

III  
PIOM

III

plan municipal de igualdade  
de oportunidades  
entre mulleres e homes  
2015-2019

Concello de Aranga



Promove: Concello de Aranga <http://www.aranga.es/>  
Financia: Deputación da Coruña <http://www.dicoruna.es/>  
Investigación e redacción: Lucia Canoura Sánchez (luciacanoura@gmail.com, 646 00 33 43)  
Xeira Consultora S. Coop. Galega <http://www.xeiraconsultora.com/> Rúa Mediodía, nº 6.  
15680-Ordes. 981 68 01 74.

O traballo de investigación e redacción deste Plan Municipal de Igualdade desenvolveuse ao longo dos meses de outubro, novembro e decembro de 2015.



## ÍNDICE

[1.] Presentación.

[2.] Marco normativo das políticas de igualdade.

[2.1.] Marco internacional das políticas de igualdade.

[2.2.] Marco europeo das políticas de igualdade.

[2.3.] Marco estatal das políticas de igualdade.

[2.4.] Marco autonómico galego das políticas de igualdade.

[3.] Metodoloxía aplicada.

[4.] Antecedentes.

[5.] Diagnose social.

[5.1.] Poboación.

[5.2.] Educación.

[5.3.] Participación social e benestar.

[5.4.] Violencia de xénero.

[5.5.] Emprego.

[6.] Plan de Acción.

[6.1.] Criterios de implementación.

[6.2.] Áreas estratéxicas de intervención.

[7.] Ferramenta de avaliación. Ficha de autoavaliación.



## [1] PRESENTACIÓN

O III Plan Municipal de Igualdade de Oportunidades entre mulleres e homes do Concello de Aranga constitúe unha ferramenta de traballo para orientar as políticas municipais cara a promoción da igualdade real entre mulleres e homes.

O plan formula unha estratexia de traballo transversal para desenvolver a medio prazo na administración municipal. Trátase de facer partícipe ao maior número de axentes sociais e de implicar de forma activa ao persoal técnico e político municipal no seu desenvolvemento para chegar ao maior número de veciñas e veciños a través dos proxectos e actuacións recollidas no presente documento.

Do mesmo xeito, o III Plan Municipal de Igualdade ten como finalidade principal dar resposta a unha serie de necesidades detectadas no proceso de avaliación do II Plan Municipal de Igualdade do Concello de Aranga así como na diagnose social e participativa realizada antes da súa redacción como son:

[a] implicar ás familias no proceso de coeducación

[b] potenciar a participación das mulleres na toma de decisións

[c] detectar novas necesidades sociais que permitan a incorporación ao mercado laboral das mulleres, en situación de igualdade cos homes, a través da formación e do fomento da conciliación e a corresponsabilidade

[d] aumentar os recursos destinados a combater a marxinalidade, a pobreza e a dependencia en condicións de igualdade entre mulleres e homes

[e] fomentar dinámicas de colaboración e coordinación entre os diferentes axentes sociais implicados na prevención e tratamento da violencia de xénero

[f] facer partícipes a todos os departamentos municipais e ao maior número de persoal técnico e político no desenvolvemento das políticas municipais de igualdade e na introdución e mantemento da perspectiva de xénero no labor profesional.

Neste documento recolleemos tamén unha escolma de referencias que forman o marco normativo das políticas de igualdade desde o ámbito internacional ata o autonómico e que configuran un pilar sobre o que traballar desde as administracións locais.

De igual maneira, baseamos as propostas de acción en base a unha serie de antecedentes como poden ser as conclusións recollidas na avaliación do II Plan Municipal de Igualdade do Concello de Aranga e tamén como resposta á diagnose social que presentamos no apartado 5 e que combina metodoloxías cuantitativas e cualitativas.

Non podemos deixar de mencionar os criterios de implementación que recolle o plan de acción no punto 6 do documento, froito da consideración da realidade social municipal e do consenso político.

O plan artéllase arredor de cinco áreas estratéxicas de intervención que desenvolven 9 obxectivos operativos e 30 actuacións específicas.

## [2] MARCO NORMATIVO DAS POLÍTICAS DE IGUALDADE

### [2.1.] Marco internacional das políticas de igualdade

A aprobación da Carta das Nacións Unidas en 1945 supuxo o punto de partida das políticas de igualdade a nivel internacional que no ano 1948 se complementou coa proclamación da Declaración Universal dos Dereitos Humanos por parte da Asemblea Xeral das Nacións Unidas, que recolle o principio de igualdade e protección de todas as persoas ante a lei sen ningún tipo de distinción de xénero.

Desde aquela e ata a actualidade, sucedéronse diferentes eventos e fitos históricos que incidiron na importancia de promover a igualdade real a través da consolidación dos dereitos das mulleres. As conferencias mundiais sobre a muller foron o ámbito principal no que tivo lugar o recoñecemento, cada vez maior, da situación de desigualdade na que viven as mulleres e o foro para formular compromisos para superalas.

- ◆ Ano 1952: Convención sobre os dereitos políticos das mulleres.
- ◆ Ano 1967: Declaración sobre a eliminación da discriminación contra as mulleres.
- ◆ Ano 1970: Programa de acción concertada internacional para o avance das mulleres.
- ◆ **Ano 1975: I Conferencia Mundial sobre a Muller de Nacións Unidas en México.** Apróbase un Plan de Acción, de cara a acadar no próximo lustro unha serie de garantías centradas en favorecer o acceso equitativo das mulleres á educación, ao emprego, á participación política, aos servizos de saúde, á vivenda, á nutrición e á planificación familiar.
- ◆ Ano 1979: Convención sobre a eliminación de todas as formas de discriminación contra a muller (CEDAW). Constitúe a denominada “Carta dos dereitos humanos da muller”.
- ◆ **Ano 1980: II Conferencia Mundial sobre a Muller en Copenhague.** Esta conferencia serviu para examinar e avaliar o Plan de Acción de 1975. Por outro lado, puxéronse de manifesto as discrepancias entre a igualdade formal e a igualdade real.
- ◆ **Ano 1985: III Conferencia Mundial sobre a Muller en Nairobi.** Nesta Conferencia fíxose un balance dos logros conseguidos no *Decenio das Nacións Unidas para a Muller: Igualdade, Desenvolvemento e Paz* e determinouse a necesidade de adoptar un novo enfoque para superar os obstáculos e o establecemento de tres tipos de medidas:
  - ◆ Medidas constitucionais e xurídicas.
  - ◆ Igualdade na participación social.
  - ◆ Igualdade na participación política e na adopción de decisións.
- ◆ Ano 1994: Declaración sobre a eliminación da violencia contra a muller.
- ◆ **Ano 1995: IV Conferencia Mundial sobre as Mulleres en Beijing.** Recoñécese a necesidade de trasladar o centro de atención das Políticas de Igualdade centradas nas mulleres, cara políticas que integren a perspectiva de xénero. Ten lugar a aprobación da Declaración de Beijing e a posta en marcha da *Plataforma de Acción de Pekín*, onde se identifican 12 áreas consideradas de especial atención para a eliminación dos obstáculos que impiden a equidade entre mulleres e homes.



- ◆ **Ano 2000: New York. Beijing +5.** Cinco anos despois da IV Conferencia Mundial das Mulleres desenvólvese o Período de Sesións Extraordinarias da Asemblea Xeral de Nacións Unidas onde se procede a revisar o grao de cumprimento das áreas establecidas en dita Conferencia e se formulan novas estratexias, xunto á reafirmación do compromiso adquirido.
- ◆ **Ano 2005: New York. Beijing +10.** No décimo aniversario da celebración da IV Conferencia Mundial da Muller celébrase a cuadraxésimo novena Sesión da Comisión da Condición Xurídica e Social da Muller, na que delegacións de diferentes países e ONGs tiveron a oportunidade de facer unha declaración sobre os avances logrados nos dez anos seguintes a dita Conferencia (Beijing +10).
- ◆ **Ano 2010:** O exame despois de 15 anos da Plataforma de Acción de Beijing realizouse durante o 54º período de sesións da Comisión, celebrado en 2010. Os estados membros aprobaron unha declaración na que se recoñecían os progresos realizados coa fin de lograr a igualdade de xénero e se comprometían a adoptar novas medidas para garantir a aplicación integral e acelerada da Declaración e Plataforma de Acción de Beijing.
- ◆ **Ano 2015.** A mediados de 2013, o Consello Económico e Social das Nacións Unidas pediu á Comisión da Condición Xurídica e Social da Muller examinar e avaliar a aplicación da Plataforma de Acción en 2015, nunha sesión coñecida como Beijing +20. Para informar das deliberacións, o Consello convidou aos Estados Membros da ONU a levar acabo exhaustivas avaliacións nacionais, e alentou ás comisións rexionais a levar a cabo exames rexionais.

## [2.2.] Marco europeo das políticas de igualdade

A igualdade entre mulleres e homes é un dos principios fundamentais que inspira ao Dereito comunitario. Coa sinatura do Tratado de Roma (1957), constitutivo da Comunidade Económica Europea, introdúcese o principio de igualdade e non discriminación por razón de xénero en todas as políticas comunitarias. Este principio de igualdade, vese reforzado máis recentemente no Tratado de Ámsterdam en 1999, onde o mesmo pasa a considerarse coma un valor fundamental, que debe ser obxectivo a perseguir por parte do conxunto de estados membros da Unión.

Entre os diversos avances no traballo pola igualdade de oportunidades entre mulleres e homes postos en funcionamento desde a Unión Europea, podemos sinalar:

**Ano 1981:** Creación do *Comité consultivo para a igualdade de oportunidades entre homes e mulleres*. Entre as súas funcións establécese a de asistir á Comisión na elaboración e implementación das políticas de fomento do emprego da muller e da igualdade de oportunidades, garantindo un intercambio permanente das experiencias obtidas e das iniciativas nestes sectores.

**Ano 2000:** *Carta dos Dereitos Fundamentais da Unión Europea*. Esta carta recolle nun único texto o conxunto dos dereitos civís, políticos, económicos e sociais de todas as persoas que viven no territorio da Unión.

**Ano 2006:** Creación do *Instituto Europeo da Igualdade de Xénero*. O seu obxectivo consiste en axudar ás institucións europeas e aos Estados membros no fomento da igualdade de xénero en todas as políticas comunitarias e nas políticas nacionais resultantes, e a loitar contra a

discriminación por razón de sexo. Outra das tarefas do Instituto será sensibilizar á cidadan-a da Unión Europea sobre este tema.

Ano 2006: "Folla de Ruta para a Igualdade entre as Mulleres e os homes (2006- 2010)". Trátase dunha iniciativa da Comisión Europea presentada o 3 de marzo de 2006, coa que se pretende evitar as desigualdades de xénero mediante un Programa de 21 actividades específicas que deberán desenvolverse entre 2006 e 2010, en 6 ámbitos de acción prioritarios.

Ano 2007. Declárase o 2007 como o "Ano europeo da igualdade de oportunidades para todos: cara unha sociedade xusta" Continuando coa experiencia da Iniciativa EQUAL, púxose en marcha o *Programa comunitario de fomento de emprego e a solidariedade social PROGRESS (2007-2013)* co que se pretende contribuír á consecución dos obxectivos da estratexia de Lisboa.

O programa está dividido en cinco seccións que corresponden aos cinco ámbitos de acción principais: Emprego, Protección e Integración Social, Condicións de Traballo, Antidiscriminación e Diversidade, e Igualdade entre Mulleres e Homes.

Ano 2008: *Rede europea de mulleres directivas*. Esta rede ofrece unha plataforma a escala da Unión Europea para o intercambio de prácticas e estratexias axeitadas para mellorar o equilibrio na proporción de homes e mulleres en cargos de responsabilidade.

