

# **III PLAN IGUALDADE ENTRE MULLERES E HOMES**

**Concello de Vilalba**



**Abril 2020 – Abril 2024**

## **Abril 2020**

**Asistencia técnica:** Arabías S.Coop.Galega

**Supervisión e coordinación técnica:** Concellaría de Cultura, Comunicación e Igualdade.

**Financia:** Concello de Vilalba



Concello de Vilalba

# ÍNDICE

[1] PRESENTACIÓN .....	1
[2] PRINCIPIOS .....	2
[3] LEXISLACIÓN REFERENTE .....	4
[4] QUE ACONTECE EN VILALBA? DIAGNOSE MUNICIPAL .....	6
1. Demografía e poboación .....	6
1.1. Estrutura da poboación .....	7
1.2. Evolución da poboación: nacementos, defuncións e migracións.....	9
1.3. Resumo demografía e poboación .....	17
2. Mercado laboral e emprego .....	18
2.1. Afiliacións á Seguridade Social .....	18
2.2. Paro rexistrado .....	19
2.3. Contratos rexistrados .....	23
2.4. Resumo mercado laboral e emprego.....	26
3. Educación .....	27
3.1. Cifras de alumnado, profesorado e equipos directivos.....	27
3.2. Problemáticas no ámbito educativo .....	36
3.3. Resumo educación .....	37
4. Benestar, calidade de vida e coidados.....	38
4.1. Dependencia, discapacidade e coidados .....	38
4.2. Prestacións non contributivas .....	40
4.3. Salarios e situacións de emerxencia social.....	42
4.4. Problemáticas de saúde e causas de mortalidade .....	44
4.5. Resumo benestar, calidade de vida e coidados .....	47
5. Conciliación e corresponsabilidade .....	48

5.1. Centros, programas e servizos que contribúen á conciliación da vida persoal, familiar e laboral.....	48
5.2. Resumo conciliación e corresponsabilidade .....	49
6. Cultura e participación social .....	50
6.1. Xestión e creación cultural .....	50
6.2. Participación social e asociacionismo .....	51
6.3. Participación a nivel político .....	55
6.4. Resumo cultura e participación social .....	55
7. Deporte .....	56
7.1 Entidades deportivas.....	56
7.2. Resumo deportes .....	58
8. Violencia machista .....	59
8.1 Datos sobre violencia machista na parella a nivel galego .....	59
8.2. Datos sobre violencia machista na parella segundo partido xudicial e para o Concello de Vilalba.....	60
8.3. Percepcións de seguridade e espazo público .....	61
8.4. Actividades para a prevención da violencia machista e a promoción da igualdade entre mulleres e homes .....	62
8.5. Resumo violencia machista.....	67
9. Igualdade na administración municipal .....	68
9.1. Formación do persoal técnico e de xestión en materia de igualdade de xénero.....	68
9.2. Transversalización do enfoque de xénero na administración municipal .....	69
9.3. Unha administración municipal igualitaria.....	70
9.4. Resumo igualdade na administración municipal .....	71
[5] COMO SE FIXO ESTE PLAN? APUNTES METODOLÓXICOS .....	72
[6] QUE IMOS FACER? OBXECTIVOS E MEDIDAS .....	73
[7] SEGUIMENTO E AVALIACIÓN .....	92



# [1] PRESENTACIÓN

Un plan de igualdade é unha ferramenta de traballo para incorporar a perspectiva de xénero nas políticas públicas municipais. Partimos da idea de que a igualdade entre mulleres e homes é un valor irrenunciable no marco democrático, de aí a necesidade de artellar medidas que garantan a súa efectividade no devir cotiá do noso concello.

Desde o ano 2019, o goberno municipal de Vilalba, en colaboración co persoal técnico e diferentes axentes locais, vén traballando para crear un marco de actuación con obxectivos estratéxicos e medidas en materia de igualdade de xénero e prevención da violencia machista. Este III Plan de Igualdade terá unha vixencia de catro anos, entre 2020 e 2024, e agardamos que serva para situar o feminismo e a igualdade como eixos vertebrados do Concello de Vilalba.

Traballamos para impulsar actuacións concretas que melloren as condicións de vida da poboación vilalbesa, especialmente das súas mulleres, rapazas e nenas. E neste camiño queremos contar con toda a veciñanza, de aí que a elaboración deste documento fose o resultado dun proceso participado e aberto, no que contamos co persoal técnico municipal, a comunidade educativa, o tecido asociativo e colectivos feministas. Moitas grazas a quen fixestes posible este traballo.

A continuación podedes revisar o III Plan de Igualdade de Vilalba, que desde unha perspectiva transversal, incorpora medidas que afectan a todas as áreas municipais. Agardamos que a súa lectura resulte de interese, e que poidamos sumar esforzos para desenvolver os compromisos contemplados de cara a unha transformación social que garanta o desenvolvemento persoal e colectivo de todas as persoas, independentemente do seu sexo.

**Vanessa Ruf Siso Calvo**

**Concelleira de Cultura, Comunicación e Igualdade**

## [2] PRINCIPIOS

O III Plan de Igualdade de Oportunidades entre Mulleres e Homes do Concello de Vilalba parte dunha serie de **principios reitores** que vertebran o seu contido:

### TRANSVERSALIDADE DA PERSPECTIVA FEMINISTA NAS POLÍTICAS PÚBLICAS

Que implica integrar a mirada de xénero no conxunto de áreas municipais e nas súas decisións políticas e técnicas.

### NON DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DE SEXO

Que supón analizar e actuar ante calquera situación que poda contribuír á desigualdade entre mulleres e homes, sexa de forma directa ou indirecta.

### PREVENCIÓN E ACTUACIÓN ANTE A VIOLENCIA MACHISTA

Que conduce á identificación da estrutura patriarcal da nosa sociedade, identificando as distintas formas en que se presenta a violencia contra as mulleres e nenas, sexa de forma directa ou simbólica, tanto no ámbito privado coma no público.

### COEDUCACIÓN

Que leva ao recoñecemento e aposta por un modelo educativo feminista, onde as persoas son alentadas no desenvolvemento das súas capacidades, talentos e intereses con independencia do seu sexo.

### ENFOQUE INTERSECCIONAL

Que supón considerar a diversidade de identidades, situacións e contextos que atravesan as vidas femininas e masculinas.

### CENTRALIDADE DA VIDA

Que implica a posta en valor do traballo de coidados e a sustentabilidade da vida humana.

### **PARTICIPACIÓN PARITARIA NA VIDA SOCIAL E POLÍTICA**

Que promove a implicación na vida comunitaria en pe de igualdade, revisando espazos de participación e decisión tradicionalmente ocupados por homes.

### **TRANSPARENCIA**

Que parte da avaliación das medidas e accións desenvoltas no marco deste III Plan de Igualdade, coa intención de dar a coñecer entre a cidadanía o impacto e os principais resultados derivados da súa posta en marcha.

### **ENFOQUE PREVENTIVO**

Que supón actuar cunha mirada preventiva, para evitar certas problemáticas sociais ou o seu agravamento.



## [3] LEXISLACIÓN REFERENTE

O III Plan de Igualdade parte do marco legislativo vixente, nos diferentes niveis administrativos.

### **Normativa a nivel internacional:**

- ^ Declaración e Plataforma de Acción de Beijing (1995). Beijing + 20.
- ^ Axenda 2030. Obxectivos de Desenvolvemento Sostible.
- ^ Relatoría sobre os Dereitos das Persoas Lesbianas, Gais, Bisexuais, Trans e Intersex (2014).
- ^ Declaración dos dereitos dos labregos e das labregas e outras persoas que traballan nas zonas rurais (2018).
- ^ Convención sobre os dereitos das persoas con discapacidade (2006).
- ^ Convención sobre a eliminación de todas as formas de discriminación contra a muller (CEDAW, 1979).

### **Normativa a nivel europeo:**

- ^ Convenio do Consello de Europa sobre prevención e loita contra a violencia contra as mulleres e a violencia doméstica (Convenio de Estambul).
- ^ Compromiso estratéxico para a igualdade de xénero 2016 – 2019.
- ^ Comisión 2010 – 2015 para a igualdade entre mulleres e homes, que prioriza cinco áreas fundamentais de actuación: independencia económica para mulleres e homes; igual salario por traballo do mesmo valor; igualdade na toma de decisións; dignidade, integridade e eliminación da violencia baseada no xénero e na promoción da igualdade de xénero alén da UE.
- ^ Carta Europea para a Igualdade de Mulleres e Homes na Vida Local (2006).

### **Normativa a nivel estatal:**

- ^ Constitución española (1978).
- ^ Lei 1/2004, de 28 de decembro, de medidas de protección integral contra a violencia de xénero.
- ^ Lei 39/2006, de 14 de decembro, de promoción da autonomía persoal e atención ás persoas en situación de dependencia.
- ^ Lei Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para a igualdade efectiva entre mulleres e homes.
- ^ Plan Estratéxico de Igualdade de Oportunidades 2014 – 2016.
- ^ Pacto de Estado contra a Violencia de Xénero (2017).
- ^ Real Decreto-Lei 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urxentes para a garantía da igualdade de trato e de oportunidades entre mulleres e homes no emprego e na ocupación.

### **Normativa a nivel autonómico:**

- ^ Lei 13/2008, do 3 de decembro, de servizos sociais de Galicia.
- ^ Lei 2/2014, de 14 de abril, pola igualdade de trato e a non discriminación de lesbianas, gais, transexuais, bisexuais e intersexuais en Galicia.
- ^ Decreto legislativo 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] QUE ACONTECE EN VILALBA?

## DIAGNOSE MUNICIPAL

### 1. Demografía e poboación

A continuación preséntanse os datos sociodemográficos relativos á poboación vilalbesa, tomando como referencia os datos actualizados que ofrece o Instituto Galego de Estatística (en diante, IGE). Con data do 1 de xaneiro de 2019, as cifras oficiais de poboación para o Concello de Vilalba sitúanse en 14.072 persoas, das cales 7.255 son mulleres e 6.817 son homes. **O 51,6% da poboación vilalbesa son mulleres.**

Como introdución deste apartado, presentamos na Táboa 1 varios indicadores demográficos desagregados por sexo.

Táboa 1. Indicadores demográficos segundo sexo (IGE, 2019)<sup>1</sup>

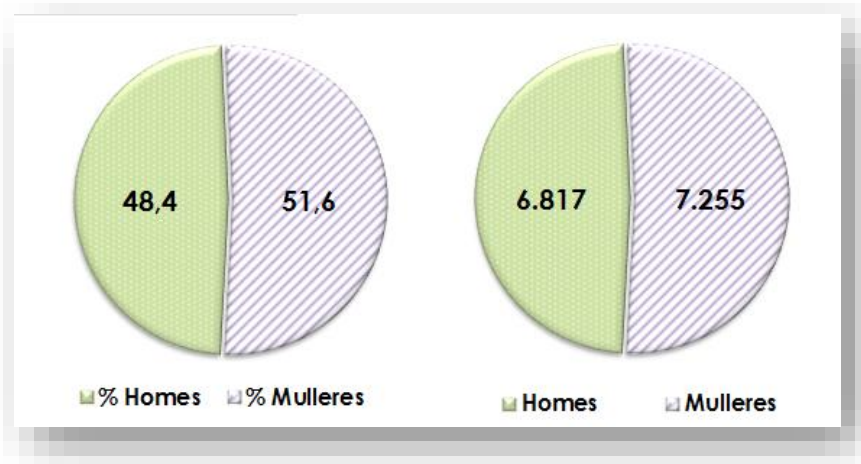
	2018	
	Homes	Mulleres
Densidade de poboación	18	18,9
Idade media ao 1 de xaneiro	48,19	50,87
Porcentaxe de poboación menor de 20 anos	14,28	12,94
Porcentaxe de poboación entre 20 e 64 anos	60,65	55,16
Porcentaxe de poboación de 65 e máis anos	25,07	31,9
Índice de envellecemento	175,57	246,47
Índice de sobreenvellecemento	18,71	22,69
Índice de dependencia global	55,22	71,55
Índice de recambio da poboación activa	188,75	186,75

<sup>1</sup> Para coñecer máis sobre a comprensión dos indicadores demográficos contidos na táboa anterior, acompañámola do [enlace do IGE ás definicións.](#)

### 1.1. Estructura da poboación

A nivel municipal existe unha distribución relativamente equilibrada segundo sexo, cunha lixeira superior proporción da poboación feminina, un feito que acontece de xeito xeral no territorio galego. Esta diferenza representa unha cifra de 438 mulleres máis que homes empadroadas no termo municipal, que se corresponde con 3 puntos porcentuais ao fin do ano 2018.

Gráfica 1. Poboación a 1 de xaneiro de 2019 segundo sexo (IGE, 2019)



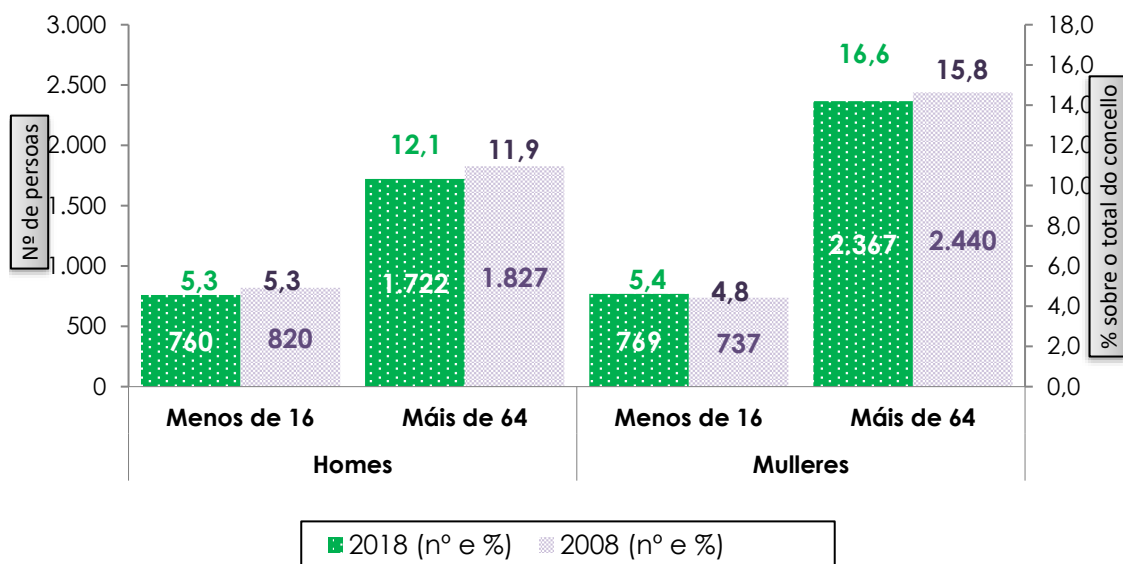
Considerando a poboación segundo idade e sexo, os homes predominan lixeiramente entre a poboación máis nova –que abrangue ás persoas menores de 16 anos-, o cal garda relación co maior ratio de masculinidade nos nacementos. Pola súa banda, as mulleres incrementan o seu peso sobre o conxunto da poboación a medida que atendemos a idades máis avanzadas, en boa medida debido a unha maior esperanza de vida. Estas diferenzas maniféstanse con maior intensidade entre as persoas maiores de 64 anos.

Táboa 2. Poboación segundo sexo e grupos quinquenais de idade (IGE, 2019)

	Homes			Mulleres		
	Menos de 16	16-64	Máis de 64	Menos de 16	16-64	Máis de 64
2000	966	4.965	1.751	967	4.808	2.242
2004	868	4.875	1.821	809	4.744	2.367
2008	820	4.899	1.827	737	4.683	2.440
2012	791	4.774	1.814	716	4.569	2.452
2016	784	4.508	1.758	732	4.326	2.379
2018	760	4.412	1.722	769	4.196	2.367

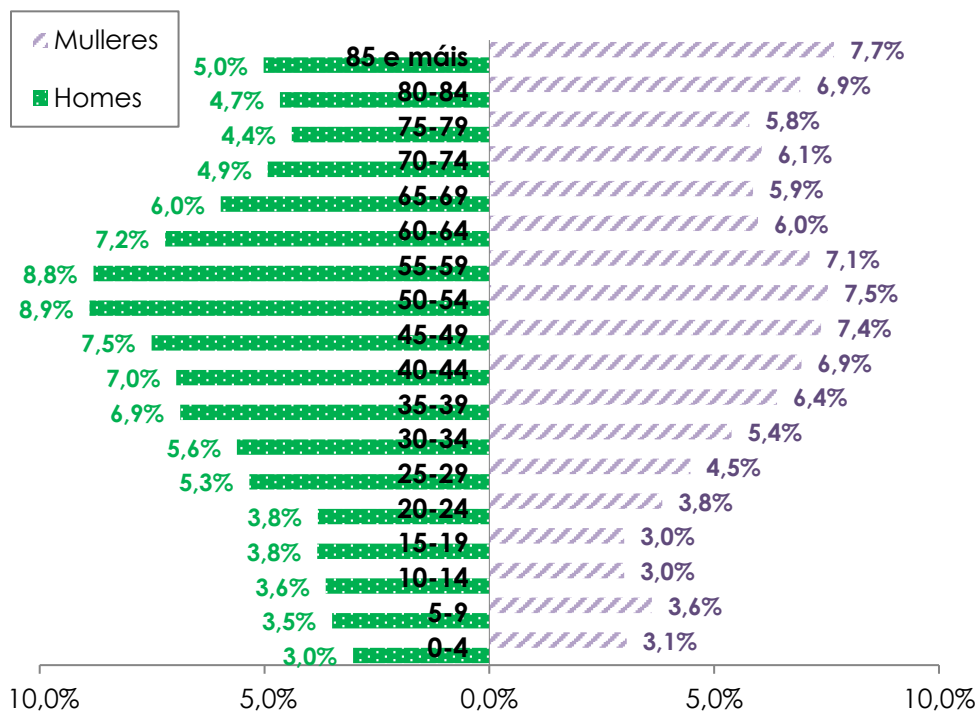
Os datos amosan, como acontece na meirande parte do territorio galego, especialmente nas contornas rurais, unha poboación envellecida, que se evidencia na relación entre os grupos de poboación de maior e menor idade, como pode observarse na Gráfica 2.

**Gráfica 2. Persoas menores de 16 anos e maiores de 64 anos (IGE, 2019)**



Neste senso, a pirámide de poboación amosa un progresivo crecemento do grupo de maior idade (85 anos ou máis), especialmente entre a poboación feminina. Igualmente, a Gráfica 3 permite observar con claridade a estrutura segundo sexo e idade da poboación vilalbesa, destacando unha acumulación, tanto feminina como masculina, entre os 40 e os 64 anos, idades nas que se agrupa máis dun terzo do conxunto de persoas empadroadas no termo municipal.

Gráfica 3. Pirámide de poboación segundo sexo e grupos quinquenais de idade (IGE, 2019)



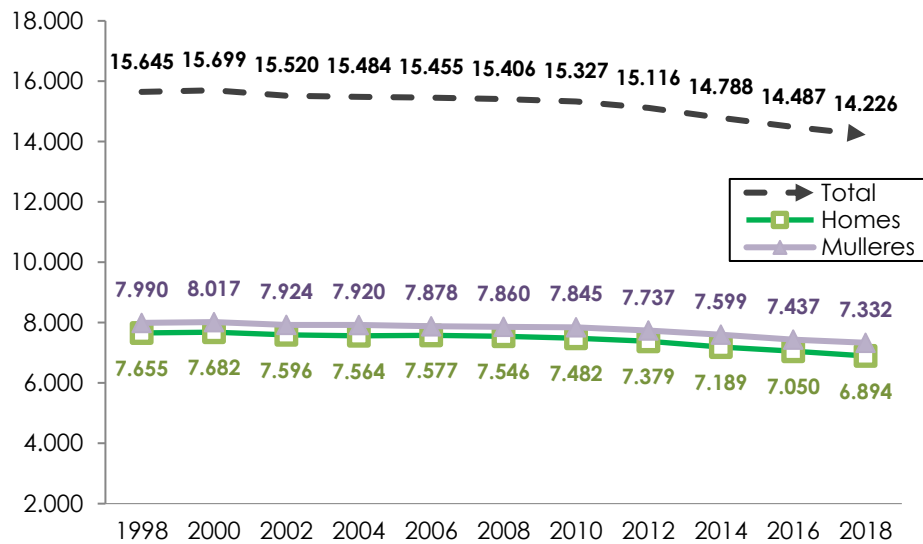
De maneira global, a pirámide amosa unha poboación envellecida e unha tendencia cara un maior envellecemento, cunha idade media de 49,57 anos, sendo de 48,19 para os homes e de 50,87 nas mulleres.

Este feito fai que se poña atención as necesidades que pode presentar o colectivo de mulleres maiores, tal e como se evidenciou nas mesas de traballo realizado ao abeiro desta diagnose. Así, algunhas das problemáticas específicas que se cernen sobre as mulleres maiores teñen que ver coa soidade, nomeadamente no contexto rural. Igualmente os cuidados que demandan chegadas certas idades, o seu rol de cuidadoras doutras persoas dependentes, así como as dificultades relacionadas coa mobilidade son cuestións que requiren atención no marco das políticas municipais.

