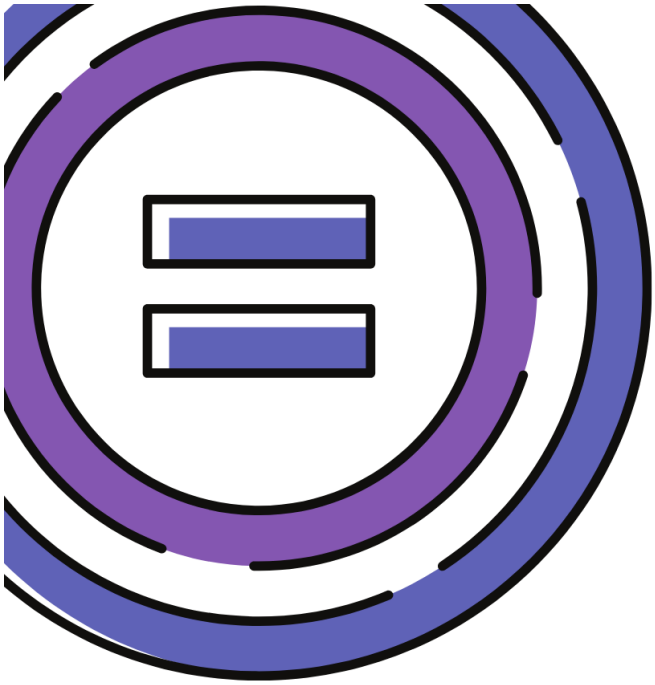


IV PLAN DE IGUALDADE

MALPICA IGUALDADE

IV PLAN DE IGUALDADE
ENTRE HOMES E MULLERES
DO CONCELLO DE MALPICA

2022-2026

ÍNDICE

INTRODUCIÓN 3

FUNDAMENTACIÓN 4

MARCO NORMATIVO 5

METODOLOXÍA 10

SEGUIMENTO E AVALIACIÓN 13

DIAGNOSE 15

ANÁLISE DA SITUACIÓN POR ÁREAS: ANÁLISE DAFO 33

PLAN DE ACCIÓN E OBXECTIVOS XERAIS 40

- Participación interna do Concello
- Educación
- Participación económica e laboral
- Cultura, Ocio, Deporte e Espazos Urbanos
- Violencia de Xénero
- A muller rural
- Saúde

ANEXO: FICHA DE SEGUIMENTO 60

INTRODUCIÓN

As políticas públicas de igualdade teñen como finalidade garantir que tanto mulleres como homes poidan participar de forma equitativa en todos os ámbitos da vida (social, económica, educativa, toma de decisións, etc.). Constitúen unha serie de obxectivos, medidas e decisións adoptadas polos organismos públicos coas que se pretende mellorar a situación e posición das mulleres na sociedade. Estas serven para corrixir e/ou compensar as situacións de desigualdade e discriminación existentes, e teñen como finalidade contrarrestar os efectos producidos pola socialización de xénero, garantindo un modelo social baseado en parámetros de igualdade.

O IV Plan Municipal para a Igualdade de Oportunidades de Mulleres e Homes pon de manifesto o compromiso do Concello de Malpica de Bergantiños coa igualdade de oportunidades e a eliminación de roles e estereotipos de xénero, así como da erradicación da violencia de xénero en todas as súas formas.

O presente plan constitúe pois unha ferramenta estratéxica encamiñada á superación das desigualdades para que a acción municipal sexa quen de garantir a igualdade real entre as mulleres e os homes do municipio, xa que a pesares dos avances acadados cos anteriores plans, aínda son necesarios programas de información e sensibilización e mesmo a intervención en certos eidos para lembrarnos que aínda persisten as situacións de discriminación en todos os ámbitos da vida do municipio.

FUNDAMENTACIÓN

Conscientes pois da necesidade de realizar este Plan, debido a que a construción da nosa sociedade segue estando baseada nun modelo patriarcal que foi atribuíndo espazos de actuación diferentes en función do sexo das persoas, de maneira que os homes participan nos espazos públicos e de toma de decisións e as mulleres permanecen relegadas ao ámbito privado, espazo doméstico e de coidado da familia. Deste xeito quedaron asignados socialmente papeis diferentes para as mulleres e para os homes, que lle atribúen competencias desiguais a ambos, e negáronlle dereitos públicos ás mulleres, que aínda hoxe seguen vixentes e reflectidos en todos os ámbitos: educación, político, medios de comunicación, etc.

No longo percorrido para acadar a igualdade entre homes e mulleres é evidente a necesidade de reforzar e complementar as medidas lexislativas con accións específicas. Neste senso, convén considerar as actuais propostas comunitarias para acadar a igualdade, propostas que insisten na necesidade dunha estratexia global, incluíndo todas as políticas comunitarias que teñen como obxectivo promover a igualdade por medio de dous tipos de intervención: unha intervención de carácter proactivo (rexidas polo principio do mainstreaming) e unha intervención reactiva (aplicando medidas concretas, como as accións positivas, dirixidas a mellorar a situación das mulleres na sociedade).

MARCO NORMATIVO

Hoxe en día, as políticas de igualdade tenden a desenvolverse a través do denominado "dobre enfoque", que simultánea a aplicación do ***mainstreaming*** coas medidas específicas de xénero desenvolvidas por organismos tamén específicos. Trátase de dúas estratexias de carácter complementario que perseguen un mesmo obxectivo: a equidade de xénero. Deste xeito é posible obter o mellor de ambos enfoques, integrando a igualdade en todos os ámbitos e garantindo actuacións individualizadas a través de organismos que xeren políticas específicas e vixíen a un tempo o axeitado cumprimento da transversalidade.

O ***mainstreaming*** ou enfoque integrado de xénero, tamén chamado transversalidade, consiste na integración sistemática da perspectiva de xénero nos diversos eidos da realidade, tanto nos ámbitos públicos coma nos privados. Politicamente, trátase de integrar esta perspectiva en todas as políticas, en todos os niveis e en todas as súas etapas. Este enfoque require en primeiro termo da vontade política das distintas administracións para introducir os cambios pertinentes nas súas actuacións públicas. Require así mesmo de recursos, tanto económicos coma humanos e materiais, sobre os que desenvolver estas transformacións. Os recursos humanos requiren, á súa vez de capacitación e formación en materia de igualdade que lles permitan coñecer e aplicar as ferramentas e técnicas precisas para unha correcta implementación da transversalidade. Precisan dispor tamén das informacións e datos desagregados que dean conta de xeito fidedigno da realidade social, tendo en conta as diferentes situacións de homes e mulleres.

O marco normativo a destacar é:

ÁMBITO INTERNACIONAL

- Declaración Universal dos Dereitos Humanos.
- Convención para a eliminación de todas as formas de discriminación contra a muller de 1979 (CEDAW).
- Resolución da Comisión do Dereitos Humanos de 1997.
  (Os gobernos participantes comprometéronse a cumprir os acordos recollidos no documento final, un programa encamiñado a eliminar os obstáculos que dificultan a participación activa das mulleres en todas as esferas da vida pública e privada).

ÁMBITO EUROPEO

- Tratado de Amsterdam de 1997
- Programas de acción comunitaria para a igualdade de oportunidades entre mulleres e homes.
- Carta dos Dereitos Fundamentais da Unión Europea do 2000
- Directiva 2002/73/CE do Parlamento Europeo e do Consello, relativa á igualdade de trato entre mulleres e homes nas condicións de traballo.

- Directiva do Consello 2004/113/CE, do 13 de decembro de 2004, pola que se aplica o principio de igualdade de trato entre homes e mulleres ao acceso a bens e servizos e o seu suministro.

- Recomendación do Comité de Ministros sobre a protección das mulleres contra a violencia, do 2019.

ÁMBITO ESTATAL

- A Constitución Española no 1978 supuxo o recoñecemento da igualdade ante a lei de homes e mulleres como un dos principios inspiradores deste ordenamento xurídico. Os principais artigos ó respecto son os seguintes:

    - Artigo 1.1:
    "España constitúese nun Estado social e democrático de Dereito, que propugna como valores superiores do seu ordenamento xurídico a liberdade, a xustiza, a igualdade e o pluralismo político".

    - Artigo 14:
    "Os españois son iguais ante a lei, sen que poda prevalecer discriminación algunha por razón de nacemento, raza, sexo, relixión, opinión ou calquera outra condición ou circunstancia persoal ou social".

