



# V PLAN DE IGUALDADE (2022 - 2027)

CONCELLO DE BUEU



**Edita:**

Concello de Bueu. Centro de Información ás Mulleres.

Eduardo Vicenti, 28 B – 36930 Bueu

Tfno.: 986 324 395

Enderezo electrónico: [cim@concellodebueu.gal](mailto:cim@concellodebueu.gal)

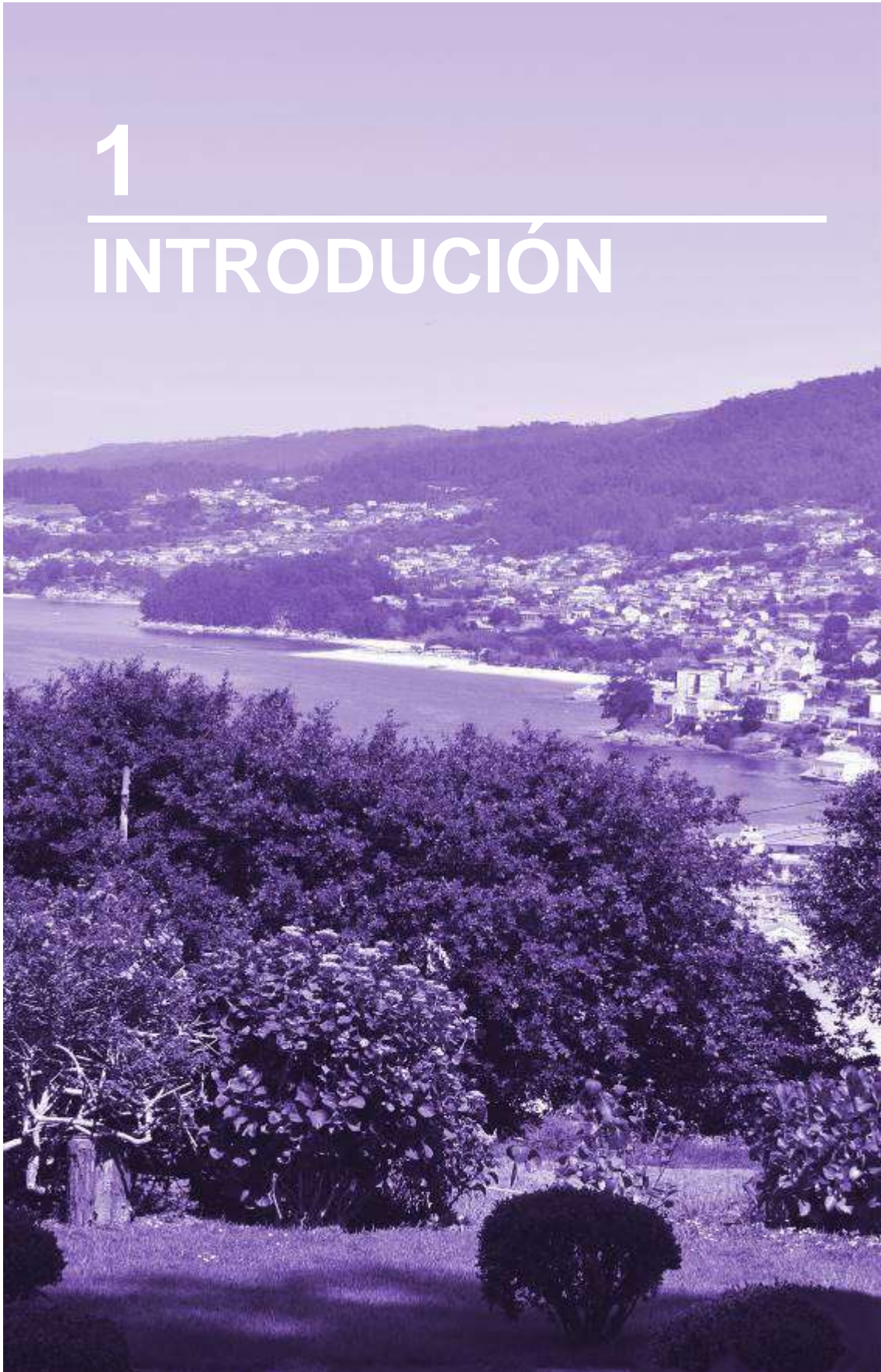
## ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN	4
2. CONTEXTO	6
3. PRINCIPIOS REITORES	10
4. ESTRUCTURA	13
5. ÁREAS ESTRATÉXICAS DE INTERVENCIÓN	21
5.1. Transversalidade de xénero	22
5.2. Violencia de xénero	25
5.3. Educación e cultura	29
5.4. Formación e emprego	35
5.5. Ocio e deporte	39
5.6. Participación política e social	41
5.7. Saúde e benestar	44
5.8. Conciliación da vida laboral, familiar e persoal	46
6. SEGUIMIENTO E AVALIACIÓN	49
7. ANEXOS	51
Anexo 1. Diagnose de xénero	52
Anexo 2. Marco lexislativo	94
Anexo 3. Ficha e seguimento das actuacións	99
Anexo 4. Glosario de termos	100

# 1

---

# INTRODUCCIÓN



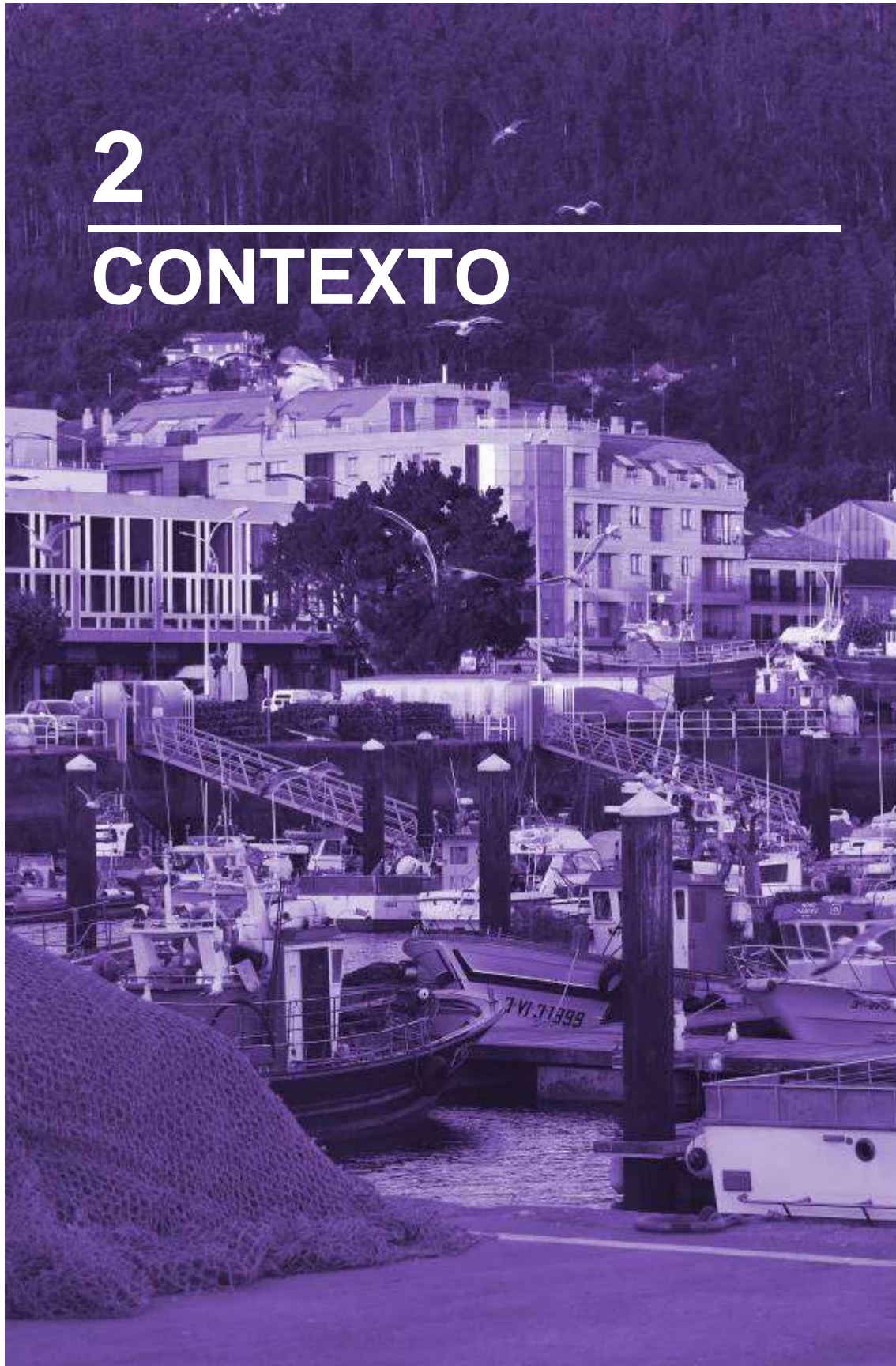
## INTRODUCCIÓN

O V Plan de Igualdade do Concello de Bueu (2022-2027) pretende dar cumprimento á legalidade vixente en materia de igualdade. Un compromiso que xa se vén realizando co traballo desenvolvido nos catro Plans anteriores.

A posta en marcha do V Plan de Igualdade vai permitir, durante estes anos, continuar desenvolvendo políticas de acción positiva en todos os ámbitos e en todas as áreas municipais, co fin de alcanzar a igualdade efectiva entre as mulleres e os homes no municipio.

O presente Plan articúlase en base á diagnose de xénero da situación actual da igualdade no municipio, así como ás necesidades e demandas da cidadanía para a consecución dunha igualdade real e efectiva.

Na estrutura do Plan recóllense oito áreas estratéxicas de intervención cun total de 62 medidas de actuación inspiradas no principio de transversalidade. Ademais, quedan tamén reflectidos os procesos de elaboración e de seguimento e avaliación para coñecer o grao de execución de cada unha das medidas de actuación programadas.

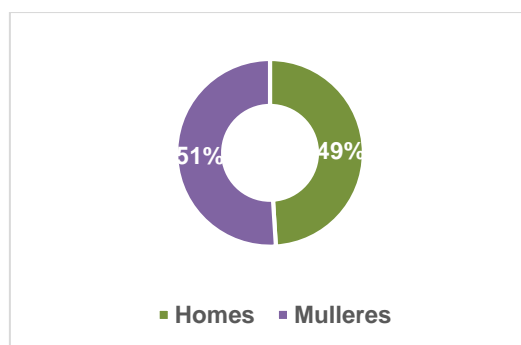


## CONTEXTO

O concello de Bueu está situado na costa da provincia de Pontevedra. Forma parte da comarca do Morrazo, xunto cos concellos de Cangas, Moaña e Marín. A súa superficie é de 30,8 quilómetros cadrados. O número de habitantes do concello a 1 de xaneiro de 2021 é de 11 987, dos cales 5889 (49 %) son homes e 6098 (51 %) son mulleres (gráfica 1).

### Gráfica 1

*Número de habitantes desagregado por sexo (1 xaneiro de 2021)*

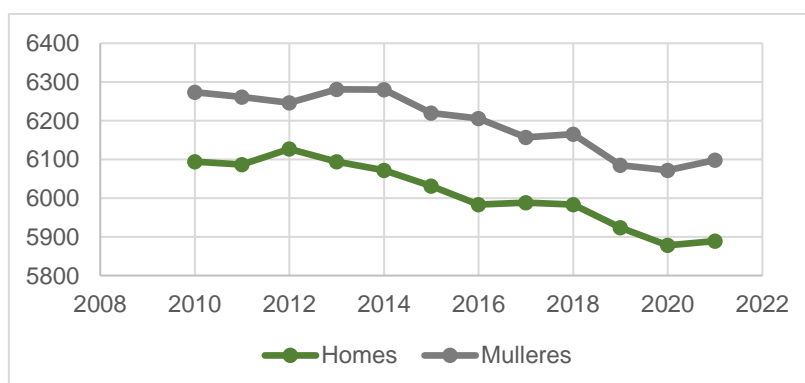


*Nota.* Elaboración propia a partir de datos do INE

A gráfica 2 reflicte datos da evolución da poboación segundo sexo dende o ano 2010 ao 2021. Tanto o número de homes como de mulleres vai en descenso, pero o número de mulleres é superior ao dos homes en todo o período.

### Gráfica 2

*Evolución da poboación dende o ano 2010 ao 2021 desagregada por sexo*

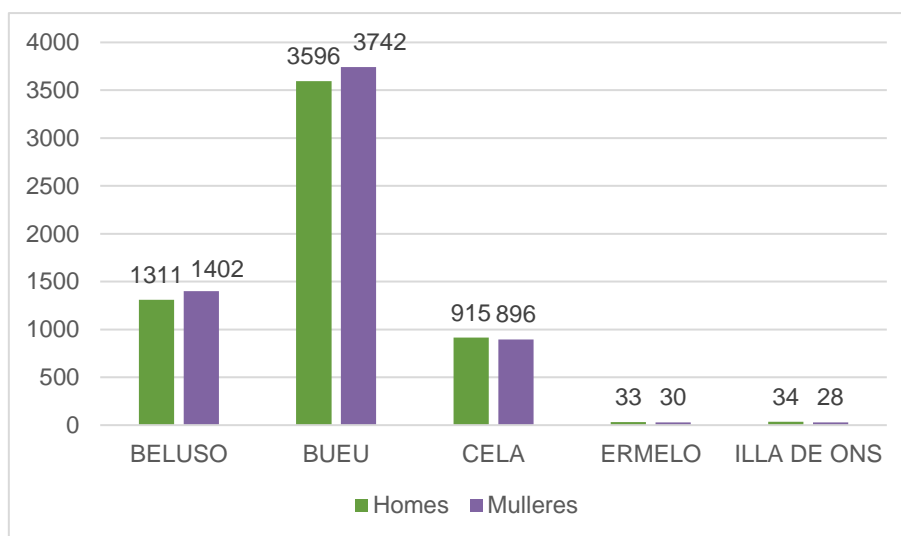


*Nota.* Elaboración propia a partir de datos do INE

A poboación distribúese en cinco parroquias: Beluso, Bueu, Cela, Ermelo, e Illa de Ons. A parroquia máis poboada entre todas elas é Bueu, con 3596 homes e 3742 mulleres. Séguelle en número de habitantes Beluso con 1311 homes e 1402 mulleres. En terceiro lugar está a parroquia de Cela con 915 homes e 896 mulleres. Ocupa o cuarto lugar Ermelo con 33 homes e 30 mulleres. A parroquia menos poboada é a Illa de Ons, que conta con tan só 34 homes e 28 mulleres censados (gráfica 3).

### Gráfica 3

*Distribución da poboación segundo sexo e parroquias a 1 de xaneiro de 2021*



*Nota.* Elaboración propia a partir de datos do INE

A gráfica 4 amosa a pirámide de poboación do concello. É unha pirámide de tipo regresiva: máis ancha nos grupos superiores que na base. Isto implica que a poboación está envellecida debido a un control da natalidade elevado e a unha mortalidade moi baixa, o que mostra tamén unha alta esperanza de vida.

A base da pirámide correspóndese co grupo da mocidade, que vai dende os 0 aos 14 anos. É un grupo pouco numeroso se o comparamos co grupo das persoas adultas. Nel obsérvase unha pequena diferenza entre o número de homes e o de mulleres, sendo o primeiro superior ao segundo.

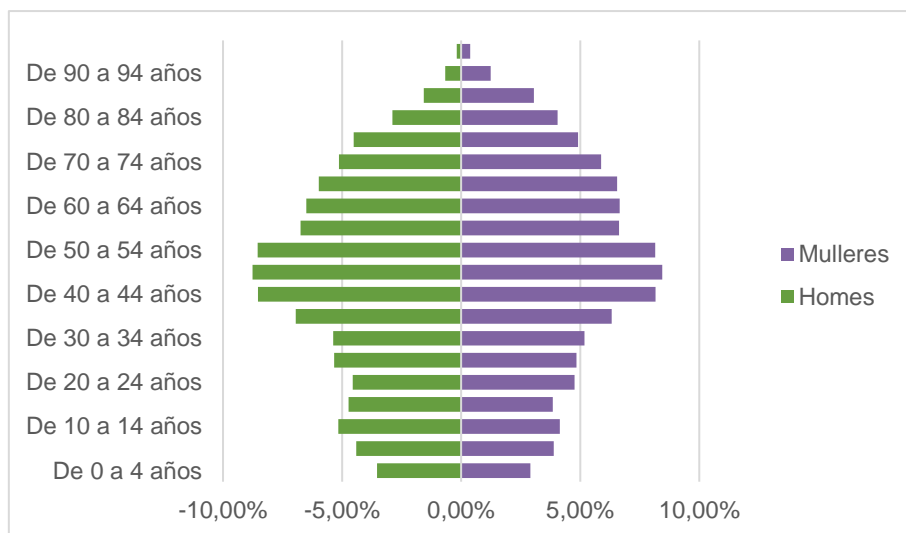


No tronco da pirámide atópase a poboación adulta, o grupo máis numeroso, que vai dende os 15 aos 64 anos. Dentro do mesmo, o grupo de entre 45 a 49 anos é o máis numeroso debido ao Baby-Boom dos anos 70, non sendo significativa a diferenza entre o número de homes e mulleres.

Na cúspide da pirámide está o grupo das persoas maiores, con máis de 64 anos, sendo as mulleres as que superan en número aos homes en todos os chanzos debido á súa elevada esperanza de vida.

#### Gráfica 4

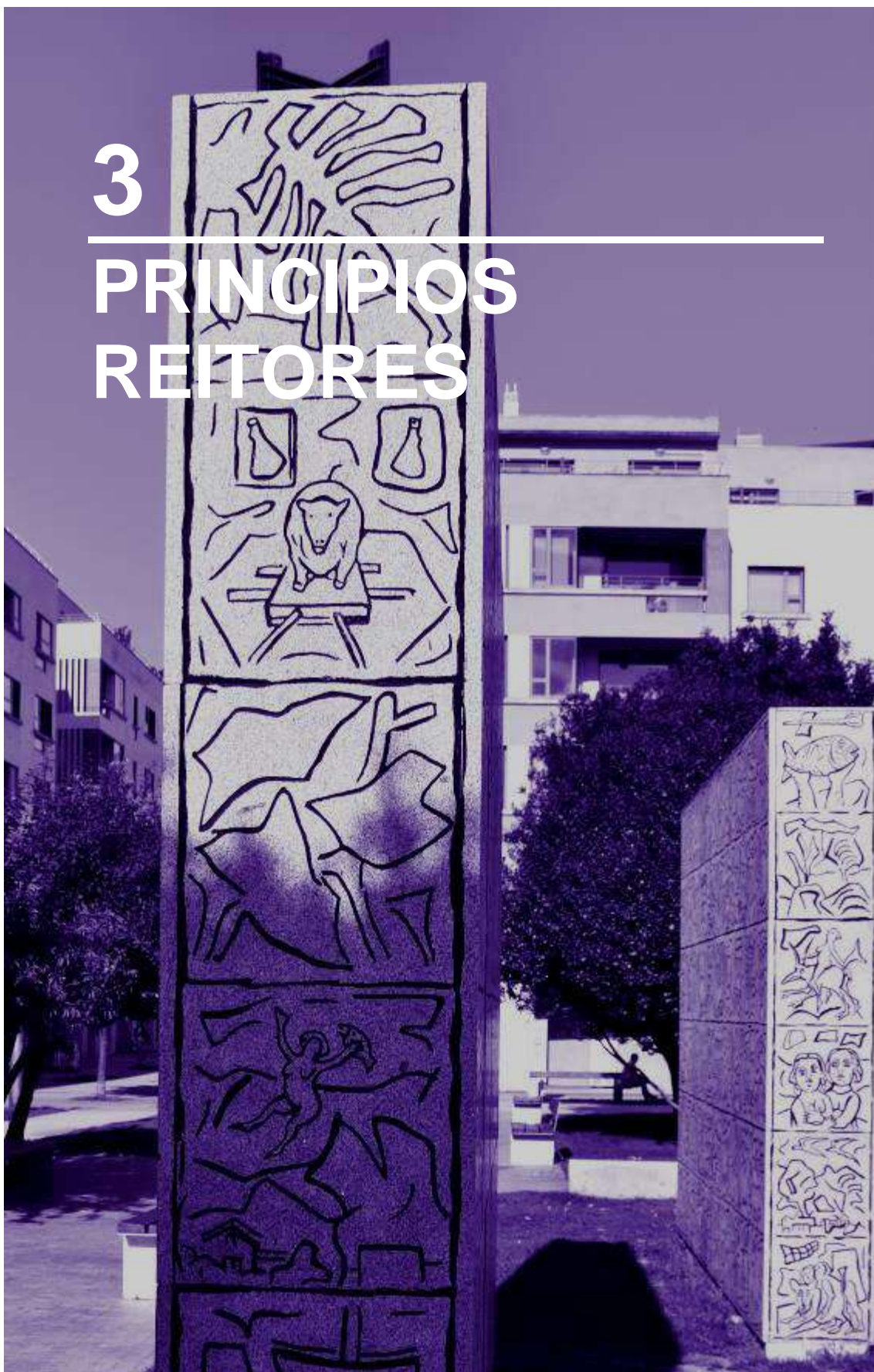
*Pirámide de poboación*



*Nota.* Elaboración propia a partir de datos do INE

# 3

## PRINCIPIOS REITORES



## **PINCIPIOS REITORES**

Para unha efectiva implementación deste V Plan é imprescindible que o Concello adquira un compromiso firme e que todo o persoal, ao nivel que lle corresponda, colabore no seu desenvolvemento, seguimento e avaliación, así como establece a Lei 3/2007, do 22 de marzo, para a Igualdade efectiva de Mulleres e Homes.

### **Compromiso coa igualdade entre mulleres e homes**

Compromiso coa efectividade do dereito constitucional de igualdade entre mulleres e homes. Para isto, é necesario que o Plan conte coa aprobación do conxunto de partidos políticos municipais.

### **Principio de igualdade de trato e oportunidades**

Integración do principio de igualdade de trato e de oportunidades na política económica, laboral, social, cultural e artística, co fin de evitar a segregación laboral e eliminar as diferenzas retributivas. Tamén pretende potenciar o crecemento do empresariado feminino en todos os ámbitos que abarque o conxunto de políticas, así como o valor do traballo das mulleres.

### **Colaboración**

Colaboración e cooperación entre as distintas Administracións públicas na aplicación do principio de igualdade de trato e de oportunidades.

### **Transversalidade**

O principio de igualdade de trato e oportunidades entre mulleres e homes informará, con carácter transversal, da actuación de todos os poderes públicos. As Administracións públicas integrarano, de forma activa, na adopción e execución das súas disposicións normativas, na definición e orzamento de políticas públicas en todos os ámbitos e no desenvolvemento do conxunto de todas as súas actividades.

---

## **Conciliación**

Establecemento de medidas que aseguren a conciliación do traballo e da vida persoal e familiar das mulleres e os homes, así como o fomento da corresponsabilidade nos labores domésticos e na atención á familia.

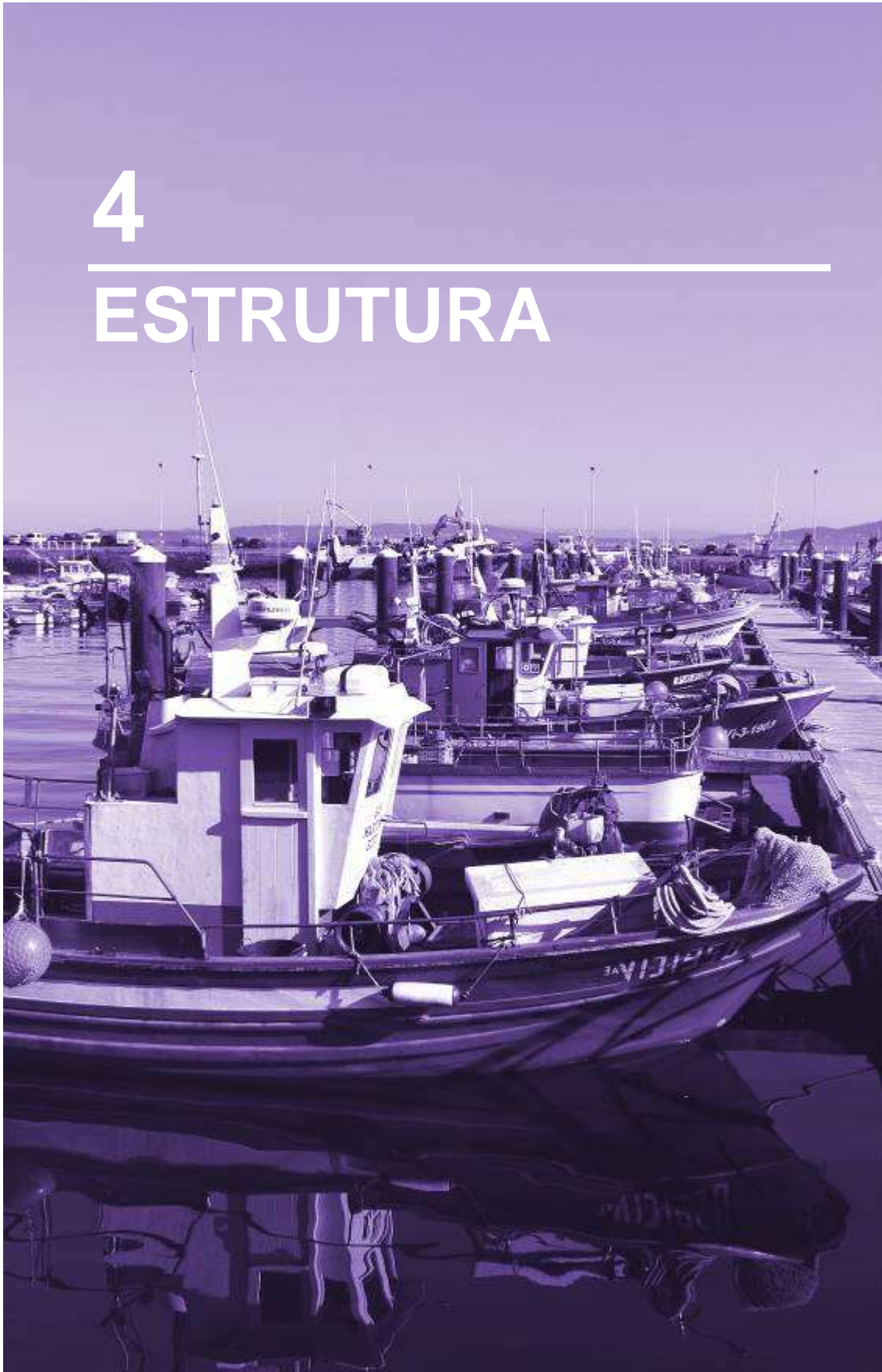
## **Inclusión**

A diversidade é imprescindible á hora de desenvolver políticas públicas de calidade que atendan ás necesidades e intereses dos diferentes grupos de poboación e ás diferenzas individuais, promovendo así a máxima participación en todos os procesos sociais.