### 1.2. Evolución da poboación: nacementos, defuncións e migracións

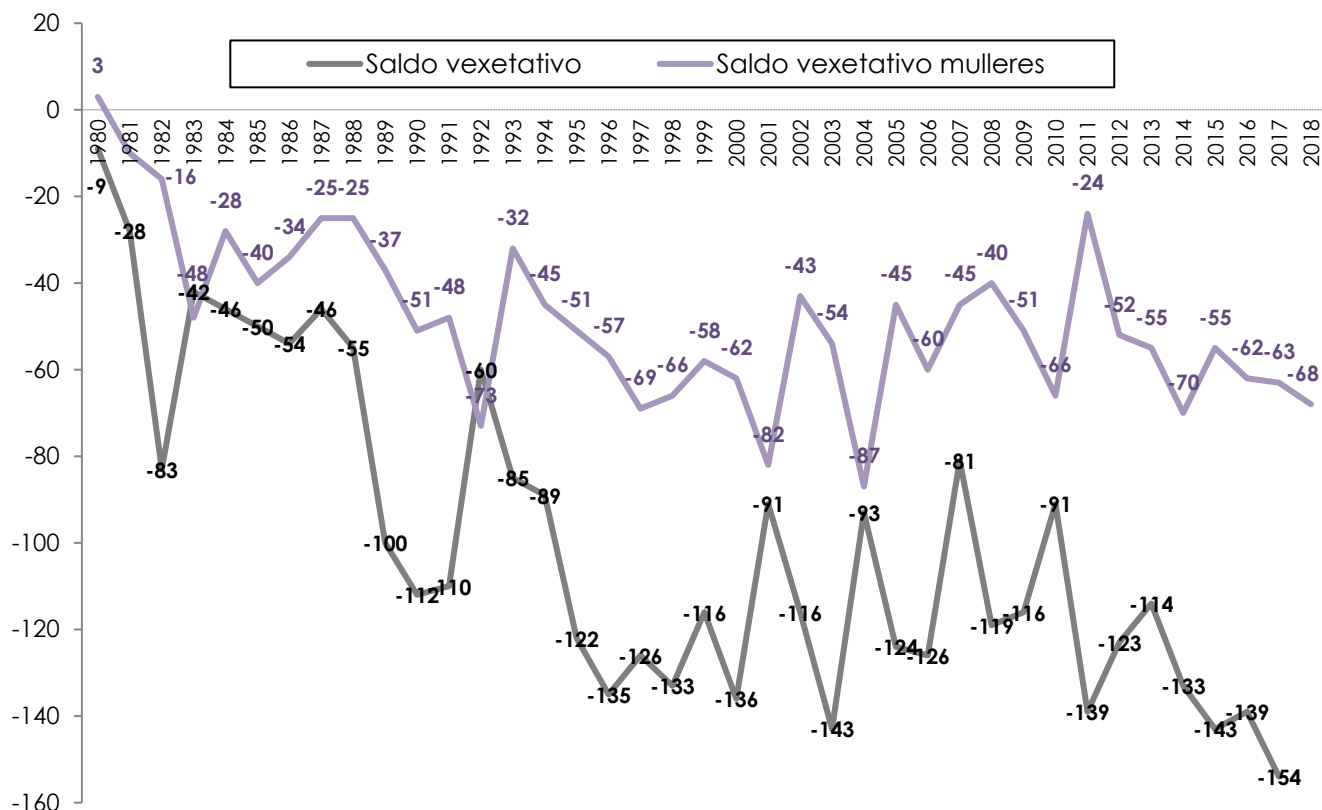
Nas últimas dúas décadas o municipio de Vilalba amosa unha perda de poboación progresiva. Desde o ano 2000 –no que se acada o máximo de poboación da serie analizada- a poboación diminuíu en 1.473 persoas, que en termos relativos supón un 9,1% menos con respecto á existente no 1998.

Gráfica 4. Evolución da poboación total e segundo sexo entre 1998 e 2018 (IGE, 2019)



O saldo vexetativo, que é a diferenza entre o número de nacementos e defuncións, permite analizar en maior detalle o (de)crecemento demográfico considerando os rexistros segundo sexos. Así, partindo dunha liña temporal ampla, até o máximo que permiten os datos dispoñibles, **a relación global entre nacementos e defuncións é negativa** dende o mesmo inicio da serie temporal –dende 1981 para as mulleres- e mantense esa mesma tendencia até a actualidade, cunha intensificación desde 1995.

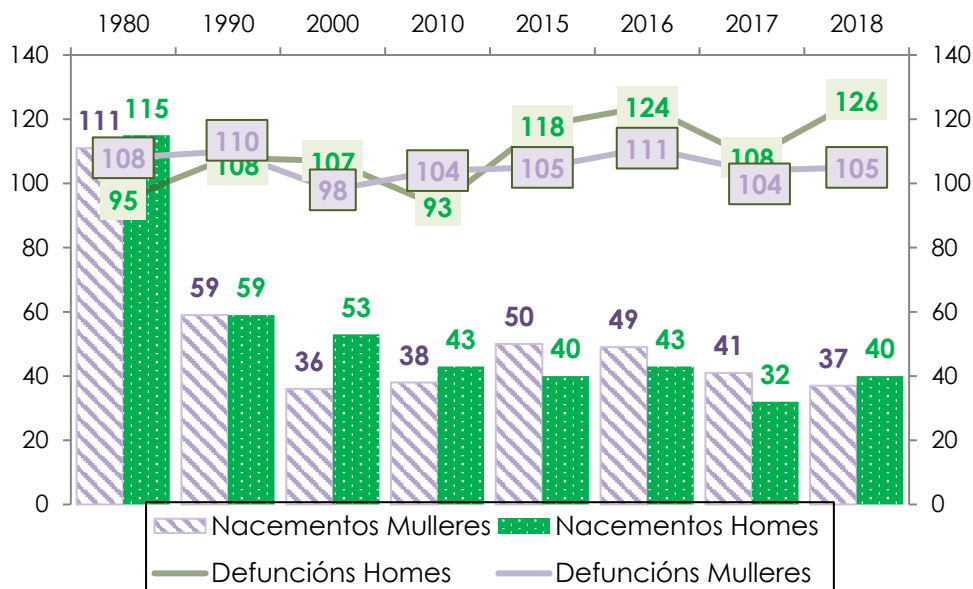
Gráfica 5. Evolución do saldo vexetativo entre 1980 e 2018 segundo sexo (IGE, 2019)



En relación á evolución e comportamento da poboación nas últimas décadas, a gráfica 6 mostra a evolución dos nacementos e defuncións desde os anos 80 do século XX até a actualidade –recollendo desde 2015 as cifras anuais-. Observamos unha tendencia que incrementa a fenda entre nacementos e defuncións desde o anos 90. De feito, os datos avanza progresivamente cara unha situación onde as defuncións superan en máis de dúas veces aos nacementos.



**Gráfica 6. Nacementos e defuncións anuais entre 1980 e 2018 (IGE, 2019)**



Se analizamos os nacementos e as defuncións acumuladas por décadas, confirmamos a visión descrita anteriormente. O progresivo envellecemento da poboación maniféstase tamén no incremento do número de defuncións, superiores entre os homes. O cal evidencia a **maior esperanza de vida das mulleres**. Esta situación ten importantes repercusións a nivel municipal, tal e como se evidenciou nas mesas de traballo, pois incide na prestación de servizos sociais ou na atención á dependencia, por citar algúns exemplos.

Se reparamos na maternidade, malia que no concello de Vilalba a idade da maternidade non se prolongou tanto como na meirande parte dos municipios galegos, constátase un lixeiro atraso na idade á que ás mulleres son nais. Na actualidade, **a media de idade na que as vilalbesas teñen o seu primeiro fillo/a sitúase nos 30,14 anos** –segundo os últimos datos dispoñibles no ano 2017-, de feito, só un 30,6% das nais o foron antes dos 30 anos.

No caso da provincia de Lugo a idade materna en relación ao 1º fillo/a sitúase nos 32,19 anos en 2017, o que permite afirmar que a idade media da maternidade en Vilalba é significativamente inferior á do contexto territorial de referencia.

Nas mesas de traballo abordáronse algunhas das **problemáticas específicas** que enfrenta o colectivo de mulleres en idade fértil, que gardan relación coas **discriminacións no eido laboral, as dificultades para a conciliación da vida persoal, familiar e laboral ou a corresponsabilidade nos coidados**.

Ademais, en relación coa tendencia a adiar a maternidade, colle sinalar a progresiva **redución das taxas de natalidade e fecundidade**. En todo caso, os indicadores que máis teñen mudado en Vilalba nos últimos 15 anos relaciónanse coa redución da nupcialidade ou o seu progresivo atraso, a cal tamén se desvincula da maternidade; de feito, no ano 2017 máis da metade dos nacementos proceden de nais non casadas. Na Táboa 3 preséntanse estes datos para o período comprendido entre os anos 2002 e 2017, de feito que pode contrastarse a súa evolución.

**Táboa 3. Evolución dos nacementos segundo a idade da nai (IGE, 2019)**

	< 20 anos	20-24 anos	25-29 anos	30-34 anos	35-39 anos	40-44 anos	45 e + anos
<b>2002</b>	2	14	27	38	21	1	0
<b>2005</b>	3	16	21	28	24	5	0
<b>2008</b>	6	7	32	34	25	3	0
<b>2011</b>	1	11	16	45	25	2	1
<b>2014</b>	0	5	20	35	23	9	3
<b>2017</b>	1	7	18	27	16	16	0

Na táboa 4 recóllese unha serie de indicadores de interese desde o punto de vista demográfico:

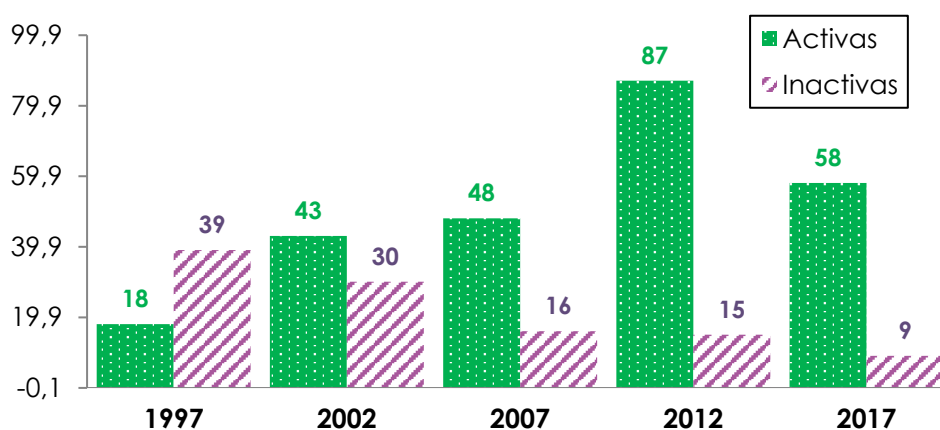
**Táboa 4. Indicadores de fecundidade e nupcialidade (IGE, 2019)**

	2002	2007	2012	2017
<b>Taxa bruta de natalidade</b>	6,73	5,31	6,89	5,19
<b>Taxa xeral de fecundidade</b>	30,15	23,8	32,32	26,72
<b>Idade media á maternidade</b>	30,35	30,98	32,47	30,77
<b>Idade media da nai ao nacemento do primeiro fillo</b>	29,42	30,2	32,58	30,14
<b>Índice sintético de fecundidade</b>	0,99	0,79	1,08	0,98

Porcentaxe de nacementos de nai non casada	15,53	27,5	41,18	52,05
Taxa bruta de reprodución	0,5	0,45	0,57	0,55
Número medio de fillos por muller	0,99	0,79	1,08	0,98
Taxa bruta de nupcialidade	3,86	3,98	2,91	2,35
Idade media ao primeiro matrimonio. Homes	30,65	32,01	33,88	38,97
Idade media ao primeiro matrimonio. Mulleres	28,86	30,74	31,92	36,75

Se atendemos á relación entre a maternidade e a actividade económica da nai, podemos advertir un cambio de tendencia respecto ao que acontecía a finais da década dos anos 90 do século pasado. **No ano 2017 a meirande parte de nais estaban activas no mercado laboral**, unha situación que contrasta cos datos dispoñibles para 1997, onde a maioría das nais estaban inactivas.

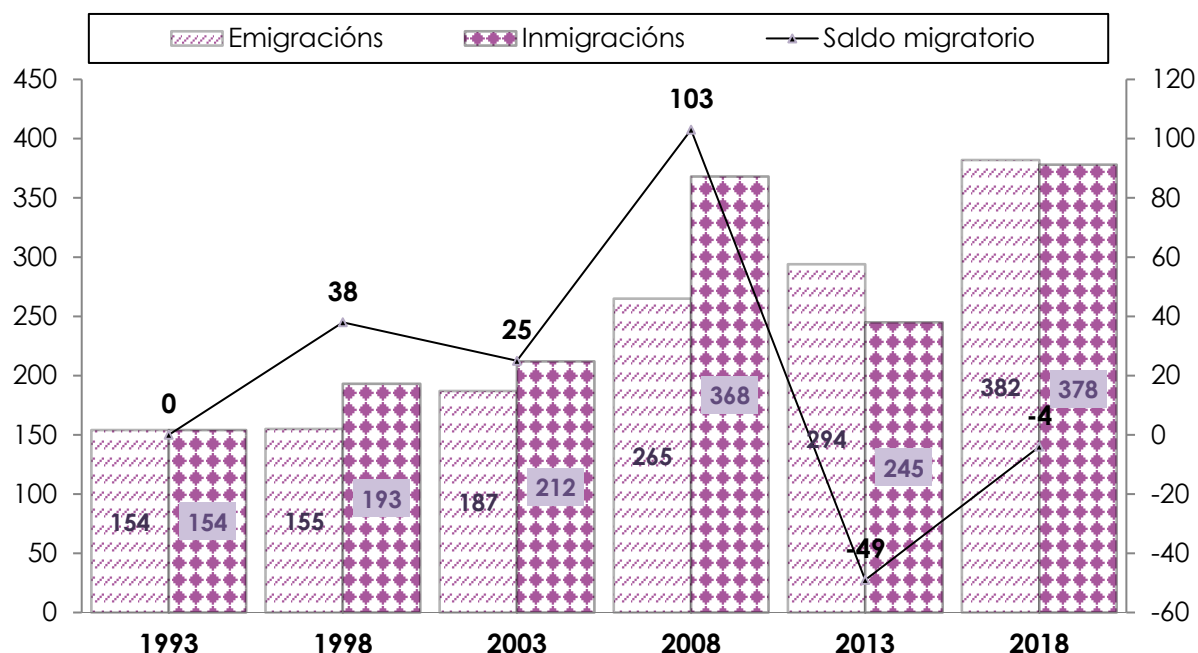
**Gráfica 7. Evolución dos nacementos segundo a actividade económica da nai (IGE, 2019)**



Xunto a nacementos e defuncións, o terceiro elemento que incide directamente na poboación residente son as migracións. Se ben Galicia foi un territorio cun perfil emigrante no pasado século, a tendencia mudou na década dos 90 para pasarmos a ser un territorio onde o número de inmigrantes superaba o de emigrantes. Non obstante, a crise económica, ligada a outras dinámicas máis propias dos movementos de poboación en Galicia (emigración interna cara as urbes por motivos laborais e/ou de acceso a servizos), situaron o panorama de Vilalba nunha proporción relativamente similar de chegadas e saídas. A este respecto, o saldo global entre 1992 e 2018 é positivo, aínda que o aporte ao incremento da poboación no concello de

Vilalba é bastante limitado, pois o saldo migratorio acumulado neses 25 anos é de 589 persoas (chegadas con intensidade entre 2005 e 2009). Dende o ano 2010 os fluxos de emigración e inmigración están bastante equilibrados.

**Gráfica 8. Evolución das emigracións, inmigracións e saldo migratorio (IGE, 2019)**



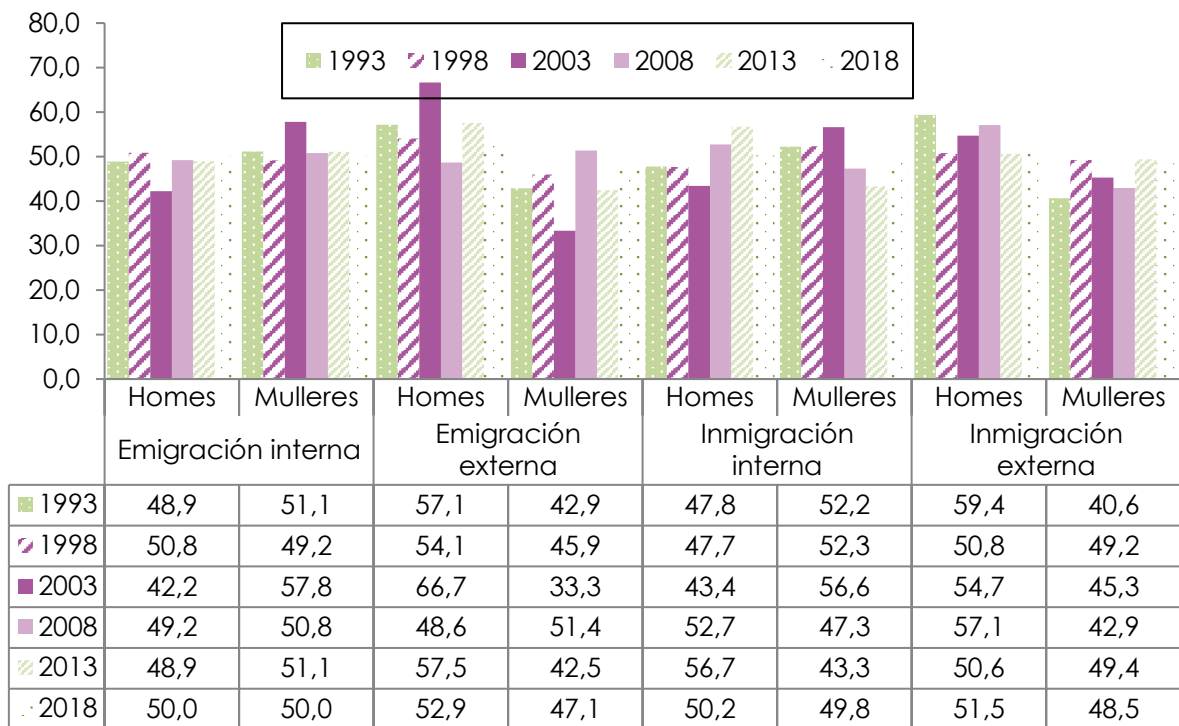
\* Para os anos anteriores ao 2002 a Estatística de variacións residenciais non incluía datos de emigración ao estranxeiro (IGE, 2018).

Como complemento á Gráfica 8, e para proporcionar unha mellor comprensión do fenómeno migratorio en Vilalba, colle observar a tipoloxía de migración. Con respecto á emigración, existe unha mudanza clara na tendencia das persoas que marchan de Vilalba, pois se historicamente a emigración interna -a outra zona de Galicia- representaba unha porcentaxe moi maioritaria (no 1993 o 86%, ou no 2003 o 82%, por exemplo), que decrece en favor da emigración externa, que **medra de xeito continuado tanto nas emigracións a outra Comunidade Autónoma como as encamiñadas ao estranxeiro.**

Pola súa banda, **as inmigracións son maioritariamente internas, representando Vilalba un foco de atracción de poboación procedente de concellos máis pequenos** da contorna. A inmigración externa mantén unha proporción variable tanto con respecto a outras Comunidades Autónomas como do

estranxeiro. Tendo en conta a variable sexo atopamos unhas pautas migratorias bastante equilibradas.

**Gráfica 9. Movements migratorios segundo sexo no ano 2017 (IGE, 2019)**



### **1.3. Resumo demografía e poboación**

- ^ As diferentes variables demográficas confirman de xeito global a perda de poboación e un progresivo sobreenvellecemento, destacando o colectivo de mulleres maiores. O índice de dependencia global confirma unha estrutura de poboación na que se incrementa o grupo de persoas de maior idade.
- ^ A poboación feminina, en termos de dependencia, debe ser un punto de atención específica, con especial fincapé a partir dos 65 anos, e moi especificamente entre quen supera os 84 anos.
- ^ Vilalba mantén unha pauta demográfica coherente coa estrutura de poboación galega, reducíndose o número de persoas empadroadas por enriba das 1.400 nos últimos vinte anos.
- ^ As inmigracións non compensan a perda de poboación motivada polo saldo vexetativo –negativo–.
- ^ Os programas e servizos dirixidos ás persoas de maior idade, especificamente ás mulleres, supoñen unha aposta estratéxica de medidas orientadas a satisfacer as demandas e intereses dunha boa parte da poboación vilalbesa.
- ^ A idade media da maternidade sitúase nos 30 anos, nun nivel lixeiramente inferior ao que acontece na provincia de Lugo.

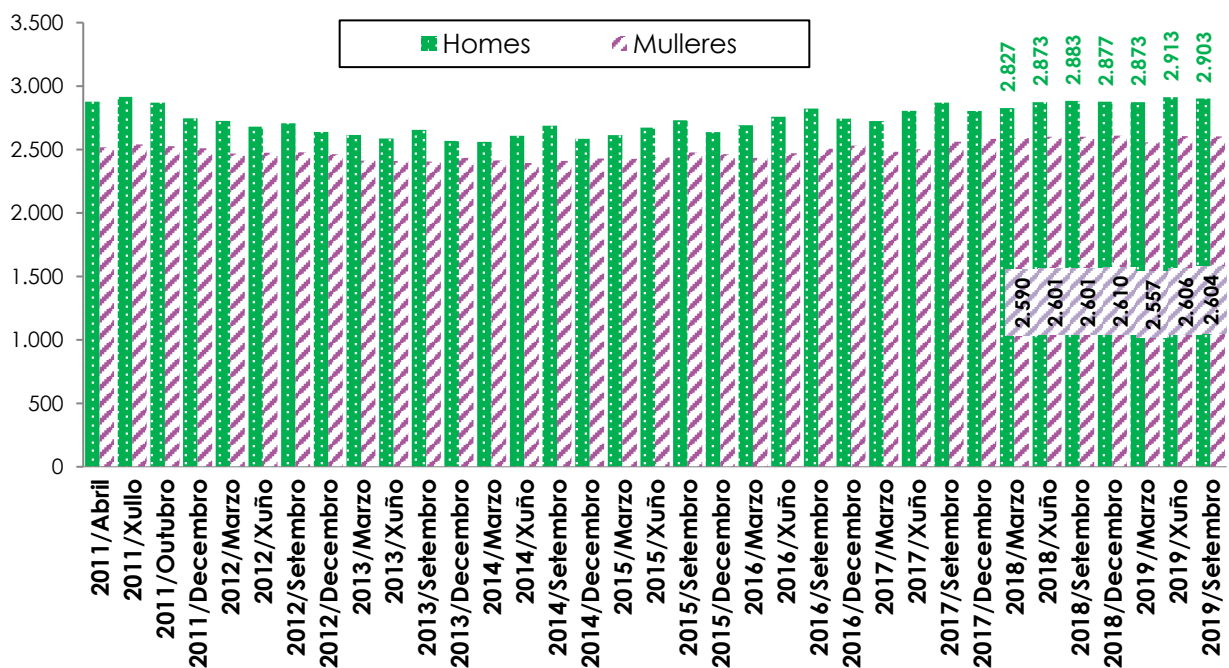
## 2. Mercado laboral e emprego

Neste apartado preséntanse os principais rexistros relativos ao mercado laboral vilalbés, poñendo especial atención ás fendas de desigualdade entre mulleres e homes.

