IV Plan Municipal de Igualdade entre Mulleres e Homes

Concellaría de Igualdade e Diversidade de Carnota

súmate á igualdade (+=)

#máisiguais+=!

IV Plan de Igualdade de Oportunidades entre Mulleres e Homes

Período de vixencia: 2019 - 2022

Concellaría de Igualdade e Diversidade

Concello de Carnota

Coordinación técnica: Arabías S.Coop.Galega

Imaxe e ilustracións: yupiyeyo

Financia:

Concello de Carnota
GOBIERNO DE ESPAÑA
MINISTERIO DE LA PRESIDENCIA, RELACIONES CON LAS CORTES E IGUALDAD
SECRETARÍA DE ESTADO DE IGUALDAD
INSTITUTO DE LA MUJER Y PARA LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES
UNIÓN EUROPEA
Fondo Social Europeo
El FSE invierte en tu futuro
FEMP
FEDERACION ESPAÑOLA DE MUNICIPIOS Y PROVINCIAS

Índice

[1] Presentación 1

[2] Introdución 2

[3] Referentes normativos 5

[4] Diagnose das desigualdades 6

4.1 Demografía e poboación 6

4.2 Mercado laboral, emprego e formación 15

4.3 Educación 28

4.4 Benestar e calidade de vida 31

4.5 Conciliación e corresponsabilidade 35

4.6 Violencia machista 37

4.7 Cultura 42

4.8 Deporte 43

4.9 Participación social, comunitaria e política 45

4.10 Administración local 46

[5] Principios 48

[6] Obxectivos 50

[7] Metodoloxía 52

[8] Eixos de intervención 56

[9] Estratexia Transversal Municipal 58

[10] Planificación 59

[11] Execución e seguimento 69

[1] Presentación

Como concelleira de Igualdade e Diversidade, é un pracer presentar o IV Plan de Igualdade de Oportunidades entre Mulleres e Homes do Concello de Carnota, que xorde coa vontade de continuar a liña de traballo a prol da igualdade entre mulleres e homes que desde hai anos se vén desenvolvendo a nivel municipal.

O compromiso cun mundo onde as desigualdades por razón de sexo non teñan cabida é ineludible hoxe en día, mais sabemos que a pesares dos avances acaídos seguen existindo discriminacións que limitan o recoñecemento real e efectivo dos dereitos de nenas e mulleres. O machismo segue presente na nosa vida cotiá, en numerosos escenarios públicos e privados, de aí a necesidade de artellar medidas que removan as estruturas sociais que se ancoran en lóxicas tradicionais e misóxinas.

Por este motivo, desde o concello de Carnota poñemos en marcha o IV Plan de Igualdade de Oportunidades entre Mulleres e Homes, coa intención de que sexa unha folla de ruta que oriente as políticas públicas municipais nesta materia, converténdose, deste xeito, nunha ferramenta de planificación básica para as distintas áreas técnicas e concellerías.

Queremos unha Carnota onde as desigualdades de xénero e as violencias machistas non teñan cabida, e traballaremos arreo nos vindeiros catro anos para alentar ás futuras xeracións sobre a importancia de construír sociedades onde a igualdade de dereitos e oportunidades entre mulleres e homes sexa unha realidade.

Mª del Carmen Armendariz Villar
Concelleira de Igualdade e Diversidade

[2] Introdución

Tomando como referencia os datos aportados por ONU Mulleres[1], non colle dúbida de que a igualdade de oportunidades entre mulleres e homes dista moito de ser unha realidade na maioría do territorio internacional. Se tomamos como referencia a Axenda 2030, resulta evidente que non é posible acadar un desenvolvemento sostible e deste un enfoque de xustiza social sen incorporar a perspectiva de xénero.

Por iso, no marco dos 17 Obxectivos do Milenio atopamos unha folla de ruta e traballo ineludible no marco institucional e das administracións públicas:

- A nivel planetario a pobreza distribúese de forma absolutamente desigual entre mulleres e homes, sendo a feminización da pobreza unha realidade nos diferentes países. No caso de Europa e América do Norte, os datos indican que 330 millóns de mulleres e nenas viven con menos de 1,90 dólares en Estados Unidos, 4,4 millóns máis que no caso dos homes.
- Na meirande parte dos países as mulleres teñen maiores probabilidades de enfrontar os efectos da fame e a mala nutrición. Como exemplo, en Ucraína, este problema afecta a un 19% das mulleres fronte a un 14% dos homes.
- No ano 2015, máis de 300.000 mulleres morreron debido a causas relacionadas co embarazo e co parto.
- O dereito á educación segue presentando importantes desigualdades entre mulleres e homes, nomeadamente cando abordamos a realidade educativa alén da escola primaria.
- Aínda quedan países onde os maridos poden impedir legalmente que as súas mulleres traballen fóra do fogar; e en preto de corenta países, as nenas e os nenos non teñen os mesmos dereitos hereditarios.
- A escala mundial, unha de cada cinco mulleres e nenas menores de 50 anos denunciaron ter sufrido violencia física ou sexual por parte dunha parella íntima nun período de 12 meses.

[1] http://www.unwomen.org/media/headquarters/attachments/sections/library/publications/2018/sdg-report-fact-sheet-europe-and-northern-america-es.pdf?la=es&vs=308 [Última revisión: outubro de 2018]

- Cada ano, 15 millóns de nenas menores de 18 anos son obrigadas a casarse. En Europa e América do Norte un 8% de nenas casan sendo menores de idade.
- A nivel mundial, a carga de traballo reprodutivo, que inclúe as tarefas domésticas e os traballos de coidados é 2,6 veces maior que o asumido polos homes.
- Os datos sobre participación política indican que, ata o ano 2017, as mulleres ocupaban unicamente o 23,7% dos escanos parlamentarios de todo o mundo.
- As mulleres e nenas son as responsables de recoller auga no 80% dos fogares no mundo que non contan con auga corrente.
- A nivel mundial, a taxa de actividade das mulleres entre os 25 e os 54 anos sitúase no 63% fronte ao 94% dos homes.
- As mulleres representan apenas o 30% das profesionais nas ciencias a escala internacional.
- En épocas de conflito, os delitos violentos increméntase de forma significativa. No caso das mulleres, dispáranse as cifras relativas á violencia sexual, á tortura e á necesidade de abandonar os seus fogares.

Esta radiografía da situación a nivel internacional non obvia a realidade en España, que tamén resulta comprometida se atendemos aos datos relativos á violencia de xénero. Segundo datos da Federación de Mujeres Separadas e Divorciadas[2], as cifras da violencia machista non deixan lugar a dúbidas do problema social que enfrontamos:

- Desde o ano 2015 e ata o 1 de outubro de 2018 foron asasinadas 227 mulleres.
- No ano 2018, ata o 5 de outubro, foron asasinados 8 menores e 20 nenas e nenos quedaron en situación de orfandande materna.
- Un 15% das mulleres asasinadas en 2018 tiñan menos de 20 anos; unha porcentaxe que se eleva ata o 25% se referimos o grupo de mulleres que teñen entre 30 e 39 anos, e ata o 30% no caso das que se sitúan entre os 40 e os 49 anos.

[2] Nas estatísticas que ofrece a Federación de Mujeres Separadas y Divorciadas rexístranse todas as mulleres asesinadas por violencia de xénero: as que non tiñan ningún tipo de relación co agresor, sexan parella ou exparella e, tamén as vítimas colaterais –fillas e fillos, familiares,...- que teñen algunha relación coa muller.

Alén das formas directas, cando referimos as cifras da violencia de xénero tamén hai situacións que se presentan de forma menos evidente pero que igualmente repercuten nas vidas das mulleres. Así, a *Macroencuesta de Violencia contra la mujer 2015*, indica que un 12,5% das mulleres de 16 e máis anos que viven en España sufriron violencia física ou sexual ao longo da súa vida; e preto do 13% das mulleres tiveron medo da súa parella nalgunha ocasión. Ademais, o 9,2% das mulleres padeceron violencia psicolóxica, humillacións, acoso, ameazas e/ou control.

Á vista destas cifras, o Concello de Carnota incorpora a igualdade de oportunidades entre mulleres e homes á súa axenda municipal de forma prioritaria, para o cal se elabora unha ferramenta de traballo e coordinación entre os diferentes axentes implicados, que deriva na aprobación do IV Plan de Igualdade de Oportundidades entre Mulleres e Homes 2019 – 2022.

[3] Referentes normativos

A igualdade entre mulleres é homes é un principio universal recoñecido e recollido en diferentes textos legais.

O IV Plan de Igualdade de Oportunidades entre Mulleres e Homes de Carnota toma como referencia diversos documentos, entre os cales, colle sinalar os seguintes:

A nivel internacional

- Convención sobre a eliminación de todas as formas de discriminación contra a muller (CEDAW, 1979).
- Declaración sobre a eliminación da violencia contra a muller.
- Convenio de Estambul. Convenio do Consello de Europa sobre a prevención e loita contra a violencia contra a muller e a violencia doméstica.

A nivel nacional

- Constitución española (1978).
- Lei 30/2003, de 13 de outubro, sobre medidas para incorporar a valoración do impacto de xénero nas disposicións normativas que elabore o goberno.
- Lei Orgánica 1/2004, de 28 de decembro, de medidas de protección integral contra a violencia de xénero.
- Lei Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para a igualdade efectiva entre mulleres e homes.
- Plan Estratéxico de Igualdade de Oportunidades 2014 – 2016.

A nivel autonómico

- Decreto lexislativo 2/2015, polo que se aproba o texto refundido das disposicións legais da Comunidade Autónoma de Galicia en materia de igualdade.
- VII Plan Estratéxico de Galicia para a igualdade de oportunidades entre mulleres e homes 2017 – 2020.
- Plan Galego de Conciliación e Corresponsabilidade 2018 – 2021.

[4] Diagnose das desigualdades

4.1 Demografía e poboación

En base ás últimas cifras oficiais publicadas (2017) **a poboación de Carnota ascende a 4.060 persoas, das cales 1.942 son homes e 2.118 son mulleres (52.16%).** As mulleres representan pouco máis da metade da poboación do municipio.

Estrutura da poboación por idade

Na táboa que segue a continuación mostramos a distribución da poboación segundo sexo e grandes grupos de idade. Atendendo aos datos expostos, comprobamos que existe unha poboación envellecida, ao igual que nunha parte importante do territorio galego. Se poñemos o foco de atención na **poboación feminina, observamos que representa máis ou menos a metade nos grupos de poboación nova, mais cando analizamos os datos da poboación maior comprobamos que se eleva o peso porcentual feminino (59.18%).**

Táboa 1. Poboación segundo sexo e grandes grupos de idade. 2017.

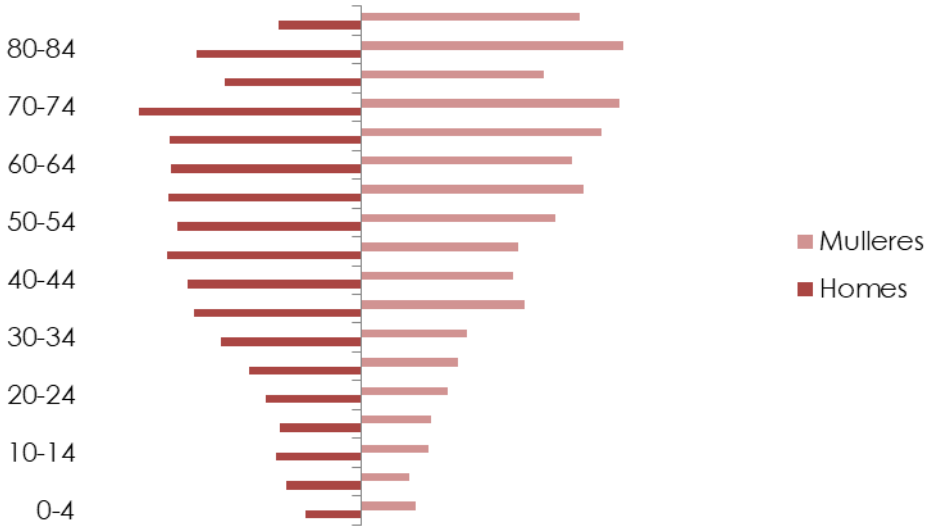
Fonte: IGE

	Total	Homes	Mulleres
Total	4.060	1.942	2.118
Menos de 16	314	174	140
16-64	2.254	1.159	1.095
Máis de 64	1.492	609	883

O carácter da pirámide poboacional, que mostramos a continuación, é invertido. Este é un trazo común nas sociedades que se caracterizan polo **envellecemento social**, onde os rangos inferiores (as persoas máis novas) teñen menos peso que os superiores (as persoas de maior idade). Identificamos o desequilibrio maior por sexo no grupo de idade considerado de sobreenvellecemento poboacional, a partir dos 70 anos. Este dato confirma unha tendencia que tamén se reproduce a nivel galego: a **esperanza de vida feminina é maior que a masculina.**

Gráfico 1. Poboación segundo sexo e grupos quinquenais de idade. 2017.

