

III Plan de Igualdade entre mulleres e homes

2020-2024

Concello de Vilalba

III Plan de Igualdade entre mulleres e homes

2020-2024

Concello de Vilalba

Índice

	Por que facemos o III Plan de Igualdade entre mulleres e homes de Vilalba?	p05
1	Conceptualizando a desigualdade entre mulleres e homes	p07
2	Como elaboramos o III Plan de Igualdade de Vilalba?	p11
3	Cal é a situación en Vilalba?	p15
	3.1. A nivel demográfico	p16
	3.2. A nivel laboral	p17
	3.3. A nivel educativo	p18
	3.4. Benestar, calidade de vida e coidados	p19
	3.5. Conciliación e corresponsabilidade	p20
	3.6. Cultura e participación	p21
	3.7. Deporte	p21
	3.8. Violencia machista	p22

4	Cales son os obxectivos do III Plan?	p25
5	Que imos facer nos vindeiros anos?	p29
	5.1. Incorporar o enfoque de xénero de forma transversal no goberno e na xestión municipal	p30
	5.2. O mercado laboral e o emprego	p31
	5.3. Educación e igualdade de xénero	p32
	5.4. Benestar e calidade de vida	p33
	5.5. Conciliación, corresponsabilidade e coidados	p34
	5.6. Cultura, deporte e participación social	p35
	5.7. Prevención e actuación ante a violencia machista	p37

Por que facemos o III Plan de Igualdade entre mulleres e homes de Vilalba?

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 sirva para situar o feminismo e a igualdade como eixos vertebrais do Concello de Vilalba.

Traballamos para impulsar actuacións concretas que melloren as condicións de vida da poboación vilabesa, 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.

Vanesa Rut Siso Calvo
Concelleira de Cultura, Comunicación e Igualdade

Conceptualizando
a desigualdade
entre mulheres e homens



1. Conceptualizando a desigualdade entre mulleres e homes

A desigualdade de xénero e a violencia machista son dúas realidades relacionadas, non existen de forma separada. **A desigualdade de xénero é un contexto universal e estrutural que alimenta a violencia contra as mulleres**, a cal é a forma máis directa e brutal na que se expresa o sistema patriarcal.

A **socialización diferenciada** fai referencia a un proceso a partir do cal nenas e nenos reciben unha educación marcada por estereotipos e roles que se consideran axeitados en base ao seu sexo, sentando as bases dun modelo sexista. Por iso, **a coeducación resulta unha ferramenta fundamental para apostar pola construción de persoas e modelos de relación máis libres e igualitarias a través da aplicación indispensable da perspectiva de xénero nas aulas e no currículo escolar**. Nenas e nenos, sexa cal for o seu sexo, non deben estar obrigadas a asumir unha serie de imposicións sociais e culturais (xénero) que se asocian ao nacer.

Unha vez medramos, **a división sexual do traballo mantén activos os estereotipos e roles aprendidos na infancia**. Como resultado, as mulleres seguen asumindo unha maior carga e responsabilidade nos coidados de persoas dependentes, sexan crianzas, persoas maiores ou persoas en situación de discapacidade. A ética dos coidados está fondamente feminizada, mentres os homes desenvolven a súa identidade asociada ao mercado laboral e á vida pública.

O reparto desigual dos coidados ten importantes consecuencias nas oportunidades laborais das mulleres, quen habitualmente presentan unha carreira profesional intermitente, con entradas e saídas do mercado laboral que as penaliza tanto en termos de condicións laborais como de pensións. A temporalidade e os contratos parciais son ocupados maioritariamente por mulleres, o que supón aceptar maiores niveis de precariedade no emprego. Esta situación tradúcese en pensións máis pequenas, de feito, a maior parte das pensións non contributivas por xubilación son de mulleres. A feminización da pobreza é unha tendencia estendida nas nosas sociedades.

Igualmente, as dobres e triplas xornadas laborais, dentro e fóra do fogar, reducen as posibilidades das mulleres de ter un tempo propio para desfrutar do lecer e coidarse. A calidade de vida e o benestar asociado ao tempo libre vese comprometido ante as responsabilidades que se asumen no eido privado-doméstico.