### 2.1. Afiliacións á Seguridade Social

As afiliacións á seguridade social son un indicador de referencia para amosar as diferenzas existentes no mercado laboral entre sexos. A Gráfica 10 amosa como nos trimestres comprendidos entre 2011 e 2019 **as afiliacións dos homes son superiores ás das mulleres**. Na actualidade, esta tendencia, lonxe de mudar mantense. De feito, desde o ano 2016 até o momento presente as diferenzas son lixeiramente superiores ás reflectidas entre 2011 e 2015.

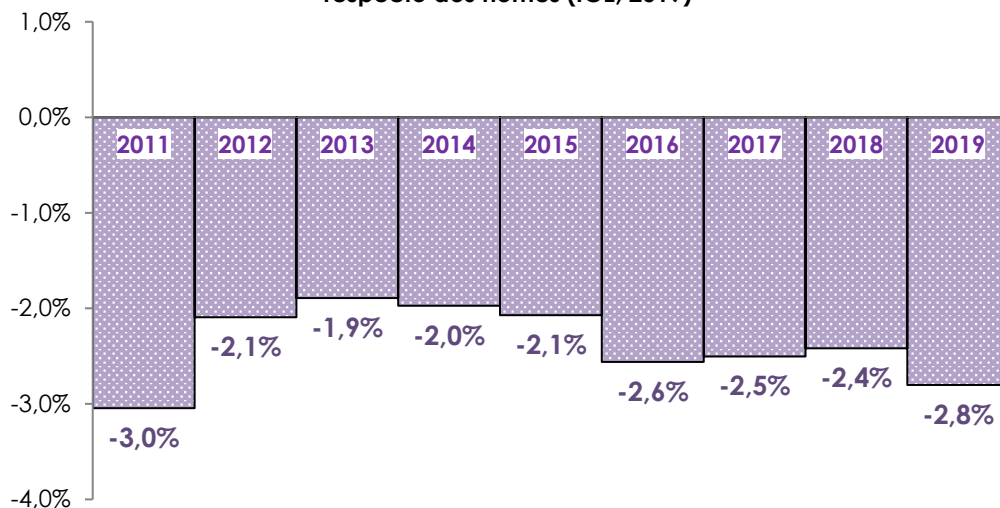
Gráfica 10. Evolución das afiliacións á Seguridade Social entre 2011 e 2019 segundo sexo (IGE, 2019)



As diferenzas descritas confirman aspectos característicos dun mercado laboral desigual. Se partimos do total de afiliación (100%), podemos observar as diferenzas que, en termos porcentuais, representan as mulleres con respecto aos homes; rara vez baixan dos dous puntos porcentuais. Os tres primeiros

trimestres de 2019 constitúen a segunda maior diferenza da serie (do total de afiliacións, o 52,8% son homes e o 47,2% mulleres).

**Gráfica 11. Evolución da porcentaxe anual acumulada de mulleres afiliadas á Seguridade Social respecto aos homes (IGE, 2019)**



Deste xeito, concluímos que os datos evidencian a división sexual do traballo, cuxa lóxica sitúa ás mulleres de maneira fundamental no escenario doméstico namentres o mercado laboral e a vida pública segue considerándose un espazo fundamentalmente masculino.

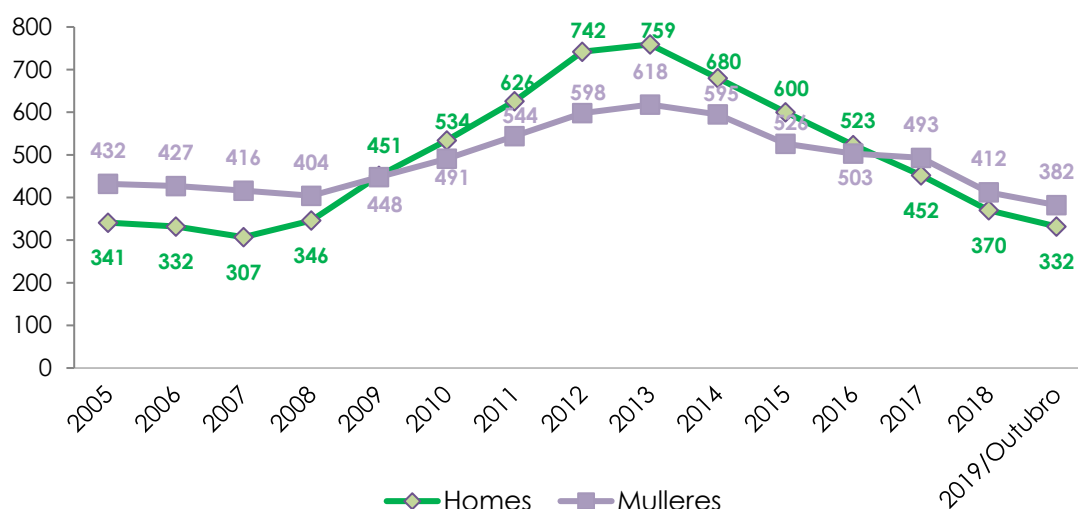
## **2.2. Paro rexistrado**

Para comprender o mercado laboral local cómpre analizar a situación de desemprego, medido de maneira aproximada a través da taxa de paro rexistrado. En outubro de 2019, a taxa de desemprego en Vilalba equivalía ao 11,89% da poboación, situándose nun nivel moi próximo á taxa para o conxunto de Galicia.

Os datos dispoñibles a nivel municipal amosan unha **taxa de paro nas mulleres superior ao dos varóns**, de feito, no caso delas podemos falar dun paro estrutural xa que mantén unha flutuación relativamente baixa en toda a serie. Entre os anos 2005 e 2019 o único momento no que a taxa de paro masculina supera á feminina relaciónase cos anos de maior impacto da crise económica, de 2009 a 2016, tal e como se evidencia nas Gráficas 12 e 13.

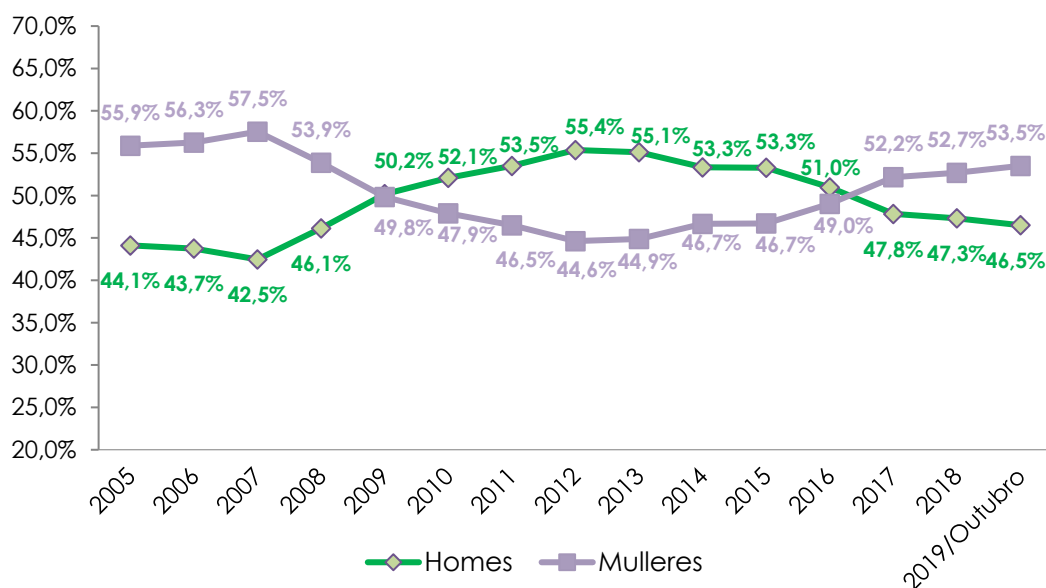


**Gráfica 12. Evolución do número de persoas en paro segundo sexo (IGE, 2019)**



En termos relativos, isto é, tomando como referencia o total de persoas no paro, as diferenzas segundo sexo amosan unha variabilidade importante. Desde o ano 2009 e ata o 2016 –inclusive- a proporción de homes supera á de mulleres, coincidindo, como se indicou, cos peores anos da crise económica.

**Gráfica 13. Evolución porcentual do paro rexistrado relativo segundo sexo (IGE, 2019)**



Esta realidade pode explicarse en base a unha maior destrución de emprego no sector da construción durante os anos da crise económica, un eido laboral altamente masculinizado. Igualmente, o persoal de servizos sociais apunta o elevado número de mulleres ocupadas no sector de atención á dependencia,

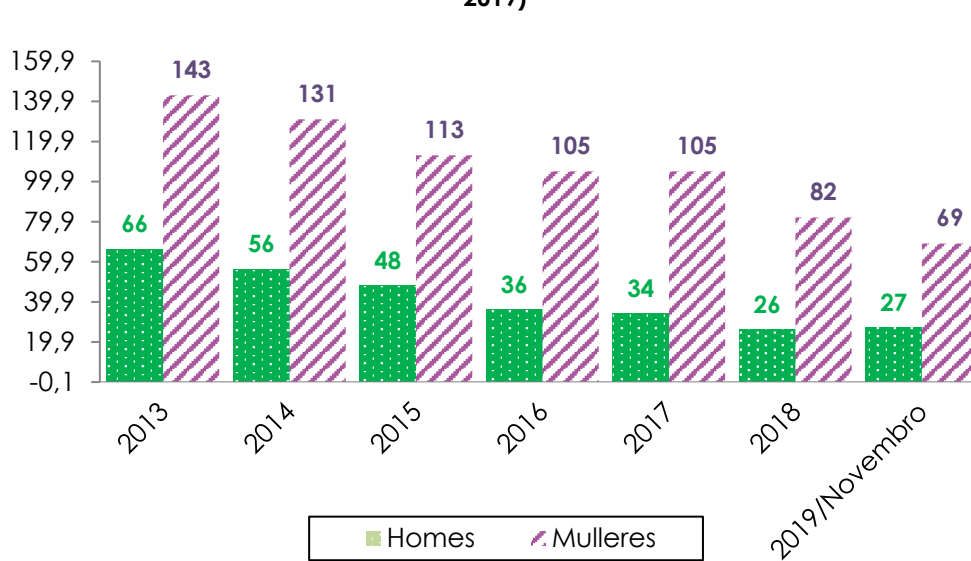
un factor que contribuíu a manter o nivel de emprego das mulleres nos tempos de crise.

A nivel municipal trátase de incidir sobre a maior taxa de desemprego que afecta ás mulleres a través da promoción da súa incorporación en programas específicos como poden ser certos obradoiros para o emprego. Mais, no marco das mesas de traballo apúntase a necesidade de reforzar estas actuacións e mellorar a conciencia social sobre da importancia de que homes e mulleres participen en condicións de igualdade no mercado laboral.

Se tomamos en consideración os grupos de idade quinquenais (IGE, 2019), observamos que **as maiores diferenzas en prexuízo das mulleres prodúcense entre os 30 e os 44 anos**, momento asociado á maternidade. Deste xeito, nesta franxa de idade prodúcese unha particular vulnerabilidade da carreira profesional das mulleres.

Unha variable clave para afondar nas diferenzas no emprego segundo sexo é o nivel de estudos, pois representa un indicador da calidade asociada ao mesmo. Os datos dispoñibles evidencia que as maiores diferenzas teñen lugar co nivel de formación máis elevado -estudos postsecundarios- situación na que as mulleres en desemprego doblan aos homes.

**Gráfica 14. Evolución do paro rexistrado segundo sexo e estudos postsecundarios (IGE, 2019)**



Se observamos os sectores de actividade, **o paro rexistrado evidencia a segregación horizontal existente no mercado laboral vilalbés**, isto é, a

**masculinización e feminización das profesións e a concentración segundo sexo nun ou noutro sector de actividade.** Así, entre as persoas que se atopan no desemprego, detéctase unha gran cantidade de mulleres que buscan traballo no sector servizos e entre quen non tivo emprego anteriormente; porén os homes se sitúan especialmente na construción, e tamén na dedicación a actividades agrícolas. Polo dito, comprobamos a permanencia de patróns tradicionais que se manteñen no tempo ao respecto dos sectores de actividade segundo sexo.

**Táboa 5. Paro rexistrado segundo sexo e sector de actividade (IGE, 2018)**

	HOMES			MULLERES		
	2008	2013	2018	2008	2013	2018
<b>Agricultura/Pesca</b>	6	25	24	5	8	13
<b>Industria</b>	48	114	52	59	64	31
<b>Construción</b>	150	322	110	8	17	10
<b>Servizos</b>	122	269	167	266	463	312
<b>Sen emprego anterior</b>	20	28	16	66	67	46

No marco das mesas de traballo realizadas considérase **necesario atender á segregación horizontal do mercado laboral local**, buscando unha maior implicación de mulleres e homes en sectores nos que teñen unha infrarrepresentación.

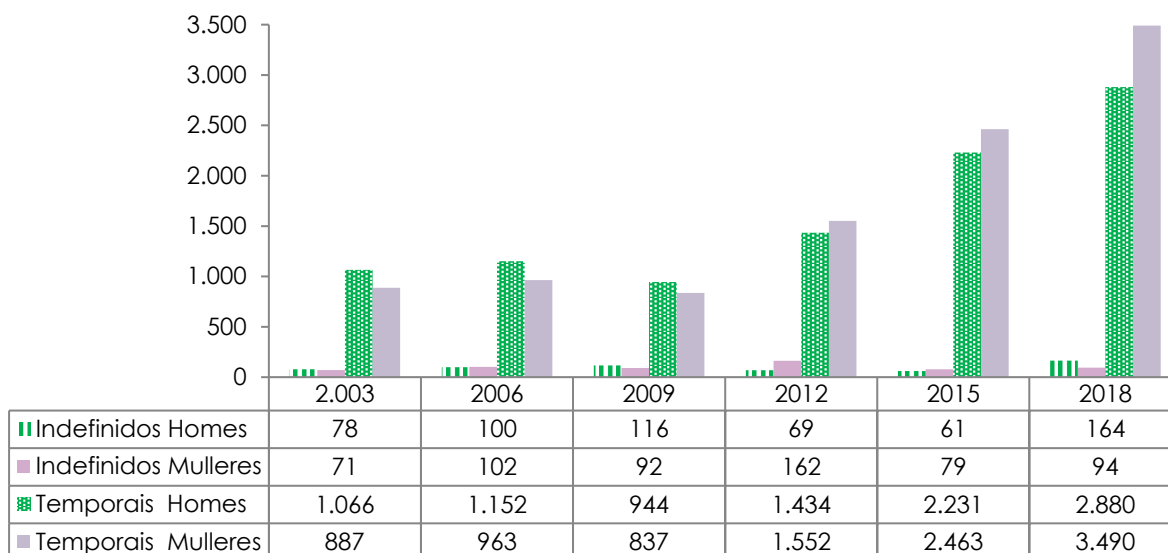
Se atendemos aos programas que se poñen en marcha desde o Concello de Vilalba, isto é, os programas integrados de emprego, é posible constatar o esforzo por incorporar mulleres que se atopan en situación de maior vulnerabilidade, tal e como establece o marco legislativo vixente. Os datos facilitados pola área de emprego municipal para o curso 2017/18 sitúan en 53 as mulleres participantes fronte a 49 homes. Entre as mulleres o grupo máis numeroso son as mulleres menores de 30 anos con baixa cualificación e menores de 30 anos con cualificación; unhas cifras que apuntan á necesidade de establecer medidas para reducir a elevada taxa de desemprego xuvenil.

### 2.3. Contratos rexistrados

Dado que os datos do paro por si sós non serven como marco explicativo da situación do mercado laboral, complementamos esta información cos contratos rexistrados, que aportan maior profundidade sobre cuestións como a temporalidade ou indicios de precariedade laboral.

Ao longo da serie considerada –entre os anos 2003 e 2018- os contratos indefinidos rexistrados manteñen unha tendencia voluble na relación entre sexos, aínda que existe unha tendencia dende o ano 2016, que amosa unha moi superior contratación indefinida en favor dos homes (63,6% deste tipo de contratación). En calquera caso, colle destacar que a contratación indefinida no municipio representa unha pequena porcentaxe do total, de feito no ano 2018 situábase no 3,9%. **As diferenzas máis significativas** en termos de contratación entre mulleres e homes **atopámolas na contratación temporal, onde as mulleres manteñen unha liña ascendente.**

Gráfica 15. Contratos rexistrados segundo temporalidade do tipo de xornada no ano 2018 desagregado por sexo (IGE, 2019)



Á vista dos datos, confírmase que **as vilalbesas acumulan máis contratos ao longo do ano**, un indicio de precariedade e inestabilidade característico do mercado laboral na actualidade. Ademais, segundo o tipo de xornada e modalidade de contrato, evidénciase a situación de desigualdade, xa

que **os homes dominan con claridade na contratación a tempo completo, así como nas conversións a emprego indefinido** nesa mesma categoría, sendo un problema estrutural que se mantén ao longo do tempo. Doutra banda, **a contratación a tempo parcial é moi superior nas mulleres**, como evidencian os datos para o ano 2018, no que 2 de cada 3 contratos a tempo parcial foron para elas.

**Táboa 6. Evolución dos contratos rexistrados segundo modalidade do contrato e tipo de xornada desagregado por sexo (IGE, 2019)**

	HOMES			MULLERES		
	2008	2013	2018	2008	2013	2018
<b>A tempo completo</b>						
<b>Total de contratos iniciais</b>	1.105	1.436	2.333	744	998	2.095
<b>Conversións a indefinidos</b>	103	75	132	69	38	88
<b>A tempo parcial</b>						
<b>Total de contratos iniciais</b>	105	511	708	332	1.079	1.481
<b>Conversións a indefinidos</b>	5	11	7	28	28	123

Outro aspecto que evidencia a maior precariedade laboral das mulleres ten que ver coa relación entre a contratación e o nivel de estudos. Os datos que se presentan de seguido reflicten a diferenza entre o acumulado anual entre os contratos rexistrados a homes e mulleres en cada nivel de estudos. Comprobamos que as maiores diferenzas en favor deles prodúcese entre quen ten estudos superiores, amosando novamente en termos comparados, a maior dificultade para as mulleres de atopar empregos cualificados.

**Táboa 7. Evolución do diferencial das mulleres entre os contratos rexistrados e nivel de estudos (IGE, 2019)**

	HOMES				MULLERES			
	NIVEL DE ESTUDOS				NIVEL DE ESTUDOS			
	Analfabetos	Primarios	Secundarios	Superiores	Analfabetas	Primarios	Secundarios	Superiores
2015	46	589	1481	272	72	845	1309	113
2016	49	755	1683	300	76	900	1410	152
2017	43	793	1764	357	49	1000	1573	185
2018	44	911	1804	466	43	899	1467	172
2019*	20	834	1446	377	25	769	1375	163

\*Os datos de 2019 collen até o mes de novembro.

A evolución dos contratos iniciais amosa unha importante segregación horizontal. Nese senso, comprobamos que o sector primario –agricultura e pesca- e a construción están fortemente masculinizados; e cunha proporción maior de mulleres no sector servizos.

**Táboa 8. Evolución dos contratos iniciais segundo sexo e sector de actividade económica (IGE, 2019)**

	Homes				Mulleres			
	Agricultura e pesca	Industria	Construción	Servizos	Agricultura e pesca	Industria	Construción	Servizos
<b>2015</b>	93,8%	64,1%	93,9%	40,2%	6,3%	35,9%	6,1%	59,8%
<b>2016</b>	91,6%	63,0%	97,4%	39,0%	8,4%	37,0%	2,6%	61,0%
<b>2017</b>	88,6%	61,2%	96,9%	41,9%	11,4%	38,8%	3,1%	58,1%
<b>2018</b>	81,8%	51,4%	94,2%	38,2%	18,2%	48,6%	5,8%	61,8%
<b>2019</b>	85,9%	52,1%	97,3%	40,5%	14,1%	47,9%	2,7%	59,5%

Os datos presentados até o momento, e a análise realizada nas mesas de traballo amosan unha situación de desigualdade entre mulleres e homes a nivel municipal que cómpre atender desde o servizo municipal de emprego.

#### **2.4. *Resumo mercado laboral e emprego***

- ^ As afiliacións á Seguridade Social son superiores no caso do homes. Se atendemos aos datos do desemprego, o paro das mulleres presenta un carácter máis estrutural.
- ^ As maiores diferenzas na taxa de desemprego entre mulleres e homes prodúcense entre os 30 e os 44 anos, idade coincidente coa maternidade.
- ^ As diferenzas no acceso ao mercado laboral acrecéntanse entre mulleres e homes con estudos superiores, o cal afecta tanto a taxa de desemprego como de contratos iniciais; máis elevados no caso dos homes co alta cualificación.
- ^ O tipo de xornada laboral evidencia unha maior temporalidade nos contratos femininos. As mulleres teñen unha proporción de contratos ao ano superior ao dos homes.
- ^ O mercado laboral local presenta unha segregación horizontal, existindo sectores claramente masculinizados como a construción ou a agricultura namentres o sector servizos presenta unha maior feminización.

### 3. Educación

Neste apartado analízase realidade educativa no Concello de Vilalba. Por unha banda, preséntanse os datos relativos aos diferentes centros educativos desagregados por sexo; e por outra, as principais apreciacións realizadas no marco das mesas de traballo en relación ás posibilidades de traballo a prol da igualdade entre mulleres e homes desde este área municipal.

#### 3.1. Cifras de alumnado, profesorado e equipos directivos

A continuación expóñense os datos dispoñibles no curso 2019/20 en relación ao alumnado e profesorado desagregados por sexo na comunidade educativa vilalbesa, así como a composición das equipas directivas dos respectivos centros.

