

I PLAN DE IGUALDADE DE OPORTUNIDADES ENTRE MULLERES E HOMES 2021 - 2024



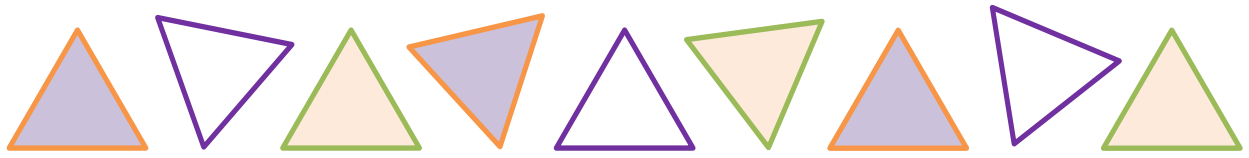
CONCELLO DE CEDEIRA

Febreiro 2021

Asistencia técnica: Arabías S.Coop.Galega

Supervisión e coordinación técnica: Concellería de Servizos Sociais e Igualdade.

Financia: Concello de Cedeira.

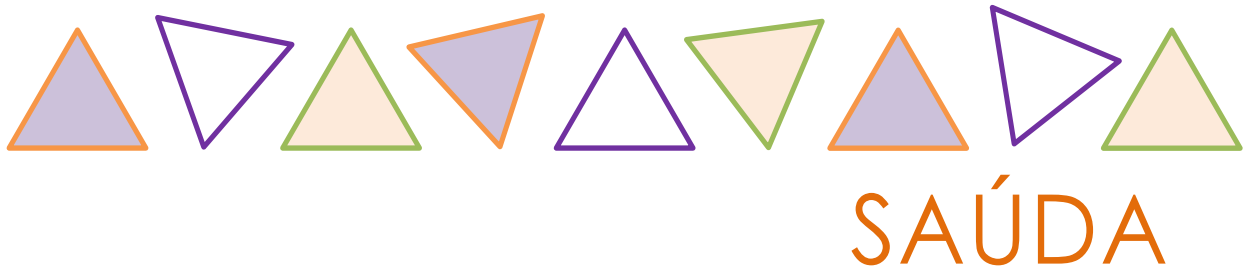


ÍNDICE

SAÚDA	4
PRINCIPIOS	5
LEXISLACIÓN	7
DIAGNOSE.....	9
[1. CONTEXTO DEMOGRÁFICO].....	10
1.1 Unha mirada sobre a poboación de Cedeira	10
1.2 A realidade migratoria de Cedeira.....	15
[2. CONTEXTO LABORAL]	18
2.1. Afiliacións á seguridade social e datos do paro	18
2.2. Análise dos contratos laborais	21
[3. CONTEXTO DE BENESTAR SOCIAL]	24
3.1. Atención á dependencia	24
3.2. Situacións de vulnerabilidade económica	26
[4. CONTEXO EDUCATIVO E CULTURAL]	29
4.1. A comunidade educativa de Cedeira	29
4.2. Unha ollada ao ámbito cultural local	33
[5. CONTEXTO DEPORTIVO E DE PARTICIPACIÓN SOCIAL]	35
5.1. Participación na escola deportiva e nas asociacións ou clubs de deportes.....	35
5.2. Análise da participación no tecido asociativo local.....	37
[6. VIOLENCIA MACHISTA]	39
6.1. Os datos da violencia machista	39
6.2. A importancia do CIM de Ortigueira.....	41
[7. CONTEXTO DA ADMINISTRACIÓN LOCAL]	44



7.1. Formación, rexistro de actividades e discriminación positiva	44
7.2. Comunicación inclusiva e transversalidade	45
7.3. Condicións laborais, medidas de conciliación e prevención do acoso sexual.....	45
METODOLOXÍA.....	47
OBXECTIVOS E MEDIDAS	51
ÁREA 1.....	52
ÁREA 2.....	57
ÁREA 3.....	63
ÁREA 4.....	68
ÁREA 5.....	71
ÁREA 6.....	78
SEGUIMIENTO E AVALIACIÓN	84



Querida veciñanza,

A igualdade entre mulleres e homes non é unha realidade na nosa sociedade. A discriminación por razón de xénero aínda está lonxe de desaparecer e cousas como a fenda salarial, o teito de cristal, a carga dos coidados ou as violencias machistas son a constatación do traballo que queda por facer.

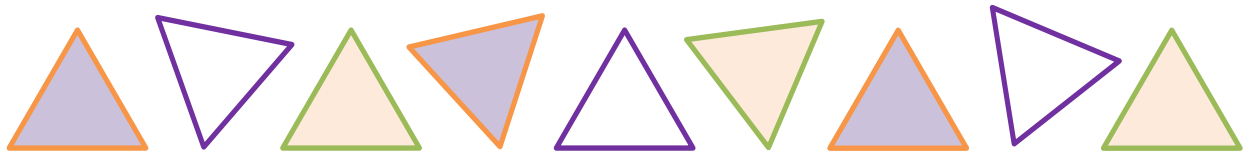
O I Plan de Igualdade de Oportunidades entre Mulleres e Homes do Concello de Cedeira é a ferramenta que imos utilizar dende a nosa localidade para seguir traballando nos vindeiros anos en conseguir unha igualdade efectiva e real na nosa vila.

Este documento está construído dende a participación cidadá, representada na voz das asociacións veciñais, culturais e deportivas, dos centros educativos e das ANPAS, do persoal do Concello de Cedeira e dalgunha das nosas veciñas.

Grazas polo voso tempo e polo voso compromiso neste proxecto.

Magdalena Pérez Villar

Concelleira de Servizos Sociais e Igualdade



PRINCIPIOS

O I Plan de Igualdade de Oportunidades entre Mulleres e Homes do Concello de Cedeira parte dunha serie de principios que guían as diferentes actuacións e medidas contempladas no seu período de vixencia.

[TRANSPARENCIA]

Parte do traballo conxunto e participado entre diferentes axentes da comunidade, entre outros, o persoal político e técnico do Concello de Cedeira, o tecido asociativo local e a comunidade educativa.

[ENFOQUE PREVENTIVO]

Trátase de integrar un enfoque que anticipe as problemáticas sociais relacionadas coa desigualdade de xénero e a violencia machista, evitándoas ou evitando o seu agravamento.

[TRANSVERSALIDADE DE XÉNERO]

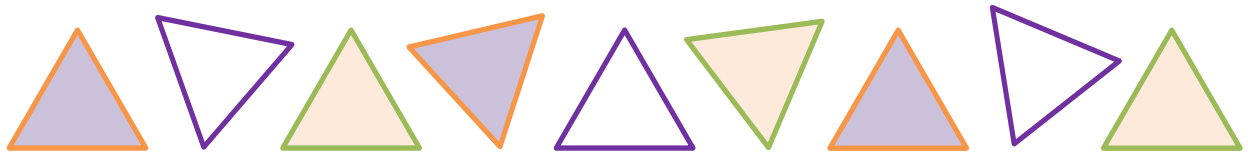
Implica a incorporación da perspectiva de xénero no traballo das diferentes áreas técnicas municipais de forma transversal para lograr o obxectivo común de facer efectiva a igualdade de oportunidades entre mulleres e homes.

[NON DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DE XÉNERO]

Supón a erradicación de calquera forma de discriminación baseada no sexo ou xénero da persoa.

[ACTUACIÓN ANTE A VIOLENCIA MACHISTA]

Implica a identificación e o recoñecemento do carácter estrutural que teñen as distintas formas de violencia contra as mulleres, sexa de forma directa ou simbólica.



[COEDUCACIÓN]

Como valor irrenunciable para a transformación social apóstase por un modelo pedagóxico non sexista e inclusivo que aposte pola diversidade das persoas e permita o desenvolvemento das súas capacidades sen limitacións baseadas no sexo, no xénero ou na orientación sexual.

[ENFOQUE INTERSECCIONAL]

Supón ter en conta a diversidade de identidades, contextos e circunstancias que afectan ás vidas femininas e masculinas, tomando en conta as múltiples discriminacións que poden afectar ás mulleres en base á cuestións como: discapacidade, orixe étnica, situación socioeconómica...

[CORRESPONSABILIDADE E CENTRALIDADE DA VIDA]

Que recoñece a ética dos coidados como valor social e a corresponsabilidade de mulleres homes no exercicio dos diferentes traballos que garanten a reprodución e o coidado da vida humana.

[PARTICIPACIÓN PARITARIA]

Implica a necesidade de que os procesos participativos e de toma de decisión conten coa representación equitativa de mulleres e homes

[RECOÑECEMENTO E POSTA EN VALOR DA DIVERSIDADE]

Supón recoñecer o valor da diversidade tanto en relación ás identidades de xénero coma na orientación sexual das persoas.



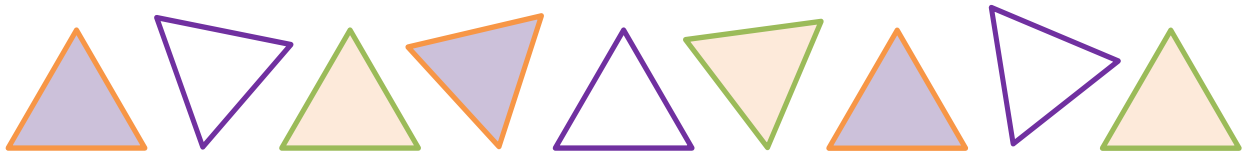
LEXISLACIÓN

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 establece 5 áreas fundamentais de actuación: independencia económica; igual salario por traballo do mesmo valor; igualdade na toma de decisións; 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).

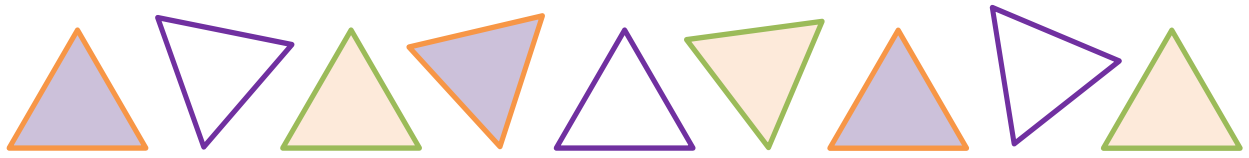


NORMATIVA A NIVEL ESTATAL

- ▽ 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 Estratégico 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.

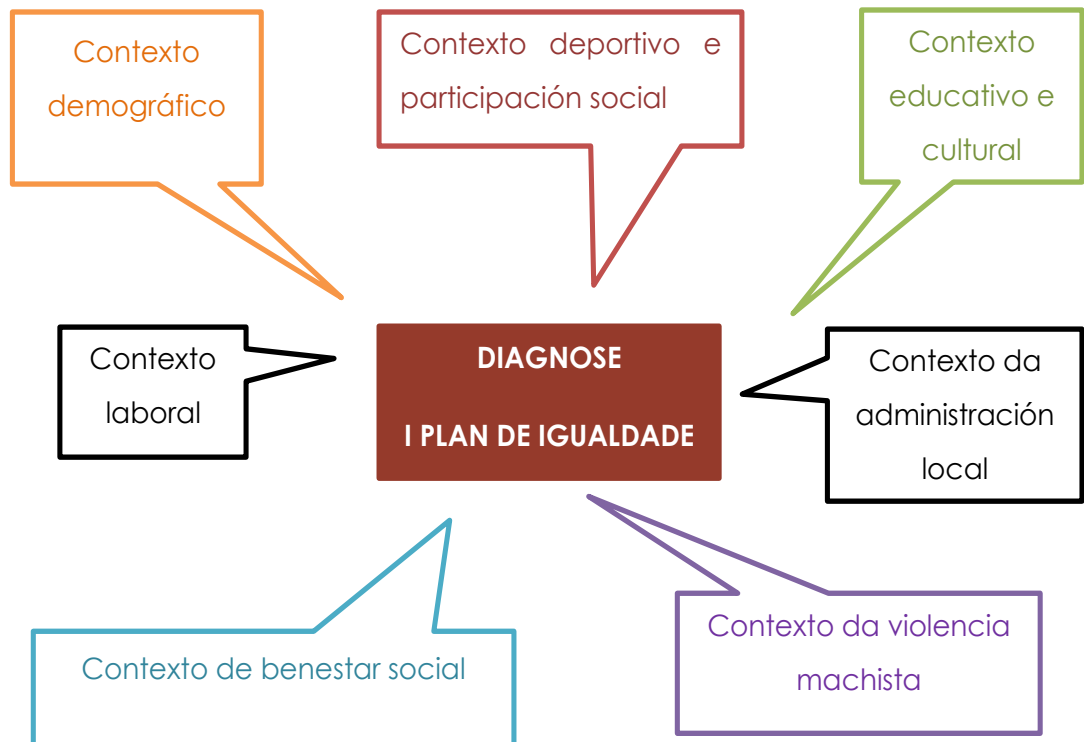
NORMATIVA A NIVEL GALEGO

- ▽ 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 Estratégico de Galicia para a igualdade de oportunidades entre mulleres e homes 2017–2020.
- ▽ Plan Galego de Conciliación e Corresponsabilidade 2018–2021.



DIAGNOSE

A continuación presentamos os principais resultados da diagnose levada a cabo, a cal ofrece información relevante, desde un enfoque de xénero, da situación do Concello de Cedeira nos ámbitos que se recollen a continuación:





[1. CONTEXTO DEMOGRÁFICO]

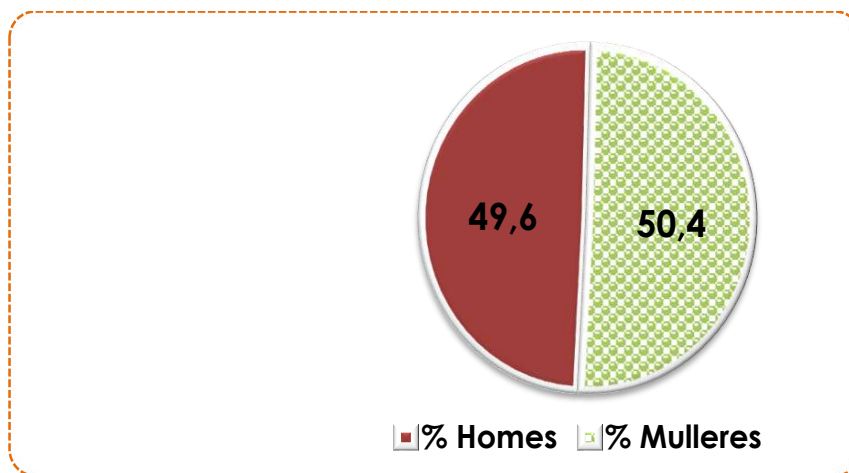
A análise demográfica dun territorio permite comprender e anticipar problemáticas asociadas á evolución da súa poboación nun período de tempo concreto. No caso de Cedeira, a situación demográfica amosa a realidade propia dunha poboación rural na Galicia do XXI, e presenta varios retos: envellecemento, baixa natalidade ou alto índice de dependencia global, entre outros.

Os datos que presentamos a continuación parte da información ofrecida polo Instituto Galego de Estatística.

1.1 Unha mirada sobre a poboación de Cedeira

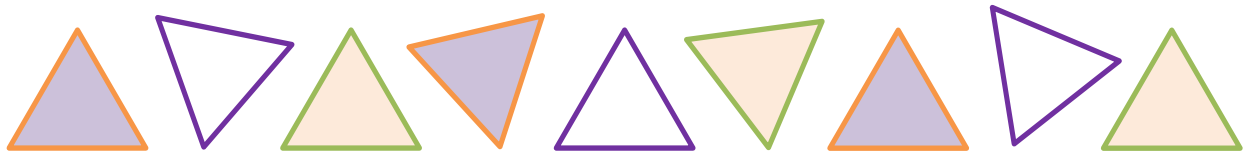
O Concello de Cedeira conta cunha poboación de **6640 persoas** (IGE, 02-01-2020), das cales **3292 son homes e 3348 son mulleres**. Sendo así, as mulleres representan o 50,4% da poboación total.

Gráfica nº1. Representación por sexo da poboación de Cedeira.