Este contexto de desigualdade, no que o feminino carece de valor é o marco onde se produce **a violencia machista nas súas diferentes formas: violencia física, emocional, sexual, laboral-económica e social**. As mulleres e nenas, polo feito de selo, viven unha situación de vulnerabilidade ante posibles casos de violencia machista, tanto no eido privado coma no público. Dun lado, cómpre enfocar a violencia machista que acontece no marco dunha relación afectiva de parella, como resultado dun modelo de amor romántico pernicioso baseado na dominación duns e na dependencia emocional doutras. A construción asimétrica das relacións afectivo-sexuais, cando deberan ser expresión de igualdade e liberdade, require de atención e aposta por novas formas de vincularnos emocionalmente, cuestionando o modelo heteronormativo e patriarcal vixente.

Doutra banda, a violencia contra as mulleres tamén amosa a súa faciana no ámbito público. Falamos da violencia sexual nas súas múltiples manifestacións, incluído o acoso sexual e/ou por razón de sexo a nivel laboral; da maior precariedade dos sectores laborais feminizados, que se traduce en violencia económica; da invisibilidade das mulleres e das súas experiencias e saberes na historia e na ciencia, por citar algúns exemplos.

Por iso, fronte un modelo que sitúa a masculinidade e os seus valores asociados como eixos vertebrais, precisamos artellar unha alternativa que sitúe a vida, co recoñecemento de toda a súa diversidade, no centro das políticas públicas; apostando pola conciliación e a corresponsabilidade, e situando a coeducación como principio fundamental.

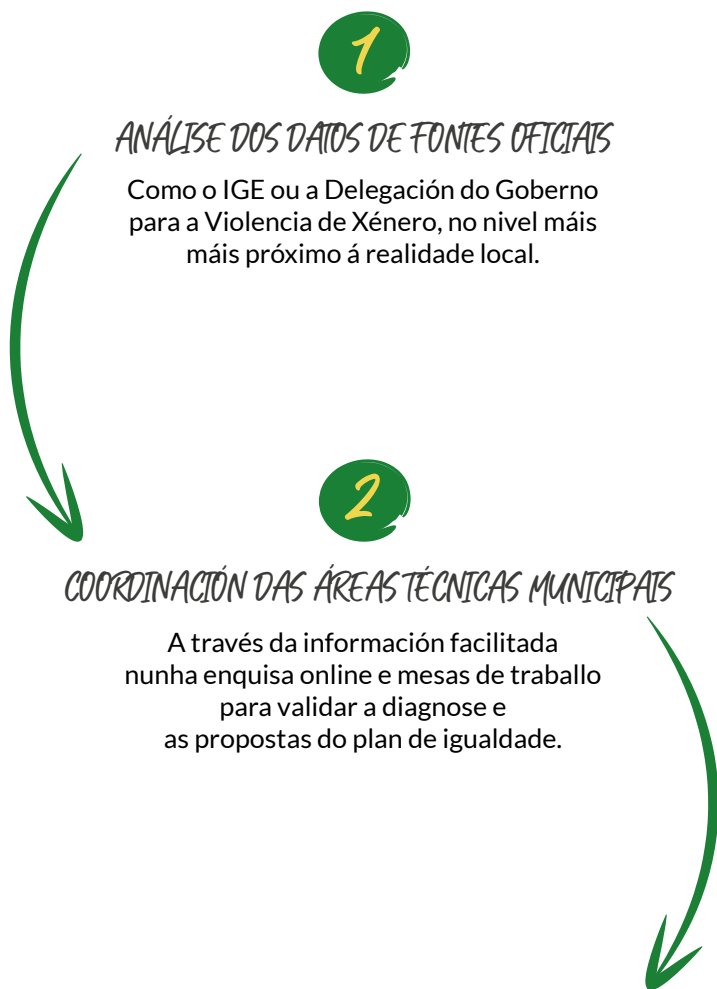
Como elaboramos
o III Plan de Igualdade
de Vilalba?



2 Como elaboramos o III Plan de Igualdade de Vilalba?

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:



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 AGRADECIMIENTO E PRESENTACIÓN DO PLAN DE IGUALDADE

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

Cal é
a situación
en Vilalba?