#### ESCOLA DE EDUCACIÓN INFANTIL MUNICIPAL

Táboa 9. Alumnado da escola de educación infantil municipal desagregado por sexo

IDADE	ALUMNOS	ALUMNAS	TOTAL
0-1 anos	5	4	9
1-2 anos	6	8	14
2-3 anos	7	10	17
<b>TOTAL</b>	<b>18</b>	<b>22</b>	<b>40</b>

Táboa 10. Profesorado da escola de educación infantil municipal desagregado por sexo

PROFESORES	PROFESORAS	TOTAL
0	7	7

Táboa 11. Composición equipa directiva da escola de educación infantil municipal desagregada por sexo

CARGO EQUIPO DIRECTIVO	HOMES	MULLERES
Dirección	0	1
<b>TOTAL</b>	<b>0</b>	<b>1</b>



## ESCOLA DE EDUCACIÓN INFANTIL GALIÑA AZUL (0-3 ANOS)

Táboa 12. Alumnado da escola de educación Galiña Azul desagregado por sexo

IDADE	ALUMNOS	ALUMNAS	TOTAL
0-1 anos	5	3	8
1-2 anos	12	13	25
2-3 anos	21	15	36
<b>TOTAL</b>	<b>38</b>	<b>31</b>	<b>69</b>

Táboa 13. Profesorado da escola de educación infantil Galiña Azul desagregado por sexo

PROFESORES	PROFESORAS	TOTAL
0	10	10

Táboa 14. Composición equipa directiva da escola de educación infantil Galiña Azul desagregada por sexo

CARGO EQUIPO DIRECTIVO	HOMES	MULLERES
Dirección	0	1
<b>TOTAL</b>	<b>0</b>	<b>1</b>

## ESCOLA DE EDUCACIÓN INFANTIL

Táboa 15. Alumnado da escola de educación infantil desagregado por sexo

CURSO	ALUMNOS	ALUMNAS	TOTAL
1º Educación infantil	16	13	29
2º Educación infantil	16	18	34
3º Educación infantil	25	22	47
<b>TOTAL</b>	<b>57</b>	<b>53</b>	<b>110</b>

**Táboa 16. Profesorado da escola de educación infantil desagregado por sexo**

PROFESORES	PROFESORAS	TOTAL
1	12	13

**Táboa 17. Composición equipa directiva da escola de educación infantil desagregada por sexo**

CARGO EQUIPO DIRECTIVO	HOMES	MULLERES
Dirección, Xefatura e Secretaría	0	2
<b>TOTAL</b>	<b>0</b>	<b>2</b>

No marco da educación infantil atopamos un equilibrio por sexo no alumnado e unha situación de desequilibrio entre o profesorado. Neste caso, a práctica totalidade do equipo docente está composto por mulleres, unha realidade frecuente ao relacionarse o eido infantil cunha prolongación de estereotipos e roles que reforzan a ética dos coidados e o seu vínculo coa construción da feminidade.

#### CEIP MATO VIZOSO

**Táboa 18. Alumnado do CEIP Mato Vizoso desagregado por sexo**

CURSO	ALUMNOS	ALUMNAS	TOTAL
4º Educación infantil	11	14	25
5º Educación infantil	10	15	25
6º Educación infantil	9	15	24
1º Educación primaria	15	14	29
2º Educación primaria	21	20	41
3º Educación primaria	20	21	41
4º Educación primaria	20	17	37
5º Educación primaria	21	20	41
6º Educación primaria	30	17	47
<b>TOTAL</b>	<b>157</b>	<b>153</b>	<b>310</b>

Táboa 19. Profesorado do CEIP Mato Vizoso desagregado por sexo

PROFESORES	PROFESORAS	TOTAL
2	23	26

Táboa 20. Composición equipo directiva do CEIP Mato Vizoso desagregado por sexo

CARGO EQUIPO DIRECTIVO	HOMES	MULLERES
Dirección	1	0
Xefatura de estudos	0	1
Secretaría	0	1
<b>TOTAL</b>	<b>1</b>	<b>2</b>

**CEIP ÍNSUA BERMÚDEZ**

Táboa 21. Alumnado do CEIP Ínsua Bermúdez desagregado por sexo

CURSOS	ALUMNOS	ALUMNAS	TOTAL
4º Educación infantil	23	13	25
5º Educación infantil	11	14	25
6º Educación infantil	18	7	25
1º Educación primaria	16	19	35
2º Educación primaria	21	23	44
3º Educación primaria	24	25	49
4º Educación primaria	22	23	45
5º Educación primaria	22	27	49
6º Educación primaria	19	31	50
<b>TOTAL</b>	<b>165</b>	<b>182</b>	<b>347</b>

Táboa 22. Profesorado do CEIP Ínsua Bermúdez desagregado por sexo

PROFESORES	PROFESORAS	TOTAL
2	25	27

Táboa 23. Composición equipa directiva do CEIP Ínsua Bermúdez desagregada por sexo

CARGO EQUIPO DIRECTIVO	HOMES	MULLERES
Dirección, Xefatura e Secretaría	0	2
<b>TOTAL</b>	<b>0</b>	<b>2</b>

**CEIP MONSEIVANE DE MOREDA**

Táboa 24. Alumnado do CEIP Monseivane de Moreda desagregado por sexo

CURSOS	ALUMNOS	ALUMNAS	TOTAL
4º EDUCACIÓN INFANTIL	0	1	1
5º EDUCACIÓN INFANTIL	1	1	2
6º EDUCACIÓN INFANTIL	2	2	4
1º EDUCACIÓN PRIMARIA	2	2	4
2º EDUCACIÓN PRIMARIA	2	4	6
3º EDUCACIÓN PRIMARIA	2	2	4
4º EDUCACIÓN PRIMARIA	1	3	4
5º EDUCACIÓN PRIMARIA	5	2	7
6º EDUCACIÓN PRIMARIA	4	1	5
<b>TOTAL</b>	<b>19</b>	<b>18</b>	<b>37</b>

Táboa 25. Profesorado do CEIP Monseivane de Moreda desagregado por sexo

PROFESORES	PROFESORAS	TOTAL
2	7	9

Táboa 26. Composición equipa directiva do CEIP Monseivane de Moreda desagregado por sexo

CARGO EQUIPO DIRECTIVO	HOMES	MULLERES
Dirección, Xefatura e Secretaría	0	1
<b>TOTAL</b>	<b>0</b>	<b>1</b>

**CEIP TERRA CHÁ DE ROMÁN**

Táboa 27. Alumnado do CEIP Terra Chá de Román desagregado por sexo

CURSOS	ALUMNOS	ALUMNAS	TOTAL
4º Educación infantil	6	5	11
5º Educación infantil	1	2	3
6º Educación infantil	3	5	8
1º Educación primaria	1	4	5
2º Educación primaria	4	2	6
3º Educación primaria	1	4	5
4º Educación primaria	5	2	7
5º Educación primaria	1	5	6
6º Educación primaria	2	4	6
<b>TOTAL</b>	<b>24</b>	<b>33</b>	<b>57</b>

Táboa 28. Profesorado do CEIP Terra Chá de Román desagregado por sexo

PROFESORES	PROFESORAS	TOTAL
2	6	8

Táboa 29. Composición equipa directiva do CEIP Terra Chá desagregada por sexo

CARGO EQUIPO DIRECTIVO	HOMES	MULLERES
Dirección, Xefatura e Secretaría	1	0
<b>TOTAL</b>	<b>1</b>	<b>0</b>

No caso do ensino primario, os datos amosan un equilibrio por sexo no alumnado e, novamente, acontece un desequilibrio no profesorado. Nesta ocasión, seguimos asistindo a unha maior presenza feminina nos equipos docentes dos diferentes centros educativos, superando de forma significativa aos seus compañeiros varóns. Esta maior presenza de mulleres nas aulas ten correspondencia cunha maior asunción de responsabilidades en postos directivos, pois coa excepción do CEIP Terra Chá, as mulleres predominan na composición das equipas directivas.

### IES BASANTA SILVA

Táboa 30. Alumnado do IES Basanta Silva desgregado por sexo

CURSOS	ALUMNOS	ALUMNAS	TOTAL
1º ESO	49	50	99
2º ESO	52	50	102
3º ESO	73	50	123
4º ESO	39	41	80
ACAD.	20	37	57
APLI.	19	4	23
1º BAC. CC	12	15	27
1º BAC HUM	5	9	14
1º BAC CCSS	14	21	35
2º BAC CC	14	20	34
2º BAC HUM	1	11	12
2º BAC CCSS	15	16	31
<b>TOTAL</b>	<b>313</b>	<b>324</b>	<b>637</b>

Táboa 31. Profesorado do IES Basanta Silva desgregado por sexo

PROFESORES	PROFESORAS	TOTAL
16	42	58

Táboa 32. Composición equipa directiva do IES Basanta Silva desagregada por sexo

CARGO EQUIPO DIRECTIVO	HOMES	MULLERES
Dirección	0	1
Vicedirección	0	1
Xefatura de estudos	0	1
Secretaría	0	1
<b>TOTAL</b>	<b>0</b>	<b>4</b>

No caso do IES Basanta Silva destacamos as **diferenzas que se producen nos itinerarios formativos escollidos polo alumnado**. Apréciase unha diferenza na elección de rapazas e rapaces no que respecta á especialidade de Humanidades, maioritariamente escollida por elas.

**IES LOIS PEÑA NOVO**

Táboa 33. Alumnado do IES Lois Peña Novo desagregado por sexo

CURSOS	ALUMNOS	ALUMNAS	TOTAL
1º BAC	0	5	5
2º BAC	3	4	7
1º ADM. SISTEMAS INFORMÁTICOS EN REDE	12	2	14
2º ADM. SISTEMAS INFORMÁTICOS EN REDE	7	0	7
1º ADMINISTRACIÓN E FINANZAS	12	2	14
2º ADMINISTRACIÓN E FINANZAS	6	6	12
1º ATENCIÓN A PERSOAS EN SITUACIÓN DE DEPENDENCIA	1	8	9
2º ATENCIÓN A PERSOAS EN SITUACIÓN DE DEPENDENCIA	3	9	12
1º ELECTROMECAÁNICA DE VEHÍCULOS AUTOMÓBILES	19	0	19
2º ELECTROMECAÁNICA DE VEHÍCULOS AUTOMÓBILES	24	0	24
1º INFORMÁTICA DE OFICINA	12	5	17
2º INFORMÁTICA DE OFICINA	6	2	8

1º	INSTALACIÓNS ELÉCTRICAS E AUTOMÁTICAS	10	0	10
2º	INSTALACIÓNS ELÉCTRICAS E AUTOMÁTICAS	12	0	12
1º	MANTEMENTO DE VEHÍCULOS	11	0	11
2º	MANTEMENTO DE VEHÍCULOS	6	1	7
	ESO MÓDULO 3	9	4	13
<b>TOTAL</b>		<b>153</b>	<b>48</b>	<b>201</b>

Táboa 34. Profesorado do Lois Peña Novo desagregado por sexo

PROFESORES	PROFESORAS	TOTAL
16	24	40

Táboa 35. Composición equipa directiva do IES Lois Peña Novo desagregado por sexo

CARGO EQUIPO DIRECTIVO	HOMES	MULLERES
Dirección	0	1
Vicedirección	0	1
Xefatura de estudos	1	0
Secretaría	0	1
<b>TOTAL</b>	<b>1</b>	<b>3</b>

Nos estudos de Formación Profesional é posible constatar a segregación horizontal que se produce na escolla do alumando, cun **centro amplamente masculinizado**: 153 alumnos fronte 48 alumnas. A súa distribución nos distintos estudos amosa desigualdades que gardan relación cos estereotipos e roles de xénero. Así, vemos que non existe ningunha alumna no FP de Electromecánica de Vehículos Automóbiles, e a súa presenza é minoritaria no FP de Administración de Sistemas Informáticos e Redes ou no FP de Mantemento de Vehículos. Sen embargo, as rapazas concéntranse maioritariamente no FP de Atención á Dependencia.



### ***3.2. Problemáticas no ámbito educativo***

No marco das mesas de traballo destacáronse algunhas problemáticas a considerar a nivel educativo. A maior preocupación garda relación con posibles regresións na igualdade entre mulleres e homes da poboación máis nova; particularmente no establecemento de relacións afectivo-sexuais baseadas en modelos afastados do bo trato.

A formación, tanto do profesorado coma do alumando, considérase un eixo de traballo fundamental. Igualmente, destácase o papel das familias e a necesidade de establecer liñas de traballo colaborativo entre a comunidade escolar, as ANPAS e o concello para mellorar a oferta de referentes de masculinidade e feminidade libres de estereotipos e roles de xénero.

### **3.3. Resumo educación**

- ^ Na educación infantil e primaria non existen desequilibrios salientables no alumnado en base ao sexo. Cousa diferente acontece no caso do profesorado, pois as profesoras superan de forma significativa o número de profesores nas etapas temperás do ensino.
- ^ No ensino secundario aparecen as primeiras diferenzas entre rapazas e rapaces en relación aos diferentes itinerarios escollidos. Sendo así, destácase unha maior concentración de alumnas na especialidade de Humanidades, tanto en 1º coma en 2º de Bacharelato.
- ^ Os estudos de Formación Profesional amosan unha forte reprodución de estereotipos e roles de xénero asociados á profesión. Cunha clara orientación das alumnas e dos alumnos naqueles estudos que contribúen a reforzar a masculinidade e a feminidade tradicional.
- ^ A formación do profesorado e do alumnado en materia de igualdade e prevención da violencia machista nas relacións afectivas de parella é unha liña destacada nas mesas de traballo.
- ^ A orientación académica non sexista e os materiais educativos que fomenten a igualdade entre os sexos poden contribuír a reducir a segregación horizontal na elección académica do alumnado vilalbés.

## 4. Benestar, calidade de vida e coidados

Neste apartado centramos a atención en cuestións como a atención á dependencia, as situacións de discapacidade ou as pensións, elementos relacionados coa calidade de vida e benestar da cidadanía. Para completar a visión a nivel municipal, apoiarémonos en datos relativos ao conxunto de Galicia, pois en moitos casos a realidade local responde a unha situación que presenta un carácter máis estrutural.

### 4.1. Dependencia, discapacidade e coidados

A nivel autonómico, os datos evidencian unha maior situación de dependencia das mulleres. Unha realidade que pode explicarse en base a diferentes factores, entre eles, a maior esperanza de vida das mulleres, que viven máis anos e polo tanto son máis susceptibles de sufrir doenzas que as coloquen nunha posición de dependencia.

**Táboa 36. Persoas dependentes en Galicia no 2017 segundo sexo e nivel de dependencia (IGE, 2018)**

NIVEL DE DEPENDENCIA	HOMES	MULLERES
Moderada	20.816	28.722
Severa	12.825	20.986
Gran dependencia	13.441	21.085

Igualmente, o equilibrio por sexo, segundo grandes grupos, das tipoloxías de discapacidade, mantense en todas as categorías no último ano do existe información (IGE, 2017). Non obstante, as mulleres representan unha maior proporción das persoas que presentan un grado de discapacidade entre o 65% e o 74% ou superior ao 74% en todas as modalidades –física, psíquica, sensorial-.

**Táboa 37. Evolución das persoas con discapacidade segundo sexo, tipo e grao de discapacidade (IGE, 2017)**

	Homes			Mulleres		
	Física	Psíquica	Sensorial	Física	Psíquica	Sensorial
Do 33% ao 64%	232	79	58	217	89	44
Do 65% ao 74%	88	89	28	90	94	40
75% ou máis	60	49	27	82	73	31

Se atendemos á realidade do Concello de Vilalba, os datos dispoñibles do Servizo de Axuda no Fogar amosan unha realidade que tende á feminización do servizo, tanto entre as persoas usuarias de libre concorrencia como dependencia.

**Táboa 38. Persoas atendidas no Servizo de Axuda no Fogar desagregadas por sexo (Concello de Vilalba, Ano 2019)**

SERVIZO AXUDA NO FOGAR			
	HOMES	MULLERES	TOTAL
LIBRE CONCORRENCIA	19	27	46
DEPENDENCIA	82	175	257
<b>TOTAL</b>	<b>101</b>	<b>202</b>	<b>303</b>

Como se pode comprobar, **o Servizo de Axuda no Fogar municipal presenta unha realidade feminizada, sendo maioría as usuarias que demandan unha atención especializada** por atoparse en situación de dependencia. Xunto coa maior esperanza de vida, cabe supoñer que os homes que se atopan en situación de dependencia adoitan contar cunha compañeira que asume os coidados no eido privado, de acordo con roles de xénero tradicionalmente asociados ás mulleres.

Do mesmo xeito, se atendemos ao grado de dependencia, ao analizar os datos correspondentes á solicitude de dependencia a nivel municipal, comprobamos que as mulleres superan aos homes en calquera dos tres graos existentes. Esta diferenza faise particularmente evidente no caso da dependencia severa e gran dependencia.

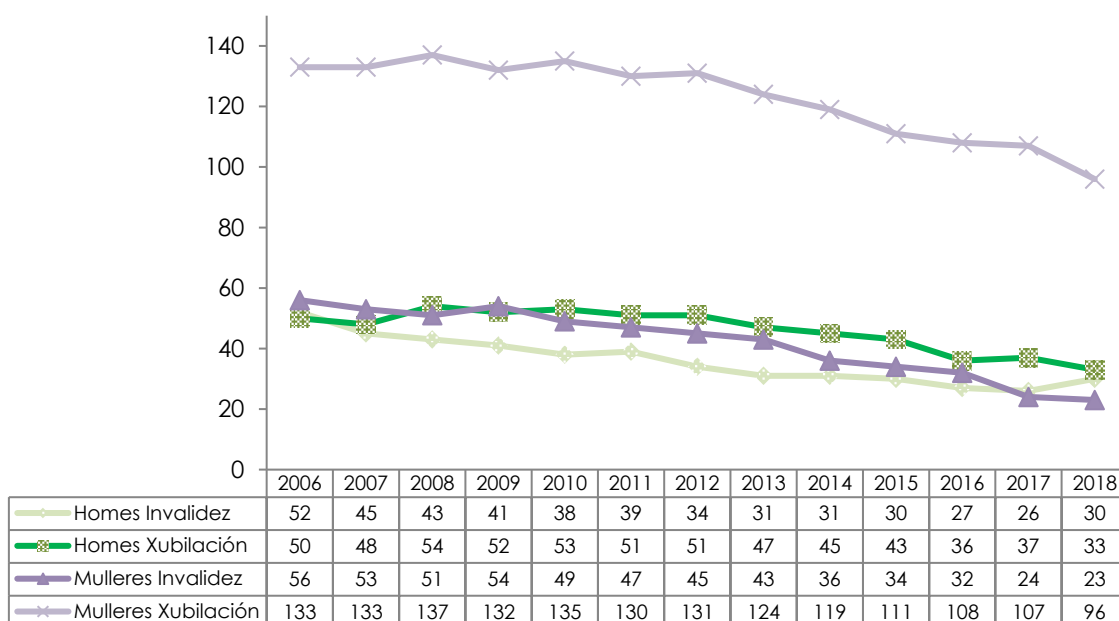
**Táboa 39. Persoas con solicitude de dependencia desagregadas por sexo (Concello de Vilalba, xaneiro 2020)**

DEPENDENCIA	HOMES	MULLERES	TOTAL
GRADO I (moderada)	112	160	272
GRADO II (severa)	124	209	333
GRADO III (gran dependencia)	112	187	299
SEN GRADO	288	451	739
<b>TOTAL</b>	<b>636</b>	<b>1007</b>	<b>1643</b>

#### 4.2. Prestacións non contributivas

As desigualdades entre mulleres e homes que acontecen no mercado laboral, tal e como vimos no apartado correspondente ao emprego, teñen repercusión noutras ordes da vida. Así, os datos das prestacións non contributivas manifestan unha importante diferenza segundo sexos, especialmente acentuada nas prestacións por xubilación.

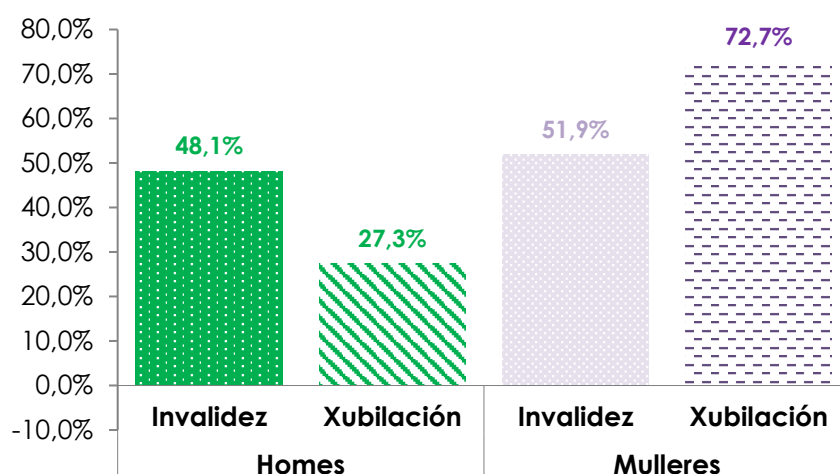
**Gráfica 16. Evolución das persoas receptoras de pensións non contributivas da Seguridade Social segundo sexo e tipo de pensión (IGE, 2018)<sup>2</sup>**



<sup>2</sup> Os expedientes que se iniciaron como pensións de invalidez inclúense nas pensións de xubilación cando os beneficiarios teñen 65 ou máis anos en decembro do ano correspondente.

En termos relativos, a comparación do número de homes e mulleres que perciben prestacións non contributivas amosa unha proporción equilibrada se referimos aquelas derivadas dunha situación de invalidez. As diferenzas máis grandes atópanse no caso das pensións non contributivas por xubilación, onde no ano 2018 hai 96 mulleres fronte aos 33 homes nesa situación. Os datos indican que **a maior precariedade e temporalidade no emprego feminino ten consecuencias nas pensións que as mulleres cobrarán na súa xubilación**. Na gráfica 17 é posible comprobar que **o 72,7% das pensións non contributivas de xubilación recaen en mulleres**, namentres os homes se sitúan no 27,3%.

**Gráfica 17. Proporción de persoas beneficiarias de pensións non contributivas da Seguridade Social segundo sexo e tipo de pensión (IGE, 2018)<sup>3</sup>**



Desde un enfoque de xénero, resulta de interese coñecer o importe percibido, así como o número de pensións e a mediana do importe. Neste senso, o importe medio mensual é notablemente superior en favor dos homes en toda a serie, e a mediana manifesta diferenzas significativas desde o ano 2016, incrementando progresivamente até o último dato dispoñible -2018- a contía que os homes perciben en relación ás mulleres.