    - Artigo 9.2:
    "Corresponde aos poderes públicos promover as condicións para que a liberdade e a igualdade do individuo e dos grupos en que se integra sexan reais e efectivas; remover os

obstáculos que impidan ou dificulten a súa plenitude e facilitar a participación de tódolos cidadáns na vida política, económica, cultural e social".

- Lei Orgánica 1/2004 do 28 de decembro de Medidas de Protección Integral contra a Violencia de Xénero.

- Lei Orgánica 3/2007 do 22 de marzo para a igualdade efectiva de mulleres e homes.

- Lei 27/2003 do 31 de xullo reguladora da Orde de protección das vítimas de violencia doméstica.

- Lei 39/1999, do 5 de novembro, para promover a conciliación da vida familiar e laboral das persoas traballadoras.

- Real Decreto 901/2020, do 13 de outubro, polo que se regulan os plans de igualdade e o seu rexistro.

- Real Decreto 902/2020, do 13 de outubro, de igualdade retributiva entre mulleres e homes

ÁMBITO AUTONÓMICO

- Lei 7/2004 do 16 de xullo, galega para a igualdade de mulleres e homes.

- Lei 2/2007, do 28 de marzo, do traballo en igualdade das mulleres de Galicia.

- Lei 11/2007, do 27 de xullo, galega para a prevención e o tratamento integral da violencia de xénero.

- Lei 5/2010, do 23 de xuño, pola que se establece e regula unha Rede de apoio á muller embarazada.

- Lei 2/2014, do 14 de abril, pola igualdade de trato e a non discriminación de lesbianas, gays, transexuais, bisexuais e intersexuais en Galicia.

- Pacto galego de emprego, do ano 2007.

- Plan de Fomento da corresponsabilidade, do ano 2007.

- V Plan do Goberno Galego para a Igualdade entre Mulleres e Homes (2007-2010).

Todas elas contribuíron a dotar de lexitimidade normativa ás políticas de igualdade, a dar resposta ás demandas da sociedade e a definir e delimitar as distintas ferramentas das que tanto a administración coma a cidadanía dispoñen para combater a desigualdade de xénero. É incontestable o impacto positivo sobre a igualdade de xénero das medidas contempladas na lexislación tales como a intervención e recursos en materia de violencia de xénero, a loita contra as discriminacións directas e indirectas, as cotas de representación, as accións positivas, as medidas de conciliación, os plans de igualdade, os permisos por maternidade e un longo etcétera.

METODOLOXÍA

A metodoloxía empregada para a realización deste Plan de Igualdade adáptase aos requisitos incluídos na diferente lexislación vixente na materia: a *Lei 3/2007 do 22 de marzo para a igualdade efectiva de mulleres e homes*; a *Lei 2/2007, do 28 de marzo, do traballo en igualdade das mulleres de Galicia* e a *Lei 7/2004 do 16 de xullo, galega para a igualdade de mulleres e homes.*

O primeiro a destacar da nosa metodoloxía é que, ao igual que para a elaboración previa da Diagnose de Igualdade de Xénero de Malpica, a participación activa de todas as persoas implicadas é o pilar fundamental sobre o que se sustenta. Dende o noso punto de vista, acadar a implicación de todos e todas as protagonistas políticas, económicas e sociais na futura execución do PIOM convértese no factor chave de éxito para acadar os obxectivos propostos. E para lograr isto, todas estas entidades deben sentirse protagonistas en todas as fases do mesmo.

A metodoloxía pode desagregarse nos seguintes pasos:

1º-RECOLECCIÓN E ANÁLISE DA INFORMACIÓN RELEVANTE

Unha vez elaborada a diagnose, empregaremos ese estudo como punto de partida.
Coa información recollida, que será tanto de carácter cualitativo como cuantitativo, realizarase un DAFO que analizará tanto as características internas (Fortalezas e Debilidades) como internas (Oportunidades e Ameazas) de cada unha das áreas incluídas neste plan:

1) Funcionamento interno do Concello.
2) Educación en igualdade
3) Participación económica
4) Participación social

5) Violencia de xénero
6) Muller rural
7) Saúde

2º-ELABORACIÓN DE PROPOSTAS DE ACTUACIÓN

Partindo dos análises DAFO de cada área, deséñanse as liñas de acción principais nun traballo conxunto co persoal técnico da Concellaría de Servizos Sociais. O obxectivo desta fase é adaptar ao máximo as actuacións do PIOM ás necesidades reais da poboación de Malpica, así como ás súas potencialidades específicas.

Búscase establecer medidas realmente asumibles no período de tempo que abrangue o Plan, 2022-2025, así como a súa desagregación en actuacións moi concretas para facilitar o seu seguimento e posterior avaliación.

3º-DEBATE E APROBACIÓN DAS PROPOSTAS DEFINITIVAS

Con estas primeiras propostas, organizaranse as mesas de traballo (unha por cada área de actuación) convocando ás responsables de cada ámbito.

Empregando a ferramenta dos “Grupos de discusión”, debátense as propostas e péchanse os acordos das medidas a incluír. Do mesmo xeito, todos e cada un dos actores participantes asumen á súa parte de responsabilidade na futura execución do PIOM. Cando as persoas se senten protagonistas dunha política, non só persoas beneficiarias, ao final o seu nivel de implicación para acadar os obxectivos é moito maior.

4º-DESEÑO E REDACCIÓN

Realízase un traballo de análise de viabilidade e clasificación de todas

achegas recollidas nas mesas de traballo, contando coa participación do persoal técnico de todos os departamentos do Concello. Deste xeito, redactase a versión definitiva do Plan de Acción coa súa temporalización e persoas responsables.

5º-APROBACIÓN POLÍTICA E PRESENTACIÓN

Entendemos o IV Plan de Igualdade de Mulleres e Homes de Malpica como a política pública municipal en materia de igualdade para o período 2022-2026, por isto, a súa aprobación en pleno municipal é un requisito indispensable. Deste modo, garántese a súa continuación nos catro anos sucesivos máis aló de eventuais cambios de goberno.

SEGUIMENTO E AVALIACIÓN

A avaliación das políticas públicas constitúe un instrumento de transparencia que resulta clave en calquera organización que aspire a coñecer a eficacia, eficiencia e idoneidade das políticas implantadas. A avaliación do PIOM concíbese como un proceso sistemático que ten como obxectivos:

- Coñecer o grao de cumprimento das medidas establecidas.
- Determinar o grao de consecución dos obxectivos.
- Detectar os avances e obstáculos existentes na súa execución.
- Descubrir os efectos do seu desenvolvemento.

Para garantir a execución do IV Plan de Igualdade de Mulleres e Homes de Malpica, é imprescindible deseñar un sistema de seguimento continuo, que permita analizar os resultados que se van acadando nas diferentes liñas de intervención durante o período de vixencia do Plan. Este sistema adaptarase ás necesidades que poidan xurdir durante o proceso de implantación, coa finalidade de acadar unha mellora continua e maior eficacia nas actuacións previstas.

Así, o proceso de avaliación comprenderá dúas fases:

1. AVALIACIÓNS INTERMEDIAS:

   Cada ano no que permaneza vixente o PIOM compre recoller información sobre todas as accións levadas a cabo no marco do documento. Esta labor, que ha de ser o máis precisa e exhaustiva posible, facilitará a planificación do traballo do seguinte ano, facendo fincapé nas áreas menos abordadas e incidindo naquelas que sexa preciso, tendo en conta as particularidades e necesidades do momento.

2. AVALIACIÓN FINAL:

Rematada a vixencia do Plan, levarase a cabo unha avaliación final para obter información sobre os resultados obtidos, o grao de execución das accións deseñadas, en que medida atenderon a toda á poboación prevista e o impacto delas na veciñanza. Trátase, por tanto, e valorar tanto o número de actuacións desenvolvidas e as persoas implicadas, como o efecto que estas iniciativas tiveron entre o colectivo ás que ían dirixidas.

Para facilitar ambos seguimentos, deséñase unha ficha con información cos datos esenciais para cada unha das accións executadas, que será cumprimentada en función dos indicadores establecidos e que se inclúe no anexo final.

Unha vez rematada a vixencia do Plan, levarase a cabo unha avaliación final na que se avaliarán as actividades desenvolvidas, e aportará información sobre a súa execución, funcionamento, efectos e resultados obtidos.

