

**III PLAN DE IGUALDADE
DE MULLERES E HOMES
DO CONCELLO DE PORTAS
2026-2029**



Deputación
Pontevedra

PROMOVE

CONCELLO DE PORTAS



SUBVENCIONA

DEPUTACIÓN DE PONTEVEDRA



COORDINA

APAIOGA



CONTIDO DO III PLAN DE IGUALDADE DE MULLERES E HOMES

INTRODUCCIÓN	4
PRINCIPIOS REITORES	7
MARCO XURÍDICO	9
METODOLOXÍA	12
CARACTERIZACIÓN SOCIODEMOGRÁFICA DA POBOACIÓN	13
DATOS DEMOGRÁFICOS	13
EDUCACIÓN	19
EMPREGO	20
POBREZA E RISCO DE EXCLUSIÓN SOCIAL	26
VIOLENCIA DE XÉNERO	28
CONCLUSIÓNS DA ANÁLISE SOCIODEMOGRÁFICA	33
CONCLUSIÓNS DA AVALIACIÓN DO II PLAN DE IGUALDADE	34
CONCLUSIÓNS DA ENQUISA PARA PROFESIONAIS	37
CONCLUSIÓNS DA ENQUISA Á CIDADANÍA XERAL	43
ESTRUTURA DO PLAN	53
ÁREAS E ACTUACIÓNS	58
ÁREA 1. PORTAS CON TRANSVERSALIDADE DE XÉNERO INSTITUCIONAL	59
ÁREA 2. CIDADANÍA ACTIVA DAS MULLERES E APODERAMENTO	65
ÁREA 3. MODELOS IGUALITARIOS DE CONVIVENCIA	72
ÁREA 4. CONCILIACIÓN, CORRESPONSABILIDADE, COIDADOS E SUSTENTABILIDADE DA VIDA BASEADA NA SAÚDE INTEGRAL	78
ÁREA 5. ABORDAXE INTEGRAL DA VIOLENCIA DE XÉNERO	83
SEGUIMENTO E AVALIACIÓN	89
ANEXOS	92
FICHA DE SEGUIMENTO E AVALIACIÓN	92
GLOSARIO DE TERMOS	95

INTRODUCCIÓN

A igualdade entre mulleres e homes é un dereito fundamental, recollido nos principais textos internacionais de protección dos dereitos humanos, como a Declaración Universal dos Dereitos Humanos ou a Convención sobre a Eliminación de Todas as Formas de Discriminación contra a Muller (CEDAW). Tamén está garantida pola normativa europea, estatal e autonómica, que establece a obriga dun trato igualitario. Con todo, a realidade demostra que o recoñecemento legal non é suficiente: persisten desigualdades estruturais que afectan a ámbitos como o emprego, a corresponsabilidade nos coidados, a representación política ou a erradicación da violencia machista.

Neste escenario, as administracións públicas teñen unha responsabilidade central como motor de cambio social. O seu compromiso activo e a aplicación de políticas públicas eficaces son claves para avanzar na eliminación destas desigualdades. O Concello de Portas leva anos asumindo esta tarefa e conta cunha traxectoria consolidada na promoción da igualdade e na loita contra a discriminación de xénero. O III Plan de Igualdade de Oportunidades de Mulleres e Homes do Concello de Portas (2026-2029) é a continuidade deste camiño, dando resposta aos novos desafíos sen perder de vista os logros acadados. Este plan, que recolle tanto actuacións xa consolidadas como novas medidas derivadas da diagnose participativa, ten como finalidade impulsar unha transformación real no municipio. A súa elaboración e desenvolvemento baséanse na colaboración con entidades locais, persoal técnico, centros educativos e coa implicación directa da veciñanza.

O III Plan de Igualdade de Portas representa, así, un compromiso renovado: reforzar as políticas iniciadas, abrir novos espazos de actuación e consolidar unha folla de ruta que permita avanzar cara a unha sociedade máis equitativa e institucional e da participación activa da cidadanía, que son as verdadeiras chaves para facer da igualdade unha realidade cotiá.

Este plan estrutúrase en cinco áreas de intervención fundamentais:

- **Portas con transversalidade de xénero institucional**
 - Inclúe accións dirixidas a integrar a perspectiva de xénero en todas as políticas públicas e nas actuacións municipais, asegurando que a igualdade sexa un principio transversal e prioritario en toda a administración local.
- **Cidadanía activa das mulleres e apoderamento**
 - Recolle medidas orientadas a dar visibilidade ás mulleres e a impulsar a súa participación plena en todos os ámbitos da vida municipal, garantindo condicións reais de igualdade, creando

espazos inclusivos e eliminando os obstáculos que limitan a súa implicación.

- **Modelos igualitarios de convivencia**

- Promove actividades que favorezan relacións máis xustas entre mulleres e homes, libres de estereotipos de xénero, impulsando novos referentes de convivencia baseados no respecto, a corresponsabilidade e a inclusión, como camiño cara a unha transformación social efectiva.

- **Conciliación, corresponsabilidade, coidados e sustentabilidade da vida**

- Sitúa os coidados no centro das políticas públicas, recoñecendo o seu valor social e económico, e fomentando unha repartición equitativa das responsabilidades. Ao mesmo tempo, promove unha concepción integral da saúde e do benestar como bases imprescindibles para unha vida sostible.

- **Abordaxe integral das violencias machistas**

- Procura implicar a toda a veciñanza na loita contra as violencias machistas, garantindo unha resposta integral que inclúa a sensibilización, a prevención, a detección temperá, a atención especializada e o apoio continuado ás vítimas, reforzando así o compromiso colectivo pola súa erradicación.

O plan define propostas tanto de análise como de acción, cunha visión a longo prazo orientada a acadar a igualdade efectiva entre mulleres e homes e eliminar calquera forma de discriminación por razón de sexo. A súa elaboración seguiu unha metodoloxía participativa, integrando achegas do persoal técnico municipal, das entidades locais, do centro educativo e da poboación de Portas. Este enfoque garante que o plan reflicta as realidades e necesidades específicas do municipio.

O *III Plan de Igualdade* preséntase estruturado nos seguintes apartados, que aseguran unha análise rigorosa e unha planificación detallada das medidas a implementar:

- **Introdución:** Breve contextualización sobre a importancia do principio de igualdade e o compromiso do Concello Portas.
- **Principios reitores do plan:** Base ética e normativa que sustenta as accións propostas.
- **Marco xurídico:** Análise do marco legal a nivel europeo, estatal, autonómico e local.

- **Metodoloxía ou proceso de elaboración do plan:** Metodoloxía seguida, destacando a participación activa de diversos axentes.
- **Caracterización sociodemográfica:** Información sobre a poboación de Portas para orientar as medidas ás súas realidades e necesidades.
- **Conclusións da análise sociodemográfica:** información clave extraída da análise sociodemográfica da poboación de Portas.
- **Conclusións da avaliación do II Plan de Igualdade:** Avaliación dos logros e retos pendentes do plan anterior.
- **Conclusións da enquisa dirixida a persoal técnico:** principais resultados das enquisas remitidas ao persoal técnico do Concello.
- **Conclusións da enquisa á cidadanía xeral:** Análise sintético dos principais resultados da enquisa realizada á poboación xeral.
- **Estrutura do plan:** Presentación das cinco áreas estratéxicas e os obxectivos de cada unha.
- **Áreas e actuacións:** recolle as propostas diferenciadas nas cinco áreas de acción.
- **Seguimento e avaliación:** Indicadores e metodoloxía para medir o impacto e garantir o cumprimento dos obxectivos.
- **Anexos:** Fichas para o seguimento e avaliación e un glosario de termos.

PRINCIPIOS REITORES

Para a correcta implementación deste III Plan de Igualdade, resulta imprescindible que o Concello de Portas adquira un compromiso firme e efectivo co seu desenvolvemento. Así mesmo, é necesario que todo o persoal municipal, no ámbito das súas competencias, colabore activamente na execución, seguimento e avaliación do Plan, de acordo co establecido na Lei 3/2007, do 22 de marzo, para a igualdade efectiva de mulleres e homes.

Os **principios reitores** que orientan a elaboración, posta en marcha e estabilidade deste Plan son os seguintes:

COMPROMISO POLÍTICO

O Plan de Igualdade debe responder a un **compromiso real coa efectividade do dereito constitucional á igualdade entre mulleres e homes**. As políticas de igualdade deben asumirse como unha **aposta transformadora**, orientada a eliminar as condicións estruturais que xeran desigualdades. Neste sentido, é imprescindible que o Plan **conte co apoio do conxunto dos grupos políticos municipais**, garantindo así a súa aprobación e respaldo no Pleno.

PRINCIPIO DE IGUALDADE

En virtude do **artigo 9.2 da Constitución Española**, a Administración Pública ten a obriga de adoptar as medidas necesarias para **garantir o exercicio efectivo dos dereitos políticos, civís, económicos, sociais e culturais por parte de mulleres e homes, en condicións de igualdade**. Este Plan pretende **trascender a igualdade meramente formal**, avanzando cara a unha **igualdade real e efectiva** que permita combater as desigualdades persistentes, especialmente aquelas derivadas das discriminacións máis acusadas por razón de sexo.

TRANSVERSALIDADE NAS POLÍTICAS MUNICIPAIS

A transversalidade implica que **todas as áreas municipais** incorporen a **perspectiva de xénero** no deseño, execución e avaliación das súas actuacións. A **igualdade é unha responsabilidade compartida**, que require o compromiso conxunto de todas as áreas de goberno, para que cada medida ou programa municipal teña en conta o impacto diferencial que pode ter sobre mulleres e homes.

PARTICIPACIÓN SOCIAL E COMUNITARIA

A **participación activa e equitativa de mulleres e homes** en todos os ámbitos da vida social e comunitaria é esencial para promover **procesos inclusivos e de transformación social**. Nun **concello rural como Portas**, resulta especialmente relevante **impulsar espazos de encontro e diálogo**, fomentando o asociacionismo, o tecido comunitario e a implicación da cidadanía na definición das políticas públicas.

DIVERSIDADE

A realidade das mulleres non é homoxénea. Este Plan recoñece a **diversidade de situacións e identidades** que poden xerar múltiples formas de discriminación: por razón de etnia, lugar de residencia, clase social, idade, estado físico e de saúde, discapacidade, orientación sexual, identidade de xénero, nivel educativo, entre outros factores. Só **integrando esta visión interseccional** será posible ofrecer **respostas máis amplas, inclusivas e eficaces**, especialmente no contexto rural, onde as desigualdades poden verse acentuadas.

MARCO XURÍDICO

O contexto legal en materia de igualdade entre mulleres e homes dispón actualmente dunha ampla e diversa normativa, tanto a nivel internacional, europeo, estatal, autonómico como local.

Este III Plan de Igualdade do Concello de Portas susténtase nun marco legal sólido, que fundamenta as actuacións en materia de igualdade de oportunidades e de prevención e tratamento da violencia de xénero, emanadas de organismos internacionais, europeos, estatais, autonómicos e locais.

A continuación recóllese unha recompilación, non exhaustiva, da principal normativa e estratexias en materia de igualdade:

ÁMBITO INTERNACIONAL

- **Carta de Nacións Unidas (1945):** xa desde os seus primeiros textos incorpora referencias ao principio de igualdade e á non discriminación.
- **Declaración Universal dos Dereitos Humanos (1948):** recolle o respecto á dignidade e integridade da persoa, prohibindo calquera discriminación por razón de sexo (arts. 1 e 2.1)
- **Convenio 111 da Organización Internacional do Traballo (OIT) (1958):** relativo á discriminación en materia de emprego e ocupación, con especial referencia ao sexo e ao concepto de igualdade de oportunidades e de trato.
- **Convención sobre a Eliminación de todas as Formas de Discriminación contra a Muller (CEDAW) (1979):** ratificada por España en 1983, insta os Estados a adoptar medidas para garantir o pleno goce dos dereitos humanos por parte das mulleres.
- **IV Conferencia Mundial sobre as Mulleres de Beijing (1995):** supuxo un punto de inflexión, aprobando a Plataforma de Acción de Beijing, que introduce o enfoque de mainstreaming de xénero como estratexia clave.
- **Convenio do Consello de Europa sobre prevención e loita contra a violencia contra as mulleres e a violencia doméstica (Convenio de Istambul) (2011):** en vigor en España desde 2014, define a violencia de xénero en termos amplos e compromete aos Estados a políticas activas de igualdade.
- **Axenda 2030 para o Desenvolvemento Sostible (2015):** establece a igualdade de xénero como un obxectivo específico (ODS 5) e como eixo transversal para o cumprimento do resto dos Obxectivos de Desenvolvemento Sostible.

- **Estratexia de Igualdade de Xénero do Consello de Europa 2018-2023.**
- **Estratexia de Igualdade de Xénero do Consello de Europa 2024-2029:** aprobada en 2023, que reforza o compromiso coa igualdade real e co combate das violencias machistas no marco europeo.

NORMATIVA EUROPEA

- **Tratado de Ámsterdam (1997):** incorpora como misión da UE a promoción da igualdade entre mulleres e homes.

- **Carta de Dereitos Fundamentais da Unión Europea (2000):** garante a igualdade e prohíbe toda forma de discriminación, recoñecendo a dignidade e a liberdade das persoas e a necesidade de protexer a integridade física e psicolóxica fronte a calquera forma de violencia, incluída a violencia sexual.

- **Pacto Europeo pola Igualdade de Xénero 2011-2020.**

- **Estratexia para a Igualdade de Xénero 2020-2025 da Comisión Europea:** establece as prioridades comunitarias neste ámbito, con especial atención á brecha salarial, violencia de xénero e participación das mulleres na toma de decisións.

ÁMBITO NACIONAL

- **Constitución Española (1978):**
 - Art. 9.2: obriga aos poderes públicos a promover as condicións para que liberdade e igualdade sexan reais e efectivas.
 - Art. 14: recoñece a igualdade ante a lei sen discriminación por razón de sexo.

- **Lei orgánica 1/2004, do 28 de decembro, de medidas de protección integral contra a violencia de xénero.**

- **Lei orgánica 3/2007, do 22 de marzo, para a igualdade efectiva entre mulleres e homes.**

- **Lei orgánica 2/2010, do 3 de marzo, de saúde sexual e reprodutiva e da interrupción voluntaria do embarazo (modificada pola Lei orgánica 1/2023).**

- **Pacto de Estado contra a Violencia de Xénero (2017) e Real Decreto-lei 9/2018 para o seu desenvolvemento.**

- **Real Decreto-lei 6/2019, do 1 de marzo, de medidas urxentes para garantía da igualdade de trato e oportunidades no emprego e ocupación.**

- Real Decreto-lei 12/2020, de medidas urxentes de protección e asistencia ás vítimas de violencia de xénero durante a pandemia.
- Real Decreto 902/2020, do 13 de outubro, de igualdade retributiva entre mulleres e homes.
- Plan Estratéxico para a Igualdade Efectiva entre Mulleres e Homes 2022-2025.

ÁMBITO AUTONÓMICO

- Lei 11/2007, do 27 de xullo, galega para a prevención e o tratamento integral da violencia de xénero (modificada pola Lei 15/2021, que incorpora a violencia vicaria e reforzar a protección integral ás vítimas).
- Lei 2/2014, do 14 de abril, pola igualdade de trato e a non discriminación de persoas LGTBI en Galicia.
- Decreto legislativo 2/2015, do 12 de febreiro, que refunde a normativa autonómica en materia de igualdade.
- Decreto 130/2016, do 15 de setembro, sobre o recoñecemento e acreditación dos Centros de Información á Muller (CIM).
- VII Plan Estratéxico de Galicia para a Igualdade de Oportunidades entre Mulleres e Homes 2017-2020 (en proceso de actualización).
- Plan Galego de Conciliación e Corresponsabilidade 2018-2021.
- Estratexia Galega contra as Violencias Machistas 2023-2027.

ÁMBITO LOCAL

No ámbito local, a **Lei 7/1985, do 2 de abril, reguladora das bases do réxime local (modificada polo Real Decreto-lei 9/2018)** devolve aos concellos competencias en materia de promoción da igualdade e loita contra a violencia de xénero. O Concello de Portas asume este marco competencial como base para o desenvolvemento do presente Plan.

Cómpre salientar, ademais, que con anterioridade a este documento o Concello xa elaborara dous Plans de Igualdade.

METODOLOXÍA

Neste capítulo descríbese o proceso metodolóxico adoptado para a elaboración do III Plan de Igualdade, estruturado nas seguintes fases:

FASE DIAGNÓSTICA: ANÁLISE CUANTITATIVA E CUALITATIVA DA SITUACIÓN

Todo proceso de planificación precisa dun diagnóstico previo da situación, que amose o coñecemento sobre a realidade na que se pretende incidir. Para a realización desta diagnose aplícase unha metodoloxía combinada, con métodos de recollida de información cuantitativos e cualitativos.

Concretamente, leváronse a cabo:

- Análise dos principais resultados da avaliación do II plan de igualdade, coa finalidade de identificar as accións que poderían ter unha continuidade no actual plan, outras de nova inclusión ou outras que poderían ser modificadas, reforzadas ou eliminadas.
- Elaboración dunha análise dos principais datos sociodemográficos do municipio dispoñibles en fontes de acceso público como o IGE, SEPE etc. e outros datos relevantes.
- Consulta, en clave diagnóstica, ao persoal técnico do concello, centro educativo, principais asociacións e entidades, etc.
- Recollida de información a través dunha enquisa dirixida á poboación xeral e publicada a través das redes sociais.

FASE DE REDACCIÓN

A partir dos resultados da avaliación do plan anterior, da análise das fontes secundarias e dos datos estatísticos e das propostas transmitidos polos departamentos do concello e da poboación xeral, establecéronse as prioridades e a estrutura matriz do presente plan, na que se inclúen as áreas de acción cos seus respectivos obxectivos estratéxicos e os obxectivos operativos.

FASE DE CONSENSO E APROBACIÓN

Elabórase a versión definitiva do III Plan de Igualdade do Concello de Portas para a súa presentación ao Goberno Municipal e a súa aprobación polos grupos políticos da Corporación.

CARACTERIZACIÓN SOCIODEMOGRÁFICA DA POBOACIÓN

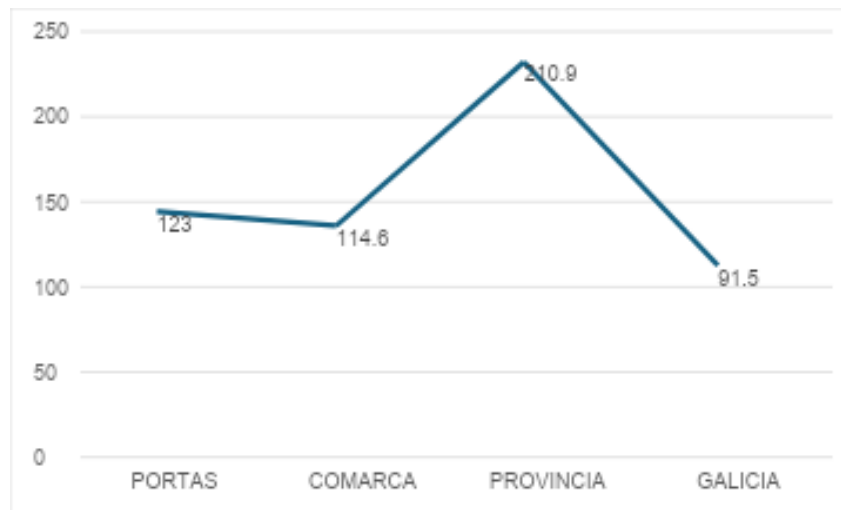
Co obxectivo de contextualizar desde un punto de vista poboacional este III Plan de do Concello de Portas, a continuación, preséntase unha análise das principais características sociodemográficas da poboación deste concello , así como outros indicadores socioeconómicos de interese.

DATOS DEMOGRÁFICOS

O Concello de Portas está situado na provincia de Pontevedra e forma parte da comarca de Caldas. De acordo cos datos do padrón municipal de 2024, a súa poboación ascende a 2.781 persoas, das cales 1.346 son homes e 1.435 son mulleres. O termo municipal abrangue unha superficie de 22,73 km².

Cando se analiza a estrutura demográfica dun territorio, un dos indicadores máis relevantes é a densidade de poboación, que pon en relación o número de habitantes coa superficie dispoñible. No gráfico que se presenta a continuación recóllese este dato, permitindo comparar a situación de Portas cos ámbitos de referencia: comarca, provincia e comunidade autónoma.

Gráfico 1. Densidade de poboación

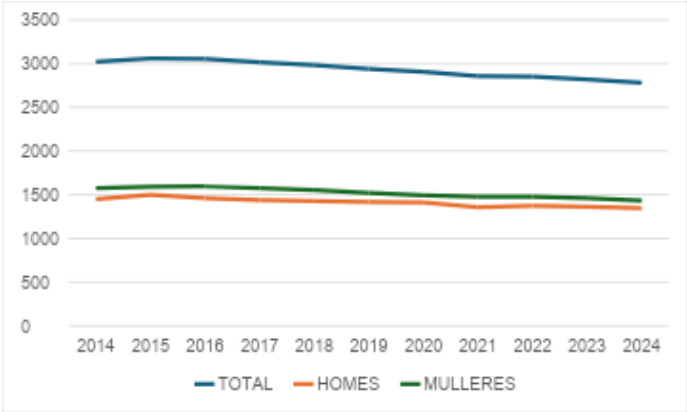


Fonte: IGE. Elaboración propia

A densidade de poboación de Portas sitúase en 123 habitantes por km², unha cifra que supera tanto á media da comarca (114,6 hab/km²) como á media galega (91,5 hab/km²). Este dato amosa que, a pesar de ser un concello de dimensión reducida, concentra unha poboación relativamente elevada en relación á súa superficie. Non obstante, a densidade de Portas é sensiblemente inferior á provincial (210,9 hab/km²) para situar este dato é importante ter en conta a alta densidade as principais cidades da provincia (Vigo e Pontevedra).

A poboación de Portas distribúese en catro parroquias: Briallos, Lantaño, Portas e Romai. O concello de Portas, como no resto de Galicia, perde habitantes cada ano. Desde o ano 2014 ao ano 2024, o concello perdeu 320 habitantes.

Gráfico 2. Evolución da poboación de Portas do 2014-2024



Fonte: IGE. Elaboración propia

A evolución da poboación de Portas no período 2014-2024 amosa unha tendencia descendente. O número total de habitantes pasou de algo máis de 3.000 persoas no ano 2014 ás 2.781 en 2024, o que supón unha perda progresiva de poboación ao longo da última década. Esta tendencia é compartida tanto por homes como por mulleres, aínda que se mantén unha lixeira maioría feminina en todo o período. No caso dos homes, a poboación sufriu unha caída algo máis acusada, mentres que no grupo das mulleres a redución foi máis moderada. En conxunto, a análise reflicte un proceso de descenso demográfico sostido, coherente coa realidade de moitos concellos rurais galegos, marcado polo envellecemento poboacional, a baixa natalidade e os movementos migratorios cara ás áreas urbanas, tal e como podemos observar na táboa 1.

