

V PLAN de IGUALDADE DE OPORTUNIDADES entre MULLERES E HOMES (2024/28)



Concello de
Ortigueira

V Plan de Igualdade de Oportunidades entre Mulleres e Homes.

Concello de Ortigueira 2024-2028

Edita: Concello de Ortigueira - Concellaría de Benestar Social e
Igualdade

Redacción e elaboración: EDESGA



ÍNDICE

INTRODUCCIÓN	4
MARCO NORMATIVO	5
PRINCIPIOS REITORES.....	11
METODOLOXÍA	13
POBOACIÓN DESTINATARIA E PERIODO DE VIXENCIA	15
PLAN DE ACCIÓN:.....	16
ÁREA 1: TRANSVERSALIDADE E COORDINACIÓN NA ADMINISTRACIÓN	17
ÁREA 2: EDUCACIÓN	21
ÁREA 3: FORMACIÓN, INSERCIÓN LABORAL Y CONCILIACIÓN DOS TEMPOS	27
ÁREA 4: EMPODERAMENTO, CONCIENCIACIÓN E PARTICIPACIÓN SOCIAL.....	31
ÁREA 5: BENESTAR SOCIAL E CALIDADE DE VIDA	36
ÁREA 6: VIOLENCIA DE XÉNERO	41
AVALIACIÓN DO V PIOM	45
ORTIGUEIRA EN CIFRAS	47

INTRODUCCIÓN

Con plena consciencia da vital importancia de igualdade de xénero para acadar un desenvolvemento sostible, unha cohesión social e unha boa calidade de vida para toda a veciñanza, o Concello de Ortigueira comprométese, unha vez máis, a liderar o camiño cara unha sociedade máis xusta e inclusiva.

Así, o presente Plan de igualdade entre mulleres e homes, o quinto do concello, pode considerarse unha ferramenta de cambio efectiva e duradeira para a promoción da igualdade en tódalas esferas da vida local e da plena participación de todas as veciñas e veciños na vida pública e social de Ortigueira.

Este documento nace da participación e do diálogo con distintos axentes sociais, institucionais e comunitarios, o que o converte nun Plan dinámico e adaptado ás necesidades presentes na realidade local. Deste xeito aspírase a construír un municipio onde a igualdade de xénero sexa un pilar fundamental da convivencia e onde tódalas persoas, de xeito independente ao seu xénero, disfruten dunha igualdade de oportunidades, poidan desenvolver o seu máximo potencial e contribuír ao benestar e ao progreso da comunidade.

Desta maneira, cómpre centrarse nunha serie de áreas clave como son: a necesidade de camiñar cara a igualdade dun xeito transversal dende tódolos departamentos do concello; a educación, a formación, o emprego e a conciliación; a saúde e o benestar en xeral, así como a atención ao rural e prevención contra a violencia de xénero.

Para cada unha destas áreas propóñense unha serie de accións concretas, medidas y políticas que contribúen a construír un municipio máis igualitario.

MARCO NORMATIVO

As medidas que se presentan no contexto do presente Plan de Igualdade entre Mulleres e Homes de Ortigueira enmárcanse no seguinte contexto normativo, que abrangue o ámbito internacional, europeo, estatal, autonómico e local.

Ámbito internacional

Dos numerosos tratados internacionais que abordaron o tema de igualdade de xénero nos últimos tempos, é necesario facer unha especial mención aos que se enumeran a continuación:

- En primeiro lugar, é necesario facer unha especial referencia, polo seu peso histórico, á **Declaración Universal dos Dereitos Humanos (1948)**. Nace como un documento que aglutina os dereitos básicos universais para tódolos pobos e nacións do mundo. Este documento é o primeiro que recoñece, no plano internacional, os dereitos das mulleres.
- Ademais, destacan neste punto as **Conferencias mundiais sobre a muller (ONU)**. Durante estes encontros abordáronse temas e establecéronse metas relacionadas coa educación, coa desigualdade laboral e coa violencia de xénero, entre outros; representando unha revolución na axenda mundial pola igualdade.
- No ámbito laboral, sobresaen os tratados da **Organización Internacional do Traballo (OIT)** deseñados para salvagardar os dereitos laborais das mulleres. Nestes tratados establécense convenios que salvagardan a igualdade de remuneración, e abordan temáticas como a discriminación no emprego e a ocupación, así como as responsabilidades familiares e a protección da maternidade.

Por último, resalta neste contexto a "**Axenda 2030 para o Desenvolvemento Sostible**" adoptada en 2015 como o marco de referencia máis recente a nivel mundial en termos de igualdade.



Obxectivo 5: Igualdade de Xénero. A igualdade entre os xénero non é só un dereito humano fundamental, senón a base necesaria para acadar un mundo pacífico, próspero e sostible. (Obxectivo 5 da Axenda 2030)

Esta Axenda promove o compromiso internacional para lograr a igualdade de xénero, principalmente a través do quinto obxectivo, e de forma transversal, noutros obxectivos de desenvolvemento sostible incluídos na devandita axenda.

Ámbito europeo

- O **Tratado de Ámsterdam**, un acordo subscrito en 1997, representa o compromiso comunitario en integrar a perspectiva de xénero na axenda da Comunidade Europea.
- En segundo lugar, merece especial mención **A Carta dos dereitos fundamentais da Unión Europea (2000)** que recolle, no seu artigo 23, que “A igualdade entre mulleres e homes deberá garantirse en tódolos ámbitos, mesmo en materia de emprego, traballo e retribución. O principio de igualdade non impide o mantemento ou a adopción de medidas que supoñan vantaxes concretas en favor do sexo menos representado”.
- Por último, é de vital importancia no contexto europeo, a **Estratexia para a igualdade de Xénero 2020-2025**. Esta estratexia delimita unha serie de actuacións e metas políticas necesarios para impulsar de xeito significativo a igualdade de xénero en Europa para o ano 2025. Entre os seus obxectivos primordiais atópase: (1) erradicar a violencia de xénero, (2) pechar as fendas de xénero no mercado laboral, (3) fomentar a participación transversal na loita pola igualdade en tódolos sectores económicos, (4) abordar as disparidades salariais e de pensións entre homes e mulleres,

(5) avanzar cara á corresponsabilidade nos coidados e (6) lograr unha representación equitativa de xénero na toma de decisións e na esfera política.

Ámbito estatal

- Cando se fala de igualdade de xénero no contexto estatal, é necesario comezar por mencionar que esta igualdade está recollida na **Constitución española**. Concretamente, no capítulo de dereitos e liberdades, artigo 14, que recolle o seguinte: "Os españois son iguais ante a lei, sen que poida prevalecer discriminación ningunha por razón de nacemento, raza, sexo, relixión, opinión ou calquera outra condición ou circunstancia persoal ou social".

Máis aló da propia Constitución son numerosas as Leis estatais e Reais decretos que abordaron a igualdade de xénero dende diferentes ámbitos. A este respecto, é necesario realizar unha especial mención ás seguintes:

- En materia de conciliación, o texto consolidado da **Lei 39/1999, do 5 de novembro**, de conciliación da vida familiar e laboral das persoas traballadoras.
 - O texto consolidado da **Lei orgánica 1/2004, do 28 de decembro**, de medidas de protección integral contra a violencia de xénero.
 - A **Lei orgánica 3/2007, do 22 de marzo**, para a igualdade efectiva de mulleres e homes.
- “As mulleres e os homes son iguais en dignidade humana, e iguais en dereitos e deberes. (Artigo 1 da Lei orgánica 3/2007, de 22 de marzo).”
- **Real Decreto-lei 6/2019, do 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.
 - **Real decreto 902/2020, do 13 de outubro**, de igualdade retributiva entre mulleres e homes.

- **Real decreto 901/2020, do 13 de outubro**, polo que se regulan os plans de igualdade e o seu rexistro (que modifica o Real decreto 713/2010, do 28 de maio, sobre rexistro e depósito de convenios e acordos colectivos de traballo).

Ámbito autonómico

- En primeiro lugar, é necesario destacar o **Estatuto de autonomía para Galicia** que establece, non seu artigo 4.2, a seguinte directriz: “Corresponde aos poderes públicos de Galicia promover as condicións para que a liberdade e a igualdade do individuo e dous grupos en que se integran sexan reais e efectivas, promover vos obstáculos que impidan ou dificulten a súa plenitude e facilitar a participación de todos vos galegos na vida política, económica, cultural e social”.
- O documento máis importante a nivel autonómico nesta materia é a **Lei 7/2023, do 30 de novembro**, para a igualdade efectiva de mulleres e homes de Galicia (que derroga ao Decreto Lexislativo 2/2015 do 12 de febreiro).

“ Constitúe o obxecto da presente lei reforzar o compromiso da Comunidade Autónoma de Galicia coa eliminación da discriminación das mulleres e coa promoción da igualdade entre mulleres e homes, atribuíndo o máis alto grao de efectividade ao dereito constitucional á igualdade entre mulleres e homes no ámbito das competencias da Comunidade Autónoma. (Artigo 1 da Lei 7/2023, do 30 de novembro).
- En canto á violencia de xénero, tense en conta a **Lei 11/2007 do 27 de xullo** para a prevención e o tratamento integral da violencia de xénero (na súa revisión vixente dende o 1 de xaneiro de 2023). O propósito desta lei é implementar medidas integrais destinadas a previr e abordar a violencia perpetrada contra as mulleres, ademais de protexer e brindar asistencia ás vítimas.

- O **Decreto 130/2016, do 15 de setembro**, polo que se establecen os requisitos e o procedemento para o recoñecemento e acreditación dos centros de información á muller de titularidade das entidades locais de Galicia, así como para a modificación e extinción do seu recoñecemento.
- **Lei 2/2014, do 14 de abril**, pola igualdade de trato e a non discriminación de lesbianas, gais, transexuais, bisexuais e intersexuais en Galicia. No seu artigo 1.1 establece o seguinte obxecto: “O obxecto desta lei é garantir o principio de igualdade de trato e de non discriminación por razón de orientación sexual e identidade de xénero das persoas homosexuais, bisexuais, transexuais, transxénero e intersexuais.”
- Por último, é importante mencionar neste marco o **VIII Plan Estratéxico de Galicia** para a igualdade de oportunidades entre mulleres e homes (2022-2027)

Ámbito local

Antes de abordar os documentos locais que apoian a realización do presente Plan de igualdade, débese considerar a **Declaración mundial da Unión Internacional de Autoridades Locais (IULA)** sobre as mulleres no goberno local, aprobada en 1998 en Zimbabue. Esta declaración resalta o papel crucial que desempeña a administración local para mellorar a situación das mulleres, ao ser o nivel máis próximo á cidadanía. Na mesma liña, a **Carta Europea** para a igualdade de mulleres e homes na vida local, recoñece que as entidades locais e rexionais son fundamentais para combater as desigualdades.



As entidades locais e rexionais, que son as esferas de goberno máis próximas á poboación, representan os niveis de intervención máis adecuados para combater a persistencia e a reprodución das desigualdades e para promover unha sociedade verdadeiramente igualitaria. (Carta Europea para a igualdade de mulleres e homes na vida local)

Conscientes desta realidade e co firme propósito de demostrar o seu compromiso coa promoción da igualdade de xénero, o Concello de Ortigueira adoptou o seu primeiro Plan de Igualdade de Oportunidades entre Mulleres e Homes en 2002. Desde entón, aprobáronse sucesivos plans que gradualmente introduciron novas medidas, ata a publicación do **IV Plan de Igualdade Municipal**, predecesor directo do presente documento. O último Plan de Igualdade de Ortigueira e a súa avaliación constitúen unha das bases fundamentais do presente Plan e os seus resultados guiaron as accións e medidas que se propoñen no mesmo.