Fonte: IGE



Distribución da poboación feminina por idade

Os datos da poboación feminina reflicten a tendencia similar que os datos da poboación en xeral, con meirande peso para os rangos de idade a partir dos 50 anos. Observamos na táboa que segue a continuación como a tendencia porcentual vai en aumento a partir do primeiro tramo con inicio nos 50 anos (51.39%) até os tramos máis avanzados. **A maior porcentaxe de mulleres concéntrase nas idades máis avanzadas, maiores de 85 anos (72.49%).** Unha vez máis confirmamos que a esperanza de vida feminina é maior que a masculina.

Táboa 2. Peso porcentual da poboación feminina segundo grupos quinquenais de idade. 2017. Fonte: IGE

	Número	%
Total	2.118	52,17
0-4	41	48,81
5-9	36	38,71
10-14	51	43,97
15-19	53	46,09
20-24	66	47,48
25-29	73	45,91

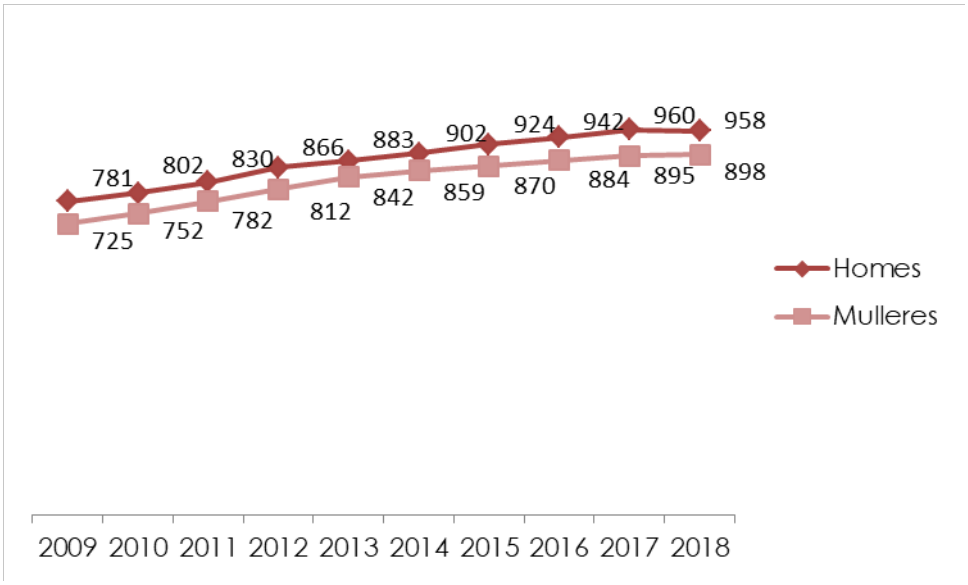
30-34	80	42,78
35-39	124	49,21
40-44	115	46,56
45-49	119	44,57
50-54	148	**51,39**
55-59	169	**53,48**
60-64	160	**52,46**
65-69	183	**55,62**
70-74	196	**53,55**
75-79	139	**57,20**
80-84	199	**61,23**
85 e máis	166	**72,49**

Movementos migratorios

No seguinte gráfico presentamos os datos numéricos daquelas **persoas nacidas no municipio que residen habitualmente no estranxeiro** e, polo tanto, mudaron a súa residencia habitual ás oficinas consulares correspondentes. Os datos refírense ao período dende 2009 até a actualidade. Nesta ocasión observamos como o número de homes sempre é superior ao das mulleres, dato que confirma unha **tendencia máis forte da emigración masculina.** Así, tamén podemos intuír o feito de que as mulleres asuman os traballos non remunerados do ámbito privado, entre eles os coidados ás persoas maiores e dependentes. **O número total de poboación nada en Carnota e residente no estranxeiro oscila entre 1.506 (ano 2009) e 1.856 persoas (ano 2018). Este último dato supón o 45% da poboación total que reside actualmente no municipio**. Deste xeito, podemos afirmar que existe unha intensa actividade migratoria no territorio, polo que trataremos de expor e indagar nas características socioeconómicas que levan este fenómeno. Pola súa banda, no ano 2016 **o número de persoas estranxeiras empadroadas no Concello era de 145, o que supón o 3.57% da poboación total,** sen que sexa un fluxo moi significativo**.**

Gráfico 2. Poboación residente no estranxeiro segundo o sexo. (2009-2018).

Fonte: IGE



Se prestamos atención aos datos que presentamos a continuación, comprobamos como as mulleres en 2016 emigraron en igual medida que os homes, agora ben, existen diferenzas no que respecta ao destino. **É menos frecuente que as mulleres decidan marchar a un país estranxeiro ou a outra comunidade autónoma, mentres que se o destino é un concello veciño, os datos iguálanse respecto aos homes.**

Táboa 3. Emigración segundo tipo e sexo. 2016.

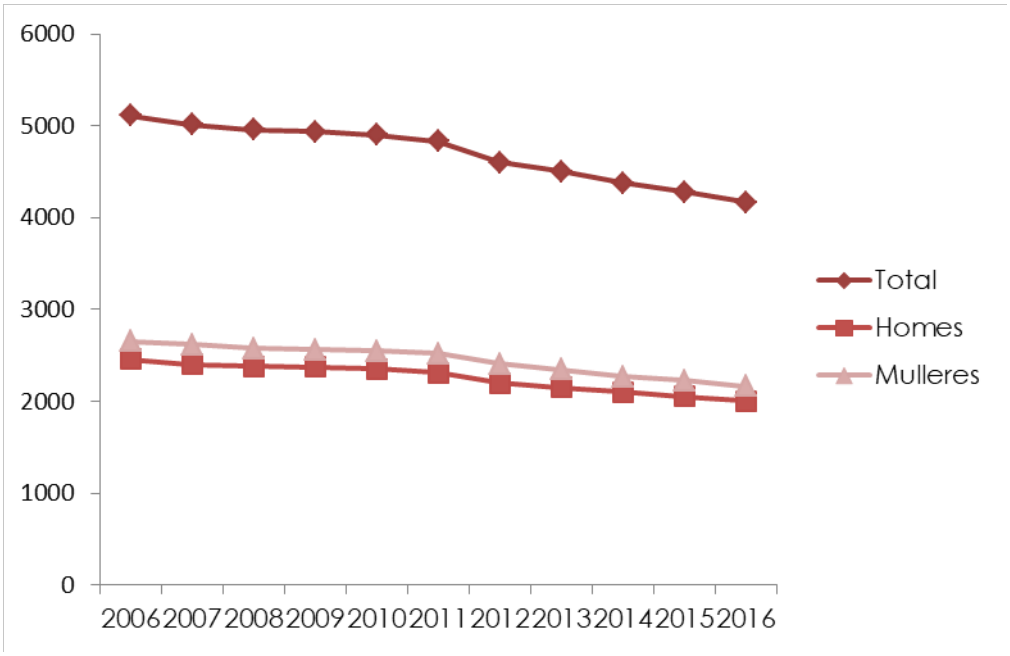
Fonte: IGE

	Total	Homes	Mulleres
Total	136	69	67
Emigración a outro concello galego	81	34	47
Emigración ao resto de España ou o estranxeiro	55	35	20
A outra CCAA	27	18	9
Ao estranxeiro	28	17	11

Nacementos

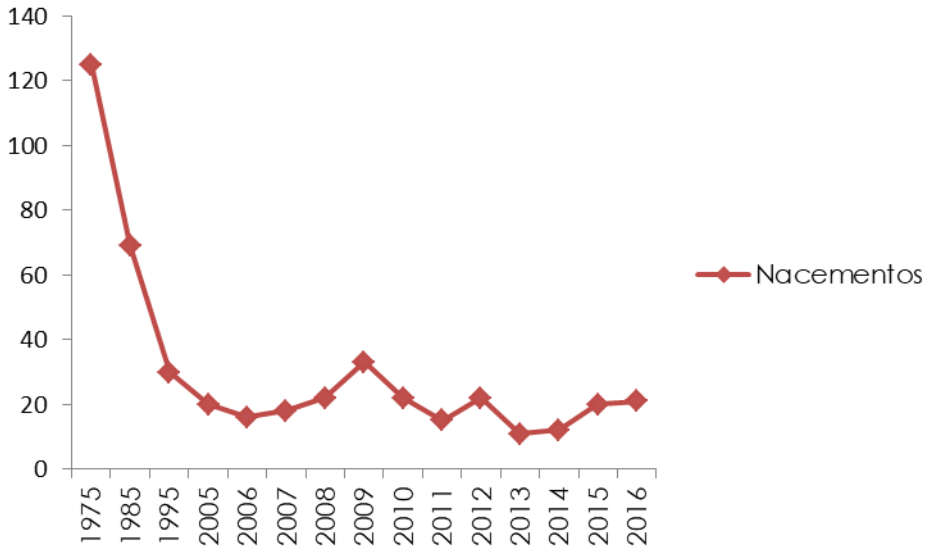
Se atendemos á **evolución demográfica** dende 2006 até 2016, decatámonos que a **diminución de habitantes no municipio é moi relevante, concretamente foron case 1.000 (942)**, o que representa un 18,42% da poboación total actual.

Gráfico 3. Evolución demográfica dende 2006 até 2016.
Fonte: IGE



Coa intención de profundar un chisco máis neste punto, amosamos un gráfico comparativo da **evolución dos nacementos en Carnota dende 1975 até 2016**. A análise aborda puntualmente as catro últimas décadas, para logo centrarse na tendencia anual dende o 2005. Chama a atención o descenso dende 2009, onde destacan os anos de 2011, 2013 e 2014 como os de menor intensidade da natalidade, para logo ter un lixeiro aumento en 2015 e 2016.

Gráfico 4. Evolución de nacementos (1975-1985-1995-2005 até 2016).
Fonte: IGE



O **perfil habitual ou típico das mulleres nais** do municipio defínese en función das seguintes características: **mulleres activas, casadas e cunha idade que oscila entre os 35 e os 39 anos.**

Matrimonios

Dende 2008 até 2016 o promedio de matrimonios entre persoas de diferente sexo foi de 11, mentres que o de nacementos foi de 19,6. Nos últimos anos a **tendencia no territorio concéntrase nas maternidades no marco dunha unión legal na súa maioría**. Se comparamos as idades masculinas coas femininas nos matrimonios, observamos como **o frecuente é que os homes casen en idades máis avanzadas que as mulleres**. Para especificar máis, a idade media das mulleres no matrimonio entre 2008 e 2016 concéntrase en maior medida no tramo de 20 a 29 anos, mentres que no caso dos homes a idade máis habitual localízase entre os 30 e os 39 anos.

Indicadores demográficos

De seguido facemos fincapé en determinados datos que nos axudan a comprender a realidade socio-demográfica. Para comezar, amosamos cal é o **crecemento natural da poboación** (a diferenza entre nacementos e defuncións) en Carnota, isto é, o saldo vexetativo. Neste caso apuntamos ao estudo evolutivo, unha vez máis, das últimas catro décadas para logo profundar nos datos máis recentes. Observamos neste caso que o saldo vexetativo foi positivo até a década dos noventa, é dicir, até este intre había máis nacementos que defuncións. Cara finais de século e no inicio deste novo milenio, a tónica habitual foi negativa, concretamente **en 2016 houbo 50 defuncións máis que nacementos**.

Táboa 4. Saldo vexetativo (1975-1985-1995-2005 até 2016). Fonte: IGE

Ano	Saldo vexetativo
1975	**46**
1985	**1**
1995	-52
2005	-51
2006	-51
2007	-54
2008	-48
2009	**-36**
2010	**-44**
2011	-59
2012	-52
2013	-59
2014	-52
2015	**-63**
2016	**-50**

Atendemos agora a varios indicadores que afectan ao crecemento da poboación. Cómpre comentar varias cuestións ao respecto: por unha banda, **o reducido número medio de fillas e fillos por muller (0,93);** por outra, **a cada vez máis elevada idade media á maternidade (rolda os 31 anos)**. Estes datos apuntan á dificultade de ser nai e pai, cuestións compartidas pola poboación galega en xeral.

Táboa 5. Indicadores demográficos. 2016.

Fonte: IGE

Taxa bruta de natalidade	4,78
Número medio de fillas e fillos por muller	0,90
Idade media á maternidade	35,48
Taxa bruta de mortalidade	16,62
Taxa bruta de nupcialidade	1,82
Idade media ao primeiro matrimonio. Homes	39,10
Idade media ao primeiro matrimonio. Mulleres	31,58

A modo conclusión...

