, o 24% son empregadas/os, o 16% son persoas inactivas e o 6% atópase en situación de autoemprego. Cabe sinalar tamén que o 4% son pensionistas, o 2% son persoas inactivas que están a recibir formación, un 1% paradas/os de longa duración e un 15% non aportan información ao respecto (gráfica 38).

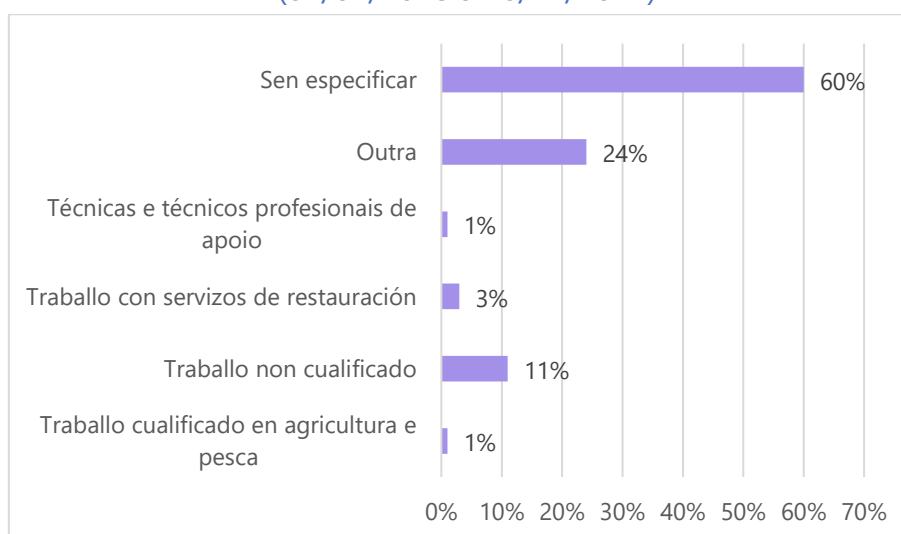
Gráfica 38: situación laboral das persoas atendidas no CIM
(01/01/2018 a 16/12/2021)



Fonte: elaboración propia a partir de datos do Concello

A gráfica 39 reflicte datos da profesión das persoas atendidas no CIM. Hai un 1% de persoas dedicadas ao traballo cualificado en agricultura e pesca, outro 1% son técnicas ou técnicos profesionais de apoio, un 3% dedicadas ao traballo con servizos de restauración, un 11% ten un traballo non cualificado, un 24% dedícanse a outros tipos de traballo e o 60% restante non especifica.

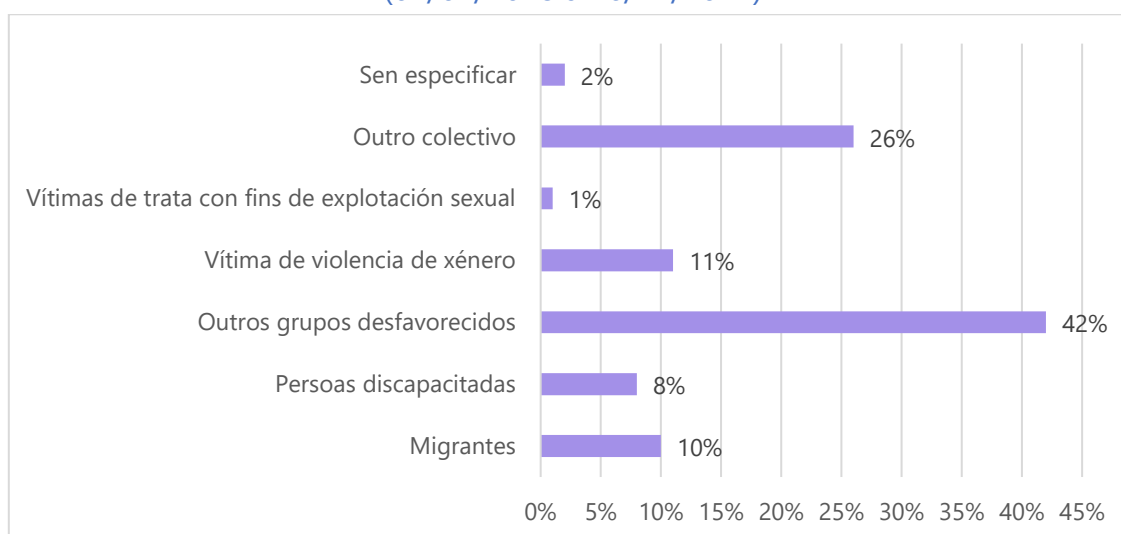
Gráfica 39: profesión das persoas atendidas no CIM
(01/01/2018 a 16/12/2021)



Fonte: elaboración propia a partir de datos do Concello

O 10% das persoas atendidas no CIM son migrantes, o 8% teñen algunha discapacidade, o 11% son vítimas de violencia de sexo e o 1% vítimas de trata con fins de explotación sexual. Un 42% pertencen a outros grupos desfavorecidos e o 2% restante non especifican a súa procedencia (gráfica 40).

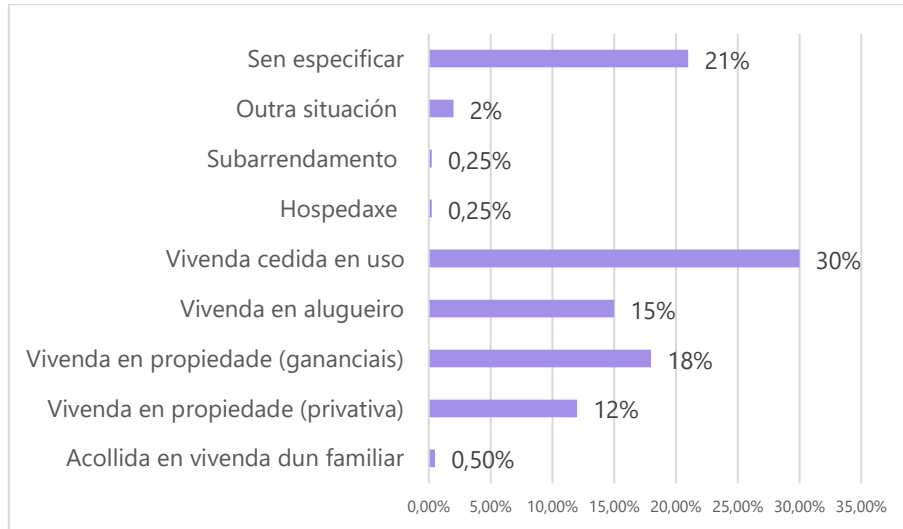
Gráfica 40: colectivo ao que pertencen as persoas atendidas no CIM
(01/01/2018 a 16/12/2021)



Fonte: elaboración propia a partir de datos do Concello

O 30% das persoas usuarias do CIM teñen unha vivenda cedida en uso, o 18% en propiedade en réxime de gananciais, o 15% en réxime de alugueiro e o outro 12% tena en propiedade privativa. Un 0,50% está de acollida na vivenda dun familiar, un 0,25% está en réxime de subarrendamento e o 0,25% en hospedaxe. Hai un 2% en outra situación e o 21% restante non contesta (gráfica 41).