3. Cal é a situación en vilalba ?

A continuación presentamos os principais resultados da diagnose realizada para a elaboración do III Plan de Igualdade de Oportunidades entre Mulleres e Homes. Para elaborar esta análise tomamos como referencia varias áreas temáticas: demografía, mercado laboral, educación, benestar e calidade de vida, deportes, violencia machista.

3.1. A nivel demográfico

Os datos demográficos ofrecen unha radiografía da poboación de Vilalba, e permiten visibilizar, desde un enfoque de xénero, algúns dos retos máis importantes a nivel municipal:



Poboación de Vilalba a data 1 de xaneiro é de 2019

As mulleres incrementan o seu peso sobre o conxunto da poboación a medida que atendemos a idades máis avanzadas, esta diferenza agrávase a partir dos 64 anos:



Datos do ano 2018

Este feito require que se poña especial atención ás necesidades que pode presentar o colectivo de mulleres maiores. Unha das problemáticas específicas que afrontan garda relación coa soidade, nomeadamente en contextos rurais.

A idade da maternidade non se prolongou tanto como na meirande parte de municipios galegos.



Datos do ano 2017

Vilalba é un foco de atracción de poboación procedente de concellos máis pequenos da contorna, mais as inmigracións non compensan a perda de poboación motivada polo saldo vexetativo.

3.2. A nivel laboral

Os traballos de coidados, tanto dirixidos a crianzas como a persoas en situación de dependencia, seguen recaendo maioritariamente nas mulleres. A división sexual do traballo mantense activa e ten importantes repercusións no desenvolvemento da súa carreira profesional e nas opcións laborais dispoñibles para elas.

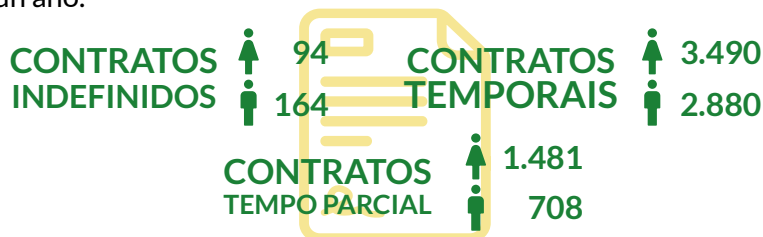
Entre 2011 e 2019 as afiliacións á seguridade social dos homes son superiores ás das mulleres. As maiores diferenzas en prexuízo das mulleres prodúcense entre os 30 e os 44 anos.



Datos do ano 2019

As maiores diferenzas no desemprego prodúcense co nivel formativo máis elevado (estudos postsecundarios). As mulleres dobran aos homes en idéntica situación. Unha cuestión que se relaciona coa calidade do emprego.

Segregación horizontal. Segue existindo unha división de roles profesionais asociados ao xénero, de tal xeito que as mulleres buscan traballo maioritariamente no sector servizos e os homes na construción. Ademáis, as mulleres acumulan máis contratos ao longo dun ano.



O desaxuste entre os horarios e necesidades do mercado laboral e dos coidados, ben sexa de crianzas ou persoas en situación de dependencia, orixina un obstáculo para a conciliación da vida persoal, familiar e laboral. Esta problemática afecta en maior medida ás mulleres, pois adoitan ser elas quen asumen a responsabilidade dos coidados no marco familiar.

- Mellora das medidas de conciliación a nivel empresarial.
- Maior corresponsabilidade nos traballos de coidados.

3.3. A nivel educativo

Educación infantil = equilibrio por sexo no alumnado e desequilibrio entre o profesorado. Totalidade do equipo docente son mulleres.

Nos **CEIP** segue a producirse un desequilibrio entre o profesorado, aínda que comezan a aparecer profesores. Algo que se intensifica no **ensino secundario**.

PROFESORADO INFANTIL



PROFESORADO SECUNDARIA



Segregación horizontal na elección académica dos itinerarios formativos e dos estudos de FP en base ao sexo do alumnado.



IMPORTANTE:

- Manter un traballo coordinado e colaborativo entre o conxunto de axentes que integran a comunidade educativa.
- Dar apoio ao profesorado na formación do alumnado en temáticas relacionadas coa promoción da cultura da igualdade entre os sexos.