PRINCIPIOS REITORES

Os principios que se presentan a continuación constitúen o marco ético e operativo que guía as actuacións desenvolvidas e deseñadas para o V Plan de Igualdade entre mulleres e homes de Ortigueira.

Non discriminación e respecto á diversidade

O respecto á diversidade e á non discriminación é un dos cimentos fundamentais sobre os que debe asentarse calquera Plan de Igualdade. No contexto do presente Plan, co fin de garantir este respecto á diversidade, formúlanse unha serie de medidas dirixidas á visibilidade e á pluralidade de mulleres do municipio e a facer fronte ás posibles discriminación por razón de xénero, orientación sexual, diversidade funcional, idade, etc. promovendo unha contorna inclusiva e respectuosa.

Participación activa da poboación

Á hora de deseñar as medidas do Plan, tívose moi presente a necesidade de fomentar a participación activa e significativa da poboación e dos diferentes axentes sociais (asociacións do municipio, consellos de participación, etc.). Os obxectivos fundamentais que persegue este fomento da participación son os de concienciar á cidadanía sobre as desigualdades existentes en materia de xénero, buscando o seu compromiso co necesario esforzo compartido para acadar a igualdade de xénero.

Transversalidade de xénero na administración

A desigualdade de xénero non se limita a un único eido social, por este motivo, é necesario abordala dunha maneira coordinada dende as diferentes áreas. Así, a transversalidade como principio reitor deste Plan debe entenderse dende unha dobre perspectiva: por un lado, búscase unha coordinación efectiva entre tódalas áreas municipais e promóvese a súa colaboración para desenvolver as medidas do Plan.

En segundo lugar, fomenta a concienciación nas diferentes áreas para que a perspectiva de xénero se integre de maneira transversal en tódalas planificacións políticas, programas e accións municipais.

Promoción da igualdade de oportunidades

Promóvese activamente a igualdade de oportunidades entre mulleres e homes en tódolos ámbitos, fomentando a igualdade de acceso ao emprego, á saúde, á participación política e a outras áreas clave da vida local.

Formación e educación

É fundamental ter presente a importancia da formación e da educación para acadar a igualdade de xénero. Por este motivo, deséñanse medidas enfocadas en sensibilizar e concienciar sobre a importancia da igualdade de xénero e a eliminación de estereotipos de xénero entre a poboación máis moza. Á vez, ofértanse cursos con perspectiva de xénero dirixidos a capacitar aos/as empregados/as municipais na aplicación de enfoques inclusivos.

PRINCIPIOS REITORES



Non discriminación e respecto á diversidade



Participación activa da poboación



Transversalidade de xénero na administración



Promoción da igualdade de oportunidades



Formación e educación

METODOLOXÍA

Para o desenvolvemento del V Plan de igualdade entre mulleres e homes do Concello de Ortigueira partiuse dun análise polo miúdo de fontes secundarias. Así, o proceso de creación do Plan comeza por una revisión da normativa existente en materia de igualdade de xénero, dende o nivel internacional o nivel local, co obxectivo de situar o documento dentro dos principios destas normativas.

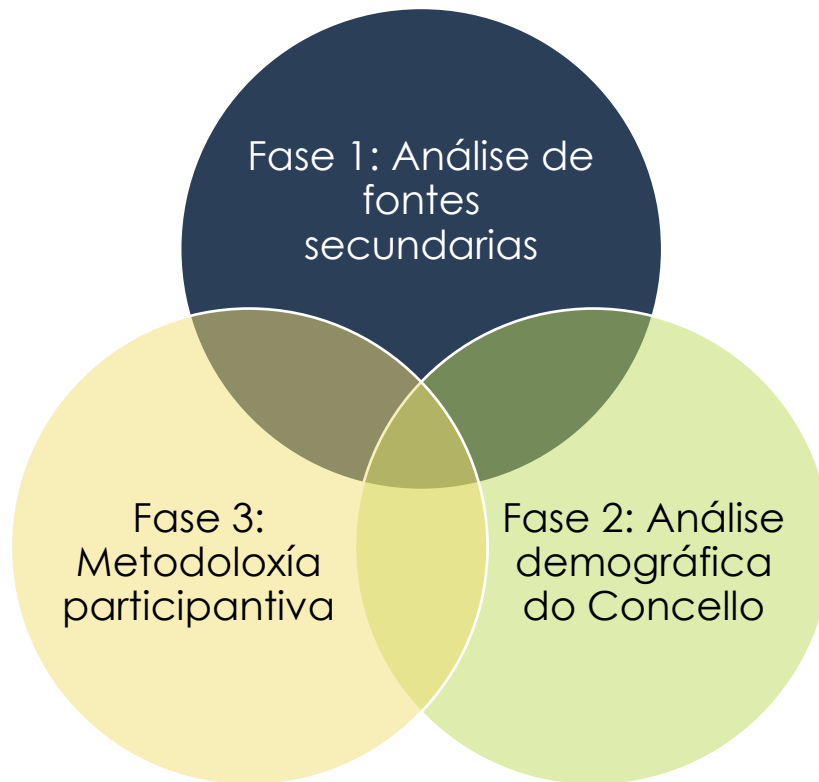
En segundo lugar, no contexto deste análise previo de fontes secundarias, realízase un exame en profundidade do anterior Plan de Igualdade municipal, así como a súa avaliación, ca finalidade de identificar aquelas medidas que alcanzaron un maior éxito e aquelas áreas nas que é necesario prestar especial atención nos próximos anos.

Finalizada a fase anterior, realízase un estudo sociodemográfico do municipio de Ortigueira, baseado en fontes oficiais como o Instituto Nacional de Estatística e o Instituto Galego de Estatística. Os resultados desta análise, que se inclúen no presente documento, dan conta da realidade das mulleres de Ortigueira en diferentes cuestións (evolución poboacional, pirámide poboacional, nacementos, defuncións, salgo migratorio, contratos iniciais, taxa de paro, datos sobre dependencia, etc.) é supón unha ferramenta de gran valor para o deseño deste V PIOM.

A continuación, inicia a fase de metodoloxía participativa, para elo programáronse unha serie de entrevistas en profundidade, individuais, con responsables técnicos das principais áreas do Concello. Os resultados obtidos destas entrevistas aportaron información sobre a realidade do municipio e axudaron a rexistrar as demandas e necesidades de cada área así como as medidas que consideran máis axeitadas para incluír no novo Plan de Igualdade.

De xeito simultáneo, realízase unha contactación a varias asociacións do municipio que contribuíron activamente á elaboración deste V PIOM achegando a súa visión sobre a igualdade de xénero no concello dende a súa perspectiva.

Grazas este traballo previo foi posible elaborar un Plan de Igualdade práctico e consensuado e adaptado as necesidades de Ortigueira.



POBOACIÓN DESTINATARIA E PERIODO DE VIXENCIA

Este V Plan de igualdade de xénero entre mulleres non se dedica unicamente a establecer medidas dirixidas directamente cara as mulleres, trátase dun Plan inclusivo dirixido a toda a poboación, xa que parte do coñecemento de que é o único xeito de enfrontar a desigualdade de xénero dunha forma integral. Ademais, recoñece e aborda diversidade de realidades incluso dentro do propio colectivo feminino.

En canto ao seu período de vixencia, trátase dun plan que abarca 4 anualidades, concretamente dende o 2024, ano da súa publicación, ata o 2028.

**PLAN DE ACCIÓN:
MEDIDAS E ACTUACIONES**

ÁREA 1: TRANSVERSALIDADE E COORDINACIÓN NA ADMINISTRACIÓN

Sería un erro pensar que a desigualdade de xénero afecta unicamente a un ou varios ámbitos sociais. Trátase dun problema estrutural que afecta a tódalas esferas (emprego, saúde, familia, tempo libre, deporte etc.). Por este motivo, a única forma de acabar con esta desigualdade é traballar dunha forma coordinada e transversal dende tódolos departamentos do concello.

É dicir, é necesario que desde as distintas áreas realícese un esforzo por aplicar a perspectiva de xénero, tanto á hora de deseñar políticas públicas, como distintas actividades. Por iso, este apartado do V PIOM está dirixido a implicar aos distintos departamentos na loita pola igualdade e a introducir a perspectiva de xénero na xestión pública.



"A igualdade das mulleres debe ser un compoñente central en calquera intento para resolver os problemas sociais, económicos e políticos".

Kofi Annan

1. Obxectivo específico: poñer a disposición do persoal do concello cursos de formación e ferramentas sobre igualdade de xénero.

- 1.1. Incorporar na programación formativa do concello cursos sobre igualdade de xénero (sensibilización, linguaxe inclusiva, prevención do acoso sexual, etc.) dirixida ao persoal técnico e político do concello.
- 1.2. Facilitar ao persoal do concello e moi especialmente ao CIM e ao departamento de servizos sociais unha adecuada formación sobre temática LGTBIQ+. Para impartir estes cursos poderase contar coa colaboración de servizos como Querote+ ou asociacións como a Asociación Arelas.
- 1.3. Buscar apoio político para a creación dunha ordenanza municipal que garanta o uso dunha linguaxe inclusiva nos escritos e comunicacións oficiais do concello así como nas súas redes sociais.
- 1.4. Diseñar e enviar vía mail institucional pílulas informativas sobre diversas temáticas (linguaxe non sexista e inclusivo, concienciación sobre a desigualdade de xénero, etc.) ao persoal do concello. Estas pílulas axudarán a concienciar a este persoal sobre a importancia destas cuestións sen necesidade de acudir a accións formativas.

2. Obxectivo específico: establecer unha canle de comunicación efectivo e periódico entre os diferentes departamentos do Concello de Ortigueira e tamén con outros Concellos próximos.

- 2.1. Creación dunha Mesa de Coordinación interdepartamental con persoal de distintas áreas do Concello que se reúna de xeito periódico para xestionar o propio PIOM así como outras actividades pola igualdade que poidan xurdir. Na primeira xornada desta mesa procederíase a presentar o V PIOM de Ortigueira.
- 2.2. Cubrir a ficha de actividades, facilitada neste documento, para cada unha das actividades realizadas no contexto deste plan. En base a estas fichas, elaboraranse informes trimestrais que facilitarán unha avaliación continúa e detallada do desenvolvemento do PIOM, estes informes poderanse presentar na Mesa de Coordinación interdepartamental.
- 2.3. Manter a colaboración e intercambio de ideas e actividades entre o Concello de Ortigueira e os municipios da contorna, especialmente, os de Cedeira e Cariño, fortalecendo as relacións, promovendo iniciativas conxuntas e ampliando a variedade e calidade destas.

3. Obxectivo específico: incrementar a visibilidade dos recursos, información e labor do CIM entre a poboación de Ortigueira.

- 3.1. Creación dun posto itinerante (como por exemplo, unha "Furgoneta Violeta") que conte con persoal formado e recursos e que se desprace ás principais actividades e eventos do Concello. Aproveitando, así, estas datas sinaladas para mellorar o coñecemento da poboación sobre o CIM.
- 3.2. Valorar a edición dun libro que recolla todas as actividades pola igualdade desenvolvidas no período de vixencia do V PIOM, utilizando para esta labor, as fichas de actividades cumprimentadas polo CIM e os informes trimestrais.