# 4

---

# ESTRUTURA



## **ESTRUTURA**

O proceso de elaboración do V Plan de Igualdade de oportunidades do Concello de Bueu (2022-2027) levouse a cabo a través de varias fases. Para isto, contouse coa colaboración do persoal técnico das diferentes áreas municipais e coa participación cidadá, co obxecto de facelo o máis próximo á realidade da cidadanía e do municipio.

Iniciouse o traballo mantendo reunións co persoal técnico do Centro de Información ás Mulleres. A finalidade era a de fixar os criterios para o deseño do plan de traballo relacionado coa diagnose de xénero e a articulación dos pasos a seguir durante o período de elaboración do V Plan. Ademais, isto achegounos información que permitiu elaborar un documento o máis axustado posible á realidade do concello.

Durante o primeiro semestre do ano 2022, levouse a cabo a diagnose de xénero do municipio e realizouse unha revisión e análise da documentación achegada polo persoal responsable do CIM e do Concello (fichas de recollida de información aos departamentos, cuestionarios á cidadanía, memorias...). Tamén se revisaron os datos cuantitativos relativos á situación de desigualdade entre mulleres e homes no ámbito de competencia de cada departamento, así como as accións relacionadas coa igualdade que se levaran a cabo.

A tal fin, deseñáronse as ferramentas de recollida de información e recompilouse todo tipo de información secundaria (estadísticas, informes, etc.). Ademais, recolleuse a opinión da cidadanía sobre as desigualdades que perciben no municipio a través dun cuestionario anónimo que estivo á súa disposición na páxina web do Concello.

Este traballo de análise permitiu definir as desigualdades presentes entre mulleres e homes no concello de Bueu. Coas conclusións recollidas, trazáronse as liñas de actuación a seguir en materia de igualdade para os próximos anos de vixencia do V Plan.

Posteriormente, establecéronse as áreas estratéxicas de intervención, así como os obxectivos e as actuacións a delimitar en cada unha delas, continuando o traballo iniciado no IV Plan.

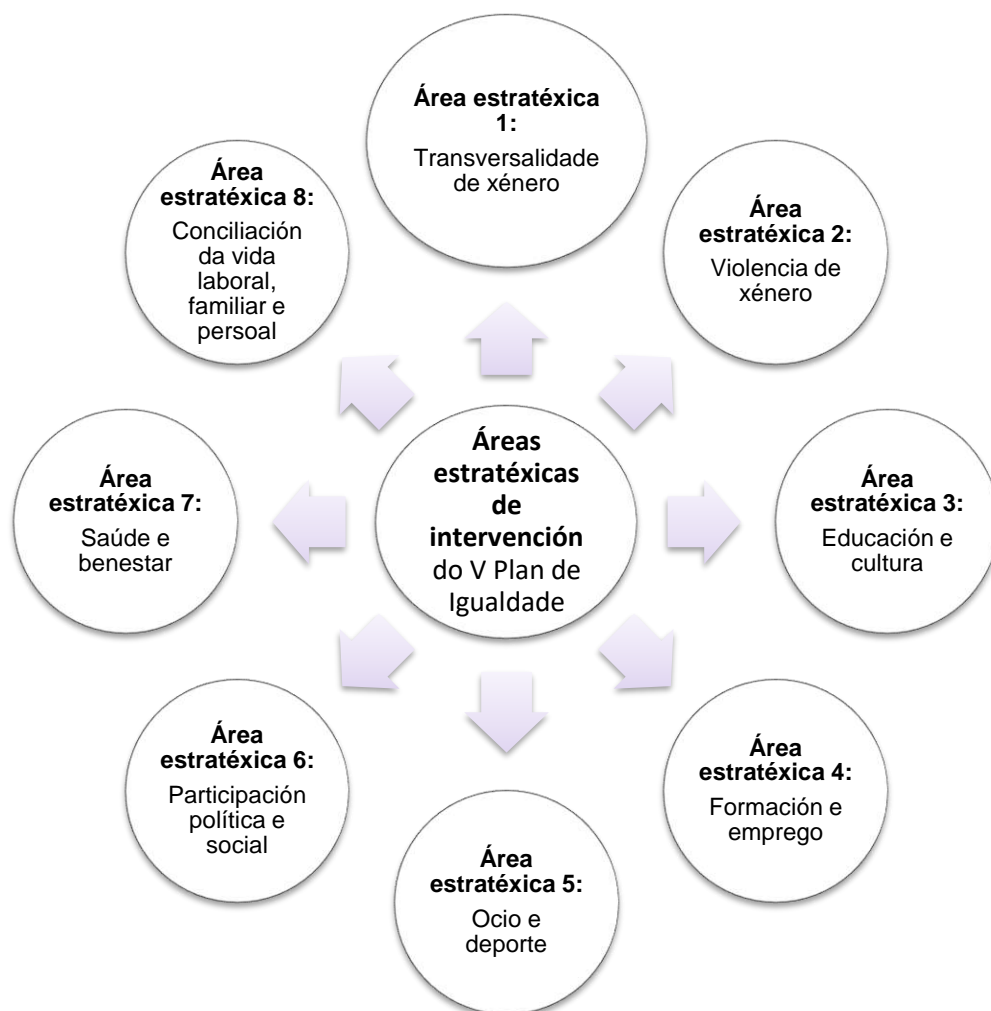
As áreas de actuación e obxectivos do Plan enmárcanse no cadro das distintas medidas existentes en materia de igualdade que establecen o camiño a seguir. Estas son: os Programas de Acción Comunitaria para a igualdade de oportunidades, o Plan Estratéxico de Igualdade de Oportunidades (2019-2022) e o VIII Plan Estratéxico de Galicia para a igualdade de oportunidades entre mulleres e homes 2022-2027.

Finalmente, realizouse o primeiro borrador para a súa valoración, consideracións e achegas, para posteriormente redactar o plan definitivo.

En canto á estrutura e contidos do V Plan de Igualdade, este está dividido en oito áreas estratéxicas de intervención que definen cales son as cuestións prioritarias nas que se debe incidir nos vindeiros anos. Seguindo a liña estratéxica dos anteriores plans, establecéronse as áreas de intervención que podemos ver na Figura 1 cos seus correspondentes obxectivos xerais, específicos, medidas de actuación, axentes implicados na súa implementación, temporalidade e indicadores de avaliación.

**Figura 1**

*Estrutura do V Plan de Igualdade do Concello de Bueu*



### Áreas estratéxicas de intervención

**Área estratéxica 1.** Transversalidade de xénero

**Área estratéxica 2.** Violencia de xénero

**Área estratéxica 3.** Educación e cultura

**Área estratéxica 4.** Formación e emprego

**Área estratéxica 5.** Ocio e deporte

**Área estratéxica 6.** Participación política e social

**Área estratéxica 7.** Saúde e benestar

**Área estratéxica 8.** Conciliación da vida laboral, familiar e persoal



Os obxectivos xerais e específicos de cada unha das áreas estratéxicas de actuación son os seguintes:

### **Área estratéxica 1. Transversalidade de xénero**

#### **Obxectivo xeral 1**

Institucionalizar a perspectiva de xénero en todas as actividades e no conxunto de políticas que se levan a cabo dende o Concello.

#### **Obxectivo específico 1.1:**

Incorporar a perspectiva de xénero en todas as actuacións desenvolvidas dende o Concello.

#### **Obxectivo específico 1.2:**

Potenciar unha comunicación incluínte e non sexista en todas as actuacións.

### **Área estratéxica 2. Violencia de xénero**

#### **Obxectivo xeral 2**

Sensibilizar e concienciar sobre as diferentes formas de violencia contra as mulleres, potenciando a asistencia e protección das vítimas.

#### **Obxectivo específico 2.1:**

Previr e sensibilizar o conxunto da cidadanía sobre a violencia de xénero e as súas diferentes manifestacións.

#### **Obxectivo específico 2.2:**

Reforzar e mellorar os servizos de atención ás vítimas de violencia de xénero e a especialización do seu persoal.

### **Área estratéxica 3. Educación e cultura**

#### **Obxectivo xeral 3**

Fomentar a inclusión de valores educativos e culturais igualitarios na cidadanía.

**Obxectivo específico 3.1:**

Continuar concienciando a poboación nos valores igualitarios para a erradicación dos estereotipos de xénero.

**Obxectivo específico 3.2:**

Visibilizar as achegas de mulleres nas diferentes manifestacións culturais e artísticas e fomentar iniciativas culturais que promovan valores igualitarios.

#### **Área estratéxica 4. Formación e emprego**

**Obxectivo xeral 4**

Incrementar e mellorar a inserción laboral das mulleres, promovendo a igualdade de oportunidades no acceso ao emprego.

**Obxectivo específico 4.1:**

Promover a igualdade de oportunidades no acceso ao emprego de mulleres e homes.

**Obxectivo específico 4.2:**

Realizar actividades que promovan a capacitación profesional das mulleres e a súa inserción laboral, especialmente das mulleres máis vulnerables e vítimas de violencia de xénero.

#### **Área estratéxica 5. Ocio e deporte**

**Obxectivo xeral 5**

Incorporar a perspectiva de xénero no deseño, selección e programación de actividades de ocio e deportivas.

**Obxectivo específico 5.1:**

Favorecer o acceso e participación de ámbolos dous sexos nas actividades de ocio e deportivas.

#### Obxectivo específico 5.2:

Potenciar a participación e visibilización das mulleres nas actividades deportivas, promovendo a ruptura de estereotipos de xénero.

### Área estratéxica 6. Participación política e social

#### Obxectivo xeral 6

Fomentar a participación igualitaria nos procesos de toma de decisións, garantindo a presenza equitativa en todos os espazos políticos e sociais.

#### Obxectivo específico 6.1:

Promover a participación igualitaria de mulleres e homes no ámbito político e na toma de decisións.

#### Obxectivo específico 6.2:

Fomentar a incorporación da igualdade de xénero no tecido asociativo da localidade.

### Área estratéxica 7. Saúde e benestar

#### Obxectivo xeral 7

Mellorar a saúde integral da cidadanía mediante actuacións que favorezan o coñecemento e coidado do corpo e de hábitos de vida saudables.

#### Obxectivo específico 7.1:

Promover accións de información e sensibilización dirixidas a mellorar a saúde e benestar das mulleres.

### Área estratéxica 8. Conciliación da vida laboral, familiar e persoal

#### Obxectivo xeral 8

Contribuír a unha maior calidade de vida da cidadanía a través de actuacións que favorezan a conciliación corresponsable da vida laboral, familiar e persoal.

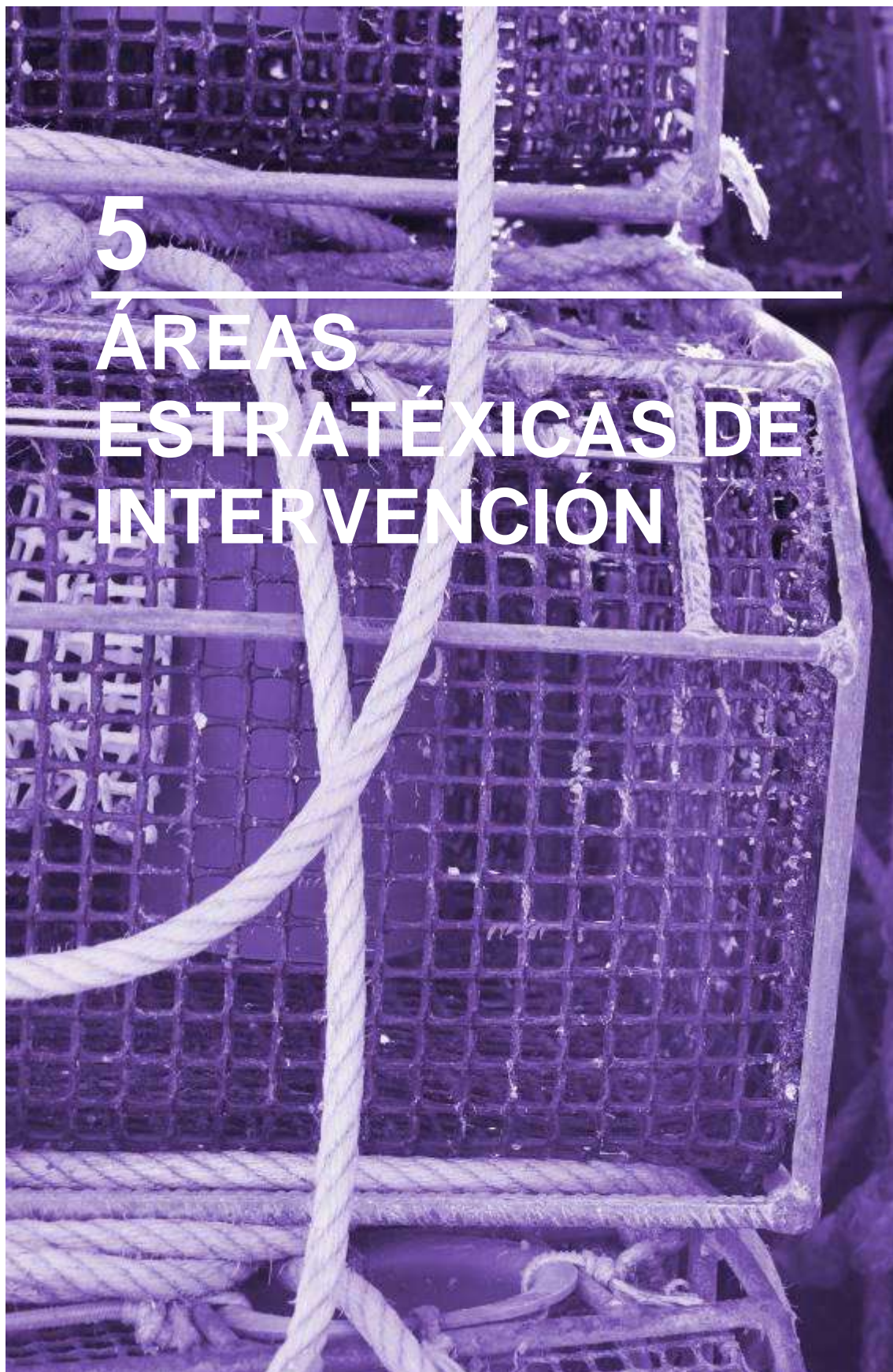
---

Obxectivo específico 8.1:

Poñer en marcha medidas que favorezan a conciliación laboral e familiar.

Obxectivo específico 8.2:

Involucrar á mocidade e aos homes na conciliación e no reparto igualitario das tarefas domésticas.



# 5

## ÁREAS ESTRATÉGICAS DE INTERVENCIÓN

## ÁREAS ESTRATÉXICAS DE INTERVENCIÓN

Seguindo as directrices marcadas polos anteriores plans de igualdade e atendendo ao resultado da diagnose de xénero, definíronse oito áreas estratéxicas de intervención e un total de 62 medidas de actuación.

### 5.1. Área estratéxica 1: A transversalidade de xénero

#### Obxectivo xeral 1

Institucionalizar a perspectiva de xénero en todas as actividades e no conxunto de políticas que se levan a cabo dende o Concello.

#### Obxectivo específico 1.1:

Incorporar a perspectiva de xénero en todas as actuacións desenvolvidas dende o Concello.

#### Actuacións:

1.1. Presentación, difusión e distribución do V Plan de Igualdade entre o persoal municipal, os axentes sociais e empresariais e a cidadanía.

##### Axentes implicados:

- ✓ Todos os departamentos municipais.

##### Temporalidade: 2022

##### Indicadores de avaliación:

- ✓ Número de presentacións realizadas.
- ✓ Número de documentos difundidos.
- ✓ Número de envíos realizados.
- ✓ Número de departamentos implicados.

## 1.2. Realizar procesos formativos en igualdade para o persoal político en políticas de igualdade.

### Axentes implicados:

- ✓ Todos os departamentos municipais.

Temporalidade: 2023 – 2024 – 2025 – 2026 – 2027

### Indicadores de avaliación:

- ✓ Número de procesos formativos realizados.
- ✓ Número de persoas participantes.
- ✓ Grao de satisfacción das persoas participantes.

## 1.3. Diseñar un plan de formación en igualdade para o persoal técnico, adaptado ás súas necesidades, para así aplicar a perspectiva xénero nas súas funcións.

### Axentes implicados:

- ✓ Todos os departamentos municipais.

Temporalidade: 2023 – 2024 – 2025 – 2026 – 2027

### Indicadores de avaliación:

- ✓ Deseño de plan de formación.
- ✓ Número de persoas participantes.
- ✓ Grao de satisfacción das persoas participantes.

## 1.4. Designar unha persoa responsable por cada área ou departamento municipal en materia de igualdade.

### Axentes implicados:

- ✓ Todos os departamentos municipais.

Temporalidade: 2023

### Indicadores de avaliación:

- ✓ Número de persoas designadas.

1.5. Crear unha ordenanza municipal para que todos os datos recollidos polo Concello estean desagregados por sexo.

**Axentes implicados:**

- ✓ Todos os departamentos municipais.

**Temporalidade:** 2023

**Indicadores de avaliación:**

- ✓ Número de ordenanzas municipais creadas.
- ✓ Número de reunións e contactos establecidos.

1.6. Realizar unha análise das subvencións, contratacións e convenios realizados polo Concello para establecer cláusulas de xénero na súa concesión ou realización.

**Axentes implicados:**

- ✓ Todos os departamentos municipais.

**Temporalidade:** 2022 – 2023 – 2024 – 2025 – 2026 – 2027

**Indicadores de avaliación:**

- ✓ Número de análises realizadas.

**Obxectivo específico 1.2:**

Potenciar unha comunicación incluínte e non sexista en todas as actuacións.

**Actuacións:**

1.7. Continuar velando polo cumprimento dunha linguaxe e dunhas imaxes non discriminatorias nin sexistas en todos os documentos e informacións municipais.

**Axentes implicados:**

- ✓ Todos os departamentos municipais.

**Temporalidade:** 2022 – 2023 – 2024 – 2025 – 2026 – 2027

**Indicadores de avaliación:**

- ✓ Número e tipo de documentos revisados.
- ✓ Número de departamentos implicados.



1.8. Elaborar unha guía práctica para axudar a incorporar a perspectiva de xénero ao persoal do Concello.

**Axentes implicados:**

- ✓ Todos os departamentos municipais.

**Temporalidade:** 2023 – 2024

**Indicadores de avaliación:**

- ✓ Creación da guía práctica.
- ✓ Departamentos implicados.

## 5.2. Área estratéxica 2: Violencia de xénero

### Obxectivo xeral 2

Sensibilizar e concienciar sobre as diferentes formas de violencia contra as mulleres, potenciando a asistencia e protección das vítimas.

#### Obxectivo específico 2.1:

Previr e sensibilizar o conxunto da cidadanía sobre a violencia de xénero e as súas diferentes manifestacións.

#### Actuacións:

2.1. Continuar colaborando cos centros educativos nos actos de sensibilización do 25 de novembro, Día Internacional para a Eliminación da Violencia contra as Mulleres.

**Axentes implicados:**

- ✓ Centro de Información ás Mulleres.
- ✓ Concellería de Igualdade.
- ✓ Centros educativos.
- ✓ Área de educación, cultura e política social.

**Temporalidade:** 2022 – 2023 – 2024 – 2025 – 2026 – 2027

**Indicadores de avaliación:**

- ✓ Número e tipo de actividades de sensibilización realizadas.
- ✓ Número de persoas participantes.

2.2. Realizar campañas de sensibilización e concienciación que axuden a previr situacións de agresións sexistas nas actividades lúdicas e festivas que se leven a cabo no municipio.

**Axentes implicados:**

- ✓ Centro de Información ás Mulleres.
- ✓ Igualdade.
- ✓ Centros educativos.
- ✓ Educación.

**Temporalidade:** 2022 – 2023 – 2024 – 2025 – 2026 – 2027

**Indicadores de avaliación:**

- ✓ Número de campañas realizadas.
- ✓ Número de persoas participantes.

2.3. Continuar coa organización de obradoiros de prevención e información de ciberacoso e seguridade na rede para alumnado, profesorado e ANPAS.

**Axentes implicados:**

- ✓ Centro de Información ás Mulleres.
- ✓ Centros educativos.
- ✓ Educación.
- ✓ ANPAS.

**Temporalidade:** 2022 – 2023 – 2024 – 2025 – 2026 – 2027

**Indicadores de avaliación:**

- ✓ Número de obradoiros realizados.
- ✓ Número de persoas participantes.
- ✓ Grao de satisfacción das persoas participantes.

2.4. Realizar campañas de sensibilización, información e concienciación contra a explotación sexual, a trata e o consumo de prostitución.

Axentes implicados:

- ✓ Centro de Información ás Mulleres.
- ✓ Servizos Sociais

Temporalidade: 2023 – 2025 – 2027

Indicadores de avaliación:

- ✓ Número de campañas realizadas.

2.5. Continuar cos obradoiros de Prevención da Violencia de Xénero no alumnado de educación secundaria.

Axentes implicados:

- ✓ Centro de Información ás Mulleres.
- ✓ Centros educativos.
- ✓ Educación.

Temporalidade: 2022 – 2023 – 2024 – 2025 – 2026 – 2027

Indicadores de avaliación:

- ✓ Número de obradoiros realizados.
- ✓ Número do alumnado participante.
- ✓ Grao de satisfacción do alumnado participante.

**Obxectivo específico 2.2:**

Reforzar e mellorar os servizos de atención a vítimas de violencia de xénero e a especialización do seu persoal.

**Actuacións:**

2.6. Mellorar e manter o espazo dedicado ao CIM na web municipal e nos diferentes medios dixitais.

**Axentes implicados:**

- ✓ Centro de Información ás Mulleres.
- ✓ Informática.

**Temporalidade:** 2022 – 2023 – 2024 – 2025 – 2026 – 2027

**Indicadores de avaliación:**

- ✓ Porcentaxe de espazo dedicado.
- ✓ Número de actualizacións.
- ✓ Número de entradas.
- ✓ Número de visitas.

2.7. Desenvolver actuacións de empoderamento e reparación emocional e crear material para as mulleres vítimas de violencia de xénero.

**Axentes implicados:**

- ✓ Centro de Información ás Mulleres.

**Temporalidade:** 2023 – 2024 – 2025 – 2026 – 2027

**Indicadores de avaliación:**

- ✓ Número de actuacións realizadas.
- ✓ Número de mulleres participantes.
- ✓ Grao de satisfacción das mulleres participantes.

2.8. Continuar coa anteposición da contratación de mulleres vítimas de violencia de xénero na oferta de emprego público.

**Axentes implicados:**

- ✓ Centro de Información ás Mulleres.
- ✓ Persoal.

**Temporalidade:** 2023 – 2024 – 2025 – 2026 – 2027

**Indicadores de avaliación:**

- ✓ Número de contratos realizados.

2.9. Reforzar con recursos humanos (persoal auxiliar administrativo, axente de igualdade), materiais e económicos o Centro de Información ás Mulleres.

Axentes implicados:

- ✓ Centro de Información ás Mulleres.
- ✓ Persoal.

Temporalidade: 2023 – 2024 – 2025 – 2026 – 2027

Indicadores de avaliación:

- ✓ Número de persoas contratadas.
- ✓ Número de procesos de mellora implantados.

2.10. Facilitar e subvencionar a formación especializada e actualizada en violencia de xénero ao persoal que intervén na atención ás vítimas de violencia de xénero.