Ano 2010: Foro Europeo Beijing+15. O obxectivo deste espazo consiste na realización dunha análise e avaliación sobre o grao de cumprimento dos obxectivos estratéxicos e as medidas establecidas nas áreas de actuación fixadas na Declaración e a Plataforma para a Acción, por parte dos Estados membros da Unión Europea.

Ano 2010: Estratexia para a igualdade entre mulleres e homes (2010-2015). A Estratexia é un programa de traballo da Comisión en materia de igualdade de sexos para o período de 2010 a 2015.

Ano 2011: Pacto europeo pola igualdade 2011-2020. Entre os obxectivos que establece este Pacto atópanse o impulso ao emprego e á creación de empresas por parte das mulleres, a eliminación das desigualdades no ámbito laboral, a mellora na calidade dos empregos e as políticas de conciliación da vida privada e profesional, a promoción da igualdade de homes e mulleres nos postos de decisión e en materia de política exterior con vistas a contribuír á emancipación da muller. O pacto tamén pretende reforzar a eficacia, calidade e bo facer do Estado mediante a integración da perspectiva de xénero en todas as políticas e inclúe como novidade a loita contra a violencia de xénero, esixíndolle aos estados estratexias nacionais contra a violencia de xénero e que reforcen a prevención e protección das vítimas.

### **[2.3.] Marco estatal das políticas de igualdade**

A promulgación da Constitución de 1978 supón o recoñecemento e garantía do principio de igualdade xurídica e formal, incorporándose xa como obriga dos poderes públicos a defensa e garantía do principio de igualdade e non discriminación.

A partir deste momento, á marxe do seu tratamento en abundante normativa sectorial, cabe destacar a produción legislativa estatal destacando a Lei Orgánica 3/2007, do 22 de marzo, para a Igualdade efectiva entre Mulleres e Homes – en adiante LOIEMH – implicou unha adaptación da Lei do Estatuto dos Traballadores (Real Decreto Legislativo 1/1995, do 24 de marzo) co fin de adaptar os seus contidos e regular as citadas novidades legislativas.

A Lei tamén obrigou a modificar o Estatuto do Traballador Autónomo, que introduce diferentes medidas para a mellora da súa situación, especialmente en dereitos vinculados a situacións de maternidade e paternidade co obxecto de favorecer as políticas de conciliación da vida persoal, familiar e laboral.

A LOIEMH recolle unha serie de medidas de conciliación que se concretan en pautas, programas e/ou servizos que implantan as empresas co obxectivo de acomodar as súas necesidades de produción coas necesidades de espazo e tempo persoal das súas traballadoras e traballadores. O seu desenvolvemento e implantación vén, no caso dalgunhas medidas, imposto por Lei. É o caso, entre outras, das licenzas e permisos por maternidade e paternidade, as excedencias voluntarias, ou para o coidado de fillas e fillos menores, e de persoas dependentes, ou a posibilidade de adaptar a xornada de traballo para conciliar a vida persoal, familiar e laboral.

Outra norma relevante é a Lei 39/1999, de 5 de novembro, para promover la conciliación da vida familiar e laboral das persoas traballadoras, que completa a transposición á lexislación española das directrices marcadas pola normativa internacional e comunitaria superando os niveis mínimos de protección previstos nas mesmas. A Lei introduce cambios lexislativos no ámbito laboral para que os traballadores poidan participar da vida familiar, dando un novo paso no camiño da igualdade de oportunidades entre mulleres e homes. Trata ademais de gardar un equilibrio para favorecer os permisos por maternidade e paternidade sen que iso afecte negativamente ás posibilidades de acceso ao emprego, as condicións do traballo e ao acceso a postos de especial responsabilidade das mulleres. Ao mesmo tempo facilítase que os homes poidan ser copartícipes do coidado dos seus fillos e fillas desde o mesmo momento do nacemento ou da súa incorporación á familia.

#### [2.4.] Marco autonómico galego das políticas de igualdade

En Galicia as principais normas no ámbito da igualdade entre mulleres e homes son as seguintes:

- ◆ Decreto 222/1983, do 24 de novembro, polo que se asumen e asignan funcións e servizos traspasados polo Estado en materia de protección á muller. (D.O.G. 01/12/1983).
- ◆ Lei 7/2004, de 16 de xullo, galega para a igualdade de mulleres e homes. (D.O.G. 3/08/2004). (B.O.E. 21/09/2004).
- ◆ Lei 11/2007, do 27 de xullo, galega para a prevención e o tratamento integral da violencia de xénero. (D.O.G. 07/08/2007).

No ámbito da promoción da igualdade e da conciliación no emprego:

- ◆ Lei 2/2007, do 28 de marzo, do Traballo en Igualdade das mulleres de Galicia.
- ◆ Decreto 181/2008, do 24 de xullo, polo que se regula o Consello Galego de Participación das Mulleres no Emprego e as Relacións Laborais, e a integración da igualdade nas políticas de prevención de riscos laborais.
- ◆ Decreto 182/2008 do 31 de xullo polo que se establece a promoción autonómica das medidas municipais de conciliación e se determinan os requisitos para a súa validación e funcionamento, nos termos establecidos na Lei 2/2007, do 28 de marzo.
- ◆ Decreto 33/2009, do 21 de xaneiro, polo que se regula a promoción da igualdade nas empresas e a integración do principio de igualdade nas políticas de emprego.

## [3] METODOLOXÍA APLICADA

A investigación e redacción do III Plan Municipal para a Igualdade de Oportunidades entre Mulleres e Homes do Concello de Aranga desenvolveuse entre os meses de outubro e decembro de 2015.

As fases nas que podemos resumir o traballo realizado son as seguintes:

[a] FASE DE TRAMITACIÓN ADMINISTRATIVA

[b] FASE DE IMPULSO E COORDINACIÓN INICIAL

[c] FASE DE RECOLLIDA E ANÁLISE DE DATOS

[d] FASE DE VALIDACIÓN E PARTICIPACIÓN SOCIAL

[e] FASE DE REDACCIÓN DO INFORME FINAL

[a] Na fase de **Tramitación administrativa** solicitouse subvención á Deputación da Coruña a través da redacción e presentación dun proxecto para a execución do III Plan Municipal de Igualdade, tendo como base principal os datos recollidos na avaliación do II Plan Municipal de Igualdade presentada fai xusto un ano. Unha vez que a administración provincial resolveu favorablemente, seleccionouse unha asistencia técnica externa para a coordinación do proxecto.

[b] Na fase de **Impulso e coordinación inicial** conformouse o equipo de traballo mixto, formado por persoal externo e persoal técnico municipal. Nesta fase establecéronse os compromisos e metodoloxías de traballo así como a selección de axentes sociais que ían participar. A coordinación técnica foi permanente ao longo do proceso de investigación, participación social e redacción do plan.

[c] Na fase de **Recollida e análise de datos** tivéronse en conta as conclusións da avaliación do II Plan Municipal de Igualdade do Concello de Aranga así como a consulta a diferentes fontes de datos e boletíns municipais.

[d] Na fase de **Validación e participación social** realizáronse entrevistas en profundidade a diferentes axentes sociais locais e comarcais e convocouse un Foro da Igualdade ao que se convidou a todos os axentes participantes no proceso.

[e] A fase de **Redacción do informe final** desenvolveuse ao final do proceso, unha vez se recolleron e sistematizaron os datos obtidos das entrevistas, do foro e das fontes consultadas.

## Recollida de datos.

Tivéronse en conta datos estatísticos procedentes de fontes oficiais como Instituto Galego de Estatística, Padrón Municipal de Habitantes, Consellería de Traballo e Benestar, Consejo General del Poder Judicial, Instituto de la Mujer, etc. Do mesmo xeito a diagnose social completouse con datos cualitativos procedentes do proceso de análise e participación social e dos boletíns municipais que publica cada ano a administración local.

## A participación social.

Realizáronse **13 entrevistas en profundidade** a axentes sociais clave no territorio nas que participaron 9 mulleres e 4 homes. [concelleira de igualdade ● concelleira do PsdG-PSOE ● concelleiro de Independentes por Aranga ● persoal técnico municipal das áreas de servizos sociais, igualdade e emprego ● presidente da Asociación Veciñal Santa Cruz de Aranga ● presidente da Federación Veciñal de Aranga "Fragas do Mandeo" ● presidenta da ANPA CEIP A Castellana ● director do CEIP A Castellana ● educadora do programa Tempo Familiar ● directora do Centro de Información ás Mulleres de Coirós ● orientadora laboral do Centro Colaborador da Xunta de Galicia do Concello de Irixoa].

Do mesmo xeito, celebrouse un **Foro da Igualdade** no que participaron 10 mulleres e 4 homes. [Alcalde ● concelleira de igualdade ● concelleira do PsdG-PSOE ● representante de Independentes por Aranga ● persoal técnico municipal das áreas de servizos sociais, igualdade, deportes e emprego ● presidenta da ANPA CEIP A Castellana ● representante da Asociación Veciñal San Lourenzo de Vilarraso ● representante da Federación Veciñal de Aranga "Fragas do Mandeo" ● representante da Asociación Veciñal Santa Cruz de Aranga ● representante da Asociación Antonio Gandoy ● moderadora].

## [4] ANTECEDENTES

O Concello de Aranga leva anos traballando a prol da igualdade entre mulleres e homes. O plan anterior, o II Plan Municipal de Igualdade, xa foi definido en termos de participación social e de resposta ás necesidades reais do municipio polo que constituiu tamén unha base sobre a que construír este plan.

No ano 2014 realizouse tamén unha avaliación exhaustiva do II plan de igualdade que puxo de manifesto unha serie de debilidades na implementación e na asunción dos valores da igualdade no municipio mais tamén formulou unha serie de oportunidades que se tiveron en conta na redacción do actual plan e que se manifestan a través dos obxectivos operativos e das actuacións.

O II Plan Municipal de Igualdade de Oportunidades entre Mulleres e Homes do Concello de Aranga 2010-2014 acadou un grao de execución do 70% aproximadamente a través do desenvolvemento de 72 proxectos e programas. A área de Mercado laboral e Usos do tempo foi a que rexistrou un maior grao de execución e a de Violencia de Xénero a que menos, sobre todo polas escasas actuacións no ámbito da prevención.

Algunhas debilidades detectadas na avaliación e que deben transformarse en oportunidades de cara á implementación do III plan son: a case inexistencia de datos desagregados por sexo na recollida de información sobre a participación nas actividades municipais; a dificultade de mobilizar ás nais e, sobre todo, aos pais, para participar en actividades de sensibilización; a lenta incorporación dos homes ao labor educativo tanto dentro como fóra do fogar; a inexistencia de programas que fomenten espazos propios para as mulleres así como o traballo en rede de grupos de mulleres; a elevada incidencia da economía somerxida; a necesidade de mellorar as canles de comunicación e coordinación entre os axentes sociais implicados na atención e tratamento da violencia de xénero así como a escasa transversalidade das actuacións desenvolvidas.

Á vista disto, menciónanse como oportunidades: combater a segregación nos diferentes ámbitos a través de actuacións que respondan ás necesidades prácticas e estratéxicas das mulleres, que potencien a paridade na participación social, política e económica, e que promovan a corresponsabilidade; fomentar o asociacionismo feminino e a posta en valor de espazos que fomenten o empoderamento das mulleres; destinar recursos para a prevención da violencia de xénero a través de intervencións educativas e de sensibilización con diferentes colectivos de poboación; seguir facilitando a conexión a internet no rural; valorar as necesidades reais de conciliación que teñen as mulleres e promover a coordinación interninstitucional nos ámbitos educativo, laboral e da violencia de xénero.