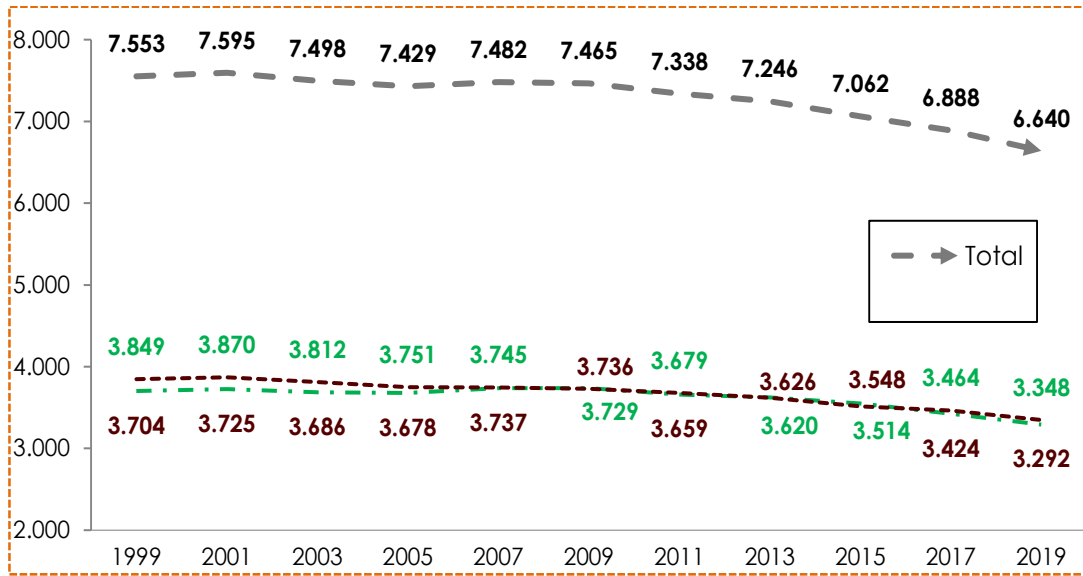


Fonte: elaboración propia a partir dos datos do IGE.

A tendencia demográfica é similar a outros concellos do territorio galego, cunha progresiva perda de poboación. Concretamente, desde o ano 2010 o Concello de Cedeira perdeu un 10,42% da súa poboación. Na gráfica nº2 preséntase a evolución do descenso da poboación desagregado por sexo.



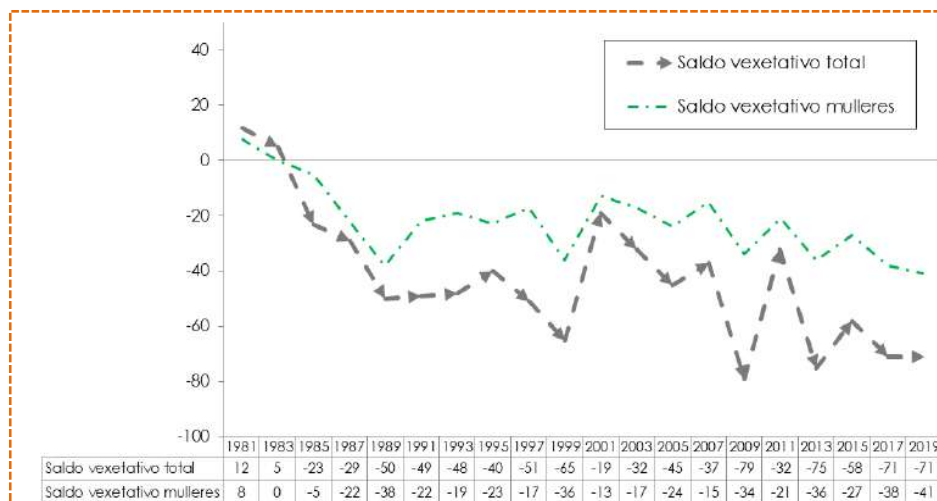
Gráfica nº2. Evolución do descenso da poboación desagregado por sexo



Fonte: elaboración propia a partir dos datos do IGE.

O **movemento natural da poboación** defínese como a variación no número de habitantes en base á natalidade e á mortalidade que existe no territorio. A diferenza entre as dúas magnitudes chámase saldo ou crecemento vexetativo. No caso de Cedeira, o **crecemento vexetativo é negativo**, pois as defuncións superan os nacementos que teñen lugar no concello.

Gráfica nº3. Crecemento vexetativo total e de mulleres



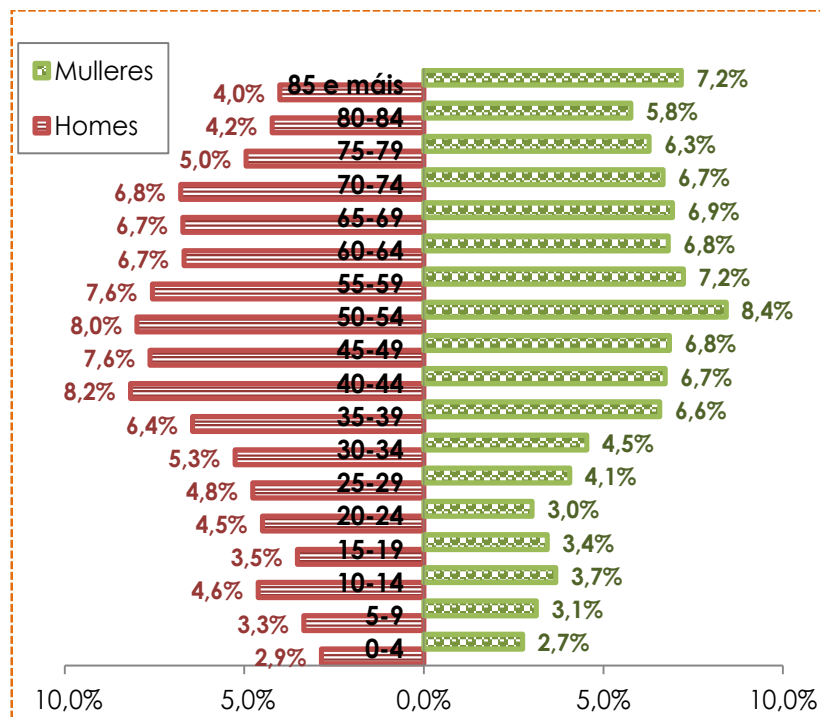
Fonte: elaboración propia a partir dos datos do IGE.



No ano 2019, a diferenza entre o número de nacementos e defuncións deixou un saldo negativo de 71 falecementos por riba dos nacementos. O cal confirma a **tendencia sostida, desde o ano 1985, á perda progresiva de poboación.**

Así mesmo, Cedeira presenta unha **pirámide poboacional con forma regresiva ou de bulbo**, pois a súa base presenta menos poboación que os tramos intermedios; unha consecuencia directa da baixa taxa demográfica. Concretamente, a poboación entre 20 e 64 anos pasou de representar o 61,51% dos homes e o 57,2% das mulleres no ano 2002, ao 58,94% dos homes e o 54,73% das mulleres en 2009. E o mesmo acontece entre a poboación maior de 64 anos, fronte ao 27,95% de mulleres nesta idade no ano 2002, pasouse ao 32,29% en 2019.

Gráfica nº4. Pirámide poboacional de Cedeira



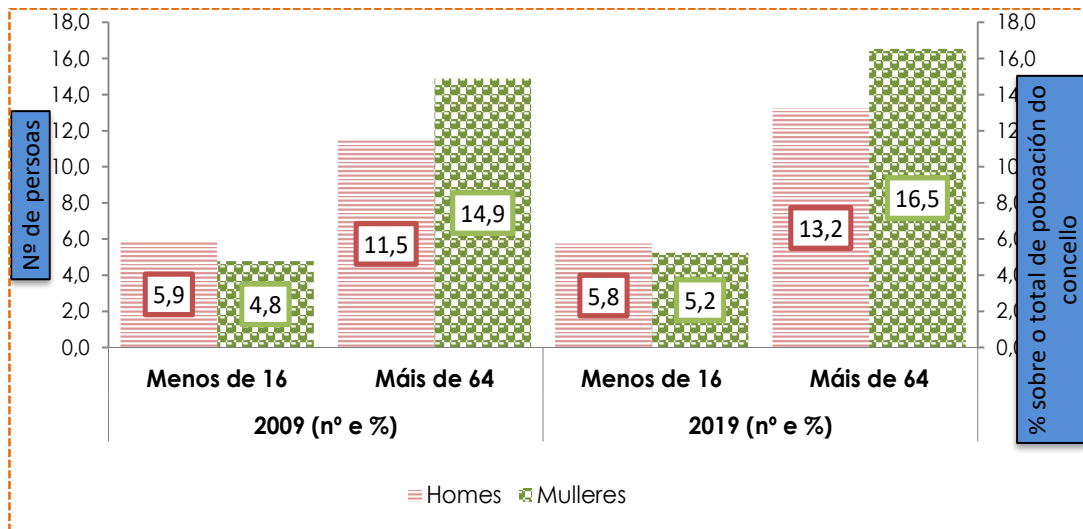
Fonte: elaboración propia a partir dos datos do IGE.

Se atendemos á distribución da poboación por sexo e idade, os homes superan en número ás mulleres até os 60 anos. A partir desta idade, **as mulleres predominan, sendo especialmente significativa a diferenza entre sexos a partir dos 64 anos, e entre a poboación maior de 80 anos.**



A maior esperanza de vida das mulleres tradúcese nunha maior lonxevidade, de aí que fronte ao 4% de homes maiores de 85 anos atopamos un 7,2% de mulleres.

Gráfica nº5. Distribución da poboación por idade e sexo



Fonte: elaboración propia a partir dos datos do IGE.

Neste senso, o **índice de envellecemento** de Cedeira ten aumentado de forma significativa nestas primeiras décadas do XXI.

Táboa nº 1. Evolución do índice de envellecemento da poboación desagregado por sexo

	HOMES	MULLERES
ÍNDICE DE ENVELLECIMIENTO		
Ano 2002	140,14	188,2
Ano 2019	188,21	248,78
ÍNDICE DE DEPENDENCIA GLOBAL		
Ano 2002	50,53	58,62
Ano 2019	60,64	71,51

Fonte: elaboración propia a partir dos datos do IGE.

Igualmente, o **índice de dependencia global** é un indicador que amosa información interesante desde un enfoque de xénero. Este indicador fai referencia á relación entre os grupos de poboación potencialmente dependentes (poboación menor de 15 anos e poboación maior de 64 anos) e



o grupo de poboación en idade potencialmente activa (poboación entre 15 e 64 anos). Como vemos, este índice ten aumentado de forma significativa, especialmente entre as mulleres, pasa

Se atendemos aos nacementos, compróbase a **tendencia ao retraso da idade de maternidade, nas últimas décadas.**

Táboa nº2. Ano da primeira maternidade biolóxica

	>20 anos	20 a 24 anos	25 a 29 anos	30 a 34 anos	35 a 39 anos	40 a 44 anos	45 a 49 anos	<50 anos
1998	0	7	12	12	10	1	1	0
2008	0	5	4	9	14	7	1	0
2018	0	0	5	9	8	11	0	1

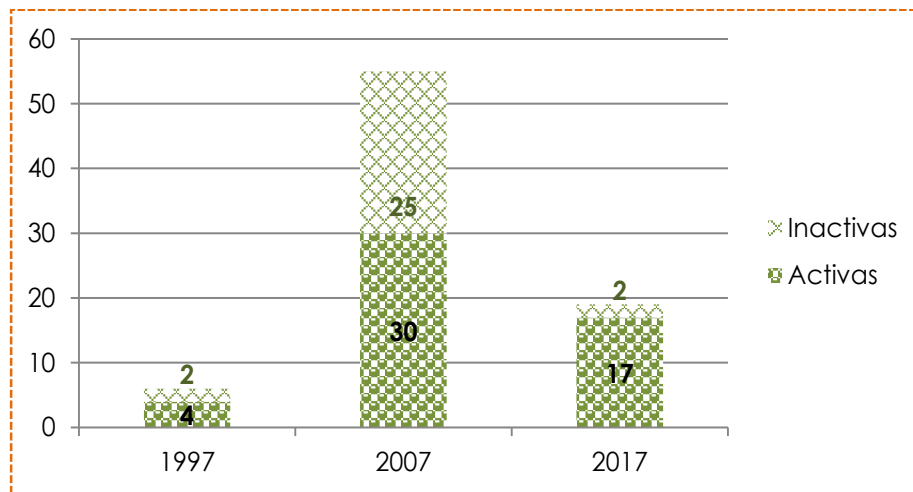
Fonte: elaboración propia a partir dos datos do IGE.

Como pode apreciarse, as mulleres foron retrasando a idade medida na que son nais. Se en 1998 a **media de idade na que as cedeirasas eran nais biolóxicas por primeira vez** situábase entre os 25 e os 34 anos; en 2008 pasou a concentrarse maiormente entre os 35 e os 39 anos e no **2018 entre os 40 e os 44.**

Esta situación evidencia unha evolución na opción da maternidade biolóxica, que pode explicarse en base a diversos factores. Entre outras cuestións, o mercado laboral non facilita a conciliación da vida persoal, familiar e laboral, e mesmo ter crianzas pode supoñer unha traba para o desenvolvemento da carreira profesional no caso das mulleres, o que provoca que en moitos casos a maternidade sexa unha opción que se contempla unha vez consolidada a posición laboral ou ben, cara o final da etapa fértil.



Gráfica nº6. Nacementos segundo a relación da nai co mercado laboral



Fonte: elaboración propia a partir dos datos do IGE.

Esta idea colle forza se temos en conta os datos da gráfica nº6, pois maioritariamente as mulleres que son nais están activas no mercado laboral. No ano 2017, 17 mulleres dun total de 19 tiñan emprego no momento de introducirse á maternidade.

Igualmente, se temos en consideración outros indicadores vinculados á fecundidade, comprobamos que os datos para Cedeira sitúanse na liña do que acontece no conxunto do territorio galego, destacando a baixa taxa de natalidade. Pola contra unha cifra que aumenta de forma significativa é o número de crianzas de nai non casada. É dicir, hai poucas crianzas e a maioría delas son fóra da institución do matrimonio.

1.2 A realidade migratoria de Cedeira

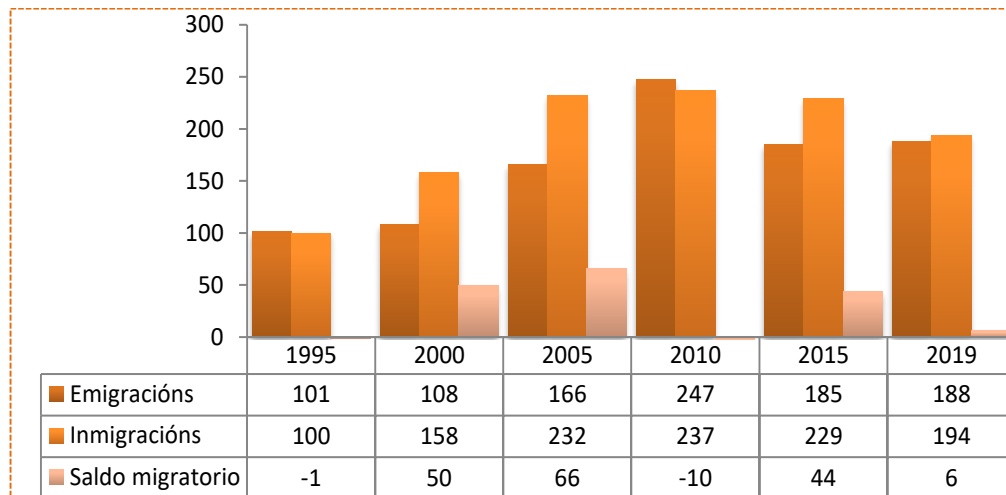
Outro factor con incidencia na evolución demográfica dun territorio é o **movemento migratorio** que se rexistra. Ao respecto, cómpre ter claridade sobre dous conceptos clave:

- ▽ Falamos de **emigración** para referir aquel movemento que ten orixe nun contexto e o destino fóra do mesmo; a emigración pode ser interna, cando o destino é outro concello de Galicia, ou externa, cando é outro concello de España ou do estranxeiro.



- ▽ Falamos de **inmigración** para referir aquel movemente que ten como destino un determinado territorio e a orixe fóra do mesmo; a inmigración pode ser interna, cando a orixe é outro concello de Galicia, ou externa, cando a orixe é outro concello de España ou do estranxeiro.