Axentes implicados:

- ✓ Centro de información ás Mulleres
- ✓ Servicios Sociais
- ✓ Policía Local
- ✓ Centro de Saúde
- ✓ Centros educativos

Temporalidade: 2022 – 2023 – 2024 – 2025 – 2026 – 2027

Indicadores de avaliación:

- ✓ Número de procesos formativos apoiados.
- ✓ Número de persoas participantes.

### 5.3. Área estratéxica 3: Educación e cultura

#### Obxectivo xeral 3

Fomentar a inclusión de valores educativos e culturais igualitarios na cidadanía.

### **Obxectivo específico 3.1:**

Continuar concienciando a poboación nos valores igualitarios para erradicación dos estereotipos de xénero.

#### **Actuacións:**

3.1. Mantemento dos obradoiros de educación non sexista dirixidos a alumnado e ANPAS.

##### Axentes implicados:

- ✓ Centro de Información ás Mulleres.
- ✓ Centros educativos.
- ✓ Educación.
- ✓ ANPAS.

Temporalidade: 2023 – 2024 – 2025 – 2026 – 2027

##### Indicadores de avaliación:

- ✓ Número de obradoiros realizados.
- ✓ Número de alumnado participante.
- ✓ Grao de satisfacción.

3.2. Continuar coa inclusión de módulos de igualdade na educación das persoas adultas.

##### Axentes implicados:

- ✓ Centro de Información ás Mulleres.
- ✓ Centros educativos.
- ✓ Educación.

Temporalidade: 2023 – 2024 – 2025 – 2026 – 2027

##### Indicadores de avaliación:

- ✓ Número de módulos de igualdade implantados.

### 3.3. Realizar campañas de sensibilización dirixidas á cidadanía sobre temas de igualdade e consumo: publicidade e xénero, xoguetes non sexistas...

**Axentes implicados:**

- ✓ Centro de Información ás Mulleres.
- ✓ Oficina Municipal de Información para o Consumo (OMIC).
- ✓ Consumo.

**Temporalidade:** 2023 – 2025 – 2027

**Indicadores de avaliación:**

- ✓ Número de campañas realizadas.
- ✓ Colectivo beneficiario.

### 3.4. Continuar coa convocatoria do concurso de viñeta e ilustracións “A igualdade no traballo” entre o alumnado do derradeiro ciclo de educación primaria, ESO e bacharelato.

**Axentes implicados:**

- ✓ Centro de Información ás Mulleres.
- ✓ Centros educativos.
- ✓ Educación.

**Temporalidade:** 2023 – 2024 – 2025 – 2026 – 2027

**Indicadores de avaliación:**

- ✓ Número de concursos realizados.
- ✓ Número de alumnado participante.

### 3.5. Continuar coa celebración do día 8 de marzo, Día Internacional das Mulleres.

**Axentes implicados:**

- ✓ Centro de Información ás Mulleres
- ✓ Todos os departamentos municipais.

**Temporalidade:** 2022 – 2023 – 2024 – 2025 – 2026 – 2027

**Indicadores de avaliación:**

- ✓ Número de actividades celebradas.
- ✓ Número de persoas participantes.
- ✓ Número de institucións participantes.

**3.6. Realización de traballos escolares sobre mulleres relevantes na historia de Bueu en colaboración cos centros educativos.**

**Axentes implicados:**

- ✓ Centro de Información ás Mulleres.
- ✓ Centros educativos.
- ✓ Educación.

**Temporalidade:** 2023 – 2024 – 2025 – 2026 – 2027

**Indicadores de avaliación:**

- ✓ Número de traballos realizados.
- ✓ Número de alumnado participante.

**3.7. Continuar coa difusión do papel das mulleres no sector marítimo de Bueu a través das actividades organizadas polo Museo Massó.**

**Axentes implicados:**

- ✓ Centro de Información ás Mulleres.
- ✓ Turismo
- ✓ Museo Massó

**Temporalidade:** 2023 – 2024 – 2025 – 2026 – 2027

**Indicadores de avaliación:**

- ✓ Número e tipo de actividades realizadas.
- ✓ Número de persoas participantes.

**Obxectivo específico 3.2:**

Visibilizar as achegas de mulleres nas diferentes manifestacións culturais e artísticas e fomentar iniciativas culturais que promovan valores igualitarios.



## Actuacións:

3.8. Designar as rúas, prazas ou edificios con topónimos locais e nomes de mulleres relevantes na historia de Bueu.

Axentes implicados:

- ✓ Centro de Información ás Mulleres.
- ✓ Urbanismo, patrimonio e vivenda.

Temporalidade: 2023 – 2024 – 2025 – 2026 – 2027

Indicadores de avaliación:

- ✓ Número de rúas, prazas ou edificios con nome de mulleres.

3.9. Consolidación como referente cultural no eido da igualdade do Certame de Relatos de Muller “*Matilde Bares*”.

Axentes implicados:

- ✓ Centro de Información ás Mulleres.

Temporalidade: 2022 – 2023 – 2024 – 2025 – 2026 – 2027

Indicadores de avaliación:

- ✓ Número de persoas representantes do xurado.
- ✓ Número de relatos presentados.
- ✓ Número de persoas participantes.

3.10. Impulsar a contratación de mulleres artistas nas programacións culturais e espectáculos que promovan a igualdade.

Axentes implicados:

- ✓ Centro de Información ás Mulleres.
- ✓ Cultura.

Temporalidade: 2022 – 2023 – 2024 – 2025 – 2026 – 2027

Indicadores de avaliación:

- ✓ Número mulleres contratadas.
- ✓ Número de espectáculos que promovan igualdade contratados.

3.11. Promover as obras de mulleres creando unha sección sobre feminismos e diversidade nas bibliotecas municipais, que inclúa obras destinadas a todos os públicos.

**Axentes implicados:**

- ✓ Centro de Información ás Mulleres.
- ✓ Bibliotecas municipais.

**Temporalidade:** 2023 – 2024

**Indicadores de avaliación:**

- ✓ Número de seccións creadas.

3.12. Continuar co apoio e difusión de exposicións monográficas de mulleres artistas en diferentes ámbitos.

**Axentes implicados:**

- ✓ Centro de Información ás Mulleres.
- ✓ Educación.
- ✓ Cultura.
- ✓ Museo Massó

**Temporalidade:** 2023 – 2024 – 2025 – 2026 – 2027

**Indicadores de avaliación:**

- ✓ Número de exposicións realizadas.
- ✓ Número de mulleres participantes.
- ✓ Número de persoas visitantes.

3.13. Promover a presenza equilibrada de mulleres e homes nas programacións culturais, nos xurados e na concesión de premios.

**Axentes implicados:**

- ✓ Centro de Información ás Mulleres.
- ✓ Cultura.
- ✓ Educación.

**Temporalidade:** 2022 – 2023 – 2024 – 2025 – 2026 – 2027

Indicadores de avaliación:

- ✓ Número de persoas representantes nas programacións culturais, xurados e premios.

## 5.4. Área estratéxica 4: Formación e emprego

### Obxectivo xeral 4

Incrementar e mellorar a inserción laboral das mulleres, promovendo a igualdade de oportunidades no acceso ao emprego.

#### Obxectivo específico 4.1:

Promover a igualdade de oportunidades no acceso ao emprego de mulleres e homes.

#### Actuacións:

4.1. Incorporar o enfoque de xénero nos programas municipais de emprego e de servizos sociais para favorecer a igualdade e a inserción laboral das mulleres.

Axentes implicados:

- ✓ Centro de Información ás Mulleres.
- ✓ Desenvolvemento local

Temporalidade: 2022 – 2023 – 2024 – 2025 – 2026 – 2027

Indicadores de avaliación:

- ✓ Número de accións realizadas.

4.2. Valoración positiva nos pregos de contratación de obras ou servizos ás empresas comprometidas coa igualdade e que teñan plan de igualdade en vixencia.

Axentes implicados:

- ✓ Centro de Información ás Mulleres.
- ✓ Desenvolvemento local.
- ✓ Secretaría.

Temporalidade: 2023 – 2024 – 2025 – 2026 – 2027

**Indicadores de avaliación:**

- ✓ Número de pregos valorados.
- ✓ Número de empresas beneficiarias.

4.3. Realizar accións formativas que favorezan o acceso das mulleres a sectores subrepresentados.

**Axentes implicados:**

- ✓ Centro de Información ás Mulleres.
- ✓ Desenvolvemento local.

**Temporalidade:** 2023 – 2024 – 2025 – 2026 – 2027

**Indicadores de avaliación:**

- ✓ Número accións formativas realizadas.
- ✓ Número de mulleres participantes.

4.4. Estudo da situación en materia de igualdade das empresas do concello de Bueu.

**Axentes implicados:**

- ✓ Centro de Información ás Mulleres.
- ✓ Desenvolvemento local.

**Temporalidade:** 2024

**Indicadores de avaliación:**

- ✓ Realización do estudo

**Obxectivo específico 4.2:**

Realizar actividades que promovan a capacitación profesional das mulleres e a súa inserción laboral, especialmente das mulleres máis vulnerables e vítimas de violencia de xénero.

**Actuacións:**

4.5. Continuar organizando obradoiros de emprendemento dirixidos ás mulleres e/ou colaborar con entidades que os promovan.

**Axentes implicados:**

- ✓ Centro de Información ás Mulleres.
- ✓ Desenvolvemento local.

**Temporalidade:** 2023 – 2025 – 2027

**Indicadores de avaliación:**

- ✓ Número de obradoiros realizados.
- ✓ Número de mulleres participantes.
- ✓ Número de entidades que colaboran.

4.6. Mellorar a presenza e participación das mulleres no mercado laboral, difundindo experiencias de mulleres emprendedoras de Bueu a través de diferentes medios.

**Axentes implicados:**

- ✓ Centro de Información ás Mulleres.
- ✓ Desenvolvemento local.

**Temporalidade:** 2023 – 2025

**Indicadores de avaliación:**

- ✓ Número de experiencias difundidas.
- ✓ Número de accións realizadas.
- ✓ Número de mulleres participantes.

4.7. Continuar colaborando cos centros educativos na realización de actividades dirixidas a fomentar o emprendemento feminino entre o alumnado.

**Axentes implicados:**

- ✓ Centro de Información ás Mulleres.
- ✓ Centros educativos.
- ✓ Desenvolvemento local.

**Temporalidade:** 2022 – 2023 – 2024 – 2025 – 2026 – 2027

**Indicadores de avaliación:**

- ✓ Número de actividades realizadas.
- ✓ Número de alumnado participante.
- ✓ Número de centros educativos participantes.

4.8. Facilitar ás mulleres o acceso ao coñecemento das novas tecnoloxías para poder empregalas como ferramentas diarias de comunicación, formación e traballo.

**Axentes implicados:**

- ✓ Centro de Información ás Mulleres.
- ✓ Desenvolvemento local.

**Temporalidade:** 2023 – 2024 – 2025 – 2026

**Indicadores de avaliación:**

- ✓ Número de iniciativas postas en marcha.
- ✓ Número de mulleres beneficiarias.

4.9. Continuar coa organización de obradoiros de procura activa de emprego para mulleres en risco de exclusión social.

**Axentes implicados:**

- ✓ Centro de Información ás Mulleres.
- ✓ Desenvolvemento local.
- ✓ Benestar social.

**Temporalidade:** 2022 – 2023 – 2024 – 2025 – 2026 – 2027

**Indicadores de avaliación:**

- ✓ Número de obradoiros realizados.
- ✓ Número de mulleres beneficiarias.

## 5.5. Área estratéxica 5: Ocio e deporte

### Obxectivo xeral 5

Incorporar a perspectiva de xénero no deseño, selección e programación de actividades de ocio e deportivas.

#### Obxectivo específico 5.1:

Favorecer o acceso e participación de ámbolos dous sexos nas actividades de ocio e deportivas.

#### Actuacións:

5.1. Realizar campañas de animación ao deporte dirixidas á ruptura de estereotipos de xénero, en colaboración cos centros educativos, entidades deportivas e ANPAS.

##### Axentes implicados:

- ✓ Centro de Información ás Mulleres.
- ✓ Centros educativos.
- ✓ Deportes.
- ✓ ANPAS

Temporalidade: 2024 - 2025 – 2026

##### Indicadores de avaliación:

- ✓ Número de campañas realizadas.
- ✓ Número de entidades participantes.

5.2. Continuar coa creación de novos clubs, asociacións e equipos deportivos femininos e mixtos.

##### Axentes implicados:

- ✓ Centro de Información ás Mulleres.
- ✓ Deportes.

Temporalidade: 2022 – 2023 – 2024 – 2025 – 2026 – 2027

##### Indicadores de avaliación:

- ✓ Número de equipos femininos e mixtos creados.
- ✓ Número de contactos e reunións realizadas.

### 5.3. Promover actividades de ocio alternativo e non sexista para a mocidade.

**Axentes implicados:**

- ✓ Centro de Información ás Mulleres.
- ✓ Mocidade
- ✓ Deportes

**Temporalidade:** 2022 – 2023 – 2024 – 2025 – 2026 – 2027

**Indicadores de avaliación:**

- ✓ Número actividades realizadas.
- ✓ Número de persoas participantes.

### **Obxectivo específico 5.2:**

Potenciar a participación e visibilización das mulleres nas actividades deportivas, promovendo a ruptura de estereotipos de xénero.

### **Actuacións:**

5.4. Continuar coa inclusión de actividades deportivas que fomenten a igualdade, tendo isto como criterio necesario nas bases para a concesión de subvencións municipais a clubs e entidades deportivas.

**Axentes implicados:**

- ✓ Centro de Información ás Mulleres.
- ✓ Deportes.

**Temporalidade:** 2022 – 2023 – 2024 – 2025 – 2026 – 2027

**Indicadores de avaliación:**

- ✓ Número de subvencións postas en marcha.
- ✓ Número de entidades participantes.
- ✓ Número de actividades realizadas ao abeiro da subvención.



### 5.5. Análise da participación das mulleres no ámbito deportivo local e realización de novas propostas.

Axentes implicados:

- ✓ Centro de Información ás Mulleres.
- ✓ Deportes.

Temporalidade: 2023

Indicadores de avaliación:

- ✓ Realización da análise.
- ✓ Número de entidades participantes.

### 5.6. Continuar coa realización de obradoiros sobre estereotipos de xénero no deporte.

Axentes implicados:

- ✓ Centro de Información ás Mulleres.
- ✓ Deportes.
- ✓ Centros educativos.
- ✓ Clubs deportivos.

Temporalidade: 2022 – 2023 – 2024 – 2025 – 2026 – 2027

Indicadores de avaliación:

- ✓ Número de obradoiros realizados.
- ✓ Número de persoas participantes.

## 5.6. Área estratéxica 6: Participación política e social

### Obxectivo xeral

Fomentar a participación igualitaria nos procesos de toma de decisións, garantindo a presenza equitativa en todos os espazos políticos e sociais.

### Obxectivo específico 6.1:

Promover a participación igualitaria de mulleres e homes no ámbito político e na toma de decisións.

## Actuacións:

6.1. Continuar garantindo a presenza equilibrada de mulleres e homes nos postos de representación, decisión política e no acceso ao emprego dende a administración local.

### Axentes implicados:

- ✓ Centro de Información ás Mulleres.
- ✓ Persoal.

Temporalidade: 2022 – 2023 – 2024 – 2025 – 2026 – 2027

### Indicadores de avaliación:

- ✓ Número de medidas adoptadas.
- ✓ Número de persoas beneficiarias.

6.2. Apoiar as entidades locais que promovan a participación de mulleres nos cargos de decisión e responsabilidade.

### Axentes implicados:

- ✓ Centro de Información ás Mulleres.
- ✓ Entidades locais.

Temporalidade: 2022 – 2023 – 2024 – 2025 – 2026 – 2027

### Indicadores de avaliación:

- ✓ Número de recursos concedidos.
- ✓ Número de entidades beneficiarias.
- ✓ Número de medidas adoptadas.

## Obxectivo específico 6.2:

Fomentar a incorporación da igualdade de xénero no tecido asociativo da localidade.

## Actuacións:

6.3. Realización de xornadas informativas sobre a importancia do asociacionismo para o empoderamento feminino.

**Axentes implicados:**

- ✓ Centro de Información ás Mulleres.
- ✓ Asociacións.

**Temporalidade:** 2023 – 2025

**Indicadores de avaliación:**

- ✓ Número de xornadas realizadas.
- ✓ Número de entidades participantes.
- ✓ Número de persoas participantes.

**6.4. Incluir criterios de igualdade nos baremos de concesión de subvencións para as asociacións.**

**Axentes implicados:**

- ✓ Centro de Información ás Mulleres.
- ✓ Intervención.

**Temporalidade:** 2022 – 2023 – 2024 – 2025 – 2026 – 2027

**Indicadores de avaliación:**

- ✓ Número de subvencións con criterios de igualdade.
- ✓ Número de subvencións concedidas.

**6.5. Realizar campañas de sensibilización e formación dirixidas a consolidar e impulsar o asociacionismo entre as mulleres, así como dotar ás asociacións existentes das estratexias necesarias para a inclusión da perspectiva de xénero nas súas actuacións.**

**Axentes implicados:**

- ✓ Centro de Información ás Mulleres.
- ✓ Asociacións.

**Temporalidade:** 2024 – 2025

**Indicadores de avaliación:**

- ✓ Número de campañas de sensibilización realizadas.
- ✓ Número de campañas de formación realizadas.

## 5.7. Área estratéxica 7: Saúde e benestar

### Obxectivo xeral

Mellorar a saúde integral da cidadanía realizando actuacións que favorezan o coñecemento e coidado do corpo e de hábitos de vida saudables.

### Obxectivo específico 7.1:

Promover accións de información e sensibilización dirixidas a mellorar a saúde e benestar das mulleres.

### Actuacións:

7.1. Continuar coa organización e desenvolvemento periódico de obradoiros dirixidos a promover o benestar e a saúde das mulleres: autoestima, autocoidado...

#### Axentes implicados:

- ✓ Centro de Información ás Mulleres.
- ✓ Benestar Social.
- ✓ Centro de Saúde.

Temporalidade: 2022 – 2023 – 2024 – 2025 – 2026 – 2027

#### Indicadores de avaliación:

- ✓ Número e tipo de obradoiros realizados.
- ✓ Número de mulleres beneficiarias.

7.2. Elaborar e difundir materiais divulgativos sobre a saúde e o benestar das mulleres, tendo en conta a perspectiva de xénero na súa elaboración.

#### Axentes implicados:

- ✓ Centro de Información ás Mulleres.
- ✓ Benestar Social.
- ✓ Centro de Saúde.

Temporalidade: 2024 – 2025 – 2026

**Indicadores de avaliación:**

- ✓ Número de materiais elaborados e difundidos.

**7.3. Organizar obradoiros afectivo-sexuais dirixidos á mocidade e á cidadanía.**

**Axentes implicados:**

- ✓ Centro de Información ás Mulleres.
- ✓ Benestar Social.

**Temporalidade:** 2023 – 2025 – 2027

**Indicadores de avaliación:**

- ✓ Número de obradoiros realizados.
- ✓ Número de persoas participantes.

**7.4. Continuar coa realización de xornadas informativas sobre as enfermidades que presentan unha morbilidade feminina diferencial, en colaboración coas asociacións.**

**Axentes implicados:**

- ✓ Centro de Información ás Mulleres.
- ✓ Centro de Saúde.
- ✓ Asociacións.
- ✓ ADICAM.

**Temporalidade:** 2023 – 2025 – 2027

**Indicadores de avaliación:**

- ✓ Número de xornadas realizadas.
- ✓ Número de persoas participantes.

## 5.8. Área estratéxica 8: Conciliación da vida laboral, familiar e persoal

### Obxectivo xeral

Contribuír a unha maior calidade de vida da cidadanía a través de actuacións que favorezan a conciliación corresponsable da vida laboral, familiar e persoal.

### Obxectivo específico 8.1:

Poñer en marcha medidas que favorezan a conciliación laboral e familiar.

### Actuacións:

8.1. Adecuación dos horarios dos programas de formación coa conciliación da vida familiar.

#### Axentes implicados:

- ✓ Centro de Información ás Mulleres.
- ✓ Benestar Social.
- ✓ Educación.
- ✓ Cultura.
- ✓ Deportes.

Temporalidade: 2022 – 2023 – 2024 – 2025 – 2026 – 2027

#### Indicadores de avaliación:

- ✓ Número de accións que teñen en conta a conciliación.
- ✓ Número de recursos empregados.

8.2. Realización de campañas de sensibilización dirixidas ás empresas e á cidadanía sobre a conciliación da vida familiar e laboral.

#### Axentes implicados:

- ✓ Centro de Información ás Mulleres.
- ✓ Desenvolvemento local e emprego.

Temporalidade: 2023 – 2027

#### Indicadores de avaliación:

- ✓ Número de campañas realizadas.

### 8.3. Posta en marcha de servizos de atención á infancia nas actividades organizadas polo Concello.

**Axentes implicados:**

- ✓ Centro de Información ás Mulleres.
- ✓ Cultura
- ✓ Educación
- ✓ Mocidade e Infancia

**Temporalidade:** 2023 – 2024 – 2025 – 2026 – 2027

**Indicadores de avaliación:**

- ✓ Número de actividades que contaron co servizo.
- ✓ Número de persoas beneficiarias.

### 8.4. Reservar unha porcentaxe de prazas nos aparcadoiros públicos para mulleres en avanzado estado de xestación, persoas con bebés e persoas con mobilidade reducida.

**Axentes implicados:**

- ✓ Centro de Información ás Mulleres.
- ✓ Urbanismo, patrimonio e vivenda.

**Temporalidade:** 2023 – 2024 – 2025 – 2026 – 2027

**Indicadores de avaliación:**

- ✓ Número de prazas creadas ou compartidas.

### **Obxectivo específico 8.2:**

Involucrar á mocidade e aos homes na conciliación e no reparto igualitario das tarefas domésticas.

### **Actuacións:**

### 8.5. Organizar actividades dirixidas aos homes para potenciar a corresponsabilidade no fogar e as novas masculinidades.

**Axentes implicados:**

- ✓ Centro de Información ás Mulleres.

- ✓ Mocidade.

**Temporalidade:** 2023 – 2024 – 2026

**Indicadores de avaliación:**

- ✓ Número de actividades realizadas.
- ✓ Número de homes participantes.

#### 8.6. Realización de obradoiros de sensibilización en conciliación e corresponsabilidade dirixidos á mocidade.

**Axentes implicados:**

- ✓ Centro de Información ás Mulleres.
- ✓ Mocidade.

**Temporalidade:** 2023 – 2025

**Indicadores de avaliación:**

- ✓ Número de obradoiros realizados.
- ✓ Número de persoas participantes.

#### 8.7. Desenvolver accións formativas dirixidas aos homes e orientadas aos cuidados das persoas dependentes.

**Axentes implicados:**

- ✓ Centro de Información ás Mulleres.
- ✓ Benestar Social.

**Temporalidade:** 2024 – 2026

**Indicadores de avaliación:**

- ✓ Número de accións formativas realizadas.
- ✓ Número de homes participantes.



# 7

## SEGUIMIENTO E AVALIACIÓN



## SEGUIMIENTO E AVALIACIÓN

O seguimento e avaliación é un proceso que nos vai permitir coñecer o grao de consecución dos resultados desexados na implantación do V Plan de Igualdade do Concello de Bueu.

Os instrumentos que nos permiten obter información, para unha eficaz avaliación, son os indicadores. Estes miden situacións sociais de xeito concreto, numérico ou de opinión ou percepción.

A avaliación deste V Plan de Igualdade levarase a cabo coa implicación das distintas áreas e departamentos municipais responsables e concretarase na avaliación do grao de execución, o proceso e os resultados de cada unha das accións e o nivel de dificultade na súa execución. Para tal fin elaborouse unha **ficha de seguimento** das actuacións que terán que cumprimentar as persoas responsables de cada área ou departamento (ver anexo 3. Ficha de seguimento das actuacións).

A ficha de seguimento das actuacións recolle de forma ordenada e sistemática os indicadores de realización, que permiten obter información sobre o que se fixo e os recursos empregados; os indicadores de resultado, que miden o resultados que se obtiveron coa execución do V Plan; e os indicadores de impacto, que permiten coñecer en que medida se conseguiron os obxectivos xerais.

A partir das fichas de seguimento das actuacións, e unha vez rematada a vixencia do V Plan de Igualdade, realizarase un informe final para ver o grao de consecución das actuacións levadas a cabo e os aspectos a mellorar na elaboración do próximo Plan de Igualdade.



# 8

---

# ANEXOS

## ANEXOS

### ANEXO 1: DIAGNOSE DE XÉNERO

A continuación preséntase a diagnose de xénero realizada a partir da análise cuantitativa e cualitativa dende a perspectiva de xénero dos datos achegados polas diferentes áreas municipais.

#### EDUCACIÓN

A Educación é un dereito fundamental de todas as persoas, que facilita o seu desenvolvemento integral. No concello hai sete centros de ensinanza non universitaria. Seis son de titularidade pública e un é de titularidade privada-concertada, tal e como se recolle na táboa 1. A oferta educativa do conxunto destes centros comprende a Educación Infantil, Educación Primaria, Educación Secundaria Obrigatoria, Educación Especial, Bacharelato, ciclos formativos de grao Medio e Superior e distintos cursos de Formación Ocupacional do sector marítimo-pesqueiro.