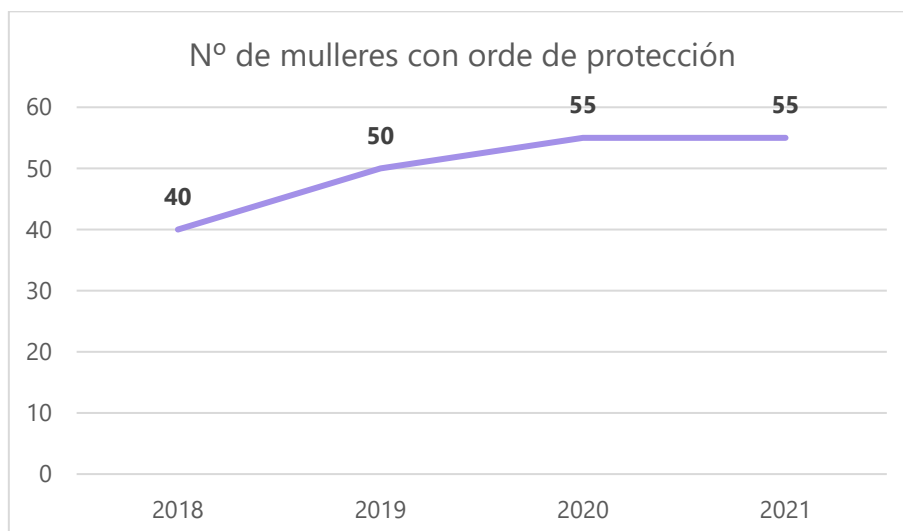
Gráfica 41: réxime pertenza da vivenda das persoas atendidas no CIM
(01/01/2018 a 16/12/2021)



Fonte: elaboración propia a partir de datos do Concello

A gráfica 42 reflicte datos do número de mulleres con orde de protección no período que vai do 01 de xaneiro de 2018 ao 16 de decembro de 2021. No 2018 foron 40 as mulleres con orde de protección, no 2019 foron 50 e nos anos 2020 e 2021 foron un total de 55 cada ano.

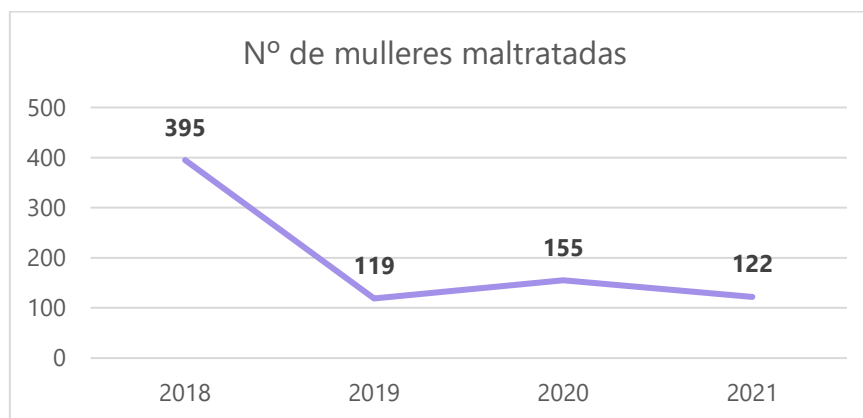
Gráfica 42: nº de mulleres con orde de protección (01/01/2018 a 16/12/2021)



Fonte: elaboración propia a partir de datos do Concello

A gráfica 43 permítenos ver a evolución do maltrato de mulleres no concello. A tendencia é a baixa, así, no ano 2018 o número de mulleres maltratadas foi de 395, no 2019 o número ascendeu ata 119, no 2020 foron 155 e no 2021 foron un total de 122.

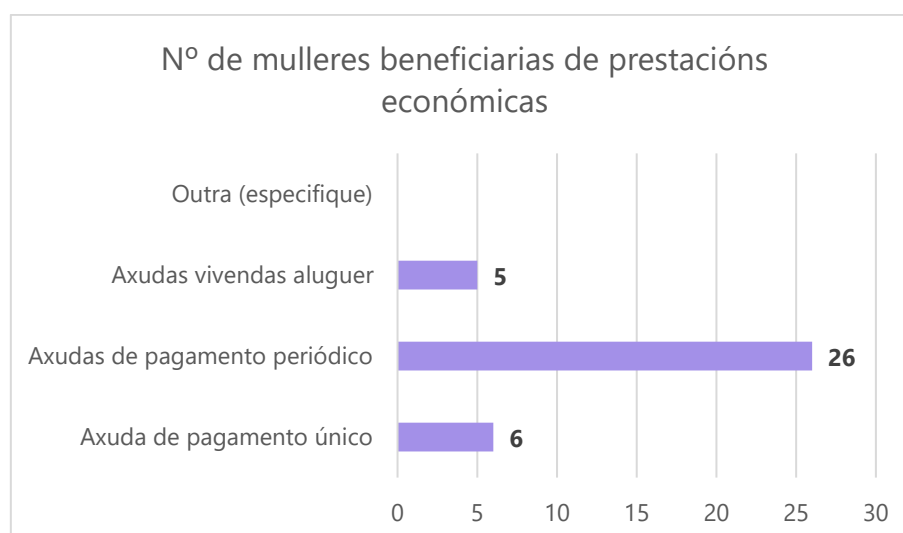
Gráfica 43: nº de mulleres maltratadas (01/01/2018 a 16/12/2021)



Fonte: elaboración propia a partir de datos do Concello

En canto ao número de mulleres beneficiarias de prestacións económicas, 6 recibiron axudas de pagamento único, 26 axudas de pagamento periódico e 5 axudas a vivendas de aluguer (gráfica 44).

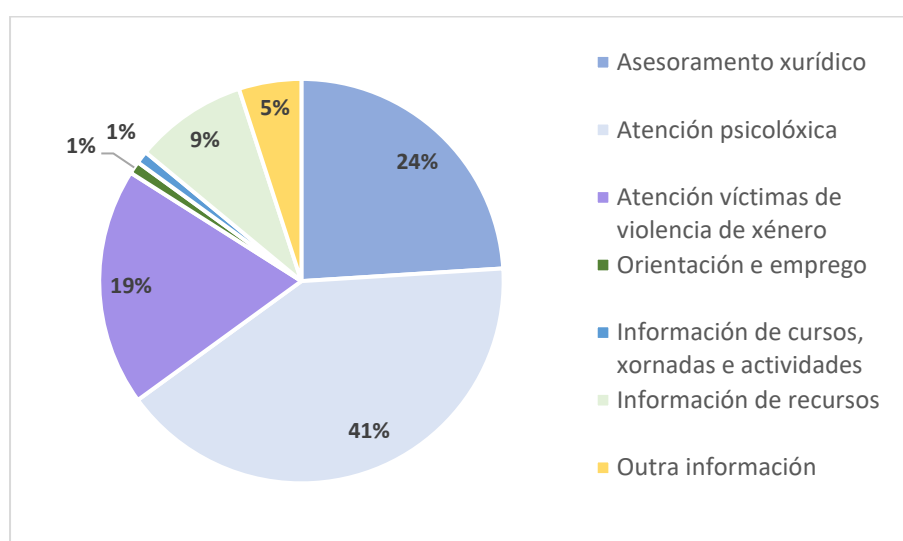
Gráfica 44: nº de mulleres beneficiarias de prestacións económicas (01/01/2018 a 16/12/2021)



Fonte: elaboración propia a partir de datos do Concello

En canto ao tipo de información consultada, na gráfica 45 aparecen os distintos tipos de consultas realizadas no CIM; o 41% delas foron de atención psicolóxica, un 24% de asesoramento xurídico, un 19% de atención ás vítimas de violencia de sexo, un 9% de información sobre recursos, un 5% outra información, un 1% de orientación e emprego e o 1% restante de información sobre cursos.