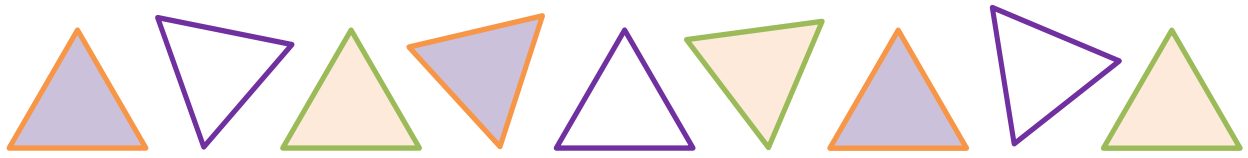
Gráfica nº7. Visión global do movemento migratorio en Cedeira



Fonte: elaboración propia a partir dos datos do IGE.

Como se pode apreciar, a tendencia maioritaria desde 1995 é que **as inmigracións superan ás emigracións**. É dicir, chega máis xente de fóra de Galicia ao concello, sexa doutras comunidades autónomas ou do estranxeiro. Unha excepción atopámola no ano 2010, onde con motivo da crise económica que tivo lugar, máis persoas se viron animadas a abandonar Cedeira.

Asimesmo, colle sinalar que, segundo datos dispoñibles para o ano 2019, a proporción de persoas que chegaron do estranxeiro ou doutra Comunidade Autónoma é lixeiramente superior ás que marcharon, cun número de homes superior ao das mulleres.



Táboa nº3. Poboación estranxeira desagregada por sexo e orixe

	HOMES	MULLERES
Unión Europea	126	66
Portugal	37	17
Rumanía	77	37
Total África	31	20
Marrocos	25	17
Total América	20	58
Brasil	5	22
Total Asia	7	2

Fonte: elaboración propia a partir dos datos do IGE.

Igualmente, **máis dun 10% da poboación total de Cedeira é inmigrante, lixeiramente masculinizada**, destacando os países da Unión Europea como principal orixe. No caso dos homes inmigrantes, proceden maioritariamente de Rumanía, namentres que no caso das mulleres a súa orixe está no Brasil de forma significativa respecto a outras procedencias.



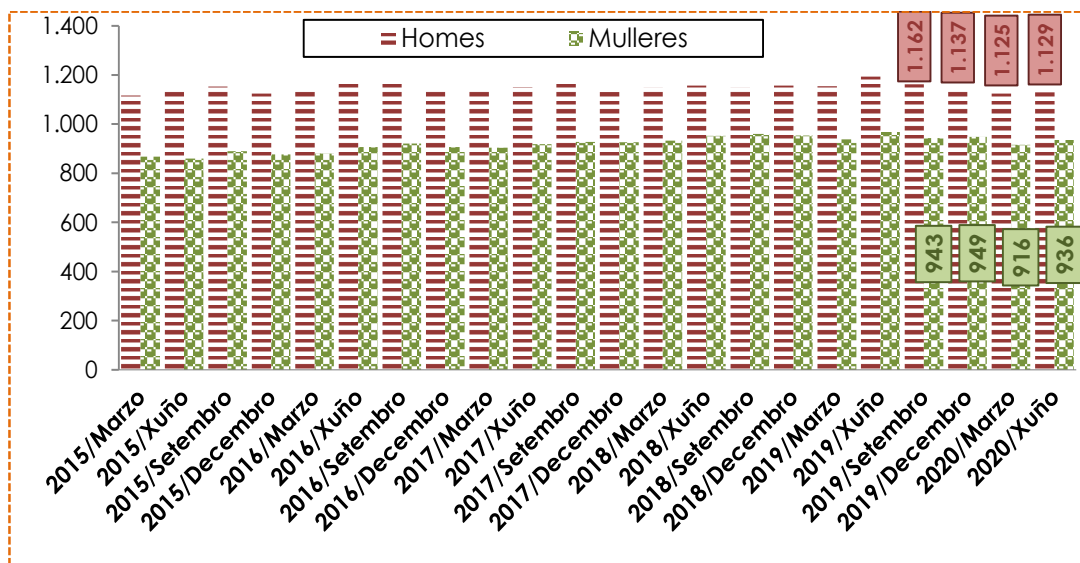
[2. CONTEXTO LABORAL]

Neste apartado abordamos os principais datos relativos á situación do mercado laboral e do emprego en Cedeira, aplicando un enfoque de xénero e poñendo atención ás principais dificultades para acadar a igualdade entre mulleres e homes neste ámbito.

2.1. Afiliacións á seguridade social e datos do paro

A afiliación á seguridade social permite contabilizar o número de persoas que están dadas de alta no mercado laboral nun determinado momento. Con carácter xeral, no caso de Cedeira, **os homes superan ás mulleres no número de afiliacións de forma significativa.**

Gráfica n.º8. Afiliación á seguridade social de mulleres e homes



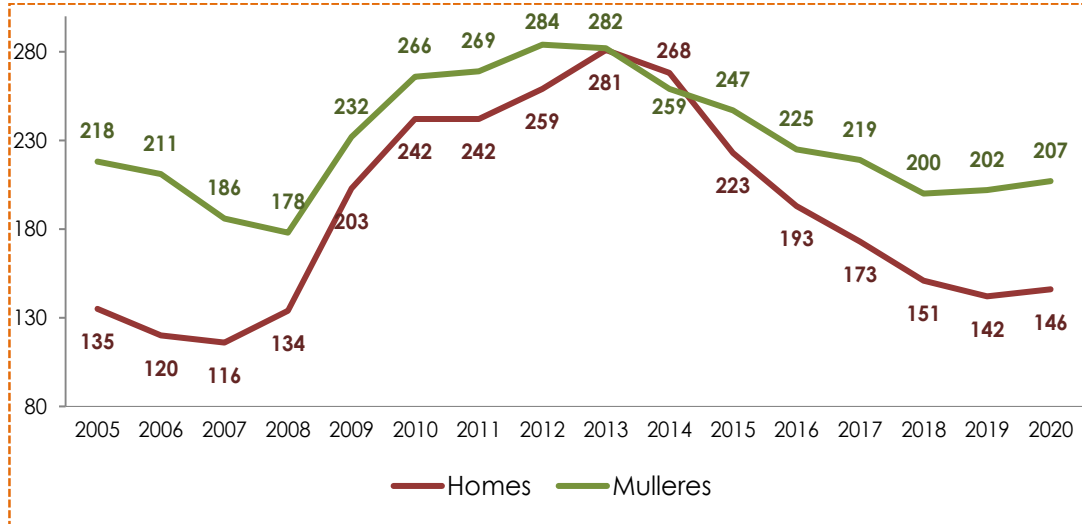
Fonte: elaboración propia a partir dos datos do IGE.

Igualmente, **os datos de rexistros no desemprego tamén amosan unha diferenza entre mulleres e homes.** Así, no ano 2019, fronte aos 151 homes apuntados no paro o exercicio pechou con 202 mulleres. Esta dinámica, como vemos na gráfica n.º9, mantívose con sen grandes cambios agás nos anos 2013 e 2014,



onde, coincidindo coa crise económica, tivo lugar moita destrución de emprego en sectores altamente masculinizados.

Gráfica nº9. Datos do desemprego desagregados por sexo



Fonte: elaboración propia a partir dos datos do IGE.

Se temos en conta os datos anuais de paro segundo a duración da demanda de emprego e a idade, atopamos poucas diferenzas entre mulleres e homes por debaixo dos 25 anos. Por riba dos 25 anos, **as mulleres superan sensiblemente aos homes no tempo que levan no paro**; concretamente, no ano 2017, atopamos **62 homes e 109 mulleres** entre as persoas que levan máis dun ano rexistradas no paro.

Táboa nº 4. Paro de longa duración desagregado por sexo

MÁS DE 1 ANO NO PARO		
	Homes	Mulleres
2015	89	117
2016	80	108
2017	62	109
2018	58	101
2019	48	106
2020/Agosto	54	107

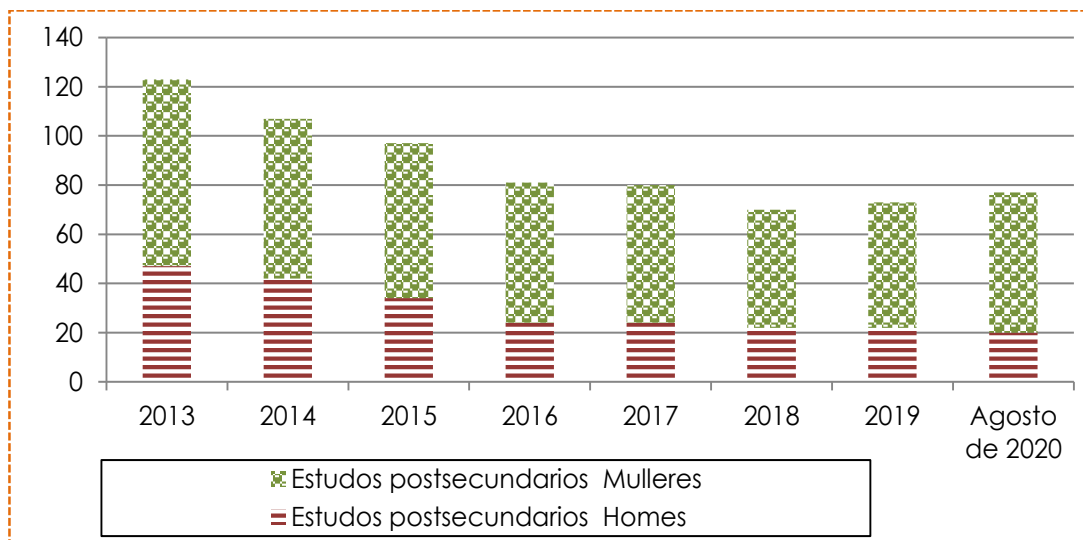
Fonte: elaboración propia a partir dos datos do IGE.



Desde a área de emprego e desenvolvemento local, confírmase estes datos, mais apúntase tamén un maior equilibrio entre mulleres e homes no caso das propostas relacionadas co emprendemento. As mulleres participan máis nas diferentes actividades programadas desde este servizo municipal.

Segundo o nivel de estudos, o número de persoas paradas está equilibrado nos niveis inferiores aos estudos postsecundarios pero é nesa categoría, a de maior nivel de formación, onde se manifesta unha incidencia sensiblemente superior entre as mulleres. Isto débese, entre outros factores, ao feito de que as mulleres son maioría entre a poboación con niveis de estudos máis elevados; de feito o 66,8%, é dicir, 2 de cada 3 persoas con estudos postobrigatorios son mulleres.

Gráfica nº10. Estudos postobrigatorios desagregados por sexo



Fonte: elaboración propia a partir dos datos do IGE.

Se temos en conta os diferentes sectores profesionais e as persoas rexistradas buscando emprego en cada un deles, as maiores diferenzas están na masculinización intensa do sector primario (agricultura, gandería, silvicultura e pesca) e máis lixeiramente na industria manufacturera. Sen embargo, no caso do sector servizos o paro rexistrado é sensiblemente superior entre as mulleres.

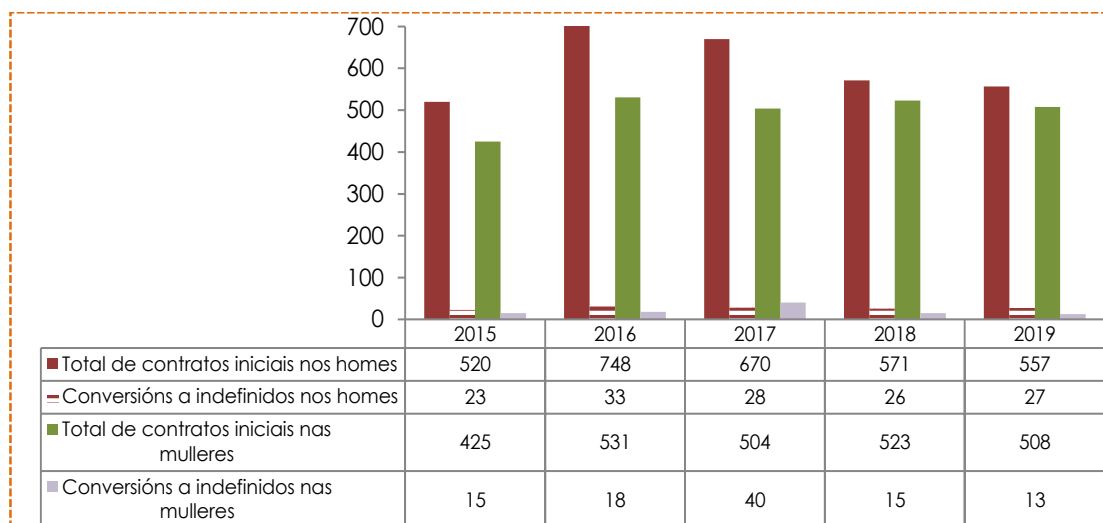
No marco das mesas de traballo confírmase esta tendencia, destacando o sector da hostalaría como un dos escenarios laborais onde as mulleres atopan maior saída.



2.2. Análise dos contratos laborais

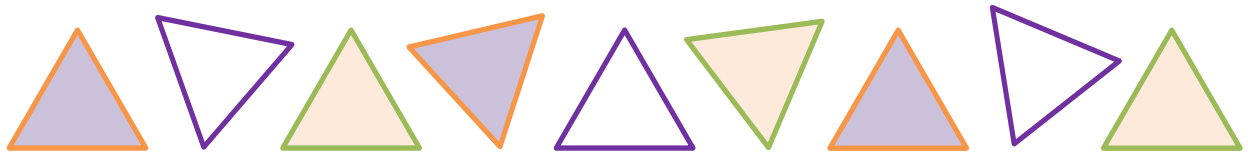
O **número total de contratos é superior no caso dos homes** e, neste punto, analizamos en que medida os contratos iniciais pasan a ser indefinidos. Os datos do IGE, evidencian que **nos últimos 5 anos o número de contratos iniciais entre as mulleres é inferior ao dos varóns, ao igual que a conversión a indefinidas**. Estas últimas unicamente son lixeiramente superiores no caso das mulleres durante o ano 2017, como evidencia a gráfica nº11.

Gráfica nº11. Contratos iniciais e conversión a indefinidos desagregados por sexo

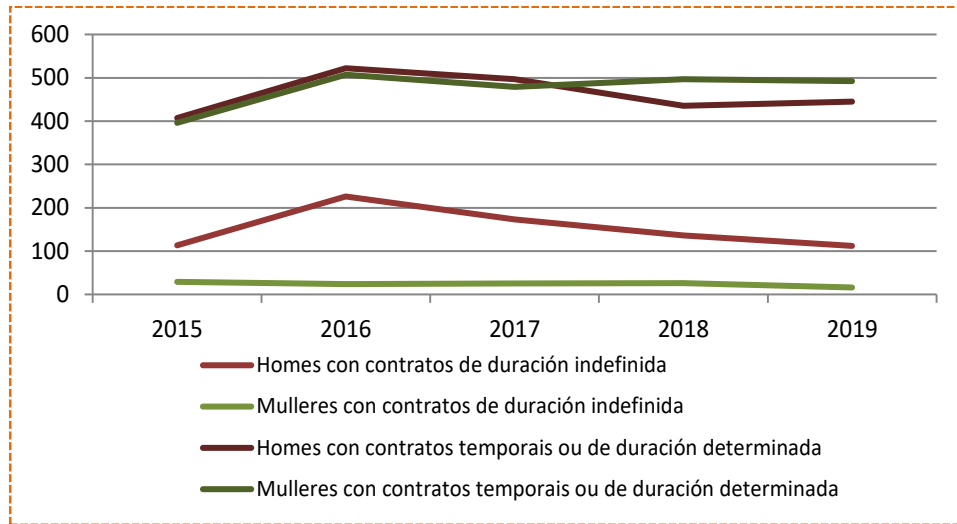


Fonte: elaboración propia a partir dos datos do IGE.

Se analizamos as diferenzas na contratación por un tempo determinado e a contratación indefinida desde un enfoque de xénero, atopamos unha significativa diferenza no caso dos contratos indefinidos. Como pode apreciarse na gráfica nº12, entre o 2015 e o 2019 **os homes acumulan un maior número de contratacións indefinidas, namentres na contratación temporal, particularmente desde 2017, hai unha maior incidencia feminina**. Estes datos amosan unha realidade laboral máis precaria no caso das mulleres.