#### Táboa 1

*Centros de ensinanza non universitaria do concello (2021)*

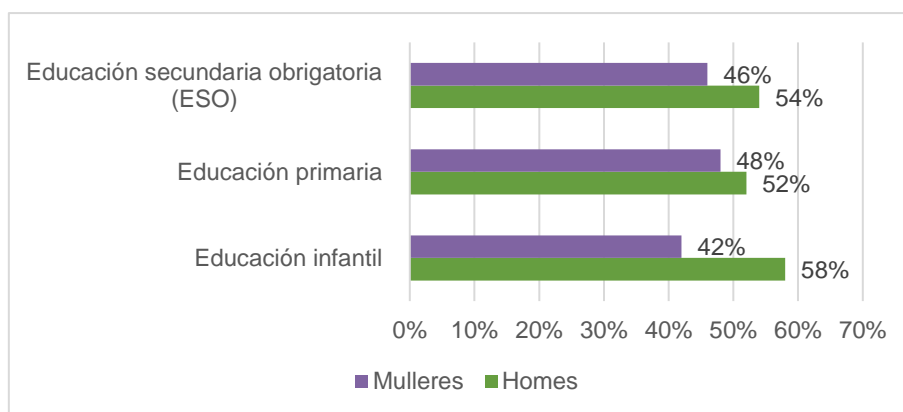
Nome	Titularidade
CEIP Plurilingüe Montemogos	Público
CEIP Plurilingüe A Pedra	Público
CPR Plurilingüe Virgen Milagrosa	Privado
Escola de FP Marítimo Pesquera	Público
CEIP Plurilingüe da Torre-Cela	Público
IES Johan Carballeira	Público
IES Illa de Ons	Público

*Nota.* Elaboración propia a partir de datos da Consellería de Cultura, Educación e Universidade

A gráfica 5 reflicte datos do alumnado matriculado en centros sostidos con fondos públicos nos distintos niveis da educación non universitaria, segundo o sexo. En Educación infantil, o 58 % do alumnado matriculado son homes e o 42 % mulleres, en Educación primaria hai un 52 % de homes matriculados e un 48 % de mulleres, e en Educación secundaria obrigatoria (ESO), o 54 % correspóndese con homes e o 46 % con mulleres.

### Gráfica 5

*Alumnado matriculado en centros sostidos con fondos públicos segundo o sexo en Infantil, Primaria e ESO (2021)*

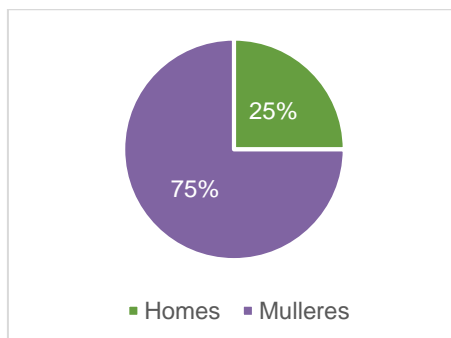


*Nota.* Elaboración propia a partir de datos do IGE

En canto ao profesorado nos centros de titularidade pública, o 75 % son mulleres e o 25 % homes (gráfica 6).

### Gráfica 6

*Profesorado en centros de titularidade pública segundo o sexo*



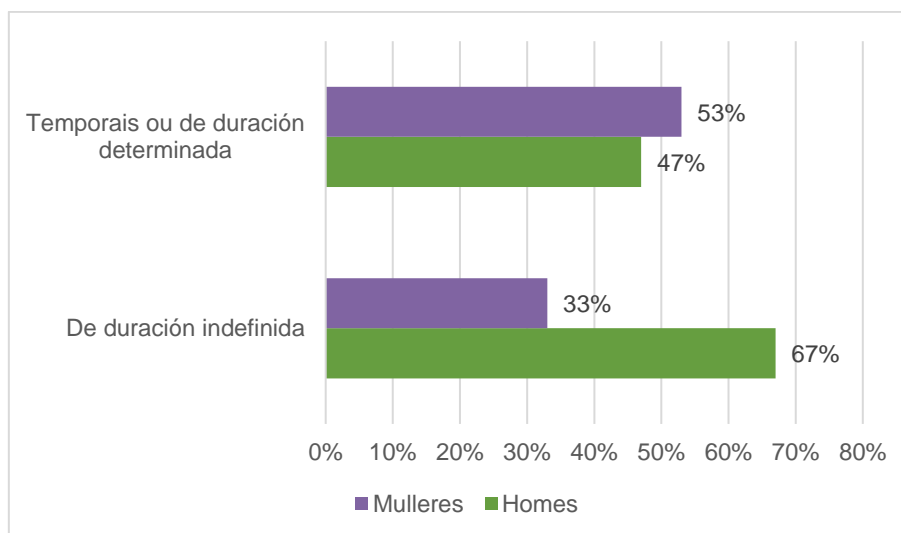
*Nota.* Elaboración propia a partir de datos do IGE

## EMPREGO

A gráfica 7 reflicte datos dos contratos iniciais segundo sexo e duración do contrato. No tipo de contrato de duración indefinida o 67 % dos contratos rexistrados son de homes e o 33 % de mulleres. En canto aos contratos temporais ou de duración determinada, o 47 % correspóndense con homes e o 53 % con mulleres.

### Gráfica 7

*Contratos iniciais segundo sexo e duración do contrato*



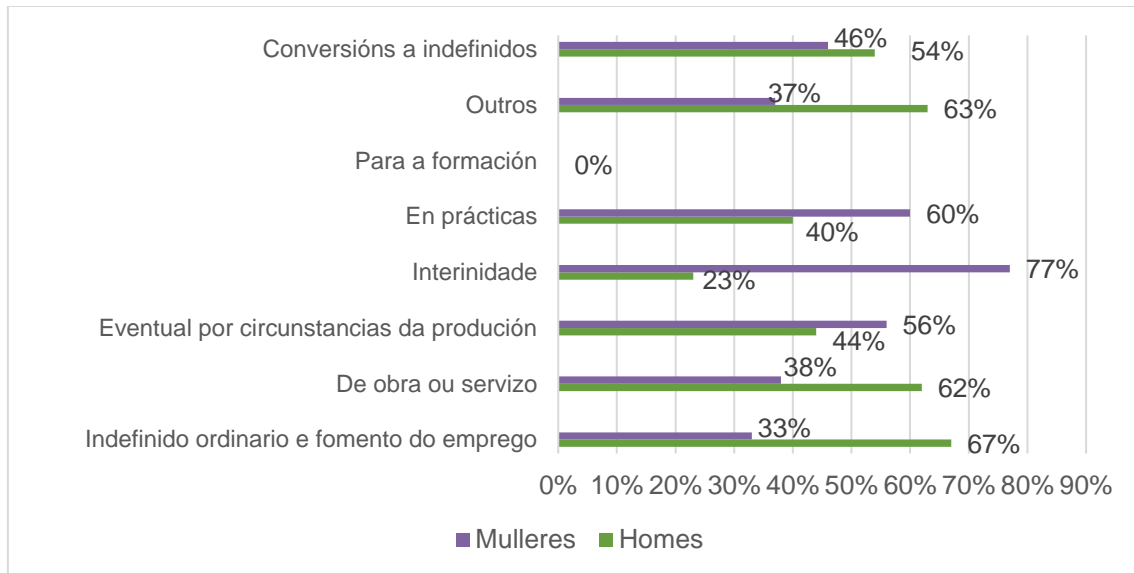
*Nota.* Elaboración propia a partir de datos do IGE

A gráfica 8 amosa datos dos contratos rexistrados segundo xénero e modalidade do contrato no ano 2021. O 67 % dos traballadores homes teñen contratos indefinidos ordinarios e de fomento do emprego fronte ao 33 % de mulleres traballadoras, similar porcentaxe que nos contratos de obra ou servizo (62 % homes e 38 % mulleres). As cifras invértense nos contratos máis precarios, xa que na modalidade de contrato eventual por circunstancias da produción o 56 % das persoas traballadoras contratadas foron mulleres e o 44 % homes, ao igual que noutro tipo de contratos como de interinidade (77 % mulleres e 23 % de homes) e de prácticas (60 % mulleres e 40 % homes). As persoas traballadoras que durante este período pasaron a ter contratos indefinidos corresponde nun

54 % e 46 % dos casos a homes e mulleres respectivamente. Por último, non se rexistraron contratos para a formación nin de homes nin de mulleres.

### Gráfica 8

Contratos rexistrados segundo sexo e modalidade do contrato (2021)

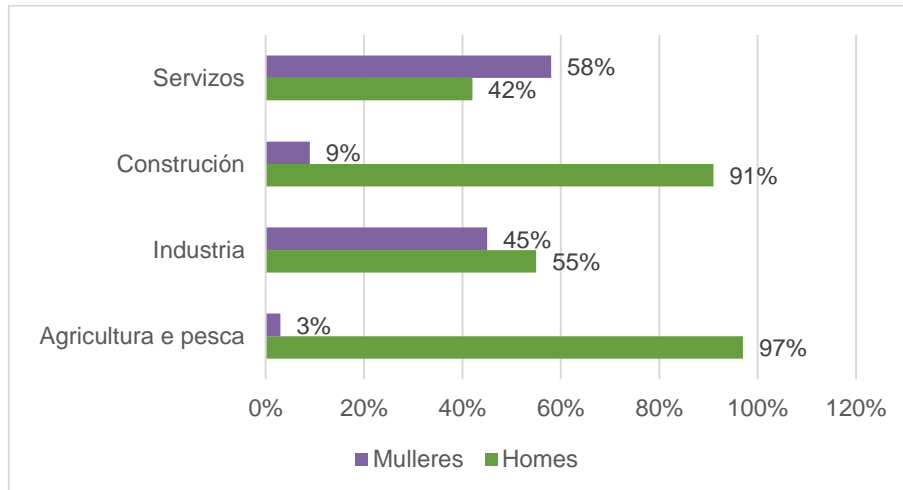


Nota. Elaboración propia a partir de datos do IGE

En canto aos contratos rexistrados segundo xénero e sector da actividade económica no ano 2021, a presenza das mulleres é maioritaria no sector servizos cun total do 58 % de contratos rexistrados fronte ao 42 % de homes. No resto de sectores de actividades a presenza é maioritariamente masculina. Así, na agricultura e pesca o 97 % dos contratos foron de homes e só un 3 % de mulleres. No sector da industria, o 55 % dos contratos rexistrados correspondéronse con homes e o 45 % restante con mulleres. Finalmente, no sector da construción, o 91 % foron contratos de homes e o 9 % de mulleres (gráfica 9).

### Gráfica 9

Contratos iniciais segundo sexo e sector de actividade económica (2021)

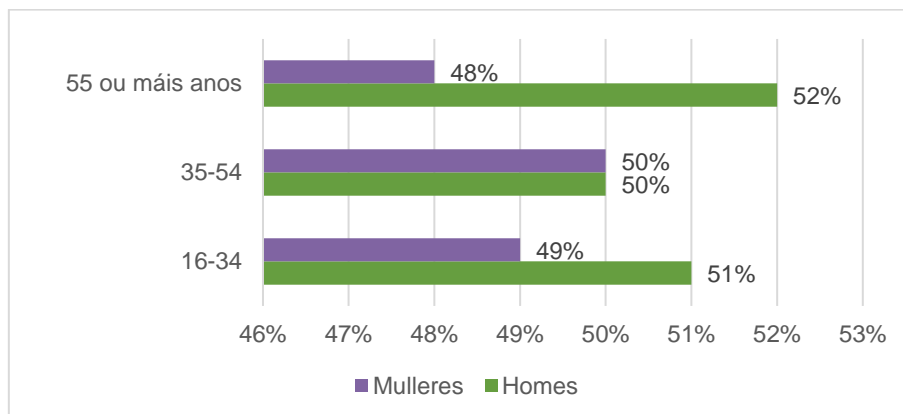


Nota. Elaboración propia a partir de datos do IGE

A gráfica 10 amosa datos dos contratos iniciais segundo xénero e grupo de idade no ano 2021. No grupo de idade de 16 a 34 anos, o 51 % dos contratos rexistrados correspóndense con homes e o 49 % con mulleres. No grupo que vai dos 35 aos 54 anos, homes e mulleres acadan un 50 % dos contratos rexistrados. En derradeiro lugar, no grupo de 55 ou máis anos, o 52 % dos contratos son realizados a homes e o 48 % a mulleres.

### Gráfica 10

Contratos iniciais segundo sexo e grupo de idade (2021)



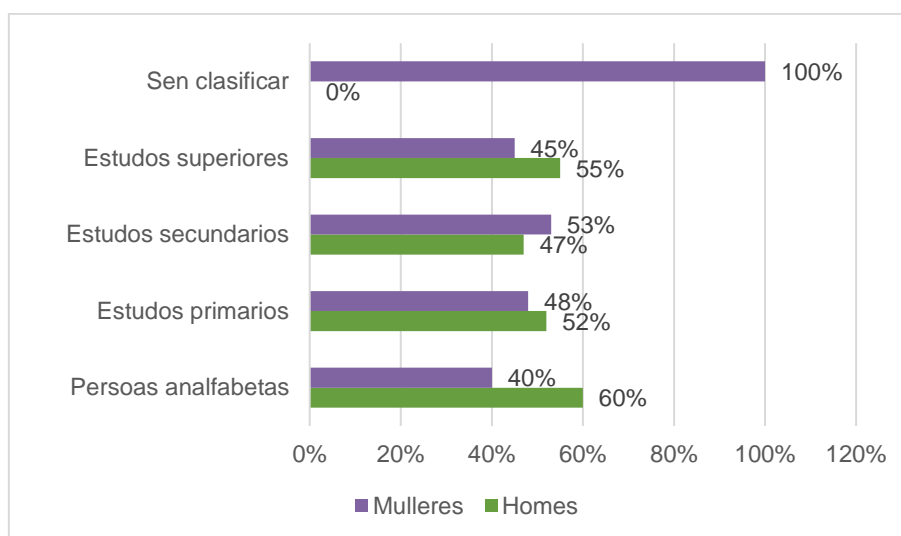
Nota. Elaboración propia a partir de datos do IGE



Atendendo ao nivel de formación, o 60 % dos contratos iniciais de persoas analfabetas foron homes e o 40 % mulleres. O 52 % dos contratos de persoas con estudos primarios foron de homes e o 48 % de mulleres. O 53 % de persoas contratadas con estudos secundarios foron homes e o 47 % mulleres; con estudos superiores, o 55 % das persoas contratadas foron homes e o 45 % mulleres (gráfica 11).

### Gráfica 11

*Contratos iniciais segundo sexo e nivel de formación (2021)*

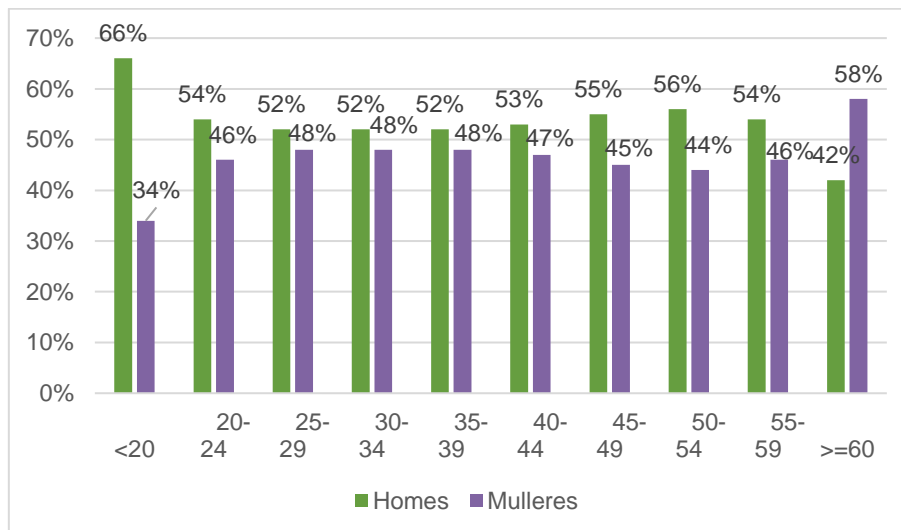


*Nota.* Elaboración propia a partir de datos do IGE

O número de afiliacións á Seguridade Social segundo sexo e grupos de idade é superior nos homes ca nas mulleres en todos os grupos de idade, a excepción do grupo das persoas maiores ou igual a 60 anos, onde as mulleres acadan o 58 % das afiliacións e os homes o 42 % restante. No grupo dos menores de 20 anos, o 66 % das afiliacións correspóndese con homes e o 34 % con mulleres. Nos restantes grupos de idade os homes superan ás mulleres entre 4 e 8 puntos de diferenza (gráfica 12).

## Gráfica 12

*Afiliacións á Seguridade Social en alta laboral segundo sexo e grupos de idade (decembro 2020 a decembro 2021)*



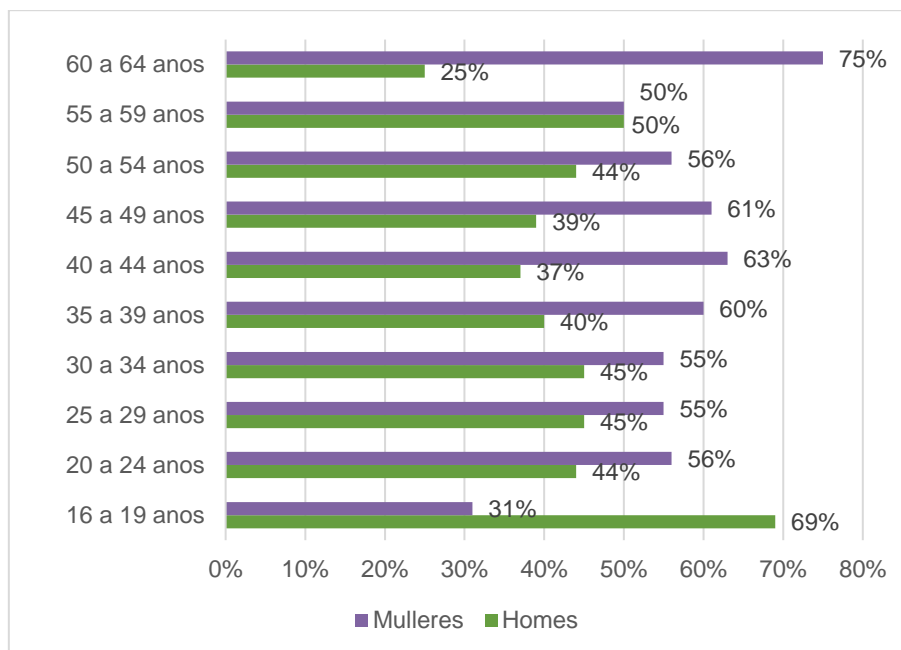
*Nota.* Elaboración propia a partir de datos do IGE

A gráfica 13 amosa datos da porcentaxe de persoas paradas segundo xénero e grupos quinquenais de idade durante o ano 2021. Pódese observar que en todos os grupos de idade, a excepción do grupo de 16 a 19 anos no que o 31 % representa as mulleres paradas e o 69 % aos homes parados, a porcentaxe de persoas paradas é superior no grupo das mulleres ca no dos homes. No grupo quinquenal de 20 a 24 anos, os homes acadan o 44 % en número de persoas paradas e as mulleres o 56 %. No tramo de 25 a 29 anos as porcentaxes son similares as anteriores, 45 % de homes e 55 % de mulleres: ao igual que no grupo de 30 a 34 anos onde as porcentaxes son as mesmas. A partir do grupo de 35 a 39 anos as diferencias van sendo máis elevadas. Así, neste grupo os homes acadan o 40 % do total e as mulleres o 60 % restante. Tamén no grupo de 40 a 44 anos o 37 % dos parados son homes e o 63 % son mulleres. Entre 45 e 49 anos hai un 39 % de homes parados e un 61 % de mulleres na mesma situación. De 50 a 54 anos o 44 % son homes e o 56 % son mulleres. No grupo de 55 a 59 anos ámbolos dous sexos están equiparados cun 50 % cada un deles.

Por último, no grupo de 60 a 64 anos, mentres os homes acadan o 25 % do total das persoas paradas, as mulleres acadan o 75 %.

### Gráfica 13

*Paro rexistrado segundo sexo e grupos quinquenais de idade. Metodoloxía SISPE (ano 2021)*

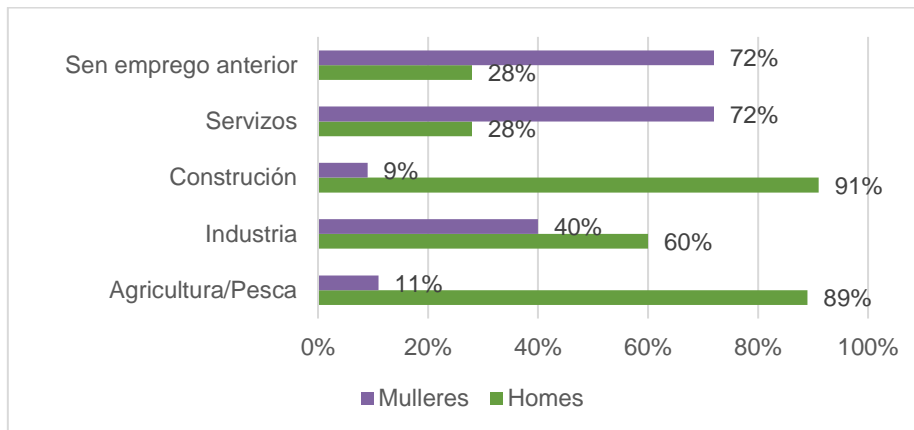


*Nota.* Elaboración propia a partir de datos do IGE

En canto ao paro rexistrado segundo xénero e sector da actividade ao longo do ano 2021, hai dous sectores de actividade, agricultura/pesca e construción, onde o número de homes parados é moi superior ao número de mulleres. Así, no sector agrícola e pesqueiro o 89 % son homes e o 11 % son mulleres, e no sector da construción hai un 91 % de homes parados fronte a un 9 % de mulleres. Probablemente sexa isto debido a masculinización de ambos sectores. No sector da industria, o 60 % do total correspóndese con homes e o 40 % con mulleres. No sector servizos as mulleres acadan o 72 % do total das persoas paradas, fronte ao 28 % de homes; ao igual ca no grupo de persoas sen emprego anterior, onde as porcentaxes son as mesmas (gráfica 14).

### Gráfica 14

Paro rexistrado segundo sexo e sector de actividade (2021)

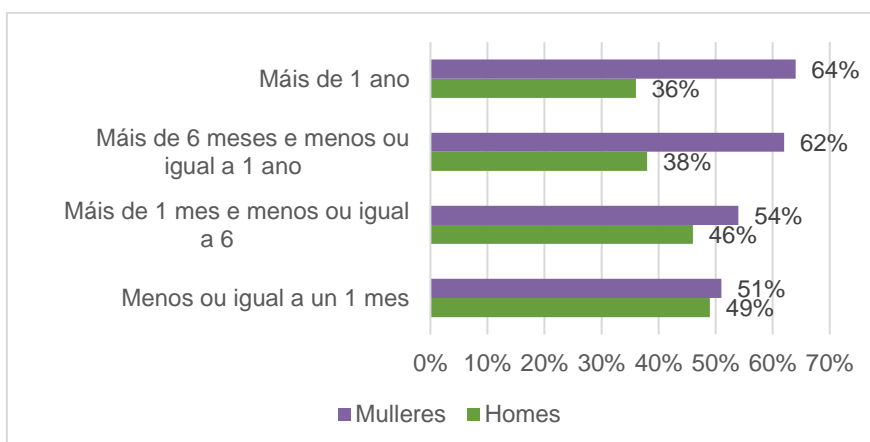


Nota. Elaboración propia a partir de datos do IGE

A gráfica 15 reflicte datos do paro rexistrado segundo xénero, grupos de idade e duración da demanda. O 51 % das persoas paradas durante 1 mes ou menos son mulleres e o 49 % homes; no grupo de persoas que están paradas máis de 1 mes e menos ou igual a 6, o 54 % son mulleres e o 46 % homes. Máis de 6 meses e menos ou igual a 1 ano levan en situación de desemprego o 62 % das mulleres e o 38 % de homes; e o 64 % das mulleres levan en paro durante máis de 1 ano fronte a un 36 % de homes.