- A poboación feminina concéntrase nos tramos de idade máis avanzada, confirmando unha esperanza de vida máis elevada no caso das mulleres, no marco dunha sociedade envellecida.
- A evolución demográfica entre 2006 e 2016 é negativa; a diminución de habitantes no municipio foi moi relevante, acadando case o millar (942).
- O perfil habitual ou típico das mulleres nais no territorio caracterízase polas seguintes características: mulleres activas, casadas e cunha idade que oscila entre os 35 e 39 anos.
- A emigración feminina é menor que a masculina; neste contexto as mulleres soen marchar maioritariamente a outro concello galego, en detrimento dunha emigración a outras zonas do estado ou ao estranxeiro, con maior peso dos homes.
- Nas mesas de traballo amósase a preocupación polo proceso de envellecemento social que afecta ao concello de Carnota, un reto que compromete o futuro municipal obrigando a buscar alternativas que fixen poboación e atendan á calidade de vida das persoas maiores.

4.2 Mercado laboral, emprego e formación

Afiliacións laborais

Segundo os últimos datos publicados, as afiliacións á Seguridade Social correspóndense con 1.106 persoas de alta, das que 506 son mulleres e 600 son homes. Este dato numérico refírese ás persoas que anunciaron a alta na Seguridade Social, de xeito que aínda que a actividade cese nalgún momento, a persoa sempre figura como afiliada. Polo tanto, **o número de mulleres de alta é inferior ao de homes. Ben sabemos que este é un primeiro indicio que apunta á existencia de mulleres que, en maior medida, asumen traballos non remunerados que teñen que ver cos coidados e co fogar.**

Táboa 6. Afiliacións á Seguridade Social en alta laboral por sexo. 2017-2018. Fonte: IGE

	Total	Homes	Mulleres
Ano 2017	1.097	587	510
Ano 2018	1.106	600	506

A continuación observamos a distribución por idade das persoas de alta na Seguridade Social. As afiliacións concéntranse nos tramos de 35 até 54 anos. No caso das **persoas afiliadas que teñen entre 30 e 34 anos observamos un desequilibrio importante, xa que os homes dobran o número de mulleres**.

Táboa 7. Promedio de persoas afiliadas á Seguridade Social en alta laboral por sexo e idade. 2018. Fonte: IGE

	Total	Homes	Mulleres
<20	5	2,5	2,5
20-24	36,5	23	13,5
25-29	75,5	39,5	36
30-34	126	**80**	**46**
35-39	**170**	**90**	**80**
40-44	**151**	**78**	**73**
45-49	**141**	**80,5**	**60,5**
50-54	**172**	**97**	**75**
55-59	130	68,5	61,5
>=60	98,5	41	57,5

No marco das mesas de traballo, sinálanse as dificultades que existen no concello de Carnota para atopar un emprego remunerado estable e cualificado, nomeadamente no caso das mulleres, para quen a emigración laboral a outras cidades ou vilas da contorna é unha realidade que asumen con certa frecuencia.

Desemprego

Neste apartado facemos unha análise sobre a influencia do xénero no desemprego. As últimas cifras publicadas, relativas ao 2017, reflicten que o número de mulleres demandantes de emprego superan o número de homes (138 mulleres, 110 homes). Coa intención de estudar a distribución do desemprego en función do sexo e da idade mostramos a táboa que segue a continuación. Neste senso, comprobamos que **o paro concéntrase nas persoas maiores de 50 anos, especialmente nas mulleres**. Seguindo a liña que mostran os datos, **o persoal técnico municipal pon o foco nas mulleres maiores de 45-50 anos como o colectivo no que a inserción socio laboral é máis complexa**. As razóns apuntan á volta das mulleres á vida laboral despois dun período de abandono para asumir tarefas relacionadas cos coidados nestas idades. Por isto, apúntase á necesidade de fortalecer as capacidades e habilidades destas mulleres.

Táboa 8. Paro rexistrado por sexo e grupo de idade, 2017.

Fonte: IGE

	Total	Homes	Mulleres
Total	248	110	138
16 a 19 anos	3	1	2
20 a 24 anos	9	5	4
25 a 29 anos	16	5	12
30 a 34 anos	16	8	8
35 a 39 anos	20	8	12
40 a 44 anos	33	14	19
45 a 49 anos	33	17	16
50 a 54 anos	40	20	**20**
55 a 59 anos	42	16	**26**
60 a 64 anos	36	16	**20**

A continuación prestamos atención ao grao de empregabilidade segundo o nivel de estudos de mulleres e homes. En liñas xerais, o paro concéntrase nas persoas que teñen os estudos secundarios completos e naquelas que posúen estudos superiores. En canto ás fendas de xénero son maiores cada vez que aumenta o nivel de estudos, é dicir, **as mulleres con estudos engrosan as listas de demandantes de emprego**. Neste senso, apuntamos ás barreiras que entorpecen as carreiras profesionais das mulleres, que son aqueles obstáculos que impiden que logren postos de responsabilidade, empregos propios de categorías profesionais elevadas ou acadar emprego naquelas idades nas que é frecuente a maternidade. No caso de Carnota, o persoal técnico municipal afirma que os niveis educativos soen ser máis elevados no caso das mulleres, pero que aínda así a inserción laboral resulta máis dura que no caso dos homes. Unha das causas que derivan nesta situación apunta aos sectores de empregabilidade do territorio, que non ofrecen postos que esixan estudos superiores.

Táboa 9. Paro rexistrado por sexo e nivel de estudos, 2017.

Fonte: IGE

	Total	Homes	Mulleres
Total	272	116	142
Sen estudos (analfabetismo)	37	19	23
Estudos primarios incompletos	37	22	20
Estudos primarios completos	26	6	20
Estudos secundarios	**144**	**75**	**91**
Estudos postsecundarios	**37**	**11**	**26**

Nesta liña o persoal técnico entrevistado reflexiona sobre as **poucas oportunidades de inserción laboral das mulleres con estudos superiores.** Esta é unha situación que leva a asumir ás mulleres novas os coidados e as tarefas do fogar. Identifícase como frecuente a situación de mulleres novas que traballan fóra do municipio e que regresan pola responsabilidade dos coidados das persoas maiores.

A continuación indagamos na **concentración das mulleres e dos homes naqueles sectores que tradicionalmente foron asignados para cada quen respondendo á influencia dos estereotipos e roles de xénero**. Para tal fin mostramos a distribución de mulleres e homes en desemprego en función do sector de actividade. Atendendo ás cifras que indica o gráfico, observamos que as mulleres paradas pertencen ao sector de actividade "servizos" na súa inmensa maioría, para logo ter un peso relativo na "industria". Pola súa banda, os homes parados pertencen ao sector servizos e en segundo lugar á construción. Deste xeito, **observamos as maiores fendas de xénero no sector servizos (practicamente feminizado) e no sector da construción (practicamente masculinizado).**

Táboa 10. Paro rexistrado por sexo e sector de actividade. 2017.

Fonte: IGE

	Total	Homes	Mulleres
Paro total	248	110	138
Agricultura/Pesca	19	14	5
Industria	37	9	28
Construción	36	32	4
Servizos	146	51	95
Sen emprego anterior	10	4	6

Co obxectivo de seguir a indagar sobre esta cuestión, expomos tamén os datos relativos ao desemprego en función do sexo e da actividade económica (Clasificación Nacional de Actividades Económicas, CNAE). Neste caso comprobamos como **a taxa de paro feminina aglutínase nos sectores de "Industria manufactureira" e "Administración pública e defensa; Seguranza Social obrigatoria".**

Táboa 11. Paro rexistrado por sexo e sección e actividade económica (CNAE), 2017.

Fonte: IGE

	Total	Homes	Mulleres
Industria manufactureira	37	9	28
Construción	36	32	4
Comercio por xunto e ao retallo; reparación de vehículos de motor e motocicletas	21	8	13
Actividades administrativas e servizos auxiliares	14	6	8
Administración pública e defensa; Seguranza Social obrigatoria	43	15	28

Por parte do persoal técnico identifícase a segregación horizontal no mercado laboral do territorio. **Os traballos da pesca son segregados e tradicionalmente asignáronse as tarefas das conservas e do marisco ás mulleres, mentres que os homes son os que maioritariamente saen ao mar**.

Xa para finalizar a análise relativa ás cifras de desemprego, atendemos á duración do desemprego nas mulleres e nos homes. As mulleres contan con máis risco de asumir períodos máis prolongados en desemprego que os homes. Observamos que o 42% das mulleres paradas levan en desemprego máis dun ano.

Táboa 12. Porcentaxe de mulleres e homes en paro por duración. 2017.

Fonte: IGE

	>1 ano	> 6 meses	>1 mes	< ou = 1 mes
Mulleres	42,0	15,9	31,2	10,9
Homes	39,1	13,6	32,7	14,5

O persoal técnico identifica que **os niveis de desemprego son máis fortes e máis prolongados no caso das mulleres.** Noutras épocas, as mulleres estaban de alta en maior media no réxime especial agrario; na actualidade hai moi poucas, xa que as condicións mudaron e dificultan o proceso pola esixencia de extensión mínima de terreo.

Nas mesas de traballo identifícanse os coidados de crianzas e persoas en situación de dependencia como factores que inflúen no desemprego das mulleres, pois maioritariamente son elas quen asume as tarefas relacionadas con este eido da vida. Mesmo hai mulleres que volveron vivir a Carnota, procedentes doutros lugares de Galicia ou España para facerse cargo dos seus maiores, enfrontando unha situación laboral complicada ou, directamente, deixando de lado o desenvolvemento da súa carreira profesional.

Condicións laborais

Neste apartado analizamos en que grao a temporalidade e a inestabilidade afectan en maior medida ás mulleres que aos homes. Neste senso, partimos dunha realidade socio laboral caracterizada por un forte trazo de estacionalidade e temporalidade, dado que a economía do territorio vese influenciada en grande medida pola actividade turística e a inserción laboral centrada no sector servizos.

O persoal técnico entrevistado apunta a **catro campos laborais feminizados fundamentais:**

- Por unha banda, o sector dos coidados que emerxe no marco dunha sociedade envellecida.
- Por outra, o sector da pesca, no que as mulleres asumen as tarefas relacionadas co marisqueo, conservas e limpeza.
- Unha terceira sería o sector téxtil, que vén dunha época de auxe mais na actualidade está en declive.
- Por último, o sector servizos en épocas estivais, no que as mulleres desenvolven os traballos que teñen que ver coa limpeza e atención ao público no sector da hostalería e restauración.

Os dous últimos campos laborais, a pesca e a hostalería e restauración, vense intensamente influenciados pola inestabilidade e a temporalidade. De feito, no caso das empresas vinculadas ao mar, é frecuente que os contratos teñan unha duración mesmo de días. Neste sentido, o persoal técnico destaca a necesidade de apostar por unha estratexia municipal que incentive a desestacionalidade do sector turístico promovendo máis estabilidade e dignificación das condicións laborais.

Se reparamos nos datos publicados polo IGE (2018), comprobamos que a maior parte dos contratos iniciais das mulleres este ano 2018 (até agosto, incluído) derivaron do sector da agricultura/pesca, seguido do sector servizos. Pola súa banda, a tendencia masculina é a inversa: a maioría dos contratos concéntranse no sector servizos, seguido de construción e despois da agricultura e a pesca.

Táboa 13. Promedio de contratos iniciais até agosto de 2018 por sexo e sector. Fonte: IGE

	Total	Homes	Mulleres
Total	129	54	75
Agricultura e pesca	44	7	37
Industria	14	5	9
Construción	8	8	0
Servizos	63	34	28

Segundo a información publicada no IGE, o promedio dos contratos laborais rexistrados até agosto deste ano foi de 129, dos que 123 son temporais. Comprobamos deste modo que **o nivel de temporalidade nos contratos é moi elevado, e polo tanto, tamén imaxinamos a inestabilidade económica dos fogares do territorio**. Dos devanditos contratos, 75 foron asinados por mulleres e 54 por homes, aínda que dos 5 contratos indefinidos soamente 1 foi dunha muller. A táboa que segue a continuación reflicte as cifras correspondentes aos contratos iniciais rexistrados en 2017. Igualmente mostra que o nivel de temporalidade supera o 90% dos contratos asinados por ambos os sexos.

Táboa 14. Distribución de persoas segundo tipo de contrato inicial e sexo. 2017.

Fonte: IGE

	Total Contratos iniciais	Duración indefinida	Temporais ou de duración determinada
Total	1.160	35	1.125
Homes	362	31	331
Mulleres	798	4	794

Presentamos de seguido os datos referentes ao tipo de contrato segundo a temporalidade. Tal e como afirmamos anteriormente, a inmensa maioría se concentra nos contratos iniciais, sendo na súa meirande parte contratos "eventuais por circunstancias de produción". Con todo, **nesta categoría é onde se concentran as desigualdades de xénero máis relevantes, xa que o grao de temporalidade e inestabilidade é máis forte para elas que para eles.**

Táboa 15. Distribución de contratos segundo tipo e sexo da persoa. 2017.