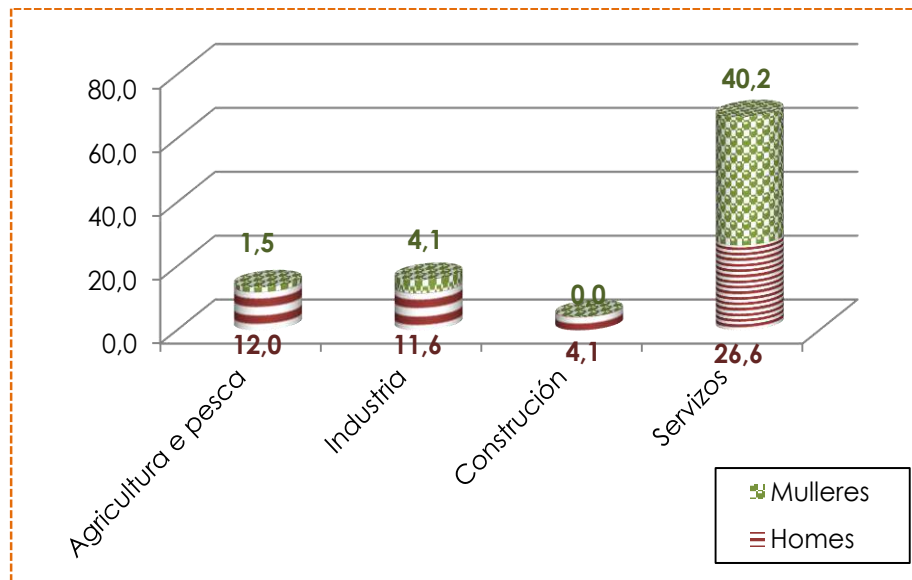
Gráfica nº12. Contratos determinados e indefinidos desagregados por sexo



Fonte: elaboración propia a partir dos datos do IGE.

Así mesmo, se temos en conta os contratos iniciais e o nivel de formación, as **mulleres con estudos superiores son quen teñen máis dificultades para iniciar un contrato**. No que vai de ano 2020 o 54,3% dos contratos iniciais foron para homes e o 45,7% para mulleres, das que o 60% dispón de estudos secundarios.

Gráfica nº13. Contratos iniciais por sector profesional desagregados por sexo no 2020



Fonte: elaboración propia a partir dos datos do IGE.



Como vemos, no concello de Cedeira, o sector servizos aglutina a meirande parte das novas contratacións, representando o 66,8% do total, é dicir, 2 de cada 3 contratos no que vai de 2020 (incluído setembro), o 40% dos cales recaeron en mulleres.

Desde a área de emprego e desenvolvemento local existen medidas específicas en relación ao fomento da contratación de mulleres maiores de 45 anos, como colectivo vulnerable, na liña do establecido desde outras administracións ou organismos como a Xunta de Galicia ou a Deputación de A Coruña.



[3. CONTEXTO DE BENESTAR SOCIAL]

Neste apartado preséntase información relativa á realidade municipal en termos de atención as situacións de vulnerabilidade, ben sexa relacionadas con atención á dependencia e/ou discapacidade, ou o nivel económico das unidades familiares.

3.1. Atención á dependencia

A situación de dependencia é unha realidade moi presente nos concellos galegos. Os motivos polos que unha persoa pode chegar a verse privada da súa autonomía en diferente grao son diversos; en xeral, poden producirse como consecuencia dun deterioro asociado á idade ou ben como un fenómeno sobrevivo (debido a accidentes, enfermidade...).

No caso de Cedeira, **o número de mulleres en situación de discapacidade é superior ao de homes**, como se amosa na táboa nº5; cuestión que se relaciona en boa medida coa maior esperanza de vida, o que supón unha maior proporción de mulleres maiores, especialmente entre a poboación de 75 ou máis anos.

Táboa nº 5. Persoas con algunha discapacidade desgregadas por sexo

	2017	2018	2019
Homes	254	252	261
Mulleres	280	281	307

Fonte: elaboración propia a partir dos datos do IGE.

Se afondamos máis nos datos, e tomamos como referencia o grao de discapacidade e o tipo (física, psíquica ou sensorial), atopamos que **as mulleres predominan entre as persoas cun grao de discapacidade do 75% ou superior**, nas tres tipoloxías -física, psíquica e sensorial-, de forma significativa.

Sen embargo, no caso de quen ten unha discapacidade recoñecida entre o 33 e o 64% as cousas varían: os homes son maioría no caso das discapacidades de



tipo físico (116 homes e 96 mulleres), namentres elas predominan nas discapacidades de tipo psíquico, tal e como se recolle na táboa nº6.

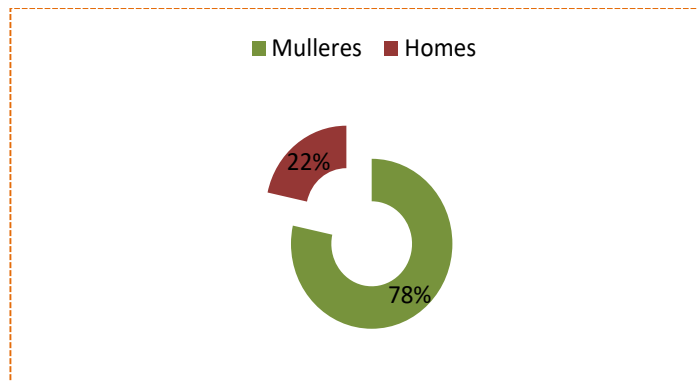
Táboa nº 6. Persoas con algunha discapacidade desgregadas por sexo

	Do 33% ao 64%		Do 65% ao 74%		75% ou máis	
	Homes	Mulleres	Homes	Mulleres	Homes	Mulleres
Física	116	96	38	41	30	50
Psíquica	41	63	30	26	19	33
Sensorial	21	18	7	13	8	17

Fonte: elaboración propia a partir dos datos do IGE.

Pola súa banda, **o servizo de axuda no fogar (SAF) está feminizado** tanto se analizados as persoas traballadoras coma se reparados nas persoas usuarias. Así, para poder prestar este servizo o concello conta con 25 traballadoras, e no caso das usuarias, do total das 51 persoas atendidas, as mulleres representan o 78% fronte ao 22% dos homes.

Gráfica nº14. Persoas atendidas polo SAF desgregadas por sexo



Fonte: elaboración propia a partir dos datos do Concello de Cedeira.

No marco das mesas de traballo evidénciase a importancia dos traballos de coidados como garante para a calidade de vida das persoas en situación de dependencia/discapacidade, e tamén das súas familias.



3.2. Situacións de vulnerabilidade económica

Os datos que ofrece a Consellería de Política Social (2020) indican que no municipio de Cedeira o **número de mulleres beneficiarias da Renda de Integración Social de Galicia (RISGA) é lixeiramente superior ao de homes** nos últimos anos. En todo caso, esta información debe enmarcarse nun contexto onde partimos dun baixo número de persoas perceptoras desta axuda pública.

Táboa nº 7. Persoas perceptoras da RISGA desgregadas por sexo

	Homes	Mulleres
2015	6	8
2016	8	6
2017	4	7
2018	5	9
2019	8	9

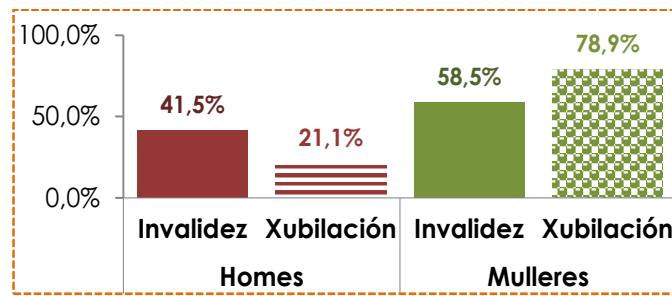
Fonte: elaboración propia a partir dos datos do IGE.

Unha información de interese en relación á posición económica son as pensións. Neste caso, reparamos nos datos relativos as pensións de xubilación e aqueloutras pensións de invalidez, e apuntamos diferencias significativas desde un enfoque de xénero. As mulleres superan aos homes nas pensións de invalidez, elas acadan o 58,5% fronte ao 41,5% no caso deles. E no caso das de xubilación elas sitúanse no 78,9% fronte ao 21,1% dos homes. Só no ano 2019, aproximadamente 4 de cada 5 pensións por xubilación e 3 de cada 5 de invalidez teñen como receptoras a mulleres.

Neste punto debemos considerar a incidencia que o sector pesqueiro ten no caso de Cedeira. Neste caso, unha boa parte de homes teñen recoñecida a súa xubilación dentro do Réxime especial de traballadores do mar, e os datos que aquí se presentan son relativos ao Réxime xeral.



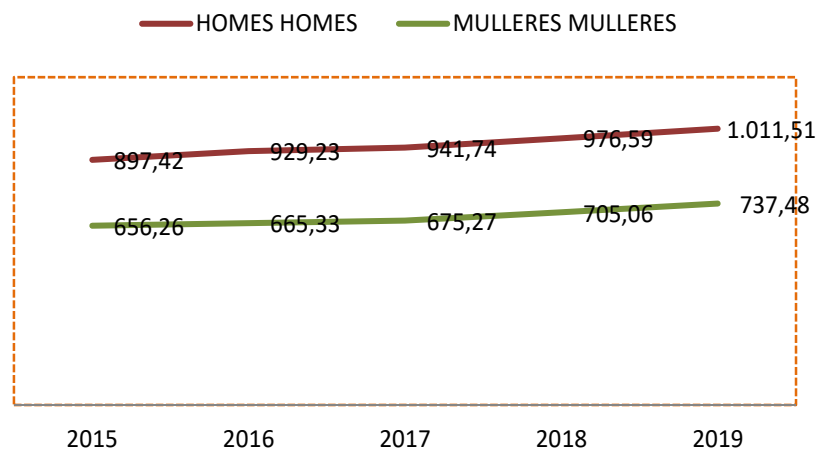
Gráfica 15. Pensións de invalidez e xubilación desagregados por sexo



Fonte: elaboración propia a partir dos datos do IGE.

Por outra banda, colle reparar no **importe medio das pensións que percibe a poboación de Cedeira, sempre superior no caso dos homes.**

Gráfica 15. Pensións de invalidez e xubilación desagregados por sexo

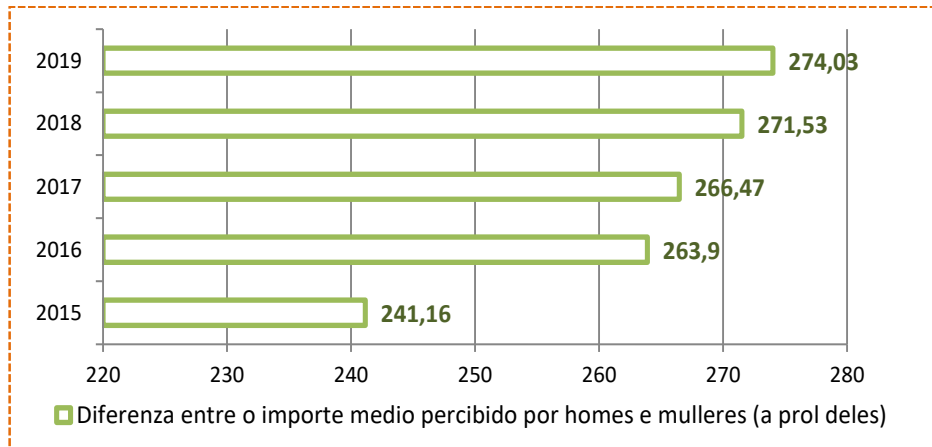


Fonte: elaboración propia a partir dos datos do IGE.

Así, nos últimos 5 anos, a diferenza entre mulleres e homes estivo sempre por enriba dos 240€/mes, sendo unha diferenza que, lonxe de reducirse, continúa incrementándose; 33€ máis de diferenza en favor dos homes entre 2015 e 2019.



Gráfica 16. Diferencial €/mes nas pensións de homes e mulleres



Fonte: elaboración propia a partir dos datos do IGE.

No marco das mesas de traballo apúntase a necesidade de ter en conta a precariedade económica que viven, en moitos casos, as familias monoparentais. A figura dunha unidade familiar encabezada por unha muller soa con crianzas considérase un punto de atención específico no marco das políticas municipais.



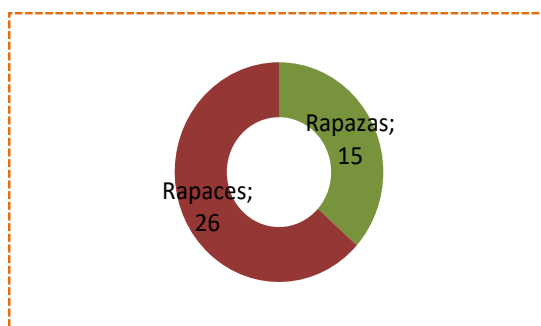
[4. CONTEXO EDUCATIVO E CULTURAL]

Neste apartado ofrécese unha análise da comunidade educativa cedeirense desde un enfoque de xénero, poñendo atención aos programas e actividades que se programan para a promoción da igualdade entre mulleres e homes desde a educación.

4.1. A comunidade educativa de Cedeira

No **ensino infantil**, a escola municipal conta con unha directora como única compoñente do equipo directivo. No caso do alumnado, predominan os rapaces.

Gráfica nº17. Alumnado da escola infantil desagregado por sexo

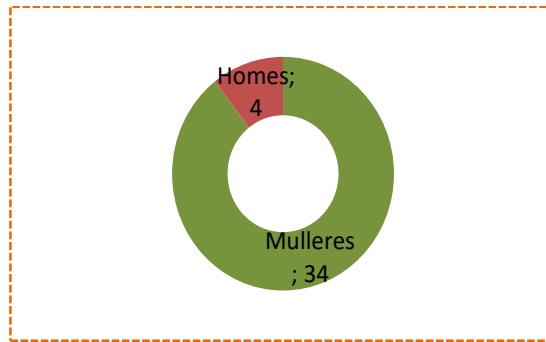


Fonte: elaboración propia a partir dos datos do Concello de Cedeira.

No **ensino primario**, Cedeira conta cun centro de ensino infantil e primario, CEIP Nicolás del Río. A equipa directiva está composta por tres persoas e mantén un equilibrio na composición: 2 mulleres e 1 home. E o claustro de profesorado está amplamente feminizado, pois o 89% do profesorado son mulleres fronte ao 11% de homes.



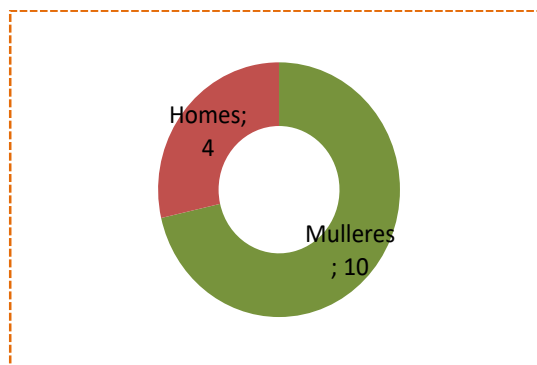
Gráfica nº18. Profesorado do CEIP Nicolás del Río desagregado por sexo



Fonte: elaboración propia a partir dos datos do Concello de Cedeira.

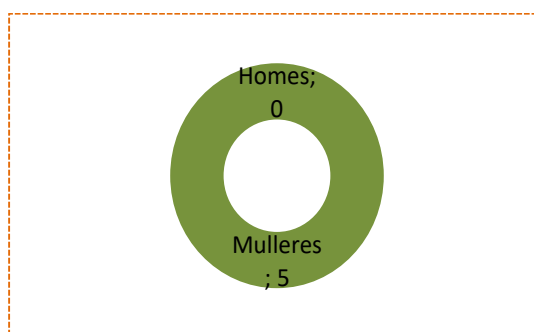
O consello escolar tamén conta cunha maior presenza de rapazas, e no caso da ANPA Picapeixe, esta asociación non conta con ningún home na equipa.

Gráfica nº19. Integrantes do Consello Escolar desagregados por sexo



Fonte: elaboración propia a partir dos datos do Concello de Cedeira.

Gráfica nº20. Integrantes da ANPA Picapeixe do CEIP Nicolás del Río

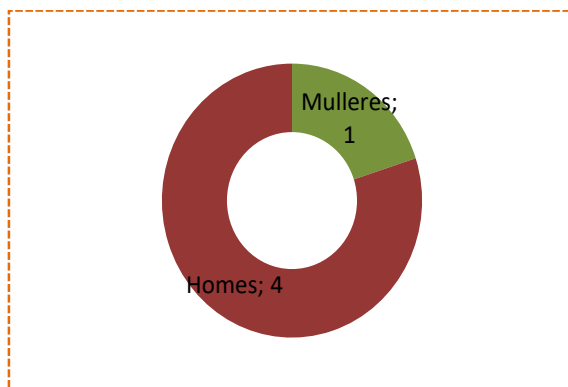


Fonte: elaboración propia a partir dos datos do Concello de Cedeira.