Rematamos sinalando dous fitos importantes que van condicionar o desenvolvemento das políticas de igualdade en Aranga nos próximos anos:

- (1) A sinatura dun convenio para a prestación de servizos por parte do CIM de Coirós ás mulleres de Aranga en 2014.
- (2) A creación dunha concellaría de igualdade despois das eleccións municipais de 2015.

## [5] DIAGNOSE SOCIAL

Presentamos a continuación unha pequena análise da realidade social en Aranga, atendendo a datos dispoñibles en diferentes ámbitos [poboación, educación, participación social e benestar, violencia de xénero e emprego] relacionados coas áreas estratéxicas que artellan o Plan de Acción que presentamos no apartado 6.

### [5.1.] Poboación

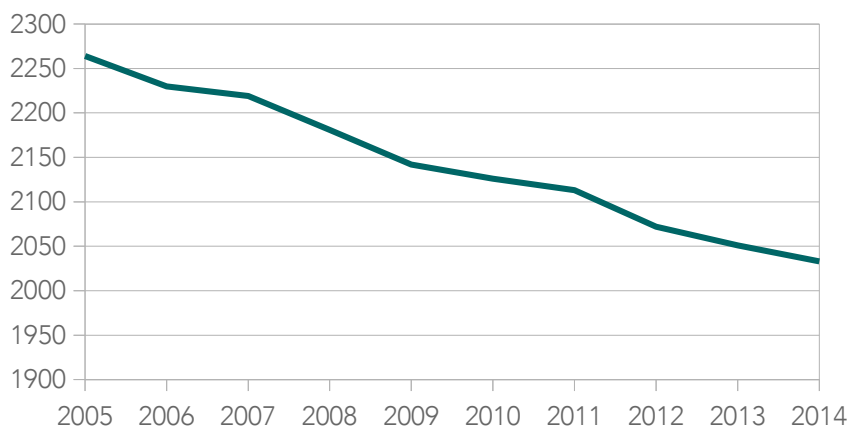
Táboa 1. Evolución da poboación. Aranga 2005-2014 (Abs. e %)

Ano	Poboación Total	Mulleres	Variación (%) acumulada	Homes	Variación (%) acumulada
2005	2264	1124		1140	
2006	2230	1108	1,42	1122	1,58
2007	2219	1096	2,49	1123	1,49
2008	2181	1090	3,02	1091	4,30
2009	2142	1076	4,27	1066	6,49
2010	2126	1054	6,23	1072	5,96
2011	2113	1049	6,67	1064	6,67
2012	2072	1034	8,01	1038	8,95
2013	2051	1009	10,23	1042	8,60
2014	2033	1010	10,14	1023	10,26

Fonte: Elaboración propia a partir de INE. Padrón Municipal de Habitantes.

Na última década, Aranga perdeu arredor dun 10% de poboación mentres que Galicia soportou un descenso de 0,5% (INE. PMH). En todos os anos da década, agás no 2009, o número de mulleres foi inferior ao de homes. Non existen case diferenzas entre o descenso no número de mulleres e de homes ao longo da década.

Gráfico 1. Evolución da poboación. Aranga 2005-2014. (Abs.)



Fonte: INE. Padrón Municipal de Habitantes.

En termos absolutos, desde o 2005 Aranga perdeu 231 habitantes, 114 mulleres e 117 homes.

Táboa 2. Poboación segundo sexo e grupos de idade. Aranga 2014 (Abs. e %)

Idade	Total	% Acumulada	Mulleres	Homes	% Mulleres
0 a 4	44	2,16	20	24	45,45
5 a 9	40	4,13	20	20	50,00
10 a 14	27	5,46	12	15	44,44
15 a 19	55	8,17	23	32	41,82
20 a 24	75	11,85	35	40	46,67
25 a 29	116	17,56	58	58	50,00
30 a 34	107	22,82	50	57	46,73
35 a 39	103	27,89	43	60	41,75
40 a 45	114	33,50	56	58	49,12
45 a 49	149	40,83	75	74	50,34
50 a 54	142	47,81	63	79	44,37
55 a 59	122	53,81	50	72	40,98
60 a 64	160	61,68	72	88	45,00
65 a 69	172	70,14	94	78	54,65
70 a 74	153	77,67	70	83	45,75
75 a 79	176	86,33	105	71	59,66
80 a 84	144	93,41	78	66	54,17
85 e máis	134	100,00	86	48	64,18
<b>TOTAL</b>	<b>2033</b>	<b>100,00%</b>	<b>1010</b>	<b>1023</b>	<b>49,68</b>

Fonte: Elaboración propia a partir de INE. Padrón Municipal de Habitantes.

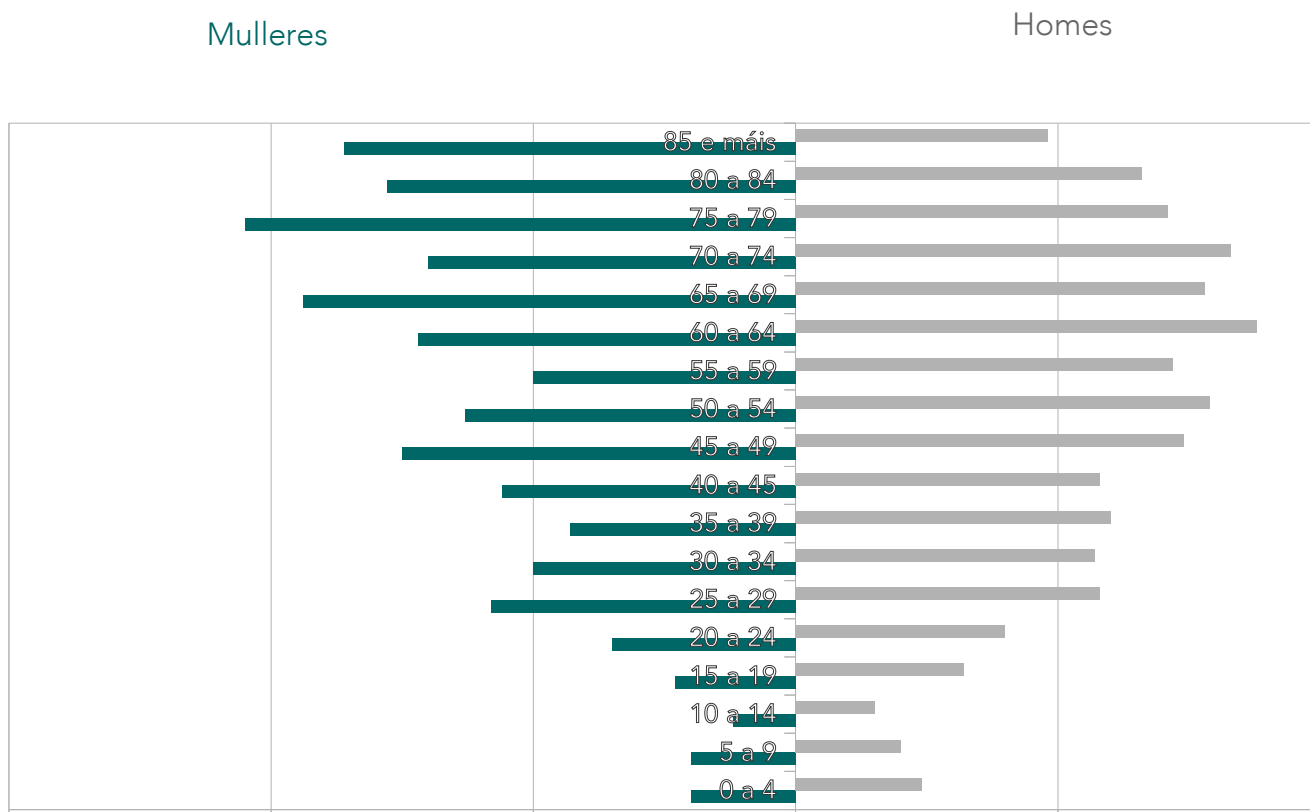
Segundo grupos de idade, podemos observar na táboa 2 como as mulleres superan amplamente o 50% nos grupos de idade a partir dos 75 anos así como tamén no grupo de 65 a 69 anos. Isto está relacionado coa maior esperanza de vida das mulleres e, polo tanto, coa feminización dos grupos de maior idade. Nas mulleres, o grupo máis numeroso é o de 75 a 79 anos mentres que nos homes é o de 60 a 64 anos.

Só un 5,46% da poboación ten menos de 15 anos, un 56,22% ten entre 15 e 64 anos e un 38,32% ten 65 ou máis anos.

No seguinte gráfico observamos a pirámide de poboación correspondente ao Concello de Aranga no ano 2014 e vemos como a forma representa unha pirámide regresiva, debido a que na base existe menos poboación que nos tramos intermedios e no cumio existe un número de poboación moi elevado. Estamos ante un caso de poboación moi envellecida na que non se garante o relevo xeracional.



Gráfico 2. Pirámide de poboación. Aranga 2014 (Absoluto).



Fonte: Elaboración propia a partir de INE. Padrón Municipal de Habitantes.

Para que exista relevo xeracional o saldo vexetativo dunha poboación ten que ser positivo. O saldo vexetativo é un indicador que se mide de forma anual restándolle ás defuncións os nacementos. No caso de Aranga, e como podemos observar na táboa 3, o saldo vexetativo na última década é sempre negativo e así foi desde que se ten rexistro no ano 1975. Só nos anos 1979 e o 1980 o saldo é positivo en 1. A diferenza entre o 2013 e o 2014 é moi acusada, xa que o último ano o saldo vexetativo é de -30, a maior diferenza interanual acontecida en todo o período.

Táboa 3. Nacementos e Defuncións. Aranga 2005-2014 (Absoluto).

	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Nacementos	5	14	6	7	5	9	13	7	8	11
Defuncións	27	29	33	35	28	37	38	28	27	41
Saldo vexetativo	-22	-15	-27	-28	-23	-28	-25	-21	-19	-30

Fonte: IGE.

Algúns indicadores de fecundidade que podemos comentar non se atopan desagregados a nivel municipal, observamos na táboa 4 como a Taxa bruta de natalidade en Galicia é de 7,2 nacementos por cada 1.000 habitantes, como a provincia da Coruña recolle unha media de 7,4 nacementos e o descenso que se produce no nivel comarcal ata 6,6 nacementos por cada 1.000 habitantes.

Táboa 4. Indicadores de fecundidade. Galicia, A Coruña e Comarca de Betanzos. 2013.

	Galicia	A Coruña	Comarca de Betanzos
Taxa bruta de natalidade	7,2	7,4	6,6
Número medio de fillas/fillos por muller	1,1	1,1	-
Idade media á maternidade	32,3	32,5	-

Fonte: IGE.

O número medio de fillas e fillos por mulleres é de 1,1 tanto en Galicia como na provincia da Coruña. A idade á maternidade é levemente superior a nivel provincial, 32,5 anos fronte aos 32,3 que rexistra a media autonómica, que fai descender o rural das provincias de Lugo e Ourense.

Táboa 5. Indicadores demográficos. Galicia e Aranga 2014.

	Galicia			Aranga		
	Total	Mulleres	Homes	Total	Mulleres	Homes
Densidade de poboación (hab/km2)	92,9	48	44,9	17,1	8,5	8,7
Idade media no 1 de xaneiro (anos)	45,9	47,5	44,3	54,5	56,8	52,2
Porcentaxe de poboación menor de 20 anos (%)	15,8	14,8	16,9	8,1	6,8	9,5
Porcentaxe de poboación entre 20 e 64 anos (%)	60,7	58,9	62,5	53	49,2	56,7
Porcentaxe de poboación de 65 e máis anos (%)	23,6	26,3	20,6	38,9	44	33,8
Índice de envellecemento	149,3	178,2	122,3	477,8	651	357,2
Índice de sobreenvellecemento	16	18,8	12,2	18,4	22,6	13,2
Índice de dependencia global	55,1	60	50,1	80,3	95,9	67,3

Fonte: IGE. Indicadores demográficos.