ÁREA 2: EDUCACIÓN

Un dos pasos máis importantes para acadar a igualdade entre mulleres e homes é ofrecer unha educación axeitada, inclusiva e con perspectiva de xénero. Este tipo de educación é o que conseguirá que os NNAs de Ortigueira adquiren os valores necesarios para camiñar cara a igualdade. Por este motivo, as medidas que se presentan nesta área, encóntranse dirixidas a incorporar esta perspectiva de xénero no ámbito educativo.

En primeiro lugar, dedícanse actuacións a aportar formación, ferramentas, recursos, etc. ás familias y profesorado, axentes principais implicados na educación dos nenos e nenas. Doutra banda, deséñanse unha serie de actividades, dinámicas, talleres, etc. para levar a cabo na aula e traballalas de xeito directo co alumnado.



“Non hai barreira,
fechadura nin ferrollo que
poidas impoñer á liberade
da miña mente” .

Virginia Woolf.

1. Obxectivo específico: mellorar a comunicación e coordinación entre o CIM e centros educativos, concretamente co equipo directivo do CEIP José María Lage e co IES de Ortigueira.

- 1.1. Celebrar reunións de coordinación cos centros educativos do Concello nas que o CIM actúe de apoio técnico para o deseño das actividades, talleres e eventos pola igualdade que se realizarán ao longo do curso.
- 1.2. Poñer a disposición dos centros educativos materiais para traballar na aula diferentes temáticas relacionadas coa igualdade de xénero (carteis, folletos, guías, materiais audiovisuais, etc.). O CIM pode elaborar directamente estes materiais ou encargarse da difusión dos recursos dispoñibles doutras entidades, asociacións, etc.
- 1.3. Ofertar cursos de formación dirixidos tanto ao profesorado como ás familias nos que se traballen temáticas como, por exemplo: a prevención e detección de casos de violencia de xénero, coeducación, corresponsabilidade, orientación sobre as identidades de xénero e diversidade afectivo-sexual, etc.

2. Obxectivo específico: desenvolver actividades educativas, interactivas e participativas que aborden temas sobre a igualdade de xénero de maneira dinámica e que rematen nun espazo onde o alumnado poida reflexionar sobre as temáticas expostas.

- 2.1. Promoción de obradoiros nos que se traballe co alumnado cuestións relacionadas coa resolución pacífica de conflitos, consentimento, micromachismos, violencia de xénero, educación afectivo-sexual e todas aquelas que se consideren necesarias para acadar relacións igualitarias e saudables.
- 2.2. Diseñar talleres educativos que presten especial atención á diversidade sexual e á identidade de xénero. Para impartir estes talleres pódese contar coa colaboración de asociacións do colectivo LGTBQ+ ou outros profesionais formados nestas temáticas.
- 2.3. Celebración de xornadas que mostren un uso correcto e responsable das redes sociais, así como dos riscos que estas supoñen para as persoas usuarias. Poderíanse tratar cuestións como: sexting, pornovinganza, ciberacoso, ciberbullying, etc.
- 2.4. Implicar e sensibilizar ao alumnado masculino na loita pola igualdade de xénero con obradoiros sobre como o machismo afecta negativamente aos homes, novas masculinidades e nos que se visibilice colectivos de homes na loita pola igualdade.

- 2.5. Promover accións dirixidas á xuventude do Concello de Ortigueira centradas na importancia da saúde mental, na que se traballe especialmente cuestións como: autoestima, autopercepción do propio corpo, trastornos da alimentación, comportamentos autolesivos, etc.

3. Obxectivo específico: Diseñar actividades, accións, talleres, etc. dirixidas e adaptadas especificamente ás idades das nenas e nenos do CEIP, dende infantil a primaria.

- 3.1. Realización dunha actividade dinámica no CEIP sobre o reparto das tarefas domésticas, onde o alumnado poda reflexionar sobre a importancia da corresponsabilidade no fogar.
- 3.2. Actualizar o fondo bibliográfico do “Patio Violeta” da Biblioteca Municipal, adaptando o seu repertorio ás problemáticas identificadas polos equipos directivos dos centros educativos do Concello. A súa vez, visibilizar en maior medida, a existencia deste “Patio Violeta”, realizando actividades como: contacontos, prestamos periódicos de libros, cómics ou películas ao alumnado, etc.
- 3.3. Repetir a experiencia da pintada con perspectiva de xénero dun mural no CEIP utilizando outros espazos do mesmo centro e implicando de maneira activa ás nenas e aos nenos no deseño e realización da propia pintada.
- 3.4. Traballar co alumnado do CEIP de Ortigueira os roles de xénero no mundo laboral e a importancia da eliminación destes estereotipos. Para esta actividade pódese contar coa colaboración de referentes femininos do Concello, que traballen nos diferentes ámbitos laborais e que se presten a compartir a súa propia experiencia.

- 3.5.** Buscar a implicación do ANPA para que algunha das accións propostas se desenvolvan en xornadas nas que as familias, as nenas e os nenos colaboren activamente. Deste xeito, perséguese trasladar os debates sobre a desigualdade de xénero ao fogar.

ÁREA 3: FORMACIÓN, INSERCIÓN LABORAL Y CONCILIACIÓN DOS TEMPOS

Un dos principais resultados obtidos a través da análise sociodemográfica de Ortigueira é que as mulleres atópanse, en xeral, nunha situación económica máis problemática que os homes: obteñen máis contratos a tempo parcial, rexistran unha maior taxa de paro, son en maior medida beneficiarias da RISGA, reciben un maior número de pensión no contributivas, o importe das súas pensión é menor, etc.

Este feito pon de releve a importancia de mellorar a inserción e calidade laboral das mulleres de Ortigueira. Para isto, deséñanse unha serie de medidas enfocadas a incidir nos seguintes puntos clave: facilitar a conciliación da vida laboral, persoal e familiar, concienciar sobre a importancia da corresponsabilidade nas tarefas do fogar e de coidados, ofrecer formación axeitada e apoiar o emprendemento feminino.



"As mulleres non son só a metade da poboación mundial. Son a metade da economía".

Heather Boushey

1. Obxectivo específico: garantir unha adecuada conciliación dos tempos ás mulleres traballadoras do concello, mantendo e ampliando os servizos e políticas públicas de conciliación e concienciando sobre o valor da corresponsabilidade.

- 1.1. Continuar e, no caso de considerarse necesario, valorar a ampliación de prazas dos servizos de conciliación do Concello como Ocio Verán, Almorzos na Escola, a gardaría e o centro de atención a persoas maiores.
- 1.2. Deseño dunha campaña orientada á promoción da corresponsabilidade no fogar na que se aborde a xestión do tempo, o intercambio de tarefas e ao equiparamento das obrigacións de coidados.

2. Obxectivo específico: ofertar actividades de formación que aumenten a promoción, incorporación e reincorporación das mulleres ao mercado laboral.

- 2.1. Ofrecer cursos de ofimática básica, tecnoloxía e uso da telefonía móbil á poboación xeral na que se inclúa un módulo de acceso ás plataformas de xestión pública (bono xunta, certificado electrónico, etc.). Estas formacións deberían estar especialmente dirixidas ás mulleres traballadoras e emprendedoras e ser sinxelas, presenciais e nun horario que permita unha adecuada conciliación dos tempos (primeira hora da mañá ou última da tarde).
- 2.2. Ofertar charlas formativas con perspectiva de xénero que involucren ao persoal de hostalaría e comercio, prestando especial atención a cuestións como o funcionamento do punto violeta, protocolos de actuación ante casos de violencia de xénero ou acoso/abuso sexual, medidas existentes en materia de emprego e autoemprego en relación ás mulleres, etc.
- 2.3. Estreitar a comunicación entre a Asociación de Comercio e Hostalaría de Ortigueira e o CIM para organizar e difundir a existencia destes e outros cursos que podan ser de interese para as persoas membro da asociación.
- 2.4. Contribuír a afrontar as situacións de desemprego das persoas, e especialmente das mulleres, que pertencen a colectivos que presenten unha maior vulnerabilidade, prestando atención as súas necesidades formativas específicas (creación currículos, uso de plataformas online para a busca de emprego, cursos de informática, idiomas, etc.).

3. Obxectivo específico: levar a cabo accións dirixidas ao crecemento do comercio local e ao emprendemento feminino.

- 3.1. Creación dun espazo de coworking no centro social de San Roque que conte cos medios técnicos necesarios e que constitúa un lugar axeitado para o desenvolvemento laboral. Á súa vez, este espazo pode utilizarse para difundir os cursos, actividades, talleres, etc. en materia de emprego que se impartan no municipio.
- 3.2. Soster unha coordinación entre o CIM e os servizos de emprego municipais que fomenten a inserción sociolaboral das mulleres. Neste sentido, é importante que dende o CIM se difunda a existencia do servizo municipal de asesoramento e acompañamento ás persoas emprendedoras. Doutra banda, cómpre garantir que este servizo proporcione unha adecuada información sobre axudas, subvencións, ferramentas e recursos existentes.
- 3.3. Continuar celebrando os encontros de mulleres emprendedoras do Concello e da súa contorna, no que compartan e intercambien as súas experiencias, se promova o autoemprego e se celebre o empoderamento e o liderado feminino.

ÁREA 4: EMPODERAMENTO, CONCIENCIACIÓN E PARTICIPACIÓN SOCIAL

Nos últimos tempos o concepto de empoderamento feminino foi cobrando cada vez máis relevancia. Este empoderamento refírese ao proceso mediante o cal unha muller toma conciencia e aprópiase da súa propio poder, desafiando as estruturas patriarcais. Trátase, por tanto, dun proceso profundamente íntimo, que se manifesta externamente a través da participación activa en diversos ámbitos.

Moitas das iniciativas propostas nesta sección están, precisamente, dirixidas a promover a participación e a asociación das mulleres en Ortigueira. Ademais, doutra banda, inclúense accións destinadas a asegurar unha axeitada concienciación social na poboación sobre a importancia da igualdade de xénero. Desta forma, preténdese romper coas barreiras e estereotipos que limitan o acceso das mulleres a oportunidades e recursos.



**"O feminismo é unha
forma de vivir
individualmente e de loitar
colectivamente".**

Simone de Beauvoir

1. Obxectivo específico: organización de campañas ou outras actuacións de concienciación para a cidadanía sobre a importancia da igualdade de xénero.

- 1.1. Utilizar o teatro e outros espazos municipais para proxectar películas ou representar obras teatrais con perspectiva de xénero. Cando se realicen estas proxeccións é preciso asegurarse da súa correcta difusión, para isto, pódese contar cos centros educativos, o CIM e as diferentes asociacións municipais.
- 1.2. Buscar unha representación paritaria na programación musical e noutros eventos culturais organizados polo concello así como nos carteis destes eventos. Desta maneira, tratarase de garantir unha axeitada visibilización da creación artística feminina.
- 1.3. Diseñar campañas onde se difunda carteis visualmente atractivos que se repartan entre o comercio, hostalaría, locais sociais e outros puntos de reunión da veciñanza. Nestas campañas, visibilizaranse cuestións centradas en, por exemplo, combater estereotipos de xénero, diversidade sexual, importancia do autocoidado e outras temáticas nas que se considere necesario incidir.
- 1.4. Crear iniciativas conmemorativas polo día 8 de Marzo contando co apoio dos centros educativos, do comercio local e das diferentes asociacións (pancartas, concursos de debuxo, contacontos con perspectiva de xénero, elaboración de vídeos ou curtos, etc.).