<sup>3</sup> Os expedientes que se iniciaron como pensións de invalidez inclúense nas pensións de xubilación cando os beneficiarios teñen 65 ou máis anos en decembro do ano correspondente.

**Táboa 40 . Evolución no número de pensionistas, mediana e importe medio segundo sexo (IGE, 2018)**

	HOMES		MULLERES	
	Importe medio en €	Mediana do importe en €	Importe medio en €	Mediana do importe en €
<b>2013</b>	774,51	631,3	662,11	631,3
<b>2014</b>	790,45	632,9	667,76	632,9
<b>2015</b>	808,60	637,51	673,03	634,5
<b>2016</b>	825,82	668,06	680,59	636,1
<b>2017</b>	839,26	677,7	688,68	637,7
<b>2018</b>	877,14	702,12	715,18	656,9

En Vilalba, así como no conxunto de Galicia, **as mulleres perciben unha cantidade mensual nas súas pensión sensiblemente inferior aos homes**, feito que se produce de maneira continuada no tempo.

**Táboa 41. Evolución nos últimos 5 anos do diferencial mensual das pensións en favor dos homes (IGE, 2018)**

€ MENSUAIS (HOMES > MULLERES)	
<b>2013</b>	94,88
<b>2014</b>	112,4
<b>2015</b>	122,69
<b>2016</b>	135,57
<b>2017</b>	145,23
<b>2018</b>	161,96

A táboa 35 evidencia a diferenza en euros entre a media do que cobran os homes e as mulleres, a cal vai aumentando cada ano. O máximo diferencial atopámolo no ano 2018, situando en 161,96€ a fenda entre o que cobran os homes e as mulleres pensionistas.

#### **4.3. Salarios e situacións de emerxencia social**

A información pública relativa ao nivel salarial, con desagregación municipal, é escasa. Malia non dispoñer de información desagregada por sexo, colle mencionar que a renda bruta dispoñible por habitante alcanza os 13.354€ no ano 2016, máis de 600€ por debaixo da galega (14.019) e máis de 200€ inferior á provincial (13.569), para ese mesmo ano (IGE, 2019).

En calquera caso, e seguindo a mesma lóxica que as pensións, existen importantes diferenzas entre os salarios medios de homes e mulleres, como evidencian as cifras para Galicia e para o conxunto de municipios que conforman a provincia de Lugo. Os **datos para Galicia no ano 2018** mostran que en todos e cada un dos sectores analizados existen **importantes diferenzas en prexuízo das mulleres, que perciben 4.572 € menos no territorio galego, sendo 3.338 € inferior na provincia.**

**Táboa 42. Salario medio anual segundo sexo e sector no 2018 en Galicia (IGE, 2019)**

	PROVINCIA DE			
	GALICIA		LUGO	
	HOMES	MULLERES	HOMES	MULLERES
Agricultura, gandería, silvicultura e pesca	16.891	12.170	16.138	12.445
Industria extractiva, enerxía e auga	30.226	22.911	26.721	20.265
Industria	23.832	17.198	21.969	16.562
Construción e actividades inmobiliarias	18.784	16.238	17.656	14.628
Comercio, reparacións e transporte	20.529	15.008	17.688	13.150
Información e comunicacións	26.595	20.482	23.691	17.866
Entidades financeiras e aseguradoras	37.771	26.869	33.444	24.184
Servizos ás empresas	17.756	12.734	16.882	11.898
Servizos sociais	26.765	22.347	25.200	21.740
Outros servizos persoais e de ocio	11.518	8.314	9.514	7.593
<b>Total sectores</b>	<b>21.327</b>	<b>16.755</b>	<b>19.557</b>	<b>16.219</b>

Como información complementaria, atendemos aos datos que ofrece a Renda de Inclusión Social de Galicia (RISGA), unha prestación pública destinada a garantir recursos económicos de subsistencia en situacións de extrema necesidade, unha situación que se recoñece nunha maior proporción ás mulleres nos últimos 10 anos.

Os datos dispoñibles no Concello de Vilalba confirman a tendencia da feminización da RISGA, o que evidencia a tendencia á feminización da pobreza. No marco das mesas de traballo apúntase os problemas económicos da unidade familiar como unha realidade que afecta de xeito particular ás mulleres, nomeadamente naqueles fogares onde encabezan a crianza en solitario. Igualmente, destácase a importancia de tomar en consideración as



situacións de violencia de xénero como formas de entrar nunha situación económica de vulnerabilidade ou pobreza.

**Táboa 43. Persoas beneficiarias de RISGA desagregadas por sexo de persoas no Concello de Vilalba (xaneiro, 2020)**

RISGA	
Homes	17
Mulleres	22
<b>TOTAL</b>	<b>39</b>

#### 4.4. Problemáticas de saúde e causas de mortalidade

A saúde é un dos eidos onde as desigualdades de xénero manifestan a súa presenza en formas diversas. Neste caso, partindo dos datos do Servizo de Epidemioloxía, dependente da Dirección Xeral de Saúde Pública, presentamos as principais causas de mortalidade das mulleres de Vilalba entre os anos 2010 a 2016.

Ao longo da serie, as enfermidades do sistema circulatorio -36,8%- destacan como principal causa de morte para as mulleres. En segundo lugar os tumores acumulan o 18,6% dos rexistros. Como se pode apreciar, en ambos casos a incidencia destas enfermidades sobre a mortalidade é constante e estable no período sinalado.

**Táboa 44. Evolución bianual das principais causas de mortalidade nas mulleres segundo a Clasificación Internacional de Enfermidades (Servizo de Epidemioloxía, Dirección Xeral de Saúde Pública, 2017)**

	2010	2012	2014	2016
Tumores	13	24	25	24
Trastornos mentais e do comportamento	12	7	14	17
Enfermidades do sistema nervioso	6	4	3	2
Enfermidades do sistema circulatorio	52	51	43	45
Enfermidades do sistema respiratorio	5	5	12	12
Enfermidades do sistema dixestivo	3	2	5	3
Enf. do sistema xénitourinario	3	2	3	3
Causas externas de mortalidade	4	4	4	1

No caso dos vilalbeses, as causas da morte invértense, para eles os tumores constitúen a primeira causa de morte (31,9%) e as enfermidades do sistema circulatorio a segunda (31%). En conxunto, no caso de Vilalba, a mortalidade a causa destas enfermidades representa unha proporción aproximada de 3 de cada 5 mortes.

**Táboa 45. Evolución bianual das principais causas de mortalidade nos homes segundo a Clasificación Internacional de Enfermidades (Servizo de Epidemioloxía, Dirección Xeral de Saúde Pública, 2017)**

	2010	2012	2014	2016
<b>Tumores</b>	22	48	22	41
<b>Trastornos mentais e do comportamento</b>	0	7	11	7
<b>Enfermidades do sistema nervioso</b>	5	4	4	7
<b>Enfermidades do sistema circulatorio</b>	37	42	26	36
<b>Enfermidades do sistema respiratorio</b>	14	10	10	12
<b>Enfermidades do sistema dixestivo</b>	3	6	8	6
<b>Enf. do sistema xénitourinario</b>	2	3	0	4
<b>Causas externas de mortalidade</b>	5	12	7	5

Unha análise comparada entre mulleres e homes permite reparar en certas diferenzas, que se expoñen na táboa 46, que presenta as porcentaxes comparadas segundo sexo para o período temporal 2008 – 2016. Neste caso, **as mulleres representan 9 de cada 10 casos de enfermidades do sistema osteomuscular, 7 de cada 10 mortes asociadas a trastornos mentais e do comportamento, 7 de cada 10 derivados de enfermidades endocrinas/nutricionais ou metabólicas e 7 de cada 10 por problemas derivados do sistema nervioso.** No caso dos homes, as causas de tipo tumoral, as enfermidades do sistema circulatorio, as enfermidades do sistema respiratorio, xunto con causas externas –accidentes, de xeito destacado– superan a proporción de 4 de cada 5 diagnósticos.

**Táboa 46. Evolución das principais causas de mortalidade comparada por sexo segundo a Clasificación Internacional de Enfermidades (Servizo de Epidemioloxía, Dirección Xeral de Saúde Pública, 2017)**

	2008		2012		2016	
	Homes	Mulleres	Homes	Mulleres	Homes	Mulleres
<b>Tumores</b>	56,7%	43,3%	66,7%	33,3%	63,1%	36,9%
<b>Trastornos mentais e do comportamento</b>	75,0%	25,0%	50,0%	50,0%	29,2%	70,8%
<b>Enfermidades do sistema nervioso</b>	83,3%	16,7%	50,0%	50,0%	77,8%	22,2%
<b>Enfermidades do sistema circulatorio</b>	48,6%	51,4%	45,2%	54,8%	44,4%	55,6%
<b>Enfermidades do sistema respiratorio</b>	43,8%	56,3%	66,7%	33,3%	50,0%	50,0%
<b>Enfermidades do sistema dixestivo</b>	28,6%	71,4%	75,0%	25,0%	66,7%	33,3%
<b>Enf. Do sistema xénitourinario</b>	25,0%	75,0%	60,0%	40,0%	57,1%	42,9%
<b>Causas externas</b>	75,0%	25,0%	75,0%	25,0%	83,3%	16,7%

#### **4.5. *Resumo benestar, calidade de vida e coidados***

- ^ Servizo de Axuda no Fogar do Concello de Vilalba amosa unha tendencia á feminización, pois as mulleres son maioría entre quen demandan unha atención especializada e tamén entre as profesionais do servizo.
- ^ As mulleres son maioría entre as persoas que presentan unha dependencia severa (Grado II) e unha gran dependencia (Grao III).
- ^ O 72,7% das pensións non contributivas por xubilación recaen nas mulleres.
- ^ O importe medio da pensión das mulleres en Vilalba é de 715,18€ e a dos homes de 822,14€.
- ^ O diferenza do importe medio das pensións sitúase en 106,96€/mes en beneficio dos homes.
- ^ Os datos de Servizos Sociais indican que no Concello de Vilalba hai 22 mulleres perceptoras da RISGA e 17 homes.

## **5. Conciliación e corresponsabilidade**

A conciliación da vida persoal, familiar e laboral é unha preocupación de actualidade para a meirande parte das familias.

### **5.1. Centros, programas e servizos que contribúen á conciliación da vida persoal, familiar e laboral**

Neste caso poñemos o foco nos equipamentos que cobren necesidades de atención, coidado e educación de crianzas no termo municipal, e tamén aquelas dirixidas á atención das persoas maiores e/ou en situación de dependencia/discapacidade.

En relación á atención á infancia no Concello de Vilalba conta cunha rede de escolas infantís que garanten a atención á poboación entre os 0 e os 3 anos de idade; así como unha rede de centros educativos de educación infantil e primaria. Ademais, durante o período de vacacións estivais, o concello pon en marcha os campamentos de verán.

No ano 2019, os campamentos deron cobertura a un total de 125 crianzas entre os 5 e os 12 anos, das cales 73 eran rapaces e 52 rapazas.

No caso das persoas en situación de dependencia, valorada en calquera dos graos que recolle a Lei 39/2006, poden solicitar o acceso a unha prestación económica para financiar os servizos de carácter privado de atención e coidado. No obstante, sempre se priorizan os servizos fronte ás prestacións económicas. A nivel de centros, o Concello de Vilalba conta con residencia e centro de día, e pon en marcha os seguintes programas:

- ^ Valoración e recoñecemento da situación de dependencia.
- ^ Programa de Respiro Familiar para cuidadores de persoas en situación de dependencia.
- ^ Estadías temporais en servizo residencial ou de supervisión e apoio puntual.
- ^ Axudas técnicas

De igual xeito, podemos destacar os seguintes servizos orientados a mellorar a calidade de vida das persoas dependentes:

- ^ Servizo de axuda no fogar (SAF).
- ^ Servizo de atención diúrna para persoas en situación de dependencia.

- ^ Servizo de atención residencial para persoas en situación de dependencia.
- ^ Xantar na casa.
- ^ Servizo de Teleasistencia para persoas en situación de dependencia.

## ***5.2. Resumo conciliación e corresponsabilidade***

- ^ A conciliación da vida persoal, familiar e laboral é unha necesidade das familias que precisa de recursos e servizos para ser unha realidade efectiva.
- ^ Resulta importante coñecer as necesidades e demandas das familias en termos de conciliación da vida persoal, familiar e laboral.
- ^ A corresponsabilidade nos coidados é un valor fundamental cara o que avanzar, a través de modelos familiares máis igualitarios.

## 6. Cultura e participación social

Neste apartado analízase a realidade do Concello de Vilalba a nivel cultural e de participación social, integrando o enfoque de xénero coa intención comprender as principais desigualdades que acontecen neste ámbito.

### 6.1. Xestión e creación cultural

A nivel cultural non existen rexistros que permitan ofrecer información sobre o público ou axentes creadores desagregada por sexo, de feito, non é unha variable que se considere de forma transversal á hora de programar actividades, alén de certos eventos puntuais que teñen relación coa conmemoración de datas coma o 8 de marzo ou o 25 de novembro. Nestes períodos, a área de cultura mantén un traballo coordinado co Centro de Información á Muller para desenvolver as diferentes propostas.

Neste senso, considérase que o traballo cultural é unha ferramenta fundamental para sensibilizar ao conxunto da cidadanía sobre o valor da igualdade entre os sexos e a necesidade de erradicar a violencia machista.

Con carácter xeral intúese unha maior presenza de mulleres como asistentes á programación cultural, mais este dato debera ser contrastado cun rexistro oficial para maior fiabilidade da información. En todo caso, desde a área municipal apúntase que a temática do espectáculo pode ter unha incidencia no tipo de público que mobiliza, e isto afecta ao interese que xera en base ao sexo das persoas.

De cara a analizar en maior profundidade a participación desagregada por sexo nas actividades culturais municipais, presentamos a continuación o número de mulleres e homes que forman parte da Escola Municipal de Teatro.

**Táboa 47. Número de homes e de mulleres que participan na Escola municipal de teatro no curso 2019/2020**

	Homes	Mulleres
Grupo infantil	0	5
Grupo xuvenil	2	7
Grupo adulto	5	17
Total	7	29

## 6.2. Participación social e asociacionismo

Dende o ano 2010, o Concello de Vilalba conta cun Rexistro Municipal de Asociacións (BOP nº92 de 24/04/2010) a partir do cal é posible coñecer o número de entidades rexistradas no seu territorio. A continuación presentamos o listados de asociación por categorías a partir dos datos dispoñibles no web municipal.

Táboa 48. Asociacións Culturais do Concello de Vilalba e persoa de contacto

ASOCIACIÓN	PERSONA DE CONTACTO	
	HOME	MULLER
Coral Luar		x
Iescha "Pena do Encanto"		x
Coral Polifónica Vilalbesa	x	
Asociación Xuvenil "Entre Lusco e Fusco"	x	
Asociación Cultural "De Andrade"		X
Centro Cultural e Recreativo	x	
Asociación "Virxe do Carmen Soamede de protección da natureza"	x	
Asociación Cultural "Banda de Música de Vilalba"		x
Asociación Cultural "Amigos da Liga Santaballese"	x	
Asociación Cultural "Casa Escola de Bordelle"		X
Asociación Cultural de "Árbol"	x	
Asociación "Tallistas da Terra Chá"		x
Asociación "Charanga Amigos da Terra Chá de Vilalba"	x	
Asociación Cultural "En Movemento"		x
Unión de "Radioaficionados da Terra Chá"	x	
Asociación Cultural de Veciños do "Campo de San Xoán"	x	
Asociación Cultural "Escola de Música de Vilalba"		x
Asociación Cultural "Festas Patronais San Ramón"		x
Asociación Camiño de Santiago por Vilalba	x	



Táboa 49. Asociacións de Mulleres do Concello de Vilalba e persoa de contacto

ASOCIACIÓN	PERSONA DE CONTACTO	
	HOME	MULLER
Asociación de Mulleres Vilalbesas “Amizade”		X
Asociación de Mulleres Rurais “San Bartolomeu De Insua”		X
Asociación de Mulleres Rurais “Agarimo”		X
Asociación de Mulleres Rurais “Amencer”		X
Asociación de Viúvas “Carmiña Prieto Rouco”		X
Asociación de Mulleres “Santa María De Torre”		X
Asociación “Feminista De Vilalba”		X

Táboa 50. Asociacións de Veciños do Concello de Vilalba e persoa de contacto

ASOCIACIÓN	PERSONA DE CONTACTO	
	HOME	MULLER
Asociación Veciñal e Cultural “Monte do Calvario”	X	
Asociación de Veciños “Parroquia de Santiago”		X
Asociación de Veciños de “Insua A Zoqueira”	X	
Asociación de Veciños de “San Cosme de Nete”	X	
Asociación Social e Cultural Veciños de “Lanzós” (Asvela)		X
Asociación de Veciños de “Distriz- Vilalba San Martiño”	X	
Asociación de Veciños de “Codesido” (Asoveco)	X	
Asociación de Veciños de “Corbelle”		X
Asociación de Veciños de “Santa Eulalia de Román”	X	
Asociación de Veciños de “Vilapedre”	X	
Asociación de Veciños de “Goiriz”	X	
Asociación de Veciños “O Picouzo de Ladra”		X
Asociación de Veciños “Santa Catalina de Belesar”	X	
Asociación de Veciños “Escola Habanera de Tardade”	X	
Asociación de Veciños de Rioaveso “A Canteira”	X	
Asociación Cultural e Veciñal “Nosa Señora Das.....”	X	

Táboa 51. Asociacións deportivas e persoa de contacto

ASOCIACIÓN	PERSONA DE CONTACTO	
	HOME	MULLER
Club "Vilalba Fútbol Sala"	x	
Club "Moo Duk Kwan"		x
Asociación Cultural, Recreativa e Deportiva "Andrade Tae"	x	
Agrupación Deportiva "Veteranos Santaballés"	x	
Asociación Deportiva "Catro Roldas"	x	
Club "Tdm Vilalba"	x	
Club "Baloncesto Terra Chá"	x	
Club "Deportivo Santaballés"	x	
"Rácing Club Vilalbés"	x	
Club "Ciclista Terra Chá Vilalba"	x	
Club "Atletismo Vilalba"	x	
Club de "Loitas Olímpicas De Vilalba"	x	
Club "Deportivo Codesido"	x	
Agrupación Polideportiva "San Ramón de Vilalba"		x
Asociación Cultural, Deportiva "Goiriz de Vilalba"	x	
Club "As Cañotas de Vilalba"	x	
Asociación Cultural, Recreativa e Deportiva "World Moo Duk Kwan"	x	
Club "Vilalba 4x4"	x	
Asociación Cultural, Deportiva "Biciclistas Galegos"	x	
Club "Taekwondo Vilalba Jansu"	x	
Club "Tenis Vilalbés"	x	
Club "Baile Deportivo"	x	
Club "Ciclista Vilalba-As Pontes"	x	
Agrupación Deportiva "Veteranos A Canteira"	x	
Club "de Padel Vilalba"	x	
Club "Deportivo Albense"	x	
Sociedad "Cazadores de Goiriz"	x	
Sociedade Deportiva "As Louseiras"	x	

Táboa 52. Asociacións Educativas do Concello de Vilalba e persoa de contacto

ASOCIACIÓN	PERSONA DE CONTACTO	
	HOME	MULLER
Anpa do “Ies Santiago Basanta Silva”		x
Anpa da “Escola de Educación Infantil de Vilalba”		x
Anpa do “Colexio Público Antonio Insua Bermúdez”		x
Anpa do “Colexio Público Manuel Mato Vizoso”		x

Táboa 53. Outras asociacións do Concello de Vilalba e persoa de contacto

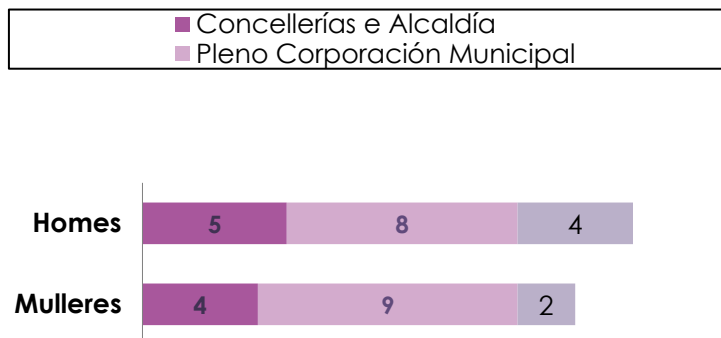
ASOCIACIÓN	PERSONA DE CONTACTO	
	HOME	MULLER
“Asfadivi”		x
Asociación de Empresarios “Sete Pontes”	x	
Asociación de Alcolicos “Axúdate De Vilalba”	x	
Asociación de “Festas De Boizán”	x	
Asociación Asistencial de Animais Sen Ánimo De Lucro “Os Peludiños”		x
Asociación de “Produtores de Cereal Galego”	x	
Asociación de “Apicultura Serra da Carba”	x	

No marco das mesas de traballo apúntase que, con carácter xeral, as mulleres participan máis que homes a nivel asociativo. Neste caso, a excepción atopámola no eido deportivo, onde o asociacionismo local está masculinizado; e nas ANPAS, onde as mulleres son maioría entre as socias e directivas.

### 6.3. Participación a nivel político

En relación á participación, reparamos agora no que sucede a nivel político. A composición segundo sexo da representación política en Vilalba na actual lexislatura (2019-2022) mostra unha proporción equilibrada en canto á presenza de homes e mulleres nos diversos órganos de representación política, cunha desviación en favor dos homes na Xunta de Goberno Local.

**Gráfica 18. Composición segundo sexo da representación política nos diversos órganos municipais (información recollida da web do Concello)**



### 6.4. Resumo cultura e participación social

- ^ Non existe un rexistro desagregado por sexo da xestión de públicos, mais existe a crenza dunha maior participación nos eventos culturais programados por parte da mulleres.
- ^ A área de cultura mantén un traballo coordinado co Centro de Información ás Mulleres con motivo da conmemoración do 8 de marzo e do 25 de novembro.
- ^ Vilalba conta cun amplo tecido asociativo onde as mulleres participan de forma regular, coa excepción das asociacións deportivas que presentan un alto grao de masculinización.
- ^ A nivel municipal existen asociacións de mulleres e colectivos feministas que emerxen como axentes fundamentais no marco das accións contempladas no presente Plan de Igualdade Municipal.
- ^ A participación a nivel político ten unha condición paritaria na lexislatura 2019 -2022.