A táboa 5 amósanos a comparación entre Galicia e Aranga respecto dunha serie de indicadores demográficos. En xeral, Aranga responde a unha descrición tipo de zona rural, con moi pouca densidade de poboación, 17,1 fronte a 92,9 hab/km2, e bastante envellecida, cunha idade media de 54,5 anos que no caso das mulleres ascende a 56,8 anos. O índice de envellecemento (persoas maiores de 65 anos por cada 100 menores de 20 anos) é o dato que reflicte unha maior diferenza entre o nivel autonómico e municipal, así, Galicia conta con 178,2 mulleres maiores de 65 por cada 100 mulleres menores de 20 anos e Aranga soporta unha media de 651. É, sen dúbida, o indicador máis destacado e o que máis acusa a diferenza territorial.

Á parte do recollido na táboa 5, unha análise do acontecido na última década revela que o índice de envellecemento feminino pasou en Aranga de 332 a 651 mulleres maiores de 65 por cada 100 mulleres menores de 20 anos e que o índice de sobreenvellecemento incrementouse de 15,1 a 22,6 mulleres de 85 ou máis anos por cada 100 mulleres de 65 ou máis anos.

O índice de dependencia global representa o número de persoas con idade potencialmente dependente (menores de 15 anos e maiores de 64 anos) por cada 100 persoas en idade potencialmente activa (poboación entre 15 e 64 anos), e tamén recolle cifras superiores entre as mulleres de Aranga (95,9) que entre os homes (67,3).

Táboa 6. Migracións segundo o tipo de migración e o sexo. Aranga 2005-2014. (Absoluto).

	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
<b>Emigración</b>										
Total	52	52	77	54	52	48	46	49	53	61
Homes	27	33	50	26	23	29	28	23	29	33
Mulleres	25	19	27	28	29	19	18	26	24	28
<b>Emigración interna</b>										
Total	37	49	74	49	45	39	40	42	46	53
Homes	17	32	49	25	21	23	24	20	26	28
Mulleres	20	17	25	24	24	16	16	22	20	25
<b>Emigración externa</b>										
Total	15	3	3	5	7	9	6	7	7	8
Homes	10	1	1	1	2	6	4	3	3	5
Mulleres	5	2	2	4	5	3	2	4	4	3
<b>A outra CCAA</b>										
Total	13	3	3	5	7	9	3	4	7	8
Homes	9	1	1	1	2	6	3	3	3	5
Mulleres	4	2	2	4	5	3	0	1	4	3
<b>Ao estranxeiro</b>										
Total	2	0	0	0	0	0	3	3	0	0
Homes	1	0	0	0	0	0	1	0	0	0
Mulleres	1	0	0	0	0	0	2	3	0	0
<b>Inmigración</b>										
Total	49	52	70	40	62	63	30	51	55	62
Homes	26	35	36	22	40	37	15	34	29	32
Mulleres	23	17	34	18	22	26	15	17	26	30
<b>Inmigración interna</b>										
Total	42	48	65	34	50	50	24	41	39	57
Homes	24	33	35	20	32	29	12	27	23	29
Mulleres	18	15	30	14	18	21	12	14	16	28
<b>Inmigración externa</b>										
Total	7	4	5	6	12	13	6	10	16	5
Homes	2	2	1	2	8	8	3	7	6	3
Mulleres	5	2	4	4	4	5	3	3	10	2
<b>Doutra CCAA</b>										
Total	4	4	4	4	10	13	5	10	12	5
Homes	1	2	1	1	7	8	3	7	5	3
Mulleres	3	2	3	3	3	5	2	3	7	2
<b>Do estranxeiro</b>										
Total	3	0	1	2	2	0	1	0	4	0
Homes	1	0	0	1	1	0	0	0	1	0
Mulleres	2	0	1	1	1	0	1	0	3	0

Fonte: INE. Movemento Natural da Poboación.

A táboa 6 recolle todos os datos relativos ás migracións que se produciron no municipio de Aranga desde o ano 2005. Dos datos reflectidos podemos extraer que o maior número de

movementos da poboación se realizaron a nivel interno, entre concellos galegos.

En xeral, o saldo migratorio no Concello de Aranga vén sendo positivo nos últimos anos, como recolle a táboa 7. Existen notables diferenzas entre os saldos femininos e os masculinos ao longo da última década, así, no ao 2012 as mulleres soportan un índice positivo de 11 e os homes un negativo de -9.

**Táboa 7. Saldos migratorios. Aranga 2005-2014. (Absoluto).**

	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Saldo migratorio (inmigración-emigración)	-3	0	-7	-14	10	15	-16	2	2	1
Saldo feminino	-1	2	-14	-4	17	8	-13	11	0	-1
Saldo masculino	-2	-2	7	-10	-7	7	-3	-9	2	2

Fonte: Elaboración propia a partir de INE. Movemento Natural da Poboación.

## [5.2.] Educación

No Concello de Aranga existe un equipamento educativo de Infantil e Primaria, o CEIP A Castellana.

Na táboa 8 observamos como evolucionou o alumnado na última década, así, desde o 2005 ao 2013 o alumnado de Educación Infantil pasou de 12 a 17 e o de Educación Primaria de 66 a 36. Aínda que a tendencia vén sendo negativa, nos últimos anos parece que se mantén a matrícula.

**Táboa 8. Alumnado de Educación Infantil e Educación Primaria segundo sexo. Aranga 2005-2013 (Absoluto).**

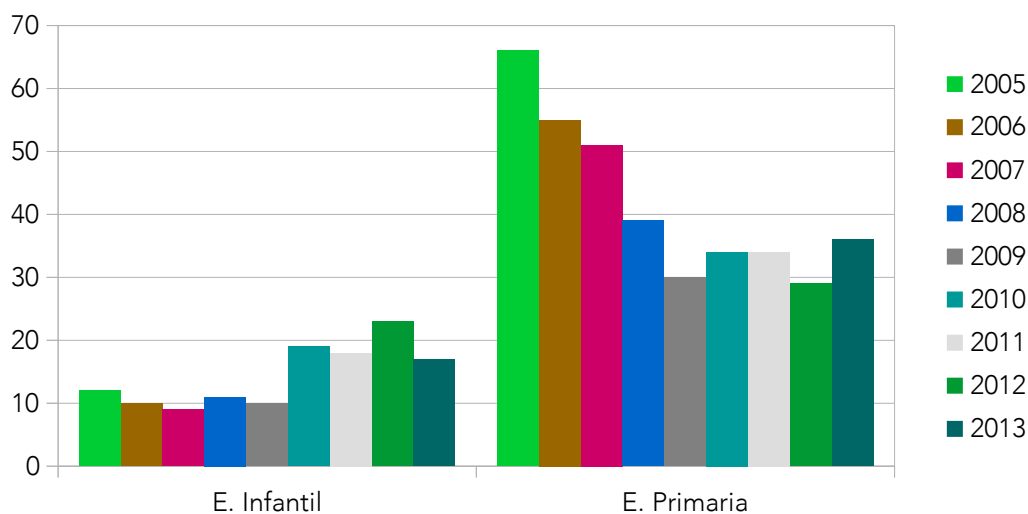
	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Total E. Infantil	12	10	9	11	10	19	18	23	17
Total E. Primaria	66	55	51	39	30	34	34	29	36
Mulleres E. Infantil	3	3	2	6	6	11	8	8	7
Mulleres E. Primaria	28	22	19	14	10	11	13	13	16
Homes E. Infantil	9	7	7	5	4	8	10	15	10
Homes E. Primaria	38	33	32	25	20	23	21	16	20

Fonte: IGE.

Observamos no gráfico 3 a evolución do alumnado ao longo da década en ámbolos dous ciclos e como se mantén a matrícula nos últimos anos.

Existe pouca implicación e participación dos pais no proceso educativo e sigue sendo moi difícil mobilizar ás familias, nais e pais, para a participación en actividades de sensibilización.

Gráfico 3. Evolución do alumnado de Educación Infantil e Educación Primaria. Aranga 2005-2013 (Absoluto).



En canto aos recursos educativos, neste caso o profesorado, tamén descendeu en número desde o ano 2005 pasando de 10 a 7 persoas o equipo docente.

Táboa 9. Profesorado do centro educativo segundo sexo. Aranga 2005-2013 (Absoluto).

	Total	Mulleres	Homes
2005	10	5	5
2006	9	3	6
2007	9	4	5
2008	8	3	5
2009	9	5	4
2010	7	4	3
2011	7	4	3
2012	8	5	3
2013	7	4	3

Fonte: IGE.

O horario escolar é de 10:30 a 17 horas e o CEIP A Castellana conta con servizo de transporte escolar e comedor. Do mesmo xeito, existe un amplo abano de actividades extraescolares para o alumnado de infantil e primaria que organizan as áreas de Cultura e Deportes do Concello de Aranga. No curso actual, no ámbito da cultura: informática, teatro, debuxo e pintura, baile, canto, pandeirata e gaita e, no ámbito deportivo: fútbol sala, taekwondo, patinaxe e natación.

O programa Tempo Familiar leva anos desenvolvéndose en Aranga, ata fai uns anos baixo a denominación Preescolar na Casa. A asociación Antonio Gandoy é a encargada da súa xestión en toda Galicia. Durante o curso 2015/2016 unha educadora imparte as sesións no anexo do CEIP A Castellana de 16 a 18 horas aproximadamente nas que actualmente participan 6 familias (6 nais, 3 nenos e 4 nenas).

### [5.3.] Participación social e benestar

Alguns indicadores sobre a participación das mulleres no ámbito político e social podemos obtelos da análise das candidaturas electorais que concorreron ás pasadas eleccións municipais de maio de 2015. A táboa 10 danos conta das catro candidaturas que se presentaron en Aranga e da proporción de mulleres que cada partido presentou na lista así como das que saíron escollidas representantes das veciñas e dos veciños.

Táboa 10. Candidaturas electorais municipais segundo partido e sexo. Aranga 2015.

	I. por Aranga	Partido Popular	PsdG-PSOE	BNG
	H	H	M	H
	M	M	H	M
	M	H	H	H
	H	H	H	H
	M	H	H	M
	M	M	H	M
	H	M	M	H
	H	H	H	H
	H	H	M	M
	H	H	H	H
	H	H	H	H
<b>% mulleres na lista (*)</b>	<b>36,36%</b>	<b>27,27%</b>	<b>27,27%</b>	<b>36,36%</b>
<b>cabeza de lista</b>	<b>non</b>	<b>non</b>	<b>si</b>	<b>non</b>
<b>nº representantes</b>	<b>1</b>	<b>6</b>	<b>4</b>	<b>0</b>
<b>% mulleres no Pleno</b>	<b>0,00%</b>	<b>33,33%</b>	<b>25,00%</b>	<b>0,00%</b>

(\*) Non se teñen en conta as persoas suplentes dado que non son homoxéneas as propostas en canto ao número.

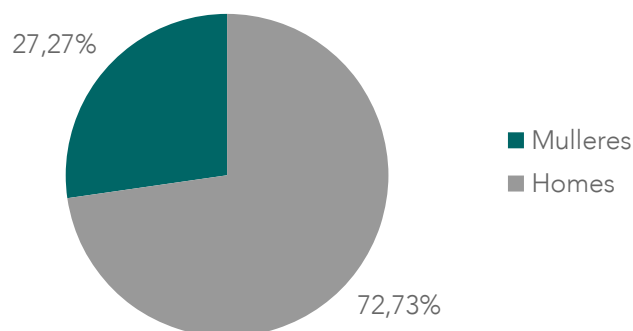
Fonte: Elaboración propia a partir do BOP da Coruña, 22 de abril de 2015 n° 74.