- 1.5. Informar á cidadanía da existencia do PIOM e dos obxectivos e medidas que o conforman como un exercicio de transparencia coa cidadanía. Da mesma maneira, informar doutras ferramentas das que dispón o CIM para a loita pola igualdade a través das canles dos que dispón o concello (redes sociais, páxina web, locais sociais e demais espazos públicos).

2. Obxectivo específico: establecer mecanismos de participación e empoderamento feminino que permitan unha maior independencia e favorezan o pleno desenvolvemento social e persoal das mulleres do Concello de Ortigueira.

- 2.1. Fomentar a creación dunha asociación de mulleres no municipio, recibindo respaldo do CIM e do propio Concello tanto en infraestruturas como en apoio técnico.
- 2.2. Estreitar a relación entre o CIM e o tecido asociativo do Concello (asociación de Hostalaría e Comercio, confraría de mariscadoras, asociacións de veciñas e veciños, etc.) mediante reunións periódicas nas que se atendan as súas demandas en materia de xénero, se organización de actividades conxuntas, se ofrezca formación e apoio, etc.
- 2.3. Continuar coa organización anual da xuntanza “Ao redor dun café”, promovendo que as mulleres realicen peticións sobre talleres e actividades que lles resulten de interese, especialmente en materia de empoderamento feminino (risoterapia, autocoidados, autocoñecemento, liderado, etc.).

3. Obxectivo específico: crear espazos de participación que involucren e dean voz ás Nenas, Nenos e Adolescentes (NNAs) do concello.

- 3.1. Conformación do Consello da Infancia e Xuventude que represente os intereses e opinións dos NNAs do concello na toma de decisións de carácter público.
- 3.2. Creación da Casa da Mocidade, un espazo no que a xuventude do Concello poda organizar actividades de ocio, xuntanzas, eventos, talleres, etc. baixo a supervisión dunha dinamizadora sociocultural. No proceso de construción desta casa é fundamental contar coa implicación activa dos propios NNAs na toma de decisións relativas a ordenación e usos do espazo, decoración, etc.
- 3.3. Involucrar activamente ás mozas e mozos do Concello na conmemoración do 8M, abrindo un espazo na clausura da xornada no que podan expresar as súas reflexións sobre a igualdade de xénero a través da lectura dunha carta redactada polo propio alumnado dos centros educativos.

ÁREA 5: BENESTAR SOCIAL E CALIDADE DE VIDA

Asegurar que as mulleres de Ortigueira contén cun axeitado benestar social e a mesma calidade de vida que o resto de cidadáns é unha cuestión de pura xustiza social. Por este motivo, neste apartado do PIOM inclúense accións destinadas a mellorar o benestar integral e a calidade de vida (tanto físico e emocional como social) das mulleres do municipio, centrándose en atender as necesidades específicas dos diversos grupos de mulleres presentes no concello.

Estas medidas atópanse enfocadas en promover estilos de vida saudables, facilitar o acceso a servizos sanitarios e brindar apoio tanto mental como emocional. Mellorar as condicións de vida das mulleres do municipio representa un paso fundamental para crear unha comunidade máis cohesionada, xusta e sostible.



"Eu son libre, nada pode conter a marcha dos meus pensamentos e eles son a lei que rexe o meu destino".

Rosalía de Castro

1. Obxectivo específico: mellorar a calidade de vida así como a saúde e o benestar social da poboación, prestando especialmente atención ás mulleres do municipio.

- 1.1. Organizar actividades dirixidas ás mulleres coidadoras de persoas dependentes, pensando en mellorar a súa calidade de vida. Neste sentido, é preciso ter en conta que o benestar integral ten tanto un compoñente físico como mental. Algunhas das actividades a realizar poderían ser: pilates, ioga, clases de mobilización e estiramientos, visitas ou estancias a balnearios, autocoidado, xestión emocional, etc.
- 1.2. Continuar levando a cabo talleres e xornadas de atención á saúde e fomento un estilo de vida saudable, atendendo, na medida do posible, ás necesidades concretas das mulleres do concello (charlas sobre a endometriose, a menopausa, o cancro de mama, autoexame mamario, importancia das revisións periódicas do SERGAS, ansiedade, depresión, fibromialxia, etc.).
- 1.3. Realizar actividades dirixidas ás persoas maiores buscando promover unha boa saúde emocional e física. Ademais, pódese aproveitar a existencia dun centro de atención a persoas maiores no municipio para a organización de actividades lúdicas destinadas a mellorar o benestar das persoas usuarias (maioritariamente mulleres) como cursos de cestería, ioga, manualidades, pintura, etc.

2. Obxectivo específico: impulsar a práctica deportiva entre a poboación feminina do concello.

- 2.1. Fomentar a creación de equipos femininos no deporte base a través de cursos de iniciación a diferentes deportes. Deste xeito, tamén se pode aproveitar o campamento “Ocio Verán” para incentivar a práctica deportiva nas nenas a través de actividades lúdicas adaptadas aos seus gustos e inquiredanzas.
- 2.2. Impulsar o deporte feminino en mulleres adultas mediante a colaboración coas asociacións e equipos deportivos existentes no Concello, buscando que dean a coñecer as diferentes ofertas deportivas que existen.
- 2.3. Aproveitar os diferentes espazos deportivos do concello (piscina, pavillón deportivo, pistas de pádel, patinaxe, fútbol sala, canchas de baloncesto, etc.) para difundir unha campaña enfocada en visibilizar referentes femininas do deporte e os seus logros (equipo español feminino de fútbol, Ana Peleteiro, Carolina Marín, Lydia Valentín, etc.).

3. Obxectivo específico: paliar o fenda existente entre a zona urbana e as áreas rurais de Ortigueira, mellorando a comunicación e trasladando ao rural actividades de dinamización social.

- 3.1. Asegurar unha adecuada difusión nas áreas rurais de todas as actividades, eventos e recursos pola igualdade existentes no concello. Para isto, pódese recorrer á impresión personalizada das bolsas de papel utilizadas para repartir o pan nas áreas rurais, de xeito que a información chegue a cantas máis persoas sexa posible.
- 3.2. Valorar a creación dun bono taxi para mellorar o transporte e paliar as dificultades de mobilidade existentes nas diferentes parroquias. Este bono podería crearse establecendo un convenio de colaboración entre os taxis e o Concello, de maneira que se poda subvencionar as viaxes a todas aquelas persoas que, polas súas circunstancias, o precisen (persoas dependentes, persoas maiores sen carné de conducir ou incapaces de facelo, persoas con diversidade funcional, etc.).
- 3.3. Aproveitar a potente infraestrutura de centros sociais existente no municipio para a realización de diferentes actividades nas parroquias. Por exemplo: charlas organizadas polo CIM, actividades de mantemento e iniciación deportiva, cursos a mulleres maiores (emprego de novas tecnoloxías, uso do teléfono móbil ou SmartPhone, aprender a pedir cita médica ou no banco a través destas ferramentas, etc.) e, en xeral, aquelas actividades que soliciten as mulleres do rural a través das asociacións de veciñanza ou nos propios locais sociais.

- 3.4.** Dar continuidade á xuntanza anual denominada “Encontro de Mulleres do Rural” empregando os locais dos que dispón o Concello nas diferentes parroquias e fomentando a participación das máximas mulleres posibles.

ÁREA 6: VIOLENCIA DE XÉNERO

Este tipo de violencia representa a forma máis grave de desigualdade de xénero e constitúe unha violación flagrante dos dereitos humanos fundamentais. Por este motivo, incluír medidas para previr e abordar a violencia de xénero é fundamental, en calquera plan de igualdade municipal, para protexer os dereitos das mulleres e garantir a súa seguridade e benestar.

Na presente área, a loita contra a violencia de xénero toma dúas vías principais: en primeiro lugar, destacan unha serie de medidas con carácter preventivo, parte de elas tratarán de axudar a construír un municipio máis seguro para as mulleres de Ortigueira, outras das actuacións están dirixidas a informar e concienciar á poboación sobre a gravidade deste fenómeno. En segundo lugar, deséñanse as medidas necesarias para asegurar unha atención integral ás vítimas de violencia de xénero.



"Non serei unha muller libre mentres siga a haber mulleres sometidas".

Audre Lorde

1. Obxectivo específico: construír un municipio seguro para as mulleres.

- 1.1. Localizar os principais puntos de perigo (tamén chamados “Puntos negros”) mediante a realización de enquisas ou a apertura dun espazo de opinión na web municipal no que as mulleres do concello podan expresar cales son os espazos e circunstancias nos que perciben unha maior inseguridade. Os resultados obtidos poderían facilitar o deseño de estratexias a aplicar polo Concello para mellorar esta situación. Por exemplo: revisar o alumado, reorganización de espazos, colocar cámaras de seguridade cidadá, etc.
- 1.2. Manter e reforzar o traballo realizado no marco do Protocolo Municipal de Coordinación Interinstitucional contra a Violencia de Xénero.
- 1.3. Incluír un punto violeta con persoal capacitado para ofrecer información e actuar nos posibles casos de violencia de xénero nos eventos máis importantes do Concello. Prestando especial atención ao multitudinario Festival Celta de Ortigueira.

2. Obxectivo específico: garantir unha axeitada atención ás vítimas de violencia de xénero nos diferentes ámbitos (laboral, familiar, emocional, educativo, etc.).

- 2.1. Reducir, na medida do posible, os casos de violencia invisibilizada dando a máxima difusión aos recursos e ao apoio que pode ofrecer o CIM de Ortigueira ás mulleres vítimas de violencia de xénero. Para isto, pódense utilizar diversos canles: continuar editando un calendario con información sobre o CIM, informar a través das redes sociais do Concello, empregar as bolsas do pan, colocar carteis informativos nos centros educativos e laborais, nos locais sociais, no comercio, etc.
- 2.2. Realizar talleres e actividades para mulleres vítimas de violencia de xénero que presten atención ás necesidades físicas e emocionais que podan ter. Por exemplo: risoterapia, ioga, autestima, obradoiros de empoderamento, técnicas de relaxación, etc.
- 2.3. Asegurar que o persoal de todas aquelas áreas que están en contacto con mulleres vítimas de violencia de xénero (policía, servicios sociais, persoal sanitario, fomadores, etc.), reciba a formación precisa para ofrecer un trato adecuado e a información e apoio necesarios.
- 2.4. Desenvolver un itinerario individualizado de acompañamento e atención integral para as vítimas de violencia de xénero e ás súas crianzas, naquelas áreas que sexa necesario (emprego, saúde, formación, vivenda, etc.), de forma que se facilite o máximo posible a recuperación dunha vida independente e libre de violencia.

3. Obxectivo específico: promover unha concienciación social da problemática.

- 3.1. Celebración e conmemoración do 25N adheríndose ás campañas realizadas a nivel autonómico e nacional e convocando un acto de concienciación e rexeitamento á violencia en Ortigueira, colaborando na medida do posible con distintas entidades sociais (asociacións, centros educativos, cooperativas, etc.).
- 3.2. Producir e publicar materiais divulgativos (carteis, guías, folletos, etc.) nos que se difunda información sobre a violencia machista: os tipos que existen, os modos nos que se produce, as consecuencias, os recursos para loitar contra ela, etc. Intentar que estes materiais cheguen á maior cantidade da poboación posible e particularmente ás mozas e mozos do municipio.

