

# I Plan Igualdade

Concello de Mondariz Balneario

(2019-2022)



**Edita:**

Concello de Mondariz Balneario  
Rúa Constitución, 1  
36890 Mondariz Balneario (Pontevedra)  
Tfno.: 986 656 136 Fax: 986 662 061

## Índice

<b>INTRODUCCIÓN</b>	....	....	....	....	....	....	....	4
<b>1. O CONTEXTO</b>	....	....	....	....	....	....	....	5
<b>2. PROCESO DE ELABORACIÓN</b>	....	....	....	....	....	....	....	10
<b>3. ÁREAS DE ACTUACIÓN</b>	....	....	....	....	....	....	....	12
3.1. Área transversal de xénero	....	....	....	....	....	....	....	12
3.2. Área de educación, cultura e deporte....	....	....	....	....	....	....	....	15
3.3. Área de participación social	....	....	....	....	....	....	....	18
3.4. Área de formación e emprego	....	....	....	....	....	....	....	20
3.5. Área de conciliación	....	....	....	....	....	....	....	23
3.6. Área de violencia de xénero	....	....	....	....	....	....	....	25
<b>4. AVALIACIÓN</b>	....	....	....	....	....	....	....	27
<b>5. ANEXOS</b>	....	....	....	....	....	....	....	28
Anexo 1: Diagnose de xénero	....	....	....	....	....	....	....	28
Anexo 2: Ficha de avaliación	....	....	....	....	....	....	....	48
Anexo 3: Marco normativo....	....	....	....	....	....	....	....	49
Anexo 4: Glosario de termos	....	....	....	....	....	....	....	51

## 1. INTRODUCCIÓN

A elaboración do *I Plan para a Igualdade de Mulleres e Homes do municipio de Mondariz Balneario (2019-2022)* é un reflexo da vontade expresa do Concello por loitar contra todo tipo de discriminacións que seguen a perpetuar relacións de desigualdade entre as persoas por razón de xénero.

Este I Plan vai permitir durante os próximos catro anos desenvolver políticas de acción positiva en todos os ámbitos co fin de alcanzar a igualdade efectiva entre as mulleres e os homes no concello de Mondariz Balneario.

O seu obxectivo primordial é traballar na implementación dunha estratexia de mainstreaming de xénero co fin de que a igualdade de oportunidades sexa realidade en todas as políticas e accións realizadas a nivel municipal.

Este plan pretende ser un documento de traballo concibido e feito á medida das necesidades de mulleres e homes do municipio de Mondariz Balneario e que xa está a trazar o camiño dunha política municipal concibida e aplicada desde a perspectiva de xénero.

Dito plan foi deseñado a partir da información específica recollida a través do diagnóstico realizado no municipio sobre a situación de mulleres e homes, información que se tomou como referencia para formular os obxectivos e accións a desenvolver en seis áreas de actuación.

A través do desenvolvemento das distintas accións contempladas neste I Plan, e a implicación dos diferentes axentes sociais, se logrará avanzar na igualdade real e cambiar as actitudes sociais avanzando deste xeito cara a unha sociedade máis xusta e igualitaria.

## 2. O CONTEXTO

O concello de Mondariz-Balneario constituíuse como concello independente o 30 de novembro de 1924. Conta cunha extensión de 2,3 Km<sup>2</sup> e 627 habitantes, 326 homes (52%) e 301 mulleres (48%), segundo datos do Instituto Nacional de Estatística (INE) do 2017, (gráfica 1). Sitúase ao sur da provincia de Pontevedra e pertence á comarca do Condado xunto cos concellos de Mondariz, As Neves, Punteareas e Salvaterra de Miño (imaxe 1).

**Imaxe 1:** Mapa da comarca do Condado



Fonte: Google maps (2018)

Na Comarca do Condado, Mondariz-Balneario presenta a maior densidade de poboación, con unha marcada diferenza respecto os demais concellos (táboa 1)

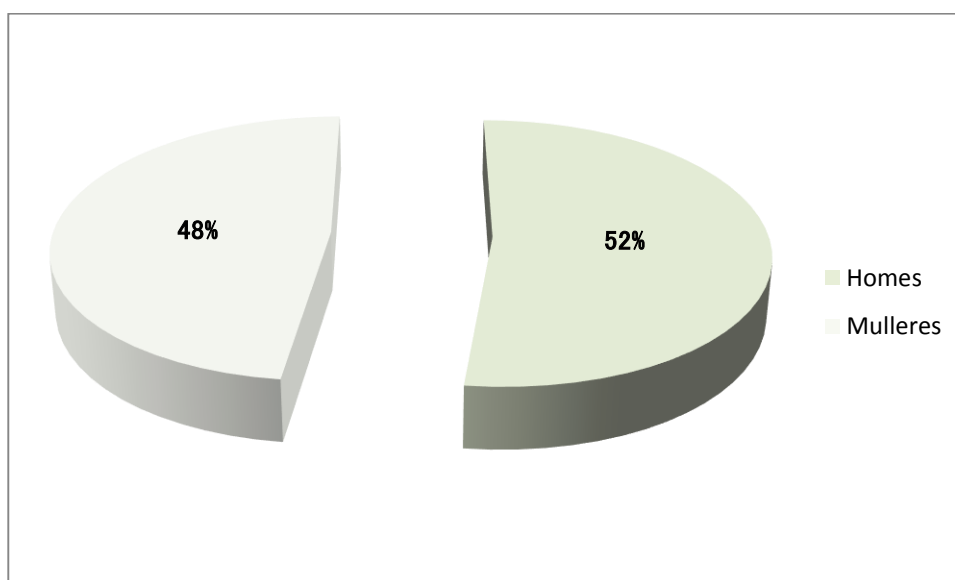
**Táboa 1:** Densidade de poboación comarca do Condado (Ano 2017)

Comarca Condado	Densidade de poboación
Mondariz	56,6
Mondariz-Balneario	303,9
Neves, As	60,2
Ponteareas	186,2
Salvaterra de Miño	159

Fonte: Elaboración propia a partir de datos do IGE e INE (2017)

A análise da gráfica 1 indícanos un equilibrio entre a poboación desagregada por sexos, sobresaíndo levemente a porcentaxe de homes, pero de forma pouco significativa.

**Gráfica 1:** Distribución da poboación de Mondariz Balneario segundo xénero (Ano 2017)



Fonte: Elaboración propia a partir de datos do IGE e INE (2017)

Os datos que reflicte a táboa 2 indican que o peso da poboación concéntrase nas franxas que van dende os 35 os 59 anos, onde o número de homes supera ao de mulleres. Pola contra, nos grupos de maior idade, é o número de mulleres o que supera o dos homes.

**Táboa 2:** Distribución da poboación segundo xénero e grupos quinquenais de idade (Ano 2017)

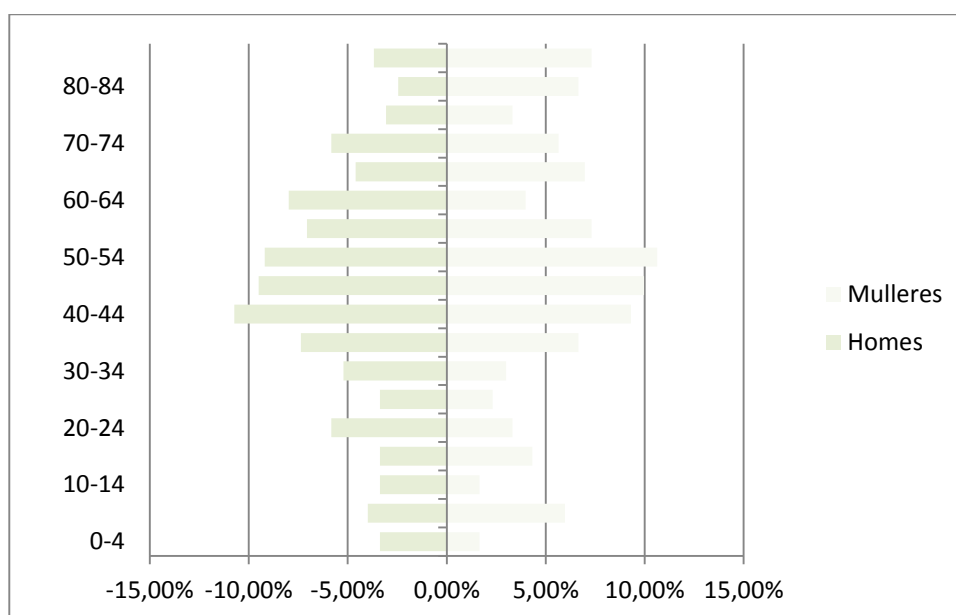
Franxa de idade	Total	Homes	Mulleres
0-4	16	11	5
5-9	31	13	18
10-14	16	11	5
15-19	24	11	13
20-24	29	19	10
25-29	18	11	7
30-34	26	17	9
35-39	44	24	20
40-44	63	35	28
45-49	61	31	30
50-54	62	30	32
55-59	45	23	22
60-64	38	26	12
65-69	36	15	21
70-74	36	19	17
75-79	20	10	10
80-84	28	8	20
85 e máis	34	12	22

**Fonte:** Elaboración propia a partir de datos do IGE e INE (2017)

A pirámide de poboación do concello, (gráfica 2) ten unha base decrecente e unha cúspide crecente, refléxase así a baixa natalidade e o envellecemento da poboación. Na cúspide da pirámide é onde se amosa un maior desequilibrio

entre o número de homes e o de mulleres, en concreto, a partir dos 80 anos o número de mulleres duplica ao número de homes. O índice de envelhecimento do ano 2017 é por iso moito mais elevado no grupo das mulleres: 204,07% fronte ao 135,46% dos homes. O total é do 166,19% (datos obtidos do IGE).