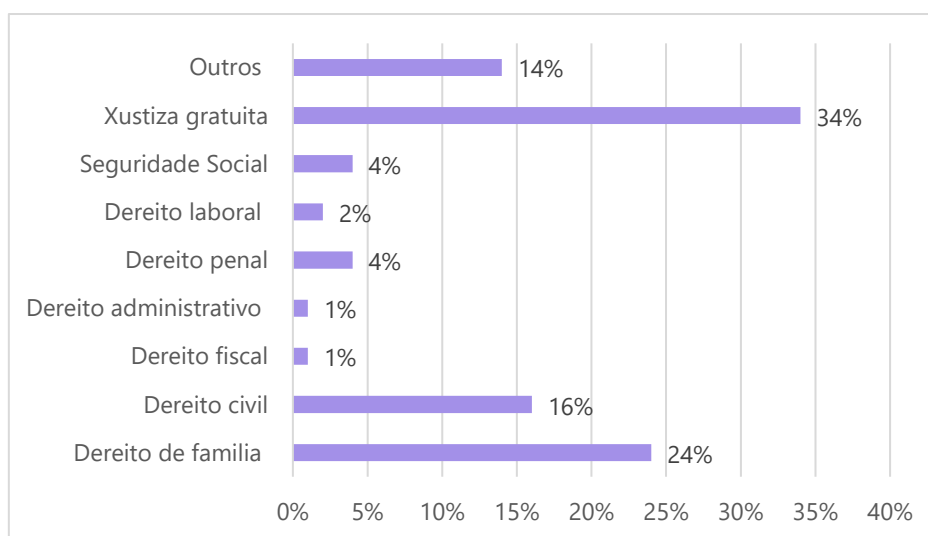
Gráfica 45: tipos de consultas (01/01/2018 a 16/12/2021)



Fonte: elaboración propia a partir de datos do Concello

En canto as consultas de tipo xurídico o 34% son sobre xustiza gratuíta, un 24% sobre dereito de familia, un 16% sobre dereito civil, un 4% sobre dereito penal e outro 4% sobre seguridade social. Hai un 2% que fai consultas de dereito laboral, un 1% de dereito fiscal e dereito administrativo en ambos casos e o 14% restante sobre outros asuntos xurídicos (gráfica 46).

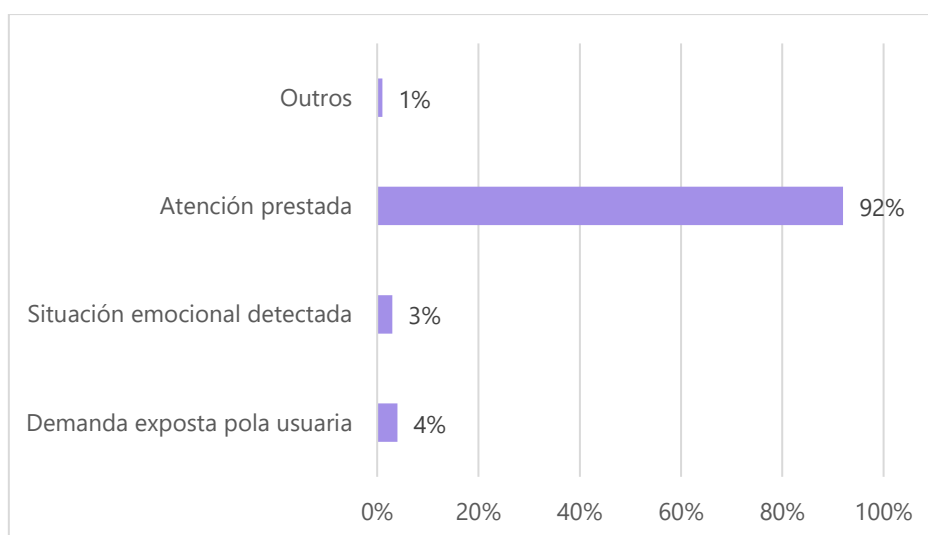
Gráfica 46: consultas de asesoramento xurídico (01/01/2018 a 16/12/2021)



Fonte: elaboración propia a partir de datos do Concello

A gráfica 47 amosa datos sobre a atención psicolóxica prestada as persoas usuarias do CIM. O 92% dos casos son sobre atención prestada en xeral, un 4% son demandas expostas polas usuarias, un 3% son sobre situacións emocionais detectadas e o 1% restante son sobre outros casos.

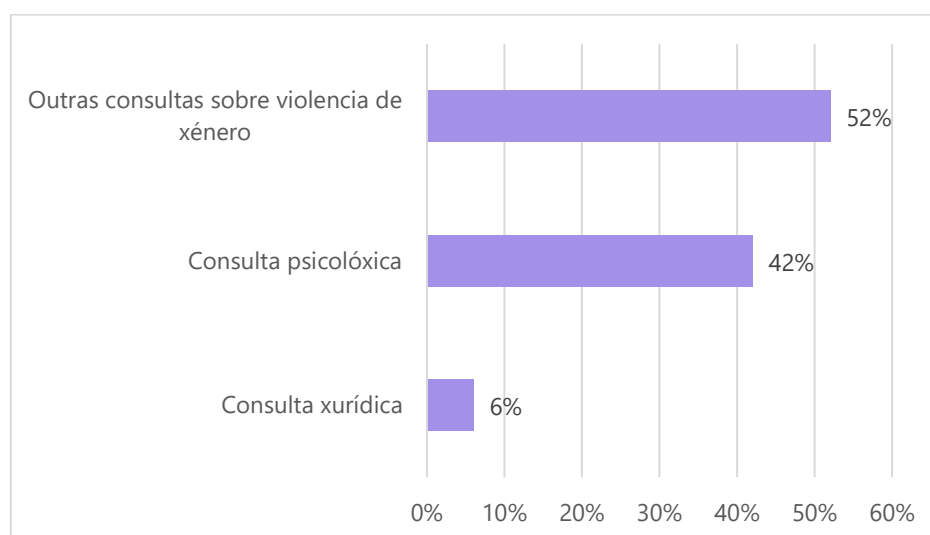
Gráfica 47: atención psicolóxica (01/01/2018 a 16/12/2021)



Fonte: elaboración propia a partir de datos do Concello

O 6% das consultas realizadas polas vítimas de violencia de sexo foron de tipo xurídico, o 42% de tipo psicolóxico e o 52% foron outro tipo de consultas sobre violencia de xénero (gráfica 48)..