As listas principais son de 11 candidatas e candidatos. Non temos en conta a lista de suplentes porque cada partido presentou un número distinto de persoas. Observamos como só unha muller encabeza unha das catro candidaturas e como dúas das castro listas propoñen un 36,36% de mulleres para ser concelleiras fronte ao 27,27% das restantes.

No gráfico 4 observamos a configuración actual do Pleno da Corporación Municipal que conta cun 27,27% de mulleres e cun 72,73% de homes, en termos absolutos son 3 fronte a 8.

Aínda que a Lei Orgánica do Réxime Electoral Xeral esixe a composición paritaria das listas electorais que se presenten, entre outras, nas eleccións locais, actualmente exceptúanse os municipios de menos de 3.000 habitantes. É o caso de Aranga, onde como podemos ver na táboa 10, non se cumpre a paridade nas candidaturas nin na composición da Corporación Municipal.

Gráfico 4. Composición do Pleno da Corporación Municipal segundo sexo. Aranga 2015 (%).



Fonte: Elaboración propia a partir da web municipal [www.aranga.es](http://www.aranga.es) consultada o 22/12/2015.

Táboa 11. Composición das xuntas directivas do tecido asociativo local. Aranga 2015.

	Presidencia	Vicepresidencia	Secretaría	Tesouraría	Vogalías
AAV San Lourenzo Vilarraso	M	H	H	H	2M 4H
AAV O Igresario de Feás	H		M	H	1M
AAV San Pedro de Cambás	H	H	M	H	1M 4H
AAV Santa Cruz de Aranga	H	M	M	M	2M 8H
AAV Alba Muniferral	H	H	H	H	2M 2H
AAV Fervenzas-San Vicente Cultural e Recreativa	H	H	H	H	1M 1H
Club Xuventude A Castellana	H		H	H	
Consello de Anciáns					
Soc. Cultura, Recreativa e Deportiva O Cruceiro	M		M	H	1M 1H
Federación Veciñal Fragas do Mandeo	H				
AAV San Salvador de Fervenzas	M	H	M	H	3H
ANPA CEIP A Castellana	M	M	M	M	3M
AECC Xunta Local de Aranga	H		M	H	8M 5H
Asoc. Cultura e Deportiva Val de Aranga	M		H	H	2H
Asoc. Hípica Cabaleiros da Cima	H		H	H	2M
<b>TOTAL</b>	<b>5M 9H</b>	<b>2M 5H</b>	<b>7M 6H</b>	<b>2M 11H</b>	<b>23M 25H</b>

Fonte: Elaboración propia a partir da web municipal [www.aranga.es](http://www.aranga.es) consultada e de datos municipais.

A menor presenza de mulleres non se dá só na política municipal senón que tamén se constata ao analizarmos os datos dispoñibles sobre a composición das xuntas directivas das asociacións locais. Así, na táboa 11 podemos ver como os homes son maioría nas presidencias, vicepresidencias e tesourarías. Nas secretarías encontramos a máis mulleres e nas vogalías o número total de mulleres e homes converxe.

En canto aos recursos para a conciliación e o fomento da corresponsabilidade, parece que en Aranga non existe unha demanda expresa ao que pode contribuír que as familias boten man da rede familiar, social e veciñal para a conciliación dos tempos persoais e sociais.

Na seguinte táboa contamos cun indicador social que fai referencia ás persoas beneficiarias de

prestacións autonómicas de carácter social. Así, entre o 2010 e o 2014, o Concello de Aranga tramitou 8 prestacións RISGA e 2 Axudas de Emerxencia Social, da que foi beneficiaria só unha muller en 2010.

**Táboa 12. Persoas beneficiarias de RISGA ou AES segundo sexo. Aranga 2010-2014 (Absoluto)**

	Renda de Integración Social de Galicia					Axudas de Emerxencia Social				
	2010	2011	2012	2013	2014	2010	2011	2012	2013	2014
Total	2	1	1	3	1	1	0	0	1	0
Homes	2	1	1	3	1	0	0	0	1	0
Mulleres	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0

Fonte: Consellería de Traballo e Benestar.

O Concello de Aranga tamén dispón dun Fondo de Emerxencia Social cuxos recursos proveñen de dúas fontes: Deputación da Coruña e recursos propios.

Fondo de Emerxencia Social: 2.900 € (Deputación da Coruña) + 3.000 € (Concello de Aranga) = 5.900 €.

#### [5.4.] Violencia de xénero

En xeral, todas e todos os profesionais coinciden en afirmar que a violencia de xénero está, en moitos casos, e no rural especialmente, normalizada. Resulta moi difícil que os casos se visibilicen e que as mulleres en situación de violencia dean o paso de denunciar.

Aumenta a tolerancia cara a violencia de xénero que, cada vez máis, sofren mulleres máis novas.

**Táboa 13. Denuncias recibidas e Ordes de protección presentadas. Partido Xudicial de Betanzos 2010-2015 (Absoluto).**

	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Denuncias recibidas	142	144	75	76	69	81
Ordes de protección solicitadas	9	9	17	12	9	14

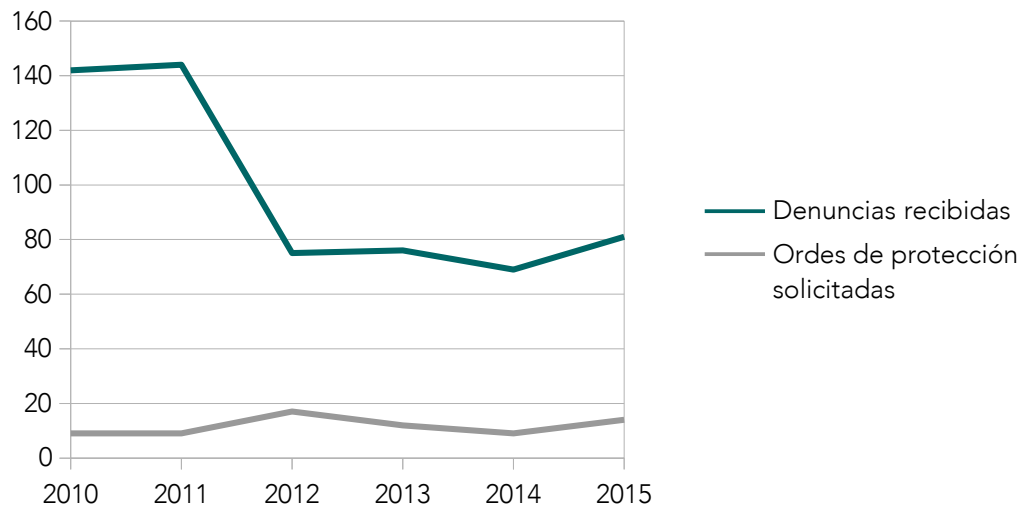
Fonte: Consejo General del Poder Judicial. O ano 2015 só recolle os trimestres I, II e III.

Segundo os datos do Consejo General del Poder Judicial recollidos por partido xudicial, no correspondente a Betanzos recibíronse 587 denuncias desde o ano 2010. Descendendo en 2012 á metade as recibidas en 2011. En xeral, e como observamos no gráfico 5 a tendencia nas denuncias é á baixa, e aínda que podería ser considerado un dato positivo, é todo o contrario, se temos en conta que o número de asasinatos non descendeu na mesma proporción.

Para fomentar as denuncias de violencia de xénero é imprescindible destinar recursos públicos para a prevención e a sensibilización social sobre as diferentes formas de violencia das que son vítimas as mulleres e para a atención e o tratamento especializado en diferentes ámbitos: xurídico, psicolóxico e social.



Gráfico 5. Evolución do número de denuncias recibidas e ordes de protección solicitadas. Partido Xudicial de Betanzos 2010-2015 (Abs.).



Fonte: Consejo General del Poder Judicial. O ano 2015 só recolle os trimestres I, II e III.

Aumentan os trámites burocráticos no acceso aos recursos de atención especializada o que incide aínda máis na dobre vitimización.

Táboa 14. Víctimas mortais da violencia de xénero. España e Galicia 2010-2015 (Absoluto).

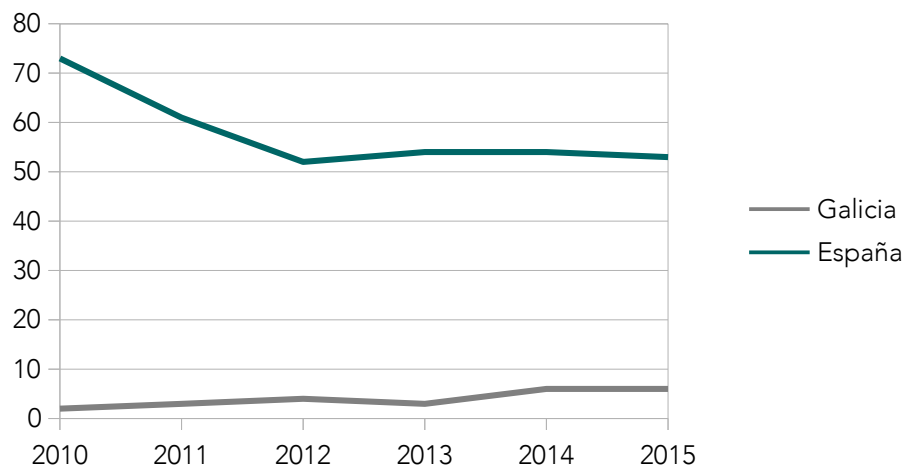
	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Galicia	2	3	4	3	6	6
Total España	73	61	52	54	54	53

Fonte: Instituto de la Mujer. Datos a 16/12/2015.

Se temos en conta as vítimas mortais da violencia de xénero, podemos obsevar na táboa 14 como en España desdecendeu o número desde o ano 2010 e como en Galicia se triplicaron os asasinatos no mesmo período.

É preciso destinar máis recursos para a atención psicolóxica de mulleres e menores en situación de violencia e para programas de recuperación integral .

Gráfico 6. Evolución do número de vítimas mortais por violencia de xénero. España e Galicia 2010-2015 (Abs.).



Fonte: Instituto de la Mujer.

Desde o ano 2014 os concellos de Aranga e Coirós manteñen un convenio que garante a atención, por parte das profesionais do Centro de Información ás Mulleres de Coirós, ás mulleres de Aranga. O CIM conta con servizos de asistencia xurídica e psicolóxica.

#### Área xurídica

Información e asesoramento xurídico de calquera cuestión de tipo legal, fundamentalmente en Dereito de familia (separacións, divorcios, pensións alimenticias, custodias....) así como outros aspectos de dereito como civil, administrativo, laboral.

#### Área psicolóxica

Atención e orientación ante problemas de índole psicolóxica tales como ansiedade, depresión, baixa autoestima... Apoio e intervencións en caso de malos tratos e asesoramento en problemas de parella.

O equipo técnico está formado por tres profesionais especialistas nos ámbitos xurídico e psicolóxico que prestan os seus servizos no Edificio de Usos Múltiples do Concello de Coirós.

## [5.5.] Emprego

### Contratación e desemprego

A táboa 15 recolle os datos relativos ao número de persoas traballadoras afiliadas á seguridade social entre a poboación potencialmente activa. Observamos como no ano 2013 a taxa de emprego é superior nos homes de 16 a 44 anos e maior nas mulleres de 45 a 64 anos.