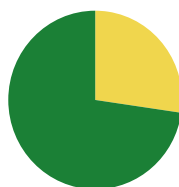
3.4. Benestar, calidade de vida e coidados

A falta de recoñecemento e invisibilización dos traballos de coidados asumidos polas mulleres nos fogares teñen importantes consecuencias nas pensións que cobran posteriormente, alén de incidir no ascenso e na estabilidade da súa carreira profesional.

Servizo de axuda no fogar: feminizado. As mulleres son maioría entre as usuarias e as profesionais.



Datos do ano 2019



72,7 %
MULLERES

27,3 %
HOMES



715,18 €
MULLERES

877,14 €
HOMES

Datos do ano 2018

Importe medio da pensión é superior nos homes, e a media mensual no ano 2018 é de 161,96 € máis nas pensións dos homes que nas mulleres.

3.5. Conciliación e coresponsabilidade

As mulleres seguen asumindo unha maior responsabilidade no coidado de persoas dependentes, tanto crianzas como persoas maiores, enfermas ou en situación de discapacidade.



O mercado laboral funciona baixo unha lóxica androcéntrica (visión que sitúa ao home como medición e referencia), sen ter en conta que as traballadoras e traballadores deben asumir, de forma coresponsable, os coidados que fan posible a vida.

3.6. Cultura e participación

O espazo público tradicionalmente quedou reservado aos homes, namentres as mulleres se movían no escenario privado dos fogares. Hoxe en día, aínda custa que elas teñan un papel importante na vida pública, se ben cada vez van gañando peso no movemento asociativo local.



Segregación na participación. As mulleres teñen maior presenza nas ANPAS, mais noutras relacionadas coa xestión dos montes ou veciñais teñen menos presenza, especialmente en cargos directivos.



3.7. Deporte

Diferenza por sexo na participación nas escolas deportivas municipais.



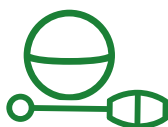
FÚTBOL

2 99



FÚTBOL SALA

2 88



XIMNASIA RÍTMICA

53 0



IOGA

34 3

Progresivo abandono da práctica deportiva nas rapazas coa chegada da adolescencia. As mulleres adultas tenden a participar máis nunha práctica deportiva orientada á mellora da saúde e menos no deporte federado.



VS



3.8. Violencia machista

A violencia contra as mulleres e nenas é a forma máis grave e directa que adopta a desigualdade de xénero. Trátase dun fenómeno estrutural e universal que é preciso atallar.



120 ORDES
DE PROTECCIÓN



344 DENUNCIAS

Cifras do Partido Xudicial entre 2014 e 2019



12 DENUNCIAS
9 ORDES DE PROTECCIÓN
1 ASASINATO

Cifras do Concello de Vilalba do ano 2019

Quais son
os obxectivos
do III Plan ?



4. Cales son os obxectivos do III Plan ?

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.

OBXECTIVOS ESPECÍFICOS

A partir deste obxectivo xeral, trazamos outros de carácter máis específico:

- Transversalizar a igualdade de xénero nas dinámicas cotiás da Administración Pública.
- Promover a igualdade de oportunidades entre mulleres e homes no acceso ao mercado laboral e a recursos económicos suficientes.
- Fomentar a coeducación como modelo de crianza.
- Garantir o benestar e a calidade de vida da poboación desde un enfoque de xénero.
- Establecer medidas que favorezan a conciliación da vida persoal, familiar e laboral e a corresponsabilidade nos coidados.
- Dinamizar a participación das mulleres no tecido asociativo local.
- Establecer medidas que permitan mellorar a coordinación na prevención e atención de situacións de violencia machista.



Que imos facer nos
vindeiros anos ?



5. Que imos facer nos vindeiros anos?

5.1. INCORPORAR O ENFOQUE DE XÉNERO DE FORMA TRANSVERSAL NO GOBERNO E NA XESTIÓN MUNICIPAL

A igualdade entre mulleres e homes é unha cuestión que debe atenderse desde todas as áreas municipais. É importante revisar a cultura organizativa, os procedementos de traballo, a formación e actualización do persoal técnico ou a coordinación entre as distintas áreas técnicas.

A igualdade é cousa de todxs!