## 7. Deporte

O ámbito deportivo é un escenario onde se reproducen estereotipos e roles de xénero de xeito habitual, de aí a importancia de dedicarlle un tempo no marco desta diagnose. As diferenzas entre mulleres e homes adoitan facerse máis evidentes a medida que aumenta a idade das persoas, cun momento crítico de participación feminina que coincide, habitualmente, coa adolescencia.

### 7.1 Entidades deportivas

A participación da poboación masculina e feminina nas escolas deportivas municipais amosa claras diferenzas segundo sexo. Neste senso, percíbese unha reprodución de patróns tradicionais asociados a estereotipos de xénero que condicionan as eleccións das actividades relativas á práctica físico-deportiva.

Así, actividades de orde máis competitiva e cunha maior carga de agresividade como o fútbol, o fútbol sala ou a loita olímpica teñen unha presenza maioritaria de rapaces; pola contra, aerobio, baile, ioga, pilates ou ximnasia rítmica, son actividades de clara predominancia feminina.

**Táboa 54. Matrícula nas escolas deportivas segundo sexo para (Concellería de Deportes e Xuventude do Concello de Vilalba, Servizo Municipal de Deportes, 2019)**

ESCOLA	RAPACES	RAPAZAS	% RAPACES	% RAPAZAS	TOTAL
Aerobic	1	41	2,4%	97,6%	42
Baloncesto	7	21	25,0%	75,0%	28
Baile	4	16	20,0%	80,0%	20
Fútbol	99	2	98,0%	2,0%	101
F. sala	88	2	97,8%	2,2%	90
Iniciación deportiva	16	7	69,6%	30,4%	23
ludo	8	5	61,5%	38,5%	13
loga	3	34	8,1%	91,9%	37
Loita olímpica	46	11	80,7%	19,3%	57
Patinaxe	12	16	42,9%	57,1%	28
Pilates	8	72	10,0%	90,0%	80
Tenis	30	14	68,2%	31,8%	44
Tenis de mesa	21	8	72,4%	27,6%	29
Triatlón	19	23	45,2%	54,8%	42

Ximnasia	0	53	0,0%	100,0%	53
rítmica					
<b>Total</b>	<b>362</b>	<b>325</b>	<b>52,7%</b>	<b>47,3%</b>	<b>687</b>

Unha das principais problemáticas apuntadas nas mesas de traballo remiten ao **progresivo abandono da práctica deportiva nas rapazas coa chegada da adolescencia**. Deste xeito, as mozas de entre 12 e 18 anos son un público obxectivo da área deportiva municipal, por ser esta unha etapa crítica.

Esta desaceleración da participación feminina é unha cuestión que se mantén na vida adulta, onde se atopa unha desigual participación de mulleres e homes en actividades físico-deportivas. Unha vez máis, esta participación está condicionada polo tipo de experiencia, asociándose certas actividades máis aos homes e outras consideradas máis propias das mulleres. En todo caso, **as mulleres adultas tenden a participar máis nunha práctica deportiva orientada á mellora da saúde e menos no deporte federado**.

Neste senso, apúntase a importancia de analizar a realidade integrando un enfoque de xénero que permita comprender os patróns de participación de mulleres e homes a nivel deportivo. Un exemplo sería o ximnasio municipal, moi orientado ao traballo de forza, unha cuestión que podería desalentar a asistencia de usuarias ao equipamento.

A área de deportes municipal coordínase co Centro de Información ás Mulleres para a programación de actos relativos ao 8 de marzo e ao 25 de novembro. Moitas das accións teñen capacidade de mobilización e sensibilización a nivel municipal, de xeito que poden ser ferramentas de interese para contribuír a unha cultura da igualdade entre os sexos e á prevención da violencia machista.

## **7.2. Resumo deportes**

- ^ Prodúcese unha segregación horizontal na elección da práctica deportiva de nenas e nenos.
- ^ A adolescencia é unha idade crítica nas rapazas, pois tende a producirse un maior abandono da práctica físico-deportiva.
- ^ As mulleres adultas participan máis en actividades físico-deportivas orientadas á mellora da saúde persoal mais a súa participación é escasa no deporte federado.
- ^ As asociacións deportivas municipais presentan unha alta taxa de masculinización, tanto nas equipas directivas como nas persoas socias.

## 8. Violencia machista

Neste apartado analizamos os datos dispoñibles relativos á violencia machista no contexto de parella, combinando unha perspectiva a nivel autonómico con outra máis local que nos aproxima á realidade vilalbesa. A Delegación do Goberno para a Violencia de Xénero é o organismo de referencia para as estatísticas de violencia machista e será a fonte de referencia neste epígrafe. Tamén destacamos a información proporcionada polo Centro de Información ás Mulleres (CIM) de Vilalba.

Así, as cifras específicas con maior nivel de desagregación para Vilalba veñen aportadas polo Partido Xudicial de Vilalba, que abrangue os datos para os municipios de Begonte, Cospeito, Guitiriz, Muras, Vilalba e Xermade. Cómpre sinalar que no ano 2018 o concello de Vilalba acumula o 30,7% do total de mulleres residentes nos concellos que conforman o Partido Xudicial de Vilalba.

### 8.1 Datos sobre violencia machista na parella a nivel galego

En primeiro termo, e como marco de referencia, presentamos algúns dos principais rexistros dispoñibles sobre violencia machista para o conxunto de Galicia coa intención de ofrecer unha panorámica sobre o estado da situación.

**Táboa 55. Evolución do número de vítimas, ordes de protección, perceptoras de prestación, chamadas ao 016 e denuncias por violencia machista en Galicia (Delegación do Goberno para a Violencia de Xénero, 2019)**

	Nº de vítimas mortais	Nº de ordes de protección	Nº de perceptoras Renda Activa de Inserción	Nº de chamadas pertinentes ao 016	Nº de denuncias por violencia de xénero
2014	6	1.327	1.311	2.901	5.209
2015	8	1.564	1.303	3.715	5.210
2016	4	1.693	1.331	4.033	5.683
2017	2	1.928	1.213	3.473	6.436
2018	3	1.464	1.109	3.057	4.763

Segundo o vínculo co agresor, e observando o sumatorio da serie histórica que vai dende 2003 a 2018, cabe salientar que os asasinatos de mulleres dentro da parella son os máis frecuentes, superando a metade do total (55,2% do total).



Outra perspectiva permite observar que no 69% dos casos non existía denuncia previa, nun 17,2% había denuncia e nun 13,8% non consta a existencia da mesma.

**Táboa 56. Número de vítimas mortais por violencia machista segundo existencia de denuncia e vínculo co agresor en Galicia (Delegación do Goberno para a Violencia de Xénero, 2019)**

		Vítimas en 2018	Vítimas entre 2003 e 2018
Exparella	Non había denuncia		11
Exparella	Había denuncia		4
Exparella	Non consta denuncia		1
Parella	Non había denuncia	1	21
Parella	Había denuncia		4
Parella	Non consta denuncia		7
Parella en fase de separación	Non había denuncia	2	8
Parella en fase de separación	Había denuncia		2
<b>TOTAL</b>		<b>3</b>	<b>58</b>

### **8.2. Datos sobre violencia machista na parella segundo partido xudicial e para o Concello de Vilalba**

A nivel do partido xudicial só dispoñemos de datos desagregados sobre ordes de protección e denuncias por violencia de xénero.

**Táboa 57. Evolución do número de denuncias por violencia machista e número de ordes de protección segundo ano no Partido Xudicial de Vilalba (Delegación do Goberno para a Violencia de Xénero, 2019)**

	Nº de ordes de protección	Nº de denuncias por violencia de xénero
2014	9	32
2015	10	26
2016	15	34
2017	11	37
2018	17	58
2019	11	72
<b>TOTAL</b>	<b>73</b>	<b>259</b>

Para establecer unha medida relativa sobre as ordes de protección e as denuncias por violencia de xénero, calculamos o número de cada unha

respecto á poboación feminina residente no ámbito territorial de referencia (segundo datos do IGE, 2009-2018), isto é, o Partido Xudicial de Vilalba.

**Táboa 58. Evolución do ratio de denuncias por violencia machista e ordes de protección por cada 1.000 mulleres residentes no 2017 nos territorios que abrangue o partido xudicial de Vilalba (Delegación do Goberno para a Violencia de Xénero, 2019)**

	Nº de ordes de protección por cada 1.000 mulleres	Nº de denuncias por cada 1.000 mulleres
2014	0,57	2,01
2015	0,64	1,66
2016	0,97	2,19
2017	0,71	2,40
2018	1,11	3,80

Partindo dos datos facilitados pola Garda Civil de Vilalba e polo Centro de Información ás Mulleres, presentamos a continuación os datos relativos ás denuncias presentadas e ás ordes de protección concedidas entre 2015 e 2019.

**Táboa 59. Ordes de protección e denuncias no Concello de Vilalba (Garda Civil e CIM de Vilalba, 2019)**

	Nº de denuncias	Nº de ordes de protección
2015	6	5
2016	6	6
2017	5	3
2018	12	7
2019	12	9

Nas mesas de traballo destácase o labor do CIM na atención ás mulleres que se atopan nunha situación de violencia machista no contexto de parella. Mais tamén se apunta que esta atención pode mellorarse xa que nos últimos tempos existen moitas tarefas burocráticas que restan tempo para a dedicación aos casos que chegan, os cales deben ser abordados desde a proximidade coa muller que se achega ao servizo.

### **8.3. Percepcións de seguridade e espazo público**

Nas mesas de traballo abordouse unha problemática relacionada coa violencia machista como fenómeno estrutural, alén do marco dunha relación afectiva de parella. Neste senso, a percepción de seguridade no espazo

público é unha cuestión relevante a considerar pois afecta á mobilidade das mulleres no territorio podendo limitar ou reducir a súa capacidade para desfrutar no espazo público.

A iluminación é un dos elementos que incide na percepción de seguridade, e a este respecto non se identifican zonas particularmente complicadas no casco urbano, cousa diferente acontece nas áreas rurais.

Outro aspecto que pode limitar a participación e disfrute do espazo público por parte das mulleres ten que ver coa accesibilidade e a existencia de transporte público. Ambas cuestións considéranse mellorables de cara ao futuro.

#### **8.4. Actividades para a prevención da violencia machista e a promoción da igualdade entre mulleres e homes**

Desde o CIM de Vilalba anualmente lévanse a cabo diversas actividades para promover a reflexión e acción comunitaria arredor da violencia machista e da igualdade entre mulleres e homes. A continuación presentamos, a grosso modo, unha relación de accións desenvolvidas entre os anos 2015 e 2018:

**Táboa 60. Actividades realizadas polo CIM no ano 2018 (CIM, 2019)**

ANO 2018
^ <b>Curso de Defensa Persoal e Autocapacidades para mulleres e mozas.</b> O curso desenvolveuse os días 10 e 17 de novembro de 2018 e no mesmo participaron 15 mulleres. Foi impartido por un Policía Nacional integrante da Federación de Loita.
^ <b>Exposición fotográfica: “A violencia de xénero dille non”.</b> Do 20 de febreiro ao 12 de marzo na Sala de Exposicións do Auditorio Municipal. Actividade subvencionada pola SXI e a FEGAMP.
^ <b>Performance: Deconstrución do amor romántico.</b> Tivo lugar o 6 de marzo no IES Basanta Silva e na que participou alumnado de 2º de ESO e de FP Básica dos Centros Educativos de Secundaria.
^ <b>Teatro: Pementeiros.</b> Representada pola compañía Xoré Teatro, o día 9 de marzo no Auditorio Municipal.
^ <b>II Andaina pola Igualdade,</b> que tivo lugar o día 11 de marzo e na que participaron 229 persoas.
^ <b>Obradoiros: Estereotipos e roles de xénero con adolescentes,</b> que se impartiron os días 15 e 16 de marzo, nos Centros Educativos de Educación Primaria que hai no Concello de Vilalba e no que participou alumnado de 5º e 6º de Primaria.

- ^ No ano 2018, unha vez constituída a **COMISIÓN DE COORDINACIÓN POLICIAL EN MATERIA DE VIOLENCIA DE XÉNERO**, tivo lugar unha reunión da Comisión na que se abordaron problemáticas específicas coas que se atopan os profesionais participantes da Policía Local e da Garda Civil, no seu traballo con mulleres vítimas de violencia de xénero, e nas que se procedeu a facer o reparto de vítimas entres ambos corpos.
- ^ Co gallo da conmemoración das festas patronais de San Ramón e Santa María, leváronse a cabo dúas campañas de sensibilización: **De festa sen agresións sexistas** e de **Xira sen Agresións Sexistas**, no mes de agosto de 2018.
- ^ Campaña **EN NEGRO CONTRA A VIOLENCIA / VILALBA EN NEGRO**, o **CIM participou**, na que se participou xunto con outros cento un concellos galegos e as Deputacións de A Coruña, Lugo e Pontevedra que se levou a cabo entre do 19 ao 25 de novembro.
- ^ **FESTIVAL: “CONTRA A VIOLENCIA DE XÉNERO: ACTÚA, EXPRESA, REXEITA”**, no que participou alumnado do IES Basanta Silva e do Conservatorio Municipal, que a través de distintos estilos musicais, expresaron o seu rexeitamento á violencia que sofren as mulleres. Asistiron 330 participantes.

**Táboa 61. Actividades realizadas polo CIM no ano 2017. (CIM, 2019)**

ANO 2017
<ul style="list-style-type: none"> <li>^ <b>Exposición fotográfica: “A violencia de xénero dille non”.</b></li> <li>^ <b>Obradoiro: Estereotipos e roles de xénero</b>, que se impartiron os días 6 e 7 de marzo, nos Centros Educativos de Educación Primaria que hai no Concello de Vilalba e no que participou alumnado de 5º e 6º de Primaria. A actividade tivo un custo de 310 € e foi financiada polo Concello de Vilalba.</li> <li>^ <b>Documental: Aprendendo a cambiar o conto</b>, que se proxectou o día 8 de marzo no IES Basanta Silva e no IES Lois Peña Novo, e no que participou alumnado de 4º da ESO e de FP Básica. A actividade tivo un custe de 260 € e foi financiada polo concello de Vilalba.</li> <li>^ <b>I Andaina pola Igualdade</b>, que tivo lugar o día 12 de marzo e na que participaron 240 persoas.</li> <li>^ No ano 2017, unha vez constituída a <b>COMISIÓN DE COORDINACIÓN POLICIAL EN MATERIA DE VIOLENCIA DE XÉNERO</b>, tivo lugar unha reunión da Comisión na que se abordaron problemáticas específicas coas que se atopan os profesionais participantes da Policía Local e da Garda Civil, no seu traballo con mulleres vítimas de violencia de xénero, e nas que se procedeu a facer o reparto de vítimas entres ambos corpos. A reunión tivo lugar o día 30 de xuño de 2017.</li> <li>^ Campaña <b>EN NEGRO CONTRA A VIOLENCIA / VILALBA EN NEGRO</b>, o <b>CIM participou</b>, na que se participou xunto con outros setenta e catro concellos galegos e as Deputacións de A Coruña, Lugo e Pontevedra que se levou a cabo entre do 22 ao 26 de novembro.</li> <li>^ Concerto no Auditorio Municipal: <b>“MÚSICA CONTRA A VIOLENCIA DE XÉNERO”</b>, no que participou alumnado do IES Basanta Silva e do Conservatorio Municipal, ademais dos DJ's David García e Diego López, que a través de distintos estilos musicais, expresaron o seu</li> </ul>

rexeitamento á violencia que sofren as mulleres.

**Táboa 62. Actividades realizadas polo CIM no ano 2016. (CIM, 2019)**

ANO 2016	
^	Espectáculo teatral con temática de igualdade titulado <b>ROEDORES</b> , da compañía REDRUM TEATRO, dirixido a alumnado dos centros educativos de primaria do concello, no que participaron 363 alumnos e alumnas, que se representou no Auditorio Municipal o día 8 de marzo en horario escolar.
^	Espectáculo teatral con temática de igualdade titulado <b>TACÓNS NA CORDA</b> , da compañía VERDEVERAS EXPRESIÓNS ARTÍSTICAS, dirixido ao público en xeral, que se representou no Auditorio Municipal o día 10 de marzo e a o que asistiron 150 persoas.
^	<b>Obradoiro de prevención da violencia de xénero entre adolescentes</b> , cun grupo de 3º da ESO do IES Basanta Silva, que tivo lugar o día 17 de marzo e no que participaron 29 persoas e que foi financiado pola Secretaría Xeral da Igualdade.
^	Curso de <b>Iniciación ás Redes Sociais e Ferramentas Ofimáticas</b> , de 15 horas de duración destinado a mulleres desempregadas e no que participaron 10 mulleres.
^	Charlas informativas a cargo de persoal do Centro de Recuperación Integral para vítimas de violencia de xénero, que impartiron dúas conferencias tituladas " <b>Sinais da violencia de xénero na adolescencia</b> ", a alumnado de 4º da ESO do IES Basanta Silva (154 participantes) e a alumnado de FP Básica e de Ciclos do IES Lois Peña Novo (36 participantes).
^	No ano 2016, unha vez constituída a <b>COMISIÓN DE COORDINACIÓN POLICIAL EN MATERIA DE VIOLENCIA DE XÉNERO</b> , tivo lugar unha reunión da Comisión na que se abordaron problemáticas específicas coas que se atopan os profesionais participantes da Policía Local e da Garda Civil, no seu traballo con mulleres vítimas de violencia de xénero, e nas que se procedeu a facer o reparto de vítimas entres ambos corpos. A reunión tivo lugar o días 27 de outubro de 2016.
^	Para conmemorar o <b>Día Internacional contra a violencia de xénero</b> , no ano 2016, o CIM participou, xunto con outros dezaseis concellos galegos, na campaña <b>EN NEGRO CONTRA A VIOLENCIA / VILALBA EN NEGRO</b> , que se levou a cabo entre do 18 ao 28 de novembro.

**Táboa 63. Actividades realizadas polo CIM no ano 2015. (CIM, 2019)**

## ANO 2015

- ^ **Exposición Gráfica: “Cartas de amor: artistas contra a violencia de xénero”**, que estivo exposta na Casa da Cultura do 17 de febreiro ao 4 de marzo.
- ^ **Obradoiros prácticos sobre a exposición**, que tiveron lugar o día 2 de marzo e no que participou alumnado do IES Basanta Silva e do IES Lois Peña Novo.
- ^ **Curso rede emprende en igualdade**, que tivo lugar do 9 ao 18 de novembro, e no que participaron 18 alumnas. O curso tivo unha duración de 20 horas.
- ^ **Comemoración do 8 de marzo, día internacional das mulleres**, coas seguintes actividades:
  - **Obradoiro: prevención da violencia de xénero**, que tivo lugar o día 9 de marzo de 2015, no IES Basanta Silva, no que participaron 3 grupos de 4º da ESO, un total de 77 participantes, sendo 35 rapaces e 42 rapazas.
  - **Obradoiro de educación en igualdade**, que tivo lugar o día 10 de marzo no IES Basanta Silva, no que participaron 5 grupos de 1º da ESO, un total de 126 participantes, dos que 65 eran rapaces e 61 rapazas.
  - **Obradoiro: educación en igualdade e prevención da violencia de xénero**, que tivo lugar o día 11 de marzo no IES Lois Peña Novo, no que participaron 4 grupos de 1º e 2º de FP BÁSICA de Informática, de 1º e 2º de FP BÁSICA de Automoción e de 2º de PCPI, un total de 44 participantes, dos que 27 eran rapaces e 17 rapazas.
  - **Conferencia: “A resposta do proceso penal contra a violencia cara as mulleres e os menores”**, a cargo de Pilar Fernández Pérez, Fiscal de violencia de xénero en Santiago de Compostela e representante da Fiscalía no Observatorio Galego de violencia de xénero.
- ^ Tres reunións da **COMISIÓN DE COORDINACIÓN POLICIAL EN MATERIA DE VIOLENCIA DE XÉNERO**, nas que se abordaron problemáticas específicas coas que se atopan os profesionais participantes da Policía Local e da Garda Civil, no seu traballo con mulleres vítimas de violencia de xénero, e nas que se procedeu a facer o reparto de vítimas entres ambos corpos. As reunións tiveron lugar os días 26 de febreiro, 2 de outubro e 18 de decembro de 2015.
- ^ **Comemoración do 25 de novembro “Día internacional contra a violencia de xénero”** coas seguintes actividades:
  - **Contacontos contra a violencia de xénero**: A actividade levouse a cabo en **sete sesións** diferentes realizadas nas instalacións de cada un dos centros educativos implicados na mesma, sempre en datas próximas ao 25 de novembro (Día Internacional Contra a Violencia de Xénero).
  - **Vídeo forum contra a violencia de xénero**, que se proxectou o 24 de novembro no Salón de Actos do IES Basanta Silva, que tivo unha duración aproximada de 2 horas, repartida entre o visionado de curtametraxes e o debate participativo.

As curtametraxes seleccionadas tiveron unha duración total aproximada de 15 minutos e mostraron situacións de desigualdade para dar a mensaxe de que o maltrato á muller é cousa de todos.

- **Obradoiro: prevención da violencia de xénero**, que tivo lugar o día 12 de novembro de 2015, no IES Basanta Silva, no que participaron 5 grupos de 2º da ESO.
- **Obradoiro: prevención da violencia de xénero**, que tivo lugar o día 23 de novembro no IES Lois Peña Novo, no que participaron 4 grupos de 1º de FP BÁSICA de Informática, de 1º de FP BÁSICA de Automoción, de 1º de Ciclo Medio de EVA e IEA e de 1º de Ciclo Superior de AF e ASIR, un total de 55 participantes, dos que 39 eran rapaces e 16 rapazas.
- **Obradoiro: sensibilización contra a trata de seres humanos**, que tivo lugar o día 18 de decembro no IES Basanta Silva, no que participaron 4 grupos de 4º da ESO.

^ Os partidos políticos con representación no Pleno do Concello asinaron un **manifesto conxunto de rexeitamento da violencia de xénero** que se elevou a declaración institucional no Pleno celebrado o día 26 de novembro.