**Táboa 15. Persoas traballadoras afiliadas á seguridade social entre a poboación residente (16 a 64 anos) segundo sexo e grupos de idade. Aranga 2013 (%).**

	Total	Mulleres	Homes
Total	58,5	57,5	59,4
16-24	27,1	25	28,7
25-34	67	60,8	72,8
35-44	65,1	64	66
45-54	71,3	72,3	70,5
55-64	47,6	48,3	47

Fonte: IGE.

Sigue habendo unha alta incidencia da economía somerxida.

**Táboa 16. Contratos rexistrados segundo tipo de contrato e sexo. Aranga 2014 (Absoluto).**

	Total	Mulleres	%	Homes
Total de contratos rexistrados	194	64	32,99	130
Total de contratos iniciais	188	62	32,98	126
Indefinido ordinario e fomento do emprego	10	6	60,00	4
De obra ou servizo	80	14	17,50	66
Eventual por circunstancias da produción	70	31	44,29	39
Interinidade	9	6	66,67	3
En prácticas	0	0	0,00	0
Para a formación	2	2	100,00	0
Outros	17	3	17,65	14
Conversións a indefinidos	6	2	33,33	4

Fonte: IGE.

Na táboa 16 podemos ver como só o 32,99% dos contratos rexistrados en 2014 foron para mulleres así como o 33,33% dos que se converteron a indefinidos, o 66,67% dos interinos e o 100% dos contratos para a formación. Positivamente, as mulleres asinaron o 60% dos contratos indefinidos ordinarios e de fomento do emprego.

**Táboa 17. Paro rexistrado segundo sexo. Aranga 2010-2014 (Absoluto).**

	2010	2011	2012	2013	2014
Total	83	100	124	122	119
Mulleres	33	40	46	44	43
% Mulleres	39,76	40,00	37,10	36,07	36,13
Homes	50	61	78	78	76

Fonte: IGE.

Nos últimos 5 anos os niveis de paro entre homes e mulleres non variaron moito. Se ben, antes da crise económica as taxas de paro femininas eran superiores ás masculinas, a destrución de emprego en sectores masculinizados provocou que ambas taxas converxeran e que o número actual de homes en paro sexa maior que o de mulleres.

**Táboa 18. Paro rexistrado segundo sexo e idade. Aranga 2015 (Absoluto).**

	Total	Mulleres	Homes
Total	105	41	63
Menores de 25 anos	8	5	4
Outras idades	96	36	60

Fonte: IGE.

Un 7,6% das persoas en situación de desemprego en 2015 son menores de 25 anos e o sector no que o desemprego é máis acusado é o dos Servizos, que alberga máis do 58% das persoas paradas e o grupo máis numeroso de mulleres, segundo a táboa 19.

**Táboa 19. Paro rexistrado por sector de actividade e sexo. Aranga 2015 (Absoluto).**

	Total	Mulleres	Homes
Agricultura	6	2	4
Industria	11	3	8
Construción	20	1	19
Servizos	61	30	31
Sen emprego anterior	7	5	2

Fonte: IGE.

## Fenda salarial

Por último, non queriamos pechar esta diagnose sen mencionar unha das desigualdades máis importantes das que as mulleres son obxecto no ámbito laboral como é a fenda salarial.

**Táboa 20. Salario medio anual. Galicia e provincia da Coruña 2010 (Euros).**

	Mulleres				Homes			
	Total	Menor 35 anos	35-55 anos	55 anos e máis	Total	Menor 35 anos	35-55 anos	55 anos e máis
Galicia	17.691,1	15.001,3	18.975,4	20.375,6	22.626,2	18.876,8	24.027,4	25.969,0
A Coruña	18.560,2	16.327,2	19.417,8	21.186,0	23.679,9	19.884,5	24.860,5	28.555,3

Fonte: IGE.

Segundo datos recollidos na táboa 20, as galegas cobran, de media, 4.935,1€ menos que os galegos, 5.119,7€ no caso das coruñesas. En termos relativos as diferenzas son de 21,81% e de 21,62% respectivamente. Aínda que o salario medio é máis alto na provincia da Coruña que en

Galicia, a fenda de xénero é similar.

Unha análise segundo grupos de idade desvela que a maior idade, maior fenda, así a desigualdade aumenta ao 25,81% no caso das coruñesas de máis de 55 anos.

**Táboa 21. Mediana das ganancias medias por hora segundo o sexo. Galicia e provincia da Coruña 2010 (Euros).**

	Total	Mulleres	Homes
Galicia	8,5	7,6	9,1
A Coruña	8,4	7,6	9,2

Fonte: IGE.

Tamén no traballo por horas as coruñesas gañan 7,6€ fronte aos 9,2€ que gañan os coruñeses. A fenda na provincia da Coruña sitúase, neste caso, arredor do 16,5%, moi semellante á galega.

**Táboa 22. Pensión media anual das persoas de 66 a 75 anos segundo o sexo. Galicia e provincia da Coruña 2013 (Euros).**

	Total	Mulleres	Homes
Galicia	13983	11357	16154
A Coruña	14718	11738	17052

Fonte: IGE.

Se ao longo da vida activa, a fenda salarial de xénero é importante porque perpetúa a desigualdade entre mulleres e homes, condicionando a autonomía e a toma de decisións, a partir da xubilación a fenda de xénero nas pensións aumenta a niveis superiores ao 31% no caso das coruñesas de 66 a 75 anos e ao 25% no caso das coruñesas de 76 e máis anos, como amosan as táboas 22 e 23 respectivamente.

**Táboa 23. Pensión media anual das persoas de 76 e máis anos segundo o sexo. Galicia e provincia da Coruña 2013 (Euros).**

	Total	Mulleres	Homes
Galicia	11133	10038	12678
A Coruña	11576	10139	13561

Fonte: IGE.

En xeral, a fenda de xénero nas pensións é superior na provincia da Coruña que no conxunto de Galicia.

## [6] PLAN DE ACCIÓN

### [6.1.] Criterios de implementación

O III Plan Municipal de Igualdade de Oportunidades entre Mulleres e Homes de Aranga constitúe unha ferramenta esencial para a orientación dos proxectos e servizos municipais. O plan supón un instrumento para o desenvolvemento social, así como o marco de referencia sobre o que desenvolver as accións para o fomento da igualdade e mellora da calidade de vida das mulleres. Desde xeito, existe un consenso social en Aranga respecto dos seguintes criterios a ter en conta na implementación das actuacións previstas:

**[1] Compromiso político.** É a base de calquera proxecto ou intervención promovida polas administracións públicas e fundaméntase principalmente na asignación de recursos económicos e persoais para o seu desenvolvemento. Neste caso, o compromiso político tradúcese na asignación dunha partida orzamentaria específica para a Concellaría de Igualdade dentro do orzamento municipal, que dote á área dunha fonte estable de recursos anuais que garanta a implementación das actuacións recollidas no plan así como outras encamiñadas á promoción da igualdade real entre mulleres e homes. É obriga do conxunto da Corporación Municipal fomentar e garantir este principio.

**[2] Transversalidade.** Consiste en implicar ás diferentes áreas e departamentos municipais no desenvolvemento do Plan Municipal de Igualdade e en converter ao persoal técnico municipal nun axente motor das políticas de igualdade no Concello de Aranga. Tratándose dun concello pequeno e rural o traballo interdisciplinario vólvese aínda máis necesario. O principio de igualdade debe guiar o facer cotián da administración municipal desde unha perspectiva integral.

**[3] Dar resposta ás necesidades prácticas e aos intereses estratéxicos das mulleres.** As primeiras fan referencia ás condicións materiais concretas relativas ao desenvolvemento dos diferentes roles asignados tradicionalmente (nai, coidadora, etc.) e ás diversas necesidades ao longo do ciclo de vida e, os segundos, derivan da análise das relacións de xénero, están relacionados coas normas e coas tradicións culturais que determinan a posición económica, social, política e cultural das mulleres en relación aos homes e cos piares que sosteñen as desigualdades de xénero (a dobre valoración da maternidade e a paternidade, a violencia de xénero, o control dos recursos, as desigualdades no emprego, etc.).

**[4] Igualdade no acceso á información e aos recursos.** É dicir, empregar estratexias para a difusión e publicidade das actuacións que sexan accesibles e adaptadas á realidade social e á dispoñibilidade de recursos de toda a poboación. Do mesmo xeito, implica ter en conta a dispersión poboacional e o aproveitamento da rede de equipamentos municipais á hora de desenvolver as propostas recollidas no Plan Municipal de Igualdade.

## [6.2.] Áreas estratéxicas de intervención

Presentamos deseguido os obxectivos e actuacións que conforman o Plan de Acción do III Plan Municipal de Igualdade de Oportunidades entre Mulleres e Homes do Concello de Aranga 2015-2019 estruturados en cinco áreas estratéxicas:

- ◆ Educación para a igualdade
- ◆ Participación social, conciliación e benestar
- ◆ Violencia de xénero
- ◆ Emprego
- ◆ Organización e xestión municipal

O obxectivo xeral ao que o plan debe dar resposta é o de liderar, por parte da administración local, a iniciativa na promoción da igualdade de xénero no municipio para procurar unha mellora na calidade de vida da cidadanía, e das mulleres de Aranga en particular.

Así mesmo, o Plan de Acción desenvolve 9 obxectivos operativos a través de 30 actuacións, que son propostas de intervención a nivel local desde os diferentes departamentos e recollen unha serie de recomendacións específicas que axudan na súa concreción e implementación.

Obxectivos operativos:

- [1] Fomentar a adquisición e a transmisión de valores igualitarios a través do proceso educativo.
- [2] Fomentar a prevención de actitudes machistas a través da difusión de material didáctico non sexista e de actividades para a promoción da igualdade.
- [3] Garantir a participación social das mulleres na toma de decisións.
- [4] Contribuir ao benestar integral, en igualdade de oportunidades, ao longo do ciclo de vida.
- [5] Fomentar a prevención primaria da violencia de xénero a través da sensibilización cidadá.
- [6] Mellorar os procesos de detección da violencia de xénero así como a atención e a intervención con mulleres en situación de violencia e coas súas fillas e fillos.
- [7] Pontenciar a incorporación e a permanencia das mulleres ao emprego a través da formación e o emprendemento.
- [8] Implicar ao persoal técnico e político municipal no desenvolvemento das políticas municipais de igualdade.
- [9] Incorporar a perspectiva de xénero no deseño das políticas públicas municipais.

## ÁREA DE EDUCACIÓN PARA A IGUALDADE

[Obxectivo operativo 1] Fomentar a transmisión e a adquisición de valores igualitarios a través do proceso educativo.

Actuación 1	Axentes motores	Axentes colaboradores	Persoas destinatarias
<b>Introdución e mantemento da perspectiva de xénero no programa Tempo Familiar.</b>	Asociación Antonio Gandoy. Programa Tempo Familiar.	Áreas de Igualdade e Educación.	Familias participantes no programa Tempo Familiar.

- 1.1. Traballar contidos con perspectiva de xénero nas sesións coas familias, a través de tertulias, material bibliográfico e audiovisual, etc.
- 1.2. Facer recomendacións sobre contos para a igualdade entre nenas e nenos e xoguetes non sexistas.
- 1.3. Recoller datos sobre a participación de nais e pais nas actividades do programa.
- 1.4. Ter en conta as necesidades prácticas das mulleres e dos homes no establecemento dos horarios.

Actuación 2	Axentes motores	Axentes colaboradores	Persoas destinatarias
<b>Desenvolvemento de accións de prevención co alumnado de primaria para sensibilizar sobre a diversidade de modelos de feminidade e masculinidade existentes na sociedade.</b>	CEIP A Castellana. Área de Igualdade. ANPA A Castellana.	Área de Educación. Deputación da Coruña. Xunta de Galicia.	Alumnado de primaria.