Fonte: IGE

	Total	Homes	Mulleres	% homes	% mulleres
Total de contratos rexistrados	1.175	369	806	100	100
Total de contratos iniciais	1.160	362	798	**98,10**	**99,01**
Indefinido ordinario e fomento do emprego	35	31	4	8,40	0,50
De obra ou servizo	110	66	44	17,89	5,46
Eventual por circunstancias da produción	927	232	695	**62,87**	**86,23**
Interinidade	76	24	52	6,50	6,45
En prácticas	0	0	0	0,00	0,00
Para a formación	4	3	1	0,81	0,12
Outros	8	6	2	1,63	0,25
Conversións a indefinidos	15	7	8	1,90	0,99

Coa intención de seguir a indagar na temporalidade e a inestabilidade laborais consideramos fundamental valorar a contratación das mulleres e homes segundo o tipo de xornada. A táboa seguinte reflicte esta información desagregada por tipo de contrato, recollendo datos que son chave para valorar as condicións laborais das veciñas e veciños do municipio.

Táboa 16. Distribución segundo tipo de contrato e de xornada e sexo. 2017.

Fonte: IGE

A tempo completo	**Total**	**Homes**	**Mulleres**
Total de contratos rexistrados	996	295	701
Total de contratos iniciais	985	289	696
Indefinido ordinario e fomento do emprego	29	29	0
De obra ou servizo	48	30	18
Eventual por circunstancias da produción	**841**	**199**	**642**
Interinidade	56	**23**	**33**
En prácticas	0	0	0
Para a formación	4	3	1
Outros	7	5	2
Conversións a indefinidos	11	6	5

A tempo parcial	**Total**	**Homes**	**Mulleres**
Total de contratos rexistrados	178	**74**	**104**
Total de contratos iniciais	174	73	101
Indefinido ordinario e fomento do emprego	5	2	3
De obra ou servizo	62	36	26
Eventual por circunstancias da produción	**86**	**33**	**53**
Interinidade	20	1	19
En prácticas	0	0	0
Para a formación	0	0	0

No intre no que reparamos na idade das persoas que asinan os contratos no que vai deste ano, os datos evidencian que **a meirande parte dos contratos iniciais de mulleres neste ano concéntranse nas idades de 35 a 54 anos, con moito máis peso nesta franxa de idade que entre as mulleres maiores de 55, que lembremos que representan a maior das porcentaxes das mulleres en paro agrupadas por idade**. Deste xeito, reafirmamos a importancia de incidir en accións de fomento do emprego dirixidas ás mulleres nesta franxa específica de idade.

Táboa 17. Distribución de contratos segundo idade e sexo. 2018.

Fonte: IGE

	Total	**Homes**	**Mulleres**
Total	129	54	75
16-34	52	30	21
35-54	62	20	42
55 ou máis anos	15	4	11

Ademais, a maior parte dos contratos iniciais deste ano foron asinados por persoas cos estudos secundarios rematados (72,86%). O 80% dos contratos das mulleres foron para aquelas cos estudos secundarios finalizados.

Non existen datos a nivel municipal das diferenzas salariais entre homes e mulleres, pero sendo unha cuestión clave para ofrecer un marco xeral que contextualice este aspecto, incluímos a continuación unha táboa publicada polo IGE que analiza a situación a nivel galego. Neste senso, observamos como **o promedio da diferencia entre o que cobran os homes e as mulleres supera os 5.000 euros brutos anuais.** Se prestamos atención á información por sectores, reparamos que aqueles nos que a fenda é maior son "Entidades financeiras e aseguradoras", "Industria extractiva, enerxía e auga" e "Industria".

Táboa 18. Salario medio anual por sexo en Galicia. 2016.

Fonte: IGE

	Ambos sexos	Homes	Mulleres
Total sectores	18.114	20.243	15.730
Agricultura, gandería, silvicultura e pesca	14.296	15.159	10.560
Industria extractiva, enerxía e auga	27.875	29.207	21.560
Industria	20.719	22.861	16.077
Construción e actividades inmobiliarias	16.971	17.180	15.767
Comercio, reparacións e transporte	17.055	19.494	13.985
Información e comunicacións	22.970	25.316	19.056
Entidades financeiras e aseguradoras	32.025	37.484	26.451
Servizos ás empresas	14.056	16.726	11.850
Servizos sociais	22.797	25.406	21.208
Outros servizos persoais e de ocio	8.781	10.512	7.600

Como se indica nas mesas de traballo, en moitos casos o emprego é precario e adoita situarse no sector servizos vencellado ao turismo; tamén se destaca a alternativa que supón para elas o autoemprego como autónomas. En ambos casos, os principais problemas derivan da precariedade das condicións coas que participan no mercado laboral: salarios baixos, xornadas amplas, falta de medidas de conciliación...

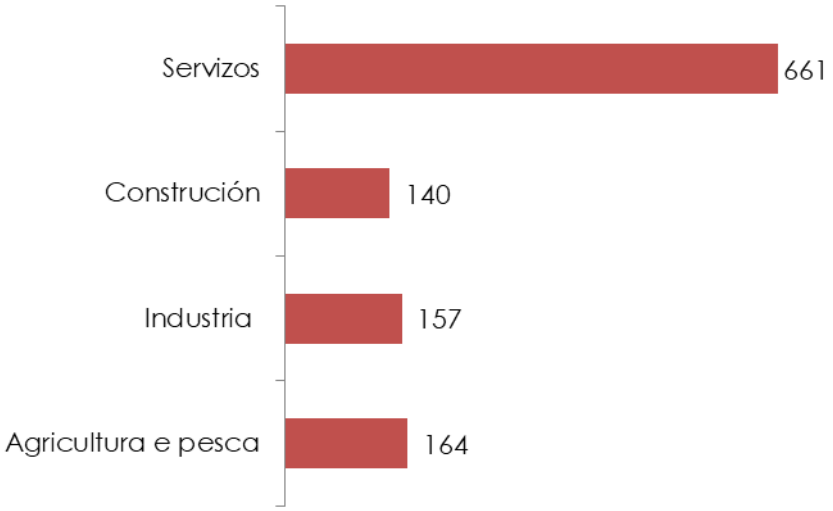
As peores condicións laborais que soportan as mulleres evidencian que o seu labor no mercado laboral aínda é subsidiario en moitos casos, sendo os "homes" quen asume a responsabilidade de traballar fóra da casa. Neste senso, ponse de relevancia a maior presenza de mulleres na economía somerxida, nomeadamente no sector dos coidados.

Actividade empresarial

En 2016 había 326 empresas no contexto territorial que abrangue Carnota. Unha grande maioría teñen forma xurídica de persoas físicas, é dicir, **persoas autónomas, concretamente unha porcentaxe do 83,74%**. A continuación séguenlle **aquelas persoas que emprenden no marco dunha sociedade limitada, o 7,97%**. Sen embargo, no contexto municipal soamente existen 3 cooperativas e 2 sociedades anónimas.

Unha vez máis, confírmase que a actividade empresarial se concentra maioritariamente no **sector servizos (o 53,68%) e na categoría da agricultura e pesca (24,23%)**. Mostramos a continuación os datos numéricos das empresas en función do sector de actividade.

Gráfico 5. Distribución das empresas por sector de actividade, 2016.
Fonte: IGE



As empresas do municipio caracterízanse por ser PIMES ou micro empresas, de feito, soamente unha delas conta con máis de 100 persoas empregadas, mentres que as demais contan con 5 ou menos asalariadas.

As mulleres asalariadas de Carnota traballan maioritariamente en empresas que se dedican á recollida de algas, limpeza de envasado de polvo, ourizo e berberecho, conservas ou ao téxtil.

Para mellorar a situación das mulleres en relación ao mercado laboral, nas mesas de traballo considérase fundamental apostar pola formación e a capacitación profesional en sectores identificados como estratéxicos para Carnota: turismo; atención a persoas en situación de dependencia; xestión de montes e forestal; ou artes mariñeiras.

A modo conclusión...

- A taxa de paro aumenta nas persoas maiores de 50 anos, especialmente nas mulleres. Este grupo de mulleres é identificado polo persoal técnico como prioritario á hora de deseñar as políticas de emprego, atendendo ao risco de desemprego de longa duración e de exclusión, sensiblemente superior nas mulleres que abrangue esta franxa de idade.
- O paro concéntrase nas persoas que teñen os estudos secundarios completos. As fendas de xénero son maiores a medida que aumenta o nivel de estudos, sendo as mulleres con estudos un perfil típico entre aquelas que engrosan as listas de demandantes de emprego.
- A segregación horizontal reprodúcese nos datos sobre desemprego. As mulleres paradas encaixan en maior medida no sector servizos, para logo ter un peso relativo na industria. Pola súa banda, os homes parados pertencen maioritariamente ao sector de servizos e, en segundo lugar, á construción. As maiores fendas de xénero reprodúcense no sector servizos, altamente feminizado, e na construción, que é un sector moi masculinizado.

- As mulleres están máis afectadas que os homes polo desemprego de longa duración. O 42% das mulleres paradas levan en desemprego máis dun ano.
- Os datos visibilizan un grao de temporalidade e inestabilidade moi elevada no territorio. Alén das diferenzas de xénero, a veciñanza de Carnota está sometida a condicións de grande temporalidade. Aínda así, a maior porcentaxe de mulleres traballadoras concéntranse naquelas categorías correspondentes a contratos temporais e eventuais.
- No territorio existen catro campos laborais feminizados que son fundamentais para comprender a situación de empregabilidade das mulleres; por unha banda, o sector dos coidados, que emerxe no marco dunha sociedade envellecida e no que as mulleres asumen un protagonismo pleno; por outra, o sector da pesca, no que as mulleres realizan maioritariamente as tarefas relacionadas co marisqueo, conservas e limpeza; igualmente acontece no sector téxtil, que vén dunha época de auxe mais na actualidade está en declive; e por último, o sector servizos en épocas estivais, no que as mulleres desenvolven os traballos que teñen que ver coa limpeza e a atención ao público no sector da hostalería e a restauración.
- As mulleres asalariadas de Carnota traballan en cooperativas e empresas que se dedican á recollida de algas, limpeza de envasado de polvo, ourizo e berberecho, conservas ou o téxtil.

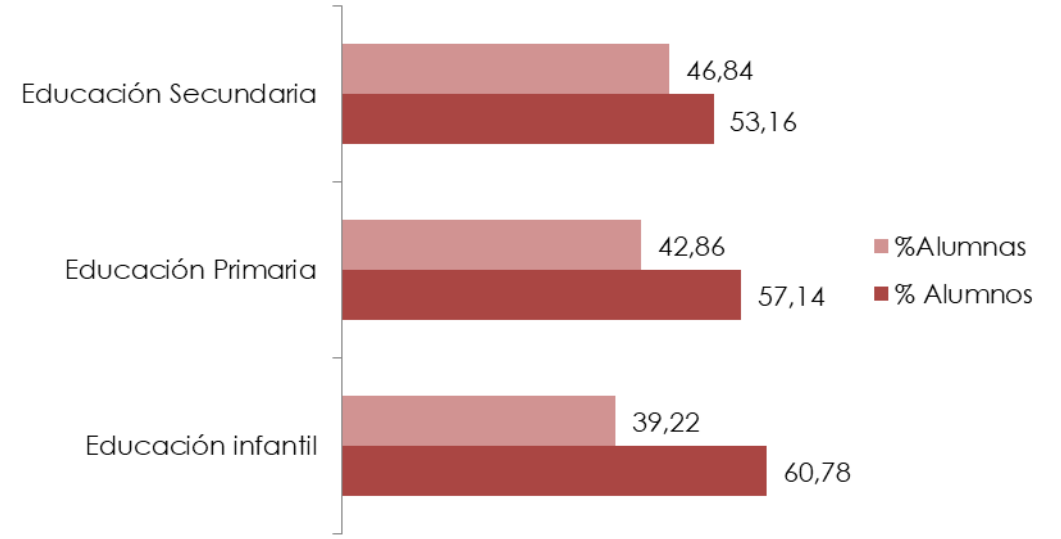
4.3 Educación

Evolución do alumnado

Na actualidade existen **cinco centros educativos**, todos de titularidade pública, no contexto municipal: dous escolas infantís, dous centros de educación primaria e un instituto de educación secundaria. O alumnado dos centros educativos de Carnota suma **256 rapazas e rapaces**. Atendendo ás diferenzas por sexo do alumnado, observamos que os alumnos representan máis da metade das aulas en todas as etapas.