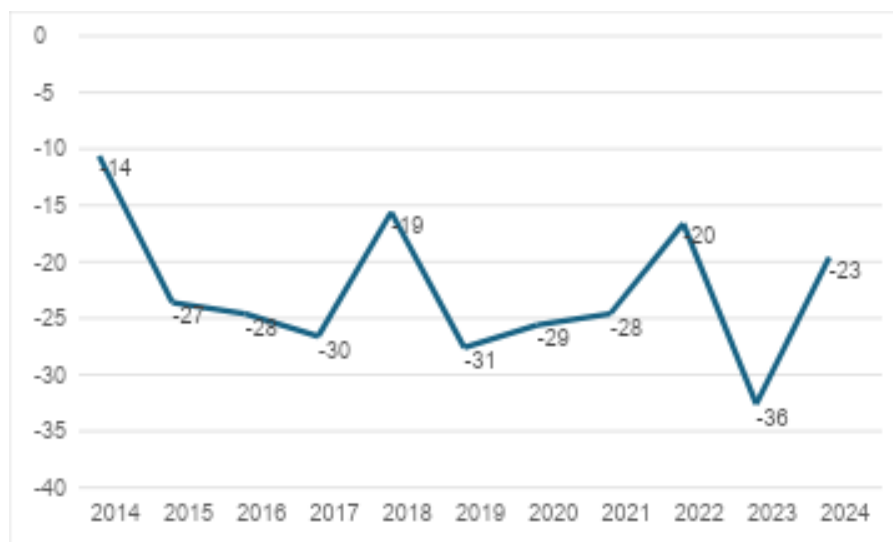
Táboa 1. Datos sociodemográficos do Concello de Portas (2014-2024)

ANO	NACEMENTOS	DEFUNCIÓNS	SALDO VEXETATIVO	MATRIMONIOS
2014	16	30	-14	1
2015	16	43	-27	6
2016	16	44	-28	7
2017	14	44	-30	6
2018	12	31	-19	10
2019	10	41	-31	10
2020	16	45	-29	6
2021	18	46	-28	9
2022	20	40	-20	9
2023	7	43	-36	7
2024	7	30	-23	10

Fonte: IGE. Elaboración propia

Como se pode observar na táboa, o movemento natural da poboación en Portas nos últimos dez anos caracterízase por un claro saldo vexetativo negativo, que é a diferenza entre nacementos e defuncións ocorridos nun territorio durante un tempo definido. Entre 2014 e 2024 rexistráronse máis defuncións ca nacementos en todos os anos, o que contribúe de maneira directa á perda poboacional xa sinalada. Mentres que os nacementos se manteñen en cifras moi baixas —sen superar os 20 anuais na maior parte do período e cunha caída significativa en 2023 e 2024 (só 7 nacementos en cada ano)—, as defuncións presentan valores moito máis elevados, oscilando entre 30 e 46 anuais. O resultado é un saldo vexetativo persistentemente negativo, que chegou a acadar os -36 en 2023.

Gráfico 3. Evolución do saldo vexetativo. Portas 2014-2024



Fonte: IGE. Elaboración propia

Se poñemos atención ao saldo vexetativo, que é a diferenza entre nacementos e defuncións ocorridos nun territorio durante un tempo definido, vemos que Portas ten un saldo vexetativo negativo, o que significa que cada ano houbo máis defuncións que nacementos. As cifras oscilaron entre un mínimo de -14 (2014) e un máximo de -36 (2023), con valores intermedios que se moveron habitualmente entre os -19 e -31. Esta tendencia sostida confirma a perda natural de poboación, como un dos principais retos demográficos do concello.

Táboa 2. Indicadores de fecundidade (2023) Portas - Galicia

Taxa bruta de natalidade		Idade media á maternidade	
Portas	Galicia	Portas	Galicia
2,50	5,18	31,49	33,25

Fonte: IGE. Elaboración propia

A taxa bruta de maternidade é a relación entre o número de nacementos no ano 2023 e a poboación media do ano, neste caso Portas ten unha taxa de natalidade claramente inferior a galega (2,5 nacementos por cada 1.000 habitantes, fronte aos 5,18). Un dato complementario a este é a idade media á hora de ter descendencia. A media portense é significativamente inferior á galega, con 31,49 anos fronte á 33,25 da comunidade, as mulleres de Portas, en promedio, teñen descendencia arredor de 1,76 anos antes que as mulleres doutras partes de Galicia.

Para continuar analizando os principais indicadores sociodemográficos deste concello, compre prestar atención ao relacionado co avellentamento da poboación e a dependencia.

A estrutura demográfica de Portas amosa un perfil claramente envellecido, incluso por riba da media galega. A idade media da poboación portense sitúase en 49,66 anos, fronte aos 48,36 de Galicia. Esta diferenza acentúase no caso das mulleres, cunha idade media de 51,88 anos en Portas fronte aos 49,85 anos da media galega.

Por grupos de idade, obsérvase unha menor presenza relativa da mocidade: só o 14,71% da poboación de Portas ten menos de 20 anos, lixeiramente por debaixo do conxunto galego (15,40%). A poboación en idade activa (20 a 64 anos) representa o 56,08%, tamén inferior á media de Galicia (58%). Pola contra, o grupo de 65 anos e máis alcanza o 29,21% en Portas, superando en case tres puntos a media galega (26,61%). Os indicadores de envellecemento e dependencia confirman esta realidade. O índice de envellecemento ascende a 198,53 en Portas, fronte a 172,78 en Galicia, e o índice de sobreenvellecemento tamén é máis elevado (22,54 fronte a 19,03). Isto significa que non só hai máis persoas maiores de 64 anos respecto da poboación infantil, senón que dentro do grupo de maiores tamén é notable o peso da poboación de máis de 85 anos. O índice de dependencia global, que mide a carga da poboación dependente (menores de 20 e maiores de 64) sobre a poboación en idade activa, sitúase en 65,48 en Portas, superior ao 60,08 galego. Especialmente salientable é a dependencia senil, cun valor de 48,33 fronte a 42,59 en Galicia, o que evidencia unha forte presión demográfica vinculada ao envellecemento.

En síntese, Portas enfróntase a un reto demográfico marcado polo forte envellecemento da poboación, a baixa presenza de mocidade e unha alta taxa de

dependencia, cun impacto directo no deseño e prestación de servizos, así como nas políticas de igualdade e coidados.

Táboa 3. Indicadores de poboación

	TOTAIS		MULLERES		HOMES	
	PORTAS	GALICIA	PORTAS	GALICIA	PORTAS	GALICIA
Idade media	49,66	48,36	51,88	49,85	47,29	46,75
% menores de 20 anos	14,71	15,40	13,39	14,40	16,12	16,47
% entre 20 e 64 anos	56,08	58,00	53,91	56,39	58,40	59,73
% 65 anos e máis	29,21	26,61	32,71	29,20	25,48	23,80
Índice de envellecemento	198,53	172,78	244,79	202,79	158,06	144,49
Índice de sobreenvellecemento	22,54	19,03	25,16	22,13	18,95	14,92
Índice de dependencia global	65,48	60,08	71,12	65,06	59,86	55,03
Índice de dependencia xuvenil	17,14	17,49	15,16	16,85	19,12	18,13
Índice de dependencia senil	48,33	42,59	55,97	48,20	40,74	36,90

Fonte: IGE. Elaboración propia

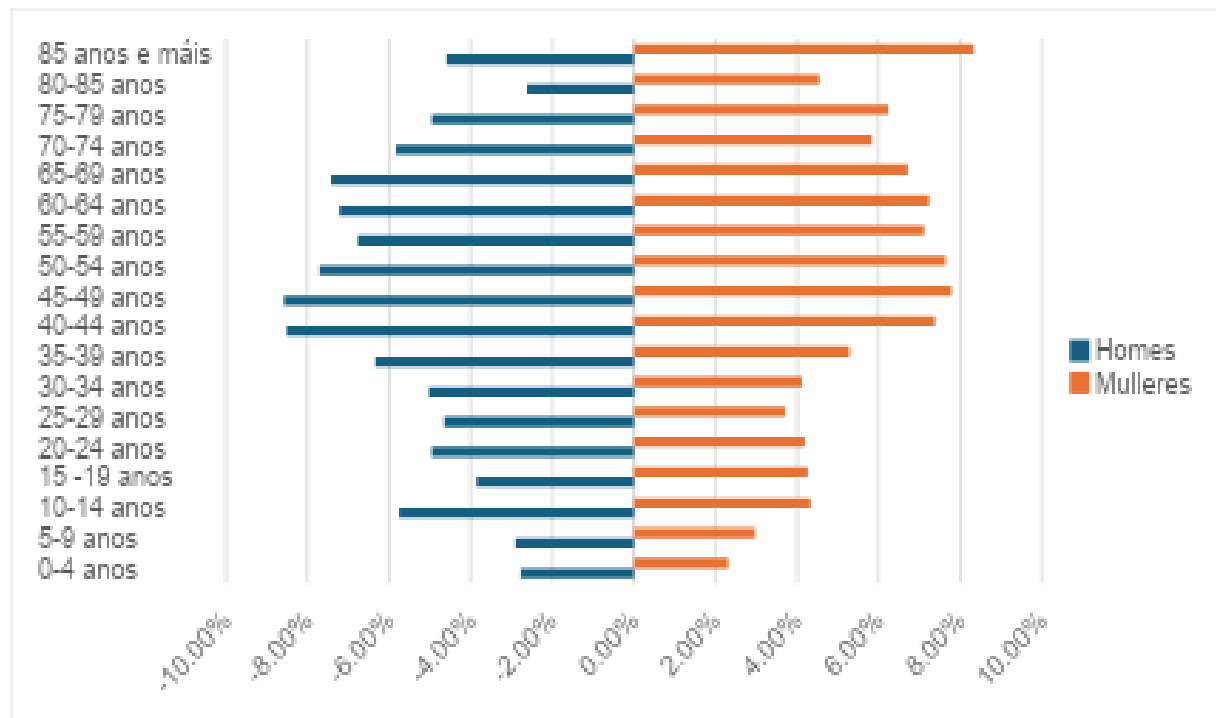
Os datos explicados neste apartado visualízanse na pirámide de poboación, que é a representación gráfica da estrutura da poboación por sexo e grupos de idade representada nunha gráfica en diagrama de barras. Segundo o padrón municipal de habitantes, residen un total de 2.851 persoas, distribuídas por sexo do seguinte modo: 48,20 % son homes e o 51,80% mulleres. A pirámide de poboación do concello de Portas é de tipo regresiva ou invertida, coa base máis estreita que os chanzos centrais. Este tipo de pirámide é típica dos países desenvolvidos.

A distribución da poboación de Portas por grupos de idade evidencia con claridade o envellecemento demográfico. Os grupos máis numerosos corresponden ás franxas de 40 a 64 anos, que en conxunto representan arredor dun terzo da poboación total. Pola contra, a presenza de nenos e nenas menores de 10 anos é moi reducida, situándose por baixo do 6% do total, o que reforza a idea de baixa natalidade e escaso relevo xeracional.

Na mocidade e primeira idade adulta (20-34 anos) obsérvase tamén unha proporción relativamente baixa, arredor do 8% da poboación, o que pode estar relacionado coa emigración xuvenil cara a outros municipios ou áreas urbanas en busca de oportunidades laborais e educativas. As franxas de idade máis avanzada teñen un peso considerable. Destaca o grupo de 85 anos e máis, que concentra o

8,33% da poboación, unha porcentaxe elevada e superior á que se adoita atopar noutros territorios. Isto confirma a existencia dun forte proceso de sobreenvellecemento, é dicir, a crecente proporción de persoas de idade moi avanzada dentro do colectivo de maiores.

Gráfico 4. Pirámide da poboación do Concello de Portas (2022)



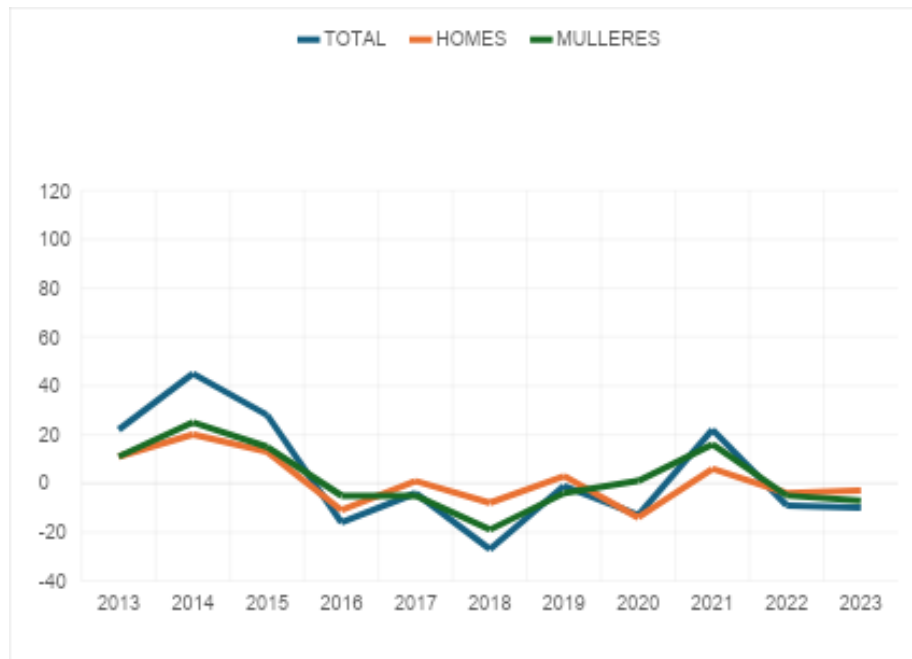
Fonte: IGE. Elaboración propia

Outro dato que cómpre analizar é o saldo migratorio, que se refire ao balance que existe entre a inmigración e a emigración nun determinado lugar, cando o saldo migratorio é positivo, a poboación aumenta, mentres que cando é negativo diminúe. O saldo migratorio é o número de inmigrantes menos o número de emigrantes.

Nos primeiros anos da serie (2013-2015) o saldo foi positivo, especialmente en 2014, cando se acadou un máximo de +45 persoas. A partir de 2016 a situación mudou e comezaron os saldos negativos: entre 2016 e 2020 só en 2017 e 2019 houbo un lixeiro equilibrio, mentres que o resto dos anos presentaron perdas (destacando -27 en 2018 e -13 en 2020).

O ano 2021 constitúe unha excepción relevante, cun saldo positivo de +22 persoas, probablemente vinculado a movementos residenciais derivados da pandemia (retorno ao rural ou mudanzas por cambio de condicións laborais e vitais). Así é todo, nos dous anos seguintes a tendencia negativa reaparece: -9 en 2022 e -10 en 2023.

Gráfico 5. Saldo migratorio Concello de Portas (2013-2023)



Fonte: IGE. Elaboración propia

Se se analiza por sexo, obsérvase que tanto homes como mulleres seguen patróns similares, aínda que con algunhas diferenzas; os homes presentan saldos algo máis equilibrados, con perdas máis moderadas en 2016 e 2020, e algúns saldos positivos nos anos 2017, 2019 e 2021. No caso das mulleres, obsérvanse maiores oscilacións e perdas máis acusadas, sobre todo en 2018 e 2023 e tan só se aprecia unha entrada significativa no ano 2021 (+16 mulleres).

En resumo, Portas presenta un saldo migratorio moi irregular, con anos puntuais de entrada de poboación que non compensan as perdas rexistradas na maior parte da década. Esta dinámica, sumada ao saldo vexetativo negativo, explica o descenso continuado da poboación.

No concello de Portas hai un 1,33% de poboación estranxeira, cunha distribución similar de mulleres (1,32%) e homes (1,34%).

EDUCACIÓN

Segundo os datos recollidos no IGE, no concello de Portas hai 310 rapazas e rapaces matriculados en ensinanzas non universitarias en centros sostidos con fondos públicos. Estes datos corresponden ao CPI Domingo Fontán e ás escolas de educación infantil (escolas unitarias) de Lantaño e Romay.

**Táboa 4. Alumnado matriculado E.infantil, E.Primaria e Secundaria no
Concello de Portas (ano 2024)**

	Educación infantil	Educación primaria	Educación secundaria
TOTAL	63	135	112
MULLERES	23	70	52
HOMES	40	65	60

Fonte: IGE. Elaboración propia

Ademais, na escola infantil “Galiña Azul” hai 35 nenos e nenas de 0 a 3 anos matriculados (18 nenos e 17 nenas) no curso 2025-2026.

EMPREGO

Neste apartado pasamos á análise dos indicadores estatísticos asociados á esfera do mercado de traballo. En xuño de 2025, 1.091 persoas estaban afiliadas á seguridade social no concello de Portas , a maioría homes (53,25%).

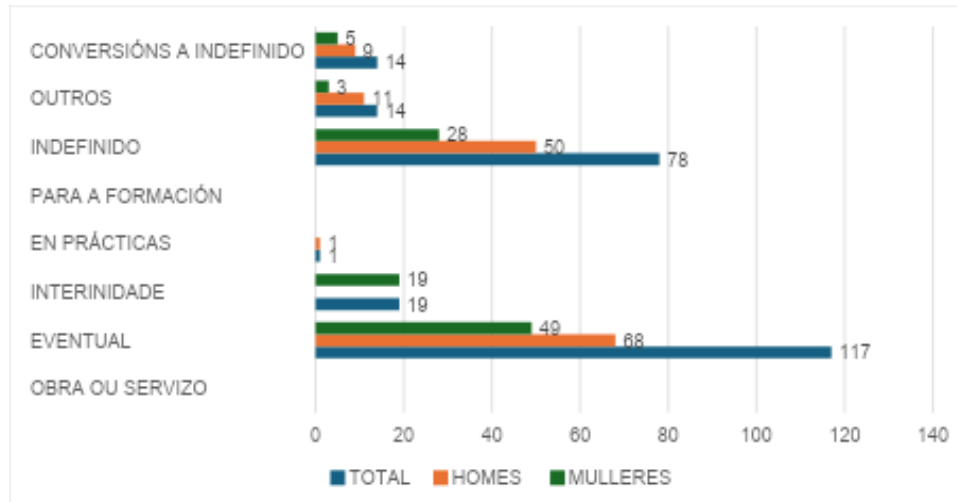
Táboa 5. Afiliacións á seguridade social no Concello de Portas en xuño de 2025

Setembro 2024	Total afiliados/as
<i>Réxime xeral e minería do carbón</i>	860
<i>Réxime especial de autónomos</i>	196
<i>Réxime especial agrario</i>	14
<i>Réxime especial do mar</i>	3
<i>Réxime especial empregados/as do fogar</i>	18
Total	1.091

Fonte: IGE. Elaboración propia

Se atendemos aos tipos de contrato rexistrados en setembro de 2024 das persoas que traballan por conta allea, vemos unha clara predominancia dos contratos eventuais, sendo o 52,59%, seguido dos contratos indefinidos cun 40,74%.

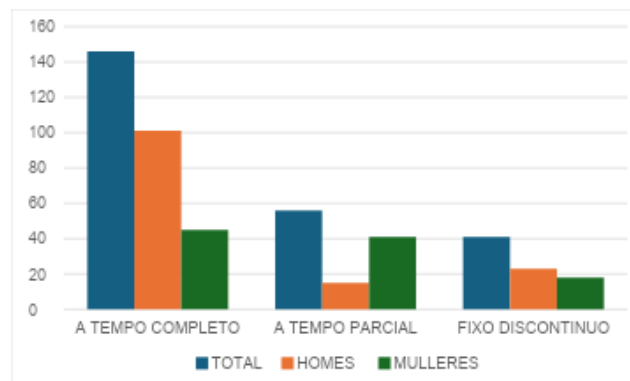
Gráfico 6. Contratos rexistrados no concello de Portas por tipo de xornada e ano. 2024



Fonte: IGE. Elaboración propia

A contratación en Portas caracterízase pola predominancia dos contratos eventuais, que representan máis da metade do total (117), con maior peso nos homes (68) que nas mulleres (49). A contratación indefinida ascende a 78 casos, tamén cunha presenza máis destacada de homes (50 fronte a 28 mulleres). Pola contra, as interinidades recaen unicamente en mulleres (19 contratos), o que amosa a súa maior concentración en sectores feminizados vinculados a este tipo de modalidade. As conversións a indefinido foron 14 (9 homes e 5 mulleres), mentres que o resto de modalidades teñen unha incidencia testemuñal. Os datos reflicten unha clara desigualdade: os homes acceden en maior medida á contratación indefinida, mentres que as mulleres se concentran na interinidade e en contratos máis precarios.

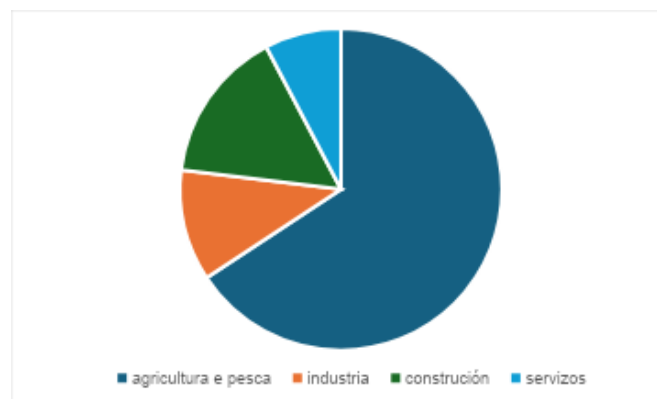
Gráfico 7. Contratos rexistrados no Concello de Portas por tipo de xornada e sexo. Ano 2024



Fonte: IGE. Elaboración propia

Tal e como se observa no gráfico 7, en Portas, a maioría dos contratos rexístranse a tempo completo (146), cunha forte presenza masculina: 101 contratos de homes fronte a 45 de mulleres. Pola contra, no traballo a tempo parcial son as mulleres quen concentran a maior parte, con 41 contratos fronte a só 15 de homes. No caso do fixo descontinuo, a distribución é algo máis equilibrada, con 23 homes e 18 mulleres. Estes datos amosan unha clara división de xénero: os homes predominan nos contratos a tempo completo, mentres que as mulleres están sobrerrepresentadas no tempo parcial, modalidade asociada con maior precariedade e menor estabilidade laboral. A maior parte dos contratos concéntrase no sector agrícola e pesqueiro, que rexistra 94 contratos, representando con claridade a base produtiva do concello. En segundo lugar sitúase a construción, con 22 contratos, seguida da industria con 16. O sector con menor peso é o dos servizos, con só 11 contratos. Esta distribución pon de manifesto a forte dependencia da economía local das actividades agrarias, mentres que os sectores industrial e de servizos teñen unha presenza moi reducida.

Gráfico 8. Contratos rexistrados segundo o sector de actividade económica no Concello de Portas



Fonte: IGE. Elaboración propia

Analizar as unidades locais de actividade económica tamén nos aporta uns datos relevantes. Trátase de establecementos produtivos con domicilio fiscal.

Os datos de contratación reflicten só os empregos asalariados, polo que a agricultura pode aparecer destacada debido ás campañas temporais con moitos contratos de curta duración. Pola contra, as unidades locais miden empresas formalizadas, onde predominan os servizos, mentres que boa parte da actividade agraria funciona como autónomos/as ou explotacións familiares non queda recollida.

Táboa 6. Unidades locais en Portas no ano 2024 segundo actividade principal (divisións CNAE-2009).

2. INDUSTRIA, INCLUÍDA A ENERXÍA	13
b. Industrias extractivas	0
c. Industria manufactureira	13
d. Fornecemento de enerxía eléctrica, gas, vapor e aire acondicionado	0
e. Fornecemento de auga, actividades de saneamento, xestión de residuos e descontaminación	0
3. CONSTRUCCIÓN	46
4. SERVIZOS	95
g. Comercio por xunto e ao retalho, reparación de vehículos de motor e motocicletas	37
h. Transporte e almacenamento	10
i. Hostalaría	11
j. Información e comunicacións	1
k. Actividades financeiras e de seguros	1
l. Actividades inmobiliarias	5
m. Actividades profesionais, científicas e técnicas	8
n. Actividades administrativas e servizos auxiliares	2
p. Educación	6
q. Actividades sanitarias e de servizos sociais	1
r. Actividades artísticas, recreativas e de entretemento	3
s. Outros servizos	8

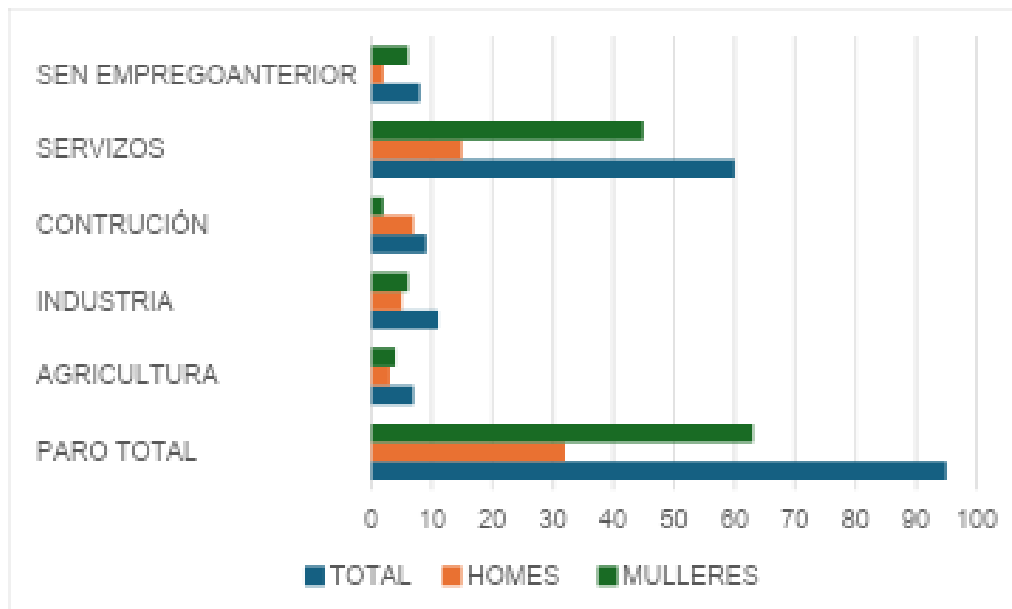
Fonte: IGE. Elaboración propia

Segundo os datos de 2024, o tecido empresarial de Portas, medido en unidades locais segundo a actividade principal (CNAE-2009), está claramente dominado polo sector servizos, que concentra 95 establecementos. Dentro del, destacan o comercio e reparación de vehículos (37 unidades), a hostalaría (11) e o transporte e almacenamento (10). Outros ámbitos como as actividades profesionais, científicas e técnicas (8), outros servizos (8) ou a educación (6) teñen tamén presenza, aínda que máis reducida. O segundo sector en importancia é a construción, con 46 unidades locais, que confirma o seu peso na economía municipal. Pola contra, a industria ten unha representación moi limitada, con só 13 establecementos, todos eles vinculados á industria manufactureira, mentres que non existen unidades en extractivas, enerxía ou xestión de residuos.