AVALIACIÓN DO V PIOM

Unha vez que o presente PIOM sexa aprobado e entre en vigor, cómpre levar a cabo unha avaliación continua do mesmo durante os seus catro anos de vixencia. Nesta avaliación deben involucrarse cada unha das áreas designadas para realizar as distintas medidas e, moi especialmente, o CIM de Ortigueira. Para iso, tal e como se establece nas medidas do propio plan, designarase unha mesa interdepartamental encargada de avaliar e xestionar o desenvolvemento do mesmo.

Esta avaliación é fundamental por varias razóns, entre as que destacan as seguintes:

- **Observación de progresos:** Unha correcta valoración do V PIOM paralela ao seu desenvolvemento, permitirá determinar en que medida está a cumprirse coas medidas do Plan, así como a identificar aquelas cuestións nas que é necesario incidir para cumprir coa totalidade dos obxectivos establecidos.
- **Adaptación á realidade social:** A sociedade atópase en constante cambio, o que implica que as necesidades relacionadas coa igualdade de xénero poden variar ao longo do período de vixencia do Plan, proba diso é a situación de corentena establecida por mor da pandemia xerada polo virus Covid19. Debido a isto, unha avaliación continua do plan axudará a adaptar as medidas do mesmo para abordar as posibles problemáticas emerxentes.
- **Aprendizaxe:** Durante o desenvolvemento do PIOM poderase identificar aquelas actividades que teñen un maior éxito entre a poboación, grazas ao feedback da comunidade e das persoas encargadas da execución das mesmas. Grazas á avaliación periódica do Plan poderase integrar esta aprendizaxe nas estratexias futuras e así mellorar a súa efectividade.

En resumo, a supervisión e adaptación continua do plan é unha tarefa de vital importancia para garantir que o V PIOM de Ortigueira se manteña actualizado e efectivo durante todo o seu período de vixencia. Co obxectivo de facilitar esta avaliación, a continuación, facilítase un modelo de “ficha de actividades”. Esta ficha debe cubrirse para cada unha das accións levadas a cabo no contexto deste PIOM, de forma que actúe como rexistro do labor levado a cabo polo Concello.

Por último, deberase realizar unha avaliación final, unha vez cumprido o período de vixencia do V PIOM. Esta avaliación axudará a coñecer o desenvolvemento e impacto das distintas medidas e sentará as bases para o futuro VI PIOM de Ortigueira.

FICHA DE ACTIVIDADES		
Actividade realizada:		
Descrición da actividade:		
Área do Plan na que se integra:		
Departamentos responsables do seu desenvolvemento:		
Data de realización:	Horario:	Duración:
Colectivo principal ao que se dirixe:		
Total persoas participantes:	Mulleres: Nenas:	Homes: Nenos:
Orzamento:		
Difusión realizada:		
Satisfacción das persoas participantes:		
Observación do CIM:		

ORTIGUEIRA EN CIFRAS

Un dos principais aspectos a ter en conta á hora de redactar un plan de igualdade é coñecer a realidade do propio Concello. Deste xeito, unha análise dos principais datos cuantitativos (demográficos, laborais, situacións de dependencia, paridade), tórnase imprescindible á hora deseñar e propoñer diferentes medidas que aspiren a fomentar a igualdade e á prevención da violencia de xénero, tendo en conta sempre esta realidade concreta que producen os datos.

A continuación afondarase nalgúns dos datos e estatísticas máis relevantes do Concello de Ortigueira relacionados coa realidade demográfica e social do propio concello.

DESTACA



No ano 2023 o Concello de Ortigueira tiña un total de 5.477 habitantes



Máis da metade desta poboación son mulleres (52,4%)

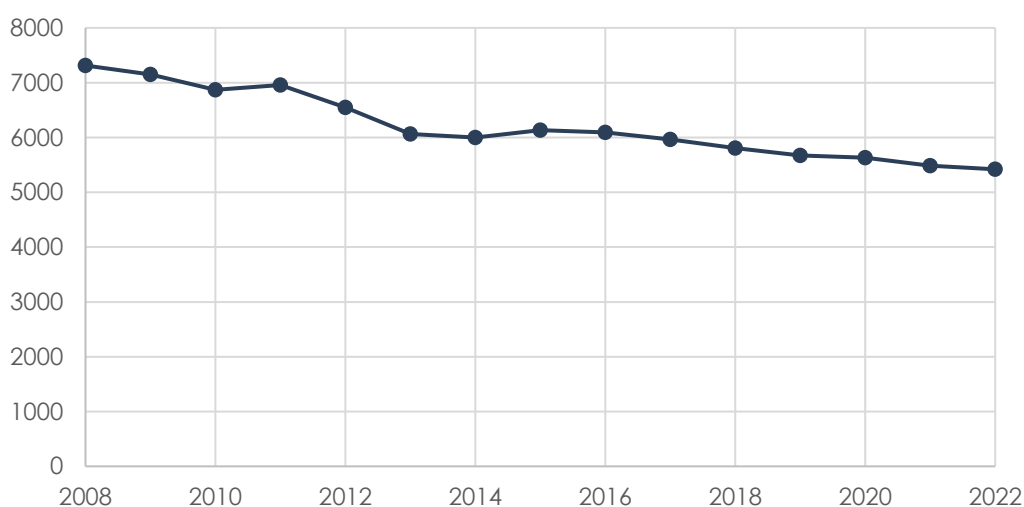


A idade de media das mulleres de Ortigueira sitúase nos 57,2

Evolución demográfica

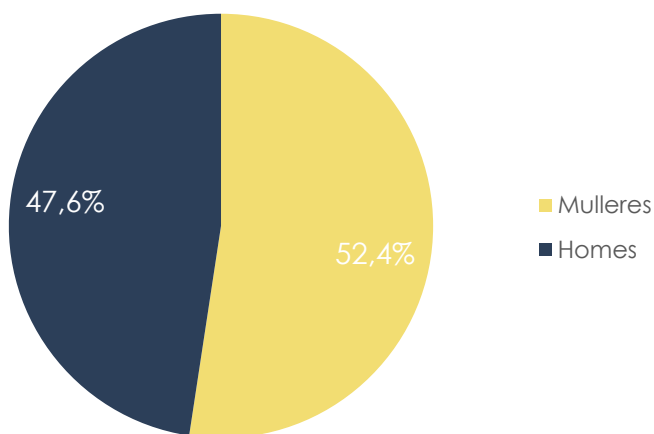
Tal e como se pode observar no seguinte gráfico, o Concello de Ortigueira presenta unha evolución poboacional negativa. Así, dos 7.311 habitantes de 2008, chegouse aos 5.420, supoñendo un importante descenso, agudizado dende o 2018 onde parecía que a poboación estabilizárase entorno ás 6.000 persoas.

Gráfico 1: Evolución recente da poboación de Ortigueira (2008-2022)



Fonte: Elaboración propia a través de datos do IGE. Series históricas de poboación.

Gráfico 2: Poboación segundo xénero (2023) (%)

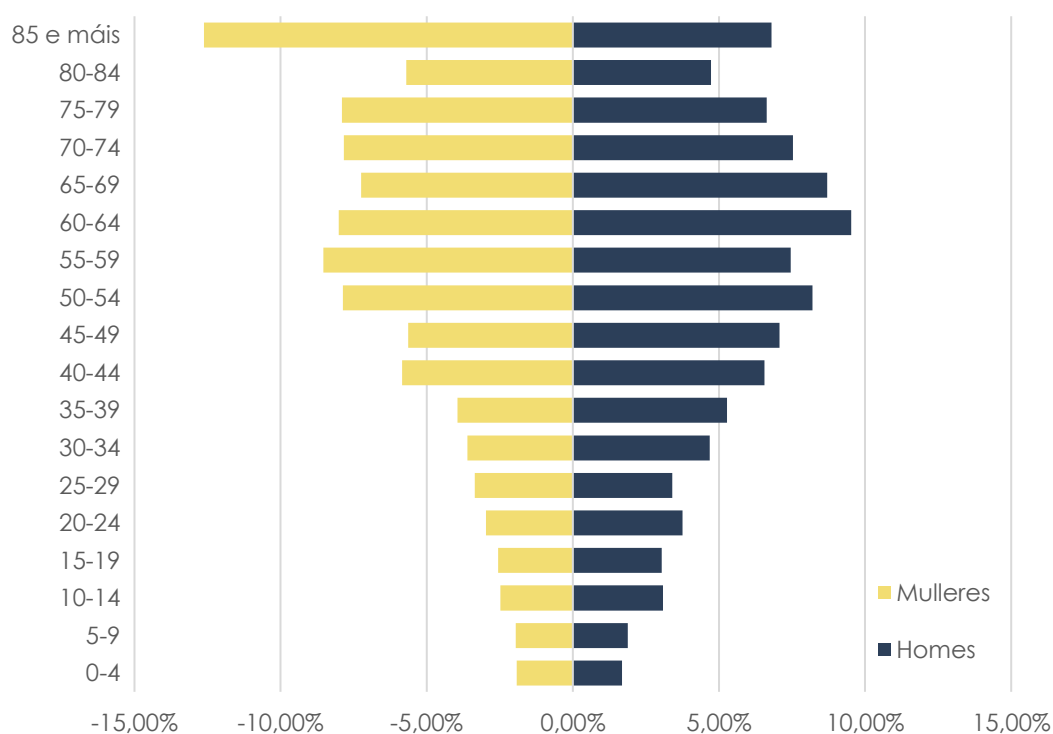


Fonte: Elaboración propia a través de datos do IGE. Padrón municipal de habitantes.

Asemade, a distribución por xénero é máis ou menos equilibrada, sendo a poboación feminina lixeiramente máis numerosa, especialmente nos tramos de maior idade onde a esperanza de vida é superior en comparación coa dos homes.

Unha das principais ferramentas para analizar dunha maneira dinámica unha poboación é a pirámide poboacional. O primeiro que cómpre sinalar é que a pirámide de Ortigueira do ano 2022 é claramente regresiva, propia dos países desenvolvidos, destacando a baixa natalidade así como unha alta esperanza de vida, cuxa consecuencia é o envellecemento da poboación. Por outra banda, hai máis mulleres ca homes nos grupos de idade máis maiores froito da superior esperanza de vida destas en comparación cos homes.

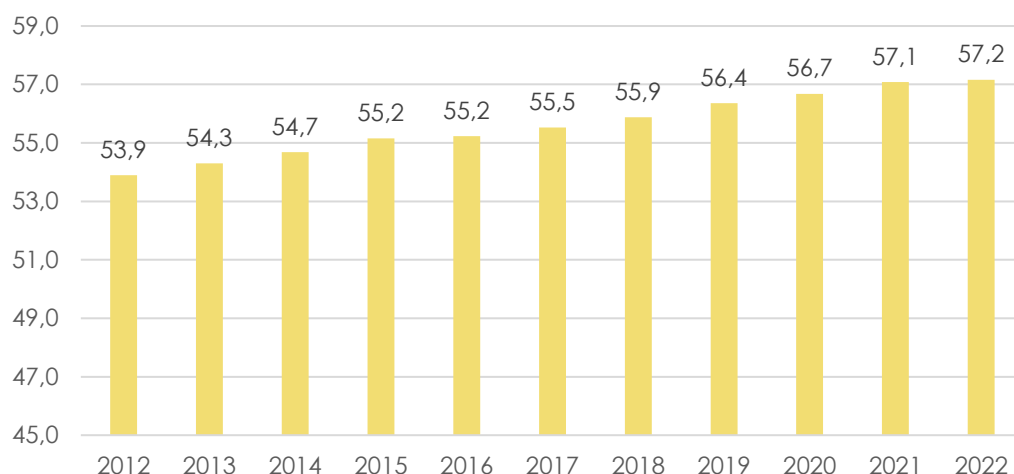
Gráfico 3: Pirámide de poboación do Concello de Ortigueira (%) (2022)



Fonte: Elaboración propia a través de datos do IGE. Poboación segundo xénero e grupos quinquenais.