DIAGNOSE

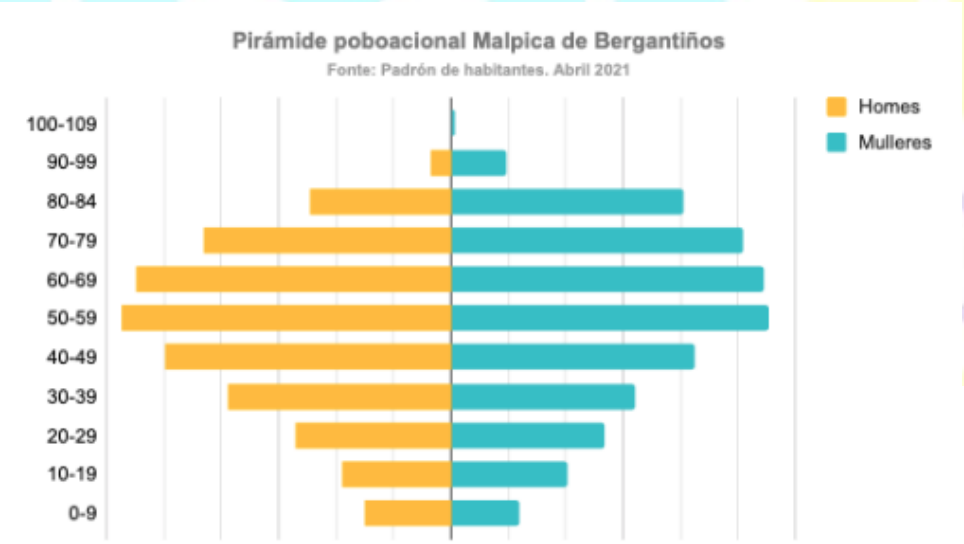
POBOACIÓN

No municipio de Malpica residen, segundo os últimos datos dispoñibles extraídos do Padrón de habitantes, un total de 5.622 persoas. As mulleres supoñen o 51,2%, unha lixeira maioría.

2.878 **MULLERES** + **2.744** **HOMES** = **5.622** **HABITANTES**

Hai que ter en conta que os totais poden non coincidir, debido a arredondamentos nas estimacións.

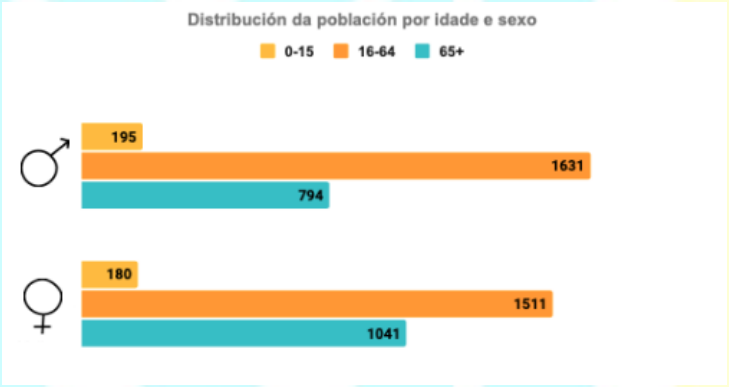
Mentres que no grupo de idade de 40 a 49 anos os homes son a maioría, as mulleres levan a dianteira nos grupos a partir dos 60 anos en diante.



A pirámide de poboación mostra, a maiores, unha estrutura avellentada, cun maior envellecemento feminino e un índice baixo de natalidade.
Da análise da poboación poden extraerse as seguintes conclusións:

- O Concello de Malpica sofre, dende os anos 80, un progresivo retroceso no número de habitantes.

- A taxa de natalidade é marcadamente negativa, e o índice de envellecemento cada vez é máis alto.

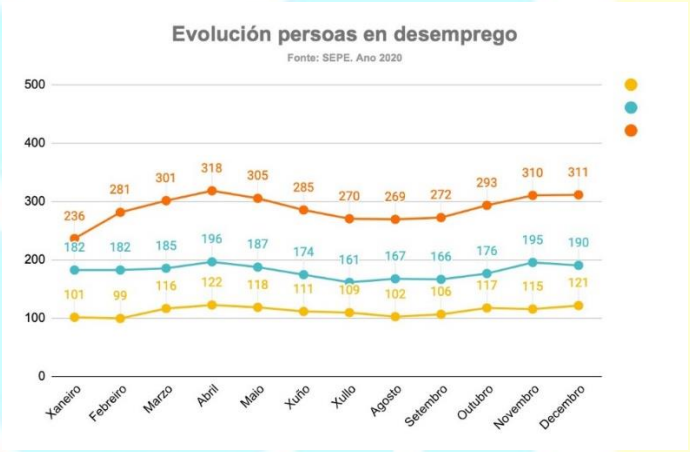


PARTICIPACIÓN INTERNA

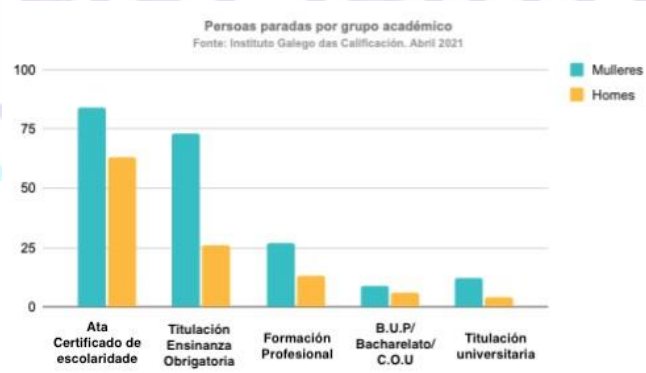
As entrevistas desenvoltas ata o momento con algunhas persoas do persoal técnico responsable de cada área demostrou que a perspectiva de xénero está presente en moitas áreas, tanto á hora de planificar actividades como pola preocupación de engadir a linguaxe inclusiva nas convocatorias e comunicacións.

ECONOMÍA E EMPREGO

De xaneiro a decembro de 2020 o desemprego ataca en maior medida ás mulleres que aos homes, circunstancia que se repite cada mes sen excepción.



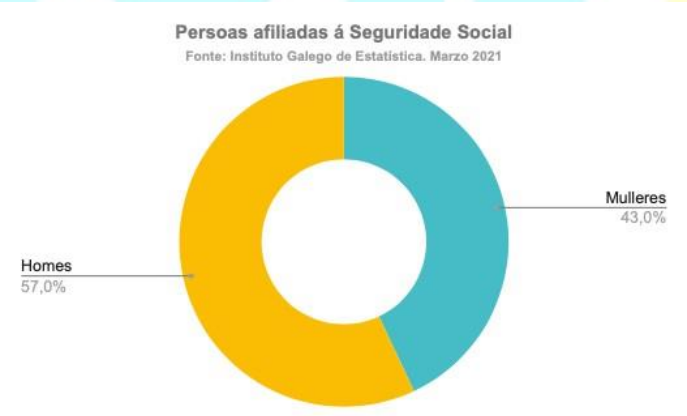
Hai máis mulleres desempregadas que homes. Porén, aínda hoxe é moito máis fácil que un home cunha titulación universitaria atope traballo antes que unha muller.



Respecto á tipoloxía dos contratos, a temporalidade afecta máis aos homes, pero a contratación a tempo parcial e temporal, a máis precaria, é maior nas mulleres.

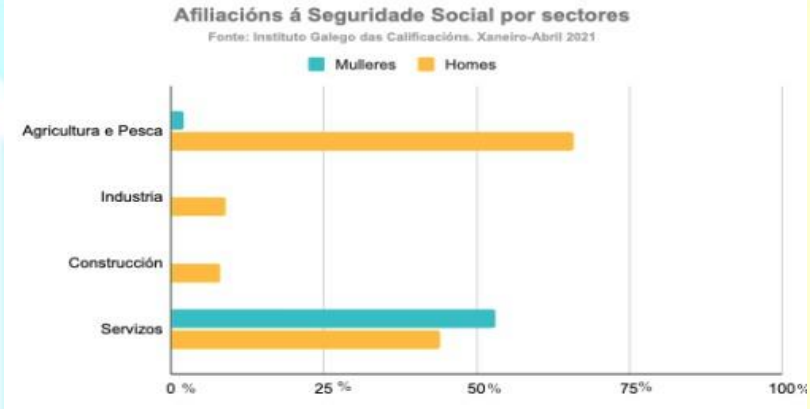
	Mulleres	Homes	**Total**
Indefinido	9 (14,5%)	53 (85,9%)	62 (34,64%)
Indefinido tempo parcial	3 (30%)	7 (70%)	10 (5,60%)
Temporal	9 (15%)	51 (85%)	60 (33,51%)
Temporal tempo parcial	29 (61,7%)	18 (38,8%)	47 (26,30%)
Fonte: Instituto Galego das Cualificacións. Xaneiro-Abril 2021			

No tocante ao número de contratos, a diferenza tamén é máis alta no caso dos homes.