Por iso... imos desenvolver as seguintes actuacións:

- ➔ Creación dunha Comisión de Igualdade Municipal e aprobar en Pleno Municipal o contido do III Plan de Igualdade.
- ➔ Elaboración dunha guía de comunicación inclusiva.
- ➔ Colocación dunha caixa de suxestións na Casa do Concello.
- ➔ Coordinación de todas áreas municipais coas medidas propostas desde a área de igualdade.
- ➔ Organización dunha formación dirixida ao persoal técnico.
- ➔ Creación dun protocolo de actuación ante posibles casos de acoso sexual e/ou por razón de sexo.

5.2. O MERCADO LABORAL E O EMPREGO

Para fomentar a igualdade entre mulleres e homes é indispensable intentar romper coas barreiras de xénero no acceso ao mercado de traballo e no desenvolvemento das carreiras profesionais e laborais. Só así se avanzará cara á dignidade das vidas e dos dereitos laborais.

Queremos un mercado laboral digno e igualitario!

Por iso... imos desenvolver as seguintes actuacións:

- ➔ Incorporación de mulleres e homes en liñas formativas para o emprego en sectores onde contan con menor representación.
- ➔ Deseño de accións de inserción sociolaboral para mulleres que se atopan nunha situación de vulnerabilidade.
- ➔ Apoio institucional (cesión de espazos de reunión, divulgación de campañas de sensibilización elaboradas polos axentes competentes, apoio a manifestos...) na loita polo recoñecemento da cotitularidade das explotacións agrarias.
- ➔ Impulso dunha campaña de sensibilización dirixida ao tecido empresarial local.
- ➔ Incorporación de criterios de contratación pública, por parte do Concello de Vilalba, que poñan en valor ás empresas que aposten pola igualdade entre mulleres e homes.

5.3. EDUCACIÓN E IGUALDADE DE XÉNERO

A educación é unha ferramenta fundamental para a transformación dos modelos de masculinidade e feminidade, así como das formas tradicionais de relación entre os sexos. A coeducación, como expresión dun modelo pedagóxico feminista e igualitario, é o eixo que vertebra as actuacións no eido educativo.

Coeducar é importante para vivir en igualdade!

Por iso... imos desenvolver as seguintes actuacións:

- ➔ Formación dirixida ao alumnado dos centros educativos de Vilalba para a prevención da violencia machista e a promoción da igualdade de xénero.
- ➔ Formación dirixida á comunidade educativa e ás familias sobre o manexo seguro das redes sociais e os riscos de Internet.
- ➔ Apoio ás familias vilalbesas no establecemento de modelos de crianza coeducativos.

5.4. BENESTAR E CALIDADE DE VIDA

A desigualdade de xénero non só provoca situacións de violencia directa contra as mulleres, senón que dá lugar a vidas sobrecargadas de traballos e responsabilidades que teñen consecuencias no benestar e na calidade de vida destas. Os traballos de coidados seguen recaendo maioritariamente en ombreiros de mulleres. Son elas as que sosteñen a vida, particularmente daquelas persoas que se atopan en situación de dependencia, e, ás veces, comprometendo a propia saúde e benestar.

*Precisamos un sistema que poña
a vida das persoas no centro!*

Por iso... imos desenvolver as seguintes actuacións:

- ➔ Estudo das demandas e necesidades das mulleres maiores, con especial atención ás que viven soas.
- ➔ Difusión dos programas/servizos municipais e autonómicos de atención á dependencia e apoio familiar.
- ➔ Dar continuidade ao servizo de Axuda no Fogar e ao Programa de Teleasistencia.
- ➔ Reforzo de servizos/programas municipais que promoven o tempo libre das mulleres e permiten xerar redes de confianza.

5.5. CONCILIACIÓN, CORRESPONSABILIDADE E COIDADOS

O mercado laboral é o eixo que verteбра os horarios sociais, as máis das veces sen ter en conta as necesidades relacionadas coa reprodución da vida. Tradicionalmente, os homes ocupáronse do espazo público e as mulleres desenvolveron os seus roles sociais na esfera doméstica e privada. Na actualidade, a pesares das mudanzas que se teñen producido, a corresponsabilidade nos coidados a nivel familiar segue a ser unha cuestión pendente.

A corresponsabilidade é garantía de igualdade!