**Gráfica 2:** Pirámide de poboación do concello de Mondariz-Balneario (Ano 2017)



**Fonte:** Elaboración propia a partir de datos do IGE-INE (2017)

En relación os movementos migratorios do concello de Mondariz-Balneario, na táboa 3, pódese observar que hai un maior número de emigrantes que de inmigrantes, de aí o saldo migratorio negativo representado na táboa 4. Os valores da táboa 3 reflicten tamén unha diferenza significativa en canto ao xénero, en relación coa emigración. O número de homes (57,8%) supera o de mulleres (42,2%), existindo esta variación na emigración interna, estando pola contra na emigración externa os valores equiparados.

En canto ás inmigracións, son as mulleres (58,8%) as que superan ao número de homes (41,2%). Esta diferenza afecta á inmigración interna, no ano 2017 foron 17 as mulleres inmigrantes e 10 os homes.



**Táboa 3:** Migracións segundo tipo de migración e xénero (Ano 2017)

	Total	Homes	Mulleres
<b>Emigración</b>	45	26	19
<i>Emigración</i>			
<i>Interna</i>	35	21	14
<i>Emigración</i>			
<i>Externa</i>	10	5	5
A outra CCAA	8	4	4
Ao estranxeiro	2	1	1
<b>Inmigración</b>	34	14	20
<i>Inmigración</i>			
<i>Interna</i>	27	10	17
<i>Inmigración</i>			
<i>Externa</i>	7	4	3
Doutra CCAA	5	2	3
Do estranxeiro	2	2	0

**Fonte:** Elaboración propia a partir de datos do IGE-INE (2017)

**Táboa 4:** Saldo Migratorio Mondariz-Balneario (Ano 2017)

Total	Saldo interno	Intraprovincial	Co resto de Galicia	Saldo externo	Co resto de España	Co estranxeiro
-11	-8	-3	-5	-3	-3	0

**Fonte:** IGE – INE (2017)

### 3. PROCESO DE ELABORACIÓN

A elaboración do I Plan de igualdade de oportunidades levouse a cabo a través de varias fases, nas que se contou coa colaboración do persoal técnico das diferentes áreas municipais.

Nunha primeira fase, procedeuse a análise da normativa existente en materia de igualdade de oportunidades no ámbito internacional, europeo, estatal e autonómico e da realidade municipal no ámbito da igualdade a partir da información achegada polo persoal do Concello.

Nunha segunda fase, pasouse unha enquisa ao persoal do Concello e aos axentes implicados no desenvolvemento do Plan, para avaliar o estado inicial da igualdade en cada un dos departamentos e para coñecer as necesidades e problemas detectados en materia de igualdade no ámbito das súas competencias.

O cuestionario empregado está formado por un total de 17 preguntas, referidas aos seguintes aspectos:

- Bloque 1. Actuacións da entidade en materia de igualdade.
- Bloque 2. Recursos dispoñibles.
- Bloque 3. Coñecementos acerca da igualdade da persoa entrevistada.
- Bloque 4. Valoración persoal.

O cuestionario aplicouse a un total de 10 persoas do concello de Mondariz-Balneario, seleccionadas ao chou entre os habitantes do concello e pertencentes a diferentes colectivos (docentes, persoal do concello, veciños/as, etc.), 50% persoal técnico, 40% persoal político e 10% persoal pertencente a outros colectivos, na súa maioría mulleres (70%).

Ao mesmo tempo, solicitóuselles información desagregada por sexo das actuacións realizadas por cada departamento e da situación das mulleres e homes de Mondariz Balneario no ámbito das súas competencias e propostas

de actuacións que consideraban que eran prioritarias incluír no novo plan de igualdade con base nas carencias e desigualdades detectadas.

A partir da información recompilada, procedeuse a elaboración dunha diagnose da situación da igualdade no concello que serviu de referencia para a delimitación de futuras liñas de traballo en materia de igualdade e propostas de actuación futuras.

Unha vez rematado todo o proceso de recollida de achegas e organizada a información, procedeuse á redacción do I Plan de igualdade de oportunidades entre mulleres e homes do Concello de Mondariz Balneario (2019-2022), que se configura arredor de seis áreas de actuación.

### Áreas de actuación

- **Área 1: Transversal de xénero**
- **Área 2: Educación, cultura e deporte**
- **Área 3: Participación social**
- **Área 4: Formación e emprego**
- **Área 5: Conciliación**
- **Área 6: Violencia de xénero**

Para cada unha das áreas de actuación, se delimitan os obxectivos, as distintas actuacións, os departamentos responsables das distintas accións, os indicadores de avaliación para medir o grao de cumprimento das actuacións comprometidas no plan e o impacto de xénero así como a temporalidade.

## 4. ÁREAS DE ACTUACIÓN

### ÁREA 1: TRANSVERSAL DE XÉNERO

#### Obxectivo

*Institucionalizar a perspectiva de xénero en todas as actuacións específicas que se levan a cabo nas políticas municipais.*

#### Actuacións:

1.1. Difusión do I Plan de Igualdade de Oportunidades do Concello de Mondariz Balneario a toda a cidadanía.

##### Departamentos implicados

- Todas as concellerías

##### Indicadores de avaliación

- Número de actividades de difusión, medios e soportes
- Medios empregados

##### Temporalidade

- 2019 - 2020

1.2. Formar ao persoal técnico e político na perspectiva de xénero para garantir a consecución da igualdade

##### Departamentos implicados

- Todas as concellerías

##### Indicadores de avaliación

- Número de actividades formativas realizadas
- Número de horas de formación
- Número de mulleres e homes participantes

##### Temporalidade

- 2019 - 2020

1.3. Velar por que a linguaxe e imaxe empregada en toda a cartelería, documentación, publicidade, proxectos, ofertas de emprego público... non conteña elementos discriminatorios e sexistas.

Departamentos implicados

- Todas as concellerías

Indicadores de avaliación

- Número e tipos de documentos

Temporalidade

- 2019 – 2020 – 2021 – 2022

1.4. Introducir como norma habitual a desagregación de datos por sexo en todas as estatísticas municipais, informes, memorias, actividades... nas que participe a cidadanía.

Departamentos implicados

- Todas as concellerías

Indicadores de avaliación

- Número e tipos de documentos

Temporalidade

- 2019 – 2020 – 2021 - 2022

1.5. Inclusión do Plan de Igualdade na web do Concello de forma visible.

Departamentos implicados

- Departamento de informática

Indicadores de avaliación

- Inclusión no Plan de Igualdade na Web do Concello

Temporalidade

- 2019

1.6. Garantir e velar pola composición paritaria de todas as comisións de selección, concursos, etc.

Departamentos implicados

- Todas as concellerías

Indicadores de avaliación

- Número medidas adoptadas
- Composicións dos tribunais
- Número de departamentos implicados

Temporalidade

- 2019 – 2020 – 2021 - 2022

## ÁREA 2: EDUCACIÓN, CULTURA E DEPORTE

### Obxectivo

*Impulsar a introdución do principio de igualdade no ámbito educativo, cultural e deportivo para potenciar o desenvolvemento integral das persoas, eliminando as discriminacións en función do sexo.*

### Actuacións:

2.1. Organizar un espazo especializado en igualdade na Biblioteca Municipal, con fin de potenciar o uso de materiais e recursos coeducativos.

#### Departamentos implicados

- Departamento de cultura
- Biblioteca municipal

#### Indicadores de avaliación

- Espazo creado
- Número de exemplares coeducativos do espazo

#### Temporalidade

- 2020 – 2021 – 2022

2.2. Promover a participación equitativa de mulleres e homes nas actividades culturais e de ocio e tempo de lecer que se organicen no municipio

#### Departamentos implicados

- Departamento de cultura
- Departamento de deporte

#### Indicadores de avaliación

- Número de actividades realizadas
- Número de mulleres e homes participantes

#### Temporalidade

- 2019 - 2020 – 2021 - 2022

2.3. Realizar, en colaboración co colexio e a Anpa, campañas dirixidas a unha educación non sexista no fogar e na escola

Departamentos implicados

- Departamento de educación
- Colexio
- Anpa

Indicadores de avaliación

- Número de reunións establecidas
- Grado de implicación do centro e da Anpa
- Número e tipo de campañas realizadas

Temporalidade

- 2020 – 2021 – 2022

2.4. Impulsar a realización de actividades culturais por parte das mulleres e dar a coñecer as manifestación culturais promovidas polas mulleres do municipio

Departamentos implicados

- Departamento de cultura

Indicadores de avaliación

- Número de actividades realizadas
- Número de mulleres e homes participantes
- Grado de satisfacción

Temporalidade

- 2020 – 2022



2.5. Fomentar a participación das mulleres en actividades deportivas vinculadas xeralmente a homes

Departamentos implicados

- Departamento de deportes
- Departamento de educación
- Colexio

Indicadores de avaliación

- Número de actividades realizadas
- Número de mulleres e homes participantes
- Grado de satisfacción

Temporalidade

- 2019 – 2020 - 2021- 2022

2.6. Organizar no centro educativo charlas informativas impartidas por mulleres e homes que se dedican a profesións nas que están infrarepresentadas.