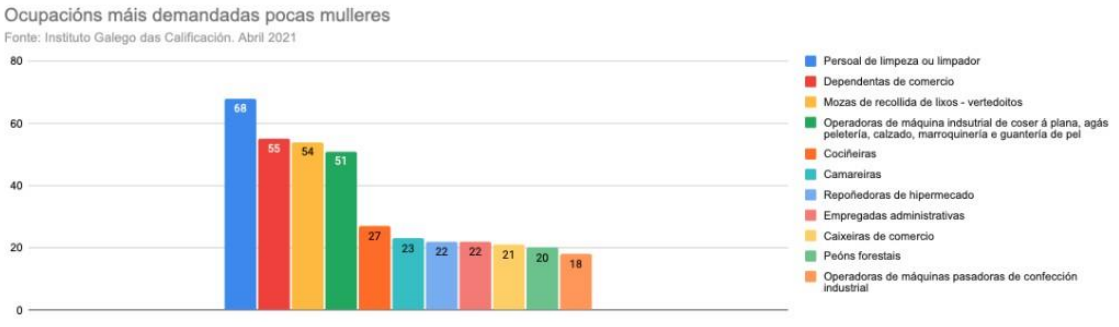


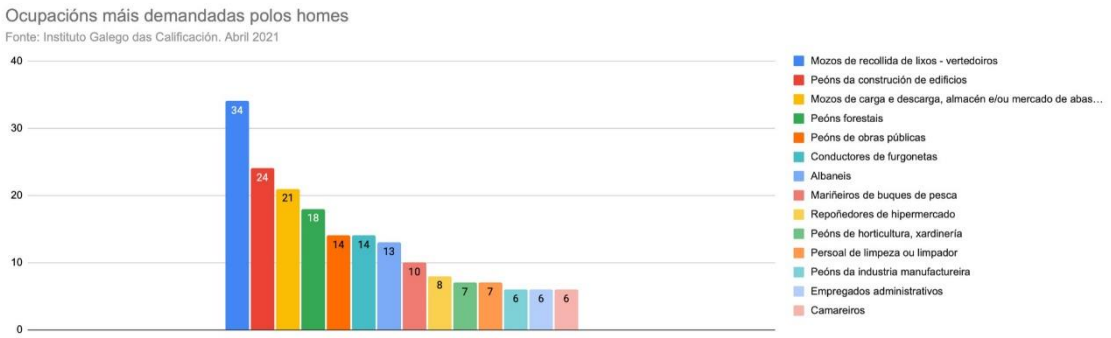
En relación co número de afiliacións á Seguridade Social segundo o sector de actividade, pódese observar varias fendas de xénero. Chama especialmente a atención o feito de que nalgúns sectores principalmente

masculinos como a industria ou a construción non hai ningunha muller, mentres que no sector servizos está maioritariamente representada.



feminización e a masculinización dos sectores laborais tamén se torna evidente se comparamos as ocupacións máis demandadas por homes e mulleres.





As conclusións extraídas, realizadas e analizadas as gráficas son:

- Persiste a segregación horizontal dentro das empresas.
- Feminización e masculinización moi marcadas das ocupacións: a fenda de xénero vese claramente na elección das ocupacións. Na zona a participación da muller na Industria vai ligada á rama de materiais de construción e da cerámica, mentres que noutros sectores como a Agricultura ou a Pesca os postos que ocupan son aqueles tipicamente asociados ao sexo feminino, como o de redeiras ou mariscadoras.
- Cualificación: a máis cualificación, contrátanse a máis homes que mulleres.
- Tipo de contrato: aínda que os datos mostran máis homes con contratos temporais, tamén é certo que son eles os que presentan máis posibilidades de contar cun contrato indefinido.
- Sector de actividade: persisten sectores masculinizados como a construción, a pesca ou a industria, mentres que o emprego feminino se concentra case exclusivamente no sector servizos ou en

actividades industriais consideradas tipicamente femininas, como a confección.

EDUCACIÓN

O concello de Malpica conta con cinco centros educativos:

- Escola infantil A Galiña Azul.
- CRA Nosa Señora do Faro.
- CEIP Milladoiro.
- CEIP Xoaquín Rodríguez Otero.
- IES Urbano Lugrís.

Para elaborar este ámbito, analizamos os datos facilitados por estes centros educativos desagregados por sexo. Os datos pertencen ao presente curso 2021-2022:

ESCOLA INFANTIL A GALIÑA AZUL (CERQUEDA)			
Curso	**Alumnos**	**Alumnas**	**Total**
0 - 1 anos	1	0	1
1 - 2 anos	8	4	12
2 - 3 anos	13	8	21
TOTAL	22	12	34

CEIP XOAQUÍN RODRÍGUEZ OTERO (BUÑO)			
Curso	**Alumnos**	**Alumnas**	**Total**
4º E.I	9	2	11
5º E.I	4	3	7
6º E.I	3	3	6
1º E.P	6	3	9
2º E.P	3	2	5
3º E.P	4	3	7
4º E.P	6	6	12
5º E.P	5	2	7
6º E.P	4	4	8
TOTAL	**44**	**28**	**72**

IES URBANO LUGRIS (SEAIA)			
Curso	**Alumnos**	**Alumnas**	**Total**
1º ESO	9	19	28
2º ESO	14	9	23
3º ESO	12	9	21
4º ESO	15	14	29
TOTAL	50	51	101

CEIP MILLADOIRO (MALPICA)			
Curso	**Alumnos**	**Alumnas**	**Total**
4º E.I	12	4	16
5º E.I	10	11	21
6º E.I	3	2	5
1º E.P	9	5	14
2º E.P	6	7	13
3º E.P	8	7	15
4º E.P	9	9	18
5º E.P	7	8	15
6º E.P	11	13	24
TOTAL	**75**	**66**	**141**

CRA NOSA SEÑORA DO FARO (MENS E BARIZO)			
	Alumnos	Alumnas	Total
MENS	2	5	7
BARIZO	4	2	6
TOTAL	6	7	13

Dende fai catro anos todos os mestres e mestras realizan un curso formativo de "*Igualdade, convivencia e Inclusión*", de 20 horas de duración en modalidade online. Pero non é de carácter obrigatorio.
A maiores, o centro réxese polos protocolos de convivencia de educación publicados pola Xunta (dispoñibles na páxina *educonvives.gal*.), específicos entre outras situacións para casos de violencia de xénero no ámbito educativo ou para garantir a igualdade, a non discriminación e a liberdade de identidade de xénero.
Nas entrevistas mantidas cos responsables dos centros, comentouse o interese do equipo directivo e do profesorado por engadir a coeducación en todas as materias e actividades lúdicas que se realizan.

VIOLENCIA DE XÉNERO

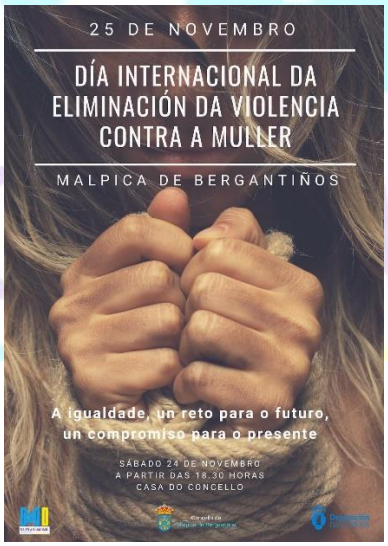
A violencia contra as mulleres constitúe un obstáculo para a igualdade e para o desenvolvemento das persoas, pois atenta contra a liberdade e dignidade das mulleres, impedindo que estas poidan desfrutar dos seus dereitos.

Na actualidade atopámonos ante unha situación que poderíamos cualificar de crecemento sostido no tema da visibilidade da violencia contra as mulleres. A explicación a esta realidade débese á confluencia de dúas circunstancias: por unha banda o aumento do número de denuncias de situacións que antes non se atrevían a denunciar, pola forte influencia do

control social; e por outra banda, o importante papel que están a xogar os medios de comunicación e os organismos públicos nun intento de sensibilizar á poboación no referente a este tema.