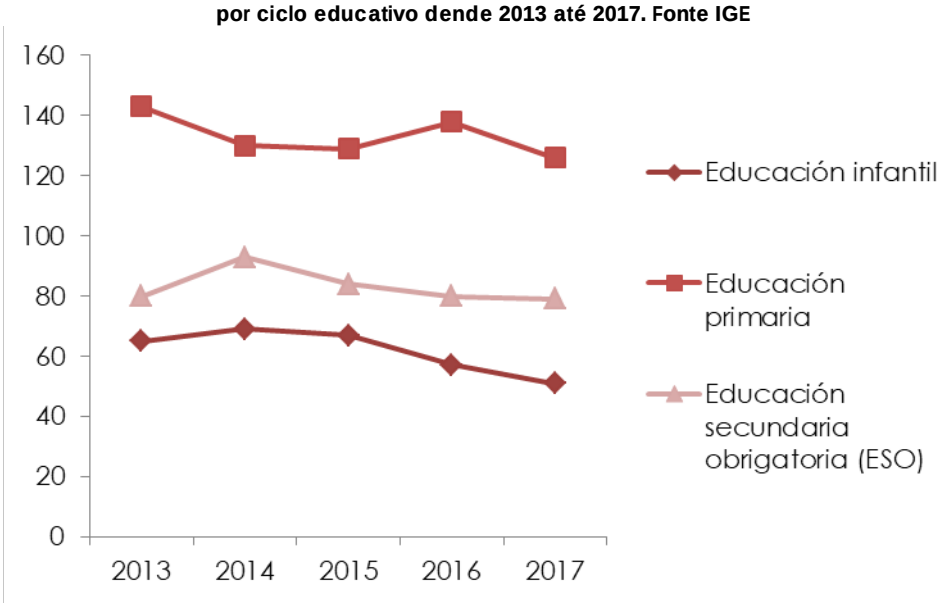
Gráfico 6. Alumnado desagregado por sexo e ciclo educativo, 2017.

Fonte: IGE



Analizamos a continuación **a evolución do alumnado nos últimos 5 anos**. En todas os ciclos educativos diminuíron as cifras, especialmente na educación infantil. Estes datos seguen a tónica das cifras demográficas que analizamos no apartado anterior, evidenciándose a redución da poboación moza, que ademais é máis intensa a medida que se reduce a idade.

Gráfico 7. Evolución do alumnado por ciclo educativo dende 2013 até 2017. Fonte IGE



Evolución do profesorado

En canto ao profesorado, na actualidade traballan 40 profesionais docentes, dos que 29 son mulleres e 11 son homes.

A modo conclusión...

- No marco das mesas de traballo identifícase a necesidade de continuar o labor de coordinación entre o CEIP de Carnota, CEIP de O Pindo e o IES Lamas de Castelo. Neste senso, destácase a necesidade de contar con apoio para involucrar ás familias unha vez rematado o ensino primario, pois no instituto non existe un ANPA constituída e a Escola de Nais e Pais que está en activo adoece de participación e dinamismo.
- Igualmente, destácase a necesidade de levar adiante programas formativos dirixidos ao alumnado, ao profesorado e ás familias para concienciar sobre a lóxica patriarcal da sociedade e, particularmente, atender á reprodución dos roles e estereotipos de xénero no marco dos centros educativos. A este respecto, o profesorado identifica a necesidade de ofrecer alternativas culturais, deportivas e de lecer que rachen co sexismo; poñendo especial atención ao que acontece nos tempos do recreo.

4.4 Benestar e calidade de vida

Dependencia e coidados

O persoal técnico identifica as trabas que supón a tramitación da Lei de Dependencia. Existen moitos casos no municipio que están á espera de resposta por parte da Administración, atopándose xa nunha situación de necesidade urxente.

Nas mesas de traballo exponse a necesidade de contar con servizos e recursos, tanto de carácter residencial como profesionais, de atención a persoas dependentes no Concello que podan prestar axuda no domicilio. Se ben existe un servizo de axuda no fogar activo a nivel municipal, non é suficiente para cubrir a demanda existente. Ademais, colle sinalar que unha boa parte das persoas maiores que precisan atención e coidados son mulleres, polo que a ausencia de servizos ten unha incidencia directa na súa calidade de vida.

Ponse o acento no proceso de envellecemento que vive Carnota, o que cualifican as e os profesionais como unha situación dramática se non se toman medidas para paliar un proceso demográfico decadente que compromete as posibilidades de futuro no Concello.

En canto aos servizos de atención á infancia, considérase preciso ampliar os horarios de apertura e atención ás familias, xa que nesta altura unicamente o fan durante a xornada de mañá; unha medida insuficiente para aquelas familias que teñen un emprego a xornada partida, que en moitos casos se desenvolve noutro concello da comarca. Igualmente, en relación aos problemas de conciliación, considérase importante avanzar cara unha harmonización dos horarios dos distintos recursos de atención á infancia, incluídos os centros educativos, pois as familias con crianzas en distintas idades teñen que facer cadrar distintos horarios de entrada e saída, así como de actividades extraescolares.

Discapacidade e coidados

Neste apartado analizamos en que medida existen varianzas nos graos de discapacidade entre mulleres e homes. Segundo os datos expostos na táboa, observamos que o número de persoas con discapacidade é similar entre homes e mulleres, agora ben, cando poñemos o foco nos graos de afectación recoñecemos certas desigualdades. Observamos que **as discapacidades superiores ao 75% afectan en maior medida ás mulleres que aos homes**. Este fenómeno pode responder á esperanza de vida maior nas mulleres ou a certas doenzas que lles afectan especificamente a elas, derivadas dos traballos desenvolvidos tradicionalmente.

Táboa 19. Discapacidade por tipo e sexo. 2016. Fonte IGE

	Do 33% ao 64%			Do 65% ao 74%			75% ou máis		
	Total	Homes	Mulleres	Total	Homes	Mulleres	Total	Homes	Mulleres
Física	110	63	47	42	22	20	64	22	42
Psíquica	43	25	18	52	30	22	46	15	31
Sensorial	37	15	22	13	5	8	18	8	10

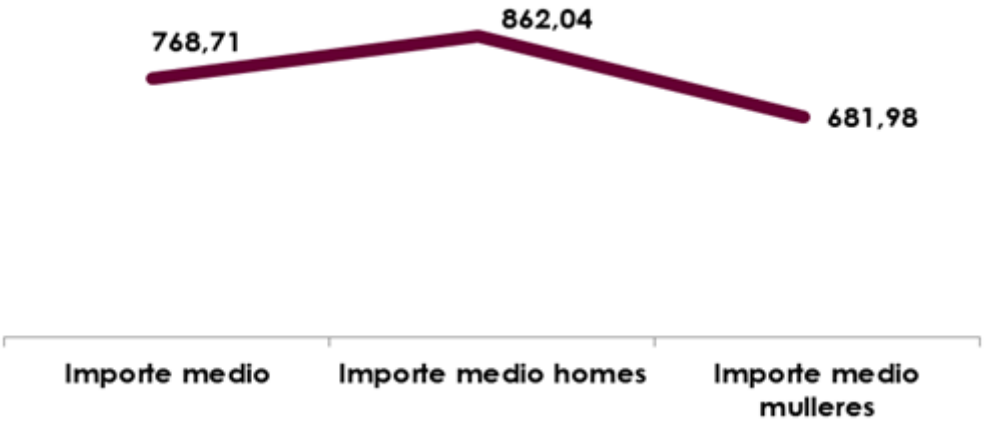
A continuación mostramos os datos sobre as persoas que cobran pensións non contributivas en Carnota. Este tipo de pensións son prestacións periódicas vitalicias ou de duración indeterminada a favor de persoas que non cotizaran nunca, ou ben non o fixeran o tempo suficiente para acadar prestacións de nivel contributivo pola realización de actividades profesionais. Neste caso comprobamos como o número de mulleres é superior ao de homes. Unha vez máis, **as mulleres dependen en maior medida dos recursos públicos debido á falta de antigüidade ou de estabilidade na cotización á Seguridade Social.**

Táboa 20. Persoas que cobran pensións non contributivas por sexo. 2017. Fonte IGE

	Homes	Mulleres
Total	17	49
Invalidez	11	10
Xubilación	6	39

No que respecta ao importe das prestacións percíbese unha fenda importante. Se atendemos ao gráfico que mostramos a continuación, comprobamos que **as mulleres cobran case 200 euros menos de media nas pensións.**

Gráfico 8. Fenda no importe medio das pensións por sexo. 2016. Fonte IGE



No marco das mesas de traballo tamén se abordaron outros temas en relación á saúde e ao benestar:

- A falta de servizos de atención sanitaria a nivel municipal, como consecuencia do desmantelamento dos servizos sanitarios de proximidade no medio rural, provoca que unicamente haxa atención pediátrica un día á semana. Unha cuestión que é percibida polas familias como unha vulneración do dereito á saúde das crianzas.
- Detéctase unha insuficiente atención e a ausencia de servizos relacionados coa saúde mental, moi importante no caso das coidadoras que atenden a persoas en situación de dependencia. Os recursos públicos existentes obrigan a desprazarse ata Cee ou Noia.
- Tamén se aborda a sobremedicalización da poboación, nomeadamente das mulleres. Identifícase o desborde emocional que provoca coidar e atender a persoas en situación de dependencia, fundamentalmente cando hai situacións de demencias ou enfermidades mentais.
- Apúntase ao agravante da soidade como factor que favorece situacións de vulnerabilidade e exclusión na poboación maior.

A modo conclusión...

- As mulleres cun grao de discapacidade física ou psíquica elevado (75% ou máis) dobran ao número de homes na mesma situación.
- As mulleres son as que cobran a maioría das pensións non contributivas.
- Existe unha fenda no importe medio das pensións de case 200 euros, en contra das mulleres.
- Percíbese un desabastecemento no que respecta aos servizos sanitarios no eido local.

4.5 Conciliación e corresponsabilidade

O persoal técnico identifica a diferenciación de roles no que respecta aos traballos remunerados e non remunerados. Como moitas vilas mariñeiras galegas, a tradición de Carnota lévanos a elevados niveis de emigración e **ausencia dos homes nos fogares e, polo tanto, un papel preponderante da muller no que respecta á xestión dos recursos do fogar e dos traballos do ámbito privado**. Segundo as persoas entrevistadas, esta situación persiste no municipio na actualidade, aínda que en menor medida que no pasado. Neste sentido, alúdese á forza e ao poder das mulleres nos fogares, mais tamén se identifican as cargas de traballo que asumen no ámbito dos coidados. Neste sentido, en numerosas ocasións faise referencia á **falta de sensibilización e de corresponsabilidade dos homes, incluso nas xeracións máis novas.**

Centros prestadores de servizos de coidados

Existe un centro prestador de servizos de coidados para a poboación escolarizada en educación infantil. Este centro é de titularidade autonómica e identifícanse os horarios como inadecuados para garantir un bo servizo.

O Concello ofrece o Servizo de Axuda ao Fogar a través de 11 traballadoras. Este servizo está completamente feminizado. Apúntase a que a demanda é moi elevada, tanto de persoas usuarias do servizo como de demandantes de emprego nos coidados. Con todo, para desenvolver este posto de traballo esíxese unha certificación oficial e, malia que o Concello ofrece esta formación, as prazas son limitadas.

Servizos municipais de conciliación e corresponsabilidade

O Concello ofrece anualmente atención aos coidados das crianzas a través dun Campamento de Verán.

A modo conclusión...

- Existen dificultades para conciliar a vida laboral, familiar e persoal a causa dos horarios inadaptados do servizo de coidados para as crianzas.
- No ámbito privado, existe un apoio moi importante das avoas nos coidados das crianzas.
- Os coidados de nais e pais, dependentes e persoas enfermas son desenvolvidos pola mulleres que para desenvolver dita tarefa abandonan a súa vida laboral e logo contan con moitas dificultades cando a queren recuperar, o que se manifesta especialmente a partir dos 50 anos.
- Percíbese que as nais máis novas asumen todas as responsabilidades nos coidados das crianzas. Existen reticencias a asumir cambios de roles e modelos.

4.6 Violencia machista

De seguido mostramos os datos máis relevantes sobre violencia machista que rexistran as fontes oficiais. Para comezar expomos as cifras que atenden á realidade galega, para despois profundar na realidade municipal a través da información recollida a nivel de partido xudicial, xa que as fontes oficiais non recollen a información sobre violencia machista a nivel municipal, senón que esta función corresponde ao partido xudicial. Así, os datos de Carnota aglutínanse no partido xudicial de Muros, onde comparten competencia con Mazaricos, Muros e Outes.

Análise dos datos oficiais galegos

A Delegación do Goberno recolle estatísticas oficiais sobre violencia de xénero dende o ano 2009. Dende ese ano 50.244 mulleres denunciaron por violencia de xénero en Galicia. A continuación mostramos os datos de denuncias dos últimos tres anos.

Táboa 21. Número de denuncias por violencia machista por ano en Galicia.
Fonte Delegación do Goberno para a violencia de xénero

	Nº de denuncias
Agosto 2018	1.254
Ano 2017	6.436
Ano 2016	5.683

Dende 2009 até a actualidade 58 mulleres foron asasinadas en Galicia por violencia de xénero. A continuación expomos as cifras das mulleres asasinadas durante os tres últimos anos.