- 2.1. Desenvolver obradoiros sobre a igualdade de xénero e os micromachismos en diferentes ámbitos.
- 2.2. Desenvolver video-foros sobre a igualdade de xénero empregando materiais audiovisuais.
- 2.3. Organizar talleres de supervivencia doméstica e autonomía persoal para nenas e nenos.
- 2.4. Impartir obradoiros sobre educación afectivo-emocional e sexual.
- 2.5. Organizar talleres sobre orientación profesional non sexista.

Actuación 3	Axentes motores	Axentes colaboradores	Persoas destinatarias
<b>Organización de accións de sensibilización coas familias para incidir na importancia da coeducación.</b>	CEIP A Castellana. Área de Igualdade. ANPA A Castellana.	Área de Educación. Deputación da Coruña. Xunta de Galicia.	Nais e pais.

- 3.1. Organizar charlas ou tertulias con nais e pais sobre os micromachismos e actividades para a visibilización das desigualdade de xénero en diferentes ámbitos.
- 3.2. Impartir talleres sobre a educación en igualdade para nais e pais.
- 3.3. Desenvolver obradoiros sobre xoguetes non sexistas.
- 3.4. Elaborar unha guía educativa en materia de igualdade co alumnado e as familias.

Actuación 4	Axentes motores	Axentes colaboradores	Persoas destinatarias
<b>Conmemoración do 8 de marzo 'día internacional das mulleres' e do 15 de outubro 'día internacional das mulleres rurais' no centro educativo.</b>	CEIP A Castellana. Áreas de Cultura e Igualdade e Educación. ANPA A Castellana.	Deputación da Coruña. Xunta de Galicia.	Alumnado de infantil e primaria. Familias.

- 4.1. Implicar ás familias a través do desenvolvemento de actividades e xornadas de conmemoración.
- 4.2. Traballar co alumnado sobre a historia e os dereitos das mulleres.



Actuación 5	Axentes motores	Axentes colaboradores	Persoas destinatarias
<b>Introdución e mantemento da perspectiva de xénero nas actividades extraescolares e nos programas para a conciliación.</b>	Áreas de Cultura, Igualdade, Educación e Deportes.	CEIP A Castellana. ANPA A Castellana. Persoal técnico municipal.	Poboación infantil e xuvenil.

- 5.1. Celebrar un Pleno infantil, fomentando a participación igualitaria de nenas e nenos que teña como temas centrais a igualdade e a diversidade.
- 5.2. Traballar contidos e actividades que promovan a igualdade de xénero e a prevención da violencia nos campamentos de verán.
- 5.3. Desenvolver actividades culturais que promovan a igualdade e o respecto á diversidade (teatro, contacontos...).
- 5.4. Fomentar a participación equilibrada de nenas e nenos nas actividades deportivas.

**[Obxectivo operativo 2] Fomentar a prevención de actitudes machistas a través da difusión de material didáctico non sexista e de actividades para a promoción da igualdade.**

Actuación 6	Axentes motores	Axentes colaboradores	Persoas destinatarias
<b>Dotación de libros de lectura que fomenten a igualdade de xénero nas bibliotecas públicas municipais</b>	Áreas de Cultura, Igualdade e Educación.	Deputación da Coruña. Xunta de Galicia.	Toda a poboación.

- 6.1. Comprar, anualmente, libros de lectura, para diferentes idades, que fomenten a igualdade de xénero.
- 6.2. Facer difusión dos fondos bibliográficos para a igualdade a través da web municipal, do boletín anual e dos dípticos informativos.

Actuación 7	Axentes motores	Axentes colaboradores	Persoas destinatarias
<b>Realización de recomendacións sobre material didáctico non sexista.</b>	Áreas de Cultura, Igualdade e Educación.	Área de Emprego. CEIP A Castellana.	Toda a poboación.

- 7.1. Recomendar a través da web municipal guías de lectura para diferentes idades que fomenten a igualdade de xénero.
- 7.2. Recomendar a través da web municipal o emprego de xoguetes non sexistas.
- 7.3. Recomendar a través do blog do CEIP A Castellana materiais didácticos non sexistas.

Actuación 8	Axentes motores	Axentes colaboradores	Persoas destinatarias
<b>Difusión de actividades e programas para o fomento da igualdade de xénero e a prevención de actitudes machistas que realicen outras entidades e axentes sociais.</b>	Áreas de Igualdade e Educación.	Área de Emprego.	Toda a poboación.

- 7.1. Facer difusión a través de diferentes canles dos programas, actividades, concursos e campañas que desenvolvan outras administracións públicas, axentes sociais e entidades para a promoción da igualdade de xénero (Centro de Información ás Mulleres de Coirós, Deputación da Coruña, Secretaría Xeral da Igualdade da Xunta de Galicia, Ministerio de Sanidade, Servizos Sociais e Igualdade, etc).

## ÁREA DE PARTICIPACIÓN SOCIAL, CONCILIACIÓN E BENESTAR

### [Obxectivo operativo 3] Garantir a participación social das mulleres na toma de decisións.

Actuación 9	Axentes motores	Axentes colaboradores	Persoas destinatarias
<b>Fomento de canles de comunicación, entre a administración local e o tecido asociativo, e de ferramentas para a participación social da cidadanía.</b>	Áreas de Servizos Sociais e Igualdade.	Área de Cultura. Tecido asociativo local.	Toda a poboación.

9.1. Organizar reunións cada catro meses co tecido asociativo local.

9.2. Crear un Consello Local de Participación Cidadá con presenza equilibrada de mulleres e homes para canalizar as demandas da poboación.

Actuación 10	Axentes motores	Axentes colaboradores	Persoas destinatarias
<b>Programación de actividades e programas para o empoderamento das mulleres.</b>	Áreas de Cultura, Igualdade e Educación.	Tecido asociativo local.	Mulleres.

10.1. Desenvolver talleres de autoestima para mulleres.

10.2. Fomentar a creación de asociacións de mulleres.

10.3. Habilitar espazos de socialización, intercambio, lecer e aprendizaxe específicos para mulleres (tertulias sobre a saúde das mulleres ao longo do ciclo de vida, club de lectura, rede de mulleres rurais, etc.) .

10.4. Fomentar a paridade na composición das xuntas directivas das organizacións políticas e sociais.

Actuación 11	Axentes motores	Axentes colaboradores	Persoas destinatarias
<b>Valorización da historia e dos dereitos sociais, políticos e económicos das mulleres de Aranga.</b>	Áreas de Cultura e Igualdade.	Tecido asociativo local. CEIP A Castellana.	Toda a poboación.

11.1. Conmemorar o 8 de marzo 'día internacional das mulleres' e o 15 de outubro 'día internacional das mulleres rurais' no municipio.

11.2. Crear un banco de imaxes e fotografías antigas sobre as mulleres de Aranga implicando á cidadanía.

11.3. Organizar unha exposición fotográfica con material do banco de imaxes.

11.4. Homenaxear a diferentes mulleres de Aranga que destacaran por algún motivo na historia local.

11.5. Organizar un concurso sobre 'historias de vida de mulleres de Aranga' no centro educativo.

Actuación 12	Axentes motores	Axentes colaboradores	Persoas destinatarias
<b>Promoción de recursos para a conciliación adaptados ás necesidades reais da poboación.</b>	Alcaldía. Áreas de Cultura, Igualdade e Servizos Sociais.	Áreas de Emprego e Deportes. Xunta de Galicia. Deputación da Coruña.	Toda a poboación.

12.1. Realizar unha enquisa sobre as necesidades de conciliación existentes no municipio.

12.2. Programar actividades para a conciliación dos tempos persoais e sociais adaptadas ás necesidades reais da poboación.

12.3. Habilitar espazos para o lecer da poboación e mellorar os existentes (parques, centros sociais, bibliotecas, etc).

12.4. Promover programas e recursos que faciliten o respiro familiar das persoas coidadoras de persoas dependentes (flexibilizar o Servizo de Axuda no Fogar para mellorar a conciliación).

Actuación 13	Axentes motores	Axentes colaboradores	Persoas destinatarias
--------------	-----------------	-----------------------	-----------------------

<b>Desenvolvemento de accións para o fomento da corresponsabilidade entre mulleres e homes.</b>	Áreas de Igualdade, Emprego e Educación.	Áreas de Cultura e Servizos Sociais.	Toda a poboación.
---	--	--------------------------------------	-------------------

13.1. Visibilizar as diferenzas no uso dos tempos entre mulleres e homes a través da publicación de estudos e enquisas sobre os usos do tempo con perspectiva de xénero.

13.2. Difundir campañas promovidas por outras entidades e axentes sociais (Cruz Vermella, Concello da Coruña, Xunta de Galicia, etc.).

13.2. Desenvolver obradoiros de corresponsabilidade coa infancia e a adolescencia.

13.4. Organizar cursos e talleres para a corresponsabilidade e a mellora da autonomía persoal dos homes.

#### [Obxectivo operativo 4] Contribuir ao benestar integral, en igualdade de oportunidades, ao longo do ciclo de vida.

Actuación 14	Axentes motores	Axentes colaboradores	Persoas destinatarias
--------------	-----------------	-----------------------	-----------------------

<b>Fomento de programas para o desenvolvemento integral (social, físico e mental) da poboación.</b>	Áreas de Cultura, Deportes, Igualdade, Servizos Sociais e Educación.	Área de Emprego. Xunta de Galicia. Deputación da Coruña.	Toda a poboación.
---	--	--	-------------------

14.1. Organizar vindeiras edicións do programa Milla pola Igualdade.

14.2. Desenvolver programas de activación social e mente áxil para persoas maiores e promover a participación equilibrada de mulleres e homes.

14.3. Potenciar o acceso igualitario a actividades deportivas que se programen en espazos ou equipamentos locais e comarcais.

Actuación 15	Axentes motores	Axentes colaboradores	Persoas destinatarias
--------------	-----------------	-----------------------	-----------------------

<b>Organización de actividades que teñan en conta as diferentes etapas no ciclo de vida.</b>	Áreas de Igualdade, Servizos Sociais e Emprego.	Áreas de Cultura, Deportes e Educación. Xunta de Galicia. Deputación da Coruña	Toda a poboación.
--	---	--	-------------------

15.1. Programar accións formativas e de sensibilización sobre o autocoidado, a saúde e o benestar integral.

15.2. Desenvolver programas que fomenten o achegamento social e os espazos de encontro.

Actuación 16	Axentes motores	Axentes colaboradores	Persoas destinatarias
--------------	-----------------	-----------------------	-----------------------

<b>Mellora das canles de detección da vulnerabilidade social e dotación de recursos públicos para combatela.</b>	Alcaldía. Áreas de Igualdade, Servizos Sociais, Emprego e Educación.	Áreas de Cultura e Deportes.	Toda a poboación.
--	--	------------------------------	-------------------

16.1. Establecer criterios de progresividade no acceso a recursos e servizos públicos (copago proporcional á rede, gratuidade, etc.).

16.2. Atender especialmente á vulnerabilidade social das mulleres en situación de violencia e na etapa da velez.

## ÁREA DE VIOLENCIA DE XÉNERO

[Obxectivo operativo 5] Fomentar a prevención primaria da violencia de xénero a través da sensibilización cidadá.

Actuación 17	Axentes motores	Axentes colaboradores	Persoas destinatarias
<b>Conmemoración do 25 de novembro, día internacional contra a violencia de xénero, no municipio.</b>	Áreas de Igualdade e Cultura. CEIP A Castellana. ANPA A Castellana.	Áreas de Emprego e Educación. Deputación da Coruña. Xunta de Galicia.	Toda a poboación.

17.1. Desenvolver campañas de sensibilización sobre a violencia de xénero e as súas formas dirixidas a diferentes colectivos de poboación.