Ademais hai que engadir a aparición de novos modelos de muller que contan cunha independencia económica, maior formación e autoestima, o que moitas veces facilita a toma de decisións de ruptura coa parella e de divorcio. Isto provoca a ira de moitos homes que optan pola violencia como medio para conservar a súa "propiedade", chegando no peor dos casos a rematar coa vida da muller.

No ámbito territorial do concello de Malpica non existen datos oficiais sobre a incidencia deste tipo de violencia entre a súa poboación.
O Concello de Malpica non conta cun servizo específico de información á muller e os casos de violencia que xorden son atendidos polo departamento de Servizos Sociais. A pesares de que o municipio de Malpica non se atopa no ámbito de intervención do Centro de Información da Muller de Carballo, alí son derivados os casos oportunos. Por este motivo o CIM de Carballo, aínda que atende a estas mulleres, non pode proporcionar un rexistro estatístico fiable dos perfís das mulleres de Malpica que acceden aos seus servizos.



A MULLER RURAL

Nas sociedades non urbanas, como a que nos ocupa, os vínculos comunitarios teñen un gran peso na vida das persoas, fronte ao modelo urbano, fondamente individualista. Se algo caracteriza á Galicia costeira é a fonda presenza da “grupalidade”. O sentir que define máis a unha persoa como membro dun grupo familiar e veciñal máis que pola súa individualidade.

Para poder chegar a comprender o funcionamento dunha comunidade rural, hai que comprender cales son as súas características históricas e socioeconómicas.
En primeiro lugar, nesta zona tivo unha gran notoriedade a migración cara países de Latinoamérica nun principio e, posteriormente, cara países de Europa occidental, onde as persoas se desprazaban en busca de traballo na industria ou no sector servizos.

En canto aos medios de produción, historicamente, esta poboación presenta unha gran tradición agrícola, onde os principais cultivos son as patacas e as fabas, seguido do millo, o trigo e as hortalizas. A isto tamén se lle engade a gran participación da gandería (principalmente pertencente ao sector bovino e porcino) e da pesca, onde adquire moita importancia a pesca de baixura. Aínda así, nos últimos 40 anos o sector da construción considerábase o maior creador de postos de emprego, seguido do comercio no sector servizos.
Na actualidade, despois da crise económica do sector inmobiliario e da caída do pequeno comercio, a gran maioría de postos de traballo dirixíronse cara a hostalería e o turismo, o cal é agora un dos principais damnificados pola crise do coronavirus.

Pódese apreciar que na maioría dos casos, as persoas maiores que viven no rural sofren unha situación de desigualdade á hora de acceder aos recursos e á protección social. Ademais, obsérvase unha diminución das

relacións sociais, acompañada en contraposición a un maior control social por parte da comunidade, definíndose así uns roles ríxidos asociados ao xénero na maioría dos casos. Isto provoca unha limitación na participación, nas ocupacións significativas e na exploración de novos intereses. A maiores, tamén se detecta un cambio de roles e rutinas despois da xubilación, así como a perda da identidade.

As mulleres do medio rural resultan determinantes para a vertebración territorial e social e son, con diferenza, o principal vector para a innovación o emprendemento rural. Sen embargo, aínda se manteñen escenarios de desigualdade entre mulleres e homes nun grao máis acusado do que ocorre no medio urbano.

O ROL DA MULLER NO SECTOR MARIÑEIRO

O sector mariñeiro foi representado, tradicionalmente, como unha actividade reservada exclusivamente a homes. Porén, as mulleres quedan arraigadas a un segundo plano, considerando que o seu traballo está ligado a actividades sen recoñecemento social. Por todo isto, obsérvase unha división moi marcada no ámbito de traballo, nas actividades que levan a cabo e nos roles que manteñen.

A realidade é que as mulleres compren un papel importante no sector do mar, tanto de forma persoal como profesional, xa que participan en todo o proceso produtivo: a través da pesca, o marisqueo, o procesamento e comercialización do peixe, a confección e reparación de redes ou a administración e xestión de empresas pesqueiras.
Todo isto vai unido á implicación e á motivación que teñen para crear asociacións, cuxo obxectivo son a mobilización, reivindicación e eliminación dos estereotipos e procura de recoñecemento profesional polos traballos que realizan. A maiores desta actividade profesional, as mulleres desempeñan tarefas como o coidado do fogar, o que pode acarrearlles moitas repercusións negativas na súa saúde e calidade de vida.

Unha das razóns desta gran desigualdade é a falta de información sobre a participación e a representación feminina no sector. Isto pode deberse a que dentro do ámbito económico se ignora a produción orixinada polo traballo das mulleres (por exemplo, coas redeiras, non aparecen citadas en ningún rexistro, a non ser a través doutros estudos realizados, como por exemplo un estudo de saúde laboral realizado polo ISSGA).

SITUACIÓN DA MULLER NO MEDIO RURAL:

En liñas xerais, acéptase que a muller exerza o rol produtivo, sempre e cando non abandone o rol doméstico e familiar. Esta disposición fai que moitas carezan de independencia económica, ben porque están desempregadas ou ben porque, traballando no negocio familiar, non soen están inscritas na Seguridade Social, se non que aparecen como figura complementaria do titular (maioritariamente un home), como esposa ou nai. Isto négalles o dereito a recibir unha cobertura completa, e unhas prestacións dignas que non fan máis que traducirse en novas limitacións para a súa vida cotiá.

Este reparto desigual dos deberes e obrigacións tamén vai asociado a maiores índices de enfermidades psicosomáticas e sobre envellecemento.

A nova configuración económica, os procesos tecnolóxicos e os cambios nos hábitos sociais propiciaron a maiores un trasvase da man de obra dende as actividades do primeiro sector cara o sector industrial e, sobre todo, cara o sector servizos. Estas circunstancias motivan un continuo despoboamento da maioría das zonas rurais, desencadeando un forte envellecemento demográfico e unha decadencia económica. Contemplando esta situación, e sendo as que maiores

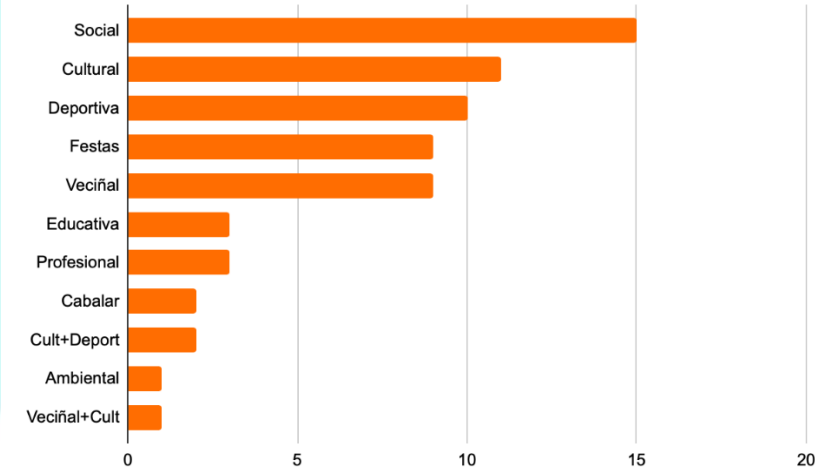
dificultades atopan para atopar traballo, as mulleres protagonizan en maior medida o éxodo cara zonas urbanas na procura de oportunidades laborais e mesmo educativas.

Non todas as mulleres que residen en zonas rurais se atopan cos mesmos problemas, xa que dependerá da idade, formación, situación económica, etc. Pero si é certo que todas elas estarán influenciadas de forma especial polos condicionantes ou as limitacións do espazo no que viven.

CULTURA, OCIO, DEPORTE E ESPAZOS URBANOS

O estudo do asociacionismo serve como indicador da cantidade e calidade da participación social dun territorio determinado. Este ámbito cumpre

tamén coa función de prover de identidade ás persoas involucradas nel, converténdose nun medio de referencia e tamén de pertenza de suma importancia para o cambio social. No ámbito cultural, en Malpica existe unha forte tradición das actividades culturais entre o tecido asociativo. De feito, a meirande parte das actividades realizadas polas asociacións do municipio están ligadas á cultura. Neste punto si é importante sinalar que a participación das mulleres neste tipo de iniciativas é notable, de feito, pode afirmarse que é maioritaria: tanto na coordinación das asociacións como na participación nas propias actividades.
No ámbito social as tipoloxías son tamén moi variadas: dende asociacións de empresarios e comerciantes a outras que están formadas integramente por mulleres e cuia razón de ser é loitar contra as fendas de xénero.