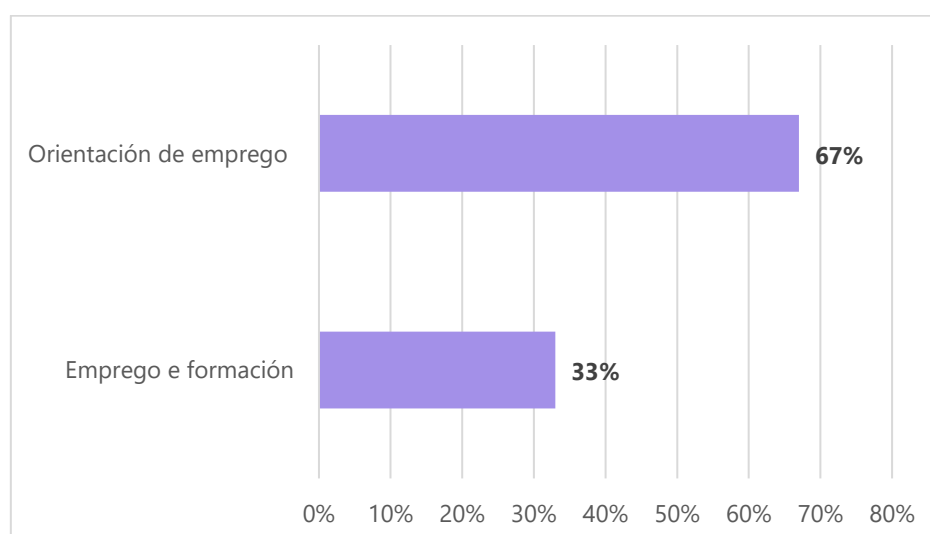
Gráfica 48: atención ás vítimas de violencia de sexo (01/01/2018 a 16/12/2021)



Fonte: elaboración propia a partir de datos do Concello

No que respecta ás consultas de Orientación e Emprego, o 67% foron consultas sobre orientación para o emprego e o 33% restante sobre emprego e formación (gráfica 49).

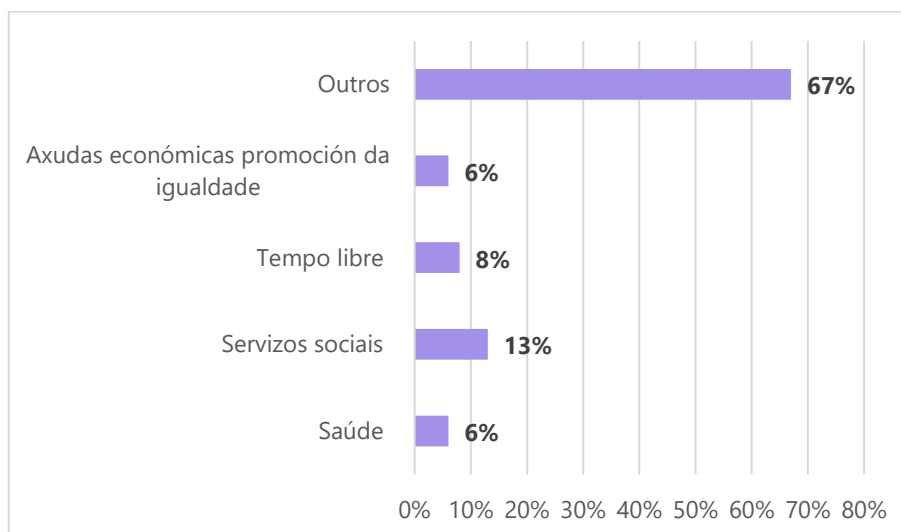
Gráfica 49: orientación e emprego (01/01/2018 a 16/12/2021)



Fonte: elaboración propia a partir de datos do Concello

A gráfica 50 amosa datos das consultas realizadas sobre información de recursos; un 13% fixo consultas sobre servizos sociais, un 8% sobre tempo libre. Un 6% son consultas sobre axudas económicas para a promoción da igualdade, un 6% sobre saúde e o 67% restantes sobre outros temas.

Gráfica 50: información de recursos (01/01/2018 a 16/12/2021)

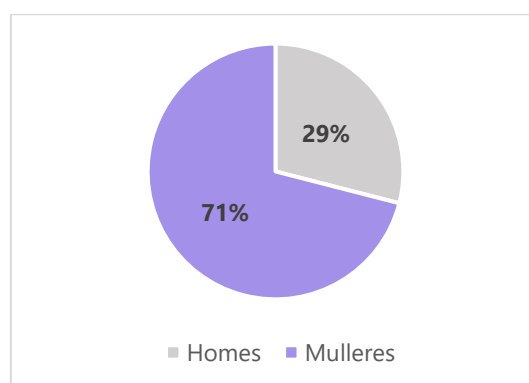


Fonte: elaboración propia a partir de datos do Concello

RESULTADOS DAS FICHAS DE RECOLLIDA DE INFORMACIÓN

Do total das 17 persoas que cumprimentaron a ficha de recollida de información, o 29% eran homes e o 71% mulleres (gráfica 51).

Gráfica 51: persoas entrevistadas segundo sexo



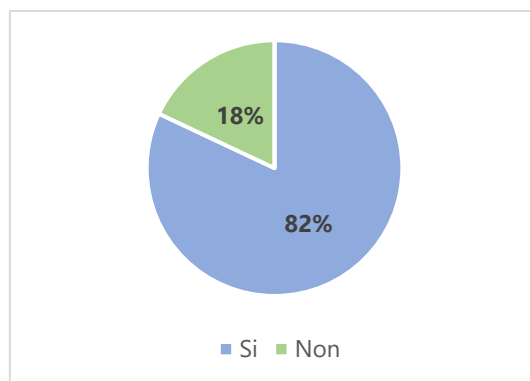
Fonte: elaboración propia a partir de datos do Concello

Cando se pregunta as persoas entrevistadas si saben o que é un plan de igualdade, o 82% contesta que si e o 18% que non (gráfica 52). Ao respecto entre as respostas cabe citar as seguintes:

- *"Documento e compromiso de traballo por parte da Corporación Municipal en materia de Igualdade"*
- *"Conxunto de accións levadas a cabo dende unha empresa ou administración, previa realización dun diagnóstico da súa situación, para alcanzar a Igualdade de oportunidades entre mulleres e homes"*
- *"Documento que recoga las pautas de actuación a seguir y las medidas a adoptar en los diferentes ámbitos para fomentar y favorecer la igualdad efectiva y real entre sexos (desde las administraciones públicas)"*
- *"As mesmas condicións laborais sin diferencia de sexo"*
- *"É un plan que garantiza a igualdade entre homes e mulleres no entorno laboral".*
- *"Documento no que se recollen de xeito ordenado e deseñado en base a un estudio, diagnose e avaliación previa, aquelas medidas e accións encamiñadas a acadar a igualdade de trato e oportunidade entre mulleres e homes e eliminar e previr a discriminación por razón de sexo".*

- “Un estudio que se fai desde o concello para saber si hai diferencias entre homes e mulleres, tanto salariablemente como de función”

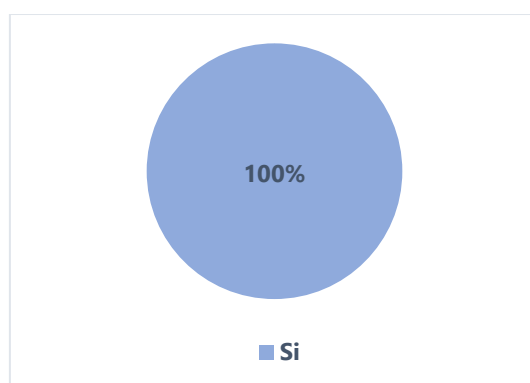
Gráfica 52: sabe que é un plan de igualdade?