Por iso... imos desenvolver as seguintes actuacións:

- ➔ Estudo sobre as demandas de conciliación da vida persoal, familiar e laboral das familias.
- ➔ Continuación das medidas de conciliación da vida persoal, familiar e laboral en horario non lectivo, como os campamentos de verán.
- ➔ Ampliación das medidas de conciliación existentes: Posta en marcha do servizo de comedor na EEI.
- ➔ Actividades dirixidas a distintas idades, incluída a rapaza de entre 12 e 16 anos para facilitar a conciliación da vida persoal, familiar e laboral das familias.
- ➔ Organización de obradoiros dirixidos aos homes sobre o seu rol nos coidados para promover a corresponsabilidade e a conciliación familiar.

5.6. CULTURA, DEPORTE E PARTICIPACIÓN SOCIAL

A participación na vida comunitaria -a través do tecido asociativo local-, é unha vía de expresión na comunidade. A participación social está marcada por estereotipos de xénero, que fan que homes e mulleres se integren en asociacións ou participen en actividades que se consideran acordes ao seu sexo. Por exemplo, a participación dos homes a nivel deportivo é moito máis significado que no caso das mulleres, e o mesmo acontece co tipo de actividades que escollen unhas e outros.

*Participamos en igualdade!
Construímos vilalba entre todas e todos!*

Por iso... imos desenvolver as seguintes actuacións:

- ➔ Dinamización das asociacións de mulleres a nivel local.
- ➔ Creación dunha escola de igualdade para prestar atención ás problemáticas das mulleres.
- ➔ Organización de actividades nos locais sociais das parroquias para manter un rural vivo, motivando particularmente a participación das mulleres en situación de maior vulnerabilidade.
- ➔ Eliminación da figura da Raíña e as Damas de Honra das festas patronais vilalbesas.
- ➔ Incorporación do enfoque de xénero na programación cultural de forma transversal, alén de datas sinaladas como o 8 de marzo ou o 25 de novembro.

- ➔ Rexistro e xestión de públicos de eventos culturais desagregado por sexo.
- ➔ Organización de actividades onde se recoñezan referentes femininos no deporte para motivar ás nenas e rapazas máis novas.
- ➔ Visibilización de mulleres deportistas locais.
- ➔ Oferta dunha práctica deportiva integral no ximnasio municipal.
- ➔ Introducción de cambios nos criterios de subvención de apoio aos clubs deportivos, valorando positivamente aqueles que son integramente femininos ou contan con seccións femininas/mixtas.

5.7. PREVENCIÓN E ACTUACIÓN ANTE A VIOLENCIA MACHISTA

A violencia machista é a forma máis brutal en que se amosa a desigualdade entre mulleres e homes nas distintas sociedades. É un problema social de dimensión estrutural, que se presenta en distintas formas: violencia física, psicolóxica, sexual, económica, social... e que pode darse tanto no marco dunha relación afectiva de parella, é dicir, no ámbito privado, coma no ámbito público.

Queremos unha vida libre de violencias machistas!

Por iso... imos desenvolver as seguintes actuacións:

- ➔ Dotación e visibilización orzamentaria da área de igualdade de acordo coas súas responsabilidades.
- ➔ Elaboración dunha guía que informe sobre os recursos existentes para dar atención a casos de violencia machista.
- ➔ Reactivación da Mesa Local de Coordinación Interinstitucional en Materia de Violencia de Xénero.
- ➔ Organización de formación dirixida aos integrantes da Mesa local de Coordinación Interinsitucional en materia de violencia de xénero, incorporando á mesma a profesionais do ámbito educativo.
- ➔ Coordinación entre o persoal do CIM e as asociacións de mulleres/colectivos feministas na prevención da violencia machista.
- ➔ Establecer puntos lila para a prevención e atención de casos de violencia sexual nas festas locais.

- ➔ Organización de formación en igualdade e prevención de violencia machista dirixida ao voluntariado que atende os puntos lilas nas festas locais.
- ➔ Obradoiros para homes centrados na promoción de masculinidades non hexemónicas.
- ➔ Elaboración de material de sensibilización centrado nos mitos do amor romántico e nas relacións tóxicas dirixido á mocidade.

5. Que imos facer nos vindeiros anos?

Abril 2020

Asistencia técnica: Arabías S.Coop.Galega

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

Deseño e maquetación: María Álvarez Hortas

Financia: Concello de Vilalba



Concello de Vilalba