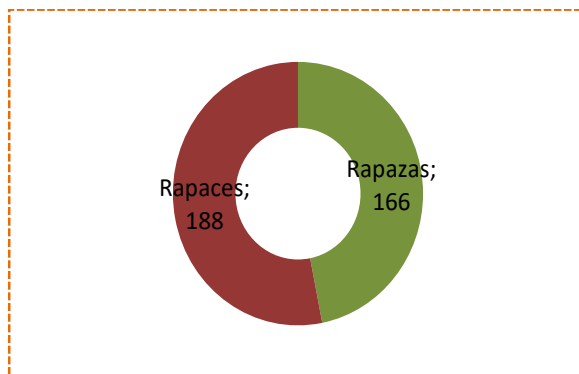
No **ensino secundario**, os datos do IES Punta Candieira inverten a tendencia sostida nos primeiros niveis educativos, amosando unha masculinización na equipa directiva, e tamén entre o alumnado, cunha maior presenza de rapaces, unha cuestión que se incrementa no caso do alumnado de Formación Profesional.

Gráfica nº21. Equipa directiva do IES Punta Candieira desagregada por sexo



Fonte: elaboración propia a partir dos datos do Concello de Cedeira.

Gráfica nº22. Alumnado do IES Punta Candieira desagregado por sexo



Fonte: elaboración propia a partir dos datos do Concello de Cedeira.

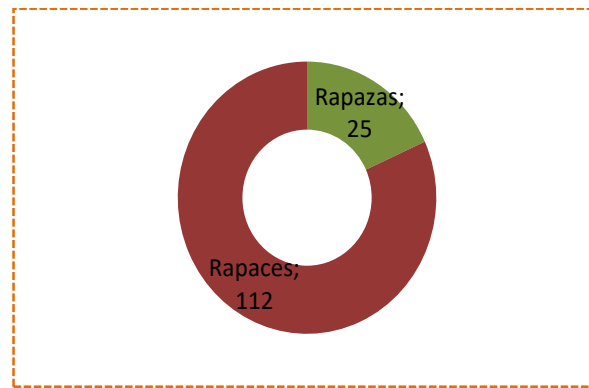
No caso da Formación Profesional, os rapaces son unha maioría significativa, contando unicamente con 25 rapazas, vinculadas aos estudos de administración e finanzas. Esta segregación garda relación coa tipoloxía de estudos que predominan na oferta no IES Punta Candieira:

- ▽ Na FP básica: electricidade e electrónica e servizos comerciais.
- ▽ Na FP de grao medio: instalacións eléctricas e automáticas, mantemento electromecánico; administración e finanzas e mecatrónica industrial.



- ▽ Na FP superior: mecatrónica industrial e sistemas electrotécnicos e automatizados.

Gráfica nº23. Alumnado de PF do IES Punta Candieira desagregado por sexo



Fonte: elaboración propia a partir dos datos do Concello de Cedeira.

No marco das mesas de traballo, representantes do IES Punta Candieira indican os esforzos realizados en relación á incorporación de rapazas nos estudos masculinizados de formación profesional. Igualmente, destácase o labor que se fai coa proposta de obradoiros formativos que, con carácter puntual, ofrecen ao alumnado en materia de igualdade de oportunidades entre mulleres e homes, así como outras temáticas de interese.

Non obstante, o profesorado apunta, como dato a ter en conta, que nas dúas materias que pode cursar o alumnado con temática relativa á igualdade de xénero no IES, non existe ningún rapaz. É dicir, semella que estamos ante un tema que lles preocupa ás rapazas, mais é preciso traballar tamén cos rapaces, que se sintan interpelados e comprometidos co proceso de cambio que require unha sociedade máis igualitaria.

A este respecto apúntase a necesidade de incorporar un traballo para recoñecer os dereitos das persoas transexuais e do colectivo LGBTIQ, pois percíbese que aínda existen situacións discriminatorias para quen expresa a súa identidade de xénero de forma diversa ou quen amosa unha orientación sexual diferente á heterosexualidade normativa.

Colle destacar o labor do ANPA Picapeixe, quen lidera o programa madrugadores que se mantén activo cada curso escolar para garantir unha mellor conciliación da vida persoal, familiar e laboral. Esta asociación conta



cunha alta participación de mulleres e ningún home. Igualmente, no caso da ANPA O Beco, a implicación dos pais é moi baixa ou inexistente, polo que se indica a necesidade de contar cunha maior corresponsabilidade en cuestións relacionadas coa crianza das fillas e fillos.

No marco das mesas de traballo sinalouse a necesidade de traballar arredor das masculinidades tradicionais ofrecendo modelos alternativos. De feito, sinálase que o labor de ofrecer alternativas feministas para as rapazas está máis consolidada e cómpre compartir outras formas de ser home que sirvan de referencia aos rapaces.

A nivel municipal non existe unha programación específica e sostible no tempo, senón que se trata máis ben de accións puntuais, como a colaboración co IES para a pintura dun mural ou actividades en datas sinaladas como o 8 de marzo ou o 25 de novembro. En todo caso, destácase a colaboración permanente que existe entre o Concello de Cedeira e a comunidade educativa como punto forte.

4.2. Unha ollada ao ámbito cultural local

A nivel cultural, as principais desigualdades que se apuntan desde a área técnica municipal gardan relación coa **masculinización que presenta a programación cultural**, pois na maior parte dos espectáculos contratados a presenza de homes, tanto entre o elenco das compañías como da equipa técnica. Así, sinálase a reprodución de estereotipos e roles de xénero que se dan no persoal de apoio técnico cando se contratan espectáculos.

A este respecto, procúrase un equilibrio ou paridade na contratación de compañías ou espectáculos que integren a mulleres e homes, ou ben que aborden temáticas relacionadas coa igualdade de xénero e a prevención da violencia machista, mais os maiores atrancos atópanse nos perfís técnicos relativos á montaxe, son, etc. onde predominan os homes.

Sen embargo, cando se trata de asistir a espectáculos culturais, as mulleres son maioría entre o público participante. Unha realidade que evidencia a necesidade de incorporar aos homes á vida cultural.



Nesta liña, tamén se aprecia unha maior presenza de mulleres nas asociacións culturais, e apúntase a unha maior participación como público aos diferentes espectáculos que se programan. Neste senso, considérase a necesidade de chegar aos homes e que sintan a cultura como algo propio que tamén lles atinxe.

Na área de cultura adoita facerse unha programación especial tendo en conta datas sinaladas para conmemorar como o 8 de marzo –Día Internacional da Muller Traballadora-; o 28 de xuño –Día Internacional do Orgullo LGTBIQ- e o 25 de novembro –Día Internacional da Loita contra a violencia machista-.



[5. CONTEXTO DEPORTIVO E DE PARTICIPACIÓN SOCIAL]

Neste apartado analizamos a participación de mulleres e homes na vila de Cedeira, atendendo á súa implicación no tecido asociativo local e, tamén na súa integración en actividades deportivas promovidas desde a administración municipal e nos clubs deportivos.

5.1. Participación na escola deportiva e nas asociacións ou clubs de deportes

O Concello de Cedeira impulsa diferentes actividades deportivas dirixidas tanto a público adulto como a mocidade e crianzas. No caso das persoas adultas, a participación é maioritariamente feminina.

Táboa nº 8. Nº de persoas que participan nas escolas deportivas desagregado por sexo

ACTIVIDADE	MULLERES	HOMES	TOTAL
Aguaerobid (Adultxs)	11	0	11
Aguagym (Adultxs)	9	0	9
Bádminton (Adultxs)	11	5	16
Entrenamiento funcional (Adultxs)	12	4	16
Natación (Adultxs)	15	4	19
Pádel (Adultxs)	13	11	24
Pilates (Adultxs)	30	3	33
Saude na auga (Adultxs)	5	0	5
Tenis de mesa (Adultxs)	0	1	1
Tenis (Adultxs)	2	6	8
Ximnasia de mantemento (Adultxs)	36	3	39

Fonte: elaboración propia a partir dos datos do Concello de Cedeira.

Como vemos, na meirande parte da oferta deportiva municipal as mulleres son maioría nas actividades, con excepción do tenis, onde hai máis homes. Destacan pilates e ximnasia de mantemento como as de maior afluencia, e tres



propostas –aguaerobid, aguagym e saúde na auga- onde non participa ningún home.

Táboa nº 9. Nº de crianzas que participan nas escolas deportivas desagregado por sexo

ACTIVIDADE	RAPAZAS	RAPACES	TOTAL
Ximnasia rítmica (Infantil)	33	0	33
Tenis (Infantil)	0	4	4
Tenis de mesa (Infantil)	0	2	2
Patinaxe (Infantil)	20	7	27
Pádel (Infantil)	15	10	25
Natación (Infantil)	40	35	75
Educación física de base/ Ximnasia en familia	2	6	8
Bádminton (Infantil)	36	13	49

Fonte: elaboración propia a partir dos datos do Concello de Cedeira.

No **caso das crianzas, atopamos algunhas actividades fortemente diferenciadas en base ao sexo**, como é o caso de ximnasia rítmica onde do total de 33 participantes no se inclúe ningún rapaz. No caso das rapazas, non participan en tenis nin en tenis de mesa. Aínda así, no conxunto da oferta, atopamos unha participación maioritaria de rapazas.

No marco das mesas de traballo confírmase esta tendencia, e destácase as dificultades que atopan os rapaces para participar en actividades que son consideradas socialmente como máis axeitadas para as rapazas.

Igualmente, se temos en conta as asociacións deportivas rexistradas en Cedeira, as cifras amosan un nula participación das mulleres en actividades relacionadas co sendeirismo ou actividades *outdoor* (trail, tt, moto, mtb), así como no baloncesto. Ademais, no caso do fútbol, existe un clube feminino que aglutina a maior parte das mulleres.



Táboa nº 10. Nº de participantes nos clubs deportivos desagregado por sexo

ASOCIACIONES DEPORTIVAS	RAPAZAS	RAPACES	TOTAL
Club Natación Cedeira Muebles García	4	1	5
Club Remo Cedeira	1	3	4
Club Candieira (senderismo, trail, tt, moto, mtb)	0	6	6
Cedeira Tennis Club	2	2	4
Club Discalzas SD	6	1	7
Cedeira Basketball Street	0	6	6
Karate Cedeira	4	3	7
Ximnasia Cedeira	5	0	5
Cedeira SD	1	9	10

Fonte: elaboración propia a partir dos datos do Concello de Cedeira.

No caso do fútbol, en Cedeira existe unha equipa feminina, as Discalzas SD que acolle a rapazas e mulleres a partir dos 15 anos. Unha cuestión a ter en conta, neste senso, é que no caso de que as rapazas quixeran continuar unha traxectoria futbolística acorde á idade nas diferentes categorías –xuvenís, cadetes, etc.- terían que facelo fóra do municipio.

Desde a área de deportes non se desenvolve ningún programa específico relacionado coa igualdade de xénero ou a prevención da violencia machista. Mais apostase pola implementación de medidas conciliadoras que faciliten a práctica deportiva en familia, como ximnasia en familia.

5.2. Análise da participación no tecido asociativo local

Pola súa vez, **a participación nas diferentes asociacións veciñais e culturais presenta unha situación desigual en función da natureza das diferentes asociacións.** No caso das asociacións de veciños e veciñas, existe un certo equilibrio na participación agás nun caso onde a asociación está composta integramente por homes.



Táboa nº 11. Persoas perceptoras da RISGA desgregadas por sexo

ASOCIACIÓN CULTURAI	MULLERES	HOMES	TOTAL
Asociación de veciños e amigos de San Román (AVV)	2	3	5
Asociación progreso de Esteiro (AVV)	3	3	6
Asociación San Xulián de Montoxo (AVV)	4	2	6
Asociación de veciños Cervo Tarroiba (AVV)	0	8	8
Asociación Mares de Cedeira (Museo)	4	4	8
ABAC - Asociación para o benestar animal en Cedeira	7	1	8
Aturuxeiras (As. Musical)	5	0	5
Coral Eixil	3	5	8
AF Buxainas e E. Buxainas (As. Musical)	8	1	9
Banda de música Vila de Cedeira	3	3	6
Asociación Cetárea (As. Musical)	1	3	4
Asociación Amas de Casa	8	0	8
Asociación de patchwork	6	0	6
Rondalla de Cedeira	4	3	7
Asociación de acordeóns de Cedeira	4	3	7
Discaz@s polo festival (As.Musical)	1	7	8
Coral Estrelas do Mar	3	3	6
Asociación Samaín (As. que organiza a festa tradicional)	2	1	3
Escola de Música de Cedeira	4	2	6
Asociación sobre rodas	4	2	6
Asociación A Crina	0	6	6
Asociación San Andrés Eventos		0	
ARCE - amigos dos ríos Cedeira	3	5	8
Proteccion Civil Cedeira	2	3	5

Fonte: elaboración propia a partir dos datos do Concello de Cedeira

O sentir das diferentes asociacións que participaron nesta diagnose é que seguen a existir estereotipos e roles de xénero que se trasladan á participación nas asociacións. Por exemplo, nas corais polifónicas case non participan homes, e no caso das actividades que se programan relacionadas coas manualidades, no caso das Amas de Casa, os homes so participan nos obradoiros de cociña.



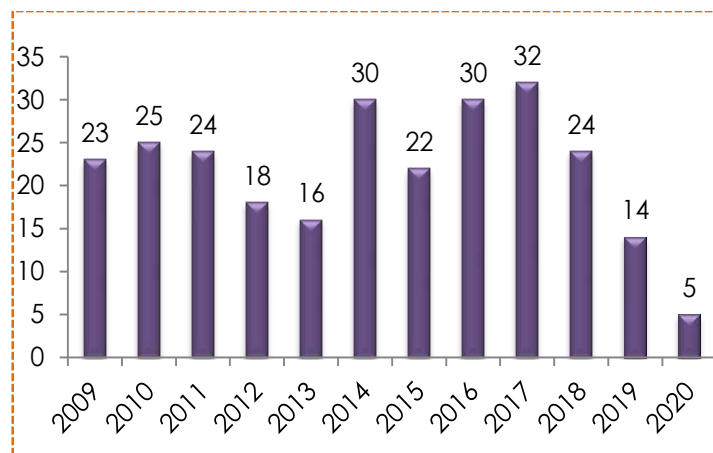
[6. VIOLENCIA MACHISTA]

Este apartado está dedicado a analizar a incidencia da violencia machista no contexto de Cedeira. Os datos oficiais dispoñibles corresponden co Partido Xudicial de Ortigueira, integrado polos concellos de Mañón, Ortigueira, Cariño, Cedeira, Cerdido e Moeche; non sendo posible desagregar ao nivel municipal.

6.1. Os datos da violencia machista

Desde o ano 2009 o número de denuncias por violencia machista sitúase por riba das 15 anuais até o ano 2019; destacando os anos 2014, 2016 e 2017 como os de maior número de casos, chegando aos 32.

Gráfica nº 24. Histórico de denuncias por violencia de xénero do partido xudicial de Ortigueira



Fonte: elaboración propia a partir dos datos do partido xudicial de Ortigueira

No ano 2019 produciuse unha baixada notable no número de denuncias respecto aos anos anteriores. Colle ter presente que unha redución no número de denuncias implica simplemente que se denuncia menos, e non apunta, de forma directa, a unha redución do número de casos.