Fonte: elaboración propia a partir de datos do Concello

O 100% das persoas entrevistadas cre que a realización de Plans de Igualdade é importante para o desenvolvemento do concello.

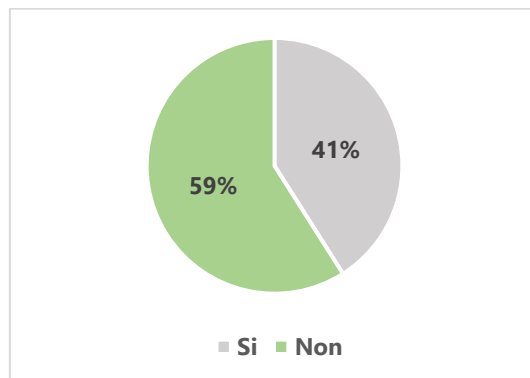
Gráfica 53: cree que a realización dos Plans de Igualdade é importante para o desenvolvemento do seu concello?



Fonte: elaboración propia a partir de datos do Concello

O 41% das persoas entrevistadas afirma ter formación en materia de igualdade, mentres que o 59% non a ten (gráfica 54).As que teñen formación a recibiron asistindo a cursos e xornadas de diversas temáticas (elaboración de proxectos de igualdade, liderado feminino, sexting, violencia de sexo dixital, violencia de xénero) ou son axentes de igualdade.

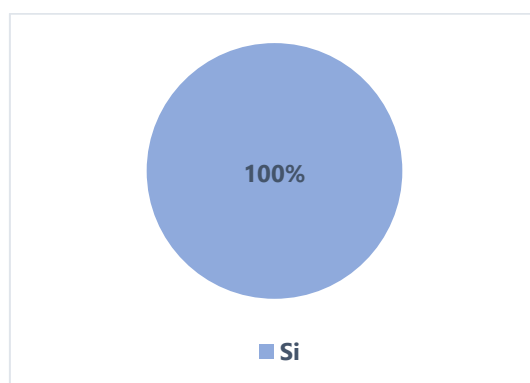
Gráfica 54: ten formación en materia de igualdade?



Fonte: elaboración propia a partir de datos do Concello

O 100% das persoas entrevistadas estarían interesadas en recibir formación en igualdade (gráfica 55).

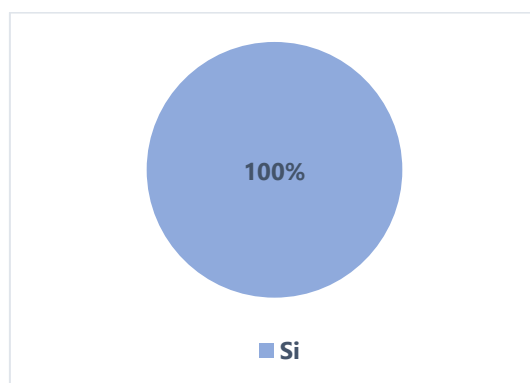
Gráfica 55: estaría interesado/a en recibir formación en igualdade?



Fonte: elaboración propia a partir de datos do Concello

O 100% das persoas entrevistadas creen que o traballo a prol da igualdade é necesario para o desenvolvemento do seu concello (gráfica 56).

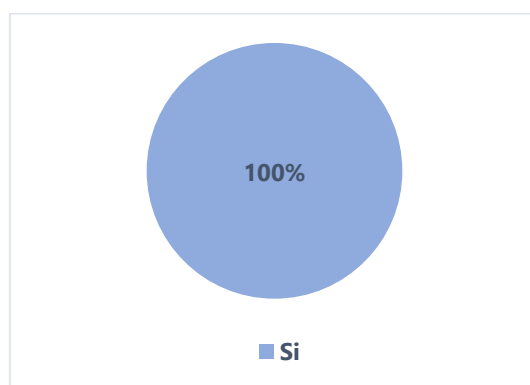
Gráfica 56: cree que o traballo a prol da igualdade é necesario para o desenvolvemento do seu concello?



Fonte: elaboración propia a partir de datos do Concello

O 100% das persoas entrevistadas opina que na programación das actuacións do seu departamento/entidade téñense en conta as necesidades de mulleres e homes (gráfica 57).

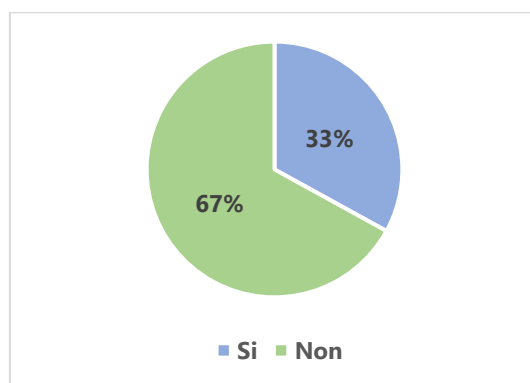
Gráfica 57: na programación das actuacións do seu departamento /entidade téñense en conta as necesidades de mulleres e homes?



Fonte: elaboración propia a partir de datos do Concello

O 33% das persoas entrevistadas contestou que levan a cabo accións específicas dirixidas a fomentar a igualdade fronte ao 67% restante que non (gráfica 58).

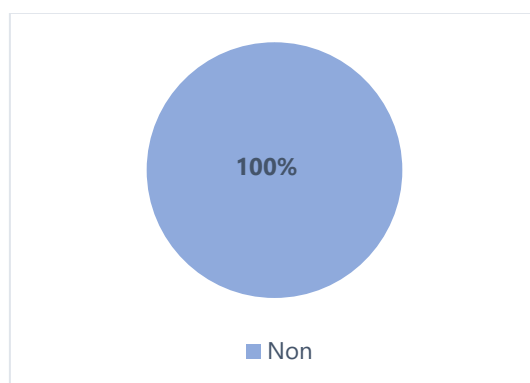
Gráfica 58: **lévanse a cabo accións específicas dirixidas a fomentar á igualdade?**



Fonte: elaboración propia a partir de datos do Concello

O 100% das persoas entrevistadas opina que non se avalía o impacto das actuacións levadas a cabo na redución das desigualdades entre mulleres e homes (gráfica 59).

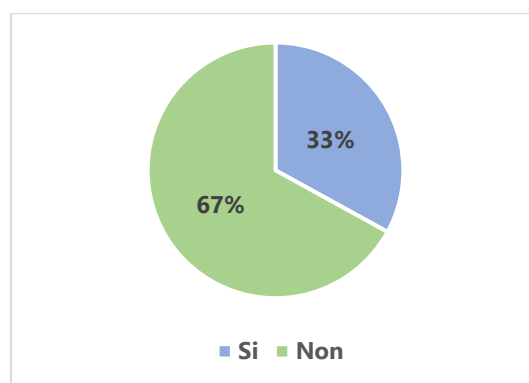
Gráfica 59: **avaliase o impacto das actuacións levadas a cabo na redución das desigualdades entre mulleres e homes?**



Fonte: elaboración propia a partir de datos do Concello

Á pregunta de si realizan reunións de coordinación co departamento responsable de igualdade do concello para programar actuacións dirixidas a fomentar a igualdade o 33% opina que si, e o 67% opina que non (gráfica 60).