Nas mesas de traballo recoñeceuse o labor do CIM como eixo vertebrador das accións programadas en materia de igualdade de xénero e prevención da violencia machista. Igualmente, apúntase que cada ano máis axentes toman a decisión de colaborar coa programación ao entender que a igualdade debe ser unha cuestión transversal que afecta a todas as áreas municipais e a toda a comunidade. Aínda así, cómpre reforzar esta idea, pois o *mainstreaming* ou transversalidade non é unha realidade en todos os casos.

### **8.5. Resumo violencia machista**

- ^ A violencia machista é unha problemática social estrutural e a forma máis grave na que se amosa a desigualdade entre mulleres e homes.
- ^ No ano 2018, en Galicia presentáronse un total de 4763 denuncias por violencia machista no contexto de parella, sendo datos oficiais.
- ^ No ano 2019, no Partido Xudicial de Vilalba ditáronse 11 ordes de protección e rexistráronse un total de 72 denuncias.
- ^ No Concello de Vilalba, no ano 2019, rexistráronse un total de 12 denuncias por violencia machista no contexto de parella e tramitáronse 9 ordes de protección.
- ^ A percepción de seguridade e a mobilidade en condicións de igualdade no espazo público son elementos fundamentais para garantir unha vida libre de violencia machista.
- ^ O CIM desenvolve unha ampla batería de actividades para promover a cultura da igualdade entre mulleres e homes e a prevención da violencia machista a nivel municipal.



## 9. Igualdade na administración municipal

Neste apartado incorporamos información relativa á propia administración municipal, atendendo ás dinámicas internas existentes no Concello de Vilalba. Concretamente avaliamos o nivel de coñecemento e manexo das ferramentas facilitadoras do *mainstreaming* de xénero por parte do persoal técnico.

O cuestionario online foi respondido por un total de 28 persoas, 9 mulleres e 19 homes. En canto ás áreas técnicas representadas, atopamos persoal que se encadra nos seguintes escenarios:

- ^ Centro de Información ás Mulleres.
- ^ Cultura.
- ^ Deportes.
- ^ Intervención/Secretaría.
- ^ Obras.
- ^ Oficinas xerais.
- ^ Policía Local.
- ^ Servizos económicos.
- ^ Servizos sociais.
- ^ Xestión.

### 9.1. *Formación do persoal técnico e de xestión en materia de igualdade de xénero*

O 57% das persoas que cubriron a enquisa (16 persoas) afirman ter formación en materia de igualdade de xénero, fronte ao **43% que indica non ter participado nunca en formación específica sobre a temática.**

A duración da formación recibida é variable segundo os casos, oscilando desde breves formacións de 5 horas até outras de carácter máis especializado que superan as 500 horas. En calquera caso, a temática máis frecuente entre quen recibiu formación ten que ver coa igualdade de xénero nun nivel básico, relativo a roles e estereotipos de xénero, seguido de prevención da violencia machistas. Outros contidos como a conciliación e corresponsabilidade, por exemplo, teñen unha presenza máis residual.

## **9.2. Transversalización do enfoque de xénero na administración municipal**

### **9.2.1. Rexistro e sistematización da información**

Na meirande parte dos casos o persoal técnico indica que **non existe un rexistro das persoas que acoden ao servizo ou programa correspondente**. En todo caso, **de facer este seguimento os datos non se desagregan en función do sexo** da persoa. O cal indica a necesidade de reforzar os rexistros a nivel municipal desagregados por sexo para contar cunha batería de indicadores municipais que permitan valorar a evolución das medidas en materia de igualdade e o seu impacto no conxunto da administración local.

No caso da tramitación de taxas ou outros servizos administrativos a información desagregada por sexo é aínda menor.

### **9.2.2. Incorporación de criterios de xénero na normativa municipal**

O **71% das persoas enquisadas afirman descoñecer a existencia de normativa municipal que incorpore criterios de xénero**. Entre as persoas que afirman coñecer normativa específica, noméanse criterios da Xunta de Galicia en relación a programas de emprego ou á percepción da RISGA, así como a lei de igualdade de xénero ou a lei de contratos.

### **9.2.3. Tratamento non sexista da linguaxe e da imaxe**

Cando se pregunta pola comunicación a nivel interno e o seu nivel de sexismo, máis da metade das persoas enquisadas considera que é mellorable a incorporación de criterios máis inclusivos, tanto na linguaxe escrita coma na expresión oral. O **82% das persoas enquisadas considera bastante ou moi interesante traballar nesta materia para mellorar as competencias comunicativas a nivel municipal integrando o enfoque de xénero**.

### **9.2.4. Nivel de coordinación e de traballo en rede arredor do tema da igualdade de xénero**

A coordinación municipal arredor da igualdade de xénero e a prevención da violencia machista apunta ao desenvolvemento de actividades lideradas desde o Centro de Información ás Mulleres (CIM), especialmente aquelas que se programan arredor do 8 de marzo e do 25 de novembro.

Con carácter xeral, o persoal enquisado considera necesario avanzar nunha liña de traballo coordinado entre as diferentes áreas, o que contribuiría a mellorar a integración do enfoque de xénero a nivel municipal.

### **9.3. Unha administración municipal igualitaria**

#### **9.3.1. Segregación horizontal e teito de vidro**

Se ben é certo que a percepción xeral é dunha situación de igualdade a nivel municipal, apúntase a unha **segregación horizontal no tipo de postos laborais que ocupan mulleres e homes**. Así, o servizo de obras está completamente masculinizado agás contratacións puntuais, ao igual que acontece coa policía local, namentres outras áreas como os servizos sociais ou a atención á dependencia son maioritariamente ocupadas por mulleres.

En todo caso, apúntase á necesidade de **revisar a RPT municipal para analizar en maior detalle a realidade do concello**.

#### **9.3.2. Conciliación e corresponsabilidade na administración municipal**

**O 96% do persoal enquisado considera que no Concello de Vilalba existen medidas que facilitan a conciliación da vida persoal, familiar e laboral**. Mais existe un certo descoñecemento sobre a existencia de protocolos específicos na materia. Reforzar esta liña enténdese que pode ser algo beneficioso tanto para as traballadoras e traballadores como para a propia administración municipal.

#### **9.3.3. Acoso sexual e/ou por razón de sexo**

**O 67% das persoas enquisadas descoñece a existencia da Comisión de Igualdade**, o que indica a necesidade de difundir entre o persoal técnico esta medida. E aínda que a totalidade da mostra afirma descoñecer a existencia dalgún caso ou situación de acoso sexual ou por razón de sexo entenden que **resulta fundamental establecer un protocolo que guíe a intervención municipal ante este tipo de situacións** e amosar tolerancia cero con condutas desta natureza.

#### **9.4. *Resumo igualdade na administración municipal***

- ^ A formación do persoal técnico en materia de igualdade é unha cuestión fundamental para garantir a integración do enfoque de xénero na administración local de forma transversal.
- ^ Neste momento hai servizos municipais onde non se realiza un rexistro desagregado por sexo das persoas que atenden.
- ^ O 82% das persoas enquisadas considera bastante ou moi interesante traballar nesta materia para mellorar as competencias comunicativas a nivel municipal integrando o enfoque de xénero.
- ^ Existe segregación horizontal no tipo de postos laborais que ocupan mulleres e homes; así, por exemplo, as mulleres atópanse en áreas relacionadas cos servizos sociais e os homes son maioría en obras e seguridade local.
- ^ O 96% do persoal enquisado considera que no Concello de Vilalba existen medidas que facilitan a conciliación da vida persoal, familiar e laboral, mais considérase de interese elaborar un Protocolo específico na materia.
- ^ O 67% das persoas enquisadas descoñece a existencia da Comisión de Igualdade.
- ^ Destácase a importancia de contar cun protocolo de actuación ante posibles casos de acoso sexual e/ou por razón de sexo.

# [5] COMO SE FIXO ESTE PLAN?

## APUNTES METODOLÓXICOS

O proceso de elaboración do III Plan de Igualdade entre Mulleres e Homes de Vilalba seguiu unha **dinámica participativa e aberta** na que se recolleron as opinións e valoracións de diferentes axentes locais, **combinada coa análise dos datos estatísticos dispoñibles a nivel municipal**.

Para crear o documento final fomos seguindo unha serie de pasos:

### [1] ANÁLISE DE DATOS DE FONTES OFICIAIS

Partimos do material que ofrece o IGE, da Delegación do Goberno para a Violencia de Xénero ou da Dirección Xeral de Saúde Pública, no nivel máis máis próximo á realidade local.

### [2] COORDINACIÓN DAS ÁREAS TÉCNICAS MUNICIPAIS

A través da información facilitada nunha enquisa online e mesas de traballo para validar a diagnose e as propostas do plan de igualdade.

### [3] CREACIÓN DE ESPAZOS DE PARTICIPACIÓN

Abertos á comunidade educativa, tecido asociativo e asociacións de mulleres e colectivos feministas locais.

### [4] COMPROMISOS DO GOBERNO LOCAL

Creación da Comisión de Igualdade a nivel municipal e acordos nas distintas áreas técnicas para o desenvolvemento de medidas entre 2020 e 2024.

### [5] ACTO DE AGRADECIMENTO E PRESENTACIÓN DO PLAN DE IGUALDADE

Dirixido ao conxunto da veciñanza vilalbesa nun exercicio de transparencia e compromiso das políticas municipais coa igualdade.

# [6] QUE IMOS FACER?

## OBXECTIVOS E MEDIDAS

### OBXECTIVO XERAL

Establecer un marco de actuación municipal comprometido coa promoción da igualdade de xénero e a prevención da violencia machista no Concello de Vilalba.

A partir deste obxectivo xeral, trazamos outros de carácter máis específico encadrados nos eixos de traballo que se contemplan no III Plan de Igualdade:

#### Eixo 1

##### Transversalidade de xénero na administración municipal

- O1.1. Transversalizar a igualdade de xénero nas dinámicas cotiás da administración pública.
- O1.2. Garantir a formación e actualización do persoal técnico en materia e igualdade de xénero e prevención de violencia machista.
- O1.3. Previr situacións de acoso sexual e/ou por razón de sexo entre o persoal laboral do Concello de Vilalba.

#### Eixo 2

##### Emprego e mercado laboral

- O2.1. Promover a igualdade de oportunidades entre mulleres e homes no acceso ao mercado laboral e a recursos económicos suficientes.
- O2.2. Sensibilizar ao tecido empresarial local sobre o valor da igualdade entre mulleres e homes.
- O2.3. Establecer criterios de contratación pública que integren a igualdade entre mulleres e homes.

#### Eixo 3

##### Educación e igualdade de xénero

- O3.1. Fomentar a formación do alumnado na prevención da violencia machista e promoción da igualdade de xénero.
- O3.2. Apoiar ás familias no establecemento de modelos de crianza coeducativos.

## **Eixo 4**

### **Benestar e calidade de vida**

- O4.1.** Garantir a cobertura de necesidades derivadas de situacións de dependencia.
- O4.2.** Promover a importancia do tempo de lecer como fonte de calidade de vida, xerando espazos propios de mulleres.

## **Eixo 5**

### **Conciliación, corresponsabilidade e coidados**

- O5.1.** Establecer medidas que favorezan a conciliación da vida persoal, familiar e laboral.
- O5.2.** Promover a corresponsabilidade nos coidados a través do valor das masculinidades non hexemónicas.

## **Eixo 6**

### **Cultura, deporte e participación social**

- O6.1.** Dinamizar a participación das mulleres no tecido asociativo local.
- O6.2.** Integrar o enfoque de xénero na programación cultural e deportiva local.
- O6.3.** Apoiar a práctica deportiva feminina a nivel municipal.

## **Eixo 7**

### **Prevención e actuación ante a violencia machista**

- O7.1.** Establecer medidas que permitan mellorar a coordinación ante posibles casos de violencia machista.
- O7.2.** Previr e actuar contra a violencia sexual nas festas e/ou eventos lúdicos multitudinarios.
- O7.3.** Ofrecer modelos de relación afectivo-sexual centrados no bo trato e na deconstrución da masculinidade hexemónica.

## Eixo 1

### Transversalidade de xénero na administración municipal

**Obxectivo 1.1.** Transversalizar a igualdade de xénero nas dinámicas cotiás da administración pública.

<b>ACCIÓN</b>	1.1.1	Creación da Comisión de Igualdade Municipal.
	1.1.2	Aprobación do III Plan de Igualdade entre Mulleres e Homes polo Pleno Municipal.
	1.1.3	Creación dunha guía de comunicación inclusiva.
	1.1.4	Colocación dunha caixa de suxestións na Casa do Concello.
	1.1.5	Coordinación de todas as áreas municipais nas medidas propostas desde a área de igualdade.

**Obxectivo 1.2.** Garantir a formación e actualización do persoal técnico municipal en materia e igualdade de xénero e prevención de violencia machista.

<b>Accións</b>	1.2.1.	Organización dun espazo formativo dirixido ao persoal técnico municipal.
----------------	--------	--

**Obxectivo 1.3.** Previr situacións de acoso sexual e/ou por razón de sexo entre o persoal do Concello de Vilalba.

<b>Accións</b>	1.3.1.	Creación dun protocolo de actuación ante posibles casos de acoso sexual e/ou por razón de sexo.
----------------	--------	---

### Quen asume responsabilidades?

GOBERNO  
MUNICIPAL

PLENO  
MUNICIPAL

TODAS AS ÁREAS  
TÉCNICAS



<b>EIXO 1. Transversalidade de xénero na administración municipal</b>				
<b>O1.1 Transversalizar a igualdade de xénero nas dinámicas cotiás da administración pública</b>				<b>Indicadores</b>
<b>Accións</b>	1.1.1 Creación da Comisión de Igualdade Municipal.	<b>Responsable</b>	Goberno Municipal	Acta de Constitución da Comisión de Igualdade. Nº de reunións da Comisión de Igualdade. Temáticas abordadas nas reunións da Comisión.
		<b>Colabora</b>	Pleno Municipal	
		<b>Ano</b>	2020	
		<b>€ anualidade</b>	0	
	1.1.2 Aprobación do III Plan de Igualdade entre Mulleres e Homes polo Pleno Municipal.	<b>Responsable</b>	Goberno Municipal	Aprobación do III Plan de Igualdade entre Mulleres e Homes polo Pleno Municipal.
		<b>Colabora</b>	Pleno Municipal	
		<b>Ano</b>	2020	
		<b>€ anualidade</b>	0	
	1.1.3. Creación dunha guía de comunicación inclusiva.	<b>Responsable</b>	Concellería de Comunicación e CIM	Nº de exemplares distribuídos Nº de asistentes ao acto de presentación
		<b>Colabora</b>	Todas as áreas técnicas	
		<b>Ano</b>	2021	
		<b>€ anualidade</b>	500	
	1.1.4. Colocación dunha caixa de suxestións en materia de igualdade na Casa do Concello.	<b>Responsable</b>	CIM	Nº de suxestións recibidas ao trimestre.
		<b>Colabora</b>	Todas as áreas técnicas	
		<b>Ano</b>	2020	
		<b>€ anualidade</b>	200	
1.1.5. Coordinación de todas as áreas municipais nas medidas propostas desde a área de igualdade.	<b>Responsable</b>	Todas as áreas técnicas	Nº de áreas técnicas que colaboran coas accións impulsadas desde igualdade	
	<b>Colabora</b>			
	<b>Ano</b>	2020 - 2024		
	<b>€ anualidade</b>	0		
<b>O1.2 Garantir a formación e actualización do persoal técnico en materia e igualdade de xénero e prevención de violencia machista.</b>				<b>Indicadores</b>
<b>Accións</b>	1.2.1 Organización dun espazo formativo dirixido ao persoal técnico municipal.	<b>Responsable</b>	Concellería de Igualdade - CIM	Nº de sesións formativas. Nº de asistentes por sexo e área técnica/política. Nivel de satisfacción de asistentes por sexo.
		<b>Colabora</b>	Comisión Igualdade	
		<b>Ano</b>	2020 - 2024	
		<b>€ anualidade</b>	1000 - 2000	
<b>O1.3 Previr situacións de acoso sexual e/ou por razón de sexo entre o persoal laboral do Concello de Vilalba.</b>				<b>Indicadores</b>
<b>Accións</b>	1.3.1 Creación dun protocolo de actuación ante posibles casos de acoso sexual e/ou por razón de sexo.	<b>Responsable</b>	Goberno Municipal	Nº de exemplares distribuídos Nº de asistentes ao acto de presentación
		<b>Colabora</b>	Representación sindical do persoal	
		<b>Ano</b>	2021-2022	
		<b>€ anualidade</b>	500	

## Eixo 2

### Emprego e mercado laboral

**Obxectivo 2.1.** Promover a igualdade de oportunidades entre mulleres e homes no acceso ao mercado laboral e a recursos económicos suficientes.

<b>Accións</b>	<p>2.1.1. Incorporación de mulleres e homes en liñas formativas para o emprego en sectores onde contan con menor representación.</p> <p>2.1.2. Deseño de accións de inserción sociolaboral dirixidas ás mulleres en situación de especial vulnerabilidade, poñendo atención á acreditación de competencias profesionais.</p> <p>2.1.3. Apoio ás labregas no recoñecemento da cotitularidade das explotacións agrarias nas que traballan.</p>
----------------	--

**Obxectivo 2.2.** Sensibilizar ao tecido empresarial local sobre o valor da igualdade entre mulleres e homes.

<b>Accións</b>	<p>2.2.1. Creación dunha campaña de sensibilización dirixida ao tecido empresarial local.</p>
----------------	---

**Obxectivo 2.3.** Establecer criterios de contratación pública que integren a igualdade entre mulleres e homes.

<b>Accións</b>	<p>2.3.1. Integración de criterios de contratación pública onde se valore de maneira positiva ás empresas que integren a igualdade entre mulleres e homes como responsabilidade social corporativa.</p>
----------------	---

#### Quen asume responsabilidades?

EMPREGO

DESENVOLVEMENTO  
LOCAL E COMERCIO

CONTRATACIÓN

<b>EIXO 2. Emprego e mercado laboral</b>				
<b>O2.1 Promover a igualdade de oportunidades entre mulleres e homes no acceso ao mercado laboral e a recursos económicos suficientes</b>				<b>Indicadores</b>
<b>Accións</b>	2.1.1. Incorporación de mulleres e homes en liñas formativas para o emprego en sectores onde contan con menor representación.	<b>Responsable</b>	Emprego	Nº accións formativas para o emprego organizadas desagregadas por sexo.
		<b>Colabora</b>	Desenvolvemento local e comercio	
		<b>Ano</b>	2020 - 2024	
		<b>€ anualidade</b>	0	
	2.1.2. Deseño de accións de inserción sociolaboral dirixidas ás mulleres en situación de especial vulnerabilidade, poñendo atención á acreditación de competencias.	<b>Responsable</b>	Emprego	Nº de accións formativas organizadas. Nº de certificados de profesionalidade desagregados por sexo.
		<b>Colabora</b>	Desenvolvemento local e comercio	
		<b>Ano</b>	2020 - 2024	
		<b>€ anualidade</b>	1000	
	2.1.3 Apoio ás labregas no recoñecemento da cotitularidade das explotacións agrarias nas que traballan.	<b>Responsable</b>	Emprego	Nº de accións de apoio a cotitularidade das granxas organizadas. Nº de participantes desagregados por sexo.
		<b>Colabora</b>	CIM	
		<b>Ano</b>	2020 - 2024	
		<b>€ anualidade</b>	0	
<b>O2.2. Sensibilizar ao tecido empresarial local sobre o valor da igualdade entre mulleres e homes</b>				<b>Indicadores</b>
<b>Accións</b>	2.2.1. Creación dunha campaña de sensibilización dirixida ao tecido empresarial local.	<b>Responsable</b>	Emprego e Comercio	Nº de empresas que participan na campaña. Nº de accións programas na campaña.
		<b>Colabora</b>	Asociacións empresariais	
		<b>Ano</b>	2021	
		<b>€ anualidade</b>	1000	
<b>O.2.3. Establecer criterios de contratación pública que integren a igualdade entre mulleres e homes</b>				<b>Indicadores</b>
<b>Accións</b>	2.3.1. Integración de criterios de contratación pública onde se valore de maneira positiva ás empresas que integren a igualdade entre mulleres e homes como responsabilidade social corporativa.	<b>Responsable</b>	Contratación	Nº de contratos concedidos a empresas que contan con plan de igualdade. Nº de contratos concedidos a empresas dirixidas por mulleres.
		<b>Colabora</b>	Todas as áreas técnicas	
		<b>Ano</b>	2020 - 2024	
		<b>€ anualidade</b>	0	

## Eixo 3

### Educación e igualdade de xénero

**Obxectivo 3.1.** Fomentar a formación do alumnado na prevención da violencia machista e promoción da igualdade de xénero.