Departamentos implicados

- Departamento de educación
- Colexio
- Anpa

Indicadores de avaliación

- Número de charlas realizadas
- Número de nenas e nenos participantes
- Grado de satisfacción

Temporalidade

- 2019 – 2020 - 2021- 2022

## ÁREA 3: PARTICIPACIÓN SOCIAL

### Obxectivo

Deseñar e promover accións para impulsar a igualdade de oportunidades a través da sensibilización e a información a cidadanía.

### Actuacións:

3.1. Facilitar a participación das mulleres en todas as actividades desenvolvidas polo Concello de forma que se acade unha participación equilibrada nos actos públicos.

#### Departamentos implicados

- Todas as concellerías

#### Indicadores de avaliación

- Número de actividades realizadas
- Número de mulleres e homes participantes
- Grado de satisfacción

#### Temporalidade

- 2019 – 2020 – 2021 – 2022

3.2. Apoiar e animar a que as mulleres accedan a cargos de responsabilidade política

#### Departamentos implicados

- Todas as concellerías

#### Indicadores de avaliación

- Número de medidas
- Nivel de participación

#### Temporalidade

- 2020 – 2021 – 2022

2.7. Impulsar a creación de asociacións de mulleres a través da organización de charlas informativas sobre o asociacionismo.

#### Departamentos implicados

- Departamento de servizos sociais
- Departamento de cultura
- Asociacións

#### Indicadores de avaliación

- Número de charlas realizadas
- Número de mulleres e homes participantes
- Grado de satisfacción

#### Temporalidade

- 2020 - 2021- 2022

## ÁREA 4: FORMACIÓN E EMPREGO

### Obxectivo

*Favorecer o acceso, permanencia e desenvolvemento profesional das mulleres no mercado laboral, incidindo na súa formación.*

### Actuacións:

4.1. Promover accións que sirvan para fomentar e incorporación das mulleres nos sectores laborais nos que se atopen subrepresentadas.

#### Departamentos implicados

- Departamento de emprego

#### Indicadores de avaliación

- Número de accións desenvolvidas
- Número de mulleres participantes
- Grado de satisfacción

#### Temporalidade

- 2020 – 2021 – 2022

4.2. Realización de actividades formativas que sirvan para mellorar o nivel de formación ocupacional das mulleres desempregadas.

#### Departamentos implicados

- Departamento de emprego
- Departamento de servizos sociais

#### Indicadores de avaliación

- Número de actividades formativas realizados
- Número de mulleres participantes
- Grado de satisfacción

#### Temporalidade

- 2020 – 2022

4.3. Potenciar a participación de mulleres no tecido empresarial do municipio, ofrecendo información para a creación de empresas.

Departamentos implicados

- Departamento de emprego
- Empresas

Indicadores de avaliación

- Número de reunións establecidas
- Número de mulleres participantes
- Grado de satisfacción

Temporalidade

- 2020 – 2021 – 2022

4.4. Realizar actuacións formativas sobre adquisición de competencias sociais e laborais dirixidas a mulleres que nunca traballaron, en situación ou risco de exclusión ou que se reincorpan ao mercado laboral

Departamentos implicados

- Departamento de emprego
- Departamento de servizos sociais

Indicadores de avaliación

- Número de actuacións formativas realizadas
- Número de mulleres participantes
- Grado de satisfacción

Temporalidade

- 2020 – 2021 – 2022

4.5. Realizar actividades polo día 8 de marzo, Día Internacional da Muller en coordinación cos demais axentes implicados

Departamentos implicados

- Todas concellerías
- Colexio
- Anpas
- Empresas

Indicadores de avaliación

- Número de actividades realizadas
- Número de mulleres e homes participantes

Temporalidade

- 2019 - 2020 – 2021 – 2022

## ÁREA 5. CONCILIACIÓN

### Obxectivo

*Promover a corresponsabilidade e a conciliación da vida persoal, familiar e laboral.*

### Actuacións:

- 5.1. Difundir mediante campañas de sensibilización e accións formativas a importancia do reparto equilibrado de responsabilidades familiares entre mulleres e homes.

#### Departamentos implicados

- Departamento de emprego
- Departamento de servizos sociais
- Anpa
- Colexio
- Empresas

#### Indicadores de avaliación

- Número de campañas realizadas
- Número de mulleres e homes participantes
- Número de entidades participantes

#### Temporalidade

- 2019 - 2020 – 2021 – 2022

5.2. Informar as empresas do municipio sobre os Plans de Igualdade nas empresas.

Departamentos implicados

- Departamento de emprego
- Empresas

Indicadores de avaliación

- Número de reunións mantidas
- Número de empresas informadas

Temporalidade

- 2020

5.3. Promover a capacitación dos homes nas tarefas domésticas e de coidados a través de cursos, actividades e obradoiros

Departamentos implicados

- Departamento de educación
- Departamento de servizos sociais

Indicadores de avaliación

- Número de cursos, actividades e obradoiros realizados
- Número de homes participantes
- Grado de satisfacción

Temporalidade

- 2020 - 2022



## ÁREA 6: VIOLENCIA DE XÉNERO

### Obxectivo

*Atender as necesidades das mulleres e as súas demandas, así como previr e abordar a violencia de xénero en tódalas súas modalidades e manifestacións.*

### Actuacións:

6.1. Realización de campañas de sensibilización, formación e concienciación contra a violencia de xénero nos centros de ensino.

#### Departamentos implicados

- Departamento de educación
- Colexio

#### Indicadores de avaliación

- Número de campañas desenvolvidas
- Número de nenas e nenos participantes

#### Temporalidade

- 2020 – 2021 – 2022

6.2. Realizar campañas de sensibilización, formación e concienciación dirixidas a cidadanía en xeral, visibilizando tódalas formas de violencia machista.

#### Departamentos implicados

- Departamento de servizos sociais

#### Indicadores de avaliación

- Número de campañas desenvolvidas
- Número de mulleres e homes participantes

#### Temporalidade

- 2019 - 2020 – 2021 – 2022

6.3. Informar ás mulleres vítimas de violencia de xénero sobre os servizos e recursos do Concello, en especial, da posibilidades de atención xurídica e/ou psicolóxica no Centro de Información ás Mulleres mais próximo.

Departamentos implicados

- Departamento de servizos sociais

Indicadores de avaliación

- Número de mulleres atendidas

Temporalidade

- 2019 - 2020 – 2021 – 2022

6.4. Difundir o teléfono 016, dirixido ás vítimas de violencia de xénero e o teléfono de atención ás mulleres 900 400 273 da Xunta de Galicia.

Departamentos implicados

- Departamento de servizos sociais

Indicadores de avaliación

- Número de actividades de difusión, medios e soportes empregados.
- Medios empregados

Temporalidade

- 2019 - 2020 – 2021 – 2022

6.5. Realizar actividades polo día 25 de novembro, Día Internacional da Eliminación da Violencia contra a Muller, en coordinación cos demais axentes implicados.

Departamentos implicados

- Departamento de servizos sociais
- Departamento de educación

Indicadores de avaliación

- Número de actividades desenvolvidas
- Número de mulleres e homes participantes

Temporalidade

- 2019 - 2020 – 2021 – 2022

## 4. AVALIACIÓN

O sistema de avaliación deste I Plan de igualdade preséntase como un mecanismo que permite comprobar o grao de consecución dos obxectivos propostos mediante unha serie de indicadores: por un lado, **cuantitativos**, referidos ao número de persoas beneficiarias, o grao de satisfacción, a eficacia das accións, a súa calidade e utilidade con respecto aos obxectivos globais do plan e os específicos de cada acción; e por outro, **cualitativos**, cuxo obxectivo é recoller información acerca da opinión e puntos de vista das persoas implicadas na posta en marcha e desenvolvemento do plan.

Como ferramentas de traballo para facilitar o sistema de seguimento e avaliación do plan, elaborouse unha **ficha de avaliación** das actuacións (ver anexo) que deberán cubrir as persoas responsables da implantación do plan.

## 5. ANEXOS

### Anexo 1. Diagnose de xénero

Na diagnose recóllense as desigualdades debidas ao xénero visibles a partir da análise cuantitativa e cualitativa desde a perspectiva de xénero dos datos achegados polas diferentes áreas municipais e fontes de información secundarias.

#### EDUCACIÓN

No concello de Mondariz-Balneario existen, segundo datos da Consellería de Educación, catro centros educativos: dous de titularidade pública e dous de titularidade privada. Estes centros cobren os niveis de Educación Infantil, Primaria, e Ciclos Formativos.