Táboa 22. Número de mulleres asasinadas por violencia machista por ano en Galicia.
Fonte Delegación do Goberno para a violencia de xénero

	Mulleres asasinadas
Agosto 2018	3
Ano 2017	2
Ano 2016	4

Análise dos datos oficiais do partido xudicial

Os datos que se mostran deseguido corresponden aos Concellos que comparten o Partido Xudicial de Muros: Carnota, Muros, Marzaricos e Outes. Tal e como comprobamos na táboa que se mostra a continuación, o número de mulleres que denunciaron por violencia de xénero nos tres últimos anos oscila entre 20 e 40.

Táboa 23. Número de denuncias por violencia machista por ano no partido xudicial de Muros. Fonte Delegación do Goberno para a violencia de xénero

	Nº de denuncias
Agosto 2018	22
Ano 2017	41
Ano 2016	17

A continuación expomos as cifras relativas ás ordes de protección no Partido Xudicial. A información ao respecto rexístrase dende 2009 e dende ese momento até a actualidade o número de ordes de protección ascende a 112. Nos últimos tres anos o número de ordes de protección superou sempre a decena. No que vai de ano tramitáronse 5.

Táboa 24. Ordes de protección por violencia machista por ano no partido xudicial de Muros. Fonte Delegación do Goberno para a violencia de xénero

	Ordes de protección
Agosto 2018	5
Ano 2017	16
Ano 2016	13

CIM de Muros

Dende xaneiro de 2013 até abril de 2018 o persoal do CIM de Muros atendeu a un total de 16 usuarias por violencia de xénero, que representan un 7,65% do total das mulleres atendidas durante este período.

Nivel de violencia de xénero

O persoal do CIM entrevistado apunta ás dificultades coas que se enfrontan as mulleres en situación de violencia á hora de denunciar. En primeiro lugar, tomar este camiño supón un paso complexo no que as mulleres, polo habitual, antepoñen a familia e as súas fillas e fillos ás propias necesidades. En segundo lugar, nalgúns casos a denuncia deriva no desprazamento das mulleres ás casas de acollida. Este é un episodio emocional forte que supón o abandono do fogar e das redes afectivas, e polo tanto, o illamento. Por outra banda, a meirande parte das mulleres que acoden a este servizo non gozan dunha autonomía económica, e dependen dos recursos e axudas sociais, que polo xeral teñen uns prazos moi lentos de tramitación.

No CIM aténdese sobre todo casos de violencia psicolóxica e física, pois até o momento non acudiron mulleres vítimas de violencia sexual. As problemáticas asociadas á situación de violencia de xénero están relacionadas coa falta de autoestima, a inseguridade e o illamento coa rede familiar e afectiva.

Entre os factores de risco identificados resáltanse o control e os celos nas relacións afectivo sexuais entre a poboación adolescente. Neste senso identifícanse aos medios de comunicación e ás redes sociais como potenciais agravantes deste tipo de episodios.

Impacto da violencia na vida das mulleres

A situación de violencia de xénero ten un gran impacto na saúde psicolóxica das mulleres. A violencia desenvólvese a través dun proceso que soe ser prolongado no tempo e que provoca consecuencias graves como o bloqueo, a autodefensa ou a creación de grupos de apoio como ferramentas fundamentais.

A situación de violencia tamén ten impacto na vida laboral e profesional das mulleres. Este tipo de contextos de violencia provocan situacións de risco e vulnerabilidade nas que atopar un traballo pode chegar a ser moi complicado para as mulleres.

Outro factor de risco identificado son os coidados a persoas maiores e/ou dependentes, xa que é un escenario que ten consecuencias emocionais moi duras.

Prevención, sensibilización e concienciación

Recentemente o CIM impulsou a creación dunha mesa de coordinación interinstitucional, onde participan todos os actores que interveñen nos casos de violencia machista, para así lograr un traballo coordinado e pautado (centros educativos, sanidade, forzas do estado, policía municipal e áreas técnicas).
O CIM lidera diferentes programas de prevención que se executan nos centros educativos de Muros e de Carnota.

A modo conclusión...

- Convenio co CIM de Muros de ofrecer atención xurídica 5 horas á semana.
- Detéctanse debilidades como a ausencia de protocolo de actuación ou a fluidez na coordinación, intercambio de información ou impulso de campañas conxuntas entre o CIM e o Concello.
- Atención psicolóxica en Muros.
- Demanda: traballo de sensibilización coa policía municipal.
- Síntese o incremento da violencia nas xeracións de adolescentes a través de condutas de control e o uso nocivo das novas tecnoloxías.
- Parte das persoas traballadoras aluden á gravidade da violencia machista no contexto galego e, en particular, no territorio municipal. Identifican como clave que o presente Plan se centre en mecanismos de sensibilización e concienciación dirixidos á poboación máis nova.
- No marco das mesas de traballo identifícase a falta de recursos de atención para mulleres en situación de violencia de xénero no contexto de parella. Ademais, considérase que o feito de vivir nun contexto rural, onde as persoas son coñecidas, fai que a vergoña e a culpa das mulleres pese moito á hora de decidirse a denunciar ao seu agresor.
- Ademais da violencia no marco da parella, considérase fundamental abordar o acoso na rúa e a cultura da violación, tan presentes nos nosos días. A este respecto, formúlase a preocupación en relación aos patróns que reproduce a mocidade.

4.7 Cultura

Participación da poboación e actividades

Recoñécese que a participación feminina está fundamentalmente vinculada ao acompañamento das crianzas ás actividades.

Dende esta área se teñen programado accións puntuais en materia de igualdade de xénero.

No contexto municipal hai unha escola municipal de música (ESMU).

A modo conclusión...

- Na ESMU as alumnas van desaparecendo coa idade e nos cursos máis avanzados son máis alumnos que alumnas. Existe unha distribución desigual por sexo en función do instrumento e as actividades desenvolvidas (nenas: baile, pandeireta; nenos: gaita).
- No marco das mesas de traballo identifícase a maior dificultade das mulleres para participar na vida asociativa, cultural e deportiva de Carnota. Destaca o maior peso nos coidados, tanto de crianzas como de persoas maiores, supón unha menor disposición de tempo libre para poder comprometerse con certas actividades.

4.8 Deporte

Participación da poboación

En xeral a participación no deporte é masculina. O persoal técnico municipal percibe que as mulleres non gozan de tempo libre para practicar deporte. Identifícase que o tempo que lle dedican as mulleres aos coidados limita a súa dispoñibilidade para adestrar e competir.

A presenza das mulleres nos equipos directivos dos clubs deportivos é limitada, identificando barreiras que provocan esta situación. Existe un club que ten unha muller no cargo de secretaria.

En canto aos equipos deportivos, a federación limita a posibilidade de equipos mixtos a partir da categoría de xuvenil.

Actividades

O persoal técnico percibe que os roles diferenciados de xénero inciden para que as prácticas deportivas sexan segregadas por sexo. Na poboación de menor idade esta segregación é máis suave, para logo fortalecerse na adolescencia e percibir un nivel máis elevado de separación.

As mulleres adultas supoñen practicamente a totalidade das participantes nas actividades físico-deportivas municipais organizadas dende o Concello. Percíbese a necesidade de lograr chegar en maior medida aos homes e traballar tamén con eles para transgredir os roles de xénero.

Identifícase a necesidade de habilitar espazos propios para as mulleres nas instalacións deportivas, xa que a ausencia dos mesmos é percibida como unha barreira importante para a participación feminina.

A modo conclusión...

- No plano deportivo, á marxe das ofertadas nas escolas deportivas municipais, percíbese unha falta de participación das mulleres na práctica deportiva, unha cuestión que se vai acrecentando a medida que avanzan en idade.
- As nenas participan máis, aínda que as actividades adoitan presentar unha forte segregación por sexo, de forma que os nenos maioritariamente van a fútbol namentres as nenas son maioría en patinaxe.

4.9 Participación social, comunitaria e política

Tecido asociativo municipal. Tipoloxía

Táboa 25. Presenza de mulleres no tecido asociativo

Tipoloxía de asociación	Mulleres na directiva
Empresariais	Unha única asociación con presidenta.
Veciñais	Unha presidenta, na Asociación Veciñal de Abraño
Culturais	Existe relativa presenza feminina.
Deportivas	Soamente unha muller, no Clube de Lira
De montes e augas	Presenza feminina en catro delas: Caldebarcos, Pedrafigueira, San Mamede e Augas de O Viso
Comisións de festas	Percíbese como un sector masculinizado
ANPAS	Feminizadas na súa totalidade

Visibilidade e presenza das mulleres. Postos de poder

Percíbese que as mulleres asumen en maior medida os postos de secretaría no marco dos equipos directivos.

Participación política municipal desagregada por sexo

Táboa 26. Presenza de mulleres na política municipal

	% de mulleres
Goberno municipal	50%
Oposición	40%

A modo conclusión...

- No tecido asociativo e comunitario a participación feminina é maioritaria en xeral, sobre todo nas ANPAS, agora ben os espazos de decisión están ocupados por homes (salvo os cargos de secretaría).
- As asociacións máis masculinizadas identificadas son as comunidades de montes e as comisións de festas.

4.10 Administración local

Entrevistas realizadas

María Lago González	Turismo
Manolo González Castro	ADL. Promoción económica e emprego
Rosa Rama	Urbanismo
Francisco Leis Fernández	Orientador. Promoción económica e emprego
Reyes Quintela	Educadora familiar. Igualdade e Diversidade
María Luisa Beiro	Normalizadora lingüística. Cultura
María Lestón	Técnica de Deportes
Alianza Uhía	Técnica de Cultura

Ferramentas para transversalizar as políticas de xénero.

- Non existen espazos de coordinación nin dinámicas establecidas de traballo en rede. Parte do persoal técnico municipal non identifica a cuestión da igualdade de xénero como unha competencia transversal, senón máis ben como responsabilidade única de Servizos Sociais.
- A administración municipal non establece espazos de participación con incidencia específica para as mulleres.
- Soamente a área de cultura leva rexistro da información desagregada por sexo, en xeral non se valora a importancia de utilizar estas ferramentas para estudar o impacto de xénero das políticas locais.
- Establécense mecanismos de discriminación positiva cando son obrigatorios dende o ámbito autonómico ou provincial (pregos de contratación ou procesos selectivos como os de obras e limpeza de praias.). Outro exemplo é que nas políticas de emprego aplícanse mecanismos deste tipo segundo colectivos incentivables e colectivos especiais, encaixando neste último grupo as mulleres vítimas de violencia machista.
- O persoal técnico non ten formación específica en igualdade, aínda que gran parte valora como positivo e interesante para o seu traballo ter esta formación.
- Destaca a sensibilidade respecto ao uso da linguaxe e a imaxe non sexista no departamento de normalización e cultura. Aínda así percíbense necesidades de incidir neste tema.

Igualdade de xénero na administración municipal

Táboa 28. Presenza de mulleres no organigrama da administración municipal

ORGANIGRAMA	Nº de traballadoras	Nº de traballadores
Servizos sociais	2	0
Servizo de Axuda ao Fogar	11	0
Cultura	3	3
Deportes	1	1
Turismo	2	0
Emprego	1	2
Urbanismo	1	1
Contabilidade	1	0
Tesourería	0	1
Información xuvenil	1	0
Administración	2	0
Policía municipal	0	4
Limpeza	4	0
Brigadas de obras	2	1
Cuadrillas		

Os departamentos máis segregados son o servizo de axuda no fogar e obras. Aínda que o persoal técnico é maioritariamente feminino, percíbese que as funcións e trámites administrativos son asumidos polas mulleres en maior medida que polos homes.

Coidados: conciliación e corresponsabilidade

Todo o persoal técnico concorda na necesidade de elaborar un protocolo de conciliación interna municipal. Perciben como un marco de oportunidades o presente Plan. Visualizan como necesaria a regulación dos tempos a través dun documento.

[5] Principios

O IV Plan de Igualdade de Oportunidades entre Mulleres e Homes de Carnota organízase baixo os seguintes principios reitores:

IGUALDADE DE OPORTUNIDADES E VALOR ENTRE MULLERES E HOMES

Implica o recoñecemento das mulleres e nenas como suxeitos de dereito en todas as esferas da vida cotiá.

TRANSVERSALIDADE DE XÉNERO

O *mainstreaming* supón integrar o enfoque xénero en todas as fases do proceso político, desde o deseño das accións municipais ata a súa posta en marcha, seguimento e avaliación.

NON DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DE SEXO

Trátase de tomar conciencia e actuar contra calquera distinción e/ou exclusión baseada no sexo, sexa directa ou indirecta.

COORDINACIÓN

Implica o traballo en equipo e coordinado por parte de distintos axentes municipais e áreas técnicas en materia de igualdade de oportunidades entre mulleres e homes.