Se se analizan os datos de desemprego, obsérvanse diferencias significativas segundo o sexo, o que dá conta da importancia da posta en marcha de políticas de emprego con perspectiva de xénero.

En 2024, o concello de Portas contabiliza 112 persoas desempregadas, das que o 60% son mulleres (67) e o 40% homes (45), o que evidencia unha maior incidencia do paro feminino. A distribución por idade amosa que o desemprego se concentra nas franxas de 45 a 64 anos, especialmente en mulleres: destacan os grupos de 45-49 (13 mulleres fronte a 3 homes) e 50-54 (10 mulleres fronte a 6 homes). Pola contra, entre os menores de 40 anos o paro é máis reducido e presenta cifras máis equilibradas por sexo. Parece, polo tanto, que o desemprego en Portas ten un claro sesgo de xénero, afectando en maior medida ás mulleres e especialmente ás de idade media e avanzada, o que pode dificultar a súa reincorporación ao mercado laboral.

Gráfico 9. Paro rexistrado segundo xénero e sector de actividade. Metodoloxía SISPE-IGE (Xullo 2025)



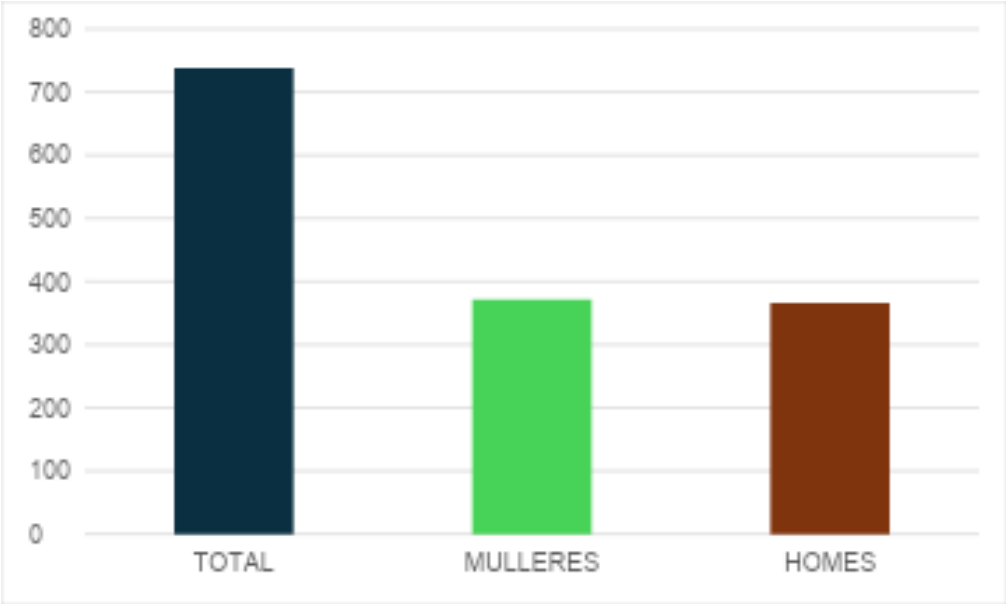
Fonte: IGE. Elaboración propia

Atendendo aos datos de paro por sector económico, observamos que o paro concéntrase no sector servizos, que representan dous terzos do total (60 persoas, 45 mulleres e 15 homes). É precisamente neste sector onde se concentra o maior desemprego feminino. Nos demais sectores as cifras son moito menores: agricultura (7 persoas), industria (11) e construción (9). Neste último caso, o paro é maioritariamente masculino (7 homes) mentres que en industria e agricultura a distribución é máis equilibrada. Tamén destaca que 8 persoas non teñen emprego anterior, das cales 6 son mulleres, o que pode apuntar a dificultades de inserción inicial no caso feminino.

Outro dato que se considera importante de analizar é o número de pensionistas do concello. No ano 2024 (último do que hai datos) rexistráronse 738 persoas

pensionistas. Existe unha pequena predominancia feminina (50,40%) fronte á masculina (49,60%).

Gráfico 10. Número de pensionistas segundo sexo no Concello de Portas (2024).



Fonte: IGE. Elaboración propia

A continuación, analizamos a media do importe das pensións que recibe este grupo, comparándoo coa media provincial e tendo en conta a variable sexo/xénero.

Táboa 7.. Comparativa do importe medio de pensións, por sexo. Portas-Provincia (2023).

IMPORTE MEDIO	Mulleres	Homes	Total
Portas	900,99 €	1.267,07 €	1.085,52€
Pontevedra (provincia)	1.101,22 €	1.455,90 €	1.277,38€

Fonte: IGE. Elaboración propia

En 2024, o importe medio das pensións en Portas foi de 1.085,52 €, por baixo da media provincial (1.277,38 €). A fenda de xénero é evidente: as mulleres perciben en media 900,99 €, fronte aos 1.267,07 € dos homes, o que supón unha diferenza de máis de 366 € mensuais. A mesma dinámica obsérvase na provincia, aínda que con importes máis elevados. Polo tanto, as mulleres de Portas non só teñen pensións máis baixas ca os homes, senón tamén inferiores ás do conxunto provincial, reflectindo desigualdades acumuladas ao longo da súa vida laboral.

Unha cuestión interesante a analizar sobre esta cuestión é o número de persoas perceptoras de pensións non contributivas (PNC). Estas son prestacións económicas da Seguridade Social que se lles recoñecen ás persoas que, atopándose en situación de necesidade protexible, carecen de recursos

suficientes para a súa subsistencia, aínda cando nunca cotizaran ou non o fixeran durante o tempo suficiente.

**Táboa 8. Número de persoas beneficiarias de pensións non contributivas.
Portas 2023**

	Total			Homes			Mulleres		
	Total	Invalidez	Xubil.	Total	Invalidez	Xubil.	Total	Invalidez	Xubil.
2023	68	12	56	13	4	9	55	8	47

Fonte: IGE. Elaboración propia

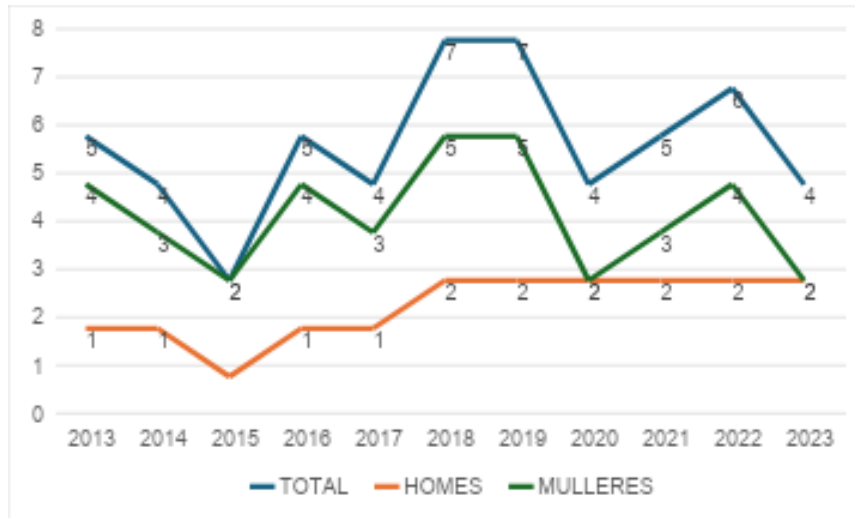
No ano 2023, había 68 persoas no concello de Portas percibindo unha prestación non contributiva, das que a gran maioría son mulleres (55 fronte a 12 homes). O tipo máis frecuente é a pensión por xubilación (56 en total), especialmente entre as mulleres (47), mentres que as pensións por invalidez son minoritarias (12), con reparto máis equilibrado. Isto amosa que as mulleres teñen unha maior dependencia das pensións non contributivas, o que reflicte traxectorias laborais máis precarias ou con menor acceso a cotización suficiente para xerar dereito a unha pensión contributiva.

POBREZA E RISCO DE EXCLUSIÓN SOCIAL

A pobreza e o risco de exclusión social constitúen factores que afectan de maneira diferenciada a mulleres e homes, en especial ás mulleres en situación de maior vulnerabilidade. No caso de Portas, resulta fundamental analizar indicadores como a RISGA (Renda de Inclusión Social de Galicia) ou as Axudas de Inclusión Social (AIS), que permiten aproximarse ás condicións de vida da poboación e identificar quen recorre con maior frecuencia a estes recursos. Este exame é clave para comprender as desigualdades estruturais que condicionan a autonomía económica e social das mulleres no territorio..

A RISGA é unha axuda destinada a persoas en risco de exclusión social que ofrece unha axuda económica pública para garantir recursos económicos de subsistencia a aquelas persoas que carecen deles. Está destinada a persoas que se atopan en situación ou risco de exclusión e nas que se verifica a ausencia ou déficit grave de recursos económicos e a situación de desemprego. Tamén se teñen en conta outros factores de exclusión como as cargas familiares non compartidas, a rehabilitación social, ser vítima de violencia de xénero, a discapacidade, a emigración, pertencer a unha minoría étnica ou ter exercido a prostitución, entre outras.

Gráfico 11. Evolución de persoas beneficiarias da RISGA no Concello de Portas, por sexo (Año 2013-2023)



Fonte: IGE. Elaboración propia

Desde o ano 2013 ata o ano 2023, 53 persoas foron beneficiarias da axuda RISGA (16 homes e 37 mulleres) e a súa evolución mostra unha tendencia fluctuante, con picos destacados nos anos 2018 e 2019, cando se acadou o máximo de 7 persoas beneficiarias. A partir de 2020 obsérvase unha redución, situándose en valores máis baixos, arredor de 4 persoas en 2023. Se se analiza por sexo, as mulleres foron maioría na maior parte do período, alcanzando ata 5 beneficiarias en 2018-2019, mentres que os homes mantiveron cifras moito máis reducidas e estables, entre 1 e 2 ao longo de toda a serie. A RISGA é un recurso con escasa implantación pero cun claro sesgo de xénero, xa que son sobre todo as mulleres quen recorren a el, o que pon de manifesta a súa maior exposición á pobreza e ao risco de exclusión social.

Existen outras axudas, como as de inclusión social (AIS), que son de carácter puntual e destinada a sufragar gastos extraordinarios e urxentes ante situacións puntuais de grave emerxencia. Entre o ano 2013 e 2023, no concello de Portas, tan só 3 persoas foron beneficiarias; 2 homes (nos anos 2021 e 2013) e 1 muller (ano 2014).

Táboa 9.. Persoas con discapacidade segundo tipo e grao, por sexo. Portas (2016)

	Total	Do 33% ao 64%			Do 65% ao 74%			75% ou máis		
		Total	Homes	Mulleres	Total	Homes	Mulleres	Total	Homes	Mulleres
Física	285	148	67	81	82	20	62	55	20	35
Psíquica	94	33	13	20	32	15	17	29	11	18
Sensorial	73	30	15	15	19	4	15	24	8	16

Fonte: IGE. Elaboración propia

Con respecto á discapacidade, apuntar que no ano 2024 rexístranse 396 persoas, das que 58,84% son mulleres. O A táboa 12 recolle os datos do 2016, último do que hai rexistro no Instituto Galego de Estatística e mostra que a discapacidade física é a máis común (285 persoas, o 63%), seguida da psíquica (94, o 21%) e da sensorial (73, o 16%).

Se se analiza por sexo e grao, obsérvase que as mulleres son maioría nos niveis máis severos de discapacidade, tanto física como psíquica e sensorial. No caso da discapacidade física, das 55 persoas cun grao do 75% ou máis, 35 son mulleres. Nas discapacidades psíquicas, tamén destacan elas nos graos máis elevados (18 mulleres fronte a 11 homes), e nas sensoriais repítese o mesmo patrón: 16 mulleres fronte a 8 homes no grao do 75% ou máis.

Polo tanto, a análise mostra que a discapacidade en Portas afecta principalmente ao ámbito físico, e que as mulleres presentan maior prevalencia e maior concentración nos graos de discapacidade máis altos, o que incrementa a súa situación de vulnerabilidade social e de dependencia.

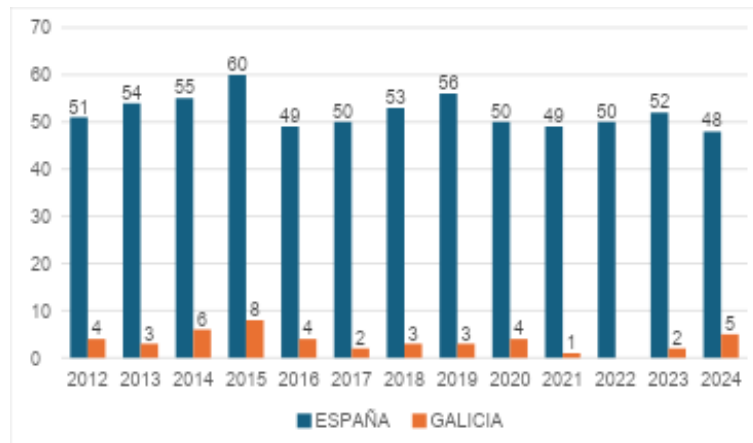
VIOLENCIA DE XÉNERO

Neste apartado recollemos a información dos últimos anos referida aos delitos de violencia de xénero, a partir dos datos obtidos no portal estatístico da Delegación do Goberno contra a violencia de xénero e do Consello Xeral do Poder Xudicial. Nesta recollida de datos, atopámonos coa dificultade de recompilar as cifras a nivel municipal. O dato máis próximo é o recollido a partir dos partidos xudiciais. O partido xudicial de Caldas de Reis, que é un dos 45 partidos nos que se divide a comunidade autónoma de Galicia, comprende os concellos de Barro, Caldas de Reis, Campo Lameiro, Cuntis, Moraña, Pontecesures, Portas e Valga.

En primeiro lugar, achegámonos aos datos xerais do número de mulleres asasinadas a mans dos seus agresores no estado español e na comunidade autónoma ata o ano 2024.

No ano 2024, 48 mulleres foron asasinadas por violencia de xénero en España, cinco delas en Galicia. Se atendemos aos datos do partido xudicial de Caldas de Reis atopamos que no ano 2024 rexistráronse 83 denuncias por violencia de xénero.

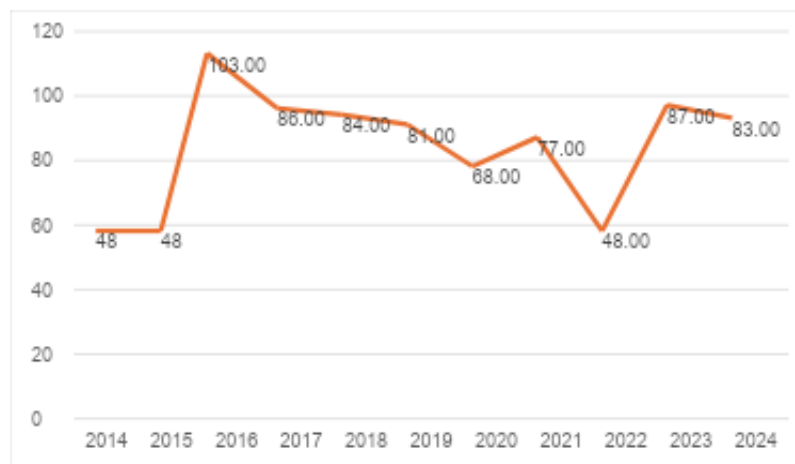
**Gráfico 12. Evolución do nº de vítimas mortais por violencia de xénero.
España-Galicia (2012-2024)**



Fonte: Boletíns do Consello Xeral do Poder Xudicial. Elaboración propia

Entre 2014 e 2024, o número de denuncias por violencia de xénero no Partido Xudicial de Caldas de Reis amosa unha tendencia irregular, con fortes oscilacións. Nos primeiros anos o volume situábase en cifras baixas (48 denuncias en 2014 e 2015), pero en 2016 rexistrouse un forte incremento ata as 103 denuncias, o valor máis alto da serie. A partir dese pico, os datos descenderon progresivamente, pasando de 86 denuncias en 2017 a 68 en 2020. En 2022 produciuse o mínimo histórico (48 denuncias), para volver repuntar en 2023 (87) e estabilizarse en 2024 con 83 denuncias.

**Gráfico 13. Evolución do nº de denuncias por violencia de xénero. Partido
xudicial de Caldas de Reis 2014-2024**

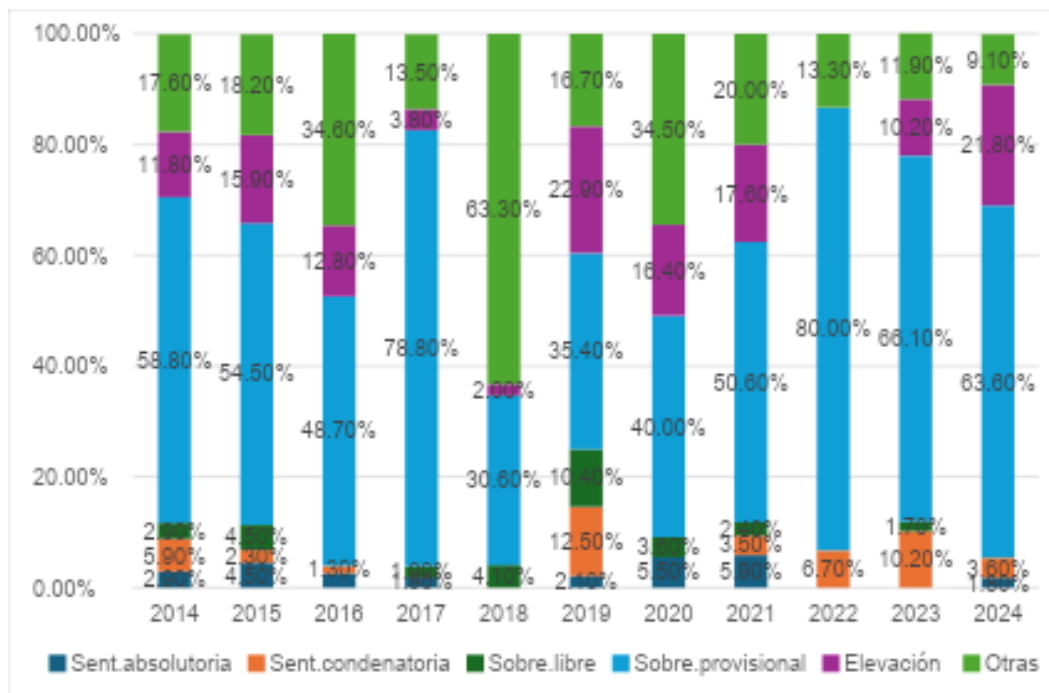


Fonte: Boletíns do Consello Xeral do Poder Xudicial. Elaboración propia

Esta evolución mostra unha dinámica oscilante, con picos elevados e descensos bruscos, pero manténdose en niveis medios-altos desde 2016. Estes datos poñen

de relevo tanto a persistencia da violencia de xénero na zona como posibles variacións ligadas a factores de denuncia, sensibilización social ou acceso aos recursos. Se ben é certo que non podemos coñecer con certeza o número correspondente ao concello de Portas, segundo estes datos, si é importante ter en conta que o Portas está entre os concellos con menor poboación do Partido Xudicial.

Gráfico 14. Evolución da forma de terminación. Partido Xudicial de Caldas de Reis (2014-2024)



Fonte: Boletíns do Consello Xeral do Poder Xudicial. Elaboración propia

Outra cuestión chave a analizar é a forma de terminación dos procesos de violencia de xénero. As posibles formas de terminación son a sentenza (absoluta ou condenatoria), o sobresemento, a elevación ao órgano competente ou outras. O sobresemento á súa vez pode ser libre ou provisional. Trátase dun sobresemento libre cando non existen indicios racionais de que se cometeu o delito, cando o feito denunciado non é consultivo de delito ou por exención da responsabilidade criminal do denunciado. O sobresemento será provisional cando non resulte xustificada a perpetración do delito ou por non ter autor coñecido e determinado. Outras formas de terminación son o desestimento, renuncia etc.

Entre 2014 e 2024, a maior parte dos procedementos por violencia de xénero en Caldas de Reis remataron por sobresemento provisional, cun peso moi elevado en varios anos (por exemplo, 78,8% en 2017 ou 80% en 2022). Este dato indica a

dificultade para manter os procesos abertos ata sentenza, frecuentemente pola falta de probas ou retirada de denuncias.

As sentenzas condenatorias presentan unha presenza irregular, con anos de valores moi baixos (0% en 2017, 2018 e 2020) e outros cun maior peso, como 2019 (12,5%) e 2023 (10,2%). As sentenzas absolutorias tamén manteñen porcentaxes reducidas, sempre por baixo do 6%.

O resto das formas de terminación varía segundo o ano: os sobreseementos libres teñen escasa incidencia (máximo do 10,4% en 2019), e as elevacións a outros órganos oscilan entre o 2% e o 22%, con maior presenza en 2019 (22,9%) e 2024 (21,8%).

En resumo, a análise mostra unha alta taxa de sobreseementos provisionais e baixa proporción de sentenzas condenatorias, o que evidencia a dificultade estrutural para lograr resolucións xudiciais firmes en casos de violencia de xénero.

O CIM (Centro de información á Muller) de referencia para o Concello de Portas é o CIM de Caldas de Reis. O CIM é un servizo gratuíto destinado a atender as demandas das mulleres de forma personalizada e confidencial. Existe un convenio de colaboración entre os concellos de Portas, Barro e Caldas de Reis para a prestación conxunta do servizo de información ás mulleres. Este servizo proporciona asesoramento xurídico, atención psicolóxica, información en materia de recursos e calquera outra información encamiñada á consecución da igualdade de oportunidade.

Na táboa que se amosa a continuación rexístranse os expedientes de mulleres atendidas no servizo do CIM:

Táboa 10. Atencións no CIM de Caldas de Reis a mulleres de Portas

ANO	AT. PSICO	TOTAL DE SESIÓNS	AS. XURÍDICA	NºSESIÓNS	AT. AIO *	NºSESIÓNS	SESIÓNS TOTAL
2020	7	16	12	25	5	12	53
2021	14	28	14	22	7	7	57
2022	15	35	15	31	4	4	70
2023	4	20	6	13	2	4	39
2024	2	2	15	35	5	5	42

*AIO (Axente de Igualdade de Oportunidades entre mulleres e homes).

Fonte: Documentación propia do concello. Elaboración propia.

As mulleres de Portas recorren con frecuencia aos servizos do CIM de Caldas de Reis, especialmente á atención psicolóxica e xurídica, o que reflicte tanto a necesidade de apoio emocional como de asesoramento legal en situacións de violencia e desigualdade. Estes datos poñen de manifesto a relevancia do CIM

como recurso esencial para a protección, acompañamento e empoderamento das mulleres no territorio.