No ano 2017, os alumnos matriculados nos centros públicos nas etapas de Educación Infantil e Primaria, foron un total de 25, dos cales 12 foron mulleres e 13 homes (Táboa 5). Un dato significativo nesta táboa é que non hai ningún matriculado en Educación Secundaria Obrigatoria (ESO).

**Táboa 5:** Alumnado matriculado en centros públicos (Año 2017)

Total			Homes			Mulleres		
Edu. infantil	Edu. primaria	Educación secundaria obrigatoria (ESO)	Edu. infantil	Edu. primaria	Educación secundaria obrigatoria (ESO)	Edu. infantil	Edu. primaria	Educación secundaria obrigatoria (ESO)
8	17	0	7	6	0	1	11	0

Fonte: IGE (2017)

## CULTURA E XUVENTUDE

A Oficina Municipal de Información xuvenil de Mondariz-Balneario levou a cabo ao longo do 2017 unha serie de actividades dirixidas a orientar, informar e asesorar aos mozos e mozas do concello, ademais de organizar actividades de lecer e tempo libre destinadas a este colectivo.

A participación das mulleres nestas actividades superou en tódolos casos a dos homes (Táboa 6), excepto no Roteiro Interpretativo sobre o Patrimonio de Mondariz-Balneario, onde a participación estivo igualada. Destacar unha participación máis activa das mulleres nos Obradoiros de Elaboración de Conservas Artesanais, Marmeladas e Xeleas, superando nun 20% aos homes, Obradoiro de Elaboración de Produtos Naturais de Hixiene Corporal e Cosmética cun 80% máis de participación feminina e no Obradoiro de Elaboración de Produtos de Limpeza Ecolóxicos, cun 90% máis. A excursión ás Illas Cíes foi a actividade que reuniu máis participantes, 60 en total, dos cales un 57% foron mulleres e un 43% foron homes.

**Táboa 6:** Persoas participantes nas actividades programadas polo OMIX segregadas por sexo. Ano 2017

Actividades OMIX	Público	% Homes	% Mulleres	Total
Obradoiro de Orientación e Supervivencia no medio natural	Mozos/as (18 - 35 anos)	40%	60%	15
Obradoiro de Elaboración de Conservas Artesanais, Marmeladas e Xeleas	Mozos/as (15 - 35 anos)	20%	80%	16
Obradoiro de Cestería	Mozos/as (15 - 35 anos)	40%	60%	12
Roteiro Interpretativo sobre o Patrimonio de Mondariz-Balneario	Persoas (18 - 44 anos)	50%	50%	15

	da comarca			
Obradoiro de Elaboración de Produtos Naturais de Hixiene Corporal e Cosmética	Persoas (18 - 35 anos) da comarca	10%	90%	21
Obradoiro de elaboración de produtos de limpeza ecolóxicos	Persoas (18 - 35 anos) da comarca	5%	95%	11
Excursión ás Cíes		43%	57%	60

Fonte: Elaboración propia a partir de datos do OMIX (2017)

As mulleres son as principais usuarias dos servizos de consultas na OMIX. As súas consultas superaron no ano 2015 un 40% as realizadas polos homes descendendo esta porcentaxe ao 26% no 2016.

**Táboa 7:** Consultas realizadas no OMIX tendo en conta o sexo. Anos 2015 – 2016

Ano	Homes	Mulleres	Total
2015	229	547	776
2016	292	502	794

Fonte: Elaboración propia a partir de datos do OMIX (2016)

As principais cuestións atendidas no OMIX foron, en primeiro lugar, o emprego, recibindo 311 consultas sobre este tema en 2015 e 293 en 2016 sobre un total de 776 e 794, respectivamente. Tamén destacar, en segundo lugar, as dúbidas en torno as bolsas e axudas, recibindo en 2015 107 consultas sobre o tema e ascendendo as mesmas a 113 en 2016.

**Táboa 8:** Tipo de consultas realizadas no OMIX. Anos 2015 – 2016

<b>Tipo de consulta</b>	<b>Ano 2015</b>	<b>Ano 2016</b>
Carnés	4	0
Emprego	311	293
Estudos	95	95
Formación	83	126
Campamentos/Viaxes	105	54
Programas Dir x Xuventude	9	1
Idiomas	41	37
Premios e Concursos	20	12
Mobilidade	1	6
Bolsas e Axudas	107	113
Outros		57
<b>Total</b>	<b>776</b>	<b>794</b>

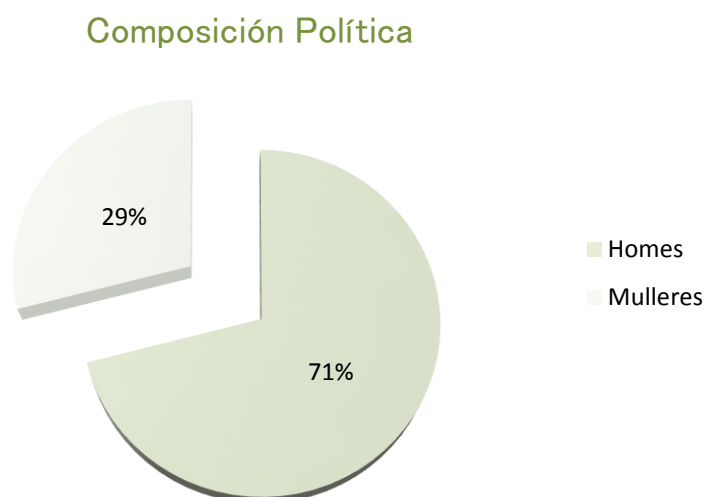
**Fonte:** Elaboración propia a partir de datos do OMIX (2016)

## PARTICIPACIÓN POLÍTICA

A pesar de que nos últimos anos a muller se fixo máis visible no ámbito político, a desigualdade entre homes e mulleres segue a ser unha realidade.

A gráfica 3 reflicte que a representación da muller na corporación política do concello de Mondariz-Balneario é dun 29%, mentres que a dos homes é dun 71%.

Gráfica 3: Composición Política por sexo. Ano 2017



Fonte: Elaboración Propia a partir de datos do Concello (2017)

## FORMACIÓN E EMPREGO

A inserción laboral da muller é actualmente un feito constatable. Nas últimas décadas tiveron lugar unha serie de cambios sociais polos cales o seu rol social sufriu unha evolución.

Por unha banda, os distintos gobernos impulsaron plans de acción para establecer medidas de conciliación laboral e familiar, e, por outra, a nosa sociedade viviu un cambio paulatino de mentalidade, deixando a un lado a idea preconcebida de que as mulleres debíanse dedicar en exclusividade ás tarefas do fogar e ao coidado da familia .



Estes dous factores facilitaron á incorporación do xénero feminino ao mundo laboral, a pesares da innegable situación de desigualdade na que se seguen a atopar hoxe en día.

Na táboa 9, aparece o número de contratos do concello de Mondariz- Balneario no ano 2017, un total de 254, dos cales 131 (51,57%) son de homes e 123 (48,43%) de mulleres.

Se analizamos esa mesma táboa por sectores económicos as mulleres teñen unha nula inserción laboral no sector primario e secundario, encontrando as súas únicas oportunidades laborais no eido do sector terciario, é dicir, adicáanse plenamente a desenvolver tarefas relacionadas co sector servizos.

En relación con este último sector de actividade económica a empregabilidade feminina (51,90%) é superior á masculina (48,10%).

En síntese, as mulleres teñen unha escasa presenza nos campos da construción, industria, agricultura e pesca, mentres que no sector servizos, a presenza das mulleres é maior ca dos homes.

**Táboa 9:** Contratos iniciais segundo sexo e sector de actividade económica.

Ano 2017

Actividade Económica	Total	Homes	Mulleres	% Homes	%Mulleres
Agricultura e pesca	5	5	0	100%	0%
Industria	10	10	0	100%	0%
Construción	2	2	0	100%	0%
Servizos	237	114	123	48,10%	51,90%
Total	254	131	123	51,57%	48,43%

Fonte: Elaboración propia a partir de datos do IGE (2017)

Tomando como referencia o nivel de formación (táboa 10) o número de contratos en persoas analfabetas é nulo tanto en homes como en mulleres; son as persoas con estudos secundarios as que acaparan o maior número de contratos 171, dos cales 93 corresponden ás mulleres e 78 aos homes. A continuación está o grupo de persoas que teñen estudos primarios onde pola

contra son os homes (81,35%) os que superan as mulleres (18,65%). Por último hai que destacar que nos niveles de educación superior o número de mulleres contratadas supera nun 58,34% aos homes.

**Táboa 10:** Contratos iniciais segundo sexo e o nivel de formación. Ano 2017

Ano 2017	Total	Homes	Mulleres	% Homes	%Mulleres
Persoas analfabetas	0	0	0	0%	0%
Estudos primarios	59	48	11	81,35%	18,65%
Estudos secundarios	171	78	93	45,62%	54,38%
Estudos superiores	24	5	19	20,83%	79,17%
Sen clasificar	0	0	0	0%	0%
Total	254	131	123		

Fonte: Elaboración propia a partir de datos do IGE (2017)

En canto á estabilidade laboral, dun total de 254 contratos tan só 7 foron indefinidos, fronte a 247 contratacións temporais (táboa 11). As consecuencias desta temporalidade son un menor salario, un menor acceso a formación e menos prestacións.