Neste sentido, nos últimos 10 anos produciuse un aumento de máis de 3 anos na idade media das mulleres, o que fala directamente do proceso de envellecemento que se está a dar no Concello. De igual maneira, a idade media dos homes tamén creceu, pasando dos 50 anos de 2012 ata os case 54 en 2022.

Gráfico 4: Idade media das mulleres (2012-2022)

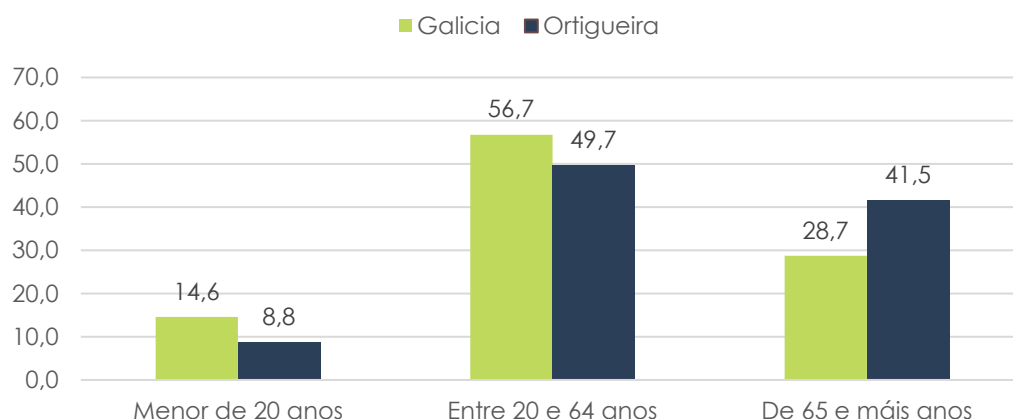


Fonte: Elaboración propia a través de datos do IGE. Indicadores demográficos.

Outra cuestión importante que se observa na pirámide de poboación é como se reparte esta polos diferentes grupos de idade. Así, no seguinte gráfico apreciase como a porcentaxe de mulleres de máis de 65 anos é moi superior á galega, supoñendo un 12,8% de diferenza. Isto compensase cun porcentaxe menor entre os outros grandes grupos de idade.

Ademais, é importante sinalar que se atopan grandes diferencias entre ámbolos xéneros dentro do propio Concello. Mentres o 49,7% das mulleres de Ortigueira teñen entre 20 e 64 anos, a porcentaxe dos homes é superior, chegando ata os 56,5% nestas idades. De feito, así como nas persoas menores de 20 anos a porcentaxe é similar en ámbolos xéneros (e inferior á de Galicia), a diferenza entre mulleres e homes é manifesta nestes grandes grupos de idade.

Gráfico 5: Porcentaxe de mulleres por grandes grupos de idade (Galicia-Ortigueira) (2022)

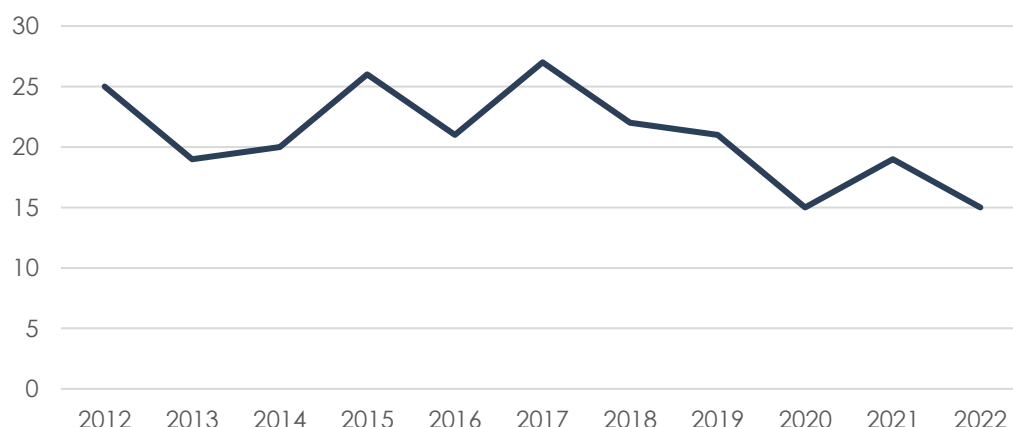


Fonte: Elaboración propia a través de datos do IGE. Indicadores demográficos.

En canto aos nacementos rexistrados no Concello de Ortigueira, no seguinte gráfico obsérvase como nos últimos anos produciuse un importante descenso. De 2014 a 2019, nacían, polo menos, 20 persoas no concello ao ano, superando os 25 nacementos en 2015 e 2017.

Non obstante, nos últimos tres anos dos que hai rexistros, en 2020 e en 2022 naceron 15 persoas, o que evidencia unha tendencia decrecente nos últimos 10 anos. De feito, mentres a taxa bruta de natalidade en Galicia no 2022 é de 5,5 nacementos por cada 1.000 habitantes, en Ortigueira descende ata os 3,4.

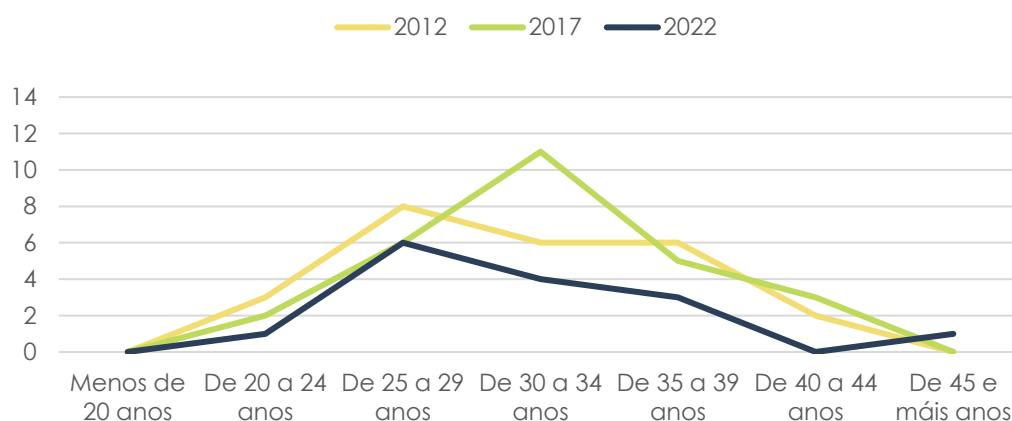
Gráfico 6: Número de nacementos por ano (2012-2022)



Fonte: Elaboración propia a través de datos do IGE. Movemento natural da poboación, concello de residencia da nai.

Se ademais tense en conta os grupo de idade da nai, a maioría de nacementos ocorren cando a nai ten entre 25 e 40 anos indiferentemente do ano. Por outro lado, constatase o descenso dos nacementos observando como en 2022 a liña correspondente é a que representa menos nacementos indistintamente da idade da nai.

Gráfico 7: Nacementos segundo idade da nai (grupos quinquenais) (2012-2017-2022)

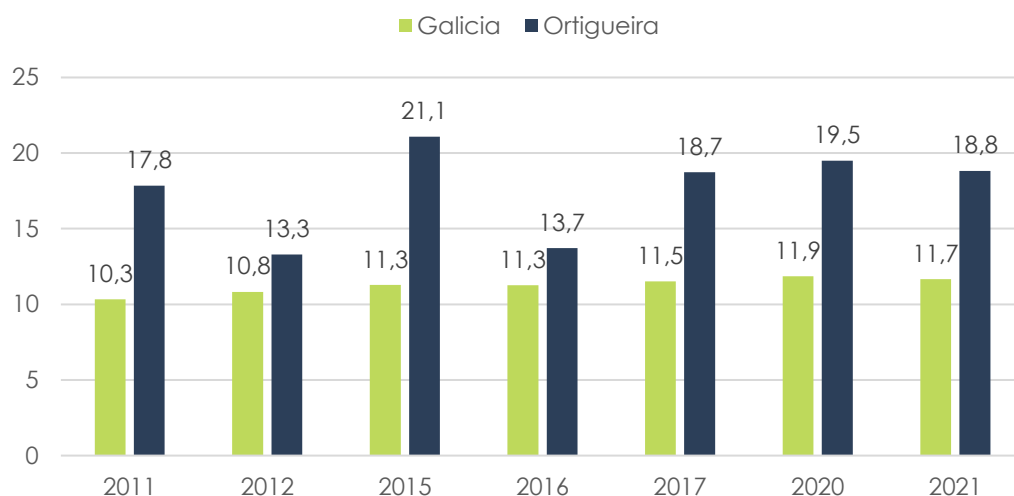


Fonte: Elaboración propia a través de datos do IGE. Movemento natural da poboación, concello de residencia da nai.

Sen embargo, ao mesmo tempo que antes apreciábanse diferencias entre a taxa bruta de natalidade de Ortigueira á totalidade de Galicia, o certo é que en canto á idade media á que unha muller é mai por primeira vez, os datos son moi similar en ámbalas áreas xeográficas: 33,5 e 33,2 anos de idade media á maternidade en Ortigueira e en Galicia, respectivamente.

En canto á mortalidade, no seguinte gráfico obsérvase como a taxa bruta de mortalidade (mortes por cada 1.000 habitantes) nas mulleres é superior en Ortigueira ca no resto de Galicia. Así, outro efecto de ter unha poboación envellecida no Concello constátase nestas cifras tan dispares de mortalidade feminina dependendo do ano.

Gráfico 8: Taxa bruta de mortalidade nas mulleres (Galicia-Ortigueira) (2011-2021)

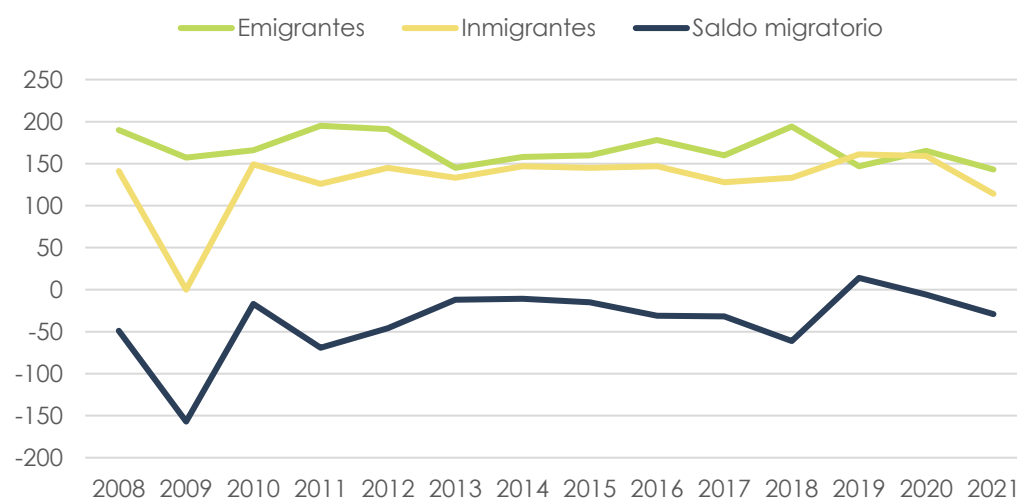


Fonte: Elaboración propia a través de datos do IGE. Indicadores de mortalidade.