CONCLUSIÓNS DA ANÁLISE SOCIODEMOGRÁFICA

En definitiva, a realidade sociodemográfica e socioeconómica do Concello de Portas amosa unha serie de retos estruturais que non poden entenderse á marxe da perspectiva de xénero. O descenso sostido da poboación, a baixa natalidade e o acusado envellecemento explican un escenario de perda demográfica que afecta a toda a veciñanza, pero que recae con especial intensidade sobre as mulleres, máis presentes nos tramos de idade avanzada e cunha maior incidencia nos graos de dependencia e discapacidade severa. No ámbito laboral, as mulleres concéntranse en contratos a tempo parcial e interinidades, padecen maiores taxas de desemprego, sobre todo nas idades medias, e acceden a pensións notablemente inferiores ás dos homes. Estas desigualdades acumuladas tradúcense tamén nunha maior exposición á pobreza e ao risco de exclusión social, como mostra a súa maior presenza entre as beneficiarias da RISGA e das pensións non contributivas.

Do mesmo xeito, a persistencia da violencia de xénero no ámbito do partido xudicial e a relevancia dos servizos do CIM como recurso de apoio evidencian a necesidade de seguir fortalecendo os mecanismos de prevención, atención e acompañamento ás mulleres en situación de violencia.

Todo isto fai patente que o III Plan de Igualdade do Concello de Portas non pode concibirse unicamente como unha folla de ruta en materia de igualdade formal, senón como unha resposta necesaria ás condicións demográficas, sociais e económicas que condicionan de maneira diferenciada a vida das mulleres no territorio. O Plan preséntase así como unha ferramenta estratéxica para reducir desigualdades, reforzar a autonomía das mulleres e garantir un futuro máis xusto, sostible e igualitario para o conxunto da poboación de Portas.

CONCLUSIÓNS DA AVALIACIÓN DO II PLAN DE IGUALDADE

A avaliación do II Plan de Igualdade do Concello de Portas permite observar un compromiso institucional crecente coa promoción da igualdade, así como unha implicación progresiva da comunidade educativa, do persoal municipal e da cidadanía nas accións impulsadas. Os resultados mostran que as áreas de conciliación e empregabilidade foron as máis desenvolvidas, con medidas concretas e útiles como a continuidade das ludotecas e campamentos, a reserva de prazas para familias en situación de vulnerabilidade, a flexibilización horaria en servizos, así como programas de alfabetización dixital, orientación laboral e formación ocupacional que melloraron a empregabilidade das mulleres. Tamén cómpre destacar a celebración de campañas culturais e actos conmemorativos (8M e 25N), que deron visibilidade á igualdade e contribuíron á sensibilización social.

Con todo, a execución global do plan foi desigual. Ámbitos clave como o liderado institucional en igualdade, a consolidación de estruturas estables (Mesa Local de Coordinación, redes de cooperación), o recoñecemento sistemático de modelos femininos inspiradores, a difusión do pensamento feminista ou a creación de materiais propios para o persoal municipal tiveron un grao de desenvolvemento moi limitado. Moitas medidas quedaron nunha execución parcial ou non chegaron a realizarse, o que amosa a necesidade de reforzar a planificación, os mecanismos de seguimento e a coordinación entre departamentos. A valoración intermedia da información dispoñible sobre recursos de apoio ás mulleres vítimas de violencia de xénero e a execución desigual das accións de sensibilización poñen de manifesto que cómpre mellorar a comunicación institucional, facer máis visibles os recursos existentes e asegurar que cheguen de maneira clara e efectiva á poboación.

En definitiva, o II Plan de Igualdade de Portas permitiu acadar avances concretos e visibles en ámbitos de conciliación, empregabilidade e sensibilización, mais non logrou consolidar estruturas estables nin garantir unha execución uniforme en todas as áreas. O novo plan debe recoller estas aprendizaxes, reforzando a dimensión estrutural e estratéxica, consolidando programas con identidade propia e garantindo un seguimento sistemático que asegure a continuidade e eficacia das accións. Só así será posible avanzar dun conxunto de medidas puntuais cara a unha estratexia municipal sólida e sostida no tempo, que faga da igualdade un eixo transversal en todas as políticas públicas de Portas. A información da avaliación está recollida máis detalladamente no informe específico, pero poderíamos destacar algunhas debilidades e fortalezas que se inclúen na seguinte táboa.

FORTALEZAS

- ✓ **Compromiso municipal visible:** mantivéronse programas de conciliación (ludotecas, prazas reservadas en escolas infantís, flexibilización horaria) que facilitaron a compatibilización da vida laboral e familiar.
- ✓ **Avances en empregabilidade feminina:** desenvóléronse accións de alfabetización dixital, orientación laboral e formación ocupacional, con impacto directo na mellora da empregabilidade.
- ✓ **Sensibilización cultural e social:** realizáronse campañas e actividades culturais con protagonismo feminino e conmemoracións do 8M e do 25N que lograron unha importante visibilidade.
- ✓ **Implicación da comunidade educativa:** establecéronse vínculos cos centros escolares, desenvóléronse obradoiros de coeducación e actividades conmemorativas que contribuíron á sensibilización da infancia e da adolescencia.
- ✓ **Participación cidadá en actos simbólicos:** as datas conmemorativas serviron como espazo de implicación comunitaria e reforzo da conciencia social arredor da igualdade.

DEBILIDADES

- ✗ **Execución desigual das áreas:** mentres conciliación e empregabilidade foron prioritarias, outros ámbitos como o liderado institucional, a difusión do pensamento feminista ou o recoñecemento de mulleres inspiradoras quedaron case sen desenvolvemento.
- ✗ **Ausencia de estruturas estables:** non se chegou a consolidar a Mesa Local de Coordinación Interinstitucional nin outros espazos permanentes de coordinación con asociacións ou mocidade.
- ✗ **Carencia de materiais propios e sistematización:** moitas accións dependeron de programas externos (Deputación, Xunta, etc.) sen xerar recursos propios nin estratexias estables do Concello.
- ✗ **Seguimento e avaliación insuficientes:** non se estableceron indicadores nin un sistema regular de avaliación, o que dificultou medir o impacto das medidas e asegurar a súa continuidade.
- ✗ **Limitación na igualdade interna:** nas contratacións públicas non se incorporaron criterios claros de igualdade (formación específica, cláusulas sociais) e a paridade nos tribunais fíxose só “na medida do posible”.
- ✗ **Accións puntuais fronte a programas estruturados:** predominio de medidas simbólicas ou conmemorativas, sen que se consolidaran programas estables con identidade propia.

Á vista desta avaliación, pódense extraer unha serie de recomendacións que se recollen neste documento para orientar a elaboración do novo Plan de Igualdade.

- ➔ **Consolidar protocolos e procedementos formais:** elaborar un protocolo municipal propio de actuación fronte á violencia de xénero e un marco estable de coordinación co centro de saúde, de maneira que non se dependa só da boa vontade ou dispoñibilidade dos servizos.
- ➔ **Creación e consolidación da MLC** (Mesa Local de coordinación institucional fronte as violencias machistas) como mecanismo que permite estandarizar os protocolos de acción ante posibles casos de violencia de xénero no concello.
- ➔ **Promover a formación en materia de igualdade ao persoal técnico e político do Concello,** para promover unha integración real da perspectiva de xénero.
- ➔ **Ampliar e diversificar a oferta de actividades:** reforzar a variedade de propostas deportivas, culturais e de benestar, con horarios que favorezan a conciliación, incluíndo modalidades máis atractivas para a participación masculina.
- ➔ **Reforzar a implicación dos homes:** deseñar campañas e accións específicas para aumentar a participación masculina no ámbito dos coidados, da saúde e do autocoidado, rompendo cos roles tradicionais de xénero.
- ➔ **Estruturar programas de integración laboral:** desenvolver itinerarios estables e específicos para mulleres vítimas de violencia de xénero ou en situación de vulnerabilidade, que combinen formación, orientación laboral e acompañamento na inserción.
- ➔ **Dar continuidade ás accións exitosas:** consolidar os obradoiros educativos, os programas de envellecemento activo e as accións conmemorativas (25N), mellorando o seu seguimento e avaliación para garantir impacto sostido.
- ➔ **Visibilizar de maneira máis clara a violencia sexual:** crear campañas específicas e recoñecibles que complementen o traballo educativo, ofrecendo información clara á cidadanía sobre recursos, prevención e atención.
- ➔ **Mellorar o seguimento e avaliación das medidas:** establecer indicadores máis claros de execución e impacto, que permitan medir mellor a eficacia das accións e introducir correccións durante a súa implementación.

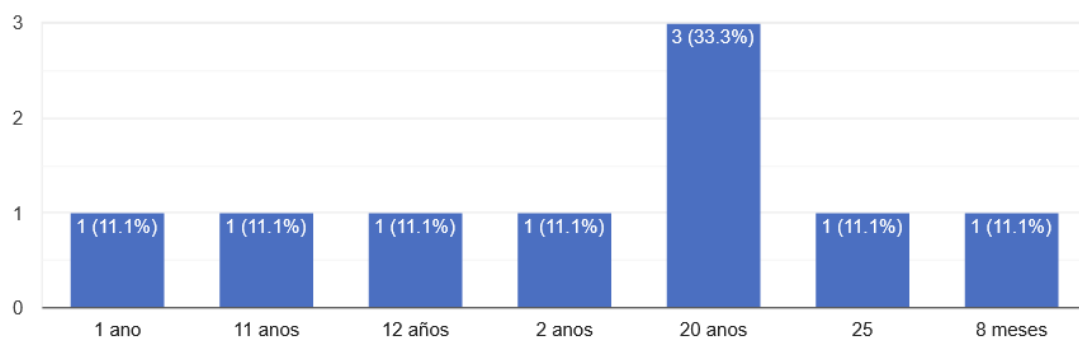
CONCLUSIÓNS DA ENQUIA PARA PROFESIONAIS

Co obxectivo de coñecer a percepción do persoal municipal e da comunidade educativa sobre a situación da igualdade no Concello de Portas, realizouse unha enquisa a través de *Google Forms*, difundida entre diferentes departamentos do concello, centros educativos e outros espazos vinculados á cidadanía.

O cuestionario estruturouse en torno ás áreas estratéxicas formuladas no borrador do Plan de Igualdade e combinou preguntas abertas e pechadas. O seu propósito foi recoller opinións, experiencias e propostas relacionadas coa igualdade, co fin de orientar o deseño de políticas públicas e accións municipais que melloren a vida de todas as persoas.

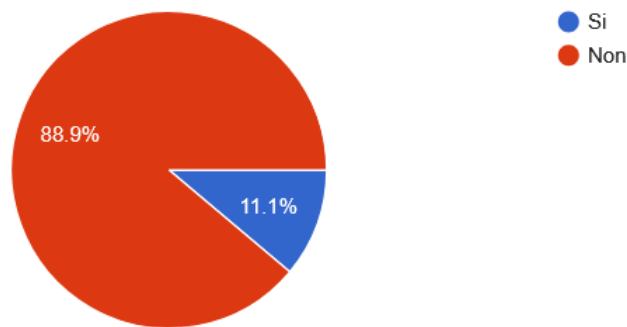
Perfil das persoas participantes

En primeiro lugar, cómpre salientar que a maioría das respostas proceden de departamentos vinculados a Servizos Sociais, Intervención e Cultura/OMIX, así como da área de Administración. Trátase de servizos con contacto directo coa cidadanía e, en especial, con colectivos en situación de vulnerabilidade, polo que as súas achegas resultan de grande valor cualitativo. Porén, obsérvase unha baixa participación doutras áreas como deportes, obras, ou mantemento, que tamén teñen un peso relevante na vida comunitaria. Para futuros procesos de diagnóstico sería conveniente ampliar a participación destes servizos, co fin de acadar unha visión máis transversal.



En canto á antigüidade laboral, a maior parte das persoas participantes leva máis dunha década traballando no Concello de Portas, chegando mesmo a contabilizarse casos de máis de vinte anos de experiencia. Isto revela un persoal consolidado, cunha visión histórica e un coñecemento profundo do municipio e das necesidades sociais. Con todo, tamén se detecta a ausencia de voces máis novas ou de recente incorporación, cuxas perspectivas frescas e innovadoras serían igualmente enriquecedoras. Recoméndase, por tanto, fomentar a súa participación en futuros diagnósticos.

Tamén resulta significativo o lugar de residencia: só unha minoría das persoas que responderon vive en Portas, mentres que a maioría reside noutros concellos. Este factor pode condicionar a percepción sobre a realidade social local, xa que quen vive fóra coñece fundamentalmente a realidade laboral, mentres que quen reside no propio concello experimenta de primeira man os servizos e dinámicas comunitarias.



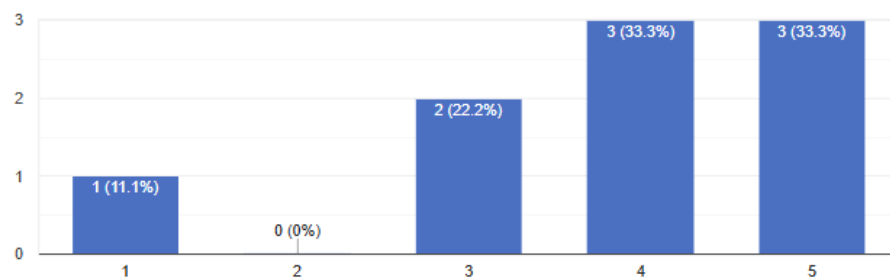
Resultados por áreas estratéxicas

ÁREA 1: PORTAS CON TRANSVERSALIDADE DE XÉNERO INSTITUCIONAL

En relación coa primeira área estratéxica, dedicada á transversalidade de xénero, dúas terceiras partes das persoas enquisadas consideran que o Concello promove unha linguaxe igualitaria e inclusiva, fronte a unha porcentaxe minoritaria que opina que non ou que non ten unha opinión clara.

1. Como percibes o compromiso do concello coa igualdade de xénero?

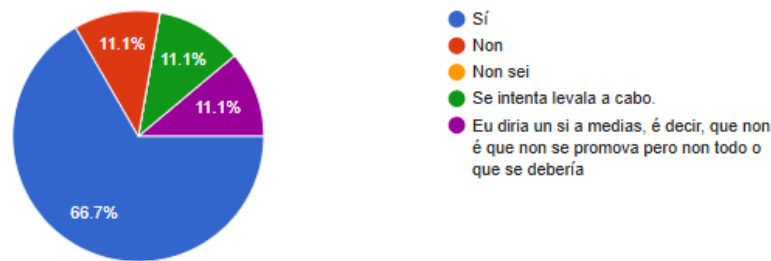
9 respostas



Unha das respostas matiza que, máis que inexistente, a promoción da linguaxe inclusiva é insuficiente. Cando se lles pide propostas de mellora, destácanse cuestións como garantir a participación equitativa nas decisións políticas, reforzar a loita contra a violencia de xénero, fomentar a igualdade laboral e salarial, mellorar a conciliación da vida persoal e laboral, promover a formación continua e aplicar a transversalidade en todas as políticas municipais.

2. Consideras que o concello promove unha comunicación igualitaria e inclusiva?

9 respostas

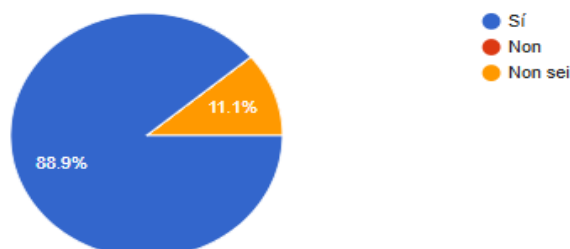


ÁREA 2: CONCILIACIÓN, CORRESPONSABILIDADE, COIDADOS E SUSTENTABILIDADE DA VIDA BASEADA NA SAÚDE INTEGRAL

Na segunda área, centrada na conciliación, a corresponsabilidade, os coidados e a sustentabilidade da vida, case o 90% das persoas profesionais di coñecer iniciativas municipais neste eido. En canto ás dificultades para conciliar, a maioría considera que ten poucas ou ningunha, aínda que unha parte significativa recoñece atopar moitas ou algunhas dificultades. Preguntadas sobre os recursos dispoñibles para fomentar o benestar físico e emocional da poboación, especialmente das mulleres, máis da metade afirma que non existen suficientes, un terzo di non ter unha opinión formada e só unha minoría considera que si. Isto suxire tanto unha carencia real de recursos coma unha posible falta de comunicación sobre os existentes. Entre as propostas recollidas destacan a organización de actividades físicas (pilates, ioga, defensa persoal), programas de promoción da saúde e prevención de hábitos pouco saudables, accións de fomento da saúde mental en todas as idades e obradoiros de benestar e calidade de vida das mulleres ao longo de todo o ano. Como problemáticas non atendidas, sinaláronse de forma reiterada a saúde emocional e psicolóxica, a soidade non desexada, o suicidio e a depresión.

1. Coñeces algunha iniciativa municipal que apoie a conciliación laboral e familiar?

9 respostas

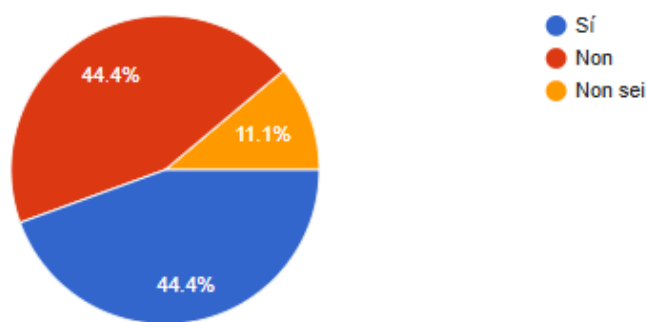


ÁREA 3: CIDADANÍA ACTIVA DAS MULLERES E APODERAMENTO

A terceira área, relativa á cidadanía activa das mulleres e ao apoderamento, mostra unha clara división de opinións sobre a participación feminina nas actividades culturais, deportivas e sociais do concello: aproximadamente a metade considera que as mulleres participan en igualdade cos homes, mentres que a outra metade percibe desigualdade. Esta falta de consenso pon de manifesto a necesidade de profundar nos factores que limitan a participación feminina.

1. Consideras que as mulleres participan de igual forma que os homes nas actividades culturais, deportivas e sociais do concello?

9 respostas



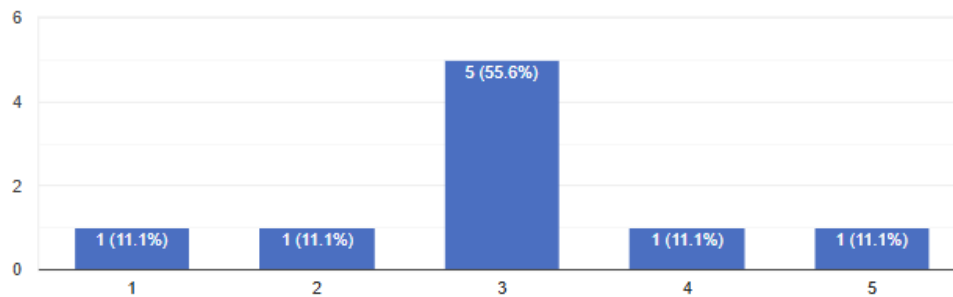
Entre os obstáculos máis salientados atópanse a carga de coidados e responsabilidades domésticas, os horarios pouco compatibles coa conciliación, a dificultade de desprazamento pola dispersión xeográfica, o coidado de persoas dependentes e tamén o medo ao que dirán, que limita a vida social das mulleres. En canto ás propostas, apúntase á organización de talleres de autoestima, control do estrés, actividades culturais e deportivas, así como á creación de servizos de apoio á conciliación (canguraxe, ludotecas, atención a domicilio). Tamén se reclama un maior compromiso institucional para promover a igualdade de xénero desde a dirección municipal, o ámbito educativo e o desenvolvemento profesional.

ÁREA 4: MODELOS IGUALITARIOS DE CONVIVENCIA

Na cuarta área, referida a modelos igualitarios de convivencia, a maioría das persoas participantes sitúa o nivel de coñecemento da cidadanía sobre igualdade nun nivel medio.

1. Cal cres que é o nivel de coñecemento sobre igualdade entre a cidadanía en xeral?

9 respostas



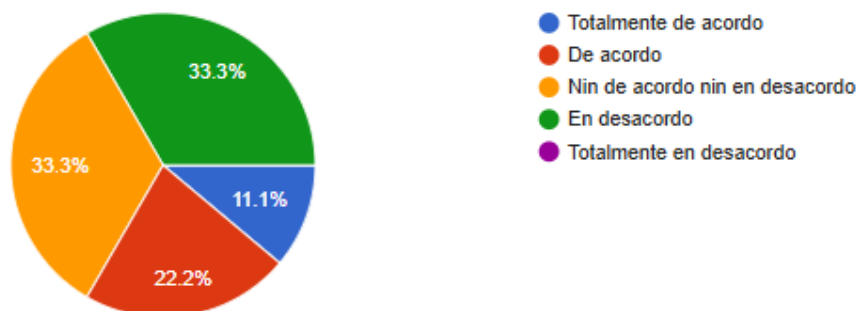
Isto confirma a existencia de marxe de mellora no ámbito da información e da sensibilización. Como accións recomendadas, destácanse campañas municipais sobre igualdade, o uso da linguaxe inclusiva, charlas participativas, programas de prevención da violencia de xénero desde a educación infantil, accións conxuntas para alumnado, familias e profesorado, así como obradoiros e actividades lúdicas dirixidas ao conxunto da cidadanía e ao tecido asociativo e empresarial. Neste punto, percíbese con claridade que a igualdade e a loita contra a violencia de xénero non deben abordarse só con medidas puntuais, senón mediante unha estratexia sostida no tempo, con planificación, recursos e compromiso institucional.

ÁREA 5: ABORDAXE INTEGRAL DAS VIOLENCIAS MACHISTAS

Finalmente, a quinta área, dedicada á abordaxe integral das violencias machistas, revela que dúas de cada tres persoas non consideran que a poboación estea ben informada sobre os recursos de apoio ás vítimas de violencia de xénero, ou ben non teñen unha opinión clara ao respecto. Só un terzo das respostas son positivas.

1. Consideras que a poboación está ben informada sobre os recursos de apoio ás vítimas de violencia de xénero no concello?

9 respostas



A valoración da información existente sitúase maioritariamente nun nivel intermedio, o que indica que, aínda que hai mecanismos de difusión, estes non chegan de maneira suficiente ou efectiva. Este aspecto aparece, polo tanto, como un punto clave de mellora, sendo necesario reforzar os canais de comunicación municipal a través de campañas específicas, redes sociais, charlas en centros educativos, colaboración co tecido asociativo e difusión en actos públicos. Nas respostas abertas recóllese un consenso sobre dúas liñas prioritarias de actuación: educar en igualdade e sensibilizar desde idades temperás, e fomentar as habilidades sociais e emocionais da poboación. Isto evidencia a importancia de abordar a prevención da violencia de xénero como un proceso educativo a longo prazo, acompañado de accións comunitarias que involucren tamén ás familias e ao conxunto da cidadanía.

CONCLUSIÓN XERAIS

En resumo, os datos da enquisa amosan que existe un persoal municipal consolidado, implicado e consciente da importancia da igualdade de xénero, cunha visión ampla da realidade social de Portas e fundamentada na súa longa experiencia profesional. Detectáronse eivas significativas en termos de diversidade de participación e de recursos, así como unha valoración intermedia respecto da información dispoñible sobre os servizos de apoio ás vítimas de violencia de xénero, o que revela un reto claro de comunicación e difusión.

As respostas sinalan como prioridades a mellora da conciliación, a ampliación de recursos de benestar físico e emocional e o fomento da participación social das mulleres. Ademais, as propostas de prevención apuntan cara á educación en igualdade desde idades temperás e ao desenvolvemento de competencias socioemocionais como estratexias prioritarias.

O conxunto destas achegas ofrece, polo tanto, unha base sólida para orientar futuras accións municipais, combinando melloras na comunicación institucional cunha aposta decidida por programas educativos e comunitarios de prevención das violencias machistas, así como por políticas públicas planificadas, calendarizadas e sostidas no tempo, que garantan avances reais e duradeiros en materia de igualdade.