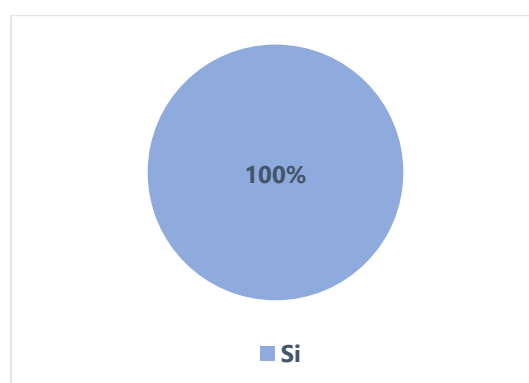
Gráfica 60: **realízanse reunións de coordinación co departamento responsable de igualdade do concello para programar actuacións dirixidas a fomentar a igualdade?**



Fonte: elaboración propia a partir de datos do Concello

O 100% das persoas entrevistadas contesta que na documentación elaborada polo seu departamento emprégase unha linguaxe inclusiva (gráfica 61).

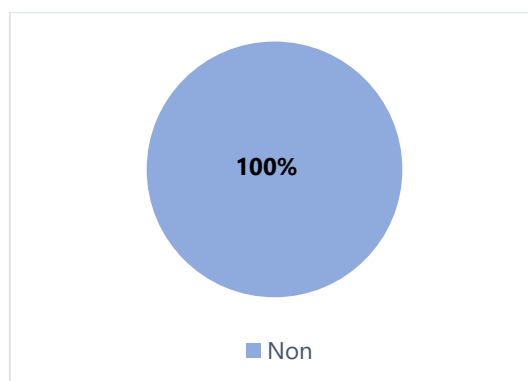
Gráfica 61: **na documentación elaborada polo seu departamento emprégase unha linguaxe inclusiva?**



Fonte: elaboración propia a partir de datos do Concello

O 100% das persoas entrevistadas di que non conta con orzamento específico para traballar accións relativas á igualdade (gráfica 62).

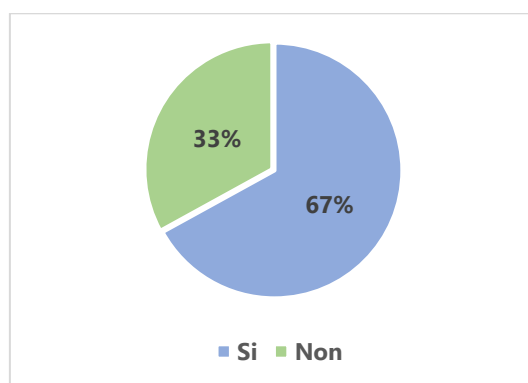
Gráfica 62: **conta o seu departamento con orzamento específico para traballar accións relativas á igualdade?**



Fonte: elaboración propia a partir de datos do Concello

O 67% do total opina que nos distintos departamentos do concello recóllese información desagregada por sexo, mentres que o 33% restante opina que non (gráfica 63).

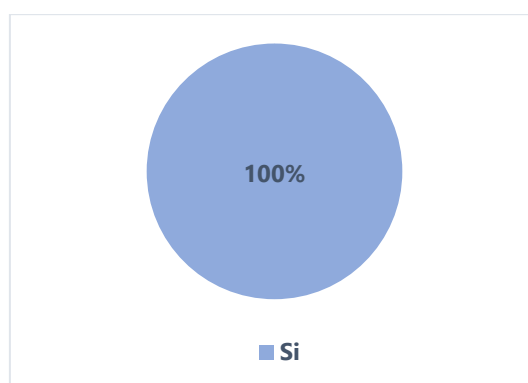
Gráfica 63: **recóllese información desagregada por sexo?**



Fonte: elaboración propia a partir de datos do Concello

O 100% das persoas entrevistadas está de acordo en que o traballo a prol da igualdade é necesario para o desenvolvemento do seu departamento ou da súa entidade (gráfica 64).

Gráfica 64: Cree que o traballo a prol da igualdade é necesario para o desenvolvemento do seu departamento ou da súa entidade



Fonte: elaboración propia a partir de datos do Concello

As persoas que creen que o traballo a prol da igualdade é necesario, consideran que é unha oportunidade contar con persoas formadas en igualdade e ter un CIM para poder introducir a igualdade nas actuacións do departamento. De todos modos non é unha tarefa fácil sobre todo e principalmente, pola falta de orzamento económico e apoio institucional e nalgúns casos polo desinterese por os temas de xénero.

CONCLUSIONS DIAGNOSE

A partir da análise da información recompilada ao persoal técnico e das estatísticas, podemos concluír que en xeral a situación do municipio en materia de igualdade mellorou nalgúns aspectos, aínda que hai cuestións nas que hai que incidir para garantir unha verdadeira igualdade de oportunidades entre mulleres e homes.

Unha dos aspectos que segue sendo necesario incidir é a brecha de xénero no emprego agravada pola situación de crise económica e social que se está atravesando, e de modo especial nos grupos máis desfavorecidos, entre os que se atopan as mulleres, que atendendo aos datos analizados son as que sofren en maior medida desemprego, ocupan traballos temporais e en sectores nos que a taxa de paro é moi elevada. Outra das cuestións que saen á luz é a brecha salarial entre homes e mulleres que non se reduciu.

Do mesmo xeito, o número de usuarias/os que acoden aos servizos sociais incrementouse e en consecuencia o número de persoas que acoden aos servizos sociais a solicitar axudas tamén, sendo novamente as mulleres as que son beneficiarias deste tipo de axudas.

Tamén os resultados mostran que os modelos tradicionais e as actitudes machistas seguen estando presente na sociedade, sobre todo entre persoas maiores do mesmo xeito que a falta de medidas que faciliten a conciliación da vida familiar e laboral dificultan a participación das mulleres e homes en igualdade de condicións.

As dificultades de conciliación da vida laboral e familiar así como o feito de que aínda hoxe en día as mulleres do municipio seguen encargándose na súa maioría de forma exclusiva do coidado dos/ as fillos/ as e persoas dependentes, tamén se reflicte no #gozar do lecer e do deporte, ao ser tamén os homes salvo nalgúns casos excepcionais os que fan uso das instalacións deportivas e participan da maioría das actividades programadas desde o Concello.

O deporte segue sendo unha actividade eminentemente masculina aínda que é certo que nos últimos anos se han incrementando o número de equipos femininos. A falta de formación entre o persoal técnico do concello cara ao tema da igualdade de oportunidades segue sendo unha tarefa pendente do mesmo xeito que a falta de orzamento para poder levar a cabo accións para fomentar a sensibilización en materia de igualdade.

Con todo, cabe sinalar que a maioría do persoal técnico considera que é necesario levar a cabo actuacións en materia de igualdade aínda que un número importante de departamentos non contan con datos desagregados por sexo e non avalían o impacto das actuacións levadas a cabo na redución das desigualdades entre mulleres e homes.

A Violencia de Xénero segue sendo un reto pois a pesar dos esforzos do persoal técnico do Centro de Información ás mulleres cada vez son máis as mulleres que deciden atreverse a denunciar a súa situación e que necesitan axuda para saír da situación de violencia.