### Gráfica 15

Paro rexistrado segundo sexo, grupos de idade e duración da demanda (2021)

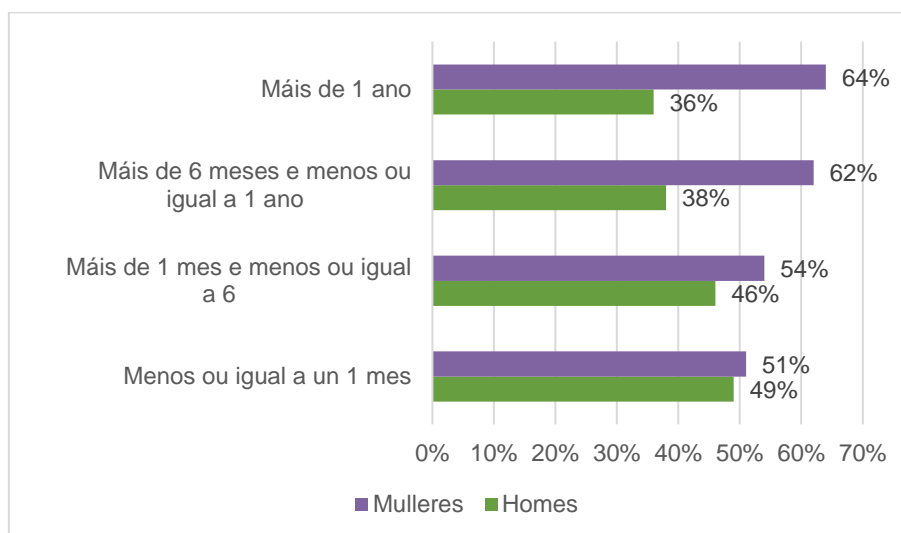


Nota. Elaboración propia a partir de datos do IGE

En canto ao paro rexistrado segundo o nivel de estudos, a gráfica 16 amosa que no grupo de persoas analfabetas a porcentaxe de parados/as é igual entre homes e mulleres, cun 50 % en ambos casos. No suposto de estudos primarios incompletos, o 60 % correspóndese con homes e o 40 % con mulleres. O 52 % de persoas paradas con estudos primarios completos son mulleres e o 48 %, homes. As mulleres acadan o 64 % do total de persoas en paro con estudos secundarios, o 36% restante son homes. En derradeiro lugar, o 65 % das mulleres con estudos postsecundarios están en paro, fronte ao 35 % de homes.

### Gráfica 16

*Paro rexistrado segundo sexo e nivel de estudos rematados (2021)*



*Nota.* Elaboración propia a partir de datos do IGE

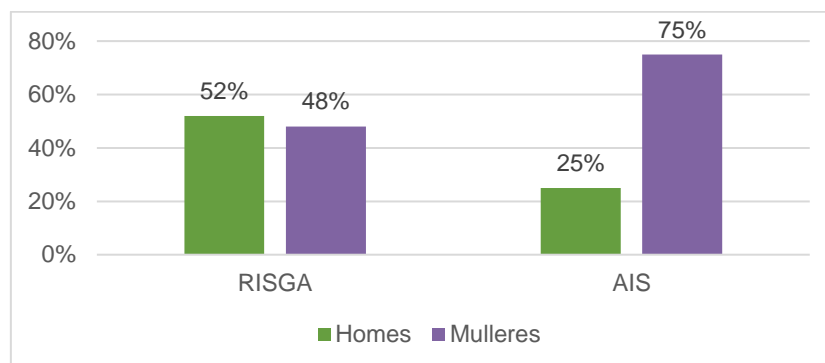
### BENESTAR SOCIAL

As políticas de benestar social tratan de mellorar e aumentar as condicións de vida das persoas. Dentro destas políticas atópanse medidas de tipo económico, como son a Renda de Integración Social de Galicia (RISGA), as axudas de Inclusión social ou as Pensións non contributivas.

O 52 % das persoas beneficiarias da RISGA son mulleres e o 48 % son homes. En canto ás Axudas de Inclusión Social (AIS), o 75 % das persoas beneficiadas son mulleres, fronte ao 25 % de homes (gráfica 17).

### Gráfica 17

*Persoas beneficiarias da Renda de Integración Social de Galicia (RISGA) e das Axudas de Inclusión Social (AIS) segundo sexo (ano 2020)*

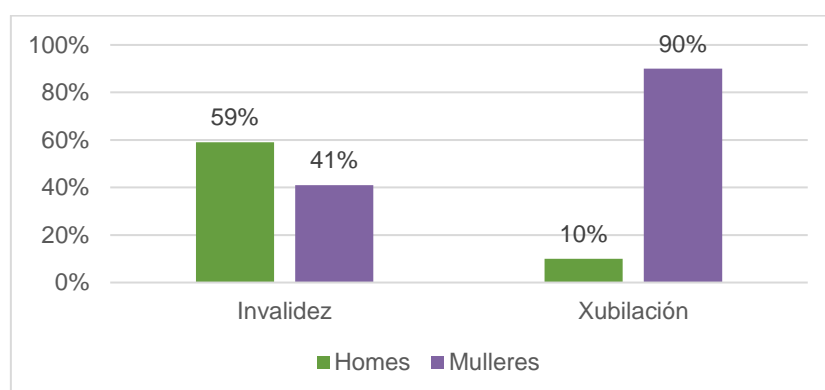


*Nota.* Elaboración propia a partir de datos do IGE

Entre as persoas beneficiarias de pensións non contributivas de invalidez, o 59 % son homes e o 41 % mulleres. Nas pensións non contributivas de xubilación o 90 % das persoas beneficiarias son mulleres, fronte ao 10 % de homes (gráfica 18).

### Gráfica 18

*Persoas beneficiarias de pensións non contributivas da Seguridade Social segundo sexo e tipo de pensión (ano 2020)*



*Nota.* Elaboración propia a partir de datos do IGE

## DEPARTAMENTO DE PERSOAL

O Concello de Bueu está formado por un cadro de persoal de 99 persoas. O número de mulleres (52) é superior ao dos homes (47). A táboa 2 amosa a distribución por categoría profesional.

### Táboa 2

*Distribución do cadro de persoal por categoría profesional (ano 2021)*

Denominación da categoría	Mulleres	Homes
Secretaría	1	-
Interventor/a	1	1
Adxunto/a a Tesoureira/o	1	1
Aparellador/a	1	1
Arquiveiro/a	1	1
Técnica de Urbanismo	1	-
Bibliotecario/a	1	1
Traballadoras Sociais	3	-
Axente Local de emprego	1	-
Directora CIM	1	-
Psicóloga CIM	1	-
Educadora Familiar	1	-
Xefes/as negociado	2	1
Auxiliares Administrativos/as	7	2
Auxiliares Policía local	2	3
Policías Locais	1	9
Monitor/a deportivo/a	1	1

Capataces	-	2
Persoal obras	2	6
Xardineiros/as	1	2
Persoal de limpeza	15	7
Condutor/a varredor/a	1	1
Oficial condutor/a	1	1
Conserxes	1	4
Notificadores	-	2
Mestra composteira	1	-
Peón enterrador	-	1
Persoal eventual-alcaldía	1	-
Mestra de música	1	-
OMIC	1	-
<b>TOTAL</b>	<b>52</b>	<b>47</b>

*Nota.* Elaboración propia a partir de datos do Concello

O Concello de Bueu organízase nun total de vinte e dous (22) departamentos. A gráfica 19 reflicte datos da distribución do cadro de persoal por departamentos.

Tal e como se pode observar, cinco departamentos do Concello están constituídos exclusivamente por persoal masculino (Arquivo, Cemiterios, Alumeado público, Notificacións e Deportes) e catro unicamente por mulleres (CIM, Sanidade, Servizos sociais e Alcaldía). Os departamentos de Tesourería, Intervención e Limpeza de edificios son paritarios, estando conformados por un 50 % de homes e un 50 % de mulleres. Nos departamentos de Medio ambiente (67 % de homes fronte ao 33 % de mulleres); Accesos a núcleos de poboación (78 % de homes e 22 % de mulleres); Policía (80 % de homes fronte ao 20 % de

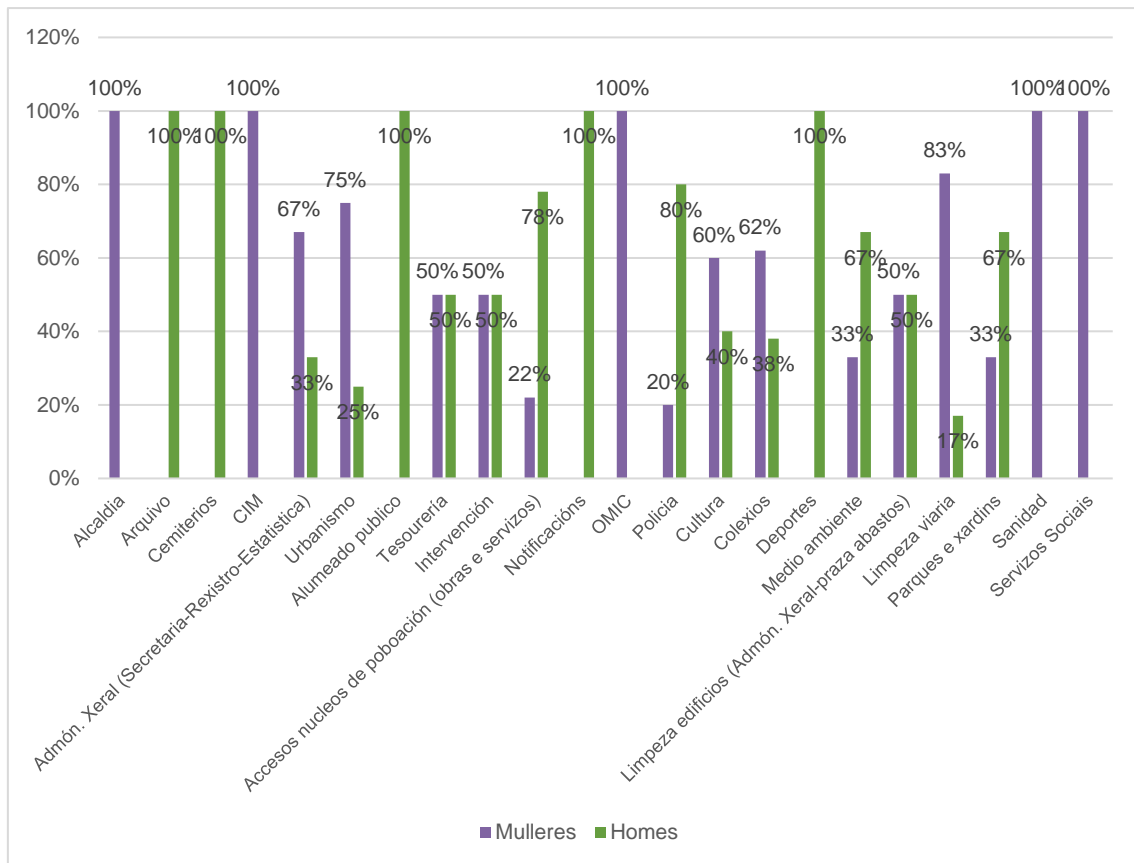


mulleres); e Parques e xardíns (67 % de homes fronte ao 33 % de mulleres) o número de homes é superior ao das mulleres.

Non obstante, acontece o contrario nos departamentos de Cultura (60 % de mulleres fronte ao 33 % de homes); Colexios (62 % de mulleres fronte a un 38 % de homes); Limpeza viaria (83 % de mulleres e 17 % de homes); Administración Xeral (67 % de mulleres fronte ao 33 % de homes) e Urbanismo (75 % de mulleres fronte a un 25 % de homes).

### Gráfica 19

*Distribución do cadro de persoal por departamento (ano 2021)*

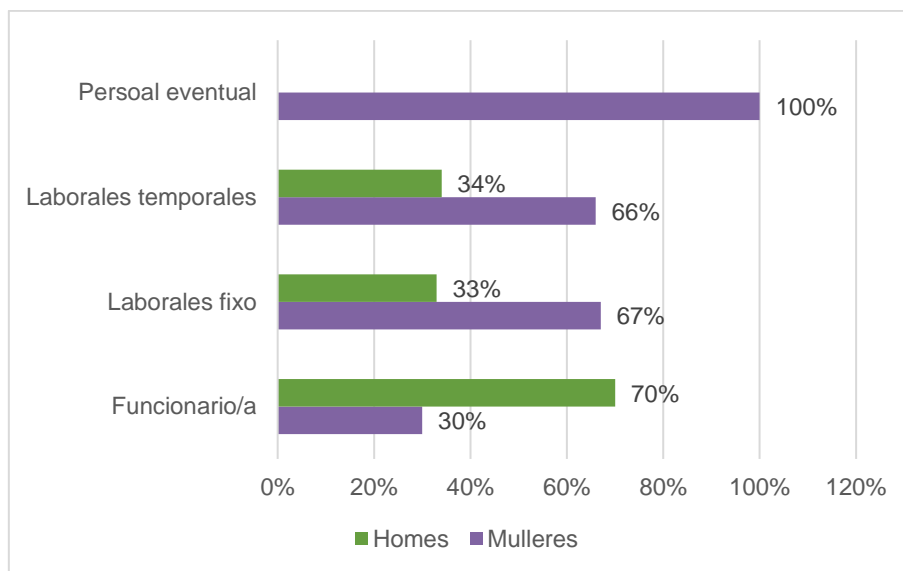


*Nota.* Elaboración propia a partir de datos do Concello

Por outra banda, a gráfica 20 amosa a distribución do cadro de persoal por tipo de contrato e sexo no ano 2021 no concello. O 70 % do funcionariado son homes, fronte ao 30 % de mulleres. Un 67 % de mulleres teñen contratos laborais fixos, fronte a un 33 % de homes. Nos contratos laborais temporais o 66 % correspóndese con mulleres e o 34 % con homes. Nos contratos de persoal eventual o 100 % son de mulleres.

### Gráfica 20

*Distribución do cadro de persoal por tipo de contrato e sexo (ano 2021)*

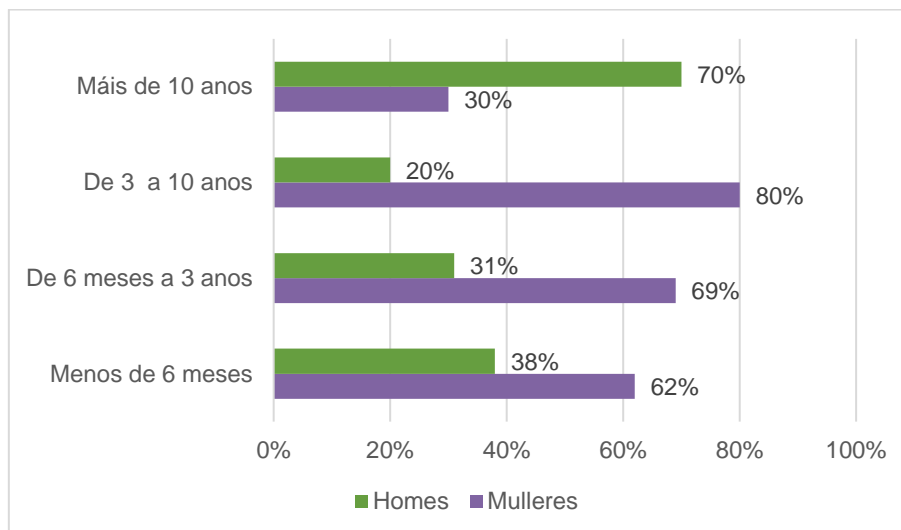


*Nota.* Elaboración propia a partir de datos do Concello

En canto á distribución do cadro de persoal por antigüidade e sexo, podemos concretar que o 62 % das persoas contratadas con menos de 6 meses de antigüidade son mulleres, mentres que o 38 % son homes; de 6 meses a 3 anos de antigüidade hai un 69 % de mulleres e un 31 % de homes; de 3 a 10 anos o 80 % dos contratos correspóndense con mulleres e o 20 % con homes; e con máis de 10 anos de antigüidade o 70 % do total son homes fronte ao 30 % das mulleres (gráfica 21).

## Gráfica 21

*Distribución do cadro de persoal por antigüidade e sexo (ano 2021)*

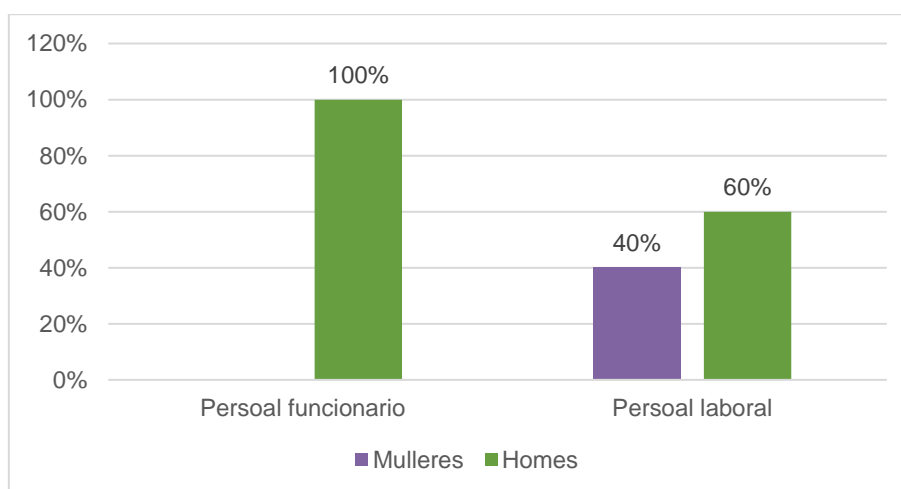


*Nota.* Elaboración propia a partir de datos do Concello

No tocante á representación sindical, o 100 % dos representantes sindicais do funcionariado son homes, mentres que o 60 % dos representantes sindicais de persoal laboral son homes e o 40 % mulleres (gráfica 22), sendo a representación maioritariamente masculina.

## Gráfica 22

*Representación sindical segundo sexo (ano 2021)*

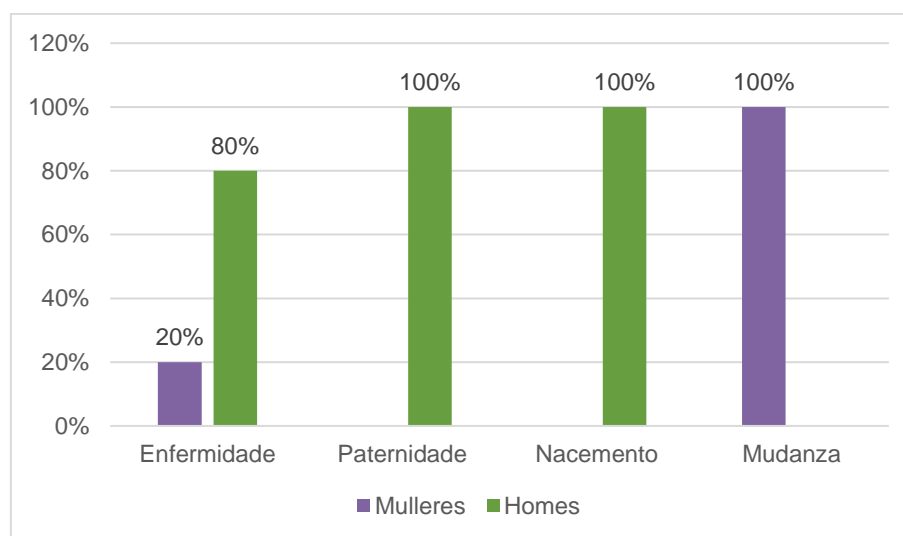


*Nota.* Elaboración propia a partir de datos do Concello

No que concirne aos permisos e baixas do persoal, a gráfica 23 reflicte estas circunstancias en función do sexo. Así, o 80 % das baixas de enfermidade ao longo do ano 2021 foron de homes, fronte ao 20 % de mulleres. O 100 % dos permisos de paternidade correspóndense con homes, o igual que os permisos por nacemento en xeral. En canto aos permisos por mudanzas, o 100 % das solicitudes foron de mulleres.

### Gráfica 23

*Baixas temporais e permisos segundo sexo (ano 2021)*



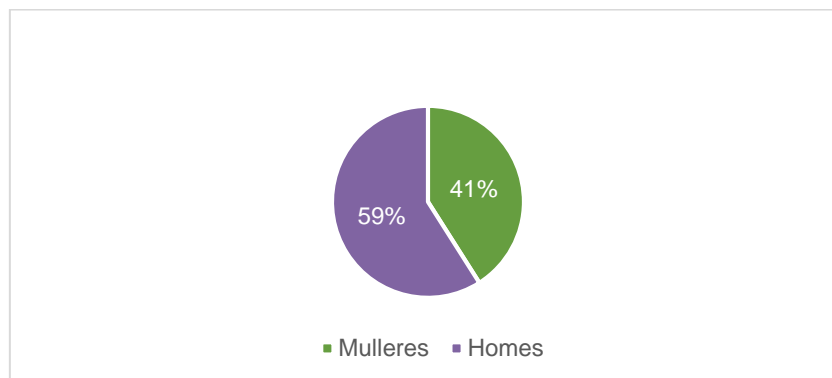
*Nota.* Elaboración propia a partir de datos do Concello

### CORPORACIÓN MUNICIPAL

A corporación municipal está conformada por un total de dezasete (17) persoas, e o número de homes é superior ao de mulleres. En concreto, o 59 % das persoas integrantes son homes, fronte ao 41 % de mulleres (gráfica 24).

## Gráfica 24

*Integrantes da corporación municipal por sexo (ano 2021)*

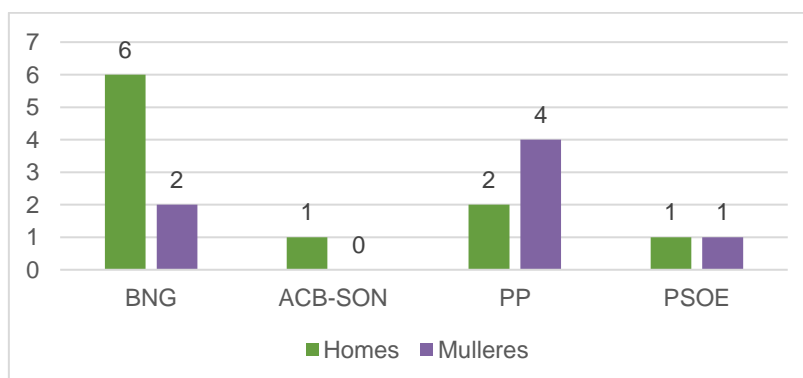


*Nota.* Elaboración propia a partir de datos do Concello

Dita corporación distribúese en catro grupos políticos, BNG, ACB-SON, PP e PSOE. Como podemos observar na gráfica 25, existe un partido político ACB-SON que conta con un único representante home. O BNG está formado por 6 homes e 2 mulleres, sendo a representación maioritariamente masculina. Pola contra, as cifras invértense nos partidos políticos do PSOE, totalmente paritario (1 home e 1 muller); e o do PP, que está formado maioritariamente por mulleres (4 mulleres e 2 homes).

## Gráfica 25

*Integrantes da corporación municipal desagregada por sexo (2021)*



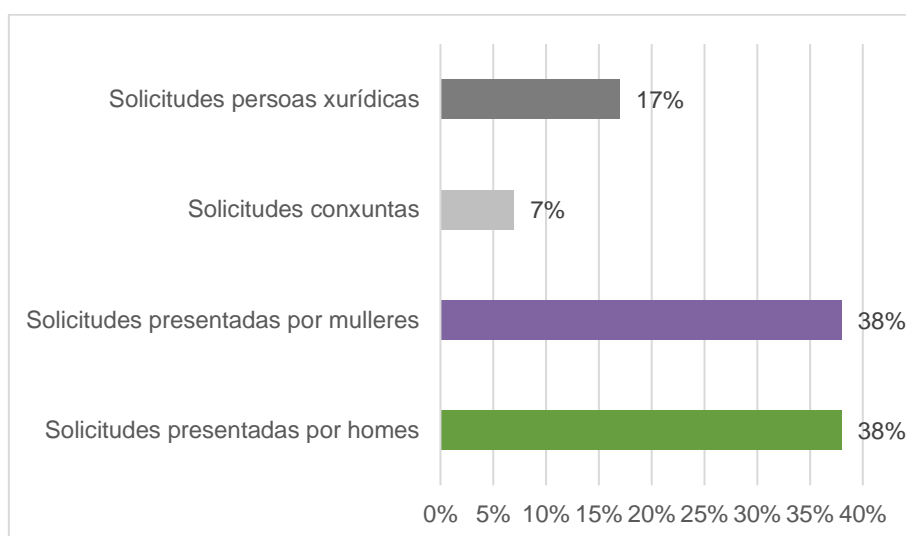
*Nota.* Elaboración propia a partir de datos da web oficial do Concello

## DEPARTAMENTO DE URBANISMO

Das solicitudes presentadas no Departamento de Urbanismo no ano 2021 hai un 38 % que se corresponde con mulleres, outro 38 % con homes e un 7 % pertencente a solicitudes conxuntas. O 17 % restante correspóndese con solicitudes de persoas xurídicas (gráfica 26).