CONCLUSIÓNS DA ENQUISA Á CIDADANÍA XERAL

Este apartado recolle de forma íntegra os resultados da enquisa realizada á poboación xeral do concello de Portas, co obxectivo de coñecer as percepcións, necesidades e propostas cidadás en materia de igualdade, conciliación, benestar, participación e prevención das violencias machistas.

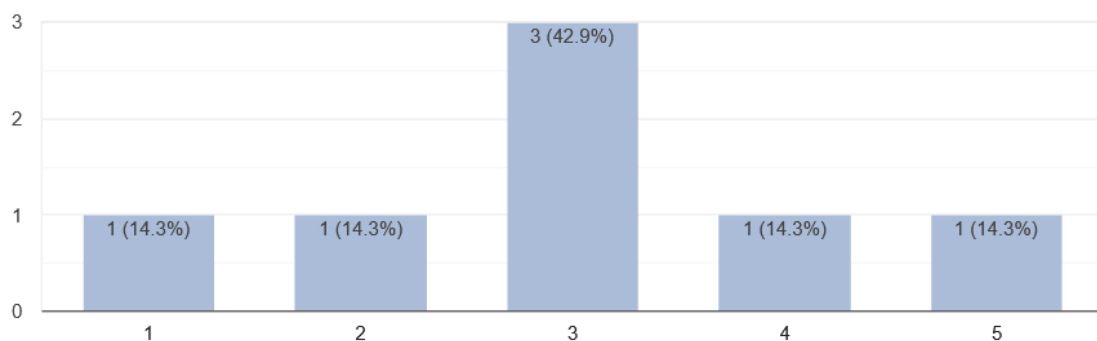
A enquisa foi difundida a través de asociacións locais, axentes sociais e redes sociais, pero a participación foi reducida. Aínda así, o material recompilado resulta moi relevante para orientar a acción municipal.

A enquisa, ao igual que a realizada para o persoal do Concello, está dividida nas cinco áreas propostas para o Plan.

ÁREA 1. PORTAS CON TRANSVERSALIDADE DE XÉNERO INSITUCIONAL

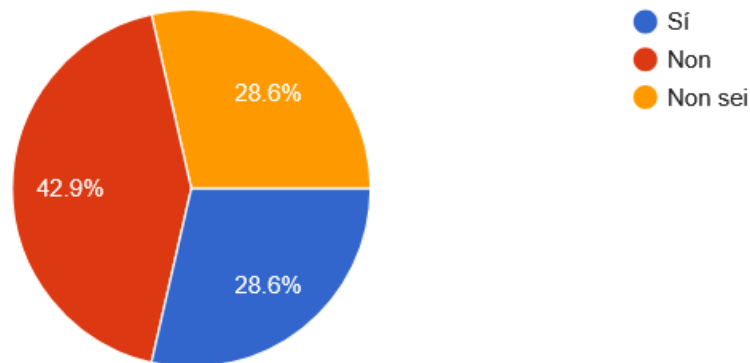
A poboación percibe que o compromiso do concello coa igualdade é **moderado**, o que revela que, aínda que existen certas accións ou iniciativas neste ámbito, estas non chegan a ser suficientemente recoñecidas ou valoradas pola cidadanía. Isto pon de manifesto que **queda aínda un importante camiño por percorrer**, tanto en termos de visibilización como de implementación de accións concretas que teñan un impacto real e perceptible no día a día da veciñanza.

1. Como percibes o compromiso do concello coa igualdade de xénero?



Neste sentido, resulta recomendable reforzar a difusión das políticas de igualdade, empregando canles de comunicación diversas e accesibles que permitan achegar a información a toda a poboación. Do mesmo xeito, cómpre incrementar a transparencia das iniciativas municipais, garantindo que a cidadanía coñeza non só as medidas que se poñen en marcha, senón tamén os seus resultados e avaliacións. Unha maior claridade e accesibilidade da información pode contribuír a aumentar a confianza da veciñanza e a fomentar unha participación máis activa e corresponsable no desenvolvemento das políticas de igualdade.

2. Consideras que o concello promove unha comunicación igualitaria e inclusiva?

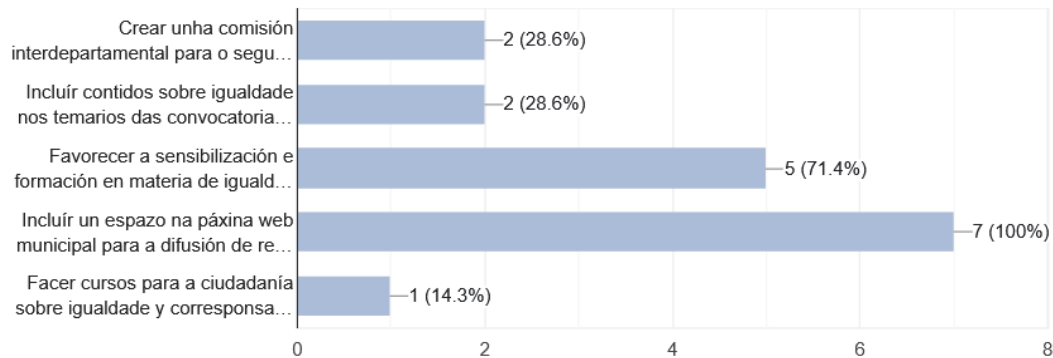


A comunicación municipal é percibida como un aspecto mellorable, xa que aínda presenta limitacións en canto á súa capacidade para transmitir con claridade e coherencia un compromiso real coa igualdade. Resulta necesario avanzar cara a unha estratexia comunicativa máis integral, inclusiva e sensible ao xénero, que non só informe, senón que tamén contribúa a xerar cambios culturais e sociais.

Para iso, cómpre incorporar de maneira sistemática a linguaxe inclusiva en todos os documentos oficiais, normativas, notas de prensa e campañas de difusión, evitando fórmulas que poidan resultar excluíntes ou invisibilizar a determinados colectivos. Do mesmo xeito, é fundamental garantir unha representación equilibrada de homes e mulleres, tanto nas imaxes empregadas como nas mensaxes transmitidas, asegurando a diversidade e evitando estereotipos de xénero.

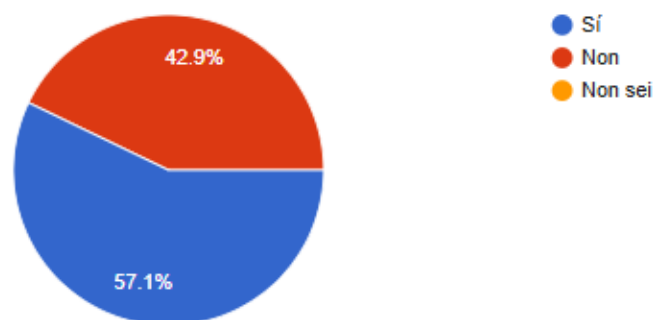
Así mesmo, recoméndase que a comunicación institucional sexa transparente, accesible e próxima á cidadanía, utilizando canles variadas (tradicionais e dixitais) que permitan chegar a diferentes segmentos da poboación. A creación de materiais específicos, a formación do persoal en materia de comunicación inclusiva e a avaliación periódica das prácticas comunicativas contribuirían a consolidar unha imaxe municipal máis coherente co compromiso pola igualdade.

3. Sinala aquelas medidas que che parezan máis axeitadas para este eido. Podes indicar todas as que queiras.



ÁREA 2: CONCILIACIÓN, CORRESPONSABILIDADE, CUIDADOS E SUSTENTABILIDADE DA VIDA BASEADA NA SAÚDE INTEGRAL.

1. Coñeces algunha iniciativa municipal que apoie a conciliación laboral e familiar?



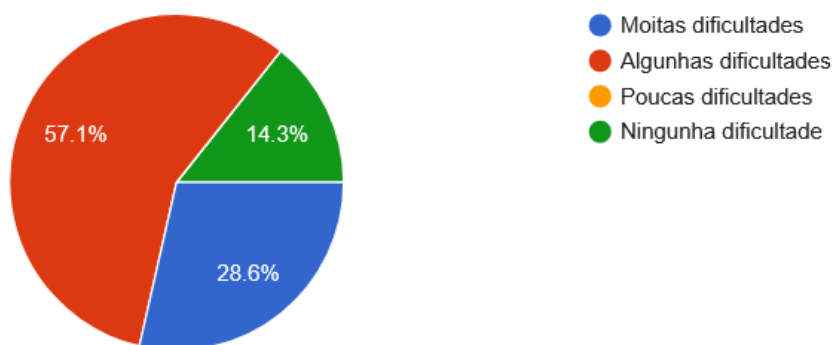
A maioría das persoas enquisadas sinalan que coñecen algunha iniciativa, mais un 42,9% descoñecen totalmente ou só teñen un coñecemento moi limitado das iniciativas municipais dirixidas a apoiar a conciliación da vida persoal, familiar e laboral. Esta percepción evidencia unha falla de visibilidade e difusión das medidas xa en marcha, o que reduce o seu impacto real e fai que a cidadanía non perciba os esforzos do concello neste ámbito.

Esta situación pon de manifesto a necesidade de mellorar os mecanismos de comunicación e información, empregando estratexias máis próximas, claras e accesibles que permitan que a poboación coñeza os recursos dispoñibles e saiba como acceder a eles. Ao mesmo tempo, resulta fundamental avanzar na creación de novas políticas públicas orientadas á conciliación e á corresponsabilidade, que non só dean resposta ás demandas actuais das familias, senón que tamén

contribúan a promover un cambio cultural cara a unha repartición máis equilibrada das responsabilidades de coidados entre mulleres e homes.

Ademais, recoméndase que estas medidas sexan avaliadas periodicamente, tanto no seu grao de coñecemento social como no impacto que teñen na vida da cidadanía, co obxectivo de mellorar continuamente as accións municipais e adaptalas ás necesidades reais da poboación.

2. Atopas dificultades para conciliar a túa vida laboral, familiar e persoal?

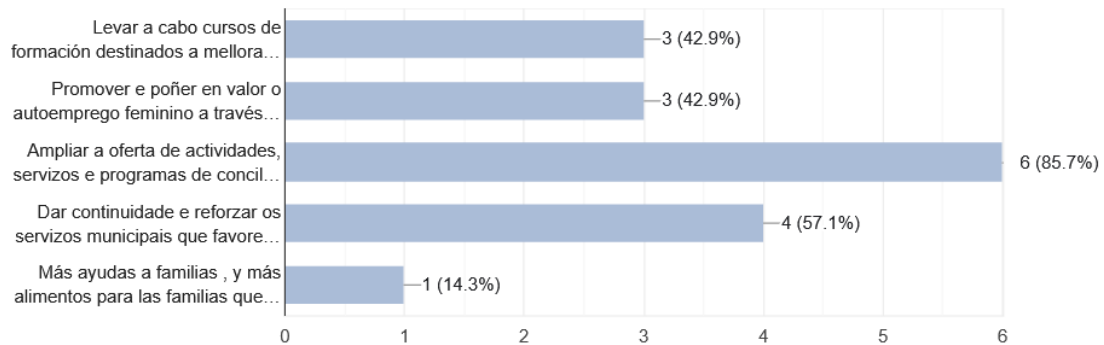


Detéctanse dificultades significativas para acadar unha conciliación real e efectiva, motivadas fundamentalmente por dúas cuestións principais: por unha banda, a escaseza de servizos de apoio específicos, que limita as posibilidades das familias para compatibilizar a vida laboral, persoal e familiar; e por outra, a sobrecarga que recae de maneira desproporcionada nas mulleres en relación cos coidados, perpetuando roles tradicionais de xénero e xerando situacións de desigualdade.

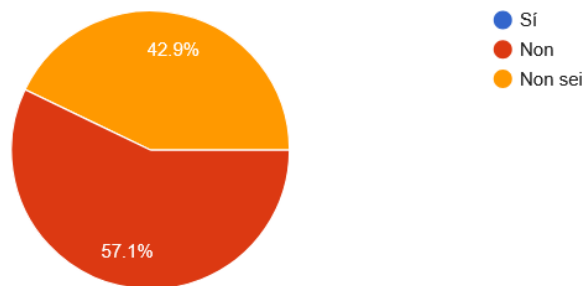
Esta realidade pon de manifesto a urxencia de reforzar e ampliar a oferta de servizos municipais orientados á conciliación, como as ludotecas, os programas de actividades extraescolares e os recursos de atención e coidado en horario non lectivo. Estes servizos deberían ser accesibles en termos económicos, contar con prazas suficientes e adaptarse á diversidade de necesidades das familias.

Así mesmo, resulta fundamental desenvolver políticas públicas que fomenten a corresponsabilidade, implicando activamente aos homes nas tarefas de coidado e promovendo cambios culturais que favorezan unha repartición máis equilibrada. A combinación de recursos materiais, servizos de calidade e campañas de sensibilización pode contribuír a reducir a carga que asumen as mulleres e a avanzar cara a unha sociedade máis igualitaria e xusta.

3. Sinala aquelas medidas que che parezan máis axeitadas para este eido. Podes indicar todas as que queiras. No apartado (outra) podes incluír novas ideas:



4. Consideras que hai suficientes recursos e actividades para fomentar o benestar físico e emocional da poboación, e especialmente das mulleres de Portas?



A maior parte da poboación considera insuficientes os recursos e actividades para fomentar o benestar físico e emocional das mulleres.

5. Que problemáticas relacionadas coa saúde e o benestar cres que non están sendo atendidas?

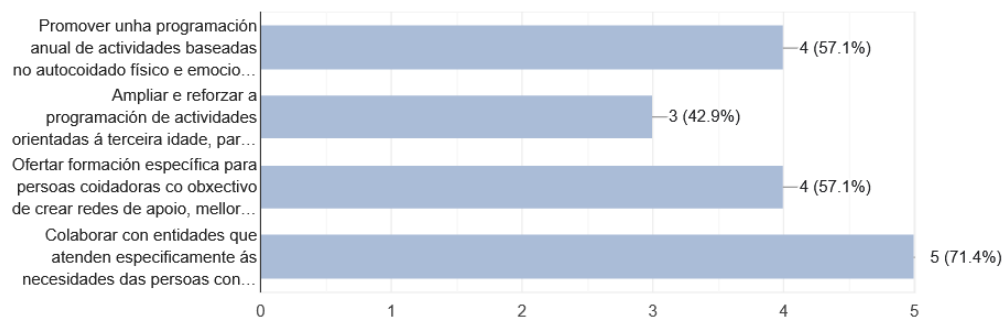
A cidadanía sinala carencias relevantes en materia de saúde mental, atención médica e recursos de apoio específicos para mulleres coidadoras. Estas limitacións tradúcense en dificultades para acceder a atención psicolóxica e sanitaria en tempo e forma adecuados, así como nunha sensación de desprotección entre aquelas persoas que asumen de maneira continuada responsabilidades de coidado.

Ante esta realidade, resulta prioritario implementar servizos municipais de apoio psicolóxico accesibles e de proximidade, que permitan dar resposta a situacións de malestar emocional, estrés ou sobrecarga asociadas ao coidado. Do mesmo

xeito, cómpre reforzar a coordinación co sistema sanitario público, garantindo unha derivación áxil e eficaz que evite demoras excesivas e posibles situacións de desatención.

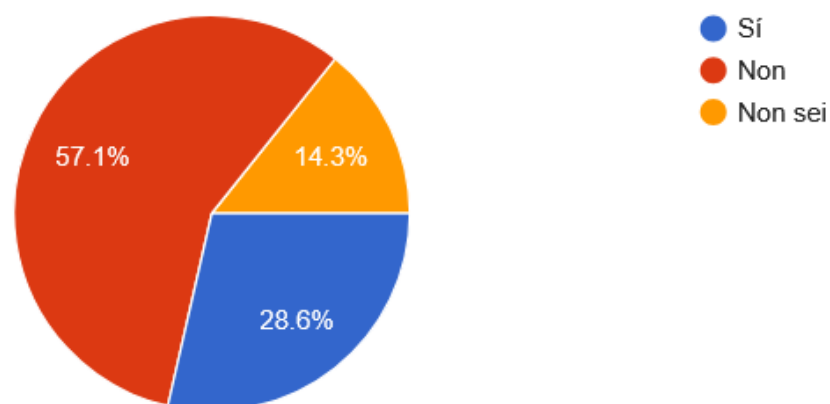
Ademais, recoméndase crear programas específicos para persoas coidadoras, que inclúan non só apoio terapéutico, senón tamén recursos de respiro familiar, espazos de formación e intercambio de experiencias, e medidas que favorezan a súa inserción sociolaboral. Estas accións, combinadas cunha maior sensibilización social sobre o valor dos coidados, contribuirían a mellorar a calidade de vida tanto das persoas coidadoras como das persoas dependentes.

6. Sinala aquelas medidas que che parezan máis axeitadas para este eido. Podes indicar todas as que queiras. No apartado (outra) podes incluír novas ideas:



EIDO 3: CIDADANÍA ACTIVA DAS MULLERES E APODERAMENTO

1. Consideras que as mulleres participan de igual forma que os homes nas actividades culturais, deportivas e sociais do concello?



A percepción recollida indica que a participación das mulleres segue a ser menor en comparación coa dos homes, especialmente no ámbito deportivo e nas

actividades que se desenvolven en horario de tarde. Esta realidade responde, principalmente, a dúas barreiras de peso: por unha banda, as dificultades de conciliación da vida familiar, persoal e laboral, que limitan a dispoñibilidade das mulleres para acceder a este tipo de propostas; e, por outra, a persistente masculinización de determinados espazos e disciplinas deportivas, que actúa como elemento disuasorio e perpetúa estereotipos de xénero.

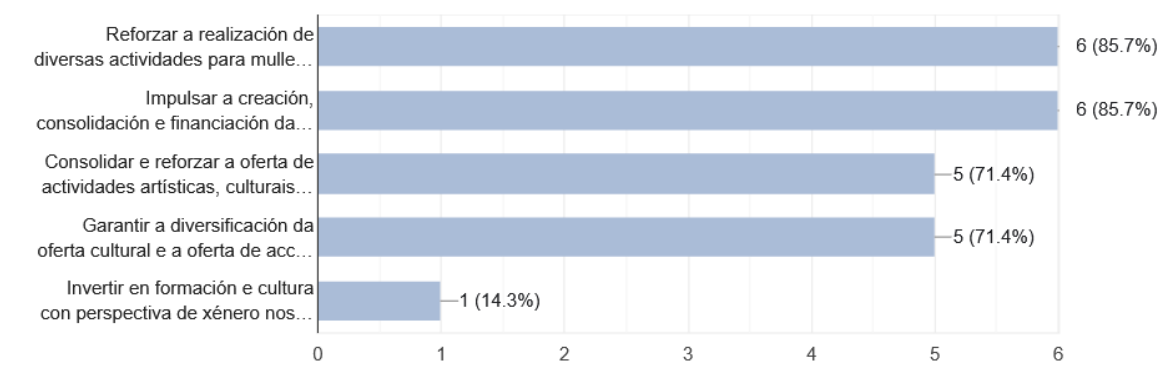
Estas limitacións non só reducen as oportunidades de participación feminina, senón que tamén repercuten negativamente na visibilidade e recoñecemento das mulleres no eido deportivo e sociocultural, mantendo dinámicas de desigualdade.

Para reverter esta situación, resulta fundamental promover políticas municipais que faciliten a conciliación, como horarios máis flexibles, servizos de coidado complementarios e programas específicos de apoio á participación feminina. Ao mesmo tempo, cómpre impulsar accións de sensibilización e campañas de visibilización, que contribúan a derrubar prexuizos e fomenten a presenza equilibrada de mulleres e homes en todos os espazos, especialmente naqueles tradicionalmente asociados á masculinidade.

2. Cal é o principal obstáculo que ves para a participación das mulleres no ámbito local?

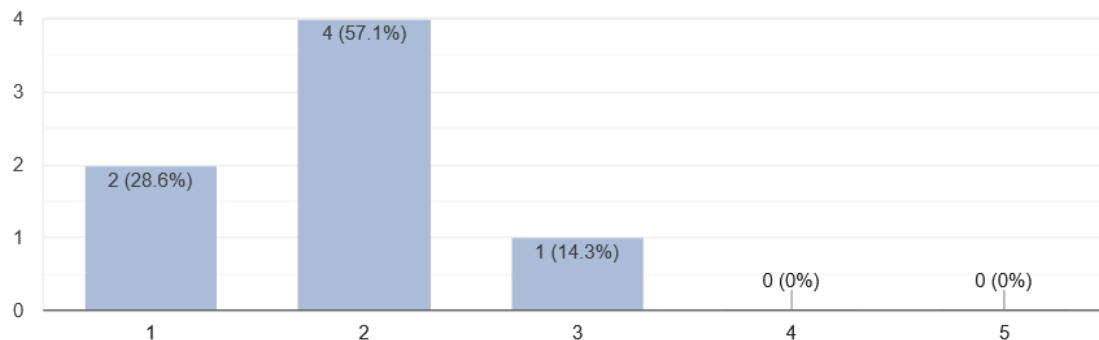
Hai persoas que non atopan ningunha dificultade. Outra considera, en termos xerais que os principais obstáculos son o tempo, as responsabilidades nos coidados e a masculinización nos deportas. Varias poñen o foco na conciliación familiar.

3. Sinala aquelas medidas que che parezan máis axeitadas para este eido. Podes indicar todas as que queiras. No apartado (outra) podes incluír novas ideas:



EIDO 4: MODELOS IGUALITARIOS DE CONVIVENCIA

1. Cal cres que é o nivel de coñecemento sobre igualdade entre a cidadanía en xeral?

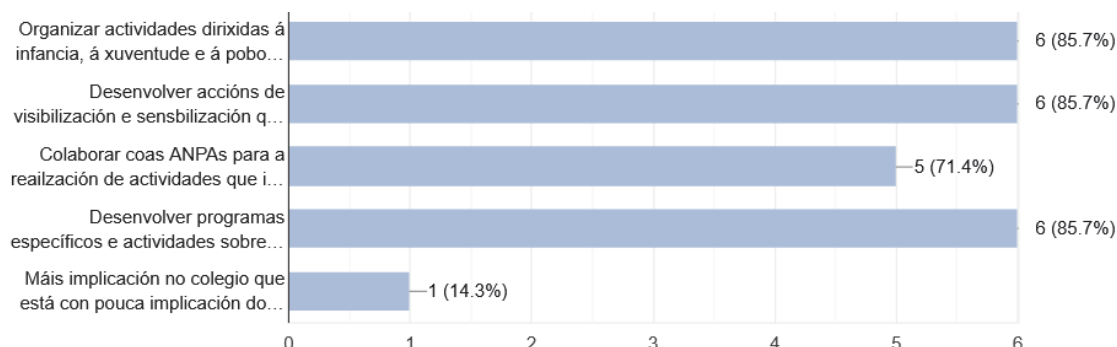


O nivel de coñecemento detectado entre a cidadanía é medio-baixo, o que evidencia unha falta de información suficiente e de sensibilización respecto a determinados dereitos, recursos e políticas municipais. Esta situación limita a implicación social e a capacidade da poboación para facer un uso efectivo das ferramentas dispoñibles, así como para avanzar cara a unha cultura máis igualitaria e corresponsable.

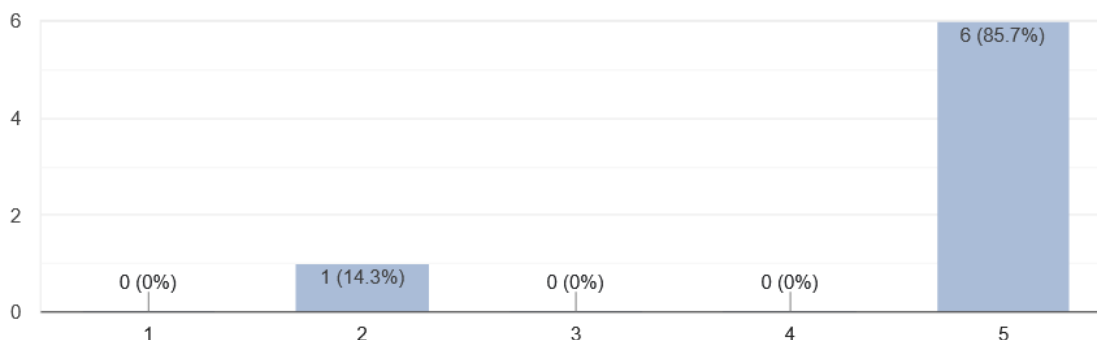
Neste contexto, resulta fundamental planificar campañas de sensibilización continuadas no tempo, non só puntuais, que garantan unha presenza constante destas mensaxes no espazo público. Estas campañas deberían empregar diferentes formatos e canles de comunicación —desde medios tradicionais ata redes sociais— co obxectivo de chegar a públicos diversos e asegurar que a información sexa comprensible e accesible.