Se nos fixamos no acceso das mulleres a postos de responsabilidade nas equipas directivas, exceptuando o caso das entidades exclusivamente femininas, a presenza destas é minoritario, aínda que non excepcional.
Desde o Concello xestionan a rede de Centros Cívicos de Malpica, sendo os de Cerqueda e Seaia os máis activos grazas a participación activa das entidades sociais. Contar con esta infraestrutura representa unha potencialidade a ter en conta moi relevante como espazos desde os que promover a igualdade por medio de diferentes actuacións. Asemade, desde o Concello tense en conta nalgunhas actuacións específicas (como

programacións de exposicións ou actividades escénicas) a inclusión da igualdade de xénero logrando a visibilización da temática entre a poboación. A importancia do asociacionismo feminino reside en que é unha das vías máis importantes para que as mulleres fagan valer os seus dereitos. Ademais, estas asociacións supoñen unha alternativa ao illamento persoal e social, así como á falta de formación das mulleres, constituíndo unha canle excelente para recibir e emitir as súas demandas. Desta forma, foméntase a súa implicación na sociedade, que se expresen colectivamente e que defendan os seus intereses.

Respecto ao ámbito deportivo, obsérvase que hai deportes con maior presenza de nenos (por exemplo o fútbol) e outros no que practicamente a totalidade de asistentes son nenas (como a ximnasia rítmica). Non obstante, dende o Departamento de Deportes foméntase a participación en igualdade ao establecer equipos mixtos ata o máximo de idade que se permite segundo a federación. Cabe destacar a aparición dun equipo de fútbol enteiramente feminino, o primeiro que se formou na zona.

SAÚDE

O Concello conta con dous Centros de Saúde de atención primaria, un ubicado en Malpica e, dende 2016, outro en Buño que da cobertura ás zonas de Cerqueda, Cambre, Buño, Leiloio. Dende estes, derívanse os casos á atención especializada da Coruña sempre que é preciso. As principais usuarias destes servizos son as mulleres, ben polo seu cumprimento de rol como coidadoras ou ben como pacientes.
Tamén hai tres farmacias: unha en Buño e dúas en Malpica.
A información dispoñible sobre poboación con diversidade funcional no territorio indica que está composta maioritariamente por mulleres, polo que calquera política orientada á mellora de oportunidades do colectivo pasa por adoptar unha perspectiva de xénero.
Ademais, en contraposición coas mulleres "autónomas", a muller con diversidade funcional ten unha serie de restricións máis específicas.
Igualmente, as mulleres que conviven con persoas con diversidade funcional no rural presentan necesidades extraordinarias de apoio.

ANÁLISE DA SITUACIÓN POR ÁREAS: ANÁLISE DAFO

DAFO DA ÁREA 1. ENFOQUE DE XÉNERO NO FUNCIONAMENTO INTERNO DO CONCELLO.

FORTALEZAS	OPORTUNIDADES
• Composición paritaria do Goberno. • Vontade política para traballar a igualdade • Implicación do Concello na elaboración e execución do PIOM. • Crenza xeralizada por parte do persoal da necesidade de mellorar en igualdade. • Interese do persoal en recibir formación en igualdade. • Varias actuacións xa en marcha que apuntan á igualdade. • Maior presenza da linguaxe inclusiva nas publicacións do Concello.	• Lexislación vixente en materia de igualdade de mulleres e homes • Participación activa dos diferentes actores sociais, económicos e culturais de Malpica en todas as fases de elaboración do PIOM, así como compromiso de manter os seus acordos mentres estea en vixencia • Importancia crecente de valores relacionados coa igualdade efectiva de mulleres e homes. • Maior visualización dos temas de igualdade nos de comunicación.
DEBILIDADES	**AMEAZAS**
• División departamental do Goberno en función dos roles tradicionais de xénero.	• Recortes en todas as Administracións Públicas nas partidas relacionadas con Igualdade.

• Menor participación política entre as mulleres. • Non hai unha figura estable de Axente de Igualdade. • Erros na coordinación interna entre departamentos para a planificación das actividades. • Escasa difusión dos anteriores PIOM entre o persoal e o público en xeral. • Escasa ou nula formación en materia de igualdade no persoal. • Linguaxe sexista na comunicación do Concello.	• Dependencia en certos momentos dos requirimentos doutras Administracións. • Mentalidade patriarcal entre a sociedade do municipio.

DAFO DA ÁREA 2. EDUCACIÓN EN IGUALDADE

FORTALEZAS	OPORTUNIDADES
• Realización de actuacións en materia de igualdade nos diferentes centros educativos. • Actuacións en marcha que impulsan a promoción da igualdade (exposicións, etc.).	• Implicación por parte do profesorado na elaboración do PIOM e compromiso para participar na súa execución.

• Promoción de equipos mixtos no eido deportivo. • Existenza dunha escola infantil.	
DEBILIDADES	AMEAZAS
• Alto índice de desemprego entre as mulleres.	• Diferenzas significativas entre homes e mulleres en canto ao nivel de analfabetismo. • Mantemento dos roles de xénero tradicionais á hora de escoller estudos. • Non todo o profesorado realiza formación en igualdade ao ser optativa.

DAFO DA ÁREA 3. PARTICPACIÓN ECONÓMICA E LABORAL

FORTALEZAS	OPORTUNIDADES
• Crecente mellora dos niveis de educación e formación das mulleres.	• Amplo apoio institucional cara o emprendemento feminino. • Servizo específico a mulleres emprendedoras (PAEM) da Cámara de Comercio da Coruña.

	• Marco legal que ampara e impulsa a igualdade de oportunidades. • Maior dotación de recursos públicos para fomentar a corresponsabilidad e. • Ocasión de ofrecer a modalidade do teletraballo para determinados empregos.
DEBILIDADES	AMEAZAS
• Existenza dun polígono industrial que nunca chegou a empregarse. • Segregación horizontal e profesións moi feminizadas/masculinizadas. • Escasa diversidade no tecido económico do concello. • Dificultades para conciliar a vida persoal, familiar e laboral. • Falta de adecuación dos horarios do servizo de ludoteca. • Masculinización da formación para o emprego.	• Inestabilidade económica debida á pandemia. • Peche de empresas debido ao Covid-19. • Persistencia de estereotipos e prácticas socioculturais que dificultan ou impiden a incorporación da muller á vida laboral.

DAFO DA ÁREA 4. CULTURA, OCIO E DEPORTE

FORTALEZAS	OPORTUNIDADES
• Existenza dunha liña de axuda económica ás asociacións culturais e deportivas. • Apoio na difusión das actividades organizadas polas asociacións	• Boas prácticas previas en asociacionismo feminino. • Alta implicación en xeral nas actividades culturais. • Presenza de asociacións de mulleres con repercusión no eido económico (redeiras, oleiras…).
DEBILIDADES	**AMEAZAS**
• Maiores limitacións para as mulleres para poder participar, debidas sobre todo á falta de conciliación e corresponsabilidade.	• Resistencia dalgunhas asociacións en traballar en materia de igualdade. • Forte masculinización do tecido asociativo en diversos ámbitos (principalmente o deportivo). • Pouco calado na promoción da igualdade no seo das asociacións.

DAFO DA ÁREA 5. VIOLENCIA DE XÉNERO

FORTALEZAS	OPORTUNIDADES
• Atención en primeira instancia por parte dos Servizos Sociais ás mulleres vítimas. • Actividades do Concello en materia de prevención da violencia de xénero e a igualdade de oportunidades.	• Marco lexislativo actual. • Sensibilización e predisposición á apertura das persoas implicadas para coordinarse. • Coordinación co CIM de Carballo.
DEBILIDADES	**AMEAZAS**
• Non existe un punto de atención ás mulleres vítimas de violencia de xénero no municipio	• Ausencia de datos estatísticos públicos oficiais • Reticencia xeralizada das mulleres a denunciar os casos de violencia de xénero. • Mantemento dos valores patriarcais entre a sociedade.

DAFO DA ÁREA 6. MULLER RURAL

FORTALEZAS	OPORTUNIDADES
• Existenza de asociacións de mulleres que traballan co colectivo da muller rural.	• Interese do colectivo de mulleres rurais por participar en actividades de formación e lúdicas.

DEBILIDADES	AMEAZAS
• Falta de información sobre os recursos existentes. • Centralización de actividades e recursos que condiciona o acceso a eles. • Inexistencia de programas permanentes.	• Persistencia da denominada “Fenda dixital”, que afecta maioritariamente ás mulleres. • Transporte público intra-municipal deficiente. • Falta de relevo xeracional. • Éxodo poboacional.