**Táboa 11:** Contratos iniciais segundo xénero e duración do contrato. Ano 2017

Total			Homes			Mulleres		
Total	Indefinidos	Temporais	Total	Indefinidos	Temporais	Total	Indefinidos	Temporais
254	7	247	131	4	127	123	3	120

Fonte: Elaboración propia a partir de datos do IGE (2017)

### Características do desemprego

A evolución do desemprego dende o ano 2014 (táboa 12) e (gráfica 4) foi en descenso consecutivo ata o ano 2016, tanto no colectivo masculino como no feminino, nembargante o número de mulleres descendeu en menor medida que

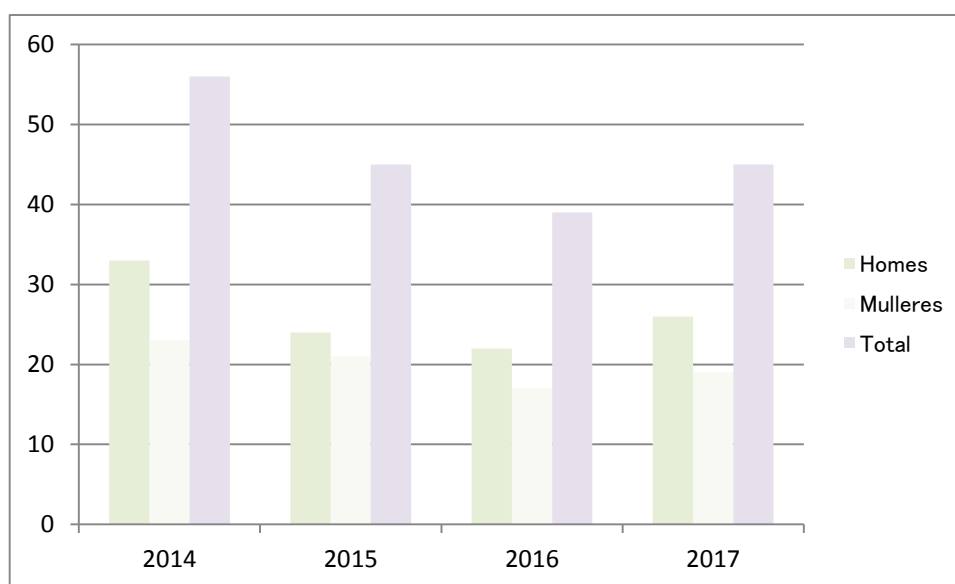
o dos homes. O longo do 2017 volve a incrementarse o número de parados en ambos xéneros .

**Táboa 12:** Paro rexistrado segundo sexo e ano (2014-2017)

Ano	Homes	Mulleres	Total
2014	33	23	56
2015	24	21	45
2016	22	17	39
2017	26	19	45

Fonte: elaboración propia a partir de datos do IGE (2014-2017)

**Gráfica 4:** Paro rexistrado segundo sexo e ano (2014-2017)



Fonte: elaboración propia a partir de datos do IGE (2014-2017)

En relación coa idade, o desemprego afecta máis a poboación con maior idade, independentemente do sexo. Así o desemprego afecta especialmente aos maiores de 45 anos.

**Táboa 13:** Paro rexistrado segundo sexo e grupos quinquenais de idade. Ano 2017

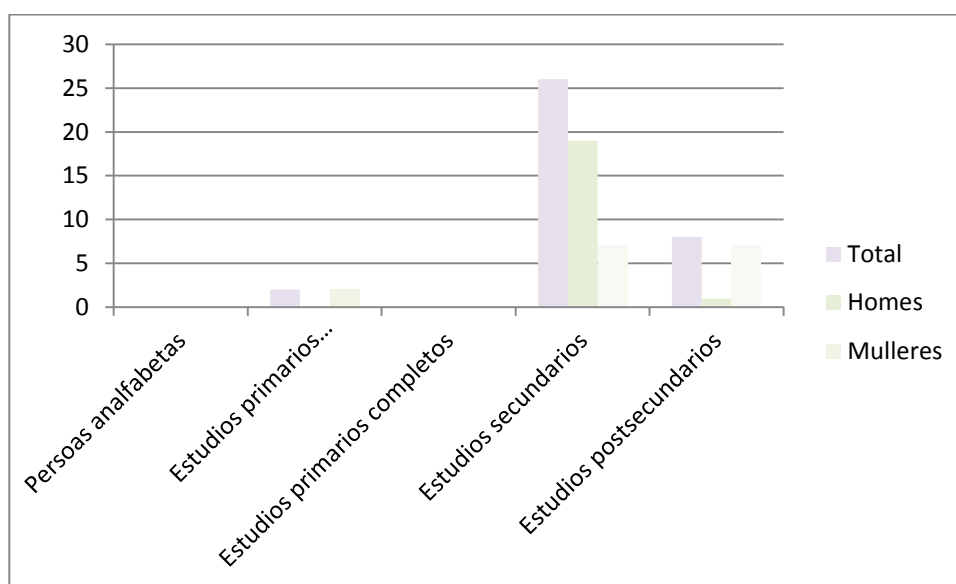
Franxa de idade	Total	Homes	Mulleres
16 -19 anos	1	1	0
20 -24 anos	3	2	1
25 - 29 anos	5	3	2
30 - 34 anos	3	2	1
35 -39 anos	4	2	2
40 - 44 anos	5	2	3
45 - 49 anos	7	4	3
50 - 54 anos	7	3	4
55 - 59 anos	6	3	3
60 - 64 anos	6	5	1
Total	47	27	20

Fonte: Elaboración propia a partir de datos do IGE (2017)

A análise do paro segundo sexo e nivel de estudos rematados (gráfica 5) amósanos que son os homes con estudos secundarios os que superan nun 47% o número de mulleres desempregadas co mesmo nivel de estudos. No nivel de estudos postsecundarios son as mulleres desempregadas as que

superan nun 75% ao número de homes. Dentro do colectivo de persoas analfabetas e con estudos primarios completos non figuran ningún desempregado. Son dúas mulleres as desempregadas con estudos primarios incompletos mentres que neste nivel non aparece ningún home.

**Gráfica 5:** Paro rexistrado segundo sexo e nivel de estudos rematado. Ano 2017



Fonte: Elaboración propia a partir de datos do IGE (2017)

Por sectores de actividade (táboa 14) é o sector servizos o que rexistra un maior número de parados tanto no colectivo feminino como no masculino onde os valores están equiparados. Nos demais sectores de actividade o número de homes desempregados é superior o número de mulleres debido a que son sectores que están masculinizados o que da lugar a unha forte segregación ocupacional.

**Táboa 14:** Paro rexistrado segundo sexo e sector da actividade. Ano 2017

	Total	Homes	Mulleres
Paro total	45	26	19
Agricultura/Pesca	1	1	0
Industria	5	4	1
Construción	2	2	0
Servizos	36	18	18
Sen emprego anterior	1	1	0

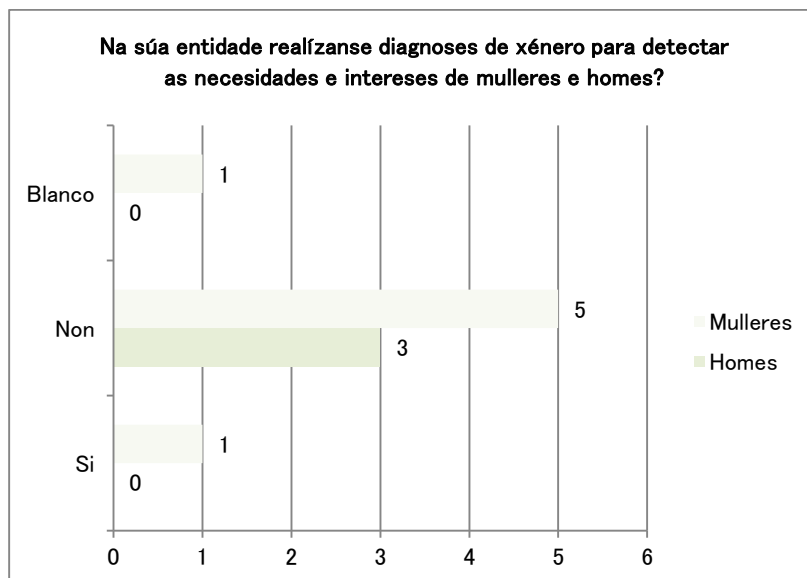
Fonte: Elaboración propia a partir de datos do IGE (2017)

## ANÁLISE E RESULTADOS DOS CUESTIONARIOS

A continuación, preséntanse os resultados máis salientables da análise dos resultados dos cuestionarios

No referente á primeira cuestión, se as entidades levan a cabo diagnoses de xénero para detectar as necesidades e intereses de mulleres e homes (gráfica 7), o 80% dos enquisados/as (50% de homes e 30% de mulleres) coincide en que non se realizan diagnoses, mentres un 10% opina que si, e outro 10% non sabe ou non contesta.