8.2. Ficha de seguimento actuacións

FICHA DE SEGUIMIENTO ACTUACIÓN			
V Plan de Igualdade			
Área			
Obxectivo xeral			
Obxectivo específico (escribalo ou indique o número)			
Nº de actuación		Axente (s) implicado (s)	
Nome da actividade:			
Persoa responsable actividade		Data realización	Duración (núm. horas)
Lugar			
Descrición da actividade			
Indicadores			
Persoas participantes			
Nº Homes		Nº Mulleres	
Valoración xeral da actividade (marque cunha X)			
Moi satisfactoria	Satisfactoria	Aceptable	Pouco satisfactoria
Observación ou incidencias			

8.3. Marco normativo

O contexto legal en materia de igualdade entre mulleres e homes dispón actualmente dunha e diversas normativa, tanto a nivel internacional, europeo, estatal, autonómico e local.

Este Plan sustentase nun marco legal que fundamenta as actuacións emitidas en materia de igualdade de oportunidades e de prevención da violencia de xénero por organismos internacionais, europeos, estatais, autonómicos e locais.

A continuación nomearemos os documentos marco normativos das estratexias de igualdade de xénero:

Ámbito internacional e europeo.

- A Carta de Nacións Unidas, aprobada en 1945 é o primeiro documento internacional que recolle o Principio de Igualdade de dereitos da man da Declaración Universal dos Dereitos Humanos de 1948, que recolle o respecto á dignidade e integridade da persoa sen que poida prevalecer discriminación algunha por razón de sexo (artigos 1 e 2.1).
- A Convención para a Eliminación de todas as Formas de Discriminación contra a Muller de 1979 (CEDAW). Dende a Organización de Nacións Unidas (ONU) promove entre os Estados membros a toma de medidas para asegurar o desenvolvemento e avance da muller, co obxecto de garantirlle o goce e exercicio dos dereitos humanos e as liberdades fundamentais, en igualdade de condicións co home.
- A Resolución da Comisión dos Dereitos Humanos de 1997.
- A IV Conferencia Mundial sobre as Mulleres, de Beijing, no ano 1995 en China. Os gobernos participantes comprometéronse a cumprir os acordos recollidos no documento final, un programa encamiñado a eliminar os obstáculos que dificultan
- O Tratado de Ámsterdam, asinado o 2 de outubro de 1997, entrou en vigor o 1 de maio de 1999, propón desde a súa entrada en vigor que a igualdade entre mulleres e homes e a eliminación das desigualdades entre unhas e outros deben ser un obxectivo integrador de todas as políticas e accións dos membros da Unión Europea.

- Programas de acción comunitaria para a igualdade de oportunidades entre mulleres e homes (1982-1985, 1986-1990, 1991-1995 e 1996-2000).
- O Pacto Europeo por a Igualdade de Xénero 2011-2020, do Consello de a Unión Europea, pretende dar un novo impulso, especialmente co fin de reafirmar e apoiar a estreita relación entre a Estratexia de a Comisión Europea para a igualdade entre mulleres e homes (2010-2015) e a denominada "Europa 2020: estratexia de a Unión Europea para o emprego e un crecemento intelixente, sostible e integrador"
- Convenio do Consello de Europa sobre prevención e loita contra a violencia contra as mulleres e a violencia doméstica. Istambul, 11.V.2011 (Entrou en vigor no noso país 1 de agosto de 2014). Defínese como o primeiro tratado contra a violencia cara as mulleres, incluíndo a violencia sexual, física, psicolóxica e económica tanto no ámbito público como privado. O Convenio tamén destaca que os estados membros do Consello de Europa comprométense a promover e aplicar de maneira efectiva políticas de igualdade entre mulleres.
- O Plan de Acción de a UE en materia de xénero 2016-2020, aprobado pola Comisión Europea, no que se destaca a necesidade de conseguir plenamente o goce íntegro e en condicións de igualdade de todos os dereitos humanos e as liberdades fundamentais por parte das mulleres e as nenas, e a consecución do obxectivo de a igualdade de xénero e o empoderamento das mulleres e as nenas
- A Estratexia de Igualdade de Xénero 2018-2023 e a Estratexia para la Igualdade de Xénero 2020-2025, aprobadas polo Consello de Europa, onde se marcan as directrices a seguir en materia de igualdade nós próximos anos na Unión Europea.

Ámbito estatal.

- Na Constitución Española de 1978 recóllese que correspóndelle aos poderes públicos promover as condicións para que a liberdade e a igualdade do individuo e dos grupos en que se integra sexan reais e efectivas; remover os obstáculos que impidan ou dificulten a súa plenitude e facilitar a participación de todos os cidadáns na vida política, económica, cultural e social (Art.9.2.); e que os españois son iguais ante a lei sen que poida prevalecer discriminación algunha por razón de nacemento, raza,

- sexo, relixión, opinión ou calquera outra condición ou circunstancia persoal ou social (Art. 14).
- Lei orgánica 1/2004, do 28 de decembro, de medidas de protección integral contra a violencia de xénero. Incorpora un enfoque integral e multidisciplinar para o recoñecementos de dereitos como o da información, a asistencia xurídica gratuíta e outros de protección social, atención, emerxencia, apoio e recuperación, garantindo dereitos laborais e de apoio económico e impulsando medidas de sensibilización, prevención e actuación en diferentes ámbitos e de coordinación cos servizos existentes a nivel autonómico e local en defensa da igualdade e liberdade das mulleres.
 - Lei orgánica 3/2007, do 22 de marzo, para a igualdade efectiva entre mulleres e homes. Considera a dimensión transversal da igualdade como fundamental para conseguir a igualdade e considera que as administracións públicas integran o principio de igualdade de forma activa, na adopción e execución das súas disposicións normativas, na definición e nos orzamentos das políticas públicas en todos os ámbitos.
 - Pacto de Estado en materia de Violencia de Xénero (28 de setembro de 2017). Identifícanse e analízanse os problemas que impiden avanzar na erradicación das diferentes formas de violencia de xénero e contén un conxunto de propostas de actuación par acometer.
 - Real Decreto Lei 9/2018, do 3 de agosto, de medidas para o desenvolvemento do Pacto de Estado contra a Violencia de Xénero, que devolven aos Entidades Locais as competencias en materia de promoción da igualdade e a loita contra a violencia de xénero grazas á modificación da Lei Reguladora das Bases do Réxime Local.
 - Real Decreto-lei 6/2019, do 1 de marzo, de medidas urxentes para garantía da igualdade de trato e de oportunidades entre mulleres e homes no emprego e a ocupación.

Ámbito autonómico.

- Lei 15/2021, do 3 de decembro, pola que se modifica a Lei 11/2007, do 27 de xullo, galega para a prevención e o tratamento integral da violencia de xénero. Aos efectos desta Lei enténdese por violencia de xénero calquera

acto violento ou agresión, baseados nunha situación de desigualdade no marco dun sistema de relacións de dominación dos homes sobre as mulleres que teña ou poida ter como consecuencia un dano físico, sexual ou psicolóxico, incluídas as ameazas de tales actos e a coacción ou privación arbitraria da liberdade, tanto se ocorren no ámbito público como na vida familiar ou privada.