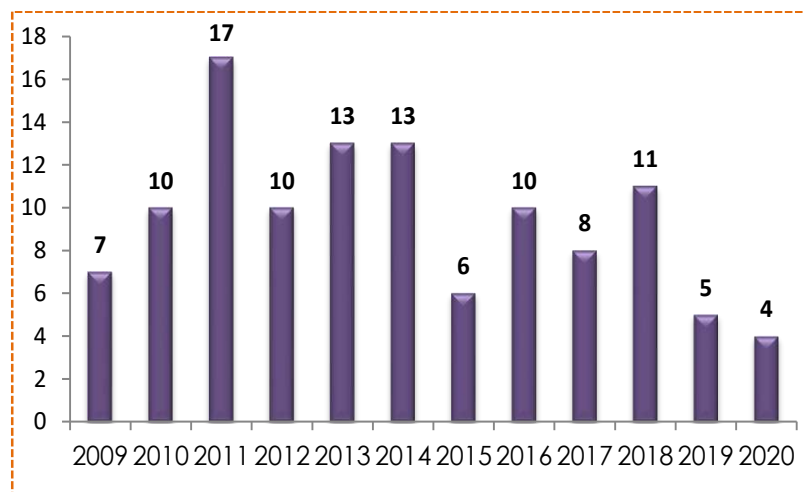
ANO	PRESENTADA DIRECTAMENTE		ATESTADOS POLICIAIS			OUTROS	
	pola vítima	por familiares	denuncia vítima	denuncia familiar	intervención policial	Parte de lesións	Terceiros en xeral
2019	1	0	12	0	1	0	0

Gráfica nº 25. Número de denuncias por violencia de xénero segundo a orixe da denuncia

Fonte: elaboración propia a partir dos datos do partido xudicial de Ortigueira

De feito, o ano 2020 e a emerxencia sanitaria xerada pola COVID-19, e as consecuentes medidas como o confinamento, tiveron un forte impacto no número total de denuncias, reducindo até 5 o número total no primeiro semestre do ano. Estas cifras evidencian a maior vulnerabilidade das mulleres en situación de violencia machista e as dificultades que atoparon para poder deixar aos seus agresores e comezar unha nova vida libre de violencia nun contexto social marcado pola pandemia e as súas secuelas a nivel sanitario, económico e social.

Gráfica nº 26. Número de ordes de protección a instancia da vítima



Fonte: elaboración propia a partir dos datos do partido xudicial de Ortigueira



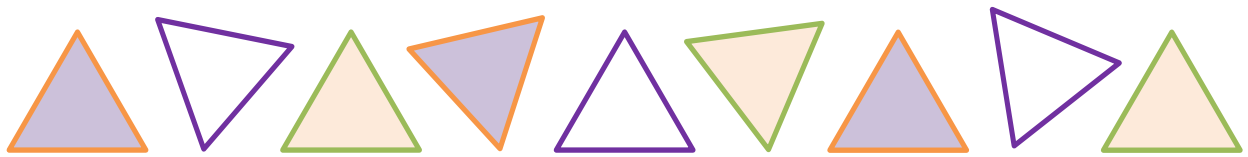
Igualmente, se atendemos ao número de ordes de protección solicitadas por mulleres en situación de violencia de xénero no contexto de parella, desde o ano 2009 adoitan situarse, con maior frecuencia por riba de 10. Aínda que no ano 2019 e no 2020, apreciase unha redución significativa.

6.2. A importancia do CIM de Ortigueira

O Centro de Información á Muller (CIM) de Ortigueira ten recoñecida a súa acreditación desde o anos 2005 e ten asinado un convenio de colaboración para prestar os seus servizos aos concellos de Ortigueira, Cariño, Cedeira, Cerdido e Mañón.

Conta cunha asesora xurídica e unha psicóloga que prestan os seguintes servizos:

- ▽ **Asesoramento xurídico e atención psicolóxica** ás persoas e colectivos dos concellos de Ortigueira, Cariño, Cedeira, Cerdido e Mañón.
- ▽ **Atención específica ás mulleres vítimas de violencia de xénero** e, de ser o caso, **ás fillas, fillos e persoas menores ao cargo**, ou maiores dependentes, facilitando o acceso aos recursos existentes na Comunidade Autónoma, incluíndo a xestión urxente cos servizos policiais, sanitarios, psicolóxicos, xudiciais e sociais que sexan oportunos.
- ▽ **Atención específica a mulleres en situación de especial vulnerabilidade** co obxectivo de mellorar a súa situación persoal, social ou laboral.
- ▽ **Información sobre os recursos dispoñibles** no seu ámbito territorial e, se é o caso, área de influencia.
- ▽ **Difusión e sensibilización cidadá** acerca da vixencia e aplicación do principio de igualdade entre mulleres e homes e da necesidade da consecución de igualdade de dereitos e de integración social do colectivo LGTBI.
- ▽ Funcionamento como **canle de comunicación** entre as persoas usuarias e os distintos organismos que teñan competencias en materia de muller e igualdade e atención e integración do colectivo LGTBI.



- ▽ **Información sobre cursos, estudos e xornadas en materia de igualdade de oportunidades**, tanto no ámbito de xénero como para o colectivo LGTBI e, en especial, difusión de actividades e servizos desenvolvidos polo órgano competente en materia de igualdade da Administración xeral da Comunidade Autónoma de Galicia.
- ▽ Realización de **conferencias, encontros, xornadas e cursos** sobre temas de especial incidencia na consecución do principio de igualdade, tanto no relacionado co xénero como coa temática da diversidade sexual.
- ▽ Actuacións de **dinamización levadas a cabo por persoas expertas** en xénero e igualdade, cara á integración da perspectiva de xénero nos programas e actuacións que desenvolve a entidade local, así como o establecemento de canles de comunicación e colaboración con outros axentes presentes no territorio e que poidan ser de interese para o desenvolvemento das actividades do centro no ámbito educativo, sanitario, etc.
- ▽ **Recepción de denuncias e queixas** en materia de discriminación por razón de xénero ou por razón da identidade ou orientación sexual no ámbito da publicidade e nos medios de comunicación e traslado destas aos órganos competentes.
- ▽ Fomento do **asociacionismo e da participación das mulleres** en todos os ámbitos.
- ▽ **Colaboración co órgano competente en materia de igualdade da Administración xeral da Comunidade Autónoma de Galicia** naqueles casos en que este órgano o demande para a atención ás persoas usuarias e para a promoción da igualdade de xénero, no exercicio das súas competencias.
- ▽ Colaboración e **coordinación con outras administracións públicas** que poida redundar na mellora da atención ás persoas usuarias.
- ▽ Impulso para a **constitución e funcionamento das mesas locais de coordinación interinstitucional contra a violencia de xénero** como mecanismo útil para a harmonización de todos os axentes e entidades implicadas na loita contra a violencia de xénero.



- ▽ Fomento do **asociacionismo do colectivo LGTBI** e de actividades encamiñadas á súa integración efectiva en todos os ámbitos da vida social e económica.
- ▽ Calquera outra actividade que se adecúe ao obxectivo prioritario da consecución da igualdade, sobre todo nos ámbitos laboral e social.

Nas diferentes mesas de traballo **apúntase a necesidade de afianzar a relación co CIM de Ortigueira**, e mellorar a información sobre os servizos que pode prestar ás veciñas de Cedeira. Neste senso, cómpre ter en conta que a localización non facilita o desprazamento das mulleres.

No marco das mesas de traballo estableceuse a violencia machista como unha prioridade nas accións a desenvolver neste I Plan de Igualdade, destacando a necesidade de tecer unha rede local que dea apoio a aquelas mulleres que podan estar nunha situación de violencia machista.



[7. CONTEXTO DA ADMINISTRACIÓN LOCAL]

Neste apartado analizamos o grao de formación e actualización do persoal técnico municipal en materia de igualdade de xénero e prevención da violencia machista. Para poder facer efectiva a transversalidade de xénero cómpre que o conxunto de áreas técnicas integren o valor da igualdade nas súas axendas e traballo diario.

A información aportada parte dun cuestionario online dirixido ao conxunto do persoal técnico do Concello de Cedeira.

7.1. Formación, rexistro de actividades e discriminación positiva

O cuestionario online obtivo un total de **30 respostas (N=30)**, das cales o **63% son mulleres e o 37% son homes**.

O **60% do persoal técnico non tivo ningún tipo de formación relacionada coa igualdade de xénero ou a prevención da violencia machista**. E dentro do 40% que afirma contar con formación, a meirande parte non supera as 50 horas.

A temática máis frecuente da formación recibida é un contido introdutorio sobre a igualdade de xénero; é dicir, unha formación básica e xeral sobre a materia. A prevención da violencia machista, a inclusión de persoas con discapacidade e conciliación e corresponsabilidade son outras das liñas sinaladas.

O 50% do persoal indica que fai un rexistro das persoas que acoden ao servizo ou as actividades programadas desde a súa área, mais na maioría dos casos este rexistro non ten en conta o sexo. E o 83% do persoal técnico descoñece a existencia de medidas de discriminación positiva vixentes no Concello de Cedeira.



7.2. Comunicación inclusiva e transversalidade

O 40% do persoal técnico considera que a comunicación que emprega o Concello de Cedeira é non é inclusiva e sería mellorable. Nesta liña, **o 60% considera importante traballar e mellorar a comunicación -linguaxe e imaxe- que se emprega** na difusión das diversas actividades, e verían con interese unha formación nesta liña. Neste senso, no marco de traballo das mesas establecece a necesidade de revisar e modificar os diferentes documentos oficiais para empregar unha linguaxe non sexista.

Na meirande parte dos casos, o persoal das distintas áreas municipais afirma non ter participado en reunións e/ou actividades relacionadas coa igualdade de xénero, o que indica un grao baixo de transversalización. Non obstante, en todos os casos considerase interesante e necesario mellorar nesta liña a coordinación entre áreas e integrar a igualdade con maior efectividade nos distintos ámbitos.

7.3. Condicións laborais, medidas de conciliación e prevención do acoso sexual

Con carácter xeral, o persoal técnico considera que no Concello de Cedeira non existen discriminacións significativas en canto ás condicións laborais das traballadoras e traballadores. Apúntase a segregación horizontal, que se reproduce nas áreas de obras –masculinizada- e o servizo de axuda no fogar –feminizado-.

En relación ao servizo de axuda no fogar apúntase a necesidade de poñer en valor e dignificar a profesión.

En relación á conciliación, noméase unha resolución de alcaldía de 2016 como marco normativo para o exercicio da conciliación por parte do persoal técnico, mais o 60% do persoal técnico descoñece a existencia dun protocolo ou documento normativo que regule a conciliación das traballadoras e traballades do Concello de Cedeira.

Con carácter xeral, o persoal técnico considera axeitadas as medidas establecidas para facilitar a conciliación da vida persoal, familiar e laboral.



Destácanse as seguintes medidas: flexibilidade horaria, permisos de acompañamento de menores a consultas médicas. Igualmente, o contexto xerado pola COVID-19 ten incidido na proliferación do teletraballo, unha cuestión valorada positivamente nalgúns casos.

As dificultades que se nomean teñen que ver coa natureza do servizo que se presta, ou a área na que se traballa onde pode acontecer que a programación técnica ocupe fins de semana ou mesmo días festivos.

En canto a posibles situacións de acoso sexual e/ou por razón de sexo, apúntase á necesidade de conta cun protocolo que regule a situación e estableza, con claridade, os pasos a seguir no caso de sufrir acoso ou presenza unha situación desta natureza. En xeral, existen dúbidas sobre como habería que proceder, polo que traballar nesta liña sería interesante.

A este respecto, sinálase a existencia de servizos onde o acoso sexual e/ou por razón de sexo pode vir por parte dos usuarios do propio servizo.

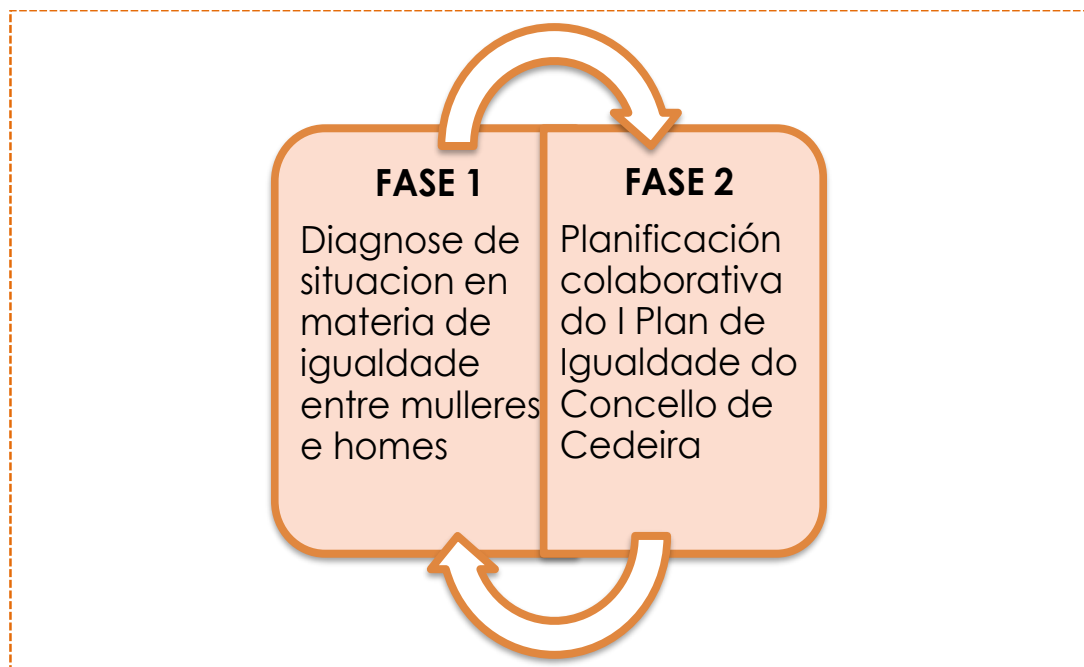


METODOLOXÍA

A elaboración do I Plan de Igualdade de Cedeira partiu dun **proceso aberto e participativo**, con espazos para o debate e a reflexión nos que tomaron parte o **persoal político**, o **persoal técnico**, representantes da **comunidade educativa** e representantes do **tecido asociativo e veciñal**; así mesmo, ademais dos espazos mixtos de participación contamos cunha **mesa de traballo integrada exclusivamente por mulleres**, centrada en analizar a realidade da violencia machista.

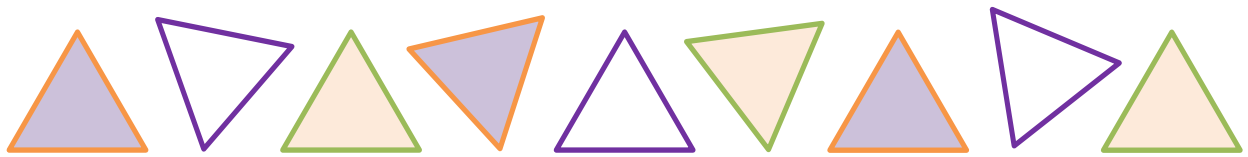
O traballo dividiuse en dúas fases diferenciadas:

Figura nº 1. Fases de traballo na elaboración do I Plan de Igualdade de Cedeira



Fonte: elaboración propia

Partimos dunha estratexia metodolóxica triangulada, empregando técnicas cuantitativas e cualitativas. Para canalizar a participación dos diferentes axentes, creáronse espazos de participación a través de **mesas de traballo**. Un



total de 3 mesas para elaborar a diagnose de situación e 1 máis para validar as medidas a desenvolver polas distintas áreas técnicas até o ano 2024.

As mesas de traballo organizáronse da forma que segue:

MESA 1

Reuniu ao **personal técnico e político** das diferentes concellarías e departamentos municipais para reflexionar sobre as principais desigualdades entre mulleres e homes que se reproducen no concello de Cedeira.

Previo ao desenvolvemento da mesa de traballo, Arabías S.Coop.Galega realizou unha **introdución formativa ao mainstreaming ou transversalidade de xénero**, para unha mellor comprensión do que supón a integración do enfoque de xénero no conxunto de políticas e accións municipais.

Nesta mesa de traballo quedou constituída a **Comisión Permanente de Igualdade de Oportunidades entre Mulleres e Homes** do Concello de Cedeira, que ten a responsabilidade de realizar un seguimento do grao de cumprimento das medidas establecidas no I Plan de Igualdade.

MESA 2

Reunio a representantes da **comunidade educativa**, concretamente do IES Punta Candieira e do CEIP Nicolás del Río; representantes do **tecido asociativo** local, incluídas asociacións veciñais; e representantes de **clubes deportivos**.

MESA 3

Reuniu a un colectivo de **mulleres de Cedeira**.

Para completar a diagnose de xénero, empregáronse **datos estatísticos**, relativos á vila de Cedeira, **procedentes de organismos oficiais** como o Instituto Galego de Estatística ou o partido xudicial de Ortigueira. Ademais, aplicouse unha **enquisa online** dirixida á totalidade do personal que traballa no Concello de Cedeira.