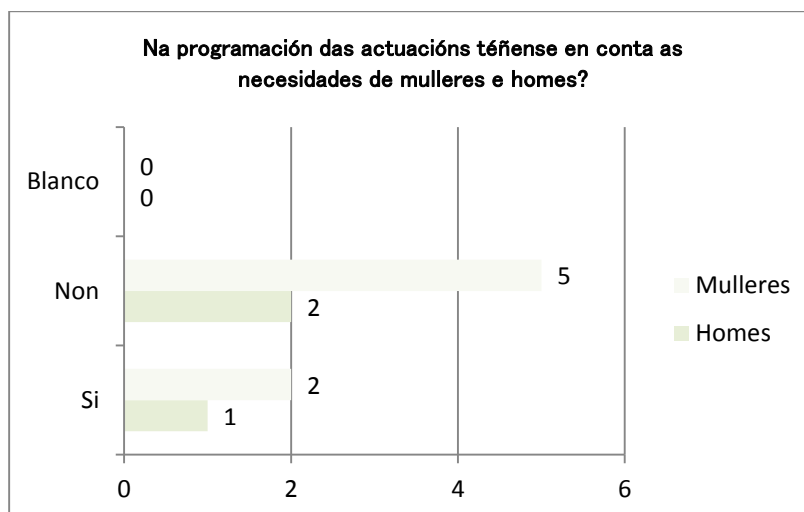
**Gráfica 7**



Fonte: elaboración propia a partir de datos da enquisa

O 70% das persoas enquisadas opina que na programación das actuacións non se teñen en conta as necesidades de mulleres e homes, desta porcentaxe o 50 % son mulleres e o 20% son homes (gráfica 8). Pola contra hai un 20% de mulleres e un 10% de homes que si cren que se teñen en conta.

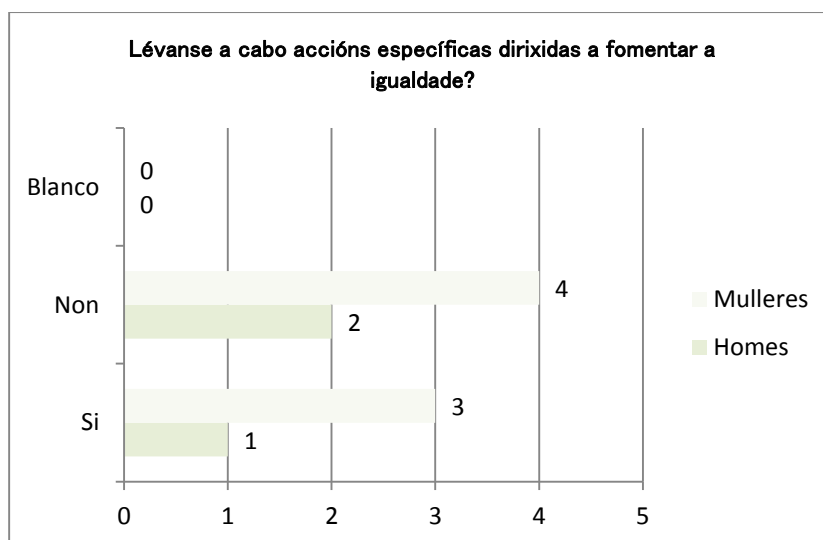
**Gráfica 8**



Fonte: elaboración propia a partir de datos da enquisa

Á pregunta de si se levan a cabo accións específicas dirixidas a fomentar a igualdade (gráfica 9) o 60% responde que non fronte a un 40% que opina o contrario.

**Gráfica 9**

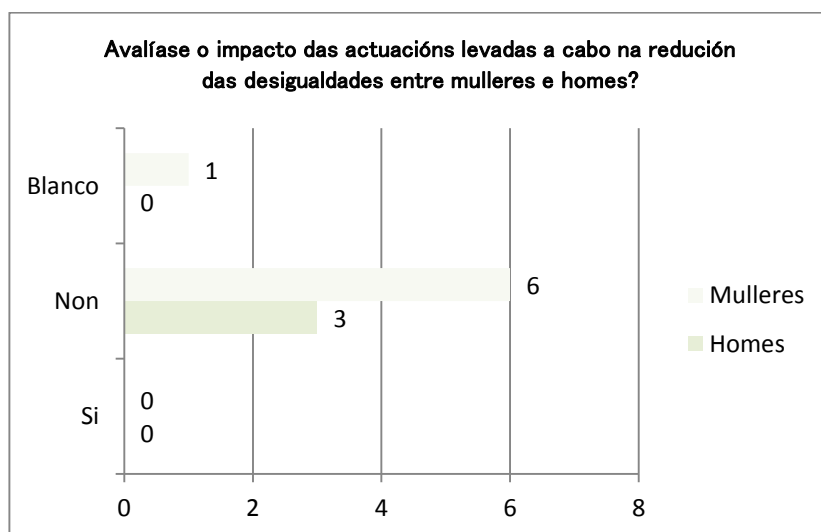


Fonte: elaboración propia a partir de datos da enquisa

O 90% da poboación enquisada opina que non se avalía o impacto das actuacións levadas a cabo na redución das desigualdades entre homes e mulleres (gráfica 10) mentres que un 10% formado por mulleres non sabe ou non contesta.



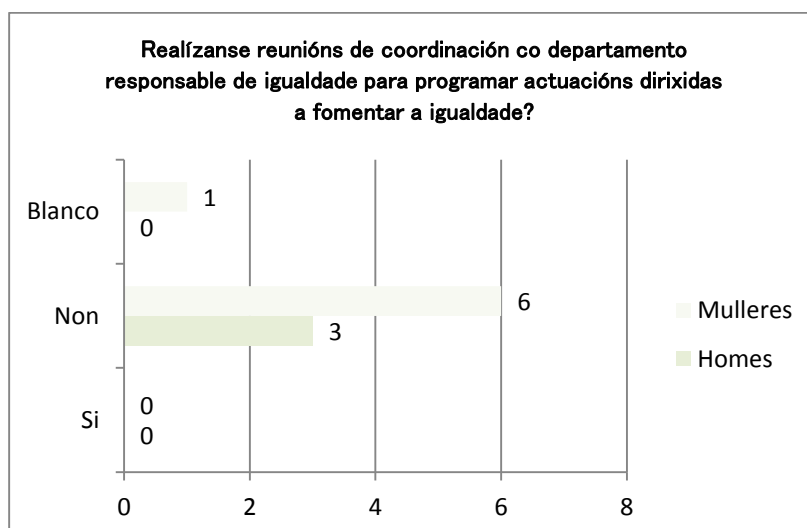
**Gráfica 10**



Fonte: elaboración propia a partir de datos da enquisa

Polo que respecta á pregunta de si se realizan reunións de coordinación co departamento responsable de igualdade para programar actuacións dirixidas a fomentar a igualdade o 90% das persoas enquisadas (gráfica 11) responde que non e un 10% non contesta.

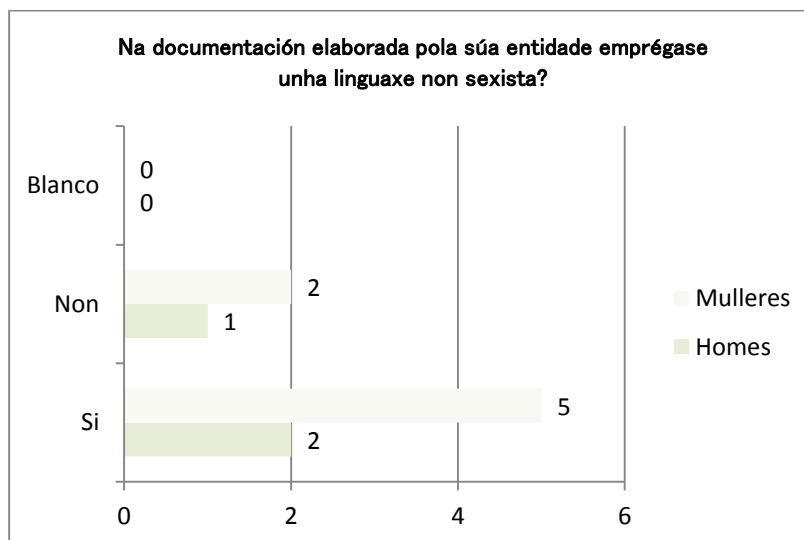
**Gráfica 11**



Fonte: elaboración propia a partir de datos da enquisa

O 70% das persoas enquisadas coincide en que na documentación elaborada pola súa entidade emprégase unha linguaxe non sexista (gráfica 12) desta porcentaxe o 50% son mulleres e o 20% homes. O 30% restante pensa que a linguaxe utilizada é sexista.