Así mesmo, cómpre deseñar programas de formación dirixidos á cidadanía, con accións adaptadas a distintos sectores da poboación (mocidade, familias, profesionais, persoas maiores...), fomentando a participación activa e crítica. A suma de sensibilización e formación pode contribuír a incrementar o coñecemento social, reforzar a conciencia colectiva e impulsar cambios de actitude e comportamento cara á igualdade real.

2. Sinala aquelas medidas que che parezan máis axeitadas para este eido. Podes indicar todas as que queiras.



3. Que importancia cres que ten o fomento de actitudes igualitarias entre a rapazada e a poboación xeral?



Existe un amplo consenso social en que educar en igualdade constitúe un pilar esencial para previr desigualdades futuras e para construír unha sociedade máis xusta e inclusiva. A educación en igualdade non debe limitarse a accións puntuais ou conmemoracións concretas, senón que cómpre entendela como un eixe transversal que debe estar presente de maneira sistemática e continuada en todo o proceso educativo.

Neste sentido, é recomendable incorporar programas e proxectos educativos específicos en todos os niveis escolares, desde a educación infantil ata o ensino secundario e a formación profesional, asegurando que o alumnado adquira competencias, valores e actitudes baseadas no respecto, na corresponsabilidade e na resolución pacífica de conflitos.

Así mesmo, resulta fundamental formar e acompañar ao profesorado, dotándoo de ferramentas pedagóxicas e recursos prácticos que lle permitan integrar a perspectiva de xénero nas diferentes materias e na vida cotiá do centro educativo. A colaboración coas familias, a creación de materiais adaptados e o

desenvolvemento de actividades complementarias (obradoiros, campañas, dinámicas de sensibilización) reforzarían este labor.

Deste modo, a educación en igualdade pode converterse nun instrumento clave de transformación social, capaz de contribuír a erradicar estereotipos, fomentar relacións máis equilibradas e previr situacións de discriminación e violencia de xénero no futuro.

EIDO 5: ABORDAXE INTEGRAL DAS VIOLENCIAS MACHISTAS

1. Consideras que a poboación está ben informada sobre os recursos de apoio ás vítimas de violencia de xénero no concello?

A poboación considera que a información dispoñible sobre recursos e servizos municipais é insuficiente, o que dificulta que moitas persoas poidan acceder a eles ou incluso cheguen a coñecelos. Esta situación tradúcese nun baixo aproveitamento de programas e prestacións existentes, así como nunha percepción de desatención ou carencia, aínda que os recursos realmente existan.

Para mellorar este escenario, resulta necesario reforzar a difusión de maneira planificada, clara e continuada, garantindo que a cidadanía teña acceso a información actualizada, comprensible e adaptada ás súas necesidades. É recomendable facer visibles os servizos de atención en todos os espazos públicos e comunitarios —centros educativos, instalacións deportivas, centros de saúde, casas da cultura, concello— e tamén nos espazos dixitais, a través da páxina web municipal, redes sociais, aplicacións móbiles e boletíns informativos.

Así mesmo, cómpre diversificar os formatos de comunicación (carteis, folletos, vídeos, campañas audiovisuais, encontros informativos) e garantir a súa accesibilidade en termos de linguaxe clara, lectura fácil e adaptación a colectivos con necesidades específicas. Unha estratexia de visibilización ben estruturada contribuíría a incrementar o grao de coñecemento social, mellorar a confianza da cidadanía nos servizos públicos e fomentar un maior uso dos recursos dispoñibles.

2. Que aspectos de prevención da violencia de xénero cres que deberían reforzarse?

Requírese formación continua con perspectiva de xénero para toda a poboación, entendida non só como un complemento, senón como unha ferramenta esencial para avanzar cara á igualdade real. Esta formación debe adaptarse ás características de diferentes grupos sociais (mocidade, persoas adultas, maiores, profesionais, entidades asociativas) e abordar cuestións como a

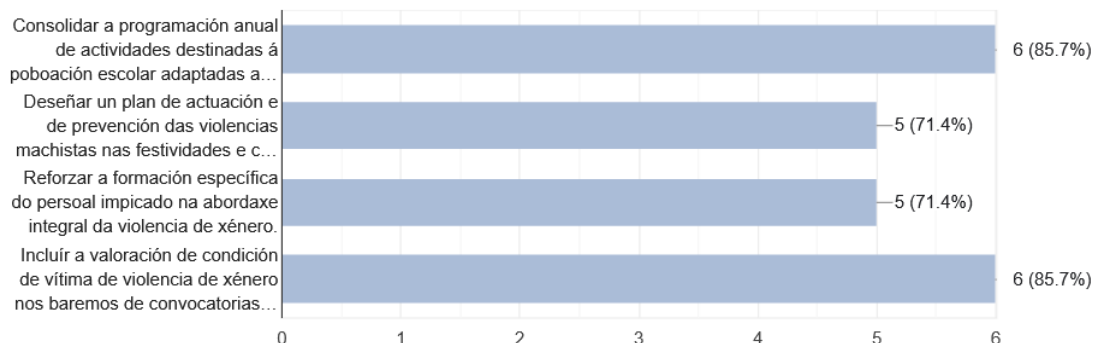
corresponsabilidade, a prevención da violencia de xénero, a eliminación de estereotipos e a promoción de relacións igualitarias.

Do mesmo xeito, resulta imprescindible impulsar charlas, obradoiros e campañas de sensibilización, en formato accesible e participativo, que contribúan a xerar debate, reflexión crítica e cambios de actitude na vida cotiá. A continuidade destas accións, máis alá de datas sinaladas, reforza a súa eficacia e permite que a mensaxe de igualdade cale progresivamente na sociedade.

Un elemento clave é a implicación activa dos homes no proceso, non só como receptores, senón como axentes de cambio. A súa participación contribúe a romper coa idea de que a igualdade é unha responsabilidade exclusiva das mulleres e favorece a construción dun modelo social máis equilibrado e corresponsable.

En conxunto, a combinación de formación, sensibilización e participación activa da cidadanía en xeral, e dos homes en particular, pode converterse nun motor transformador cara a unha sociedade máis xusta, inclusiva e libre de desigualdades de xénero.

3. Sinala aquelas medidas que che parezan máis axeitadas para este eido. Podes indicar todas as que queiras.



ESTRUTURA DO PLAN

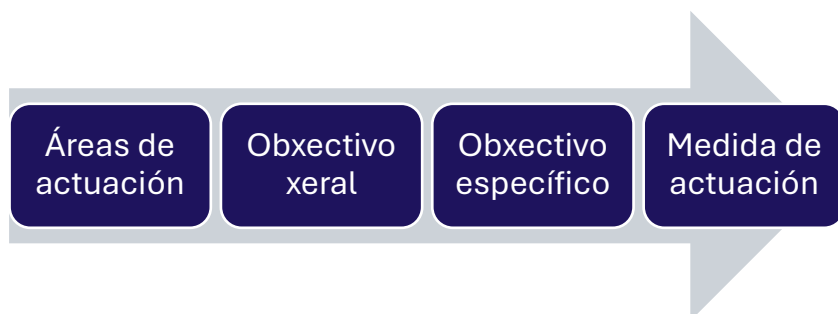
Este III Plan de Igualdade do Concello de Portas articúlase arredor de cinco liñas estratéxicas de intervención, que establecen cales son as áreas prioritarias nas que se debe actuar para avanzar cara ao logro dos seus obxectivos finais.

Estes obxectivos, tanto xerais como específicos, teñen como finalidade delimitar con precisión a implementación do Plan, servindo de guía para a definición das diferentes medidas.

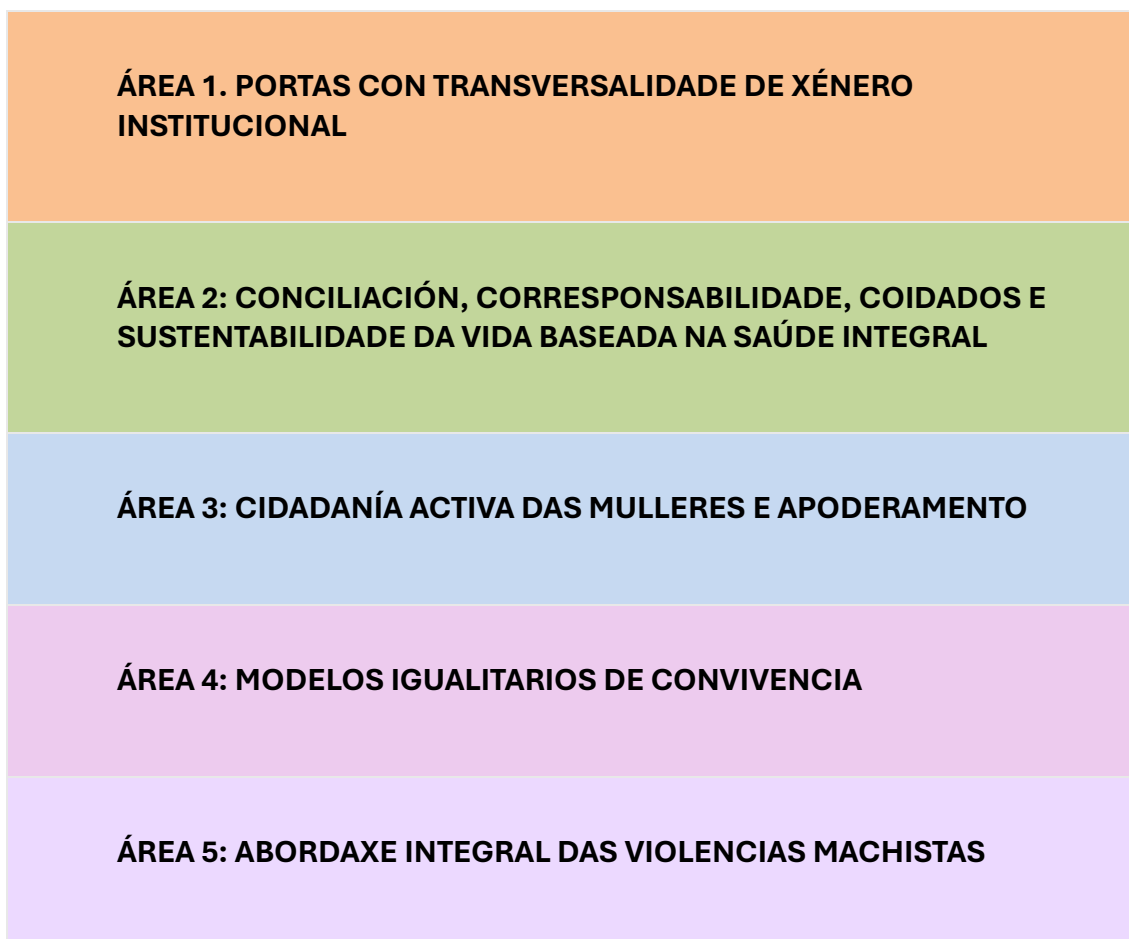
As medidas recollen os compromisos concretos que o Concello asume en cada liña estratéxica, e desenvólvense a través de accións específicas, é dicir,

actuacións prácticas e verificables que permiten levar á realidade o Plan e responder ás necesidades detectadas.

Por último, establécense indicadores de avaliación, orientados a facilitar a recollida e análise de datos, co fin de medir o grao de cumprimento dos obxectivos e a eficacia das actuacións propostas.



As liñas de acción que conforman este novo plan son as seguintes:



Os obxectivos estratéxicos e operativos de cada área de acción son os que se expoñen no seguinte cadro, que recolle a estrutura matriz do III Plan de Igualdade:

ÁREA 1 PORTAS CON TRANSVERSALIDADE DE XÉNERO INSTITUCIONAL

OBXECTIVO XERAL: Impulsar unha administración pública inclusiva, incorporando de forma efectiva a transversalidade de xénero en todas as áreas e actuacións do Concello de Portas, garantindo que a igualdade entre mulleres e homes sexa un principio rector nas políticas municipais, na xestión interna, na planificación e na prestación de servizos á cidadanía

OBXECTIVOS ESPECÍFICOS:

OE1. Sensibilizar, informar e dar formación en materia de igualdade de xénero ao persoal técnico e político do Concello.

OE2. Incorporar obxectivos específicos de igualdade de xénero en todas as normativas, plans, concursos, actividades e programas do Concello de Portas.

OE3. Fortalecer a colaboración entre departamentos mediante órganos xa existentes ou órganos novos que poidan xurdir como espazo e vehículo para o desenvolvemento da transversalidade.

OE4. Velar pola imaxe externa do Concello de Portas onde a igualdade sexa piar fundamental e un elemento transversal

ÁREA 2. CIDADANÍA ACTIVA DAS MULLERES E APODERAMENTO

OBXECTIVO XERAL: Visibilizar e favorecer a participación activa das mulleres en todos os eidos da vida social, política, cultural e económica do Concello de Portas, garantindo a súa presenza en condicións de igualdade, promovendo espazos inclusivos e eliminando as barreiras que dificultan a súa implicación plena

OBXECTIVOS ESPECÍFICOS:

OE 1. Crear o órgano consultivo do Consello Local da Muller.

OE2. Potenciar novos modelos e formatos de participación cidadá, especialmente aqueles que favorezan a autoxestión, a convivencia, diversidade (inclusión), etc.

OE 3. Fomentar novas formas de utilizar as novas tecnoloxías con perspectiva de xénero.

OE 4. Visibilizar ás mulleres de Portas e poñer en valor a labor que realizan en diferentes ámbitos: económico, social, cultural, educativo, político, etc.

OE 5. Favorecer a participación activa das mulleres en accións lúdicas, culturais, de esparcemento e deportivas.

ÁREA 3. MODELOS IGUALITARIOS DE CONVIVENCIA

OBXECTIVO XERAL: Fomentar a igualdade de oportunidades entre homes e mulleres mediante programas non estereotipados e que visibilicen outras formas máis inclusivas de convivencia

OBXECTIVOS ESPECÍFICOS

OE 1. Favorecer a sensibilización, formación e implicación da comunidade educativa como elemento fundamental para chegar ao colectivo infantil, xuvenil e adulto.

OE 2. Promover accións lúdicas e de esparcemento para toda cidadanía onde a igualdade sexa o tema transversal.

OE. 3. Poñer en valor a diversidade e visibilizar outros modelos diferentes aos hexemónicos.

ÁREA 4. CONCILIACIÓN, CORRESPONSABILIDADE, COIDADOS E SUSTENTABILIDADE DA VIDA

OBXECTIVO XERAL: Promover unha nova forma de entender os coidados, situándoos no centro da vida e garantindo que sexan repartidos de maneira equitativa e sustentable.”

OBXECTIVOS ESPECÍFICOS

OE 1. Concienciar e sensibilizar sobre a importancia da conciliación e a corresponsabilidade.

OE 2. Promover a saúde integral das mulleres dende a perspectiva feminista, potenciando os autocoidados e autoestima.

ÁREA 5. ABORDAXE INTEGRAL DAS VIOLENCIAS DE MACHISTAS

OBXECTIVO XERAL

Concienciar e implicar á cidadanía na loita contra as violencias machistas e garantir un tratamento integral.

OBXECTIVOS ESPECÍFICOS

OE1. Garantir e consolidar unha atención integral ás vítimas das violencias machistas a través do CIM.

OE2. Abordar e concienciar á cidadanía de Portas sobre a violencia contra as mulleres dende unha perspectiva feminista, especialmente entre a mocidade.

OE3. Reforzar a coordinación e formación coas entidades e axentes implicadas neste eido para facer máis eficaz a prevención, intervención e erradicación.

OE4. Contribuír a unha maior autonomía, recuperación da identidade e proxectos vitais das mulleres en situación de violencia a través dunha atención individualizada.

OE5. Contribuír a que sexan as propias mulleres as que supoñan un sustento e apoio sororo en rede con outras mulleres.

ÁREAS E ACTUACIONES

ÁREA 1. PORTAS CON TRANSVERSALIDADE DE XÉNERO INSTITUCIONAL

INTRODUCCIÓN

Para dar resposta ás demandas sociais e actuar como referente en materia de igualdade, o Concello de Portas debe impulsar un ambicioso plan de cambio institucional, orientado a construír un Portas máis feminista e comprometido coa igualdade real entre mulleres e homes.

Isto implica incorporar unha mirada con perspectiva de xénero en todos os ámbitos da xestión municipal: contratacións, accións, metodoloxías e obxectivos políticos, avanzando cara a un modelo de administración que integre a igualdade como eixo central.

Este proceso require, ademais, un compromiso firme coa formación continua do persoal técnico e político, garantindo que dispoñan das ferramentas necesarias para aplicar esta perspectiva de maneira efectiva.

Para acadar unha transversalidade real, é imprescindible a implicación activa de todas as concellerías e de todo o persoal do concello, asumindo a igualdade como unha responsabilidade compartida.

Esta área resulta fundamental, xa que a administración local ten capacidade para implementar políticas transformadoras que promovan a igualdade, sendo prioritario comezar polo propio concello como institución, tanto na súa maneira de facer política como na imaxe e compromiso que transmite á cidadanía.

O obxectivo xeral desta área é Visibilizar e favorecer a participación activa das mulleres en todos os eidos da vida social, política, cultural e económica do Concello de Portas, garantindo a súa presenza en condicións de igualdade, promovendo espazos inclusivos e eliminando as barreiras que dificultan a súa implicación plena.

OBXECTIVOS E ACTUACIÓNS:

OBXECTIVO 1. Sensibilizar, informar e dar formación en materia de igualdade de xénero ao persoal técnico e político do Concello.

ACTUACIÓN 1	Formación en materia de igualdade ao persoal técnico do concello así como ás empresas que realicen traballos municipais en exclusividade.
DEPARTAMENTOS / AXENTES IMPLICADOS	Empresas con contrato en exclusividade. Todos departamentos do concello. Concellería de Igualdade, Benestar e Emprego.
INDICADORES DE AVALIACIÓN	Núm. e tipo de actividade de formación e sensibilización. Núm. participantes. Grado de satisfacción das persoas participantes.
TEMPORALIDADE	2026 – 2027

ACTUACIÓN 2	Formación en igualdade de xénero ao persoal político do Concello de Portas.
DEPARTAMENTOS / AXENTES IMPLICADOS	Concellería de Igualdade, Benestar e Emprego. Persoal político do Concello.
INDICADORES DE AVALIACIÓN	Núm. e tipo de actividade de formación e sensibilización. Núm. participantes. Grado de satisfacción das persoas participantes.
TEMPORALIDADE	2026 – 2027

ACTUACIÓN 3	Articulación de estratexias (formación, recollida de datos desagregados por sexo, etc) que fomenten no conxunto da corporación municipal a incorporación da perspectiva de xénero.
DEPARTAMENTOS / AXENTES IMPLICADOS	Corporación municipal. Todos departamentos.
INDICADORES DE AVALIACIÓN	Núm. e tipo de estratexias levadas a cabo. Núm. departamentos participantes.
TEMPORALIDADE	2026- 2027-2028- 2029

OBXECTIVO 2. Incorporar obxectivos específicos de igualdade de xénero en todas as normativas, plans, concursos, actividades e programas do Concello de Portas.

ACTUACIÓN 1	Articulación de estratexias que garantan que as normativas, plans, concursos, actividades e programas así como nas contratacións e licitacións con empresas incorporen a perspectiva de xénero e cumpran coa lexislación vixente en materia de igualdade.
DEPARTAMENTOS / AXENTES IMPLICADOS	Concellería de Igualdade, Benestar e Emprego. Todos departamentos do concello. Empresas colaboradoras do concello.
INDICADORES DE AVALIACIÓN	Núm. de procedementos que incorporan a perspectiva de xénero.
TEMPORALIDADE	2026- 2027-2028- 2029

ACTUACIÓN 2	Incorporar de maneira progresiva a perspectiva de xénero no orzamento municipal (deporte, cultura, asociacionismo, etc.), garantindo que o reparto de recursos teña en conta as necesidades e a participación tanto de mulleres como de homes.
DEPARTAMENTOS / AXENTES IMPLICADOS	Persoal político. Todos departamentos do concello.
INDICADORES DE AVALIACIÓN	Núm. de concellerías que incorporan a perspectiva de xénero. Núm. de acción con perspectiva de xénero nos distintos departamentos.
TEMPORALIDADE	2026- 2027-2028- 2029

ACTUACIÓN 3	Promover que todos os sistemas de información do Concello recollan os datos diferenciados por sexo, para poder facer análises de xénero.
DEPARTAMENTOS / AXENTES IMPLICADOS	Persoal técnico do concello. Todos departamentos.
INDICADORES DE AVALIACIÓN	Núm. de sistemas de información que recollen os datos segregados. Núm. de análises de xénero realizados e tipo de documento.
TEMPORALIDADE	2026- 2027-2028- 2029

ACTUACIÓN 4	Fomento da aplicación da perspectiva de xénero na política laboral de todo o concello mediante os plans de igualdade internos, para garantir condicións laborais equitativas entre mulleres e homes.
DEPARTAMENTOS / AXENTES IMPLICADOS	Todos departamentos do concello.
INDICADORES DE AVALIACIÓN	Cumprimento e realización dun plan de igualdade interno.
TEMPORALIDADE	2026 – 2027

OBXECTIVO 3. Fortalecer a colaboración entre departamentos mediante órganos xa existentes ou órganos novos que poidan xurdir como espazo e vehículo para o desenvolvemento da transversalidade.

ACTUACIÓN 1	Garantir que en todas as áreas municipais exista coñecemento do Plan de Igualdade e do seu contido, cunha comprensión máis profunda das medidas que afectan directamente a cada unha delas.
DEPARTAMENTOS/ AXENTES IMPLICADOS	Concellería de Igualdade, Benestar e Emprego. Todos departamentos do concello.
INDICADORES DE AVALIACIÓN	Presentación a todas as áreas municipais do III Plan e Igualdade. Presentación pública do Plan. Núm. presentacións realizadas. Núm. de documentos difundidos. Núm. de envíos en soporte informático. Canles de difusión empregados.
TEMPORALIDADE	2026

ACTUACIÓN 2	Elaboración dun plan de igualdade interno e creación dunha comisión de igualdade na que participen os distintos departamentos.
DEPARTAMENTOS/ AXENTES IMPLICADOS	Concellería de Igualdade, Benestar e Emprego. Todos departamentos.
INDICADORES DE AVALIACIÓN	Creación da Comisión Técnica Interdepartamental. Núm. departamentos integrantes. Núm. participantes.
TEMPORALIDADE	2026 - 2027 – 2028 - 2029

OBXECTIVO 4. Velar pola imaxe externa do Concello de Portas onde a igualdade sexa piar fundamental e un elemento transversal.

ACTUACIÓN 1	Crear unha área de Igualdade dotándoa de recursos económicos anuais para non depender de axudas externas.
DEPARTAMENTOS ou AXENTES IMPLICADOS	Todos departamentos.
INDICADORES DE AVALIACIÓN	Creación do departamento. Partida económica nos orzamentos anuais.
TEMPORALIDADE	2026- 2027 – 2028 - 2029

ACTUACIÓN 2	Utilización nas comunicacións (notas de prensa, cartelería, redes sociais, etc.) dunha linguaxe e imaxes inclusivas e non sexistas.
DEPARTAMENTOS ou AXENTES IMPLICADOS	Todos departamentos. Departamento de comunicación.
INDICADORES DE AVALIACIÓN	Núm. e tipo de documentos revisados. Núm. departamentos implicados.
TEMPORALIDADE	2026- 2027 – 2028 - 2029

ACTUACIÓN 3	Formación específica sobre linguaxe non sexista e comunicación libre de estereotipos para a realización de comunicacións./ Petición á empresa que leve comunicación nese momento dunha comunicación inclusiva.
DEPARTAMENTOS / AXENTES IMPLICADOS	Todos os departamentos. Departamento de comunicación./ Empresa que xestione a comunicación.
INDICADORES DE AVALIACIÓN	Núm. de formacións realizadas. Núm. departamentos implicados.
TEMPORALIDADE	2026 - 2027 – 2028 - 2029

ÁREA 2. CIDADANÍA ACTIVA DAS MULLERES E APODERAMENTO

INTRODUCCIÓN

Para lograr unha igualdade efectiva, é imprescindible que as mulleres participen de maneira activa en todas as esferas da vida social, política, cultural e tecnolóxica. Por iso, deben impulsarse estratexias que garantan a súa implicación real e efectiva nos diferentes eidos que compoñen a vida comunitaria da vila.