Ademais, prodúcese un aspecto que cómpre destacar acerca desta cuestión: mentres en Galicia dende o ano 2011 ata o 2021 a diferenza na taxa de mortalidade entre mulleres e homes sempre foi estable (a taxa sempre é máis alta en homes), no Concello de Ortigueira obsérvase que nalgún ano son as mulleres as que presentan máis mortalidade. De igual maneira que no anterior caso, isto cáusao o envellecemento da poboación que, unido a unha poboación dun pequeno tamaño, fai que se nun ano acontecen moitos decesos, disparen esta taxa.

Por último, antes de rematar cos aspectos demográficos, é preciso analizar os aspectos migratorios do Concello de Ortigueira. Por tanto, no gráfico que se mostra a continuación constátase certa estabilidade no que se refire ás chegadas e saídas. Dende o 2008 ata o 2021, soamente no 2019 atópase saldo positivo. Asemade, no ano 2009, en plena crise do 2008, non chegou ningunha persoa de fóra do Concello, polo que se observa ese descenso no saldo migratorio. En Ortigueira vanse, de media, entorno a 170 persoas ao ano e chegan 130, cunha perda de 40 habitantes.

Gráfico 9: Saldo migratorio (2008-2021)

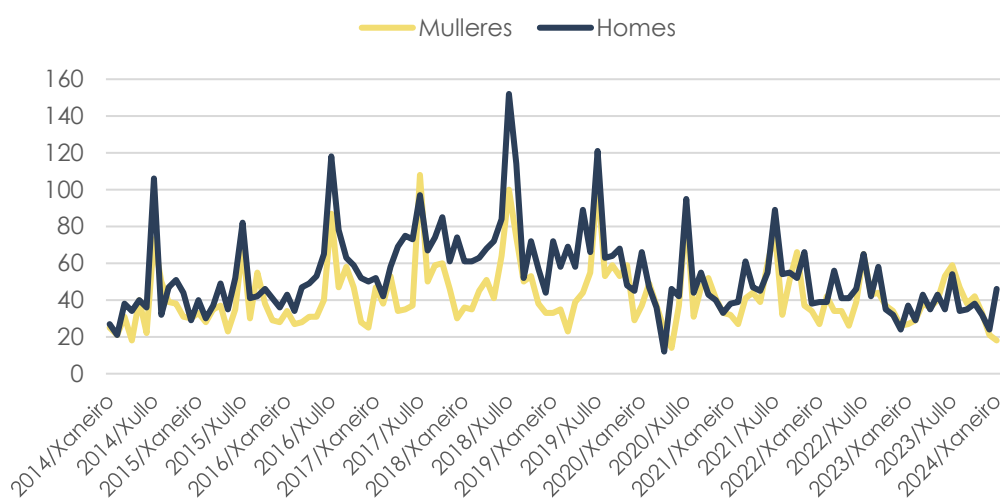


Fonte: Elaboración propia a través de datos do IGE. Movimentos migratorios.

Situación laboral

En canto á situación laboral das mulleres de Ortigueira, no seguinte gráfico observase a evolución dos contratos iniciais segundo o xénero. Así, o seguinte gráfico mostra como se dá unha tendencia na que os homes rexistran un maior número de contratos e soamente en 24 dos meses estudados dos derradeiros 10 anos son elas as que teñen máis contratos.

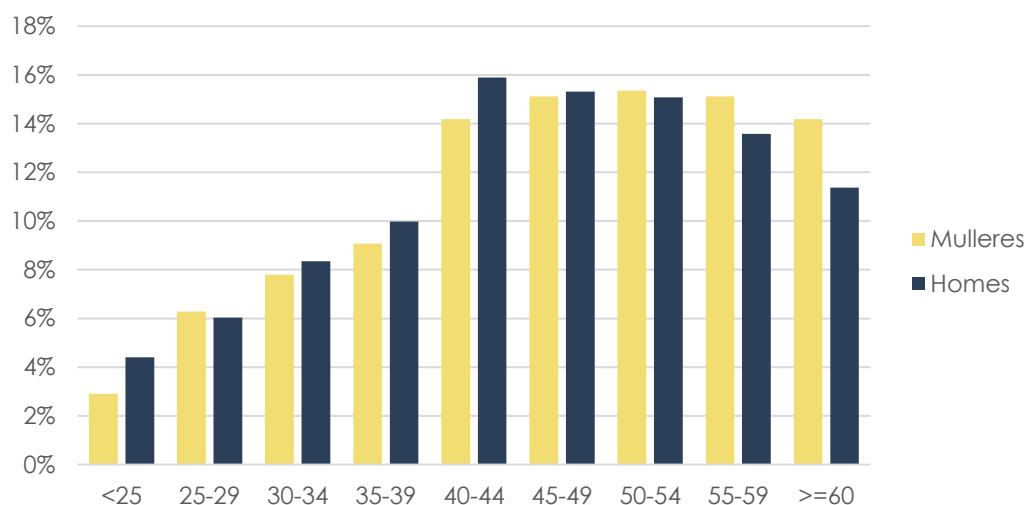
Gráfico 10: Contratos iniciais segundo xénero (2014-2024)



Fonte: Elaboración propia a través de datos do IGE. Contratos iniciais segundo xénero, sector de actividade económica e localidade de residencia do traballador.

De feito, das altas das mulleres que residen en Ortigueira, case o 75% correspóndense a mulleres de 40 ou máis anos. Noutras palabras, case 3 de cada 4 mulleres que se deron de alta en Ortigueira teñen 40 anos ou máis, o que fala directamente da inestabilidade laboral que sofren.

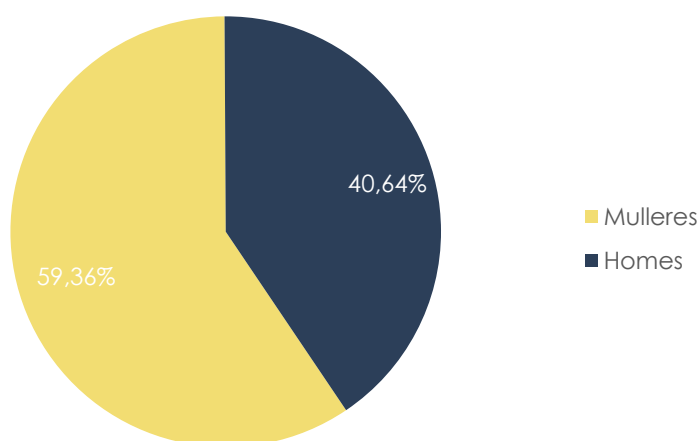
Gráfico 11: Porcentaxe de mulleres segundo grupo de idade nas altas laborais



Fonte: Elaboración propia a través de datos do IGE. Afiliacións á Seguridade Social por concello de residencia da persoa afiliada.

Se comparamos cos homes, aínda que é certo que estes presentan porcentaxes similares, hai unha lixeira tendencia de maior porcentaxe de afiliados varóns xoves ca mulleres. Así mesmo, as mulleres vense afectadas en maior medida polo traballo a tempo parcial. Pese a haber lixeiramente máis mulleres contratadas que homes, estes son en menor medida contratos a tempo completo.

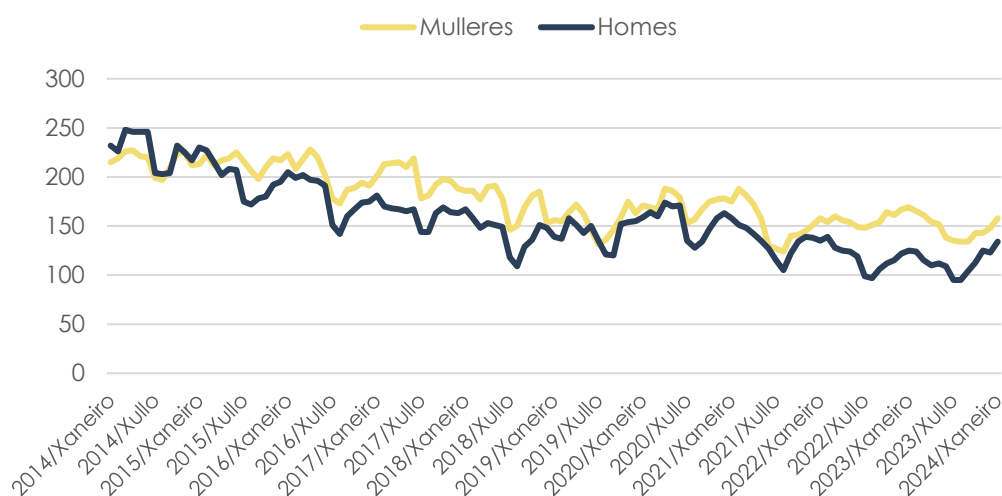
Gráfico 12: Contratos a tempo parcial 2023 (%)



Fonte: Elaboración propia a partir de datos do IGE. Contratos

A outra cara das altas, o paro, obsérvase no seguinte gráfico da evolución deste segundo xénero. Como parece evidente, a situación invértese respecto do gráfico dos contratos iniciais. Se naquel as mulleres tiñan menos contratos iniciais, son elas as que máis paro rexistran ao largo dos últimos anos. De feito, dende marzo de 2015, soamente en xuño e xullo de 2019 máis homes que mulleres de Ortigueira se rexistraron como parados.

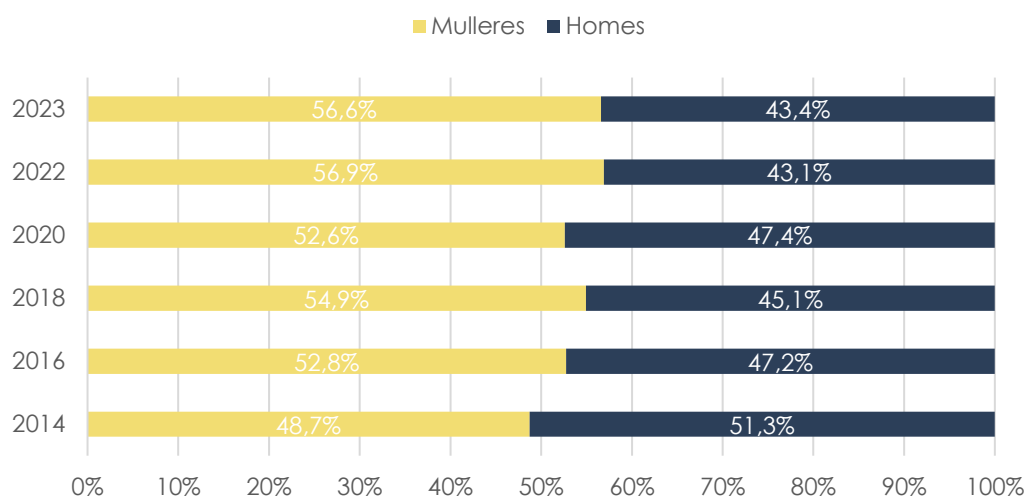
Gráfico 13: Evolución do paro rexistrado segundo xénero (2014-2024)



Fonte: Elaboración propia a través de datos do IGE. Paro rexistrado segundo xénero.

Se prestamos atención aos anos completos, constátase a diferenza segundo xénero nos rexistros do paro. Desta maneira, nos últimos 10 anos, a excepción do 2014, houbo sempre maior porcentaxe de mulleres integrantes do paro ca de homes.