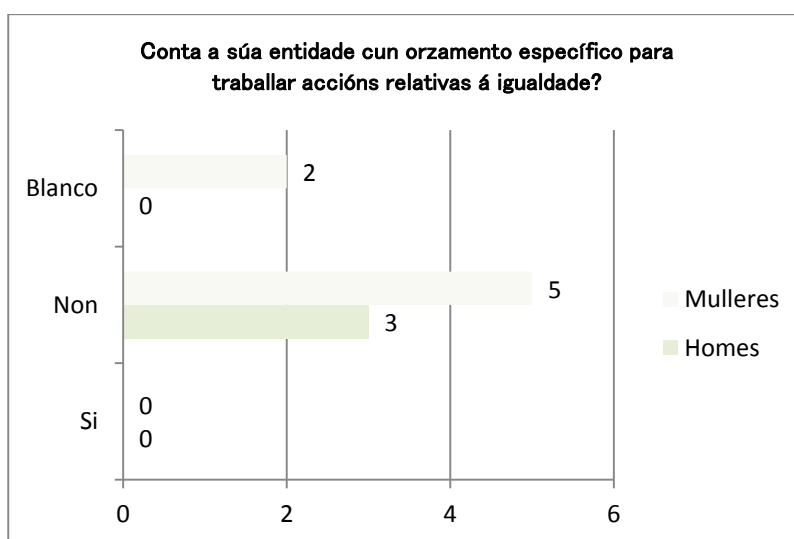
**Gráfica 12**



Fonte: elaboración propia a partir de datos da enquisa

En canto a si se conta cun orzamento específico para traballar accións relativas á igualdade un 80% opina que non fronte ao 20 % que non sabe ou non contesta (gráfica 13).

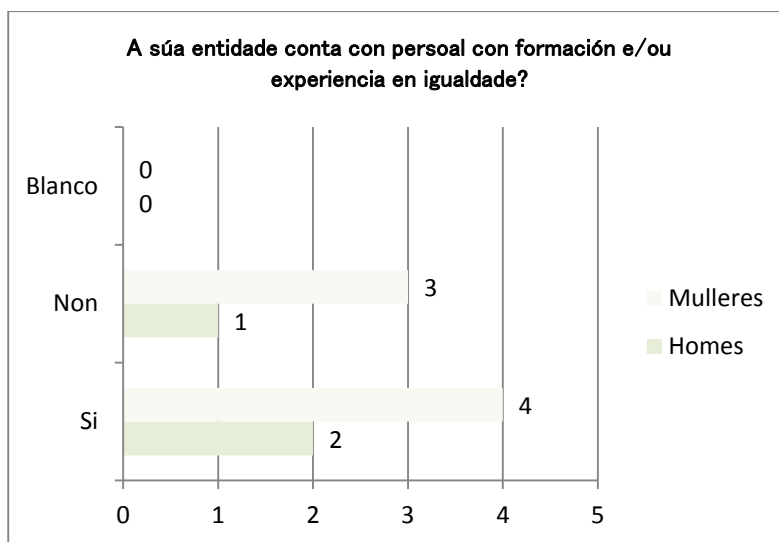
**Gráfica 13**



Fonte: elaboración propia a partir de datos da enquisa

Á pregunta de si a súa entidade conta con persoal con formación e/ou experiencia en igualdade hai unha maioría que opina que si que son un 40% mulleres e un 20% homes, e o outro 40% opina que non (gráfica 14).

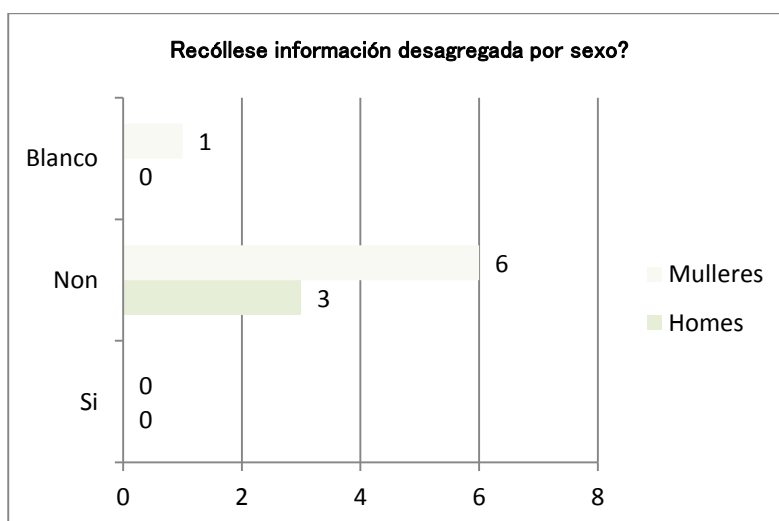
**Gráfica 14**



Fonte: elaboración propia a partir de datos da enquisa

Hai unanimidade de opinión en canto a si se recolle información desagregada por sexo (gráfica 15) o 90% da poboación entrevistada opina que non, e o 10% restante non sabe ou non contesta.

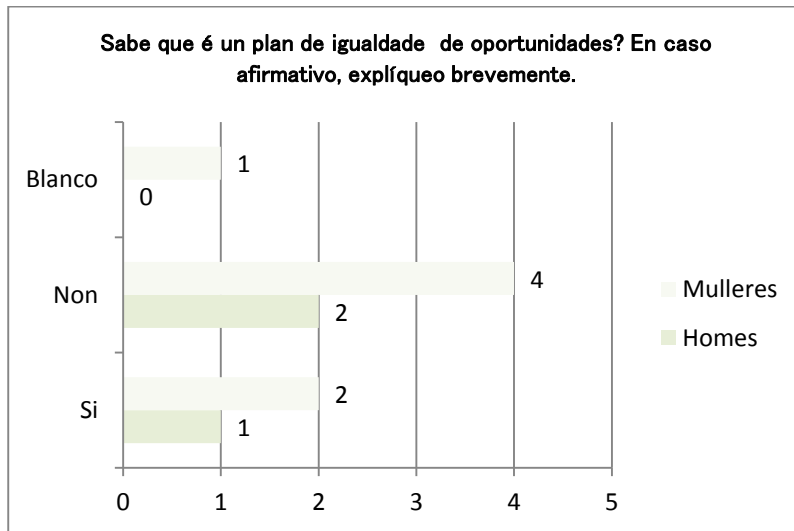
**Gráfica 15**



Fonte: elaboración propia a partir de datos da enquisa

O 60% das persoas enquisadas non sabe o que é un plan de igualdade de oportunidades fronte a un 30% di que si o sabe e un 10% que non sabe ou non contesta (gráfica 16).O 40% das que din que non saben son mulleres e o 20% son homes. Mentres que dos que din que si saben o que é, o 20% son mulleres e o 10% son homes.

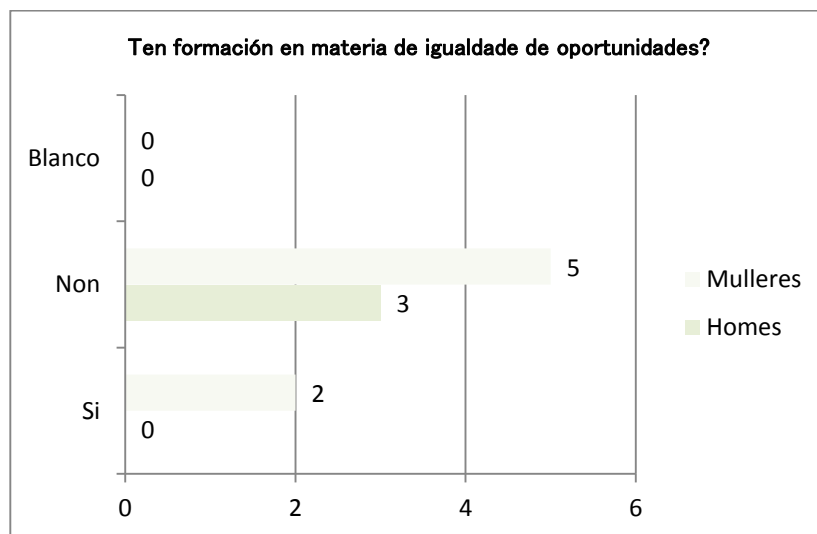
**Gráfica 16**



Fonte: elaboración propia a partir de datos da enquisa

Polo que respecta a formación en materia de igualdade de oportunidades o 80% das persoas enquisadas di que carece dela fronte ao 20% que di que si a ten, esta última porcentaxe está composta por mulleres (gráfica 17).

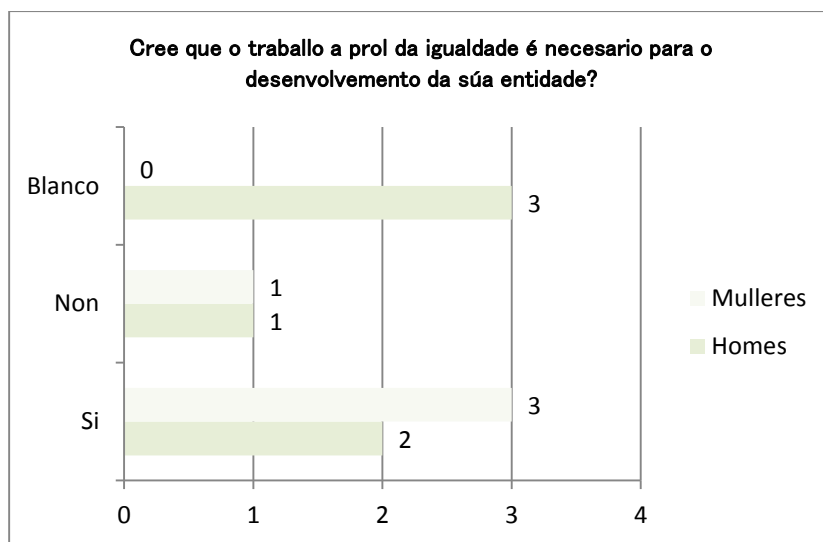
**Gráfica 17**



Fonte: elaboración propia a partir de datos da enquisa

Hai un 50% das persoas enquisadas que considera que o traballo a prol da igualdade é necesario para o desenvolvemento da súa entidade, en cambio o 20% opina que non e un 30% que non sabe ou non contesta (gráfica 18).