Así mesmo, é unha cuestión de xustiza outorgarlle ás mulleres a visibilidade que lles foi negada durante séculos, desenvolvendo accións que poñan en valor o seu papel histórico e actual, e que permitan á infancia e á mocidade dispoñer de referentes femininos sólidos e diversos.

Resulta necesario garantir un acceso de calidade das mulleres á participación local, promovendo a súa presenza activa nos procesos de toma de decisións. Neste sentido, propónse a creación dun Consello Local de Igualdade, co obxectivo de incorporar a visión de mulleres con diferentes perfís e experiencias, que poidan aportar en positivo á consecución da igualdade real.

Ademais, o apoio ás asociacións de mulleres e ás entidades que traballan pola igualdade constitúe un eixo fundamental para avanzar neste obxectivo, fortalecendo o tecido social e comunitario.

Finalmente, esta área conéctase estreitamente coa área número catro, dado que moitas das estratexias de conciliación resultan imprescindibles para que as mulleres poidan exercer unha cidadanía activa e plena.

OBXECTIVOS E ACTUACIÓNS:

OBXECTIVO 1. Crear o órgano consultivo do Consello Local da Muller.

ACTUACIÓN 1	Creación do Consello Local de Igualdade. con estatutos propios, que incorpore asociacións, colectivos e mocidade implicada na igualdade, para propoñer e participar nas iniciativas municipais.
DEPARTAMENTOS ou AXENTES IMPLICADOS	Concellería de Igualdade, Benestar e Emprego. Asociacións de mulleres e de interese social e cultural de Portas.
INDICADORES DE AVALIACIÓN	Núm. entidades participantes. Núm. de incorporacións ao CLM
TEMPORALIDADE	2026 - 2027

ACTUACIÓN 2	Visibilización do Consello Local de Igualdade á cidadanía, para que sexa coñecido e recoñecido como un espazo de participación en igualdade.
DEPARTAMENTOS ou AXENTES IMPLICADOS	Concellería de Igualdade, Benestar e Emprego. Asociacións de mulleres e de interese social e cultural de Portas.
INDICADORES DE AVALIACIÓN	Núm. de colaboracións realizadas. Tipoloxía das accións realizadas. Núm. entidades participantes. Grao de satisfacción das persoas participantes. Canles de difusión empregadas.
TEMPORALIDADE	2026 - 2027 – 2028 - 2029

OBXECTIVO 2. Potenciar novos modelos e formatos de participación cidadá, especialmente aqueles que favorezan a autoxestión, a convivencia, diversidade (inclusión), etc.

ACTUACIÓN 1	Fomento e facilitación de procesos de asociacionismo e cooperativismo entre mulleres dotando de espazos e colaboración con recursos materiais.
DEPARTAMENTOS ou AXENTES IMPLICADOS	Concellería de Igualdade, Benestar e Emprego. Asociacións de mulleres e de interese social e cultural de Portas.
INDICADORES DE AVALIACIÓN	Núm. de colaboracións realizadas. Tipoloxía das accións realizadas. Núm. entidades participantes. Grao de satisfacción das persoas participantes. Canles de difusión empregadas.
TEMPORALIDADE	2026 - 2027 – 2028 - 2029

ACTUACIÓN 2	Creación/dinamización de actividades que teñan como obxectivo tecer redes e fomentar actitudes de apoio mutuo entre mulleres e apoderamento para reforzar a súa autonomía e confianza (Por exemplo: actividades deportivas, culturais, obradoiros de risoterapia, obradoiros sobre saúde integral...) .
DEPARTAMENTOS ou AXENTES IMPLICADOS	Concellería de Igualdade, Benestar e Emprego. Cultura e Deportes. Asociacións de mulleres e de interese social e cultural de Portas.
INDICADORES DE AVALIACIÓN	Núm. de colaboracións realizadas. Tipoloxía das accións realizadas. Núm. entidades participantes. Grao de satisfacción das persoas participantes. Canles de difusión empregadas. Núm. de persoas ás que chegaron as accións.
TEMPORALIDADE	2026 - 2027 – 2028 - 2029

ACTUACIÓN 3	Fomento da participación da mocidade nas diversas actividades que fomenten a igualdade, favorecendo que sexan parte activa do cambio social.(Utilizando ferramentas como o Consello Local de Igualdade, os centros educativos, clubs deportivos ou culturais para crear concursos e actividades que vaian destinados a estes colectivos e que teñan como fin a consecución da igualdade e a visibilidade da diversidade)
DEPARTAMENTOS ou AXENTES IMPLICADOS	Concellería de Igualdade, Benestar e Emprego. Cultura e Deportes. Asociacións xuvenís e culturais. Centros educativos
INDICADORES DE AVALIACIÓN	Núm. de colaboracións realizadas. Tipoloxía das accións realizadas. Núm. entidades participantes. Grao de satisfacción das persoas participantes. Canles de difusión empregadas.
TEMPORALIDADE	2026 - 2027 – 2028 - 2029

OBXECTIVO 3. Fomentar novas formas de utilizar as novas tecnoloxías con perspectiva de xénero.

ACTUACIÓN 1	Formacións en materia dixital con perspectiva de xénero, dirixidas especialmente ás persoas maiores, favorecendo que gañen autonomía e reducindo a fenda dixital. (Por exemplo: creando obradoiros de redes sociais como Whatsapp ou Facebook con títulos que sexan atractivos para as persoas maiores ou introducilos como parte doutros obradoiros nos que habitualmente participan mulleres maiores.)
DEPARTAMENTOS ou AXENTES IMPLICADOS	Concellería de Igualdade, Benestar e Emprego. Asociacións de mulleres e veciñais.
INDICADORES DE AVALIACIÓN	Núm. de accións realizadas. Tipoloxía das accións realizadas. Núm. entidades participantes. Núm. participantes. Canles de difusión empregadas
TEMPORALIDADE	2026 - 2027 – 2028 - 2029

ACTUACIÓN 2	Promoción de estratexias e campañas que aporten ferramentas á mocidade para analizar de forma crítica as desigualdades, o uso sexista e a superficialidade que se reproducen nas redes sociais. (Por exemplo: impartindo obradoiros sobre esta temática nos centros educativos, creando campañas propias ou que partan dende o alumnado sobre esta temática creando concursos de lemas, carteis ou debuxos.)
DEPARTAMENTOS ou AXENTES IMPLICADOS	Concellería de Igualdade, Benestar e Emprego. Cultura e Deportes. Centros educativos e formativos. Asociacións xuvenís, deportivas e culturais.
INDICADORES DE AVALIACIÓN	Núm. de colaboracións realizadas. Tipoloxía das accións realizadas. Núm. entidades participantes. Canles de difusión empregadas.
TEMPORALIDADE	2026 - 2027 – 2028 - 2029

ACTUACIÓN 3	Formación nos centros educativos sobre os malos usos das redes sociais dende unha ollada feminista tratando temas coma a dismorfobia, o “sexting”, “grooming”, “slut-shaming”, etc. (Por exemplo con faladoiros para o alumnado, as familias ou o profesorado e con campañas para a poboación en xeral con datos sobre os perigos e a situación actual cunha perspectiva educativa e feminista)
DEPARTAMENTOS ou AXENTES IMPLICADOS	Concellería de Igualdade, Benestar e Emprego. Centros educativos e formativos.
INDICADORES DE AVALIACIÓN	Núm. de colaboracións realizadas. Tipoloxía das accións realizadas. Núm. entidades participantes. Núm. de participantes. Canles de difusión empregadas.
TEMPORALIDADE	2026 - 2027 – 2028 - 2029

OBXECTIVO 4. Visibilizar ás mulleres de Portas e poñer en valor a labor que realizan en diferentes ámbitos: económico, social, cultural, educativo, político, etc.

ACTUACIÓN 1	Realización de campañas para visibilizar a diversidade de mulleres de Portas a través das redes sociais, actividades como podcast, obradoiros, premios ou exposicións.
DEPARTAMENTOS ou AXENTES IMPLICADOS	Concellería de Igualdade, Benestar e Emprego. Cultura e Deportes. Asociacións e redes de interese en Portas (comerciais, hosteleiras, culturais ,etc.)
INDICADORES DE AVALIACIÓN	Núm. de colaboracións realizadas. Tipoloxía das accións realizadas. Núm. entidades participantes. Canles de difusión empregadas.
TEMPORALIDADE	2026 - 2027 – 2028 - 2029

ACTUACIÓN 2	Apoio (financiamento, cesión de espazos, difusión, etc.) a actividades que teñan como obxectivo principal o apoderamento das mulleres, reforzando a súa confianza, autonomía e participación activa, e contribuíndo así á igualdade.
DEPARTAMENTOS ou AXENTES IMPLICADOS	Concellería de Igualdade, Benestar e Emprego. Cultura e Deportes.
INDICADORES DE AVALIACIÓN	Núm. de colaboracións realizadas. Tipoloxía das accións realizadas. Núm. entidades participantes. Canles de difusión empregadas.
TEMPORALIDADE	2026 - 2027 – 2028 - 2029

OBXECTIVO 5. Favorecer a participación activa das mulleres en accións lúdicas, culturais, de esparcemento e deportivas.

ACTUACIÓN 1	Dinamización e creación de actividades lúdicas, culturais, musicais ou deportivas que ofrezan alternativas de conciliación, facilitando así a participación. (Por exemplo: creando dúas actividades paralelas, unha destinada para a poboación adulta e outra para a infancia que promovan a igualdade e que permitan e faciliten a asistencia de aquelas persoas con crianzas.)
DEPARTAMENTOS ou AXENTES IMPLICADOS	Concellería de Igualdade, Benestar e Emprego. Cultura e Deportes.
INDICADORES DE AVALIACIÓN	Núm. de colaboracións/accións realizadas. Tipoloxía das accións realizadas. Núm. entidades participantes. Canles de difusión empregadas.
TEMPORALIDADE	2026 - 2027 – 2028 - 2029

ACTUACIÓN 2	Promoción de estratexias que visibilicen ás mulleres en ámbitos culturais e deportivos, que rachen cos estereotipos de xénero e ofrezan novos referentes positivos. (Por exemplo: impartindo faladoiros nos centros, facendo homenaxes, creando obradoiros nos que poidan amosar o seu traballo, etc.)
DEPARTAMENTOS ou AXENTES IMPLICADOS	Concellería de Igualdade, Benestar e Emprego. Cultura e Deportes.
INDICADORES DE AVALIACIÓN	Tipoloxía das accións realizadas. Canles de difusión empregadas.
TEMPORALIDADE	2026 - 2027 – 2028 - 2029

ÁREA 3. MODELOS IGUALITARIOS DE CONVIVENCIA

INTRODUCCIÓN

Para que exista unha sociedade baseada na igualdade, é necesario amosar e traballar novos modelos de convivencia que permitan que todas as persoas vivan con maior liberdade e respecto polas súas identidades. Nesta área, resulta fundamental visibilizar e promover masculinidades positivas, comprender a educación como unha ferramenta clave na consecución da igualdade, así como recoñecer, poñer en valor e celebrar as diversidades en todas as súas formas. A sociedade actual reclama unha visión máis ampla e inclusiva, na que as diversidades sexan visibilizadas e valoradas en positivo, afastándose de prexuízos e estereotipos. Neste camiño cara a modelos igualitarios, ten importancia a atención ao colectivo LGTB onde é clave a sensibilización sobre a diversidade afectivo-sexual e a promoción do respecto e a convivencia especialmente nun contexto rural como é o Concello de Portas

Así mesmo, nesta liña, preténdese incorporar unha mirada transversal e inclusiva en todas as accións municipais, garantindo que a perspectiva de xénero e diversidade sexa un eixo vertebrador de cada intervención.

OBXECTIVOS E ACTUACIÓNS

OBXECTIVO 1. Favorecer a sensibilización, formación e implicación da comunidade educativa como elemento fundamental para chegar ao colectivo infantil, xuvenil e adulto.	
ACTUACIÓN 1	Creación dun grupo de igualdade educativo no que participan todos os centros de Portas. Dende este grupo poden levarse a cabo reunións para accións conxuntas por datas sinaladas (8M, 25N...), concursos de lemas, fotografías ou vídeos das accións realizadas en materia de igualdade para subir ás redes do concello, etc.
DEPARTAMENTOS ou AXENTES IMPLICADOS	Concellería de Igualdade, Benestar e Emprego. Todos os departamentos.
INDICADORES DE AVALIACIÓN	Núm. de colaboracións/accións realizadas. Tipoloxía das accións realizadas. Núm. entidades participantes. Grao de satisfacción das persoas participantes.
TEMPORALIDADE	2026 - 2027

ACTUACIÓN 2	Organización de xornadas formativas para a comunidade educativa en materia de igualdade de xénero e diversidades afectivo-sexuais. Por exemplo, obradoiros para familias, alumnado ou profesorado sobre unha sexualidade en positivo que favoreza a identificación de agresións sexuais na infancia e na adolescencia.
DEPARTAMENTOS ou AXENTES IMPLICADOS	Concellería de Igualdade, Benestar e Emprego. Ensino. Centros de ensino. ANPAS.
INDICADORES DE AVALIACIÓN	Núm. de formacións realizadas. Núm. entidades participantes. Núm. participantes. Grao de satisfacción das persoas participantes. Canles de difusión empregadas.
TEMPORALIDADE	2026 - 2027 -2028 – 2029

ACTUACIÓN 3	Realización de obradoiros, faladoiros, mesas redondas e diversas actividades (Ximcanas, Scape Room, concursos, etc) co alumnado dos centros educativos para fomentar a igualdade, previr as violencias machistas, promover modelos de convivencia equitativos e impulsar unha educación sexual feminista, entre outros temas.
DEPARTAMENTOS ou AXENTES IMPLICADOS	Concellería de Igualdade, Benestar e Emprego. Centros de ensino. ANPAS.
INDICADORES DE AVALIACIÓN	Núm. de formacións realizadas. Núm. entidades participantes. Núm. participantes. Grao de satisfacción das persoas participantes. Canles de difusión empregadas.
TEMPORALIDADE	2026 - 2027 -2028 – 2029

OBXECTIVO 2. Promover accións lúdicas e de espacemento para toda cidadanía onde a igualdade sexa o tema transversal.

ACTUACIÓN 1	Colaboración con asociacións en actividades que teñan como fin principal a búsqueda da igualdade proporcionando materiais e espazos para actividades que promovan estes valores.
DEPARTAMENTOS ou AXENTES IMPLICADOS	Concellería de Igualdade, Benestar e Emprego. Área de Xuventude. Área de Cultura. Entidades e asociación infanto-xuvenís e culturais.
INDICADORES DE AVALIACIÓN	Núm. de colaboracións realizadas. Tipoloxía das colaboracións realizadas. Núm. entidades participantes. Grao de satisfacción das persoas participantes. Canles de difusión empregadas.
TEMPORALIDADE	2026 - 2027 -2028 – 2029

ACTUACIÓN 2	Organización de actividades lúdicas (teatros, xincanas, cineclube, concertos, monólogos, etc.) cuxo público destinatario sexa o familiar, que promovan a igualdade e poñan en valor as diversidades.
DEPARTAMENTOS ou AXENTES IMPLICADOS	Concellería de Igualdade, Benestar e Emprego. Área de Xuventude. Área de Cultura.
INDICADORES DE AVALIACIÓN	Núm. de actividades/colaboracións realizadas. Tipoloxía das actividades. Núm. participantes. Grao de satisfacción das persoas participantes. Canles de difusión empregadas.
TEMPORALIDADE	2026 - 2027 -2028 – 2029

ACTUACIÓN 3	Creación e promoción de dinámicas que favorezan a convivencia interxeracional e que promovan o diálogo e a aprendizaxe mutua colaborando entre os centros educativos e o Centro de Día mediante intercambios, actividades conxuntas ou invitacións nas actuacións ou datas sinaladas.
DEPARTAMENTOS ou AXENTES IMPLICADOS	Concellería de Igualdade, Benestar e Emprego. Área de Xuventude. Área de Cultura. Área de Servizos Sociais. Asociacións chave (xuenís, rurais, feministas, etc.)
INDICADORES DE AVALIACIÓN	Núm. de actividades/colaboracións realizadas. Tipoloxía das dinámicas. Núm. participantes Grao de satisfacción das persoas participantes. Canles de difusión empregadas.
TEMPORALIDADE	2026 - 2027 -2028 – 2029

OBXECTIVO 3. Poñer en valor a diversidade e visibilizar outros modelos diferentes aos hexemónicos.

ACTUACIÓN 1	Realización de obradoiros e campañas centradas nos homes, que impulsen masculinidades comprometidas coa igualdade e disidentes fronte aos roles tradicionais, ofrecendo novos modelos máis libres e respectuosos especialmente para a mocidade mediante xornadas de cine, obradoiros nos centros educativos,
DEPARTAMENTOS ou AXENTES IMPLICADOS	Concellería de Igualdade, Benestar e Emprego. Área de Xuventude. Área de Servizos Sociais. Asociacións chave (xuenís, culturais, feministas, sociais, etc.) Centros de ensino. Aula UNED
INDICADORES DE AVALIACIÓN	Núm. de actividades/colaboracións realizadas. Tipoloxía das dinámicas. Núm. participantes Grao de satisfacción das persoas participantes. Canles de difusión empregadas.
TEMPORALIDADE	2026 - 2027 -228 – 2029

ACTUACIÓN 2	Visibilización das diversidades afectivo-sexuais e identitarias mediante campañas, obradoiros, actividades e conmemoración de datas coma o Día do Orgullo, a visibilidade lésbica, o día contra a LGTBIfobia, etc.
DEPARTAMENTOS ou AXENTES IMPLICADOS	Concellería de Igualdade, Benestar e Emprego. Área de Igualdade. Área de Xuventude. Área de Cultura. Área de Servizos Sociais. Asociacións e axentes chave do concello e contorna (feministas, LGTB+, culturais, hostelería, etc.). Área de Ensino. Aula UNED. Centros educativos.
INDICADORES DE AVALIACIÓN	Núm. de actividades/colaboracións realizadas. Tipoloxía das dinámicas. Núm. entidades participantes. Canles de difusión empregadas.
TEMPORALIDADE	2026 - 2027 -2028 – 2029

ACTUACIÓN 3	Incorporación da perspectiva interseccional nas actividades realizadas, visibilizando as diferentes realidades de ser muller e tendo en conta as problemáticas específicas de mulleres migrantes, racializadas, con diversidade funcional, trans ou doutros contextos multiculturais, desde unha visión crítica e de clase.
DEPARTAMENTOS ou AXENTES IMPLICADOS	Todos os departamentos do concello. Área de Igualdade. Área de Servizos Sociais.
INDICADORES DE AVALIACIÓN	Núm. de actividades/colaboracións realizadas. Tipoloxía das dinámicas. Núm. participantes. Grao de satisfacción das persoas participantes. Canles de difusión empregadas.
TEMPORALIDADE	2026 - 2027 -2028 – 2029

ACTUACIÓN 4	Fomento da participación activa das mulleres en situacións de diversidade, asegurando que estean presentes non só nas actividades, senón tamén na súa organización e nos espazos de decisión.
DEPARTAMENTOS ou AXENTES IMPLICADOS	Todos os departamentos do concello. Área de Igualdade. Área de Servizos Sociais.
INDICADORES DE AVALIACIÓN	Núm. de actividades/colaboracións realizadas. Tipoloxía das dinámicas. Núm. participantes Grao de satisfacción das persoas participantes. Canles de difusión empregadas.
TEMPORALIDADE	2026 - 2027 -2028 – 2029

ÁREA 4. CONCILIACIÓN, CORRESPONSABILIDADE, COIDADOS E SUSTENTABILIDADE DA VIDA BASEADA NA SAÚDE INTEGRAL

INTRODUCCIÓN

Unha das principais contas pendentes da sociedade coa igualdade é a corresponsabilidade nos coidados. Moitas das medidas e accións que perseguen a igualdade quedan incompletas debido aos problemas de conciliación aos que as mulleres seguen facendo fronte. Nun sistema patriarcal e capitalista que infravalora os coidados —tanto ás persoas como ao medio que nos sustenta—, é urxente poñer en valor estas tarefas e establecer prioridades que melloren a calidade de vida da cidadanía, especialmente das mulleres, que soportan a maior parte destas cargas.

Para avanzar nesta liña, é necesario crear estratexias que fomenten medidas efectivas de conciliación, desenvolver campañas de sensibilización sobre a importancia dos coidados e promover un modelo social que garanta a sustentabilidade da vida.

O ecofeminismo, con décadas de traxectoria, ofrece claves valiosas para construír un mundo máis xusto, igualitario e saudable, libre de actitudes opresoras que recaen tanto nas mulleres como na natureza. Partindo desta premisa, debemos impulsar procesos de sensibilización e ofrecer alternativas reais aos modelos hexemónicos, co fin de avanzar cara a unha sociedade corresponsable, equitativa e sostible.

OBXECTIVOS E ACTUACIÓNS

OBXECTIVO 1. Concienciar e sensibilizar sobre a importancia da conciliación e a corresponsabilidade.

ACTUACIÓN 1	Creación de campañas que poñan en valor o papel dos coidados e a importancia da corresponsabilidade.
DEPARTAMENTOS ou AXENTES IMPLICADOS	Concellería de Igualdade, Benestar e Emprego. Área de Igualdade. Área de Servizos Sociais. Centros educativos e ANPAS.
INDICADORES DE AVALIACIÓN	Núm. de actividades/colaboracións realizadas. Tipoloxía das dinámicas Núm. participantes Grao de satisfacción das persoas participantes. Canles de difusión empregadas.
TEMPORALIDADE	2026 - 2027 - 2028 - 2029

ACTUACIÓN 2	Apoio ás distintas actividades que permiten un achegamento á conciliación (Plan madruga, conciliatardes, etc.)
DEPARTAMENTOS ou AXENTES IMPLICADOS	Concellería de Igualdade, Benestar e Emprego. Área de Igualdade. Área de Servizos Sociais. Centros educativos e ANPAS.
INDICADORES DE AVALIACIÓN	Núm. de actividades/colaboracións realizadas. Tipoloxía das dinámicas. Núm. participantes. Grao de satisfacción das persoas participantes. Canles de difusión empregadas.
TEMPORALIDADE	2026 - 2027 - 2028 - 2029

ACTUACIÓN 3	Realización de programas en períodos lectivos e non lectivos, que ofrezan alternativas de conciliación a través de diversas actividades lúdicas e culturais
DEPARTAMENTOS ou AXENTES IMPLICADOS	Concellería de Igualdade, Benestar e Emprego. Área de Igualdade. Área de Servizos Sociais.
INDICADORES DE AVALIACIÓN	Núm. de actividades/colaboracións realizadas. Tipoloxía das dinámicas. Núm. participantes. Grao de satisfacción das persoas participantes. Canles de difusión empregados.
TEMPORALIDADE	2026 - 2027 - 2028 - 2029

OBXECTIVO 2. Promover a saúde integral das mulleres dende a perspectiva feminista, potenciando os autocoidados e autoestima.