DAFO DA ÁREA 7. SAÚDE

FORTALEZAS	OPORTUNIDADES
• Incremento da esperanza de vida das mulleres e polo xeral en mellores condicións de calidade.	
DEBILIDADES	**AMEAZAS**
• Existenza de infraestruturas urbanísticas que dificultan a mobilidade das mulleres e o uso dos espazos e equipamentos públicos. • Centralización de recursos no centro de saúde de Malpica. • Visión androcéntrica da saúde e a calidade de vida.	• Feminización do envellecemento. • Problemas de saúde derivados do desigual reparto de tarefas. • Diminución considerable da natalidade. • Elevadas taxas de dependencia que impiden a participación das mulleres na vida social nas mesmas condicións que os homes.

PLAN DE ACCIÓN POR ÁREAS E OBXECTIVOS XERAIS

O PIOM do Concello de Malpica está estruturado en 7 áreas de traballo, ás que corresponden os seguintes obxectivos xerais:

1. *ÁREA DE FUNCIONAMENTO INTERNO DO CONCELLO*

- OBXETIVO XERAL 1: acadar a transversalidade de xénero en todos os departamentos do Concello.

OBXETIVOS ESPECÍFICOS	ACTUACIÓNS
• Incorporar o enfoque integrado de xénero na xestión municipal.	• Realizar unha análise de mellora de todos os departamentos atendendo á perspectiva de xénero. • Asegurar unha composición paritaria nas diferentes áreas.
• Mellorar a formación en igualdade de oportunidades do persoal técnico e político dos diferentes departamentos municipais e fomentar o traballo en coordinación entre os distintos eidos.	• Actividades formativas en linguaxe inclusiva para o persoal técnico. • Mellorar o grao de formación e sensibilización do persoal do Concello en materia de igualdade.

	• Elaborar un documento de difusión das pautas a seguir para empregar unha linguaxe non sexista.
• Difundir e optimizar os recursos existentes.	• Medidas de flexibilización horaria. • Informar das políticas de igualdade, así como da existencia do PIOM.

- OBXETIVO XERAL 2: detectar as necesidades a transformar, fomentar o desenvolvemento da cooperación e da participación social e aplicar os criterios de transversalidade e a perspectiva de xénero nas políticas públicas.

OBXETIVOS ESPECÍFICOS	ACTUACIÓNS
• Coñecer e analizar as vías máis eficaces de intervención pública.	• Realizar estudos na área atención social nos que se considere a variante do sexo, co

	fin de detectar necesidades e demandas explícitas ou encubertas da poboación. • Conseguir que toda a información estatística e bases de datos municipais contemplen as variables de idade e sexo.
• Establecer todos os acordos posibles de cooperación coas institucións públicas ou privadas do municipio ou fóra del para promover a igualdade de oportunidades, co fin de ofrecer ás mulleres o maior número de programas, rentabilizando os recursos humanos e económicos.	• Organizar reunións cos diferentes eidos para levar a cabo actividades conxuntas que fomenten a igualdade de xénero e a prevención da violencia de xénero, ó mesmo tempo que permite minimizar o custo material e humano. • Facer un seguimento continuo das actividades realizadas por todas as áreas municipais con implicación no

	PIOM a fin de sistematizar a información recollida para a avaliación do PIOM.

- OBXETIVO XERAL 3: difundir e optimizar os recursos existentes.

OBXETIVOS ESPECÍFICOS	ACTUACIÓNS
• Crear unha Comisión Técnica de Igualdade no Concello para a execución e seguimento do PIOM.	• Fortalecer un servizo continuo de atención as mulleres. • Análise periódico do PIOM. • Mantemento dunha subvención para a contratación dunha Axente ou Técnica de Igualdade.

2. *ÁREA DE EDUCACIÓN*

- OBXETIVO XERAL 1: Traballar estreitamente cos equipos directivos e de orientación dos centros educativos en materia de igualdade propoñendo actividades e campañas.

OBXETIVOS ESPECÍFICOS	ACTUACIÓNS
• Crear e consolidar un Consello Escolar Municipal como foro de encontro de todos os axentes educativos.	• Organizar reunións anuais cos centros para concretar actividades a desenvolver de forma conxunta no eido da igualdade e a loita contra a violencia de xénero. • Crear un grupo de traballo para compartir e coordinar as actividades que os centros xa teñan en marcha.

- OBXETIVO XERAL 2: fomentar a asunción de roles igualitarios dende o sistema educativo.

OBXETIVOS ESPECÍFICOS	ACTUACIÓNS
• Crear e manter un concurso ou premio intercentros que xire en	• Establecer as bases do concurso entre os centros.

torno á igualdade de xénero.	• Convocar o concurso de xeito anual e difundilo nos centros educativos.
• Achegar ás nenas e ós nenos modelos de mulleres con responsabilidades empresariais, políticas ou deportivas.	• Realizar actividades lúdicas como charlas nas aulas, exposicións, etc.
• Crear e manter un concurso ou premio intercentros que xire en torno á igualdade de xénero.	• Establecer as bases do concurso entre os centros. • Convocar o concurso de xeito anual e difundilo nos centros educativos.

- OBXETIVO XERAL 3: mellorar a capacidade dos centros educativos para traballar a igualdade de xénero de maneira transversal.

OBXETIVOS ESPECÍFICOS	ACTUACIÓNS
• Colaborar coa Biblioteca Municipal para crear un espazo adicado á temática da muller	• Reunir libros e materiais cun trasfondo de igualdade de xénero • Manter unha partida orzamentaria do Concello para reforzar os recursos das bibliotecas dos centros nesta materia.

- OBXETIVO XERAL 4: fortalecer a coordinación dos diferentes actores implicados na educación a nivel municipal.

OBXETIVOS ESPECÍFICOS	ACTUACIÓNS
• Contribuír á formación do profesorado en igualdade.	• Recoller as necesidades e demandas do profesorado en canto á inclusión da igualdade no seu labor nas aulas.

	• Ofertar actividades formativas ao profesorado para mellorar as súas ferramentas para traballar a coeducación. • Contar coa colaboración do profesorado e das ANPAS nos cursos, talleres ou programas de coeducación.

3. *ÁREA DE PARTICIPACIÓN ECONÓMICA E LABORAL*

- OBXETIVO XERAL 1: mellorar a inserción laboral das mulleres, así como eliminar a segregación horizontal presente no ámbito laboral.

OBXETIVOS ESPECÍFICOS	ACTUACIÓNS
• Manter unha coordinación estable	• Realizar cursos de formación e

e dinámica entre os servizos de emprego municipais para optimizar as diversas accións realizadas en materia de inserción sociolaboral.	capacitación laboral adaptados ás saídas existentes no entorno, procurando un aumento de mulleres nas profesións tradicionalmente desenvoltas por homes.

- OBXETIVO XERAL 2: favorecer a conciliación da vida persoal, familiar e laboral; así como avanzar na corresponsabilidade . Informar ás mulleres sobre os dereitos xerais que afectan a súa vida laboral, as medidas de conciliación e atención aos colectivos inmigrantes, etc.

OBXETIVOS ESPECÍFICOS	ACTUACIÓNS
• Reforzar os servizos de apoio para a conciliación e a corresponsabilidade.	• Informar ao empresariado sobre as medidas existentes en materia de emprego e

	autoemprego en relación ás mulleres.
• Fomentar o tecido empresarial feminino.	• Creación de liñas de axudas, campañas promocionais, talleres formativos e foros de encontro e intercambio de experiencias.

- OBXETIVO XERAL 3: favorecer a formación laboral das mulleres, incrementando e mellorando as posibilidades de emprego (ou de auto emprego) . Mellorar as competencias profesionais das mulleres para facilitar a inserción laboral desde unha perspectiva igualitaria e mellorar as súas posibilidades de contratación ou de auto emprego.

OBXETIVOS ESPECÍFICOS	ACTUACIÓNS
• Levar a cabo reunións con outras entidades que organicen accións dirixidas á inserción laboral das mulleres co	• Formar en novas tecnoloxías para a busca de emprego ás mulleres.

fin de fomentar o emprego de calidade ente a poboación feminina.	• Desenvolver accións formativas tanto para persoas en activo (reciclaxe) como en desemprego, abordando cuestións como o autoemprego, elaboración de C.V. e estratexias para superar entrevistas laborais.