Gráfica 18



Fonte: elaboración propia a partir de datos da enquisa

No que respecta ás actividades que se levaron a cabo na súa entidade durante o ano 2017-2018, contestaron cinco persoas, das cales tres manifestan que non se realizou ningunha actividade. As outras dúas afirman que si se realizou; concretamente, unha delas do sexo masculino, indica que se organizou unha Charla de igualdade e a outra do sexo feminino, que se organizaron dous Obradoiros na escola. As outros cinco persoas enquisadas non saben ou non contestan.

A cuestión de con que oportunidades se atopa a súa entidade para introducir a igualdade de oportunidades nas súas actuacións, catro persoas non saben ou non contestan, tres opinan que ningunha, e das restantes unha expón que o considera necesario, outra expresa que con persoal formado e outra que con poucas persoas e fácil comunicación.

En canto as dificultades coas que se atopa a súa entidade para introducir a igualdade de oportunidades nas súas actuacións, tres persoas contestan que con ningunha, catro non saben ou non contestan, e as demais opinan que hai pouca concienciación e implicación, falta de motivación.

Polo que se refire ás problemáticas máis importantes ligadas ao xénero no seu concello, a esta pregunta soamente contestou unha muller. A súa resposta foi: comportamentos sexistas, pouca concienciación, e repetición de patróns na educación. Os demais enquisadas non saben ou non contestan.

Por último no relativo ás propostas de mellora que consideran que sería necesario levar a cabo para mellorar a igualdade no seu concello, a resposta a esta pregunta tamén foi única, e segundo o enquisado é necesario implicar e concienciar a veciñanza.

Da diagnose realizada derívanse as seguintes **conclusiones**:

- Falta de datos desagregados por sexo nas estatísticas municipais e nas actividades realizadas.
- Desigualdades de xénero na participación nas actividades propostas pola OMIC
- Existencia de desigualdades por xénero no mercado laboral, tanto no tipo de contratos, sectores de actividade e desemprego.
- Baixa representación da participación política das mulleres no Concello.
- Baixa formación do persoal técnico e xeral do Concello en Igualdade de Xénero.
- Inexistencia de orzamento específico para traballar accións relativas á igualdade
- Utilización dunha linguaxe sexista
- As entidades do concello non levan a cabo diagnoses de xénero para detectar as necesidades e intereses de mulleres e homes.

- Escaseza de reunións de coordinación entre departamentos para programar actuacións dirixidas a fomentar a igualdade.
- Descoñecemento por parte da cidadanía do que é un plan de igualdade.
- Escasas actuacións para fomentar a igualdade.
- As problemáticas máis importantes ligadas ao xénero no Concello son comportamentos sexistas, pouca concienciación, e repetición de patróns sexistas na educación.

## Anexo 2. Ficha de avaliación

<b>Encadramento da actividade no I Plan de igualdade</b>	
<b>Área</b>	
<b>Obxectivo xeral</b>	
<b>Actuación</b> (escriba ou indique o número)	
<b>Departamento</b>	
<b>Persoa responsable da actividade</b>	
<b>Nome da actividade</b> (reunión, charla, curso...)	
<b>Data de realización</b>	
<b>Lugar</b>	
<b>Duración (núm. horas)</b>	
<b>Descrición da actividade</b>	
<b>Persoas, entidades ou departamentos implicadas</b>	
<b>Indicadores de avaliación</b>	
<b>Orzamento destinado</b>	
<b>Valoración xeral da actividade</b>	
<b>Observación ou incidencias</b>	



### Anexo 3. Marco normativo

Os obxectivos e actuacións establecidos no plan enmárcanse nas seguintes normativas e recomendacións emitidas en materia de igualdade de oportunidades por organismos internacionais, europeos, estatais, autonómicos e locais.

#### Ámbito europeo

- Tratado de Amsterdam(1997).
- Programas de acción comunitaria para a igualdade de oportunidades entre mulleres e homes (1982-1985, 1986-1990, 1991-1995 e 1996-2000).
- Recomendacións do Comité de Ministros sobre a protección das mulleres contra a violencia (2002).
- Directiva 2002/73/CE, do Parlamento Europeo e do Consello, relativa á igualdade de trato entre mulleres e homes sobre o acceso ao emprego, á formación, á promoción profesional e ás condicións de traballo.
- Resolución 2003/C 260/03, do Consello, sobre iniciativas para loitar contra a trata de seres humanos, en particular mulleres.
- Carta europea para a igualdade de mulleres e homes na vida local.
- Directiva 2006-54 CE sobre a igualdade de oportunidades e de trato entre mulleres e homes.
- Plan de traballo para a igualdade entre mulleres e homes (2006-2010).
- Informe da Comisión ao Consello, ao Parlamento Europeo, ao Comité Económico e Social Europeo e ao Comité das Rexións sobre a igualdade entre mulleres e homes (2007).
- Programa comunitario de fomento do emprego e da solidariedade social (PROGRESS) (2007-2010).
- Convenio do Consello de Europa sobre prevención e loita contra a violencia contra as mulleres e a violencia doméstica. Estambul, 11.V.2011 (Ratificado por España no 2014).

### Ámbito estatal

- Plan estratéxico de igualdade de oportunidades (2008-2011).
- Lei 27/2003, do 31 de xullo, reguladora da orde de protección das vítimas de violencia de xénero.
- Lei 30/2003, do 13 de outubro, sobre medidas para incorporar a valoración do impacto de xénero nas disposicións normativas que elabore o Goberno.
- Lei orgánica 1/2004, do 28 de decembro, de medidas de protección integral contra a violencia de xénero.
- Plan nacional de sensibilización e prevención da violencia de xénero (2007-2009).
- Lei orgánica 3/2007, do 22 de marzo, para a igualdade efectiva entre mulleres e homes.

### Ámbito autonómico

- Lei 7/2004, do 16 de xullo, galega para a igualdade de mulleres e homes.
- Lei 11/2007, do 27 de xullo, galega para a prevención e tratamento integral da violencia de xénero.
- Lei 2/2007, do 28 de marzo, do traballo en igualdade das mulleres de Galicia.
- Plan de fomento da corresponsabilidade(2007).
- V Plan do Goberno galego para a igualdade entre mulleres e homes (2007-2010).
- Decreto lexislativo 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.
- VI Plan Galego para a igualdade entre homes e mulleres. (Estratexia 2013 - 2015).
- I Plan de actuacións para a Igualdade nos centros educativos de Galicia (2016-2020).
- VII Plan Estratéxico de Galicia para a igualdade de oportunidades entre mulleres e homes 2017-2020.

## Anexo 4. Glosario de termos

---

### Acción positiva

Medidas dirixidas a un grupo determinado coas que se pretende suprimir e previr unha discriminación ou compensar as desvantaxes resultantes de actitudes, comportamentos e estruturas existentes.

### Androcentrismo

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

### Análise ou 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.

### 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.

### Coeducación

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

## Cota

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

## Discriminación directa

Situación na que se trata a unha persoa dun modo desfavorable por razón do seu sexo.

## Discriminación indirecta

Situación na que unha lei, unha política ou unha acción aparentemente neutrais teñen un impacto desproporcionadamente adverso sobre os membros dun ou doutro xénero.

## Discriminación positiva

Medida que pretende garantir un resultado favorable na incorporación do colectivo discriminado a unha actividade determinada. Incide no momento de chegada.

## 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.

## Femismo

É o fenómeno de discriminación e infravaloración dos homes por parte das mulleres.

## 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.

## Machismo

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

## Mainstreaming

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.

## 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.

### 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.

### Sexo/Xénero

O concepto xénero fai referencia ás diferenzas sociais, por oposición ás biolóxicas entre homes e mulleres (sexo). Estas diferenzas foron aprendidas, mudan co tempo e presentan grandes variacións tanto entre diversas culturas coma dentro dunha mesma cultura.

### Teito de cristal

Barreira invisible resultante dunha complexa trama de estruturas en organizacións dominadas polo colectivo masculino que lles impide ás mulleres acceder a postos destacados socialmente.

### Violencia de xénero

A sociedade androcéntrica, fundamentada nunha relación de desigualdade entre os xéneros masculino e feminino, asentou tradicionalmente modos de relación entre as persoas, inxustificables pero evitables, como a violencia de xénero.