ACTUACIÓN 1	Promoción de estratexias que favorezan a autoceptación do propio corpo activando factores de protección e prevención que promovan unha vida saudable.
DEPARTAMENTOS ou AXENTES IMPLICADOS	Concellería de Igualdade, Benestar e Emprego. Área de Igualdade. Área de Servizos Sociais. Asociacións chave (sociais, culturais, rurais...)
INDICADORES DE AVALIACIÓN	Núm. de actividades/colaboracións realizadas. Tipoloxía das dinámicas. Núm. participantes. Grao de satisfacción das persoas participantes. Canles de difusión empregadas.
TEMPORALIDADE	2026 - 2027 - 2028 - 2029

ACTUACIÓN 2	Fomento de ferramentas que axuden a vivir a sexualidade das mulleres dunha forma positiva e con perspectiva feminista, mediante campañas e formacións (apoderamento erótico, sexualidade saudable, menopausa en clave positiva, etc.)
DEPARTAMENTOS ou AXENTES IMPLICADOS	Concellería de Igualdade, Benestar e Emprego. Área de Igualdade. Área de Servizos Sociais. Asociacións chave (sociais, culturais, rurais...)
INDICADORES DE AVALIACIÓN	Núm. de actividades/colaboracións realizadas Tipoloxía das dinámicas. Núm. participantes. Grao de satisfacción das persoas participantes. Canles de difusión empregados.
TEMPORALIDADE	2026 - 2027 - 2028 - 2029

ACTUACIÓN 3	Creación de dinámicas, campañas e estratexias que favorezan relacións sexoafectivas positivas e saudables, con especial atención na mocidade.
DEPARTAMENTOS ou AXENTES IMPLICADOS	Concellería de Igualdade, Benestar e Emprego. Área de Igualdade. Asociacións chave (sociais, culturais, rurais...)
INDICADORES DE AVALIACIÓN	Núm. de actividades/colaboracións realizadas Tipoloxía das dinámicas. Núm. participantes. Grao de satisfacción das persoas participantes. Canles de difusión empregados.
TEMPORALIDADE	2026 - 2027 - 2028 - 2029

ACTUACIÓN 4	Facilitación e impulso de actividades deportivas e de lecer libres de condicionantes de xénero, que pormovan a igualdade e ofrezan alternativas reais de conciliación.
DEPARTAMENTOS ou AXENTES IMPLICADOS	Concellería de Igualdade, Benestar e Emprego. Área de Igualdade. Área de Servizos Sociais. Área de Deporte e Cultura. Asociacións chave (sociais, culturais, rurais...)
INDICADORES DE AVALIACIÓN	Núm. de actividades/colaboracións realizadas. Tipoloxía das dinámicas. Núm. participantes. Grao de satisfacción das persoas participantes. Canles de difusión empregadas.
TEMPORALIDADE	2026 - 2027 - 2028 - 2029

ACTUACIÓN 5	Deseño e posta en marcha de iniciativas sobre saúde con perspectiva de xénero, poñendo especial atención na saúde mental.
DEPARTAMENTOS ou AXENTES IMPLICADOS	Concellería de Igualdade, Benestar e Emprego. Área de Igualdade. Área de Servizos Sociais. Centro de saúde. Asociacións chave (sociais, culturais, rurais...)
INDICADORES DE AVALIACIÓN	Núm. de dinámicas creadas. Núm. de dinámicas promocionadas. Tipoloxía das dinámicas. Núm. participantes. Grao de satisfacción das persoas participantes. Canles de difusión empregados.
TEMPORALIDADE	2026 - 2027 - 2028 - 2029

ÁREA 5. ABORDAXE INTEGRAL DA VIOLENCIA DE XÉNERO

INTRODUCCIÓN

Unha das principais liñas deste Plan de Igualdade é a loita contra as violencias machistas. Desde a área de Servizos Sociais realízase a atención a vítimas de violencia de xénero e derívase ao Centro de Información á Muller de Caldas (CIM) co que teñen convenio e traballan de xeito directo coas mulleres vítimas destas violencias, polo que é fundamental garantir e consolidar esta atención especializada e de calidade. A prevención das violencias machistas é esencial, polo que é necesario desenvolver distintas estratexias que conciencien e impliquen activamente á cidadanía na erradicación desta lacra, consecuencia directa do patriarcado. Para asegurar un tratamento integral, tamén debemos fomentar redes de apoio entre mulleres, así como traballar na total integración social e económica das usuarias, promovendo a súa autonomía e empoderamento.

OBXECTIVOS E ACTUACIÓNS

OBXECTIVO 1. Garantir e consolidar unha atención integral ás vítimas das violencias machistas a través do CIM.

ACTUACIÓN 1	Aumentar a colaboración co CIM de Caldas, servizo municipal de referencia en igualdade e de atención directa a vítimas de violencia de xénero no que se ofrece información, asesoramento e apoio psicológico, xurídico e social.
DEPARTAMENTOS ou AXENTES IMPLICADOS	Concellería de Igualdade, Benestar e Emprego. Área de Igualdade. Área de Igualdade. Centro de Información ás Mulleres.
INDICADORES DE AVALIACIÓN	Núm. de procesos de mellora implantados. Núm. de atencións. Núm. de horas de atención á semana. Núm. de horas de atención psicolóxica á semana. Núm. de horas de atención xurídica á semana.
TEMPORALIDADE	2026 - 2027 - 2028 - 2029

ACTUACIÓN 2	Patrocinar e visibilizar o CIM como servicio central de coordinación de recursos municipais de atención directa ás vítimas de violencia machista
DEPARTAMENTOS ou AXENTES IMPLICADOS	Concellería de Igualdade, Benestar e Emprego. Área de Igualdade. Área de Igualdade. Centro de Información ás Mulleres.
INDICADORES DE AVALIACIÓN	Núm. de procesos de mellora implantados. Tipo de procesos de mellora.
TEMPORALIDADE	2026 - 2027 – 2028 - 2029

OBXECTIVO 2. Abordar e concienciar á cidadanía de Portas sobre a violencia contra as mulleres dende unha perspectiva feminista, especialmente entre a mocidade.

ACTUACIÓN 1	Posta en marcha de accións dirixidas a involucrar aos distintos axentes sociais para loitar de maneira activa contra as violencia machista e acadar unha igualdade real.
DEPARTAMENTOS ou AXENTES IMPLICADOS	Concellería de Igualdade, Benestar e Emprego. Área de Igualdade. Centros Educativos. Centro de Información ás Mulleres.
INDICADORES DE AVALIACIÓN	Núm. de accións realizadas. Tipos de accións realizadas. Núm. de axentes sociais implicados. Canles de difusión empregados.
TEMPORALIDADE	2026 - 2027 – 2028 - 2029

ACTUACIÓN 2	Deseño de actividades e estratexias para a prevención das violencias machistas en todas as súas formas que amosen un rexeitamento rotundo a conductas sexistas e de control que están normalizadas e se fomenten valores non discriminatorios
DEPARTAMENTOS ou AXENTES IMPLICADOS	Concellería de Igualdade, Benestar e Emprego. Área de Igualdade. Centros educativos. Centro de Información ás Mulleres.
INDICADORES DE AVALIACIÓN	Núm. de actividades realizadas. Tipos de accións realizadas. Núm. de axentes sociais implicados. Canles de difusión empregados.
TEMPORALIDADE	2026 - 2027 – 2028 - 2029

ACTUACIÓN 3	Realización de obradoiros e dinámicas nos centros educativos que traballen a prevención das violencias machistas.
DEPARTAMENTOS ou AXENTES IMPLICADOS	Concellería de Igualdade, Benestar e Emprego. Área de Igualdade. Centros educativos. Centro de Información ás Mulleres. Asociacións chave.
INDICADORES DE AVALIACIÓN	Núm. de obradoiros realizados. Núm. de centros participantes. Núm. de participantes. Canles de difusión empregados.
TEMPORALIDADE	2026 - 2027 – 2028 - 2029

ACTUACIÓN 4	Conmemoración do 25 de novembro mediante a información dirixida a diferentes sectores a través de campañas apoiadas en diversas formacións e actuacións reivindicativas
DEPARTAMENTOS ou AXENTES IMPLICADOS	Concellería de Igualdade, Benestar e Emprego. Área de Igualdade. Centros educativos. Centro de Información ás Mulleres. Asociacións chave.
INDICADORES DE AVALIACIÓN	Núm. de actividades realizadas. Tipos de actividades realizadas. Canles de difusión empregados.
TEMPORALIDADE	2026 - 2027 – 2028 - 2029

OBXECTIVO 3. Reforzar a coordinación e formación coas entidades e axentes implicadas neste eido para facer máis eficaz a prevención, intervención e erradicación.

ACTUACIÓN 1	Creación dunha Mesa Local de Coordinación dotándoa de recursos, formación e persoal a todos os axentes implicados na atención a vítimas de violencia de xénero.
DEPARTAMENTOS ou AXENTES IMPLICADOS	Concellería de Igualdade, Benestar e Emprego. Área de Igualdade. Centros educativos. Centro de Información ás Mulleres.
INDICADORES DE AVALIACIÓN	Núm. de accións realizadas. Núm. de participantes. Grao de satisfacción das persoas participantes.
TEMPORALIDADE	2026 - 2027 – 2028 - 2029

OBXECTIVO 4. Contribuír a unha maior autonomía, recuperación da identidade e proxectos vitais das mulleres en situación de violencia a través dunha atención individualizada.

ACTUACIÓN 1	Deseño e posta en marcha de estratexias que faciliten a recuperación integral das vítimas de violencias machistas coa colaboración de todos os recursos existentes no Concello de Portas.
DEPARTAMENTOS ou AXENTES IMPLICADOS	Concellería de Igualdade, Benestar e Emprego. Área de Igualdade. Centros educativos. Centro de Información ás Mulleres.
INDICADORES DE AVALIACIÓN	Núm. de estratexias implantadas. Tipos de estratexias.
TEMPORALIDADE	2026 - 2027 – 2028 - 2029

ACTUACIÓN 2	Creación dun plan de formación en profesións tradicionalmente masculinizadas e cunha maior demanda laboral e mellores condicións que non perpetúen os estereotipos sexistas dirixido a mulleres vítimas de violencia de xénero e mulleres en situacións de vulnerabilidade mediante PIE (Programa Integral de Emprego).
DEPARTAMENTOS ou AXENTES IMPLICADOS	Concellería de Igualdade, Benestar e Emprego. Área de Igualdade. Centros educativos. Centro de Información ás Mulleres.
INDICADORES DE AVALIACIÓN	Núm. de actividades realizadas. Núm. de participantes. Grao de satisfacción das persoas participantes. Canles de difusión empregados.
TEMPORALIDADE	2026 - 2027 – 2028 - 2029

ACTUACIÓN 3	Facilitación ás mulleres vítimas de violencias machistas o acceso a unha vivenda digna, tanto en situacións de crise ou emerxencia como no caso da vivenda habitual, mediante distintos mecanismos impulsados polo Concello xa sexa mediante a colaboración con algún hostel da zona ou a utilización dun espazo de vivenda social.
DEPARTAMENTOS ou AXENTES IMPLICADOS	Concellería de Igualdade, Benestar e Emprego. Área de Igualdade. Centros educativos. Centro de Información ás Mulleres.
INDICADORES DE AVALIACIÓN	Tipos de estratexias implantadas. Núm. de mulleres beneficiadas.
TEMPORALIDADE	2026 - 2027 – 2028 - 2029

OBXECTIVO 5. Contribuír a que sexan as propias mulleres as que supoñan un sustento e apoio sororo en rede con outras mulleres.

ACTUACIÓN 1	Desenvolvemento de actividades para a creación de redes de mulleres, baseadas no apoio mutuo, o intercambio de experiencias e participación activa na vida social e comunitaria.
DEPARTAMENTOS ou AXENTES IMPLICADOS	Concellería de Igualdade, Benestar e Emprego. Área de Igualdade. Centros educativos. Centro de Información ás Mulleres.
INDICADORES DE AVALIACIÓN	Núm. de actividades realizadas. Núm. de axentes implicados. Canles de difusión empregados.
TEMPORALIDADE	2026 - 2027 – 2028 - 2029

ACTUACIÓN 2	Apoio con recursos, persoal e formación ás asociacións que traballen e acompañen a mulleres en situación de vulnerabilidade, fortalecendo o seu labor social e comunitario.
DEPARTAMENTOS ou AXENTES IMPLICADOS	Concellería de Igualdade, Benestar e Emprego. Área de Igualdade. Centros educativos. Centro de Información ás Mulleres.
INDICADORES DE AVALIACIÓN	Núm. de actividades/apoios realizados. Núm. de entidades participantes. Canles de difusión empregadas.
TEMPORALIDADE	2026 - 2027 – 2028 - 2029

SEGUIMIENTO E AVALIACIÓN

O seguimento e a avaliación dos instrumentos de planificación das administracións públicas, como este plan, constitúen mecanismo esenciais que permiten comprobar a pertinencia, eficacia e eficiencia dos plans e dos programas postos en marcha.

O III Plan de igualdade de oportunidades entre mulleres e homes do Concello de Portas 2026-2029 debe ser tamén obxecto do seguimento e da avaliación, dos procesos complementarios que van permitir a monitorización do conxunto de accións programadas, co obxectivo de verificar o grao de cumprimento e de efectividade das accións en relación cos obxectivos propostos.

Tanto o seguimento do plan como a súa avaliación estarán impulsados e coordinados pola Comisión de Igualdade Interdepartamental que se prevé crear ao abeiro deste plan, comisión que terá as seguintes funcións:

- **Impulsar e supervisar o desenvolvemento do III Plan.**
- **Velar polo cumprimento das directrices que se establezan, aprobando ou modificando as medidas propostas.**
- **Atender e canalizar as consultas e/ou reclamacións.**
- **Canalizar a información desde os distintos departamentos do Concello.**
- **Informar sobre as accións programadas e executadas anualmente en materia de igualdade, cara á elaboración dun informe anual do plan.**
- **Presentar unha avaliación final do plan.**

O seguimento do plan impulsarase con carácter anual e os seus resultados plasmaranse nun informe que integre as accións desenvolvidas polos diferentes departamentos. Este informe adaptarse ao deseño do plan, estruturado en áreas estratéxicas e obxectivos operativos.

O seguimento entenderase como un proceso de avaliación continua, que servirá para corrixir, reorientar ou reformar as actuacións desenvolvidas se fose o caso.

A avaliación permitirá coñecer o grao de execución do plan, os seus resultados e o impacto que tivo sobre a sociedade e/ou axentes implicados, o que permitirá valorar a pertinencia da continuidade de certas medidas en posteriores plans e instrumentos de traballo.

A avaliación final realizarase ao finalizar o período de vixencia do plan e recoméndase unha metodoloxía que combine técnicas de recollida de datos cuantitativos con outras técnicas de recollida de información cualitativa que permita incorporar valoracións, grao de satisfacción etc.

No informe derivado da avaliación final analizarase o nivel de execución do plan e sinalaranse aspectos de mellora e recomendacións que se deban ter en conta para a elaboración dun futuro plan de igualdade.

Tanto para o proceso de seguimento como para a avaliación final é necesario dispoñer dunha batería de indicadores que permitan a valoración dos resultados e dos efectos esperados e estes poden ser:

- **Indicadores de realización:** dan conta da realización de determinadas accións (nº de charlas, exposicións, cursos etc.)
- **Indicadores de resultado:** proporcionan información sobre a actividade do proxecto, programa ou acción que se desenvolva en termos de cuantificación do seu efecto (nº de persoas participantes, organizacións beneficiarias, nº de asistentes, nº de horas impartidas de formación, etc.)

A continuación propóñense algúns indicadores para o seguimento e avaliación das medidas:

EXEMPLOS DE INDICADORES PARA O SEGUIMENTO E AVALIACIÓN

Nº e tipo (descrición) de actividades realizadas

- Campañas, charlas, obradoiros, accións formativas, subvencións concedidas, exposicións, actividades etc.

Nº de persoas beneficiarias/ destinatarias diferenciadas por sexo (e grupos de idade, cando proceda)

- Nº de persoas beneficiarias de axudas ou programas, nº de persoas asistentes a charlas, exposicións, nº de persoas participantes en actividades etc.

Nº de axentes participantes

- Departamentos municipais, centros educativos, asociacións, entidades sociais, outras administracións etc.

Grao de satisfacción

- Sempre que sexa posible avaliar o grao de satisfacción a través de instrumentos deseñados para este fin (cuestionarios, dinámicas etc.).

Orzamento destinado

Efectos observados

- Comentarios relacionados coas intervencións e resultados observados das accións co obxectivo de obter unha valoración cualitativa das accións desenvolvidas).

Co obxectivo de facilitar o proceso de seguimento e avaliación do plan, realizouse un documento elaborado *ad hoc* e que está dispoñible no apartado de anexos deste documento.

ANEXOS

FICHA DE SEGUIMIENTO E AVALIACIÓN

FICHA DE RECOLLIDA DE INFORMACIÓN PARA O SEGUIMIENTO E A AVALIACIÓN DO III PLAN DE IGUALDADE DE OPORTUNIDADES ENTRE MULLERES E HOMES DO CONCELLO DE PORTAS

INSTRUCCIÓN:

Cubrirase unha ficha para cada actuación que se realice. Para iso, é recomendable dispoñer do documento do plan, identificar correctamente a área de acción, o obxectivo operativo e a medida.

DATOS DE CONTACTO:

- Departamento ou entidade:
- Nome e apelido:
- Cargo:
- Enderezo electrónico:
- Teléfono:
- Data:

DEPARTAMENTO MUNICIPAL/ENTIDADE OU ORGANISMO RESPONSABLE:

ÁREA DE ACCIÓN NA QUE SE INCLÚE

☐ ÁREA 1 ☐ ÁREA 2 ☐ ÁREA 3 ☐ ÁREA 4 ☐ ÁREA 5

OBXECTIVO OPERATIVO NO QUE SE INCLÚE

☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5

ACTIVIDADE DO PLAN (indicar o número da actividade/actuación)

DENOMINACIÓN DA ACTUACIÓN (nome completo da actuación desenvolvida)

DESCRICIÓN (información resumida e clara sobre a natureza, contexto e contido da actuación, obxectivos, necesidades ás que responde, etc.)

POBOACIÓN OU ENTIDADES DESTINATARIAS (describir a que persoas ,ou colectivos, está dirixida a actuación ou, se é o caso, ás entidades/organizacións. Detallar as características sociodemográficas: poboación xeral, poboación infantil, adulta, persoas maiores, etc.

- **PERSOAS DESTINATARIAS:**
- **ENTIDADES/ORGANIZACIÓNS DESTINATARIAS:**

Nº DE PERSOAS PARTICIPANTES POR SEXO:

MULLERES HOMES

OUTROS INDICADORES (indicar os datos atendendo aos indicadores recomendados no plan)

LUGAR NO QUE SE DESENVOLVEU A ACTUACIÓN: (indicar o lugar de realización)

DATA DE REALIZACIÓN DA ACTUACIÓN

Día e mes: Horario

Ano: ☐ 2026 ☐ 2027 ☐ 2028 ☐ 2029

DURACIÓN DA ACTUACIÓN

Total horas:

RECURSOS ECONÓMICOS DEDICADOS (indicar o nome dos departamentos, entidades ou organismos que participaron no financiamento da actuación e o respectivo orzamento dedicado)

Nome dos departamentos ou entidades

Orzamento

€.

€.

SUXESTIÓNS/PROPOSTAS DE MELLORA (engadir os comentarios e suxestións que permitan a mellora, corrección ou modificación da actuación).

GLOSARIO DE TERMOS

- **Androcentrismo:** Visión do mundo que toma o home como medida universal, situando o masculino como central e invisibilizando ou desvalorizando o feminino.
- **Apoderamento / Empoderamento:** Proceso polo que as mulleres adquiren poder persoal, social e político, fortalecendo a súa autonomía e capacidade de decisión.
- **Chan pegaño:** Dinámicas que manteñen ás mulleres en postos precarios, de baixa remuneración e difícil progresión.
- **Coeducación:** Modelo educativo que promove a igualdade entre nenos e nenas, eliminando estereotipos e roles de xénero.
- **Conciliación da vida persoal, laboral e familiar:** Medidas que permiten compatibilizar responsabilidades profesionais, persoais e de coidados.
- **Corresponsabilidade:** Reparto equilibrado e xusto das tarefas de coidado e domésticas entre mulleres, homes, familias, institucións e sociedade.
- **Discriminación directa:** Trato desfavorable explícito a unha persoa polo feito de ser home ou muller.
- **Discriminación indirecta:** Normas ou prácticas aparentemente neutras que, na práctica, prexudican ás mulleres.
- **Diversidade sexual e de xénero:** Reconocimiento e respecto ás distintas orientacións sexuais, identidades e expresións de xénero.
- **Enfoque de xénero:** Perspectiva que analiza e ten en conta as desigualdades e relacións de poder entre homes e mulleres en calquera ámbito.
- **Feminismo:** Movemento social, político e intelectual que defende a igualdade real de dereitos e oportunidades entre mulleres e homes.
- **Fenda de xénero:** Diferencia sistemática entre homes e mulleres en indicadores como emprego, salarios, participación política ou acceso a recursos
- **Igualdade formal:** Igualdade recollida nas leis.

- **Igualdade real ou efectiva:** Igualdade que se dá na práctica, cando as mulleres teñen as mesmas condicións e oportunidades reais que os homes.
- **Interseccionalidade:** Enfoque que analiza como se entrecruzan distintas formas de discriminación (xénero, raza, clase social, idade, diversidade funcional, orientación sexual...).
- **Linguaxe inclusiva:** Uso do idioma que visibiliza a mulleres e homes, evitando o masculino como suposto universal.
- **Mainstreaming de xénero (Transversalidade):** Integración da perspectiva de xénero en todas as políticas, programas e accións, non como algo illado senón como principio xeral.
- **Micromachismos:** Actitudes cotiás, sutís e moitas veces normalizadas que reproducen a desigualdade e o control dos homes sobre as mulleres.
- **Patriarcado:** Sistema social baseado na dominación e privilexio dos homes sobre as mulleres.
- **Plan de Igualdade:** Conxunto ordenado de medidas para alcanzar a igualdade de trato e de oportunidades entre mulleres e homes no ámbito dun concello, empresa ou institución.
- **Prevención:** Conxunto de medidas que se poñen en marcha para evitar a aparición ou reprodución de desigualdades e violencias. No ámbito da igualdade, inclúe accións educativas, campañas, protocolos e recursos que actúan sobre as causas estruturais da discriminación e fomentan relacións igualitarias.
- **Roles e estereotipos de xénero:** Expectativas e normas sociais sobre como deben ser e comportarse mulleres e homes.
- **Sensibilización:** Conxunto de accións destinadas a facer visible unha problemática social (como a desigualdade ou a violencia de xénero), promover cambios de actitude e fomentar valores de respecto, igualdade e diversidade. Vai máis aló da información, buscando remover conciencias e xerar implicación.
- **Sexo:** Conxunto de características biolóxicas, anatómicas e fisiolóxicas (cromosomas, órganos sexuais, hormonas...) que diferencian a machos e

femias da especie humana. É unha categoría biolóxica coa que se nace, aínda que non sempre é binaria, xa que existen persoas intersexuais.

- **Sororidade:** Solidariedade, complicidade e apoio mutuo entre mulleres para facer fronte ás discriminacións de xénero.
- **Teito de cristal:** Barreiras invisibles que impiden ás mulleres ascender a cargos de maior responsabilidade.
- **Transversalidade de xénero:** Estratexia que consiste en incorporar a perspectiva de xénero en todas as políticas, programas e accións dunha institución. Significa analizar previamente o impacto que calquera medida pode ter en mulleres e homes, para evitar reproducir desigualdades e promover a igualdade real en todos os ámbitos.
- **Violencia de xénero:** Violencia exercida contra as mulleres polo feito de serlo, como expresión extrema da desigualdade e do control patriarcal.
- **Violencia sexual:** Calquera acto sexual non consentido, incluíndo acoso, agresión ou violación.
- **Vulnerabilidade:** Situación na que unha persoa ou grupo ten maior risco de sufrir discriminación, exclusión ou violencia debido á súa posición social, económica, de xénero, idade, saúde, orixe ou outras circunstancias. No ámbito da igualdade, refírese especialmente ás condicións que aumentan a exposición das mulleres á desigualdade ou á violencia machista.
- **Xénero:** Construción social e cultural que establece roles, comportamentos, atributos e expectativas diferenciadas para mulleres e homes. O xénero non é natural nin fixo, senón aprendido e variable segundo o tempo, o lugar e o contexto. É a base sobre a que se constrúen moitas desigualdades.



Deputación
Pontevedra