<b>Accións</b>	<p>3.1.1. Organización dun programa formativo dirixido ao alumnado para promover a coeducación, a educación afectivo-sexual e a prevención da violencia machista.</p> <p>3.1.2. Organización de formación específica sobre manexo seguro das redes sociais e a conexión a Internet das rapazas e rapaces, dirixida á comunidade educativa e as familias.</p>
----------------	--

**Obxectivo 3.2.** Apoiar ás familias no establecemento de modelos de crianza coeducativos.

<b>Accións</b>	<p>3.2.1. Deseño dun programa formativo dirixido ás familias, facilitando apoio no proceso de crianza desde o valor da igualdade entre mulleres e homes.</p>
----------------	--

**Quen asume a responsabilidade?**

EDUCACIÓN

IGUALDADE

<b>EIXO 3. Educación e igualdade de xénero</b>					
<b>O3.1. Fomentar a formación do alumnado na prevención da violencia machista e promoción da igualdade de xénero</b>				<b>Indicadores</b>	
<b>Accións</b>	3.1.1. Organización dun programa formativo dirixido ao alumnado para promover a coeducación, a educación afectivo-sexual e a prevención da violencia machista.	<b>Responsable</b>	Educación	Nº de centros educativos nos que se organiza o programa formativo. Nº de alumnado que participa desagregado por sexo. Temáticas abordadas na formación.	
		<b>Colabora</b>	CIM		
		<b>Ano</b>	2022 - 2023		
		<b>€ anualidade</b>	4000		
	3.1.2. Organización de formación específica sobre manexo seguro das redes sociais e a conexión a Internet das rapazas e rapaces, dirixida á comunidade educativa y familias.	<b>Responsable</b>	Educación		Nº de centros educativos nos que se organiza o programa formativo. Nº de familias que participan desagregadas por sexo. Nº de profesorado que participa desagregado por sexo. Temáticas abordadas na formación.
		<b>Colabora</b>	CIM-Servizos Sociais		
		<b>Ano</b>	2020 - 2022		
		<b>€ anualidade</b>	1000		
<b>O3.2. Apoiar ás familias no establecemento de modelos de crianza coeducativos</b>				<b>Indicadores</b>	
<b>Accións</b>	3.2.1. Deseño dun programa formativo dirixido ás familias, facilitando apoio no proceso de crianza desde o valor da igualdade entre mulleres e homes.	<b>Responsable</b>	Educación	Nº de ANPAS que colaboran co programa formativo. Nº de familias que participan desagregadas por sexo. Temáticas abordadas na formación.	
		<b>Colabora</b>	CIM, ANPAS		
		<b>Ano</b>	2022 - 2023		
		<b>€ anualidade</b>	2000 - 5000		

## Eixo 4

### Benestar e calidade de vida

**Obxectivo 4.1.** Garantir a cobertura de necesidades derivadas de situacións de dependencia.

<b>Accións</b>	<p>4.1.1. Estudo sobre as demandas e necesidades das mulleres maiores, con especial atención a quen viven soas.</p> <p>4.1.2. Difusión dos programas/servizos municipais e autonómicos de atención á dependencia e apoio familiar.</p> <p>4.1.3. Dar continuidade ao servizo de axuda no fogar, teleasistencia e acompañamento.</p>
----------------	---

**Obxectivo 4.2.** Promover a importancia do tempo de lecer como fonte de calidade de vida, xerando espazos propios de mulleres.

<b>Accións</b>	<p>4.2.1. Reforzo de servizos/programas municipais que promoven o tempo libre das mulleres e permiten xerar redes de confianza.</p>
----------------	---

#### Quen asume a responsabilidade?

COMISIÓN IGUALDADE

SERVIZOS SOCIAIS

IGUALDADE

<b>EIXO 4. Benestar e calidade de vida</b>				
<b>O4.1. Garantir a cobertura de necesidades derivadas de situacións de dependencia</b>				<b>Indicadores</b>
<b>Accións</b>	4.1.1. Estudo sobre as demandas e necesidades das mulleres maiores, con especial atención a quen viven soas.	<b>Responsable</b>	Servizos sociais	Nº de mulleres maiores que participan no estudo. Nº de necesidades identificadas no estudo. Temática das problemáticas e necesidades identificadas. Nº de medidas derivadas do estudo de necesidades.
		<b>Colabora</b>	CIM	
		<b>Ano</b>	2022	
		<b>€ anualidade</b>	0-1000	
	4.1.2. Difusión dos programas/servizos municipais e autonómicos de atención á dependencia e apoio familiar.	<b>Responsable</b>	Servizos sociais	Nº de programas/servizos difundidos. Nº de persoas ás que chega a información. Nº de demandas dos programas/servizos difundidos.
		<b>Colabora</b>	Emprego, educación, CIM	
		<b>Ano</b>	2020 - 2024	
		<b>€ anualidade</b>	0	
	4.1.3. Continuación do servizo de axuda no fogar, teleasistencia e acompañamento	<b>Responsable</b>	Servizos sociais	Nº de persoas atendidas nos diferentes servizos de atención a dependencia desagregado por sexo. Grado de satisfacción co servizo recibido.
		<b>Colabora</b>		
		<b>Ano</b>	2020-2024	
		<b>€ anualidade</b>	2.800.000	
<b>O4.2. Promover a importancia do tempo de lecer como fonte de calidade de vida, xerando espazos propios de mulleres</b>				<b>Indicadores</b>
<b>Accións</b>	4.2.1. Reforzo de servizos/programas municipais que promoven o tempo libre das mulleres e permiten xerar redes de confianza.	<b>Responsables</b>	Cultura - Deportes	Nº de programas de lecer e tempo libre dirixidos a mulleres. Nº de usuarias participantes. Temáticas dos cursos/programas.
		<b>Colabora</b>	CIM	
		<b>Ano</b>	2020 - 2024	
		<b>€ anualidade</b>	0 - 1000	

## Eixo 5

### Conciliación, corresponsabilidade e coidados

**Obxectivo 5.1.** Establecer medidas que favorezan a conciliación da vida persoal, familiar e laboral.

#### Accións

5.1.1. Estudo sobre as demandas de conciliación da vida persoal, familiar e laboral das familias.

5.1.2. Continuación das medidas de conciliación da vida persoal, familiar e laboral en horario non lectivo, como os campamentos de verán.

5.1.3. Ampliación das medidas de conciliación existentes: posta en marcha do servizo de comedor na EEI.

5.1.4. Actividades dirixidas a distintas idades, incluída a rapazada de entre 12 e 16 anos para facilitar a conciliación da vida persoal, familiar e laboral das familias.

**Obxectivo 5.2.** Promover a corresponsabilidade nos coidados a través do valor das masculinidades non hexemónicas.

#### Accións

5.2.1. Obradoiros dirixidos aos homes sobre o seu rol nos coidados para garantir a corresponsabilidade e a conciliación familiar.

### Quen asume a responsabilidade?





<b>EIXO 5. Conciliación, corresponsabilidade e coidados</b>				
<b>O5.1. Establecer medidas que favorezan a conciliación da vida persoal, familiar e laboral</b>			<b>Indicadores</b>	
<b>Accións</b>	5.1.1. Estudo sobre as demandas de conciliación da vida persoal, familiar e laboral das familias.	<b>Responsable</b>	Emprego, Deportes	Nº de persoas/entidades que participan no estudo desagregadas no estudo. Nº de problemáticas relativas á conciliación identificadas. Nº de medidas deseñadas a partir do estudo. Grado de satisfacción de participantes.
		<b>Colabora</b>	Cultura CIM	
		<b>Ano</b>	2021-2022	
		<b>€ anualidade</b>	0-1000	
	5.1.2. Continuación das medidas de conciliación da vida persoal, familiar e laboral en horario non lectivo, como os campamentos de verán.	<b>Responsable</b>	Deportes	Nº familias atendidas co servizo de conciliación. Nº de crianzas atendidas desagregado por sexo. Temática dos campamentos de verán.
		<b>Colabora</b>	Cultura, Educación, CIM, Servizos sociais.	
		<b>Ano</b>	2020 - 2024	
		<b>€ anualidade</b>	18.000	
	5.1.3. Ampliación das medidas de conciliación existentes: Posta en marcha do servizo de comedor na EEI.	<b>Responsable</b>	Servizos Sociais / Educación	Nº familias atendidas co servizo de conciliación. Nº de crianzas atendidas desagregado por sexo.
		<b>Colabora</b>	CIM	
		<b>Ano</b>	2020-2023	
		<b>€ anualidade</b>	Pendente asignación	
	5.1.4. Actividades dirixidas a distintas idades, incluída a rapazada de entre 12 e 16 anos para facilitar a conciliación da vida persoal, familiar e laboral das familias.	<b>Responsable</b>	Deportes-Cultura	Nº familias atendidas co servizo de conciliación. Nº de rapaces e rapazas atendidas desagregado por sexo. Temática das actividades propostas.
		<b>Colabora</b>	Educación, CIM, Servizos sociais	
		<b>Ano</b>	2020-2024	
		<b>€ anualidade</b>	12.000	
<b>O5.2. Promover a corresponsabilidade nos coidados a través do valor das masculinidades non hexemónicas.</b>			<b>Indicadores</b>	
<b>Accións</b>	5.2.1. Obradoiros dirixidos aos homes sobre o seu rol nos coidados para garantir a corresponsabilidade e a conciliación familiar.	<b>Responsable</b>	CIM	Nº de obradoiros organizados e temáticas abordadas. Nº de homes participantes.
		<b>Colabora</b>	Educación	
		<b>Ano</b>	2023 - 2024	
		<b>€ anualidade</b>	0-1000	

## Eixo 6

### Cultura, deporte e participación social

**Obxectivo 6.1.** Dinamizar a participación das mulleres no tecido asociativo local.

<b>Accións</b>	<p>6.1.1. Dinamización das asociacións de mulleres a nivel local.</p> <p>6.1.2. Creación dunha Escola de igualdade para prestar atención á problemáticas das mulleres.</p> <p>6.1.3. Organización de actividades nos locais sociais das parroquias para manter un rural vivo, motivando particularmente a participación das mulleres en situacións de maior vulnerabilidade.</p>
----------------	--

**Obxectivo 6.2.** Integrar o enfoque de xénero na programación cultural local.

<b>Accións</b>	<p>6.2.1. Eliminación da figura da Raíña e as Damas de Honra das festas patronais vilalbesas.</p> <p>6.2.2. Enfoque de xénero na programación cultural de forma transversal, alén de datas sinaladas como o 8 de marzo ou o 25 de novembro.</p> <p>6.2.3. Rexistro e xestión de públicos de eventos culturais desagregado por sexo.</p>
----------------	---

**Obxectivo 6.3.** Apoiar a práctica deportiva feminina a nivel municipal.

<b>Accións</b>	<p>6.3.1. Actividades de recoñecemento de referentes femininos no deporte para motivar as nenas e rapazas máis novas.</p> <p>6.3.2. Actividades de visibilización do papel das deportivas locais.</p> <p>6.3.3. Oferta dunha práctica deportiva integral no ximnasio municipal.</p> <p>6.3.4. Cambios nos criterios de subvencións de apoio aos clubs deportivos, valorando positivamente aqueles clubs femininos ou os que contén con seccións femininas/mixtas.</p>
----------------	---

Quen asume a responsabilidade?

CULTURA

DEPORTES

IGUALDADE

SERVIZOS  
SOCIAIS

<b>EIXO 6. Cultura, deporte e participación social</b>				
<b>O6.1. Dinamizar a participación das mulleres no tecido asociativo local</b>				<b>Indicadores</b>
<b>Accións</b>	6.1.1. Dinamización das asociacións de mulleres a nivel local.	<b>Responsable</b>	CIM	Nº de accións dirixidas ás asociacións de mulleres. Nº de asociacións de mulleres que participan nas accións organizadas. Nº mulleres asistentes ás actividades organizadas.
		<b>Colabora</b>	Cultura	
		<b>Ano</b>	2022 - 2024	
		<b>€ anualidade</b>	0	
	6.1.2. Creación dunha Escola da Igualdade.	<b>Responsable</b>	Concellería de Igualdade - CIM	Nº de mulleres asistentes á escola de igualdade. Nº de obradoiros/sesións organizadas no marco da escola. Temáticas abordadas na escola de igualdade.
		<b>Colabora</b>	Servizos Sociais	
		<b>Ano</b>	2020 - 2021	
		<b>€ anualidade</b>	>2000	
	6.1.3. Organización de actividades nos locais sociais das parroquias para manter un rural vivo, promovendo particularmente a participación das mulleres en situacións de maior vulnerabilidade.	<b>Responsable</b>	Servizos sociais	Nº de actividades organizadas. Nº de participantes desagregados por sexo. Temáticas tratadas.
		<b>Colabora</b>	CIM, Cultura	
		<b>Ano</b>	2022-2023	
		<b>€ anualidade</b>	1000-2000	
<b>O6.2. Integrar o enfoque de xénero na programación cultural local.</b>				<b>Indicadores</b>
<b>Accións</b>	6.2.1. Eliminación da figura da Raíña e as Damas de Honra das festas patronais vilalbesas.	<b>Responsable</b>	Cultura	Acta de acordo de eliminación da figura da Raíña e Damas de Honra na Comisión de Igualdade.
		<b>Colabora</b>	CIM, Comisión Igualdade.	
		<b>Ano</b>	2020	
		<b>€ anualidade</b>	0	
	6.2.2. Enfoque de xénero na programación cultural de forma transversal, alén de datas sinaladas como o 8 de marzo ou o 25 de novembro.	<b>Responsable</b>	Cultura	Nº de accións da programación cultural que integran a perspectiva de xénero. Nº de asistentes aos eventos culturais desagregado por sexo.
		<b>Colabora</b>	CIM, Educación	
		<b>Ano</b>	2020 -2024	
		<b>€ anualidade</b>	>2000	
	6.2.3. Rexistro e xestión de públicos de eventos culturais desagregado por sexo.	<b>Responsable</b>	Cultura	Nº de asistentes aos eventos culturais desagregado por sexo.
		<b>Colabora</b>		
		<b>Ano</b>	2020-2024	
		<b>€ anualidade</b>	0	

O6.3. Apoiar a práctica deportiva feminina a nivel municipal				Indicadores
Accións	6.3.1. Actividades de recoñecemento de referentes femininos no deporte para motivar as nenas e rapazas máis novas.	<b>Responsable</b>	Deportes	Nº de actividades programas para o recoñecemento de referentes femininos no deporte. Nº de disciplinas deportivas acadadas. Nº de asistentes ás actividades desagregado por sexo. Temáticas abordadas
		<b>Colabora</b>	CIM, Educación	
		<b>Ano</b>	2022 - 2024	
		<b>€ anualidade</b>	0 - 1000	
Accións	6.3.2. Actividades de visibilización do papel das deportistas locais.	<b>Responsable</b>	Deportes	Nº de actividades programas. Nº de deportistas locais participantes Disciplinas deportivas acadadas. Nº de asociacións e clubs deportivos colaboradores.
		<b>Colabora</b>	Asociacións e clubs deportivos	
		<b>Ano</b>	2022-2024	
		<b>€ anualidade</b>	0-1000	
	6.3.3. Oferta dunha práctica deportiva integral no ximnasio municipal.	<b>Responsable</b>	Deportes	Tipo de maquinas deportivas instaladas no ximnasio municipal. Nº de persoas usuario do ximnasio municipal desagregado por sexo.
		<b>Colabora</b>	Clubs deportivos	
		<b>Ano</b>	2023 - 2024	
		<b>€ anualidade</b>	>5000	
	6.3.4. Cambios nos criterios de subvencións de apoio aos clubs deportivos, valorando positivamente aqueles clubs femininos ou os que contén con seccións femininas/mixtas.	<b>Responsable</b>	Deportes	Nº de clubs femininos que acceden á subvención municipal. Nº de clubs con participación feminina que acceden á subvención municipal.
		<b>Colabora</b>	CIM, Cultura, Asociacións.	
		<b>Ano</b>	2021	
		<b>€ anualidade</b>	0	

## Eixo 7

### Prevención e actuación ante a violencia machista

**Obxectivo 7.1.** Establecer medidas que permitan mellorar a coordinación ante posibles casos de violencia machista.

<b>Accións</b>	<p>7.1.1. Dotación e visibilización orzamentaria da área de igualdade municipal acorde ás súas responsabilidades.</p> <p>7.1.2. Guía divulgativa dos recursos de atención municipal existentes para casos de violencia machista e medidas de actuación preventivas dirixidas ao conxunto da cidadanía.</p> <p>7.1.3. Reactivación a Mesa de Coordinación Interinstitucional en Materia de Violencia de Xénero.</p> <p>7.1.4. Formación do persoal integrante da Mesa local de Coordinación interinstitucional en Materia de Violencia de Xénero, incorporando a profesionais do ámbito educativo.</p> <p>7.1.5. Promoción da coordinación entre o persoal do CIM e as asociacións de mulleres/colectivos feministas para o impulso de accións que promovan a igualdade entre os sexos e contribúan a previr a violencia machista.</p>
----------------	---

**Obxectivo 7.2.** Previr e actuar contra a violencia sexual nas festas e/ou eventos lúdicos multitudinarios.

<b>Accións</b>	<p>7.2.1. Puntos lilas para a prevención e atención de casos de acoso sexual e/ou por razón de sexo nas festas locais, con especial atención ao FIV, a Xira e a festa de San Ramón.</p> <p>7.2.2. Formación básica en igualdade e prevención de violencia machista ao voluntariado que atende os puntos lila nas festas locais.</p>
----------------	---

**Obxectivo 7.3.** Ofrecer modelos de relación afectivo-sexual centrados no bo trato e na deconstrución da masculinidade hexemónica.

### Accións

7.3.1. Obradoiros dirixidos aos homes centrados na promoción de masculinidades non hexemónicas.

7.3.2. Elaboración de material de sensibilización centrado nos mitos do amor romántico e nas relacións tóxicas dirixidas á mocidade.

### Quen asume a responsabilidade?

IGUALDADE

FORZAS E  
CORPOS DE  
SEGURIDADE

SERVIZOS  
SOCIAIS

EDUCACIÓN

<b>EIXO 7. Prevención e actuación ante a violencia machista</b>				
<b>O7.1. Establecer medidas que permitan mellorar a coordinación ante posibles casos de violencia machista</b>				<b>Indicadores</b>
<b>Accións</b>	7.1.1. Dotación e visibilización orzamentaria da área de igualdade municipal acorde ás súas responsabilidades.	<b>Responsable</b>	Goberno municipal	Orzamento económico asignado á área de igualdade. Proposta anual de gasto da área de igualdade.
		<b>Colabora</b>	CIM	
		<b>Ano</b>	2020 - 2024	
		<b>€ anualidade</b>	A determinar	
	7.1.2. Guía divulgativa dos recursos de atención municipal existentes para casos de violencia machista e medidas de actuación preventivas dirixidas ao conxunto da cidadanía.	<b>Responsable</b>	CIM	Contido da guía Nº de exemplares editados. Difusión nas redes sociais e soportes dixitais. Distribución entre entidades e asociacións locais.
		<b>Colabora</b>	Forzas e corpos de seguridade	
		<b>Ano</b>	2021	
		<b>€ anualidade</b>	1000 - 2000	
	7.1.3. Reactivación da Mesa local de Coordinación interinstitucional en Materia de Violencia de Xénero.	<b>Responsable</b>	CIM	Nº de reunións da Comisión Axentes participantes na Comisión e asistencia a reunións. Temáticas abordadas nas reunións.
		<b>Colabora</b>	Axentes implicados	
		<b>Ano</b>	2020 - 2024	
		<b>€ anualidade</b>	0	
	7.1.4. Formación do persoal integrante da Mesa local de Coordinación interinstitucional en Materia de Violencia de Xénero, incorporando a profesionais do ámbito educativo.	<b>Responsable</b>	CIM	Nº de actividades formativas organizadas. Temáticas abordadas na formación.
		<b>Colabora</b>	Axentes implicados e centros educativos	
		<b>Ano</b>	2020 - 2024	
		<b>€ anualidade</b>	1500	
	7.1.5. Promoción da coordinación entre o persoal do CIM e as asociacións de mulleres/colectivos feministas para o impulso de accións que promovan a igualdade entre os sexos e contribúan a previr a violencia machista.	<b>Responsable</b>	CIM	Nº de reunións de coordinación. Temáticas abordadas nas reunións.
		<b>Colabora</b>	Asociacións de mulleres e colectivos feministas	
		<b>Ano</b>	2022 - 2024	
		<b>€ anualidade</b>	0	
<b>O7.2. Previr e actuar contra a violencia sexual nas festas e/ou eventos lúdicos multitudinarios</b>				<b>Indicadores</b>
<b>Accións</b>	7.2.1. Puntos lilas para a prevención e atención de casos de acoso sexual e/ou por razón de sexo nas festas locais.	<b>Responsable</b>	CIM	Nº de puntos lila establecidos anualmente. Nº de mulleres atendidas nos puntos lilas e problemáticas denunciadas.
		<b>Colabora</b>	Forzas e corpos de seguridade, cultura	
		<b>Ano</b>	2020 - 2024	
		<b>€ anualidade</b>	>5000	
	7.2.2. Formación básica	<b>Responsable</b>	CIM	Nº de horas formativas

	en igualdade e prevención de violencia machista ao voluntariado que atende os puntos lila nas festas locais.	<b>Colabora</b>	Asociacións de mulleres e colectivos feministas	Nº de asistentes á formación. Temáticas e contidos abordados.
		<b>Ano</b>	2020 - 2021	
		<b>€ anualidade</b>	>1000	
<b>O.7.3. Ofrecer modelos de relación afectivo-sexual centrados no bo trato e na deconstrución da masculinidade hexemónica</b>				<b>Indicadores</b>
<b>Accións</b>	7.3.1. Obradoiros dirixidos aos homes e a rapaces centrados na promoción de masculinidades non hexemónicas.	<b>Responsable</b>	CIM - Deportes	Nº de obradoiros organizados.
		<b>Colabora</b>	Tecido asociativo, clubs deportivos	Nº de homes asistentes aos obradoiros. Temáticas e contidos abordados.
		<b>Ano</b>	2022 - 2023	
		<b>€ anualidade</b>	>2000	
	7.3.1. Elaboración de material de sensibilización centrado nos mitos do amor romántico e nas relacións tóxicas dirixidas á mocidade.	<b>Responsable</b>	CIM, Educación	Contido da guía Nº de exemplares editados.
		<b>Colabora</b>	Mocidade, centros educativos, ANPAS e Clubs deportivos	Difusión nas redes sociais e soportes dixitais. Distribución entre entidades e asociacións locais.
		<b>Ano</b>	2023	
		<b>€ anualidade</b>	>2000	



## [7] SEGUIMIENTO E AVALIACIÓN

O seguimento e avaliación das accións enmarcadas no III Plan de Igualdade do Concello de Vilalba realizarase no marco da **Comisión Informativa de Igualdade**, organismo constituído coa finalidade de velar polo cumprimento dos compromisos establecidos neste documento.

A Comisión Informativa de Igualdade está composta polos seguintes axentes:

- ^ Alcaldesa
- ^ 3 representantes do Grupo Municipal Socialista.
- ^ 3 representantes do Grupo Municipal Popular.
- ^ 1 representante do Grupo Municipal Vilalba Aberta.

A maiores, as diferentes áreas técnicas implicadas no plan de igualdade, poderán ser requiridas para comparecer nesta comisión e render contas sobre o grao de cumprimento das diferentes medidas.

O funcionamento da Comisión Informativa de Igualdade contará cun regulamento interno onde se concretará a seguinte información:

- ^ Elaboración das convocatorias e ordes do día.
- ^ Periodicidade das sesións ordinarias (mínimo unha sesión semestral).
- ^ Convocatoria de sesións extraordinarias.
- ^ Obrigatoriedade dunha sesión anual para elaborar un informe do grao de cumprimento das medidas e dos diferentes indicadores asociados.