### Gráfica 26

*Licenzas solicitadas segundo sexo (ano 2021)*



*Nota.* Elaboración propia a partir de datos do Concello

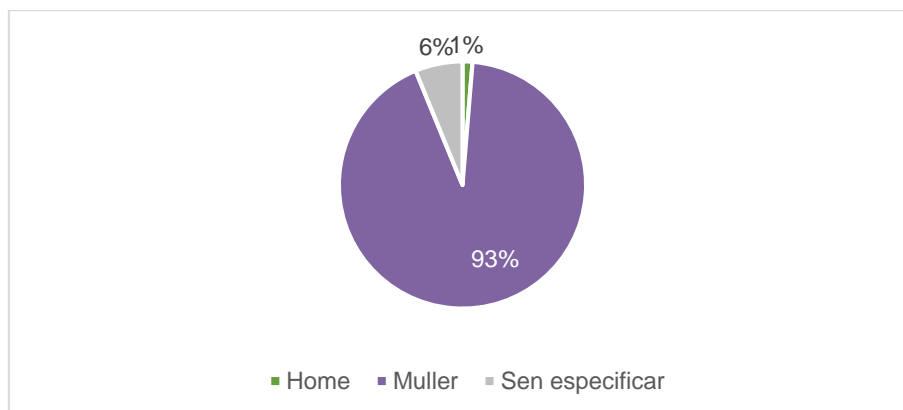
## CENTRO DE INFORMACIÓN ÁS MULLERES

O CIM é un servizo do concello que proporciona información ás mulleres de tipo xurídico, psicolóxico, de orientación ao emprego, de recursos e de atención ás vítimas de violencia de xénero. Ademais do asesoramento, o CIM leva a cabo unha serie de actividades como son: Celebración do 8 de marzo, Día Internacional das Mulleres; Certame de relatos de muller; Celebración do 25 de novembro, Día Internacional da Non Violencia contra as Mulleres; e a Celebración trimestral da mesa de traballo interinstitucional contra a violencia de xénero.

O 93 % das persoas atendidas neste servizo dende o 1 de xaneiro do 2018 ata o 31 de decembro de 2021 foron mulleres, fronte a un 1 % de homes e un 6 % que non se especifica (gráfica 27).

### Gráfica 27

*Persoas atendidas no CIM desagregadas por sexo (01/01/2018 a 31/12/2021)*

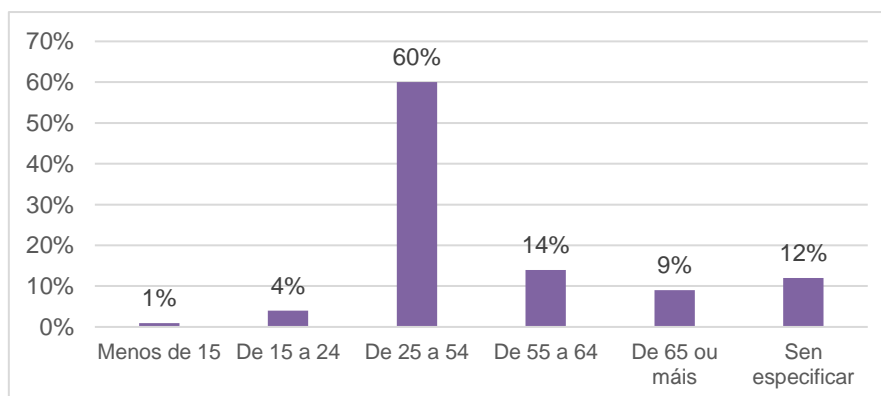


*Nota.* Elaboración propia a partir de datos do Concello

Doutra banda, como podemos observar na gráfica 28, o 60 % das persoas atendidas neste servizo correspóndese co grupo de idade de 25 a 54 anos; un 14 %, co grupo de 55 a 64 anos; o 9 % teñen 65 ou máis anos; un 4 % ten entre 15 e 24 anos; hai un 1 % menores de 15 anos; e o 12 % restante non se especifica.

### Gráfica 28

*Persoas atendidas no CIM segundo grupos de idade (01/01/2018 a 31/12/2021)*

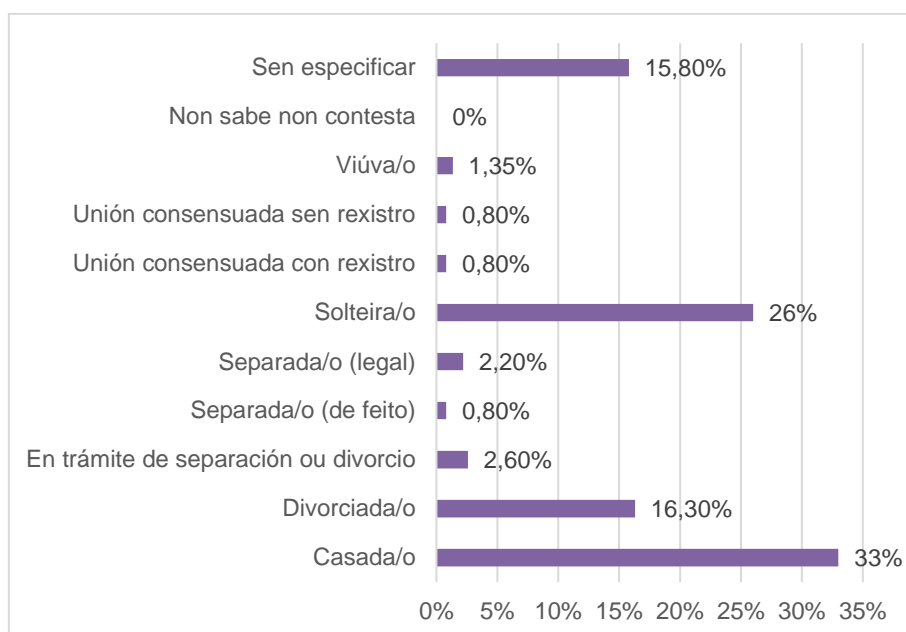


*Nota.* Elaboración propia a partir de datos do Concello

Polo que respecta ao estado civil das persoas usuarias do CIM, o 33 % está casada/o; o 26 %, solteira/o; un 16,30 %, divorciado/a; o 2,60 %, en trámite de separación ou divorcio; o 2,20 %, separada/o legalmente; o 1,35 %, viúva/o; o 0,80 %, separada/o de feito; outro 0,80 % de unión consensuada con rexistro; o 0,80 %, en unión consensuada sen rexistro; e un 15,80 % sen especificar (gráfica 29).

### Gráfica 29

*Persoas atendidas no CIM segundo estado civil (01/01/2018 a 31/12/2021)*



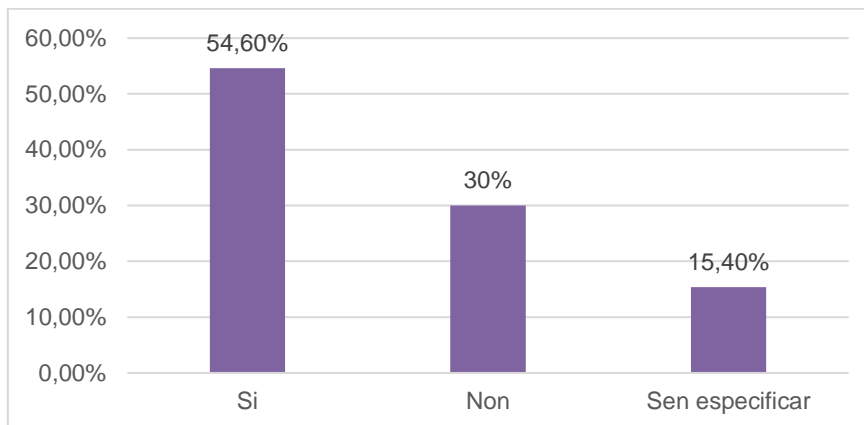
*Nota.* Elaboración propia a partir de datos do Concello

Tamén podemos observar que o 54,60 % das persoas atendidas no CIM teñen persoas dependentes ao seu cargo, fronte a un 30 % que non os ten, e un 15,40 % que non o especifica (gráfica 30).



### Gráfica 30

*Persoas atendidas no CIM con persoas dependentes ou non ao seu cargo (01/01/2018 a 31/12/2021)*

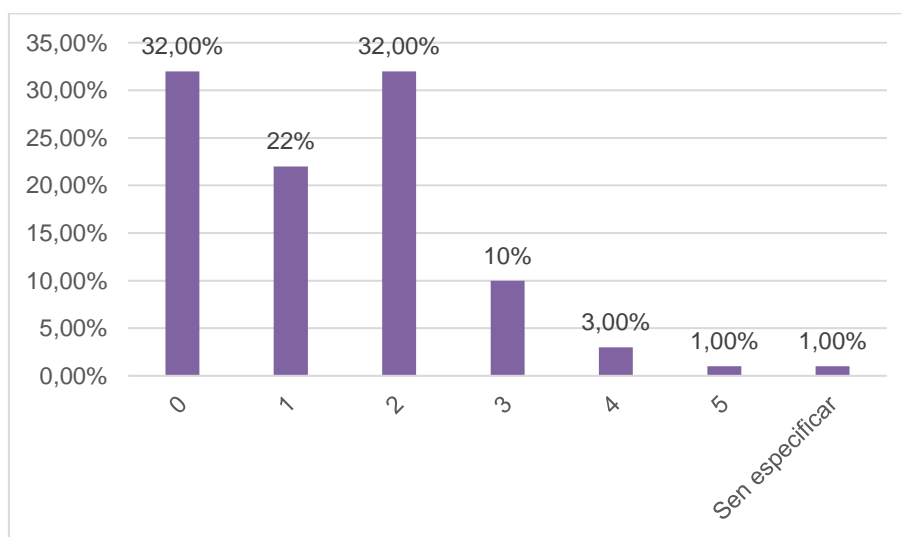


*Nota.* Elaboración propia a partir de datos do Concello

Como podemos observar na gráfica 31, o número de fillos/as das persoas usuarias do CIM oscila entre 0 e 5. Un 32 % non ten ningún fillo/a; o 22 % ten un fillo ou unha filla; outro 32 % ten 2 fillos/as; un 10 % ten 3 fillos/as; hai un 1 % con 5 fillos/as; e o restante 1 % sen especificar.

### Gráfica 31

*Número de fillos/as das persoas atendidas no CIM (01/01/2018 a 31/12/2021)*

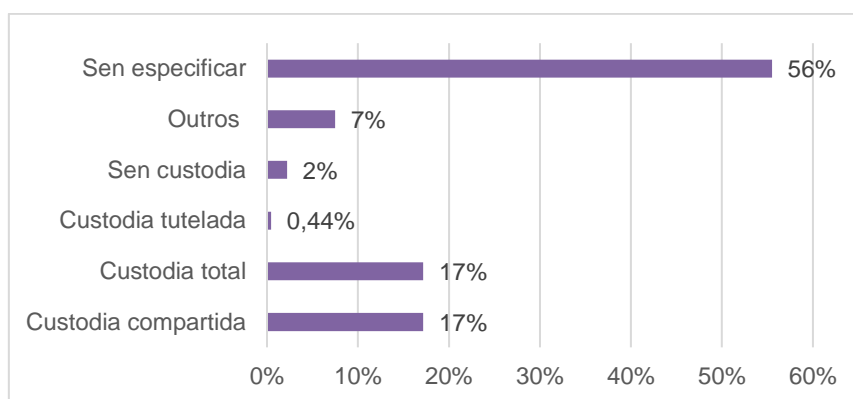


*Nota.* Elaboración propia a partir de datos do Concello

A gráfica 32 amosa datos do vínculo que teñen as persoas atendidas no CIM cos seus fillos/as. Unha porcentaxe moi alta, o 56 %, está sen especificar; un 17 % teñen a custodia compartida, ao igual que outro 17 % que ten a custodia total; un 2 %, sen custodia; o 0,44 % ten a custodia tutelada; e o 7 % restante ten outro tipo de vínculo.

### Gráfica 32

Vínculo das persoas atendidas no CIM cos seus fillos e/ou fillas (01/01/2018 a 31/12/2021)

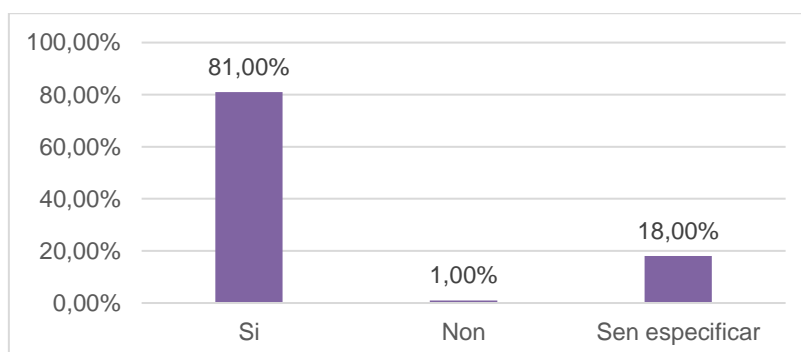


*Nota.* Elaboración propia a partir de datos do Concello

En canto ao lugar de empadramento, o 81 % está empadroad/a no concello, un 1 % fóra do concello e o 18 % non se especifica (gráfica 33).

### Gráfica 33

Persoas atendidas no CIM empadroadas ou non no concello (01/01/2018 a 31/12/2021)

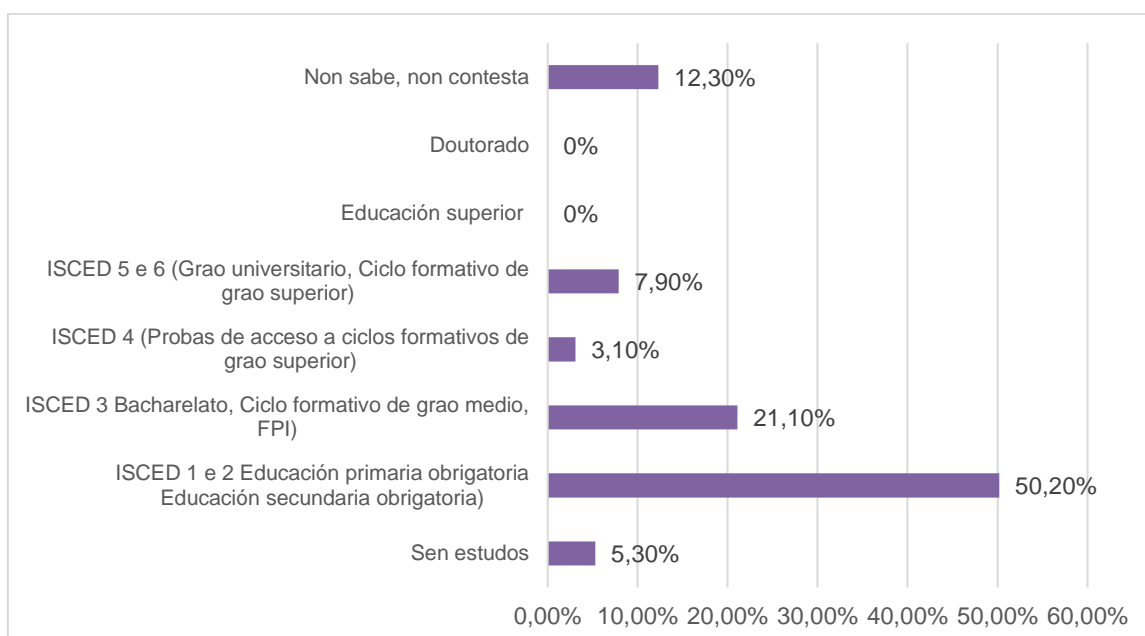


*Nota.* Elaboración propia a partir de datos do Concello

Polo que respecta ao nivel de estudos, o 5,30 % das persoas usuarias non teñen estudos; o 50,20 % ten Educación primaria obrigatoria; un 21,10 % ten o título de Bacharelato ou un Ciclo formativo de grao medio ou FP1; o 3,10 % ten superado as probas de acceso a ciclos formativos de grao superior; o 7,90 % ten un Grao universitario ou un Ciclo formativo de grao superior; e o 12,3 % non sabe ou non contesta (gráfica 34).

### Gráfica 34

*Nivel de estudos das persoas atendidas no CIM (01/01/2018 a 31/12/2021)*

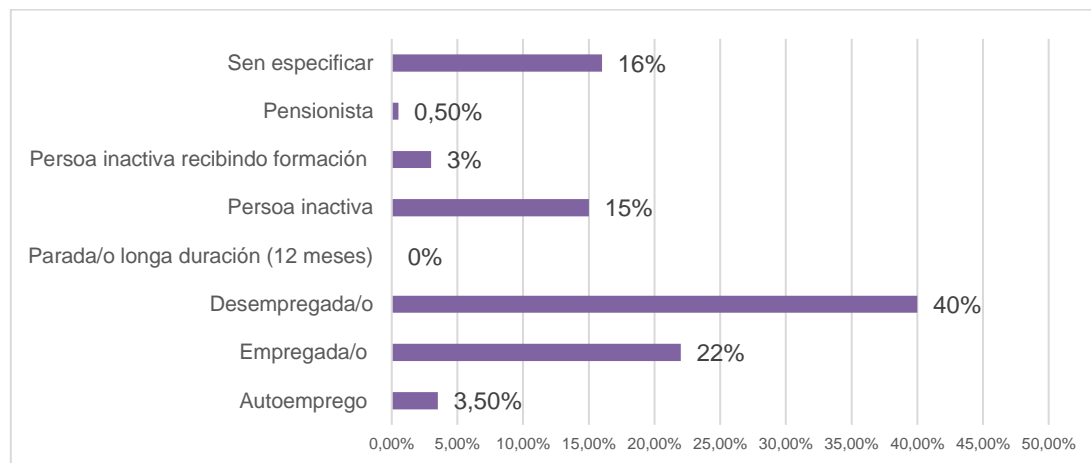


*Nota.* Elaboración propia a partir de datos do Concello

Por outra banda, a gráfica 35 amosa datos da situación laboral das persoas atendidas no CIM. Un 3,50 % son persoas autoempregadas; un 22 %, empregados/as; o 40 % están en situación de desemprego; o 15 % son persoas inactivas; un 3 % son persoas inactivas recibindo formación; un 0,50 % son pensionistas e o 16 % restante está sen especificar.

### Gráfica 35

Situación laboral das persoas atendidas no CIM (01/01/2018 a 31/12/2021)

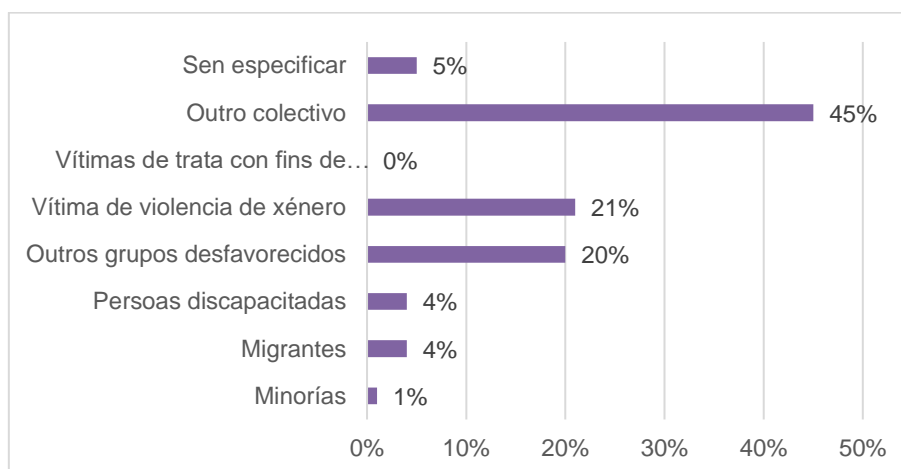


*Nota.* Elaboración propia a partir de datos do Concello

A gráfica 36 reflicte datos do colectivo ao que pertencen as persoas atendidas no CIM. O 1 % pertence ao colectivo de minorías; o 4 % son migrantes; outro 4 % son persoas discapacitadas; un 20 % pertencen a outros grupos desfavorecidos; o 21 % son vítimas de violencia de xénero; un 45 % pertencen a outros colectivos; e o 5 % restante está sen especificar.

### Gráfica 36

Colectivo ao que pertencen as persoas atendidas no CIM (01/01/2018 a 31/12/2021)



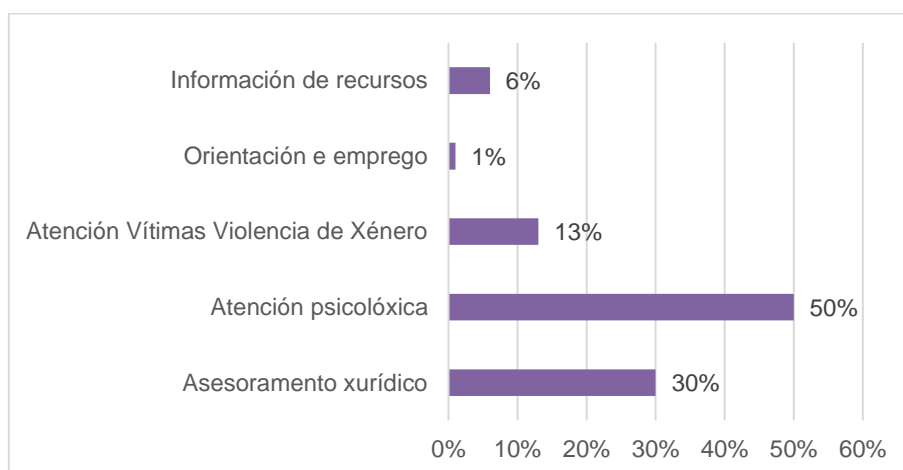
*Nota.* Elaboración propia a partir de datos do Concello

As consultas realizadas no CIM son de varios tipos: asesoramento xurídico, atención psicolóxica, atención ás vítimas de violencia de xénero, orientación e emprego, información de cursos, xornadas e actividades, información sobre recursos e outro tipo de información.

Segundo a gráfica 37, dende o 1 de xaneiro do 2018 ata o 31 de decembro de 2021, o 30 % das consultas realizadas foron de asesoramento xurídico, o 50 % correspóndense con atención psicolóxica, o 13 % foron de atención ás vítimas de violencia de xénero, un 1 % sobre orientación e emprego e o 6 % de información de recursos.

### Gráfica 37

*Tipo de información consultada no CIM (01/01/2018 a 31/12/2021)*

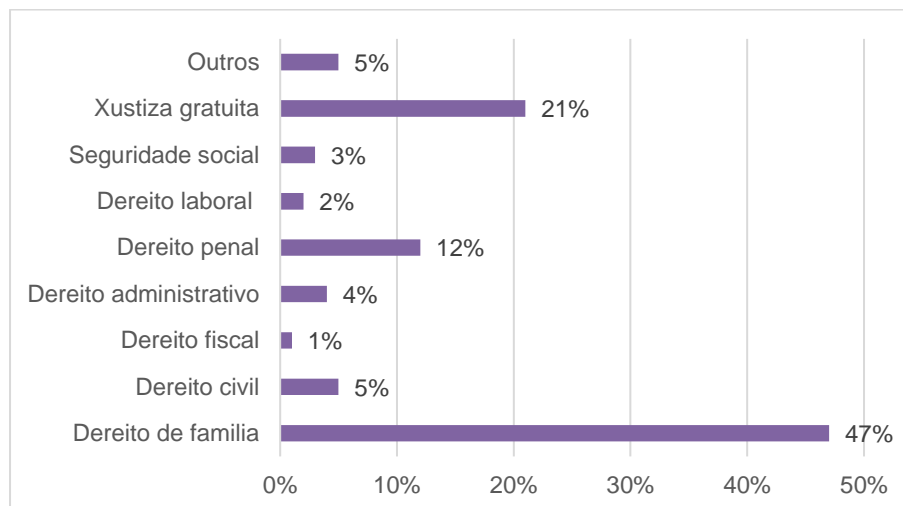


*Nota.* Elaboración propia a partir de datos do Concello

No que respecta ao tipo de consultas de asesoramento xurídico, como podemos ver na gráfica 38, un 47 % das consultas foron sobre Dereito de familia, un 21 % sobre Xustiza Gratuíta e un 12 % sobre Dereito Penal . En menor medida foron realizadas consultas sobre Dereito civil (5 %), Seguridade Social (3 %), Dereito Laboral (2 %) e Dereito fiscal (1 %).

### Gráfica 38

Consultas de tipo asesoramento xurídico (01/01/2018 a 31/12/2021)

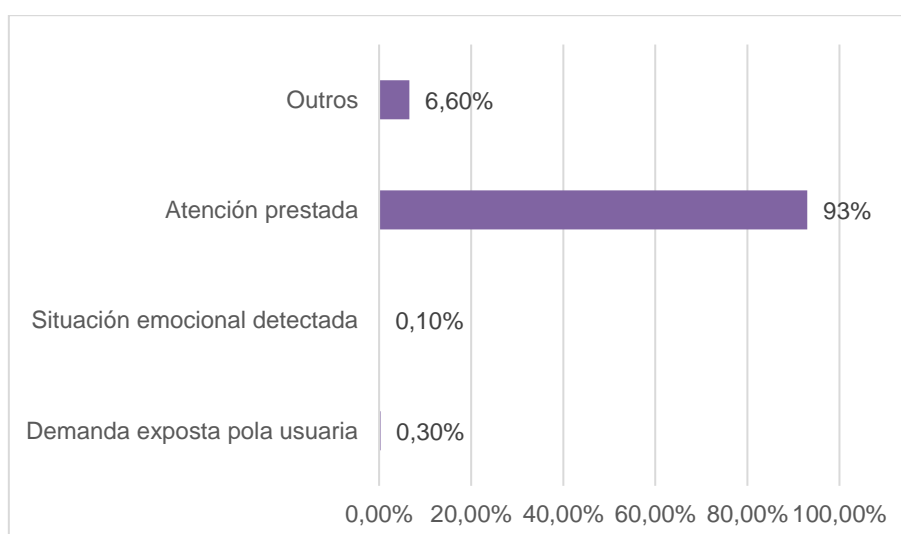


*Nota.* Elaboración propia a partir de datos do Concello

A gráfica 39 reflicte datos sobre o tipo de consultas psicolóxicas realizadas no CIM: o 93 % delas foron de atención prestada, en concreto de terapia e/ou seguimento; un 0,3 % foron demandas expostas polas usuarias; o 0,1 % foron situacións emocionais detectadas; e o 6,6 % restante outro tipo de consultas.