PREVENCIÓN

O enfoque preventivo supón actuar con carácter anticipado á ocorrencia das desigualdades ou coa intención de minimizar os danos que estas ocasionan na poboación de referencia.

COEDUCACIÓN

Partir dun modelo pedagóxico que promova a formación de personalidades libres e autónomas respecto dos designios de xénero patriarcais, favorecendo o desenvolvemento de capacidades, competencias, responsabilidades e aprendizaxes con independencia do sexo da persoa.

CENTRALIDADE DA VIDA

Implica considerar a vida humana e o seu benestar como elemento fundamental, de aí a importancia de favorecer procesos que incorporen a ética dos coidados en todas esferas da vida comunitaria.

PARTICIPACIÓN

Pretende o compromiso de todos os axentes municipais e comunitarios implicados na promoción da igualdade de oportunidades entre mulleres e homes.

DIVERSIDADE

Supón recoñecer a riqueza da diferenza e as distintas maneiras en que se expresa a masculinidade e a feminidade hoxe en día.

[6] Obxectivos

OBXECTIVO XERAL

Avanzar na eliminación de todas as formas de discriminación e violencia por razón de sexo e no recoñecemento da igualdade efectiva entre mulleres e homes no concello de Carnota.

OBXECTIVO ESPECÍFICO 1

Promover a igualdade de oportunidades no acceso ao emprego e á formación profesional entre mulleres e homes.

OBXECTIVO ESPECÍFICO 2

Sensibilizar e concienciar sobre a necesidade de impulsar modelos pedagóxicos coeducativos que transformen os roles e os estereotipos de xénero no eido familiar, escolar e comunitario.

OBXECTIVO ESPECÍFICO 3

Impulsar medidas que contribúan a mellorar as posibilidades de conciliación da vida persoal, familiar e laboral, así como a corresponsabilidade nos traballos de coidados a nivel municipal.

OBXECTIVO ESPECÍFICO 4

Promover a participación e incidencia política das mulleres en todas as esferas da vida comunitaria, con especial atención ao tecido asociativo veciñal, e aos eidos cultural e deportivo.

OBXECTIVO ESPECÍFICO 5

Favorecer o acceso á saúde e ao benestar desde un enfoque de xénero.

OBXECTIVO ESPECÍFICO 6

Pór en marcha medidas para a prevención de todas as formas de violencia de xénero, e para a atención de mulleres que se atopan en situación de violencia no marco da parella.

OBXECTIVO ESPECÍFICO 7

Incorporar o enfoque de xénero de forma transversal en todas as áreas técnicas e decisións municipais.

[7] Metodoloxía

O plan de acción deseñado no marco do IV Plan de Igualdade de Oportunidades entre Mulleres e Homes de Carnota ten como eixos centrais a investigación, a participación, a formación e a sensibilización.

Neste senso, partimos da metodoloxía da "Investigación – Acción" como liña de traballo a través da cal integrar a todos os axentes políticos e sociais do municipio, nomeadamente ás mulleres nas distintas dimensións e esferas vitais. Para isto, deseñáronse distintas fases de actuación e traballo:

Fase 1: Diagnose de necesidades e avaliación do III Plan de Igualdade de Oportunidades entre Mulleres e Homes do concello de Carnota

Partimos dun estudo cuantitativo e cualitativo para coñecer as demandas, necesidades e valoracións do persoal técnico municipal, dos axentes sociais e económicos, así como da comunidade educativa, do tecido asociativo e, especialmente das mulleres de Carnota.

1.1 INVESTIGACIÓN CUANTITATIVA

- Revisión e estudo de fontes de información oficiais referidos á poboación e ao municipio de Carnota.
- Deseño, elaboración e sistematización de entrevistas dirixidas ás persoas responsables das distintas áreas municipais, até un total de 8.
- Deseño, elaboración e sistematización dunha entrevista dirixida ao persoal técnico do Centro de Información á Muller de Muros. Este organismo é o responsable da atención psicolóxica e xurídica das mulleres en situación de violencia de xénero.

1.2 INVESTIGACIÓN CUALITATIVA

- Deseño e coordinación de 4 mesas de traballo e sensibilización cos seguintes axentes: persoal técnico municipal; persoal político municipal; axentes sociais, económicos e comunidade educativa; e, finalmente, unha mesa de mulleres relevantes do concello de Carnota.

Fase 2: Deseño do IV Plan de Igualdade de Oportunidades entre Mulleres e Homes

Nesta fase abordouse o deseño dunha estratexia de actuación en materia de igualdade de xénero que abrangue todas as áreas da administración municipal que se estrutura do seguinte xeito:

2.1 COMISIÓN INTERNA DE SEGUIMENTO DO IV PLAN

Que implica a todas as áreas municipais e terá vixencia ao longo dos catro anos en que se estrutura o IV Plan de Igualdade de Oportunidades entre Mulleres e Homes. A comisión está integrada por persoal técnico responsable das seguintes áreas:

- Cultura
- Deporte
- Normalización Lingüística
- Benestar
- Turismo

2.2 REUNIÓNS DE TRABALLO PARA DELIMITAR PROPOSTAS E ASIGNAR ORZAMENTOS

- Xuntanzas co persoal técnico das diferentes áreas municipais implicadas na implantación do IV Plan de Igualdade de Oportunidades entre Mulleres e Homes para establecer recursos específicos e temporalizar as distintas actuacións recollidas.

Fase 3: Seguimento e avaliación

Para poder realizar un seguimento do traballo realizado no marco do IV Plan de Igualdade de Oportunidades entre Mulleres e Homes avánzase en:

3.1 CREACIÓN DE FERRAMENTAS DE AVALIACIÓN E SEGUIMENTO

Compartidas polo persoal técnico correspondente no marco da Comisión Interna de Seguimento, para poder avaliar o traballo realizado ao abeiro do IV Plan de Igualdade de Oportunidades entre Mulleres e Homes.

Fase 4. Devolución e agradecemento

Unha vez formulado o IV Plan de Igualdade de Oportunidades entre Mulleres e Homes realizase un acto divulgativo e de recoñecemento público do compromiso acadado a nivel municipal, ao que está convidada toda a veciñanza de Carnota. Ao mesmo tempo, esta xornada de devolución do traballo realizado tamén pretende ser un espazo de sensibilización que favoreza a toma de conciencia sobre a necesidade de traballar a prol da igualdade entre os sexos.

4.1 XORNADA FORMATIVA EN MATERIA DE IGUALDADE DE XÉNERO

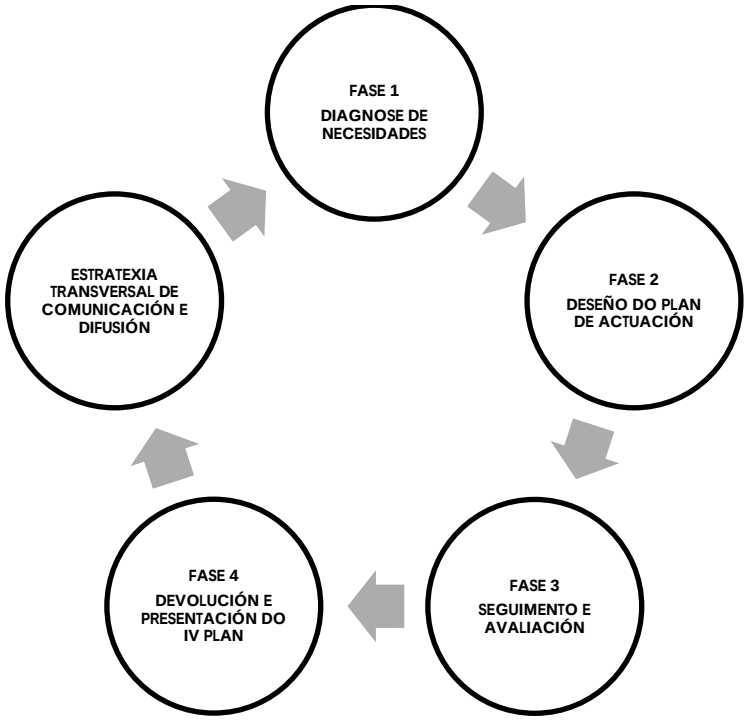
Centrada na sensibilización sobre as formas de reprodución das violencias machistas e as desigualdades de xénero a nivel municipal. A partir da diagnose realizada no concello de Carnota, e integrando un enfoque feminista máis global desenvolveuse unha formación dirixida ao persoal técnico municipal. Co obxectivo de mellorar a identificación de prácticas que poden derivan en situacións de discriminación directa ou indirecta por razón de xénero.

4.2 ACTO DE PRESENTACIÓN DO PLAN

Organizado a partir da devolución de resultados á sociedade civil, coa intención de dar a coñecer a folla de ruta en materia de igualdade de oportunidades entre mulleres e homes para os vindeiros catro anos. Ademais, prográmanse dúas actividades culturais que complementan este acto e a xornada formativa: proxección dunha peza documental que indaga sobre a realidade das mulleres que traballan no mar da Costa da Morte e unha exposición que fai reflexionar sobre as barreiras que se atopan as mulleres no eido da música.

Fase transversal. Estratexia de comunicación e difusión

Como eixo fundamental do proxecto establécese unha estratexia de comunicación e difusión nunha dobre dimensión: por unha parte, trátase de apostar pola transparencia na xestión municipal e, doutra banda, búscase a creación de canles de información, participación e sensibilización da cidadanía en xeral. A estratexia constou da creación dun espazo propio no web municipal, así como a creación de perfís nas redes sociais.



[8] Eixos de intervención

A partir da diagnose realizada, e buscando mellorar as condicións de igualdade entre os sexos no concello de Carnota, establécense as seguintes áreas de intervención estratéxicas:

EIXO 1. EMPREGO E FORMACIÓN

Área de traballo relacionada co eido laboral e a formación e actualización profesional de mulleres e homes.

EIXO 1. EDUCACIÓN

Área de traballo que integra ao sistema educativo municipal, con especial atención aos procesos de socialización que se desenvolven no marco do sistema regrado de ensino, desde a educación infantil ata a formación profesional. Nesta área de intervención terase en conta especialmente a participación e a inclusión das familias.

EIXO 3. CONCILIACIÓN E CORRESPONSABILIDADE

Área de traballo que aborda os usos do tempo de mulleres e homes, atendendo á división sexual do traballo, poñendo o foco nos traballos de coidados que garanten a reprodución e a dignidade da vida humana.

EIXO 4. PARTICIPACIÓN, CULTURA E DEOPRTE

Área de traballo relacionada coa posición e a implicación das mulleres nos asuntos públicos e na vida comunitaria, tanto a nivel social, político, como nos eidos cultural e deportivo a través do tecido asociativo local.

EIXO 5. BENESTAR E CALIDADE DE VIDA

Área de traballo que integra os dereitos relacionados coa saúde desde un enfoque de xénero, na procura do benestar e da calidade de vida que garanta a dignidade humana.

EIXO 6. VIOLENCIA DE XÉNERO

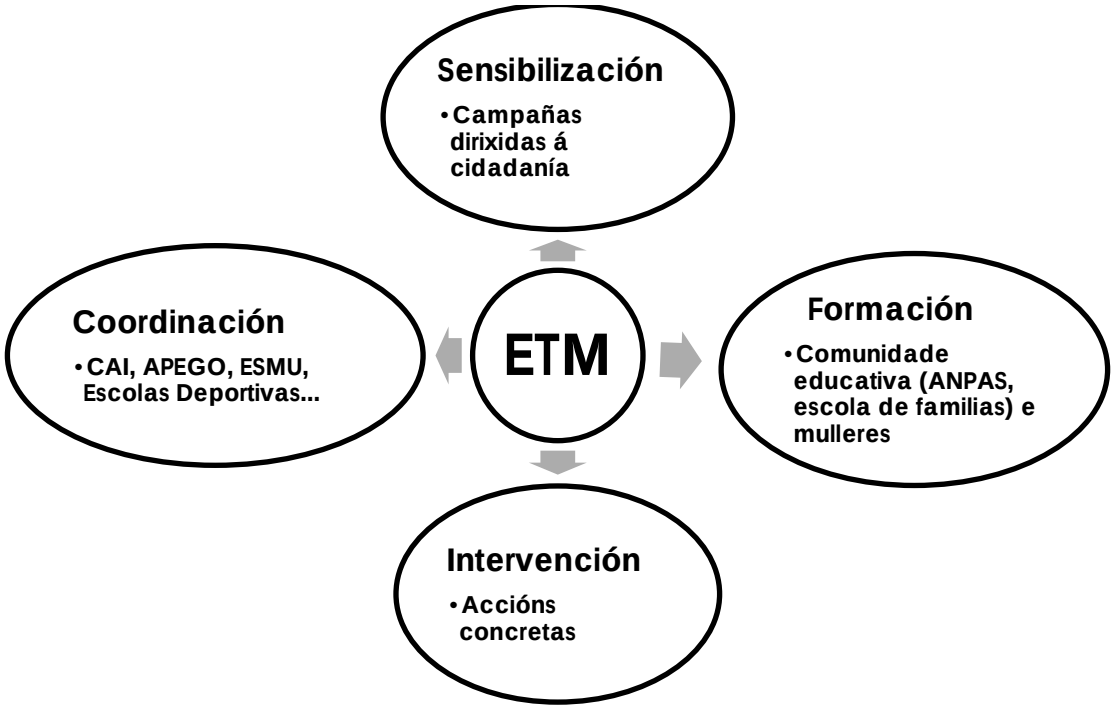
Área de traballo que aborda as distintas manifestacións da violencia de xénero, tomando en consideración aquelas formas que se presentan en espazos públicos e comunitarios, coma aqueloutras que emerxen na privacidade dunha relación afectiva.