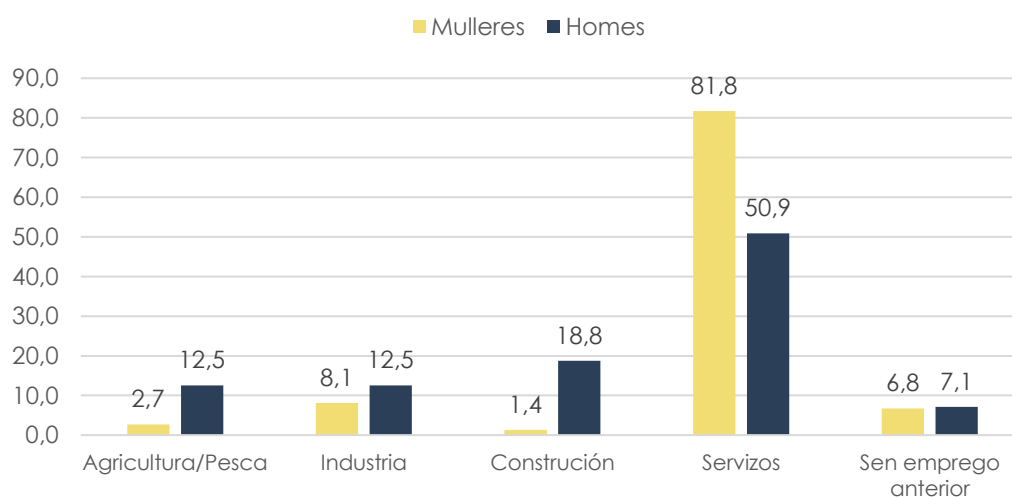
Gráfico 14: Paro rexistrado segundo xénero (%) (2014-2024)



Fonte: Elaboración propia a través de datos do IGE. Paro rexistrado segundo xénero

Por último, en canto ao sector de actividade, o sector servizos confírmase como aquel que rexistra maior porcentaxe de persoas paradas no concello de Ortigueira. Porén, maniféstase unha importante diferenza segundo o xénero.

Gráfico 15: Paro rexistrado segundo xénero e sector de actividade (%) (Novembro de 2023)



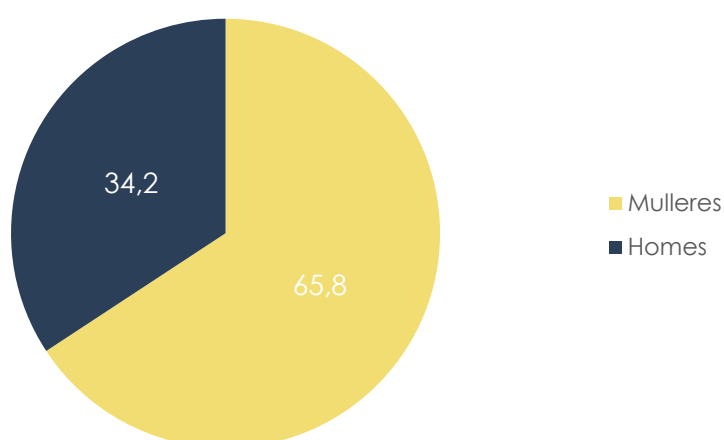
Fonte: Elaboración propia a través de datos do IGE. Paro rexistrado segundo xénero e sector.

En primeiro lugar, o sector agrícola, pesqueiro, industrial e da construción están fortemente masculinizados, polo que se rexistran porcentaxes menores nas mulleres ca nos homes. Así mesmo, dentro do sector servizos, o 81,8% do paro rexistrado das mulleres, facíano neste sector, polo 50,9% do pro dos homes. A inestabilidade propia do sector servizos aféctalle particularmente ás mulleres, agudizando a dependencia que teñan estas na súa vida laboral.

Dependencia

Outro aspecto no que mulleres e homes claramente se diferencian é á Renda de Integración Social de Galicia (RISGA). Beneficiarse da RISGA implica directamente unha maior precariedade e situación de vulnerabilidade. Desta maneira, case 2/3 da poboación de Ortigueira nos últimos 10 anos que recibiron esta axuda é muller, o que fala da precariedade e inseguridade na que estas viven.

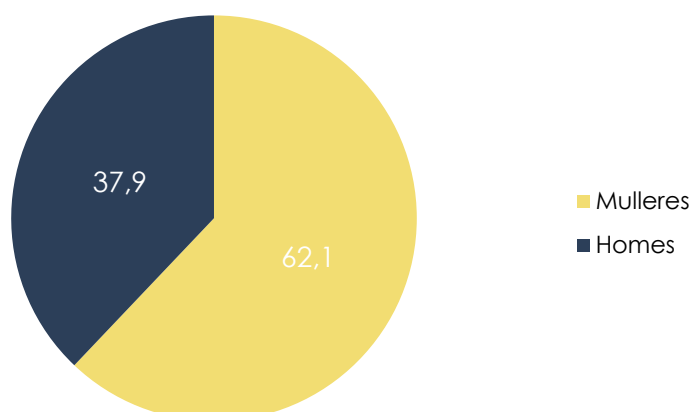
Gráfico 16: RISGAs concedidas segundo xénero (dende 2012 ata 2022)



Fonte: Elaboración propia a través de datos do IGE. Beneficiarios da Renda de Integración Social de Galicia (RISGA) segundo xénero.

A situación é semellante no referido á recepción de pensións non contributivas. A maioría de persoas do Concello que a reciben, son mulleres, afondando nesta situación de vulnerabilidade.

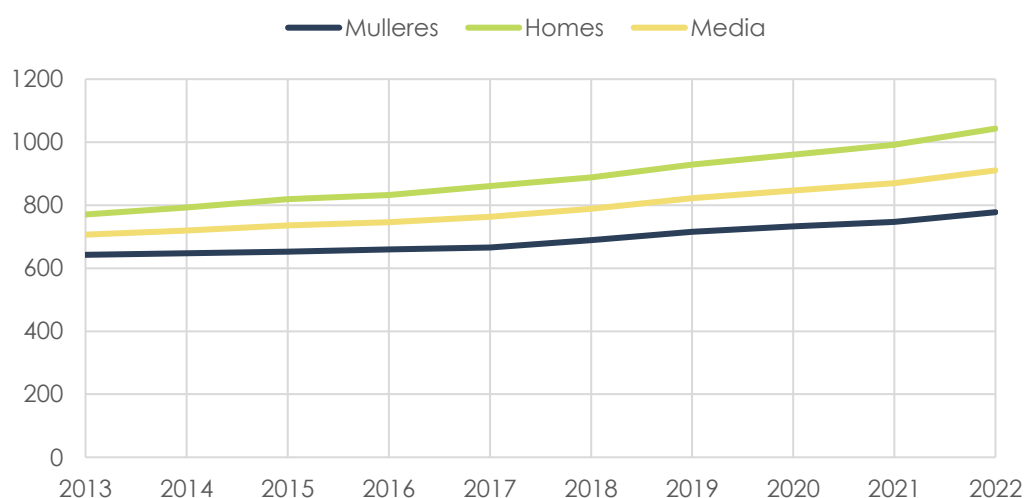
Gráfico 17: Pensións non contributivas concedidas segundo xénero (dende 2012 ata 2022)



Fonte: Elaboración propia a través de datos do IGE. Número de beneficiarios de pensións non contributivas da Seguridade Social segundo xénero.

Por último, respecto ao importe medio que se percibe por pensión, no seguinte gráfico obsérvase a evolución segundo o xénero na cantidade do recibido de media por pensión. Como tal, produciuse un ascenso do importe nos últimos anos tanto en mulleres como en homes; coas mulleres percibindo unha cantidade menor. De feito, dende 2013 o importe dos homes medrou máis de 270€, superando os 1.000€ en 2022. No caso das mulleres, pola contra, fixouse unha subida de 135€, quedándose por debaixo dos 800€. Esta cuestión é un apartado máis da situación de vulnerabilidade que sofren as mulleres do Concello de Ortigueira.

Gráfico 18: Importe medio das pensións (dende 2013 ata 2022) (€)



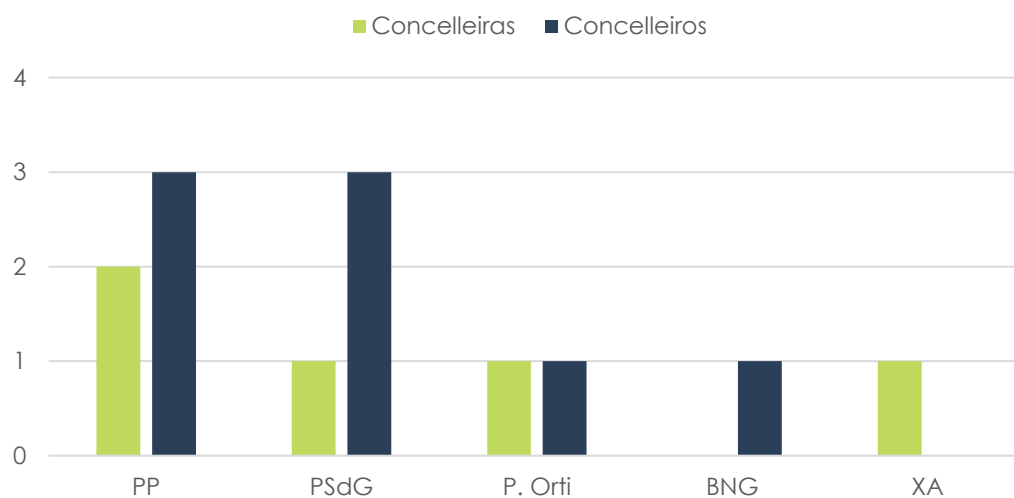
Fonte: Elaboración propia a través de datos do IGE. Número de pensionistas e importe medio segundo o xénero

Paridade e participación política

Un dos aspectos principais que reflexan a igualdade nunha sociedade son os postos nas institucións políticas. Así pois, a conformación do consistorio no Concello de Ortigueira pode servir para avaliar a participación das mulleres na política a nivel municipal, así como da visibilidade que isto supón. Hai un total de 5 conselleiras polos 8 conselleiros, dos 13 membros dispoñibles no consistorio, establecendo un reparto máis ou menos equilibrado. No caso das mulleres, repartíronse en: dúas no Partido Popular (PP), unha no Partido Socialista (PSdeG-PSOE), unha en Primeiro Ortigueira (P. Orti) e outra en Xunto a Ti (XA). Das diferentes candidaturas, 2 dos 5 partidos están encabezados por mulleres: P.Orti liderado Ana Belén Franco e Xunto a Ti dirixido por María Isabel Rego.

Pola súa banda, do executivo municipal que está composto por 6 persoas, a metade son mulleres: Ana Cartelle dirixe Cultura, Saúde e Educación e ademais é a primeira tenente de alcalde; Elisa Dorna encárgase de Servicios Sociais e Igualdade; e Isabel Rego, atópase ao fronte de Turismo e Patrimonio. Aínda que se pode afirmar que, efectivamente, existe paridade respecto aos diferentes postos de poder no equipo de goberno, obsérvase unha dinámica común a outras administracións, onde os sectores técnicos desenvólvenos homes (urbanismo, medio rural, economía, deportes, etc.) e as áreas de coidados ou de benestar (servicios sociais, saúde, educación, etc.) desenvólvenas mulleres.

Gráfico 19: Paridade do consistorio de Ortigueira



Fonte: Elaboración propia a través de datos da páxina web do concello (concellodeortigueira.gal).