### Gráfica 39

Consultas de atención psicolóxica (01/01/2018 a 31/12/2021)

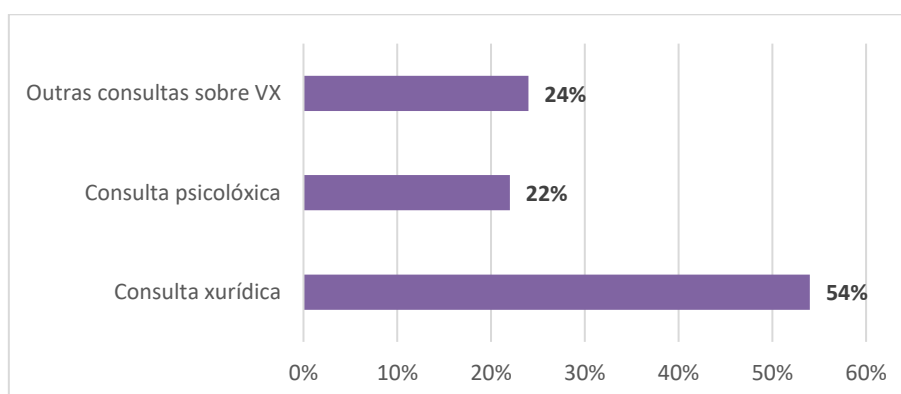


*Nota.* Elaboración propia a partir de datos do Concello

Polo que respecta á atención ás vítimas de violencia de xénero, as consultas realizadas pódense clasificar en: consultas de tipo xurídico, consultas de tipo psicolóxico e outras consultas sobre violencia de xénero. Á súa vez, dentro das consultas de tipo xurídico, hai consultas sobre violencia física, violencia económica, violencia sexual e abusos sexuais, acoso sexual, violencia psicolóxica e outros tipos de consultas. O 54 % do total das consultas realizadas son de tipo xurídico, o 22 % de tipo psicolóxico e o 24 % son outras sobre violencia de xénero (gráfica 40).

### Gráfica 40

*Atención ás vítimas de violencia de xénero (01/01/2018 a 31/12/2021)*

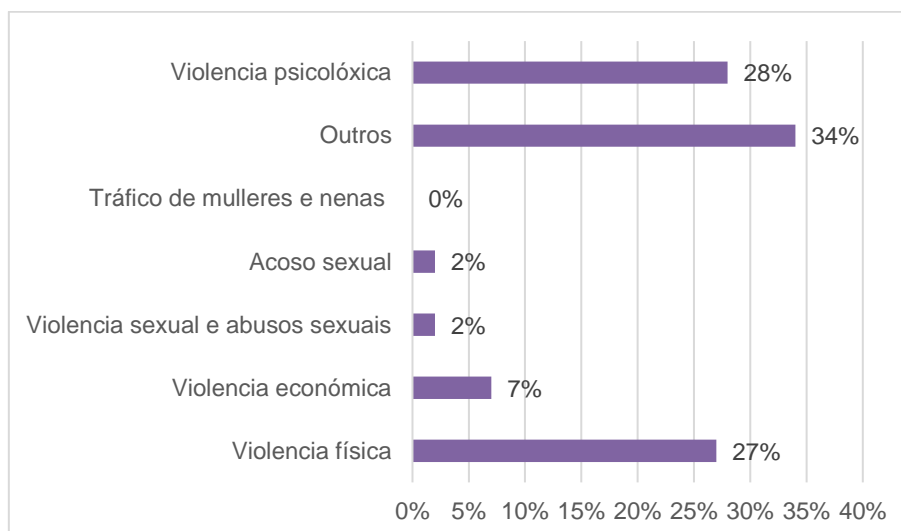


*Nota.* Elaboración propia a partir de datos do Concello

No que se refire ás consultas de tipo xurídico ás vítimas de violencia de xénero, o 27 % trataron sobre violencia física; o 28 %, sobre violencia psicolóxica; un 7 %, sobre violencia económica; un 2 %, sobre violencia sexual e abusos sexuais; outro 2 %, sobre acoso sexual; e un 34 % correspóndese con outro tipo de consultas (gráfica 41).

### Gráfica 41

Atención ás vítimas de violencia de xénero, consultas de tipo xurídico  
(01/01/2018 a 31/12/2021)

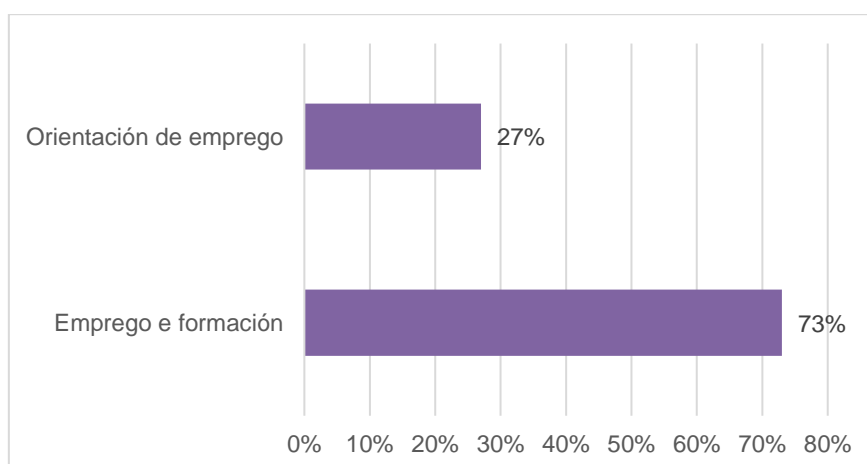


*Nota.* Elaboración propia a partir de datos do Concello

O 73 % das consultas realizadas sobre orientación e emprego foron sobre emprego e formación, e o 27 % restante sobre orientación de emprego (gráfica 42).

### Gráfica 42

Consultas sobre orientación e emprego (01/01/2018 a 31/12/2021)



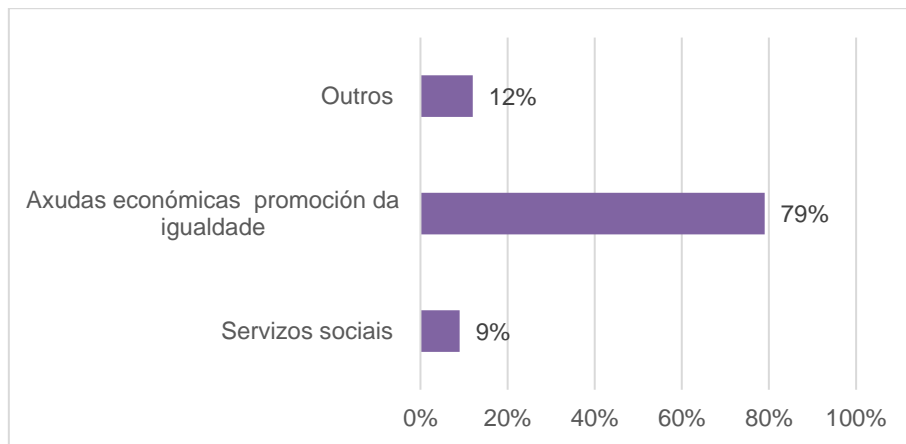
*Nota.* Elaboración propia a partir de datos do Concello



En canto á información sobre recursos (gráfica 43), o 79 % das persoas asistentes ao CIM solicitaron información sobre axudas económicas e promoción da igualdade; o 9 %, sobre servizos sociais; e o 12 %, outro tipo de información.

### Gráfica 43

*Información de recursos (01/01/2018 a 31/12/2021)*



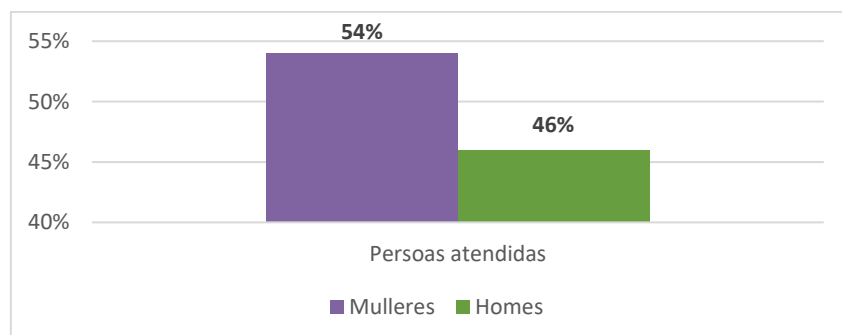
*Nota.* Elaboración propia a partir de datos do Concello

### EMPREGO

A gráfica 44 reflicte datos das persoas atendidas no departamento de Desenvolvemento Local e Emprego desagregadas por sexo no ano 2021. O 54 % das persoas atendidas foron mulleres e o 46 % homes.

### Gráfica 44

*Persoas atendidas desagregadas por sexo (ano 2021)*

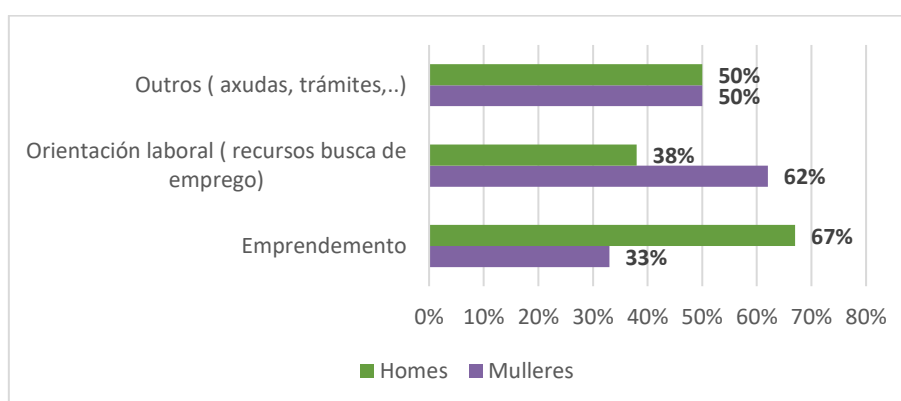


*Nota.* Elaboración propia a partir de datos do Concello

En canto ás persoas atendidas por tipo de consulta e sexo (gráfica 45), o 67 % das consultas sobre emprendemento foron feitas por homes e o 33 % por mulleres. Por outra parte, o 62 % das consultas sobre orientación laboral correspóndense con mulleres e o 38 % con homes. Noutro tipo de consultas (axudas, trámites...) a porcentaxe de homes e mulleres é do 50 %.

### Gráfica 45

*Persoas atendidas por tipo de consulta e sexo (ano 2021)*



*Nota.* Elaboración propia a partir de datos do Concello

## RESULTADOS DOS CUESTIONARIOS Á CIDADANÍA

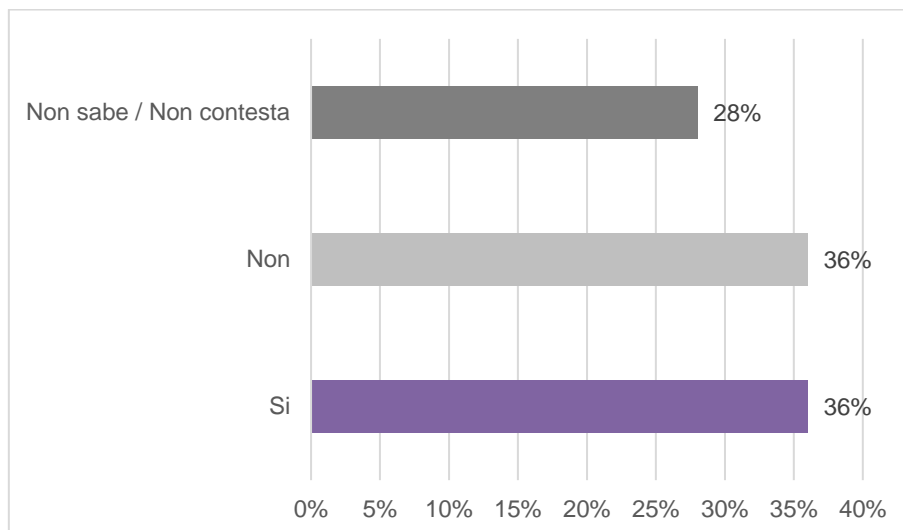
Co obxecto de detectar as desigualdades do municipio, elaborouse un cuestionario de diagnose entre mulleres e homes (2022-2027) a disposición de toda a cidadanía de Bueu na web do Concello. Os datos recollidos axudaron a elaborar este V Plan de Igualdade.

O número total de cuestionarios entregados foi de 42, e foron cumprimentados na súa maioría por mulleres (86 %) e cunha media de idade de 42 anos.

O 36 % das persoas enquisadas considera que existe igualdade entre homes e mulleres no concello de Bueu. Porén, fronte a un 36 % que pensa que non, hai un 28 % que non sabe ou non contesta (gráfica 46).

### Gráfica 46

*Considera que existe igualdade entre homes e mulleres no concello de Bueu?*

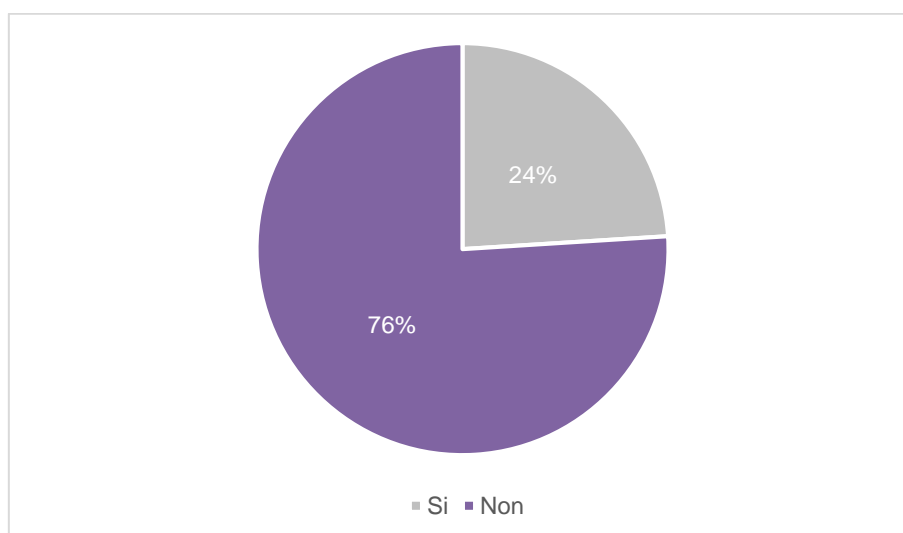


*Nota.* Elaboración propia a partir de datos do Concello

O 76 % das persoas enquisadas non coñece o IV Plan de Igualdade do Concello de Bueu, fronte a o 24 % que si o coñece (gráfica 47).

### Gráfica 47

*Coñece o IV Plan de Igualdade do Concello de Bueu?*

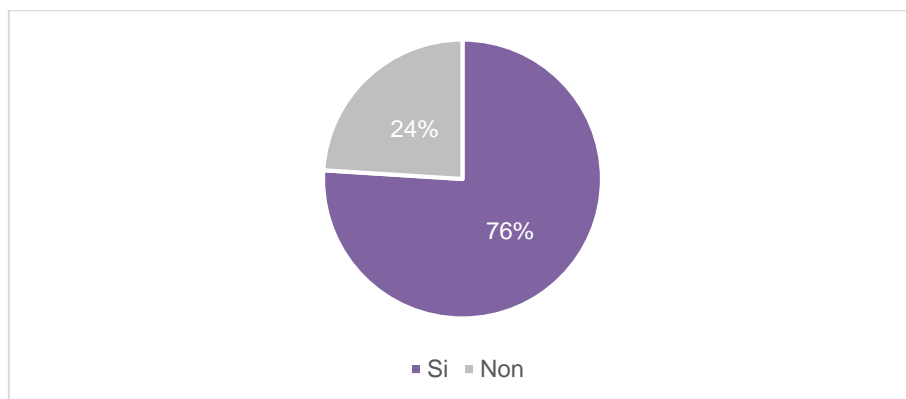


*Nota.* Elaboración propia a partir de datos do Concello

Doutra banda, o Centro de Información ás Mulleres de Bueu (CIM) é coñecido para o 76 % da poboación fronte ao 24 % da poboación que afirma o contrario (gráfica 48).

### Gráfica 48

*Coñece o Centro de Información ás Mulleres de Bueu (CIM)?*

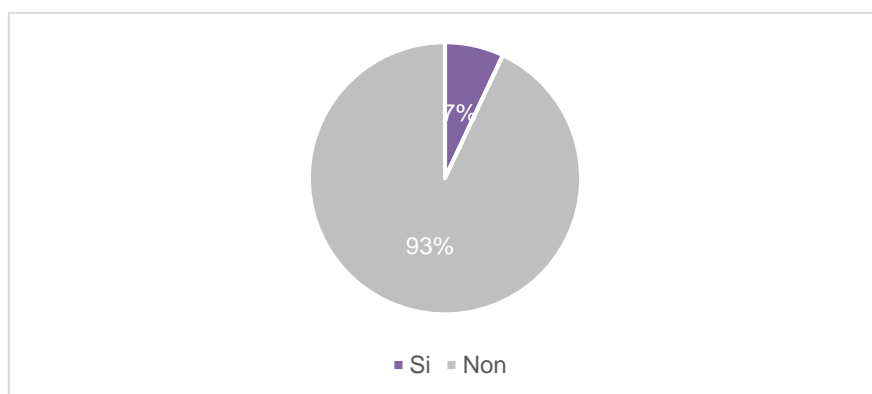


*Nota.* Elaboración propia a partir de datos do Concello

O 7 % das persoas enquisadas participou nos últimos anos nalgún curso organizado polo Centro de Información ás Mulleres de Bueu (CIM), mentres que unha gran maioría, o 93 %, non o fixo (gráfica 49).

### Gráfica 49

*Participou nos últimos anos nalgún curso organizado polo Centro de Información ás Mulleres de Bueu (CIM)?*

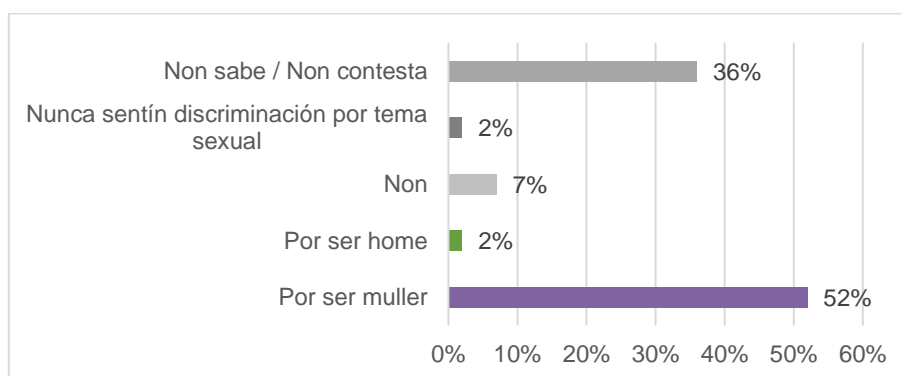


*Nota.* Elaboración propia a partir de datos do Concello

Un 52 % das persoas enquisadas sentiu algunha vez discriminación por ser muller, un 2 % sentiuna por ser home, un 7 % nunca sentiu discriminación, outro 2 % nunca sentiu discriminación por tema sexual, e o 36 % non sabe ou non contesta (gráfica 50).

### Gráfica 50

*Sentiu algunha vez discriminación?*

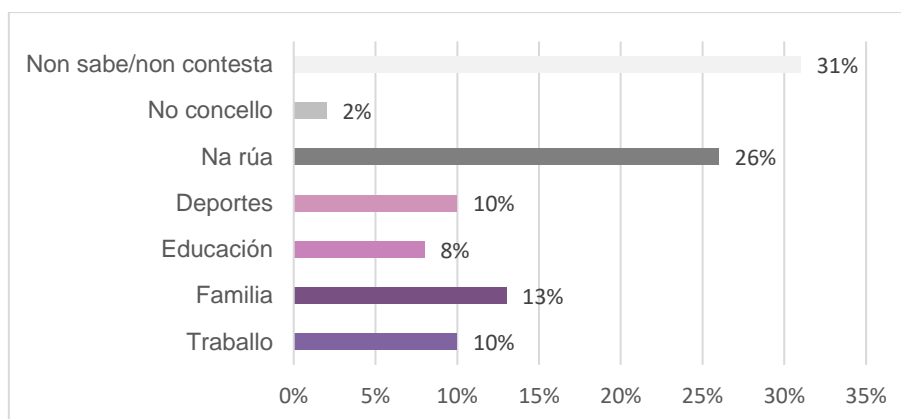


*Nota.* Elaboración propia a partir de datos do Concello

O contexto no que máis discriminación se sente é na rúa, cun 26 % de respostas acadadas; o 13 % das persoas enquisadas opina que é na familia; e o 10 % síntese discriminado no traballo. Ademais, o 10 % das persoas enquisadas sinala que se sentiron discriminadas nos deportes; un 8 %, no ámbito educativo; e un 2 %, no concello. O 32 % non sabe ou non contesta (gráfica 51).

### Gráfica 51

*En caso de sentir discriminación, en que contextos?*

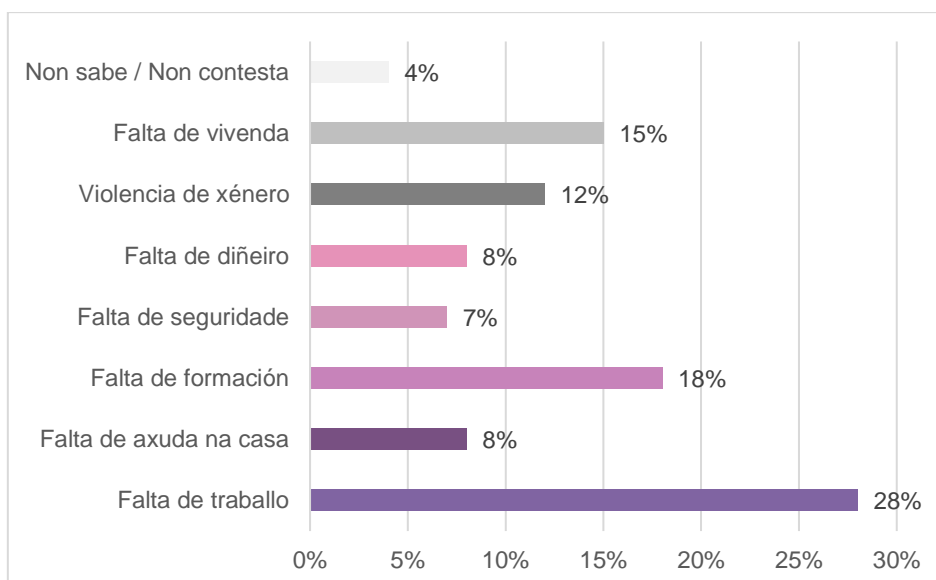


*Nota.* Elaboración propia a partir de datos do Concello

A falta de traballo é unha das cuestións que máis lles preocupa á cidadanía de Bueu, en concreto ao 28 % do total. A un 18 % preocúpalle a falta de formación; a un 15 %, a falta de vivenda; e ao 12 %, a violencia de xénero. Hai un 8 % ao que lle preocupa a falta de diñeiro e a falta de axuda na casa; ao 7 % preocúpalles a falta de seguridade e un 4 % non sabe ou non contesta (gráfica 52).

## Gráfica 52

*Cales son as cuestións que máis lle preocupan en Bueu?*



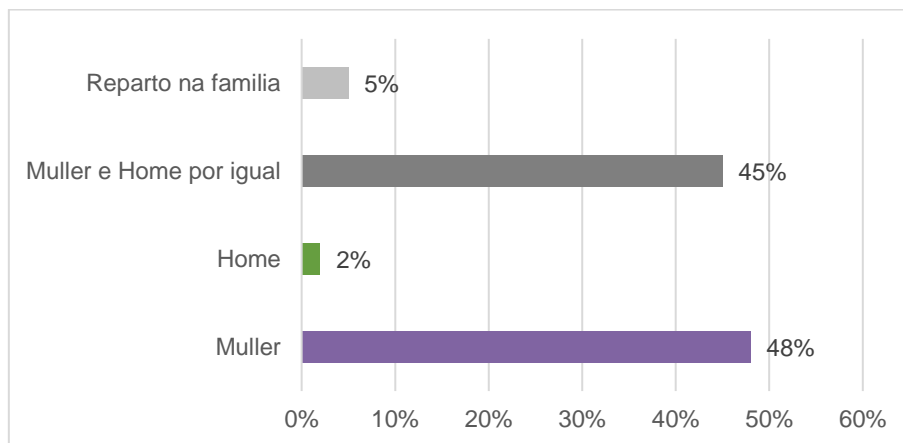
*Nota.* Elaboración propia a partir de datos do Concello

---

Á pregunta de quen se encarga das tarefas da casa na familia, o 48 % contesta que é a muller; un 45 %, que a muller e o home por igual; un 2 %, que se encarga o home; e o 5 % restante contesta que se reparten entre os membros da familia (gráfica 53).