EIXO 7. ADMINISTRACIÓN MUNICIPAL

Área de traballo que integra a conciencia da administración local como axente activo na loita a prol da igualdade efectiva entre mulleres e homes. Comprende acción a nivel interno para a mellora da competencia profesional do persoal técnico municipal en materia de igualdade entre os sexos, e tamén, atende á realidade do persoal político. Igualmente, neste eixo incorpórase a transversalidade de xénero, para favorecer o traballo coordinado en materia de igualdade entre as distintas áreas de actuación a nivel local.

[9] Estratexia Transversal Municipal

Asemade, establecese unha **ESTRATEXIA TRANSVERSAL MUNICIPAL DE PREVENCIÓN DAS VIOLENCIAS MACHISTAS**, como unha forma integral de traballar. A idea é dedicar cada ano do IV Plan de Igualdade de Oportunidades entre Mulleres e Homes a un ou varios eixos estratéxicos e traballalos a través da seguinte proposta metodolóxica:



[10] Planificación

1. Emprego e Formación

Acción 1.1

Obradoiros sobre alfabetización dixital e formación en competencias para o emprego.

Temporalización
2019 - 2020

Orzamento aproximado: 4000 – 8000 €

Indicadores de avaliación: Nº de obradoiros organizados. Nº de participantes desagregado por sexo. Nivel de satisfacción das participantes.

Acción 1.2

Obradoiros sobre economía social e cooperativismo para o emprendemento.

Temporalización
2019 - 2020

Orzamento aproximado: 3000 - 6000 €

Indicadores de avaliación: Nº de obradoiros organizados. Nº de participantes desagregado por sexo. Nivel de satisfacción das participantes. Nº de cooperativas creadas entre 2019 – 2022.

Acción 1.3.

Formación e capacitación profesional nos seguintes eidos estratéxicos: atención a persoas dependentes, sector pesqueiro, sector forestal e sector agrario.

Temporalización
2020 - 2022

Orzamento aproximado: 7000 – 14000 €

Indicadores de avaliación: Nº de obradoiros organizados. Nº de participantes desagregado por sexo. Nivel de satisfacción das participantes. Nivel de inserción laboral por sector e sexo.

Acción 1.4.

Mecanismos de discriminación positiva nas liñas na formación profesional e vinculada ao emprego que se pon en marcha a nivel municipal.

Temporalización
2019 - 2022

Orzamento aproximado: 0€

Indicadores de avaliación: Nº de participantes desagregado por sexo.

2. Educación

Acción 2.1

Obradoiros sobre educación afectivo-sexual desde un enfoque de saúde integral dirixido ao alumnado de ensino secundario

Temporalización
2019 - 2020

Orzamento aproximado: Orzamentado no Plan Municipal de Infancia e de Adolescencia.

Indicadores de avaliación: Nº de obradoiros organizados. Nº de participantes desagregado por sexo e idade. Temáticas abordadas nos obradoiros. Nivel de satisfacción das persoas que participan.

Acción 2.2

Liña de traballo sobre os espazos de xogo para que sexan igualitarios, en coordinación co proxecto "Carnota Amiga da Infancia"

Temporalización
2019 - 2020

Orzamento aproximado: 1500 – 3000 €

Indicadores de avaliación: Nº de obradoiros organizados. Nº de participantes desagregado por sexo. Nº Intervencións nos espazos de xogo.

Acción 2.3

Programación de actividades con perspectiva de xénero desde a biblioteca municipal

Temporalización
2019 - 2022

Orzamento aproximado: 2000 €

Indicadores de avaliación: Nº de actividades organizados. Nº de participantes desagregado por sexo e idade. Temáticas das actividades.

3. Conciliación e corresponsabilidade

Acción 3.1

Liñas de apoio para a atención a persoas en situación de dependencia

Temporalización
2019 - 2022

Orzamento aproximado: por definir.

Indicadores de avaliación: Nº persoal que integra o Servizo de Axuda no Fogar. Nº de demandas do SAF. Nº de persoas atendidas polo SAF desagregado por sexo.

Acción 3.2

Estudo sobre os usos do tempo a nivel municipal para identificar posibles medidas de conciliación da vida persoal, familiar e laboral

Temporalización
2019 - 2020

Orzamento aproximado: Orzamentado no Plan Municipal de Infancia e de Adolescencia.

Indicadores de avaliación: Diagnose dos usos do tempo en Carnota desde un enfoque de xénero. Nº de medidas para facilitar a conciliación da vida persoal, familiar e laboral.

Acción 3.3

Creación dun protocolo de conciliación e uso dos tempos no marco da Comisión Técnica de Igualdade

Temporalización
2020 - 2022

Orzamento aproximado: Orzamentado no Plan Municipal de Infancia e de Adolescencia.

Indicadores de avaliación: Nº de medidas para facilitar a conciliación da vida persoal, familiar e laboral. Nº de persoas que se acollen as medidas de conciliación desagregado por sexo.

4. Participación, cultura e deporte

Acción 4.1

Medidas para incorporar ás mulleres nas esferas de poder no tecido comunitario, veciñal, cultural, deportivo e empresarial

Temporalización
2019 - 2020

Orzamento aproximado: 0 €

Indicadores de avaliación: Nº de mulleres que participan no tecido asociativo local. Nº de mulleres que teñen cargo de dirección e/ou presidencia no tecido asociativo local.

Acción 4.2

Impulso e dinamización do tecido asociativo de mulleres a nivel local

Temporalización
2019 - 2020

Orzamento aproximado: 2000 €

Indicadores de avaliación: Nº de asociacións de mulleres que se crean a nivel local.

Acción 4.3

Campañas de sensibilización sobre estereotipos de xénero no eido cultural e deportivo

Temporalización
2020 - 2022

Orzamento aproximado: 12000 – 15000 €

Indicadores de avaliación: Nº de campañas. Nº de axentes implicados na organización e difusión da campaña. Nº de áreas técnicas implicadas na xestión das campañas.

5. Benestar e calidade de vida

Acción 5.1

Programa formativo para dar apoio e coidado ás persoas coidadoras

Temporalización
2019 - 2020

Orzamento aproximado: 500 – 1000 €

Indicadores de avaliación: Nº obradoiros formativos. Nº de mulleres participantes. Temática da actividade formativa. Nivel de satisfacción das persoas participantes.

Acción 5.2

Impulsar redes de apoio arredor dos coidados, tanto de crianzas como de persoas en situación de dependencia

Temporalización
2019 - 2020

Orzamento aproximado: 0 €

Indicadores de avaliación: Nº de xuntanzas celebradas por ano. Nº de persoas desagregadas por idade e sexo que acoden as xuntanzas.

Acción 5.3

Formación sobre saúde desde un enfoque de xénero

Temporalización
2020 - 2022

Orzamento aproximado: 500 € - 1000 €

Indicadores de avaliación: Nº de actividades formativas organizadas. Nº de persoas asistentes desagregado por sexo. Nivel de satisfacción das persoas que participan da formación.

Acción 5.4

Formación sobre autocoñecemento, corpo e autoestima

Temporalización
2020 - 2022

Orzamento aproximado: 500 € - 1000 €

Indicadores de avaliación: Nº obradoiros formativos. Nº de mulleres participantes. Temática da actividade formativa. Nivel de satisfacción das persoas que participan da formación.

6. Violencia de xénero

Acción 6.1

Programa formativo en materia de prevención de violencias machistas e de igualdade de xénero dirixidas á poboación adolescente

Temporalización
2019 - 2020

Orzamento aproximado: 1500 € - 2000 €

Indicadores de avaliación: Nº de obradoiros organizados. Nº de rapazas e rapaces que participan no programa formativo. Temática dos obradoiros. Nivel de satisfacción das persoas que participan.

Acción 6.2

Obradoiros de empoderamento e autodefensa feminista

Temporalización
2019 - 2020

Orzamento aproximado: 500 € - 1000 €

Indicadores de avaliación: Nº de obradoiros organizados. Nº de rapazas e rapaces que participan no programa formativo. Temática dos obradoiros. Nivel de satisfacción das persoas que participan.

Acción 6.3

Análise da percepción de seguridade no espazo público

Temporalización
2019 - 2020

Orzamento aproximado: 500 €

Indicadores de avaliación: Nº de persoas que participan na análise (percorridos ou xuntanzas). Nº de iniciativas urbanísticas por ano.

Acción 6.4

Campaña para achegar os recursos de prevención e atención en materia de igualdade ás parroquias de Carnota (en coordinación co CIM de Muros)

Temporalización
2020 - 2022

Orzamento aproximado: 0 €

Indicadores de avaliación: Nº de charlas informativas. Nº de asistentes desagregado por sexo.

Acción 6.5

Creación dun protocolo de actuación no Marco da Mesa Técnica de Carnota

Temporalización
2020 - 2022

Orzamento aproximado: 0 €

Indicadores de avaliación: Protocolo de actuación. Nº de axentes e áreas técnicas implicadas

Acción 6.6

Creación dun Comité Lila (en coordinación coa Comisión de Igualdade e Educación do CAI)

Temporalización
2020 - 2022

Orzamento aproximado: 0 €

Indicadores de avaliación: Comité Lila. Nº de participantes no comité desagregados por sexo. Nº de acción emprendidas polo Comité Lila.

Acción 6.7

Campaña de sensibilización contra as violencias machistas

Temporalización
2019 - 2022

Orzamento aproximado: 2000 - 5000 €

Indicadores de avaliación: Nº de axentes sociais e económicos implicados. Nº de áreas técnicas implicadas. Nº de actividades organizadas no marco da campaña.

7. Administración Municipal

Acción 7.1

Creación dun Consello de Participación da Muller

Temporalización
2019 - 2020

Orzamento aproximado: 0 €

Indicadores de avaliación: Aprobación do regulamento do Consello de Participación da Muller; Nº de participantes no comité desagregados por sexo; Nº de acción emprendidas polo Consello de Participación da Muller.

Acción 7.2

Creación e funcionamento da Comisión Técnica de Seguimento do IV PIOMH de Carnota

Temporalización
2019 - 2022

Orzamento aproximado: 0 €

Indicadores de avaliación: Creación da Comisión Técnica de Seguimento do IV PIOMH. Aprobación do regulamento da Comisión Técnica. Nº de reunións de traballo celebradas por ano. Nivel de satisfacción das traballadoras e traballadores que forman parte.

Acción 7.3

Creación de ferramentas de rexistro de información desagregada por sexo a nivel municipal

Temporalización
2020 - 2022

Orzamento aproximado: 0 €

Indicadores de avaliación: Rexistro de datos desagregados por sexo a nivel municipal.

Acción 7.4

Plan para o fomento da comunicación non sexista

Temporalización
2020 - 2022

Orzamento aproximado: 500 - 1000 €

Indicadores de avaliación: Nº de accións desenvolvidas contempladas en dito Plan.

Acción 7.5

Liña de formación estable dirixida ao persoal técnico municipal

Temporalización
2019 - 2022

Orzamento aproximado: 1500 - 3000 €

Indicadores de avaliación: Nº de actividades formativas organizadas. Nº de áreas técnicas implicadas. Nº de asistentes desagregado por sexo. Nivel de satisfacción das persoas que asisten á formación.

Acción 7.6

Creación dun protocolo de conciliación da vida persoal, familiar e laboral para o persoal técnico municipal

Temporalización
2020 - 2022

Orzamento aproximado: 0 €

Indicadores de avaliación: Aprobación do protocolo de conciliación no contexto da comisión técnica de seguimento.

Execución e seguimento

O desenvolvemento das distintas actuacións contempladas no marco do IV Plan de Igualdade de Oportunidades entre Mulleres e Homes parte da coordinación entre as distintas áreas técnicas e axentes sociais.

Para realizar un seguimento das distintas actuacións establécese un sistema de indicadores que, en cada caso, permitirá dar conta do grao de cumprimento dos obxectivos establecidos.

As medidas avaliativas teñen a intención de orientar a mellora das iniciativas e tarefas emprendidas.