18.1. Publicar datos sobre a violencia de xénero na web municipal (enquisa anual sobre a violencia de xénero, noticias de prensa, datos do Instituto de la Mujer, etc.) e campañas que promovan outras entidades e axentes sociais.

18.3. Introducir actividades para a prevención da violencia de xénero na programación dirixida ás persoas maiores.

18.4. Organizar talleres sobre a prevención da violencia de xénero no CEIP A Castellana.

18.5. Desenvolver campañas de prevención da violencia de xénero para a poboación infantil e xuvenil a través do uso das novas tecnoloxías (curtas co móbil, o bo uso das redes sociais, etc.).

[Obxectivo operativo 6] Mellorar os procesos de detección da violencia de xénero así como a atención e a intervención con mulleres en situación de violencia e coas súas fillas e fillos.

Actuación 18	Axentes motores	Axentes colaboradores	Persoas destinatarias
<b>Coordinación e seguimento do convenio de prestación de servizos asinado co Centro de Información ás Mulleres de Coirós.</b>	Áreas de Servizos Sociais e Igualdade. CIM de Coirós.	Axentes sociais comarcais relacionados coa violencia de xénero.	Mulleres en situación de violencia e as súas fillas e fillos.

18.1. Fomentar e manter canles de comunicación coas traballadoras do CIM de Coirós.

18.2. Empregar a folla de derivación usada no marco do Protocolo de Actuación Interdisciplinar do Concello de Coirós e seguimento dos casos.

18.3. Asistir ás reunións de coordinación entre os axentes sociais (comarcais) implicados na atención e tratamento da violencia de xénero.

Actuación 19	Axentes motores	Axentes colaboradores	Persoas destinatarias
<b>Habilitación de canles de comunicación cos axentes e entidades sociais para a recollida de información sobre as e os menores en situación de violencia.</b>	Áreas de Servizos Sociais, Igualdade e Educación. CEIP A Castellana.	ANPA A Castellana. Outros axentes e entidades sociais.	Menores en situación de violencia.

19.1. Habilitar foros con outras entidades e axentes sociais para a detección de casos de violencia de xénero no municipio.

19.2. Realizar seguimento dos casos de menores en situación de violencia detectados.

19.3. Derivar ás e aos menores en situación de violencia a recursos e programas especializados.

Actuación 20	Axentes motores	Axentes colaboradores	Persoas destinatarias
<p><b>Fomento da participación das mulleres en situación de violencia e das súas fillas e fillos nas actividades e programas dirixidos á súa recuperación e integración social.</b></p>	<p>Áreas de Servizos Sociais e Igualdade.</p>	<p>Centro de Información ás Mulleres de Coirós. Xunta de Galicia. Deputación da Coruña. Entidades sociais.</p>	<p>Mulleres en situación de violencia e as súas fillas e fillos.</p>

20.1. Derivar ás mulleres en situación de violencia a recursos e programas especializados.

20.2. Facilitar a participación das mulleres en situación de violencia e das súas fillas e fillos nas actividades e programas do Centro de Información ás Mulleres (CIM) de Coirós, do Centro de Recuperación Integral (CRI) de Santiago, e doutros equipamentos específicos a través de axudas para o transporte e recursos de conciliación (Fondo de Emerxencia Social).

## ÁREA DE EMPREGO

[Obxectivo operativo 7] Pontenciar a incorporación e a permanencia das mulleres ao emprego a través da formación e o emprendemento.

Actuación 21	Axentes motores	Axentes colaboradores	Persoas destinatarias
<b>Visibilización de proxectos locais de emprendemento en diferentes sectores produtivos liderados por mulleres.</b>	Área de Emprego.	Alcaldía. Área de Igualdade. Xunta de Galicia. Deputación da Coruña.	Toda a poboación.

21.1. Facer difusión a través da web municipal, do correo electrónico e do servizo de asesoramento de proxectos empresariais liderados por mulleres.

21.2. Organizar unha xornada sobre o emprendemento feminino na comarca.

Actuación 22	Axentes motores	Axentes colaboradores	Persoas destinatarias
<b>Desenvolvemento de accións formativas para a mellora das habilidades sociais, para a adquisición das competencias clave e para o fomento da empregabilidade das mulleres.</b>	Áreas de Emprego e Educación.	Áreas de Igualdade e Servizos Sociais. Xunta de Galicia. Deputación da Coruña.	Poboación activa.

22.1. Ofertar accións formativas para a alfabetización dixital (promover a participación equilibrada ou específicas para mulleres).

22.3. Organizar accións formativas para a busca de emprego por internet: portais de emprego, redes sociais, webs institucionais, etc. (promover a participación equilibrada ou específicas para mulleres).

22.4. Desenvolver accións formativas de perfeccionamento na busca de emprego: mellora do CV e da carta de presentación (promover a participación equilibrada ou específicas para mulleres).

22.5. Organizar accións formativas para a obtención do permiso de conducir.

Actuación 23	Axentes motores	Axentes colaboradores	Persoas destinatarias
<b>Aproveitamento dos recursos e dos servizos que prestan diferentes entidades e institucións públicas e privadas para o aumento da empregabilidade das mulleres.</b>	Área de Emprego.	Área de Igualdade. Entidades e institucións públicas e privadas do ámbito laboral.	Mulleres. Empresas.

23.1. Coordinación con outras entidades e institucións públicas e privadas que traballan para a inserción sociolaboral das mulleres.

23.2. Facer difusión das accións formativas e ofertas de emprego que xestionan outras entidades e institucións públicas e privadas.

23.3. Captar o maior número posible de recursos públicos para o desenvolvemento de programas de formación e a inserción laboral da poboación local desempregada.

23.4. Desenvolver campañas de información ás empresas sobre a contratación feminina.

Actuación 24	Axentes motores	Axentes colaboradores	Persoas destinatarias
<b>Asesoramento ás mulleres para a xestión de proxectos de emprendemento en diferentes sectores.</b>	Área de Emprego.	Área de Igualdade. Entidades e insitucións públicas e privadas do ámbito laboral.	Mulleres.

24.1. Identificar mulleres que, por circunstancias familiares ou persoais, asuman a xestión de explotacións agrogandeiras ou forestais.

25.2. Promover a cotitularidade das explotacións agrogandeiras a través do asesoramento sobre trámites, beneficios e axudas públicas.

25.3. Prestar asesoramento para o emprendemento de proxectos empresariais en diferentes sectores (trámites, axudas, plan de empresa...).

25.4. Recoller e difundir datos sobre a incidencia e os beneficios do emprendemento feminino na comarca.

## ÁREA DE ORGANIZACIÓN E XESTIÓN MUNICIPAL

[Obxectivo operativo 8] Implicar ao persoal técnico e político municipal no desenvolvemento das políticas municipais de igualdade.

Actuación 25	Axentes motores	Axentes colaboradores	Persoas destinatarias
<b>Difusión do III Plan Municipal de Igualdade do Concello de Aranga.</b>	Área de Igualdade.	Alcaldía. Área de Emprego. Deputación da Coruña.	Persoal técnico e político municipal. Toda a poboación.

25.1. Aprobar no Pleno da Corporación Municipal o III Plan Municipal de Igualdade 2015-2019.

25.2. Publicar o III Plan Municipal de Igualdade na web municipal e facer difusión a través do correo electrónico, do boletín municipal e dos dípticos informativos aos axentes sociais participantes na súa redacción e á poboación xeral.

Actuación 26	Axentes motores	Axentes colaboradores	Persoas destinatarias
<b>Redacción dunha guía de linguaxe administrativa neutra e desenvolvemento de accións formativas.</b>	Áreas de Igualdade e Educación.	Alcaldía. Áreas de Cultura, Deportes, Emprego e Servizos Sociais.	Persoal técnico e político municipal.

26.1. Rematar a redacción da guía de linguaxe administrativa neutra.

26.2. Desenvolver accións formativas para o persoal técnico e político municipal sobre o emprego da linguaxe neutra.

Actuación 27	Axentes motores	Axentes colaboradores	Persoas destinatarias
<b>Avaliación das actuacións recollidas no Plan de Acción.</b>	Áreas de Cultura, Igualdade, Emprego, Deportes, Servizos Sociais e Educación.	Xunta de Galicia. Deputación da Coruña.	Persoal técnico e político municipal. Institucións e administracións públicas.

27.1. Ter en conta a planificación recollida no cronograma 2016-2019.

27.2. Cubrir a folla de autoavaliación cando se desenvolvan actuacións, programas, proxectos ou intervencións formuladas no Plan de Acción.

27.3. Realizar unha avaliación final do III Plan Municipal de Igualdade no ano 2019 (interna ou externa).



[Obxectivo operativo 9] Incorporar a perspectiva de xénero no deseño das políticas públicas municipais.

Actuación 28	Axentes motores	Axentes colaboradores	Persoas destinatarias
<b>Xeración de informes e bases de datos municipais coa variable muller/home desagregada.</b>	Alcaldía. Áreas de Cultura, Igualdade, Deportes, Emprego, Servizos Sociais e Educación.	Outras áreas municipais.	Persoal técnico e político municipal. Institucións e administracións públicas.

28.1. Presentar informes e avaliacións sobre o desenvolvemento das actividades e programas que contemplan a variable muller/home desagregada.

28.2. Indicar o número de veciñas e veciños beneficiarios cando se realiza un investimento público en infraestruturas, obras, servizos e equipamento municipal (datos desagregados por sexo).

Actuación 29	Axentes motores	Axentes colaboradores	Persoas destinatarias
<b>Adaptación do espazo público ás necesidades prácticas das mulleres.</b>	Alcaldía. Áreas de Urbanismo, Obras e Servizos.	Área de Igualdade.	Toda a poboación.

29.1. Mellorar a accesibilidade e a mobilidade nos equipamentos públicos municipais a través da colocación de rampas, beirarúas, ascensores, etc .

29.2. Atender as demandas de alumeadado público en lugares e equipamentos que adoitan empregar as mulleres.

29.3. Ter en conta a dispersión poboacional na organización de actividades municipais.

Actuación 30	Axentes motores	Axentes colaboradores	Persoas destinatarias
<b>Fomento da paridade na contratación de emprego público municipal.</b>	Alcaldía. Área de Persoal.	Áreas de Igualdade e Emprego.	Toda a poboación.

30.1. Promover a contratación pública no ámbito local de mulleres en sectores masculinizados.

30.2. Posibilitar a contratación pública no ámbito local de homes en sectores feminizados.

## [7.] FERRAMENTA DE AVALIACIÓN. FICHA DE AUTOAVALIACIÓN

### [1] DESCRICIÓN DA ACTUACIÓN

Actuación			
Área estratéxica na que se inscribe			
Obxectivo ao que contribúe			
Concellaría/Área/Axente social promotor			
Axentes sociais colaboradores			
Data de implementación		Lugar de implementación	

### [2] RECURSOS EMPREGADOS

#### Económicos

Orzamento total destinado á actuación (euros)	
% procedente da Concellaría de Igualdade	
% procedente doutras áreas do goberno municipal	
% procedente doutras administracións (sinalar)	
% procedente doutras entidades públicas/privadas	

#### Persoais

Persoal técnico implicado no seu desenvolvemento	
Outras persoas implicadas no seu desenvolvemento	

### [3] POBOACIÓN DESTINATARIA

Tipo de poboación destinataria			
Nº total de persoas participantes		% mulleres/penas	% homes/penos

### [4] IMPACTOS/RESULTADOS

### [5] DEBILIDADES DETECTADAS NA ACTUACIÓN DESENVOLVIDA

Escaseza de orzamento		Pouca demanda/participación	
Escaseza de persoal		Fallos no deseño da actuación	
Outras (especificar)			

### [4] PROPOSTAS DE MELLORA



Concello de Aranga