Figura nº 2. Metodoloxía para a diagnose de situación



Fonte: elaboración propia

Unha vez realizada a diagnose de situación, a partir da cal se estableceron as principais problemáticas e as posibles medidas a desenvolver durante a vixencia do I plan de igualdade, convocouse, novamente, unha **mesa de traballo con persoal técnico e político** para **priorizar, calendarizar e orzamentar as diferentes accións** para cada unha das áreas técnicas municipais.

O proceso de planificación remata coa presentación do I plan de igualdade de Cedeira nun acto aberto á veciñanza e aos diferentes axentes da comunidade que o fixeron posible.

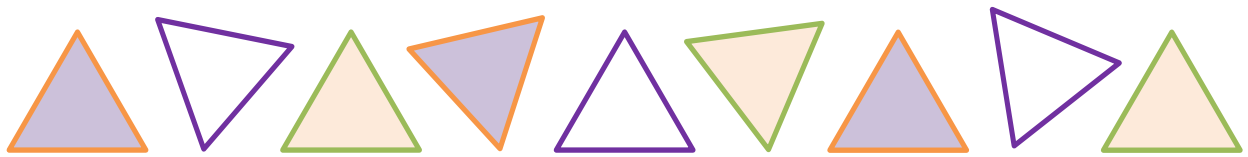


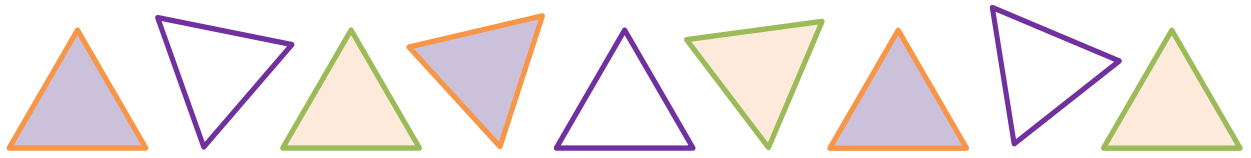
Figura nº 3. Metodoloxía para a planificación colaborativa



Fonte: elaboración propia

O I plan de igualdade do Concello de Cedeira recolle obxectivos e medidas deseñados de forma participada e de interese para a veciñanza. Todas estas iniciativas estrutúranse arredor de 6 áreas de actuación prioritarias, que nomeamos a continuación:

1. Transversalidade de xénero na administración municipal.
2. Educación e mocidade.
3. Emprego e formación.
4. Benestar social, conciliación e corresponsabilidade.
5. Participación social, cultura e deportes.
6. Prevención e atención integral da violencia de xénero.



OBXECTIVOS E MEDIDAS

Como resultado do proceso de diagnose e planificación, o I Plan de Igualdade de Oportunidades entre Mulleres e Homes contempla unha serie de obxectivos e medidas por cada un dos eixos nos que se vai estruturar o traballo.

A continuación presentamos cada unha das áreas de traballo cos seus obxectivos e medidas.



ÁREA 1

TRANSVERSALIDADE DE XÉNERO NA ADMINISTRACIÓN MUNICIPAL

Obxectivos:

- ▽ Integrar o enfoque de xénero de maneira transversal en todos os departamentos e concellarías.
- ▽ Mellorar a formación do persoal técnico e político en materia de igualdade de xénero e prevención da violencia machista.

Accións a desenvolver entre 2021-2022

Acción 1.1.

Creación da Comisión Permanente de Igualdade entre Mulleres e Homes como órgano para o seguimento e avaliación do I Plan de Igualdade entre Mulleres e Homes.

Áreas responsables: Todas as áreas municipais.

Indicadores: Acta de constitución da Comisión; nº de persoas que integran a comisión desagregado por sexo; nº e temática das reunións da comisión; nº de informes de seguimento do I Plan de Igualdade realizados; áreas técnicas colaboradoras.

0€



Acción 1.2.

Programa formativo dirixido ao persoal técnico municipal en cumprimento do Decreto 70/2017 (mínimo 20 horas).

Áreas responsables: Persoal

Axentes colaboradores: Sindicatos

Indicadores: N° de horas formativas; persoal técnico que participa desagregado por sexo e área técnica; temática da formación; orzamento aportado; áreas técnicas colaboradoras.

>2000€

Acción 1.3.

Revisión das taxas municipais desde un enfoque de xénero, considerando situacións de especial vulnerabilidade como, por exemplo, as familias monoparentais.

Áreas responsables: Servizos económicos e servizos sociais.

Indicadores: N° e contido das taxas municipais modificadas; n° de persoas beneficiarias da medida desagregado por sexo; orzamento aportado; áreas técnicas colaboradoras.

0 – 1000€



Acción 1.4.

Deseño e utilización dunha guía sobre incorporación da linguaxe inclusiva e non sexista na administración municipal, sometendo a revisión todos os documentos oficiais do Concello de Cedeira (ex: solicitudes xerais, follas de inscrición, notas de prensa...).

Áreas responsables: Servizos económicos e servizos sociais.

Indicadores: guía de linguaxe inclusiva creada; material de difusión da guía de linguaxe inclusiva; nº de documentos oficiais modificados; orzamento aportado; áreas técnicas colaboradoras.

0 – 1000€

Acción 1.5.

Campaña para a posta en valor das profesionais que traballan no Concello de Cedeira nos diferentes departamentos e áreas técnicas.

Áreas responsables: Persoal e servizos sociais

Indicadores: Nº de áreas técnicas que se implican na campaña; notas de prensa para a divulgación da campaña; material divulgativo empregado; entidades locais adheridas á campaña; impacto nos medios de comunicación.

0 - 1000€



Acción 1.6.

Protocolo de actuación ante situacións de acoso sexual e/ou por razón de sexo.

Áreas responsables: Persoal e servizos sociais

Indicadores: Nº de áreas técnicas que se implican no protocolo; notas de prensa para a divulgación do protocolo; material divulgativo empregado; orzamento aportado.

0 - 1000€

Acción 1.7.

Instalación de espazos de aseo persoal para mulleres nas áreas municipais masculinizadas, como é o caso de obras ou medioambiente.

Áreas responsables: Medioambiente e Obras

Indicadores: Nº de espazos habilitados para o aseo persoal de mulleres nas dependencias municipais; acondicionamento destes espazos; orzamento aportado; áreas técnicas colaboradoras.

>2000€



Accións a desenvolver entre 2023-2024

Acción 1.8.

Análise e planificación dos orzamentos municipais integrando un enfoque de xénero.

Áreas responsables: Intervención, servizos económicos e servizos sociais.

Indicadores: Áreas técnicas que participan na planificación dos orzamentos cun enfoque de xénero; nº de persoas que participan na revisión dos orzamentos desagregado por sexo; accións que se incorporan nos orzamentos desde un enfoque de xénero; orzamento aportado.

>2000€

Orzamento total: 0 – 13000€

8 accións

Áreas responsables:

**Persoal, Medioambiente, Obras,
Servizos Sociais, Educación, Cultura,
Deportes, Participación, Mocidade e
Turismo**



ÁREA 2

EDUCACIÓN E MOCIDADE

Obxectivos:

- ▽ Promover a cultura da igualdade de xénero entre as rapazas e rapaces desde idades temperás.
- ▽ Involucrar á mocidade na prevención da violencia machista ofrecendo modelos afectivos baseados no bo trato.

Accións a desenvolver entre 2021-2022

Acción 2.1.

Colaboración continuada coa comunidade educativa no desenvolvemento de actividades que promovan a igualdade de xénero e a prevención da violencia machista.

Áreas responsables: Educación e servizos sociais.

Axentes colaboradores: Ceip Nicolás del Río, ANPA PicaPeixe, IES Punta Candieira e ANPA do IES Punta Candieira.

Indicadores: nº de actividades organizadas en colaboración coa comunidade educativa; nº de participantes desagregado por sexo; temática das actividades; orzamento aportado; áreas técnicas colaboradoras.

1000 - 2000€



Acción 2.2.

Creación dunha plataforma de participación para a infancia e a mocidade que abandeire o valor da igualdade entre mulleres e homes.

Áreas responsables: Educación e servizos sociais.

Axentes colaboradores: Ceip Nicolás del Río, ANPA PicaPeixe, IES Punta Candieira e ANPA do IES Punta Candieira.

Indicadores: Plataforma de participación da infancia e adolescencia creada; nº de participantes desagregado por sexo; nº de reunións da plataforma; nº de actividades/iniciativas impulsadas pola plataforma; temática das actividades; orzamento aportado; áreas técnicas colaboradoras.

1000 - 2000€

Acción 2.3.

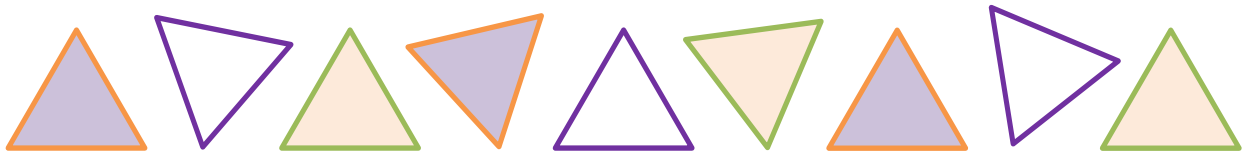
Incorporación do enfoque transversal de xénero e de defensa dos dereitos do colectivo LGBTI nos contidos das actividades (culturais, deportivas...) dirixidas á infancia e á mocidade.

Áreas responsables: Educación, cultura, deportes, e servizos sociais.

Axentes colaboradores: Ceip Nicolás del Río, ANPA PicaPeixe, IES Punta Candieira e ANPA do IES Punta Candieira.

Indicadores: Nº de actividades que abordan a temática LGBTI nos seus contidos; nº de participantes desagregado por sexo; temáticas abordadas; orzamento aportado; áreas técnicas colaboradoras.

0€



Acción 2.4.

Commemoración do 28 de xuño, Día do Orgullo LGTBI cun programa de actividades de sensibilización

Áreas responsables: Educación, cultura e servizos sociais.

Axentes colaboradores: CEIP Nicolás del Río; ANPA Picapeixe; IES Punta Candieira; ANPA IES Punta Candieira.

Indicadores: Programa de actividades para a conmemoración do 28 de xuño; axentes involucrados; temáticas do programa; nº de participantes nas actividades desagregado por sexo; orzamento aportado; áreas técnicas colaboradoras.

>2000€

Acción 2.5.

Colocación de contedores de hixiene feminina (incluída a copa menstrual) no Centro de Ocio Xuvenil

Áreas responsables: Mocidade.

Indicadores: Nº de contedores de hixiene feminina colocados; orzamento aportado.

0 – 500€



Acción 2.6.

Continuación do servizo madrugadores en colaboración coa ANPA Picapeixe

Áreas responsables: Mocidade

Axentes colaboradores: CEIP Nicolás del Río; ANPA Picapeixe.

Indicadores: N° de familias usuarias do servizo; n° de crianzas desagregado por sexo; actividades organizadas e contido das mesmas; orzamento aportado; áreas técnicas colaboradoras.

>2000€

Accións a desenvolver entre 2023-2024

Acción 2.7.

Acción para transformar o patio do CEIP Nicolás del Río nun espazo inclusivo e coeducativo

Áreas responsables: Educación e servizos sociais.

Axentes colaboradores: CEIP Nicolás del Río, ANPA Picapeixe

Indicadores: n° de accións/intervencións deseñadas no patio; profesorado implicado desagregado por sexo; rapazada implicada desagregada por sexo; temática da acción/intervención no patio; orzamento aportado; áreas técnicas colaboradoras.

>2000€



Acción 2.8.

Acción para visibilizar masculinidades non hexemónicas e ofrecer referentes alternativos aos rapaces e homes.

Áreas responsables: Cultura e servizos sociais.

Axentes colaboradores: CEIP Nicolás del Río, ANPA Picapeixe, IES Punta Candieira, ANPA do IES Punta Candieira.

Indicadores: Nº de participantes na acción desagregado por sexo; temática e contido da acción; nº de homes/rapaces que colaboran coa iniciativa; nº de mulleres/rapazas que colaboran coa iniciativa; orzamento aportado; áreas técnicas colaboradoras; impacto nos medios de comunicación.

0 – 1000€

Acción 2.9.

Paridade e integración nos espazos participativos da mocidade, como o Centro de Ocio Xuvenil.

Áreas responsables: Cultura, mocidade e educación.

Axentes colaboradores: Ceip Nicolás del Río, ANPA Picapeixe, IES Punta Candieira e ANPA do IES Punta Candieira.

Indicadores: Nº de persoas participantes nos espazos da mocidade desagregado por sexo; temática das accións; orzamento aportado; áreas técnicas colaboradoras. .

1000 - 2000€



Acción 2.10.

Integración transversal do enfoque intercultural nas acción programas para promover a igualdade de xénero dirixidas á infancia e á mocidade (Ex.: atención á comunidade marroquí e romanese establecida en Cedeira).

Áreas responsables: Cultura, Educación e Servizos sociais

Axentes colaboradores: Ceip Nicolás del Río, ANPA Picapeixe, IES Punta Candieira e ANPA do IES Punta Candieira.

Indicadores: N° de accións que integran o enfoque intercultural; contido e temáticas abordadas.

0€

Orzamento total: 0 – 16.500€

10 accións

Areas responsables:

**Educación, Cultura, Servizos Sociais e
Mocidade.**



ÁREA 3

EMPREGO E FORMACIÓN

Obxectivos:

- ▽ Promover o emprego feminino para unha maior inserción sociolaboral das mulleres, con especial atención ás mulleres migrantes.
- ▽ Favorecer o emprendemento feminino.
- ▽ Avanzar na erradicación da segregación horizontal por sexo nas profesións.
- ▽ Pór en valor as profesións feminizadas, especialmente os coidados.

Accións a desenvolver entre 2021-2022

Acción 3.1.

Axudas para promover o emprendemento feminino

Áreas responsables: Emprego

Axentes colaboradores: Asociacións de comerciantes e tecido empresarial local.

Indicadores: Nº de medidas impulsadas; nº de mulleres que se acollen ás axudas e lugar de procedencia; motivo e contido das axudas; orzamento aportado; áreas técnicas colaboradoras

>2000€



Acción 3.2.

Formación para favorecer o emprendemento feminino

Áreas responsables: Emprego e educación

Indicadores: Nº de formacións organizadas; temática das formacións; nº de mulleres beneficiarias da formación e lugar de procedencia; nº de contratacións imputables á formación recibida; orzamento aportado; áreas técnicas colaboradoras.

1000 - 2000€

Acción 3.3.

Incorporación de mulleres en sectores profesionais masculinizados

Áreas responsables: Emprego e servizos sociais.

Axentes colaboradores: Asociacións de comerciantes e tecido empresarial local.

Indicadores: Nº de accións deseñadas e temática; nº de mulleres incorporadas en sectores profesionais masculinizados; nº de empresas locais colaboradoras; orzamento aportado; áreas técnicas colaboradoras.

>2000€



Acción 3.4.

Incorporación de homes en sectores profesionais feminizados

Áreas responsables: Emprego e servizos sociais.

Axentes colaboradores: Asociacións de comerciantes e tecido empresarial local.

Indicadores: N° de accións deseñadas e temática; n° de homes incorporados en sectores profesionais feminizados; n° de empresas locais colaboradoras; orzamento aportado; áreas técnicas colaboradoras.

>2000€

Acción 3.5.

Programa de apoio á busca de emprego dirixido a mulleres migrantes

Áreas responsables: Emprego e servizos sociais.

Axentes colaboradores: Asociacións de comerciantes e tecido empresarial local.

Indicadores: N° de acción impulsadas no marco do programa e temática; n° de mulleres migrantes participantes e lugar de procedencia; n° de contratacións imputables ao programa; n° empresas locais colaboradoras; orzamento aportado; áreas técnicas colaboradoras.

>2000€



Acción 3.6.

Formación e capacitación profesional de mulleres para participar en procesos selectivos relacionados con obras ou medioambiente

Áreas responsables: Medioambiente.

Indicadores: Nº de formacións organizadas e temática; nº de mulleres participantes nas formacións e lugar de procedencia; orzamento aportado; áreas técnicas colaboradoras.

>2000€

Accións a desenvolver entre 2023-2024

Acción 3.7.

Campaña local para pór en valor as profesións feminizadas que sosteñen a vida humana (relacionadas cos coidados, coa alimentación...)

Áreas responsables: Emprego, servizos sociais e cultura.