- Decreto legislativo 2/2015, do 12 de febreiro, polo que se aproba o texto refundido das disposicións legais da Comunidade Autónoma de Galicia en materia de igualdade.
- I Plan de actuacións para a Igualdade nos centros educativos de Galicia (2016-2020).
- VII Plan Estratéxico de Galicia para a igualdade de oportunidades entre mulleres e homes 2017-2020.

Ámbito local.

- Lei reguladora de bases do réxime local (1985). Establece como competencia dos concellos a realización de actuacións en promoción da igualdade entre homes e mulleres así como contra a violencia de xénero (art. 25.2.o).
- Lei 5/1997, do 22 de xullo, da Administración local de Galicia.
- I e II Plan municipal de igualdade do Concello de Sanxenxo.
- Informe de avaliación do II Plan de Igualdade para mulleres e homes no Concello de Sanxenxo (2008-2010).
- III Plan de Igualdade do Concello de Sanxenxo (2013-2016).
- Informe de avaliación do III Plan de Igualdade de oportunidades do Concello de Sanxenxo (2013-2016).
- IV Plan de Igualdade do Concello de Sanxenxo (2018-2021).
- Informe de avaliación do IV Plan de Igualdade de oportunidades do Concello de Sanxenxo (2018-2021).

8.4. Conceptos chave

Androcentrismo

Enfoque nas investigacións e estudos dende a única perspectiva do xénero masculino. Nunha sociedade androcéntrica, o masculino tómase como modelo que cómpre imitar.

Apoderamento

Concepto cunha dobre dimensión, unha individual, de recuperación da propia dignidade de cada muller como persoa; e outra colectiva, de carácter político, que pretende que as mulleres estean presentes nos lugares onde se toman as decisións, é dicir, que exerzan o poder.

Ciberacoso

É unha extensión do acoso nos medios tecnolóxicos e redes sociais, polo cal unha persoa (acosadora) trata de invadir a vida de outra (víctima) de forma repetitiva, enviándolle mensaxes ameazantes, intimidatorios ou chantaxistas. É un tipo de violencia que pode realizar calquera persoa, coñecida ou descoñecida incluso a nosa parella ou antiga parella.

Carga mental

Xestión de múltiples tarefas relacionadas co ámbito laboral, familiar e persoal que conleva a sobrecarga do lastre mental e emocional tradicionalmente asumida polas mulleres.

Coeducación

Educación centrada nas alumnas e nos alumnos, considerando ambos os colectivos como grupos en igualdade de dereitos e de oportunidades.

Conciliación

Acción de fomentar a corresponsabilidade entre a vida laboral, familiar e persoal para evitar así a desigualdade da distribución das tarefas domésticas e do coidado. Esta é impulsada mediante horarios flexibles, permisos de maternidade/paternidade, redes de coidado comunitario, etc.

Cota

Proporción de postos, escanos ou recursos que lle deben ser atribuídos a un colectivo específico. Con esta medida preténdese corrixir un desequilibrio, xeralmente en canto ao acceso a posicións de toma de decisións, oportunidades de formación ou postos de traballo.

Diversidade

Termo que se emprega para referirse de maneira inclusiva a todo tipo de diversidade atendendo a etnia, cultura ou sexo dunha persoa, e que implica a solidariedade e o respecto polas diferenzas

Equidade

Principio ético que atende a equilibrar as mesmas oportunidades, condicións e formas de trato para todas as persoas. Así, promete garantir unha distribución xusta dos recursos e os roles fronte ás desvantaxes que poidan existir.

Estereotipos de xénero

Representacións xeneralizadas e culturalmente aceptadas sobre as funcións sociais e os comportamentos que homes e mulleres deben amosar.

Feminismo

Corrente de pensamento en permanente evolución pola defensa da igualdade de dereitos e oportunidades de ambos sexos.

Igualdade entre os sexos

Situación na que todas as persoas son libres de desenvolver as súas capacidades persoais e de tomar decisións, sen as limitacións causadas polos roles tradicionais. Ter en conta, valorar e potenciar por igual as distintas condutas, aspiracións e necesidades de homes e de mulleres.

Interseccionalidade

Ferramenta de análise que trata de dar resposta á opresión e perda de privilexios en base á pertenza de múltiples categorías sociais (raza, orientación sexual ou clase).

Linguaxe inclusivo

Refírese a toda a expresión verbal ou escrita que fai explícito a inclusión de todas as persoas en toda a súa diversidade, facendo fronte ao uso xenérico do masculino.

Machismo

O machismo é considerado unha opresión cara ao sexo feminino e unha das máis importantes lacras sociais.

Masculinidades

Relación dos atributos, valores, comportamentos e conductas que os homes constrúen para si nunha determinada sociedade e cultura, velando polo respecto dos dereitos, liberdade e capacidade das demais persoas.

Micromachismo

Consiste nunha práctica de violencia na vida cotiá que sería tan sutil que pasaría desapercibida pero que reflicte e perpetuaría as actitudes machistas e a desigualdade das mulleres respecto aos homes. Comprende un amplo abanico de manobras interpersoais e sinálase como a base e caldo de cultivo das demais formas de a violencia de xénero: malos tratos psicolóxicos, emocional, físico, sexual e económico. Trataríase ademais de prácticas lexitimadas pola contorna social, en contraste con outras formas de violencia de xénero, denunciadas e condenadas habitualmente.

Patriarcado

Literalmente significa "gobierno dos pais" pero as interpretacións críticas desde o feminismo refírense a el como un sistema ou organización social de dominación masculina sobre as mulleres que adoptou distintas formas ao longo da historia.

Perspectiva de xénero

Estudo das diferenzas de condicións, necesidades, índices de participación, acceso aos recursos e desenvolvemento, control de activos, poder de toma de decisión etc. entre homes e mulleres, debidas aos roles que tradicionalmente se lles asignaron.

Políticas de igualdade

Marcos referenciais de actuación política que consideran o principio de igualdade de trato e, a través da elaboración de estratexias baseadas no dereito das mulleres a seren tratadas como cidadás, propoñen solucións para resolver as desigualdades por razón de sexo.

Proceso de socialización diferencial

Mecanismo polo que se socializan dun xeito diferente e desigual mulleres e homes. A intervención dos axentes de socialización xoga un papel clave que marca esa diferenciación.

Transversalidade de xénero

Relativo á organización, mellora, desenvolvemento e avaliación dos procesos políticos, de xeito que a igualdade de xénero se incorpore a todas as políticas, en todos os niveis e en todas as etapas por parte das persoas involucradas na adopción de decisións.

Sexismo

Conxunto de métodos empregados no seo da sociedade androcéntrica que determinan unha situación de inferioridade, subordinación e explotación para o colectivo feminino ou masculino. O sexismo abrangue todos os ámbitos da vida e das relacións humanas; a linguaxe é un factor importante na súa superación.

Sexting

Refírese ao envío de contidos privados a través do teléfono móbil no que se amosan fotografías ou vídeos de amizades ou persoas coñecidas de carácter sexual ou privado. É un método de chantaxe ou ridiculización de quen aparece nas imaxes.

Violencia de xénero

Calquera acto violento ou agresión, baseados nunha situación de desigualdade no marco dun sistema de relacións de dominación dos homes sobre as mulleres que teña ou poida ter como consecuencia un dano físico, sexual ou psicolóxico, incluídas as ameazas de tales actos e a coacción ou privación arbitraria da liberdade, tanto se ocorren no ámbito público como na vida familiar ou privada.