4. *ÁREA DE CULTURA, OCIO, DEPORTE E ESPAZOS URBANOS*

- OBXETIVOS XERAL 1: propiciar actitudes igualitarias en todos estes ámbitos

OBXETIVOS ESPECÍFICOS	ACTUACIÓNS
• Fortalecer o compromiso do tecido asociativo na consecución da igualdade.	• Intensificar as actividades culturais contando cos distintos colectivos sociais da cidade, especialmente coas asociacións de mulleres.

- OBXETIVO XERAL 2: potenciar a organización e desenvolvemento de colectivos de mulleres

OBXETIVOS ESPECÍFICOS	ACTUACIÓNS
• Fomentar o xurdimento de asociacións ou grupos de mulleres.	• Impulsar actividades formativas e lúdicas co obxecto de promover o empoderamento das mulleres. • Continuar prestando apoio e asesoramento técnico a aqueles grupos de mulleres que desexen constituírse como asociación. • Manter a difusión das actividades das asociacións de mulleres.

- OBXETIVO XERAL 3: : introducir a perspectiva de xénero nas políticas urbanísticas municipais.

OBXETIVOS ESPECÍFICOS	ACTUACIÓNS
• Promoción dunha configuración do	• Realizar estudos nos que se recollan as

espazo urbano que teña en conta as diferentes necesidades e formas de uso das mulleres e dos homes.	necesidades e propostas das mulleres en canto á mellora no deseño do Concello. Eliminar as barreiras arquitectónicas que dificulten a mobilidade das persoas na súa vida cotiá.

5. *ÁREA DE ERRADICACIÓN DA VIOLENCIA DE XÉNERO*

- OBXETIVO XERAL 1: Previr a violencia de xénero en todas as súas modalidades e manifestacións, implicando a toda a comunidade mediante accións de rexeitamento cara á violencia e de sensibilización social.

OBXETIVOS ESPECÍFICOS	ACTUACIÓNS
• Traballar a sensibilización e a prevención da violencia de xénero con especial énfase na poboación infantil e adolescente.	• Manter visibles nas dependencias municipais e nas redes sociais materiais relacionados coa violencia de xénero e actualizalos de forma periódica. • Colaborar con outros ámbitos para que se

	impliquen de maneira continuada na difusión destes recursos • Colaborar cos centros educativos para deseñar dinámicas que aborden esta temática.

- OBXETIVO XERAL 2: Sensibilizar e motivar sobre a situación e o papel da muller.

OBXETIVOS ESPECÍFICOS	ACTUACIÓNS
• Organizar actividades de difusión no eido da prevención da violencia de xénero no tecido asociativo.	• Establecemento de contactos coas asociacións locais para difundir as publicacións, información, materiais e actividades en relación coa prevención, sensibilización e actuación en casos de violencia de xénero, así como informar sobre os recursos municipais. • Priorizar, na convocatoria de establecemento de contacto coas

	asociacións locais para difundir as publicacións, información, materiais en relación coa prevención da violencia de xénero. Manter e reforzar os servizos de atención ás mulleres vítimas de violencia de xénero e ás persoas dependentes delas
• Manter e reforzar os servizos de atención ás mulleres vítimas de violencia de xénero e ás persoas dependentes delas.	• Manter unha boa vía de comunicación co CIM para atender e derivar ás vítimas da mellor forma posible. • Formar de maneira específica ás persoas implicadas na atención e tratamento da violencia de xénero (Servizos Sociais, Policía Local).

6. ÁREA DA MULLER RURAL

- OBXETIVO XERAL 1: Coñecer as necesidades das mulleres no ámbito rural.

OBXETIVOS ESPECÍFICOS	ACTUACIÓNS
• Empregar ás asociacións para levar a cabo unha compilación das necesidades específicas das mulleres no ámbito rural.	• Elaborar un estudo que sirva de base para poñer en marcha actividades e medidas o máis axeitadas posibles para a poboación.

- OBXETIVO XERAL 2: Mellorar a situación laboral e a calidade de vida das mulleres da comarca a través dos servizos de proximidade.

i. Fomentar a formación e a inserción laboral de mulleres do municipio
ii. Visibilizar o coñecemento e o traballo tradicional das mulleres.
iii. Mellorar os servicios públicos e con iso a calidade de vida das mulleres (reducindo as cargas familiares).

OBXETIVOS ESPECÍFICOS	ACTUACIÓNS
• Fomentar a formación e a inserción laboral de mulleres do municipio.	• Deseñar e realizar accións sobre a diversificación profesional no rural, as distintas vías profesionais, incluíndo o autoemprego e información sobre as formas xurídicas das empresas (cooperativas, tipo de sociedades, etc.)
• Visibilizar o coñecemento e o traballo tradicional das mulleres.	• Continuar difundindo os traballos e actividades das asociacións en espazos públicos e nas redes do municipio.
• Mellorar os servicios públicos e con iso a calidade de vida das mulleres (reducindo as cargas familiares).	• Facer roldas informativas polas distintas asociacións para dar a coñecer os recurso dos que poden dispoñer dende o Concello.

- OBXETIVO XERAL 3: Promover a accesibilidade ós recursos da poboación rural e optimizar a participación de toda a veciñanza.

OBXETIVOS ESPECÍFICOS	ACTUACIÓNS
• Aproveitar actividades organizadas por outros organismos ou áreas municipais para achegar accións formativas en sectores relacionados co rural e especialmente enfocadas nas mulleres.	• Levar aos locais sociais das distintas parroquias algunhas das actividades lúdicas programadas para a zona de Malpica. • Realizar actividades que reduzan a fenda dixital nas mulleres rurais, favorecendo así ao seu empoderamento.

7. *ÁREA DE PROMOCIÓN DA SAÚDE*

- OBXETIVO XERAL 1: mellorar aspectos sanitarios e fomentar prácticas que beneficien ás mulleres.

OBXETIVOS ESPECÍFICOS	ACTUACIÓNS
• Atender ás necesidades e ás demandas de prestacións socias das mulleres.	• Acoller e organizar o maior número posible de charlas e iniciativas como de calquera outra entidade nas que se aborden temas de interes para a poboación en xeral e para as mulleres en particular.

- OBXETIVO XERAL 2: Apoiar o desenvolvemento da saúde integral e o benestar emocional das mulleres coa promoción de prácticas saudables.

OBXETIVOS ESPECÍFICOS	ACTUACIÓNS
• Adecuar os servizos e programas sanitarios ás demandas e necesidades das mulleres.	• Coordinar aos servizos de saúde para coñecer e transmitir boas prácticas sanitarias. • Establecer un servizo permanente de xinecoloxía e pediatría en ambos centros de saúde.

- OBXETIVO XERAL 3: mellorar a calidade de vida das mulleres maiores ou dependentes, así como das mulleres que asumen o rol de coidadoras.

OBXETIVOS ESPECÍFICOS	ACTUACIÓNS
• Promover a atención á dependencia e á discapacidade, así como ás persoas coidadoras.	• Informar dos recursos e das axudas dispoñibles para a poboación maior como para aquelas persoas con algún tipo de dependencia. • Desenvolver talleres e actividades destinadas ás persoas coidadoras de dependentes co fin de mellorar a súa calidade de vida, tanto a nivel físico como emocional.

ANEXO:

FICHA DE SEGUIMENTO

1. ***Actividade realizada:***
2. ***Descrición da actuación:***
3. ***Data de realización:***
4. ***Horario:***
5. ***Duración:***
6. ***Nº de persoas participantes (desagregadas por sexo):***
7. ***Idade das persoas participantes:***
8. ***Persoas responsables da actuación:***
9. ***Departamentos e/ou organismos implicados:***
10. ***Orzamento destinado:***
11. ***Área do Plan na que se encadraba:***
12. ***Difusión realizada:***
13. ***Satisfacción das persoas participantes ca actividade:***
14. ***Principais suxestións ou queixas das persoas participantes:***
15. ***Dificultades atopadas:***
16. ***Factores a ter en conta para o futuro:***

MALPICA IGUALDADE

IV PLAN DE IGUALDADE DO CONCELLO DE MALPICA 2022/2026

MALPICA IGUALDADE

Concello de
Malpica de Bergantiños

IV PLAN DE IGUALDADE ENTRE MULLERES E HOMES DO CONCELLO DE MALPICA

Redacción: Claudia Mato Pérez (Técnica en Promoción de Igualdade de Xénero)
Colaboración: Concellería de Igualdade do Concello de Malpica de Bergantiños