Axentes colaboradores: Asociacións de comerciantes e tecido empresarial local, tecido asociativo local.

Indicadores: Temática da campaña; material divulgativo; nº de axentes locais adheridos á campaña; nº de participantes desagregado por sexo; orzamento aportado; áreas técnicas colaboradoras; impacto nos medios de comunicación.

1000 - 2000€



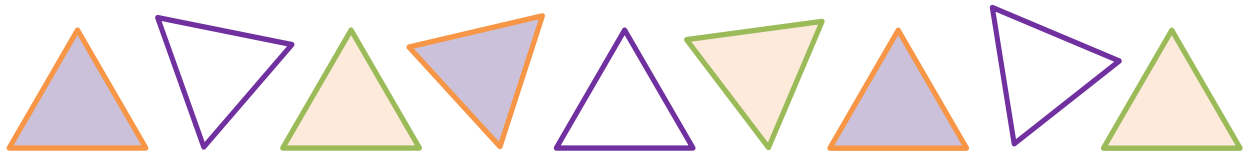
Orzamento total: 0 – 19.000€

7 accións

Areas responsables:

Emprego, Educación, Servizos Sociais e

Medioambiente



ÁREA 4

BENESTAR SOCIAL, CONCILIACIÓN E CORRESPONSABILIDADE

Objetivos:

- ▽ Garantir unhas condicións de vida dignas para as veciñas de Cedeira, poñendo o benestar das persoas no centro das políticas municipais.
- ▽ Facilitar a conciliación da vida persoal, familiar e laboral das familias cedeirasas.
- ▽ Promover a corresponsabilidade involucrando aos homes nos coidados.

Accións a desenvolver entre 2021-2022

Acción 4.1.

Escola de familias para promover a coeducación e modelos de crianza que rompan cos estereotipos e roles de xénero tradicionais

Áreas responsables: Servizos Sociais e educación.

Axentes colaboradores: CEIP Nicolás del Río, ANPA Picapeixe, IES Punta Candieira, ANPA IES Punta Candieira

Indicadores: Nº e temática de actividades formativas organizadas; nº de participantes na escola de familias desagregados por sexo; orzamento acadado; áreas técnicas colaboradoras.

1000 - 2000€



Acción 4.2.

Programa de conciliación da vida persoal, familiar e laboral en períodos vacacionais non lectivos (Ex. Vacacións de Nadal ou no verán)

Áreas responsables: Servizos Sociais e educación.

Axentes colaboradores: CEIP Nicolás del Río, ANPA Picapeixe, IES Punta Candieira, ANPA IES Punta Candieira.

Indicadores: Actividades programadas para a conciliación da vida persoal, familiar e laboral; temática das actividades programadas; nº de familias que participan; nº de crianzas que participan desagregado por sexo; orzamento aportado; áreas técnicas colaboradoras.

>2000€

Acción 4.3.

Estudo da accesibilidade no concello de Cedeira para facilitar a vida das persoas con mobilidade reducida

Áreas responsables: Urbanismo e obras

Indicadores: estudo de accesibilidade; medidas contempladas para a mellora da accesibilidade.

>2000€



Orzamento total: 0 – 11.000€

Acción 4.4.

Campaña municipal dirixida aos homes para promover a corresponsabilidade nos coidados e modelos de masculinidades non hexemónicas

Áreas responsables: Servizos Sociais, Cultura e Participación.

Axentes colaboradores: ANPA Picapeixe, ANPA IES Punta Candieira, tecido asociativo.

Indicadores: N° de axentes adheridos á campaña; material divulgativo empregado na campaña; áreas técnicas involucradas na campaña.

>2000€

4 accións

Areas responsables:

**Servizos Sociais, Cultura, Educación e
Urbanismo**



ÁREA 5

PARTICIPACIÓN SOCIAL, CULTURA E DEPORTES

Objetivos:

- ▽ Promover a igualdade de oportunidades na práctica deportiva entre mulleres e homes, eliminando estereotipos e roles de xénero.
- ▽ Integrar o enfoque de xénero na programación cultural.
- ▽ Favorecer a participación paritaria a nivel local.

Accións a desenvolver entre 2021-2022

Acción 5.1.

Actividades nas que se visibilice o papel das deportistas locais (EX. Campaña polo 25 contra a violencia machista)

Áreas responsables: Deportes e servizos Sociais

Axentes colaboradores: Clubes deportivos e federacións

Indicadores: Nº e temática de actividades organizadas; nº de participantes desagregado por sexo; clubs deportivos colaboradores; orzamento aportado; áreas técnicas colaboradoras; impacto nos medios de comunicación.

1000 - 2000€



Acción 5.2.

Ximnasia en familia, oferta de actividades deportivas paralelas dirixidas público adulto e a crianzas para facilitar a conciliación da vida persoal, familiar e laboral.

Áreas responsables: Deportes e Servizos Sociais

Axentes colaboradores: Clubes deportivos e federacións

Indicadores: Nº e temática da actividade; nº de persoas usuarias desagregado por sexo; orzamento aportado; áreas técnicas colaboradoras.

0 - 1000€

Acción 5.3.

Datos desagregados por sexo en xestión de públicos e programación cultural

Áreas responsables: Cultura

Axentes colaboradores: ANPA Picapeixe, ANPA do IES Punta Candieira; asociacións culturais.

Indicadores: Nº e temática das actividades programadas; nº de participantes nas actividades desagregado por sexo; equipa técnica do espectáculo desagregada por sexo; equipa artística do espectáculo desagregada por sexo; orzamento aportado; áreas técnicas colaboradoras.

0€



Acción 5.4.

Transversalidade do enfoque de xénero e LGTBI nos contidos de toda a programación cultural

Áreas responsables: Cultura e mocidade

Axentes colaboradores: tecido asociativo, CEIP Nicolás del Río, IES Punta Candieira

Indicadores: N° de actividades programadas que integran contido feminista e LGTBI; n° de asistentes desagregado por sexo; temática do espectáculo.

0€

Acción 5.5.

Catálogo Lila na biblioteca municipal de Cedeira que integre un fondo de literatura feminista actualizado

Áreas responsables: Cultura

Axentes colaboradores: tecido asociativo, CEIP Nicolás del Río, IES Punta Candieira

Indicadores: Catálogo Lila creado; n° de libros que integran o catálogo lila; n° de prestamos de libros do catálogo desagregado por sexo; temáticas integradas no catálogo; orzamento aportado; áreas técnicas colaboradoras.

>2000€



Acción 5.6.

Recuperación e posta en valor das fontes públicas ou lavadoiros onde as mulleres desenvolvían traballo importantes para a comunidade como o lavado de roupa

Áreas responsables: Medioambiente

Indicadores: Nº de lavadoiros/fontes recuperadas; accións para a posta en valor destes espazos; orzamento aportado; áreas técnicas colaboradoras; impacto nos medios de comunicación.

>2000€

Acción 5.7.

Proposta participación do PXOM contando cunha mesa de traballo específica de mulleres

Áreas responsables: Medioambiente, Urbanismo, Invertención e Secretaría

Axentes colaboradores: Asociacións/colectivos de mulleres

Indicadores: Temática/s da mesa de traballo; nº de mulleres participantes na mesa; nº de medidas aportadas ao PXOM; orzamento aportado; áreas técnicas colaboradoras.

>2000€



Accións a desenvolver entre 2023-2024

Acción 5.8.

Festa do deporte para promover a práctica deportiva libre de estereotipos e roles de xénero

Áreas responsables: Deportes e Servizos Sociais

Axentes colaboradores: Clubes deportivos e federacións

Indicadores: **Temática da actividade;** nº de crianzas participantes desagregado por sexos; orzamento aportado; áreas técnicas colaboradoras; clubs deportivos colaboradores; impacto nos medios de comunicación.

>2000€

Acción 5.9.

Campaña municipal dirixida aos homes para promover a súa participación nas actividades culturais

Áreas responsables: Cultura e servizos sociais

Axentes colaboradores: Asociacións culturais

Indicadores: Nome e temática da campaña; nº de persoas que colaboran coa campaña desagregado por sexo; nº de entidades adheridas á campaña; material divulgativo empregado; orzamento aportado; áreas técnicas colaboradoras; impacto nos medios de comunicación.

0 - 1000€



Acción 5.10.

Aumento da programación cultural nas diferentes parroquias do Concello de Cedeira, coa intención de chegar ás mulleres e rapazas das zonas rurais

Áreas responsables: Cultura

Axentes colaboradores: Asociacións veciñais

Indicadores: Nome e temática das actividades programadas; nº de actividades culturais programadas nas parroquias; nº de persoas asistentes desagregadas por sexo e idade; orzamento aportado; áreas técnicas colaboradoras.

>2000€

Acción 5.11.

Posta en valor do patrimonio cultural local impulsado por mulleres, como os San Andresiños

Áreas responsables: Cultura e Turismo

Axentes colaboradores: Asociacións de mulleres da vila de Cedeira

Indicadores: Acción creada para a posta en valor do patrimonio cultural local; Nº de participantes desagregados por sexo.

1000 - 2000€



Orzamento total: 0 – 21.000€

11 accións

Areas responsables:

**Deportes, Cultura, Mocidade,
Medioambiente e Servizos Sociais**



ÁREA 6

PREVENCIÓN E ATENCIÓN INTEGRAL DA VIOLENCIA MACHISTA

Obxectivos

- ▽ Difundir os recursos e servizos municipais para a prevención e atención da violencia machista.
- ▽ Desenvolver actuacións que garantan a prevención da violencia machista, con especial atención á violencia sexual.

Accións a desenvolver entre 2021-2022

Acción 6.1.

Creación dun grupo de acción local para o apoio e acompañamento a vítimas de violencia machista

Áreas responsables: Cultura, Educación e Servizos sociais

Axentes colaboradores: Ceip Nicolás del Río, ANPA Picapeixe, IES Punta Candieira e ANPA do IES Punta Candieira.

Indicadores: Nome do grupo; accións impulsadas polo grupo; nº de participantes desagregado por sexo; orzamento aportado; áreas técnicas colaboradoras.

0 - 1000€



Acción 6.2.

Difusión dos servizos do Centro de Información ás Mulleres de Ortigueira e dos seus recursos, entre as veciñas de Cedeira

Áreas responsables: Servizos sociais

Axentes colaboradores: CIM de Ortigueira

Indicadores: Materiais empregados para a difusión; temática do material difundido; distribución por parroquias e entidades/asociacións municipais; orzamento aportado; áreas técnicas colaboradoras.

0 - 1000€

Acción 6.3.

Protocolo municipal para coordinar a actuación ante posibles casos de violencia machista no Concello de Cedeira

Áreas responsables: Servizos sociais e Seguridade Cidadá

Indicadores: Protocolo creado; persoas participantes na elaboración do protocolo desagregado por sexo; áreas municipais colaboradoras; orzamento aportado; nº de veces que se activa o protocolo.

0 - 1000€



Acción 6.4.

Servizo de transporte público para as veciñas que teñan que acudir ao CIM de Ortigueira

Áreas responsables: Servizos sociais e servizos económicos

Axentes colaboradores: CIM de Ortigueira; Taxis ou compañías de autobuses

Indicadores: Tipo de transporte público; nº de mulleres que solicitan o servizo de transporte desagregado por idade e parroquia; orzamento aportado; áreas técnicas colaboradoras.

>2000€

Acción 6.5.

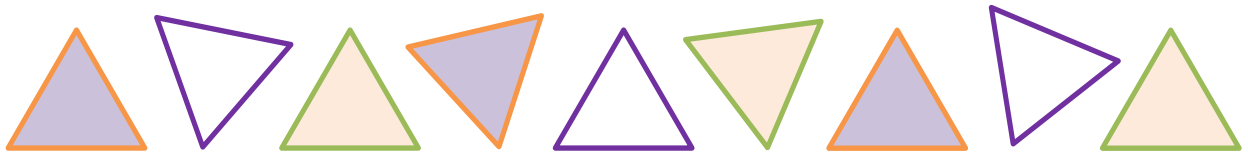
Accións para conmemorar o 25 de novembro, Día Internacional da loita contra a Violencia Machista e o 8M, Día Internacional da Muller Traballadora, ao longo de todo o ano

Áreas responsables: Servizos sociais, Cultura e Participación

Axentes colaboradores: CIM de Ortigueira; tecido asociativo local; IES Punta Candieira; CEIP Nicolás del Río.

Indicadores: Nome e temática da actividade; nº de participantes nas accións desagregados por sexo; orzamento aportado; áreas técnicas implicadas; impacto nos medios de comunicación.

>2000€



Acción 6.6.

Formación en materia de prevención da violencia sexual e da violencia machista dun grupo voluntario para a atención nun Punto Violeta nas festas e festivais locais

Áreas responsables: Servizos sociais

Axentes colaboradores: CIM de Ortigueira

Indicadores: Formación organizada e temática; nº de horas; nº de participantes desagregado por sexo; orzamento aportado; áreas técnicas colaboradoras.

1000 - 2000€

Acción 6.7.

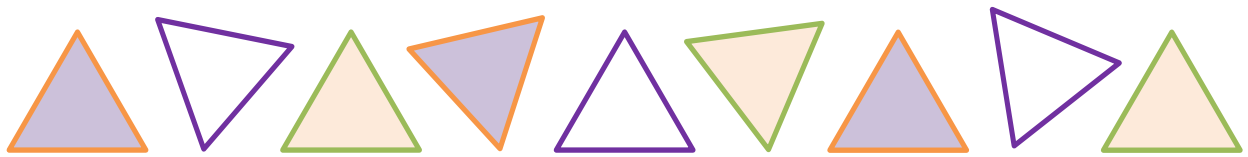
Revisión e mellora da iluminación da vía pública para unha maior seguridade nos desprazamentos a nivel local

Áreas responsables: Medioambiente e obras

Axentes colaboradores: CIM de Ortigueira

Indicadores: Nº de vías públicas melloradas en iluminación, desagregadas por ubicación e parroquia.

>2000€



Accións a desenvolver entre 2023-2024

Acción 6.8.

Punto Violeta para a prevención e atención de situacións de abuso sexual no ocio nocturno, con especial atención ás festas e festivais locais

Áreas responsables: Servizos sociais

Axentes colaboradores: CIM de Ortigueira

Indicadores: Localización do punto violeta; Festa ou festival; persoas que integran o grupo voluntario desagregado por sexo; nº e tipoloxía de incidencias que atenden; orzamento aportado; áreas técnicas colaboradoras.

>2000€

Acción 6.9.

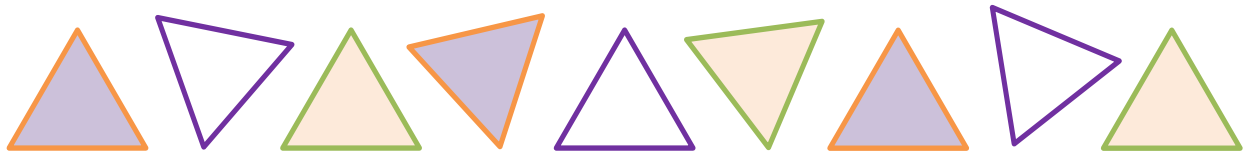
Campaña municipal para a prevención da violencia machista no comercio local e na hostalaría e restauración de Cedeira

Áreas responsables: Turismo e Servizos sociais

Axentes colaboradores: Asociación de comerciantes

Indicadores: Nome e temática da campaña; nº persoas participantes desagregado por sexo; material divulgativo empregado; nº de entidades/axentes adheridos á campaña; orzamento aportado; áreas técnicas colaboradoras.

1000 - 2000€



Orzamento total: 0 – 19.000€

9 accións

Areas responsables:

**Servizos Sociais, Turismo, Cultura,
Medioambiente e Seguridade Cidadá**



SEGUIMIENTO E AVALIACIÓN

O seguimento e avaliación do I Plan de Igualdade de Oportunidades entre Mulleres e Homes do Concello de Cedeira correspóndelle á **Comisión Permanente de Igualdade de Oportunidades entre Mulleres e Homes**.

O funcionamento da comisión contará cun regulamente interno onde se concreta 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.

Ademais, cada área técnica contará cun **sistema de rexistro de información relativa aos indicadores de seguimento e impacto de cada unha das accións** contempladas no plan de igualdade. O resultado destes rexistro será aportado, no tempo e forma correspondente, para a celebración das reunións ordinarias (ou extraordinarias) da Comisión Permanente de Igualdade de Oportunidades entre Mulleres e Homes do Concello de Cedeira.