### Gráfica 53

Quen se encarga das tarefas da casa na súa familia?

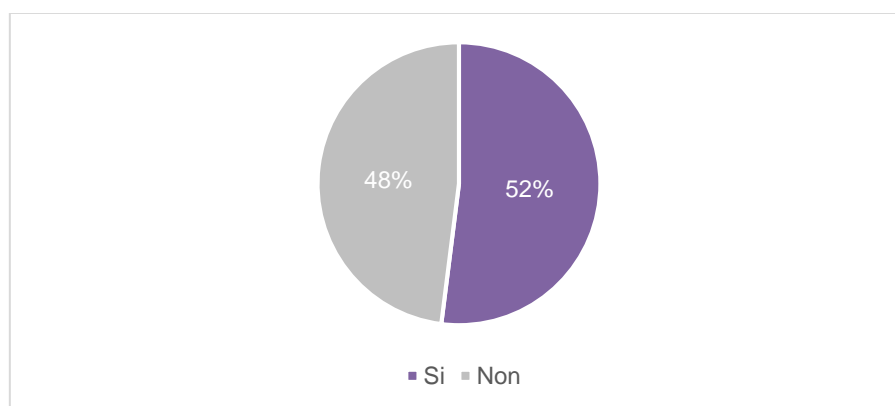


Nota. Elaboración propia a partir de datos do Concello

Un 48 % das persoas enquisadas ten algunha persoa dependente na casa, fronte a un 52 % que non a ten (gráfica 54).

### Gráfica 54

Hai na casa persoas dependentes (nenos/as, persoas maiores, persoas enfermas)?



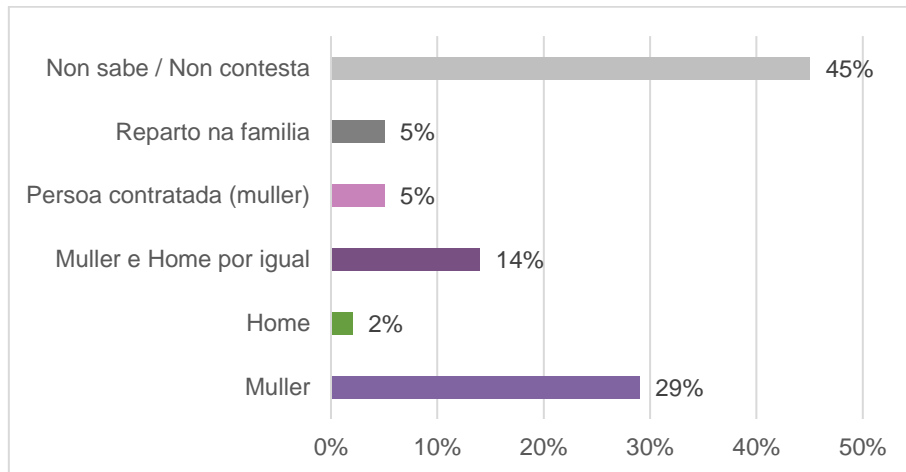
Nota. Elaboración propia a partir de datos do Concello

Cando preguntamos quen se encarga de coidar as persoas dependentes da casa, o 29 % das persoas enquisadas di que o fai a muller; un 14 %, a muller e o home por igual; o 2 %, o home; un 5 %, unha persoa contratada muller; outro 5 %, repártese na familia; e un 45 % non sabe ou non contesta (gráfica 55).



### Gráfica 55

*No caso de que teña persoas dependentes na casa, quen se encarga de coidalas?*

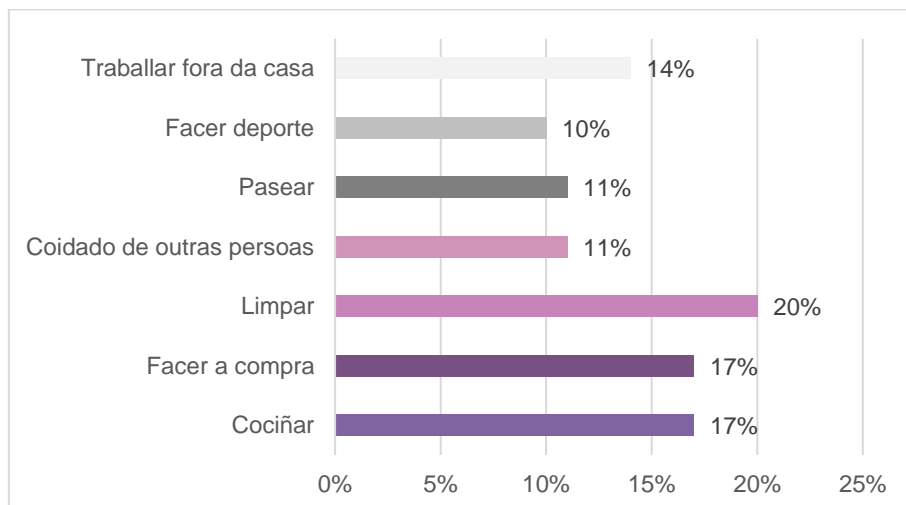


*Nota.* Elaboración propia a partir de datos do Concello

Dentro das tarefas que a cidadanía de Bueu realiza ao longo do día, limpar acada o 20 % do total de respostas. Dedícanse a facer a compra e cociñar un 17 % das persoas enquisadas; un 11 %, ao coidado de outras persoas; o 14 % traballa fóra da casa; un 11 % sae a pasear; e o 10 %, a facer deporte (gráfica 56).

### Gráfica 56

*Cales das seguintes tarefas realiza ao longo do día?*

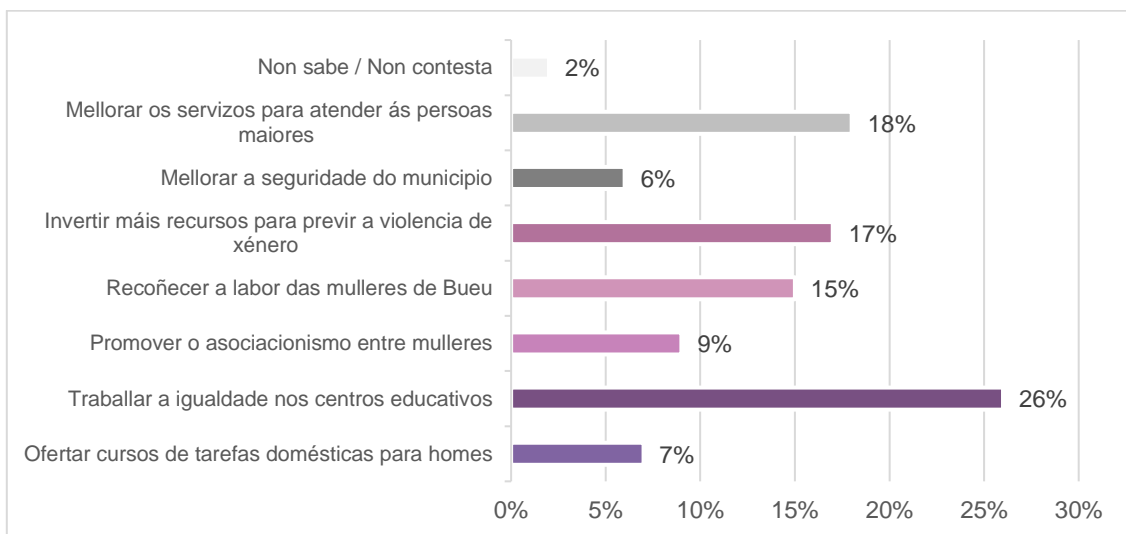


*Nota.* Elaboración propia a partir de datos do Concello

Doutra banda, o 26 % das persoas enquisadas considera que, para acadar unha maior igualdade entre homes e mulleres, é necesario traballar a igualdade nos centros educativos; o 18 % opina que hai que mellorar os servizos para atender ás persoas maiores; un 17 %, que hai que investir máis recursos para previr a violencia de xénero; o 15 % opina que hai que recoñecer a labor das mulleres de Bueu; o 9 % opta por promover o asociacionismo entre mulleres; o 7 % di que é necesario ofertar cursos de tarefas domésticas para homes; o 6 %, que hai que mellorar a seguridade no municipio; e o 2 % restante non sabe ou non contesta (gráfica 57).

### Gráfica 57

*Cales das seguintes cuestións considera que son necesarias para acadar unha maior igualdade entre mulleres e homes?*



*Nota.* Elaboración propia a partir de datos do Concello

---

## **CONCLUSIÓNS DA DIAGNOSE**

Como resultado da análise da información recompilada, fixéronse visibles certos aspectos que é necesario mellorar e outros que significaron un avance en materia de igualdade.

As principais **debilidades** detectadas son:

1. Descoñecemento dos anteriores Plans de Igualdade por parte da cidadanía.
2. Dificultade para a obtención de información e datos desagregados por sexo nas diferentes áreas municipais.
3. Ausencia de perspectiva de xénero de xeito transversal nas políticas de actuacións do Concello.
4. Escasa oferta formativa para o persoal municipal en materia de xénero e igualdade de oportunidades.
5. Escasa representación de mulleres na Corporación Municipal e nas distintas áreas municipais.
6. Elevada porcentaxe de mulleres en situación de desemprego e precariedade laboral.
7. Escasa actividade empresarial feminina.
8. Maior vulnerabilidade e presenza de mulleres usuarias nos servizos sociais.
9. Escasos servizos e programas para facilitar a conciliación familiar.
10. Falta de persoal no Centro de Información ás Mulleres.
11. Inexistencia dunha avaliación do impacto das actuacións realizadas en materia de igualdade.
12. Escasa participación das mulleres na vida política e social do municipio.
13. Ausencia de redes entre o tecido asociativo.
14. Escasa implicación dos homes na organización das tarefas domésticas e familiares.
15. Falta de coordinación entre os diferentes servizos municipais en materia de igualdade.
16. Inexistencia de dotación orzamentaria específica para levar a cabo accións dirixidas a fomentar a igualdade.

As principais **fortalezas** detectadas son:

1. Compromiso e vontade política e técnica para aplicar a igualdade a nivel municipal.
2. Utilización dunha linguaxe inclusiva e non sexista nas comunicacións do Concello.
3. Coñecemento do Centro de Información ás Mulleres por unha elevada porcentaxe de poboación.
4. Dispoñer do I Plan Igualdade Intercentros municipal.
5. Existencia dun Protocolo de actuación en casos de violencia de xénero no ámbito educativo con cobertura para a poboación infantil e a mocidade.
6. Contar co I Plan municipal para a erradicación da violencia de xénero que desenvolve as súas accións ao redor de tres áreas fundamentais: prevención, atención integral e colaboración entre todas as entidades.
7. Elevada presenza de mulleres entre o profesorado.
8. Elevada participación feminina nas actividades organizadas polo Centro de Información ás Mulleres e nas diferentes actividades organizadas polo Concello.

## ANEXO 2: MARCO LEXISLATIVO

Este Plan sustenta os seus obxectivos e actuacións nun marco en materia de igualdade de oportunidades e de prevención da violencia de xénero que conta con documentos de organismos internacionais, europeos, estatais, autonómicos e locais.

A continuación nomearemos os documentos máis significativos:

### INTERNACIONAL E EUROPEO

- A Carta de Nacións Unidas, aprobada en 1945, é o primeiro documento internacional que recolle o Principio de Igualdade de dereitos da man da Declaración Universal dos Dereitos Humanos de 1948, que recolle o respecto á dignidade e integridade da persoa sen que poida prevalecer discriminación algunha por razón de sexo (artigos 1 e 2.1).
- A Convención para a Eliminación de todas as Formas de Discriminación contra a Muller de 1979 (CEDAW). Dende a Organización de Nacións Unidas (ONU), promóvese entre os Estados membros a toma de medidas para asegurar o desenvolvemento e avance da muller, co obxecto de garantirlle o goce e exercicio dos dereitos humanos e as liberdades fundamentais, en igualdade de condicións co home.
- A Resolución da Comisión dos Dereitos Humanos de 1997.
- A IV Conferencia Mundial sobre as Mulleres, de Beijing, no ano 1995 en China. Os gobernos participantes comprometéronse a cumprir os acordos recollidos no documento final, un programa encamiñado a eliminar os obstáculos que dificultan
- O Tratado de Ámsterdam, asinado o 2 de outubro de 1997. Entrou en vigor o 1 de maio de 1999 e propón que a igualdade entre mulleres e homes e a eliminación das desigualdades entre unhas e outros deben ser un obxectivo integrador de todas as políticas e accións dos membros da Unión Europea.
- Programas de acción comunitaria para a igualdade de oportunidades entre mulleres e homes (1982-1985, 1986-1990, 1991-1995 e 1996-2000).

- O Pacto Europeo pola Igualdade de Xénero 2011-2020, do Consello da Unión Europea. Este pretende dar un novo impulso, especialmente co fin de reafirmar e apoiar a estreita relación entre a Estratexia da Comisión Europea para a igualdade entre mulleres e homes (2010-2015) e a denominada "Europa 2020: estratexia da Unión Europea para o emprego e un crecemento intelixente, sostible e integrador"
- Convenio do Consello de Europa sobre prevención e loita contra a violencia contra as mulleres e a violencia doméstica. Istambul, 11.V.2011 (Entrou en vigor no noso país 1 de agosto de 2014). Defínese como o primeiro tratado contra a violencia cara as mulleres, incluíndo a violencia sexual, física, psicolóxica e económica tanto no ámbito público como privado. O Convenio tamén destaca que os estados membros do Consello de Europa comprométese a promover e aplicar de maneira efectiva políticas de igualdade entre mulleres.
- O Plan de Acción da UE en materia de xénero 2016-2020, aprobado pola Comisión Europea. Nel destácase a necesidade de conseguir plenamente o goce íntegro e en condicións de igualdade de todos os dereitos humanos e as liberdades fundamentais por parte das mulleres e as nenas, así como a consecución do obxectivo da igualdade de xénero e o empoderamento das mesmas.
- A Estratexia de Igualdade de Xénero 2018-2023 e a Estratexia para a Igualdade de Xénero 2020-2025, aprobadas polo Consello de Europa, onde se marcan as directrices a seguir en materia de igualdade nos próximos anos na Unión Europea.

## ESTATAL

- Na Constitución Española de 1978 recóllese que lles corresponde aos poderes públicos promover as condicións para que a liberdade e a igualdade do individuo e dos grupos en que se integra sexan reais e efectivas; remover os obstáculos que impidan ou dificulten a súa plenitude e facilitar a participación de todos os cidadáns na vida política, económica, cultural e social (Art.9.2.); e que os españois son iguais ante a lei sen que poida prevalecer discriminación algunha por razón de nacemento, raza, sexo, relixión, opinión ou calquera outra condición ou circunstancia persoal ou social (Art. 14).
- Lei orgánica 1/2004, do 28 de decembro, de medidas de protección integral contra a violencia de xénero. Incorpora un enfoque integral e multidisciplinar para o recoñecemento de dereitos como o da información, a asistencia xurídica gratuíta e outros de protección social, atención, emerxencia, apoio e recuperación, garantindo dereitos laborais e de apoio económico e impulsando medidas de sensibilización, prevención e actuación en diferentes ámbitos, así como tamén de coordinación cos servizos existentes a nivel autonómico e local en defensa da igualdade e liberdade das mulleres.
- Lei orgánica 3/2007, do 22 de marzo, para a igualdade efectiva entre mulleres e homes. Considera que as administracións públicas integrarán o principio de igualdade de forma activa, na adopción e execución das súas disposicións normativas, na definición e nos orzamentos das políticas públicas en todos os ámbitos.
- Pacto de Estado en materia de violencia de xénero (28 de setembro de 2017). Identifícanse e analízanse os problemas que impiden avanzar na erradicación das diferentes formas de violencia de xénero e contén un conxunto de propostas de actuación para levar a cabo.



- Real Decreto-lei 9/2018, do 3 de agosto, de medidas para o desenvolvemento do Pacto de Estado contra a Violencia de Xénero, que devolven ás Entidades Locais as competencias en materia de promoción da igualdade e a loita contra a violencia de xénero grazas á modificación da Lei Reguladora das Bases do Réxime Local.
- 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 a ocupación.

### AUTONÓMICO

- Lei 15/2021, do 3 de decembro, pola que se modifica a Lei 11/2007, do 27 de xullo, galega para a prevención e o tratamento integral da violencia de xénero. Aos efectos desta Lei enténdese por violencia de xénero calquera acto violento ou agresión, baseados nunha situación de desigualdade no marco dun sistema de relacións de dominación dos homes sobre as mulleres que teña ou poida ter como consecuencia un dano físico, sexual ou psicolóxico. Están incluídas as ameazas de tales actos e a coacción ou privación arbitraria da liberdade, tanto se ocorren no ámbito público como na vida familiar ou privada.
- Decreto legislativo 2/2015, do 12 de febreiro, polo que se aproba o texto refundido das disposicións legais da Comunidade Autónoma de Galicia en materia de igualdade.
- I Plan de actuacións para a Igualdade nos centros educativos de Galicia (2016-2020).
- VIII Plan Estratégico de Galicia para a igualdade de oportunidades entre mulleres e homes 2022-2027.

## LOCAL

- Lei reguladora de bases do réxime local (1985). Establece como competencia dos Concellos a realización de actuacións en promoción da igualdade entre homes e mulleres así como contra a violencia de xénero (art. 25.2.o).
- Lei 5/1997, do 22 de xullo, da Administración local de Galicia.
- I Plan de igualdade de oportunidades do Concello de Bueu (2007-2010).
- Informe de avaliación do I Plan de Igualdade de oportunidades do Concello de Bueu.
- II Plan de Igualdade do Concello de Bueu (2011-2014).
- Informe de avaliación do II Plan de Igualdade de oportunidades do Concello de Bueu.
- III Plan de Igualdade do Concello de Bueu (2014-2017).
- Informe de avaliación do III Plan de Igualdade de oportunidades do Concello de Bueu.
- IV Plan de Igualdade do Concello de Bueu (2018-2021).

### Anexo 3. FICHA DE SEGUIMIENTO DAS ACTUACIÓNS

FICHA DE SEGUIMIENTO DAS ACTUACIÓNS V PLAN	
<b>Nome e descrición da actividade realizada (Reunión, creación servizo...)</b>	
<b>Encádrea no V Plan de Igualdade</b>	
<b>Área estratéxica</b>	
<b>Obxectivo xeral</b>	
<b>Obxectivo específico</b> (escribaou indique o número)	
<b>Actuación</b> (escribaa ou indique o número)	
<b>Axente/s implicado/s</b> (Áreas, departamentos, entidades...)	
<b>Persoa responsable da actividade</b>	
<b>Data de realización</b>	
<b>Lugar</b>	
<b>Duración (núm. horas)</b>	
<b>Indicadores de avaliación</b>	
<b>Orzamento destinado</b>	
<b>Valoración xeral da actividade</b>	
<b>Observacións ou incidencias</b>	

## ANEXO 4: GLOSARIO DE TERMOS

### Androcentrismo

Enfoque nas investigacións e estudos dende a única perspectiva do xénero masculino. Nunha sociedade androcéntrica, o masculino tómase como modelo que cómpre imitar.

### Apoderamento

Concepto cunha dobre dimensión: unha individual, de recuperación da propia dignidade de cada muller como persoa; e outra colectiva, de carácter político, que pretende que as mulleres estean presentes nos lugares onde se toman as decisións, é dicir, que exerzan o poder.

### Ciberacoso

É unha extensión do acoso nos medios tecnolóxicos e redes sociais, polo cal unha persoa (acosadora) trata de invadir a vida de outra (víctima) de forma repetitiva, enviándolle mensaxes ameazantes, intimidatorios ou chantaxistas. É un tipo de violencia que pode realizar calquera persoa, coñecida ou descoñecida, e incluso a nosa parella ou antiga parella.

### Carga mental

Xestión de múltiples tarefas relacionadas co ámbito laboral, familiar e persoal que leva á sobreesaturación do lastre mental e emocional tradicionalmente asumido polas mulleres.

### Coeducación

Educación centrada nas alumnas e nos alumnos, considerando ambos os colectivos como grupos en igualdade de dereitos e de oportunidades.

### Conciliación

Acción de fomentar a corresponsabilidade entre a vida laboral, familiar e persoal para evitar así a desigualdade da distribución das tarefas domésticas e do coidado. Esta é impulsada mediante horarios flexibles, permisos de maternidade/paternidade, redes de coidado comunitario, etc.

### Cota

Proporción de postos, escanos ou recursos que lle deben ser atribuídos a un colectivo específico. Con esta medida preténdese corrixir un desequilibrio, xeralmente relacionado co acceso a posicións de toma de decisións, oportunidades de formación ou postos de traballo.

### Diversidade

Termo que se emprega para referirse de maneira inclusiva a todo tipo de variedade atendendo a etnia, cultura ou sexo dunha persoa, e que implica a solidariedade e o respecto polas diferenzas.

### Equidade

Principio ético que atende á igualdade de oportunidades, condicións e formas de trato. Así, promete garantir unha distribución xusta dos recursos e os roles fronte ás desvantaxes que poidan existir.

### Estereotipos de xénero

Representacións xeneralizadas e culturalmente aceptadas sobre as funcións sociais e os comportamentos que homes e mulleres deben amosar.

### Feminismo

Corrente de pensamento en permanente evolución pola defensa da igualdade de dereitos e oportunidades de ambos sexos.

### Igualdade entre os sexos

Situación na que todas as persoas son libres de desenvolver as súas capacidades persoais e de tomar decisións, sen as limitacións causadas polos roles tradicionais. Ter en conta, valorar e potenciar por igual as distintas condutas, aspiracións e necesidades de homes e de mulleres.

### Interseccionalidade

Ferramenta de análise que trata de dar resposta á opresión e perda de privilexios en base á pertenza de múltiples categorías sociais (raza, orientación sexual ou clase).

### Linguaxe inclusiva

Refírese a toda a expresión verbal ou escrita que fai explícita a inclusión de todas as persoas en toda a súa diversidade, facendo fronte ao uso xenérico do masculino.

### Machismo

O machismo é considerado unha opresión cara ao sexo feminino e unha das más importantes lacras sociais.

### Masculinidades

Relación dos atributos, valores, comportamentos e conductas que os homes constrúen para si nunha determinada sociedade e cultura, velando polo respecto dos dereitos, liberdade e capacidade das demais persoas.

### Micromachismo

Consiste nunha práctica de violencia na vida cotiá que é tan sutil que pasa desapercibida pero que reflicte e perpetúa as actitudes machistas e a desigualdade das mulleres respecto aos homes. Comprende un amplo abanico de manobras interpersoais e sinálase como base e caldo de cultivo das demais formas da violencia de xénero: malos tratos psicolóxicos, emocionais, físicos, sexuais e económicos. Trataríase ademais dunha práctica lexitimada pola contorna social, en contraste con outras formas de violencia de xénero, denunciadas e condenadas habitualmente.

### Patriarcado

Literalmente significa "gobierno dos pais" pero as interpretacións críticas desde o feminismo refírense a el como un sistema ou organización social de dominación masculina sobre as mulleres que adoptou distintas formas ao longo da historia.

### Perspectiva de xénero

Estudo das diferenzas de condicións, necesidades, índices de participación, acceso aos recursos e desenvolvemento, control de activos, poder de toma de decisión, etc. entre homes e mulleres, debidas aos roles que tradicionalmente se lles asignaron.

### Políticas de igualdade

Marcos referenciais de actuación política que consideran o principio de igualdade de trato e, a través da elaboración de estratexias baseadas no dereito das mulleres a seren tratadas como cidadás, propoñen solucións para resolver as desigualdades por razón de sexo.

### Proceso de socialización diferencial

Mecanismo polo que se socializan dun xeito diferente e desigual mulleres e homes. A intervención dos axentes de socialización xoga un papel clave que marca esa diferenciación.

### Transversalidade de xénero

Relativo á organización, mellora, desenvolvemento e avaliación dos procesos políticos, de xeito que a igualdade de xénero se incorpore a todas as políticas, en todos os niveis e en todas as etapas por parte das persoas involucradas na adopción de decisións.

### Sexismo

Conxunto de métodos empregados no seo da sociedade androcéntrica que determinan unha situación de inferioridade, subordinación e explotación para o colectivo feminino ou masculino. O sexismo abrangue todos os ámbitos da vida e das relacións humanas; a linguaxe é un factor importante na súa superación.

### Sexting

Refírese ao envío de contidos privados a través do teléfono móbil no que se amosan fotografías ou vídeos de carácter sexual ou privado.

### Violencia de xénero

Calquera acto violento ou agresión, baseados nunha situación de desigualdade no marco dun sistema de relacións de dominación dos homes sobre as mulleres que teña ou poida ter como consecuencia un dano físico, sexual ou psicolóxico. Inclúense as ameazas de tales actos e a coacción ou privación arbitraria da liberdade, tanto se ocorren no ámbito público como na vida familiar ou privada.