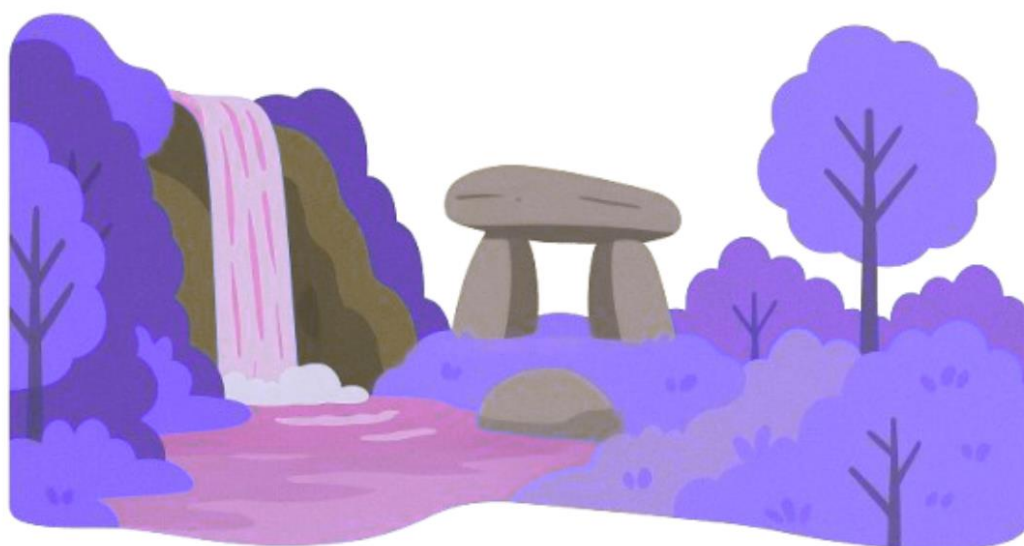
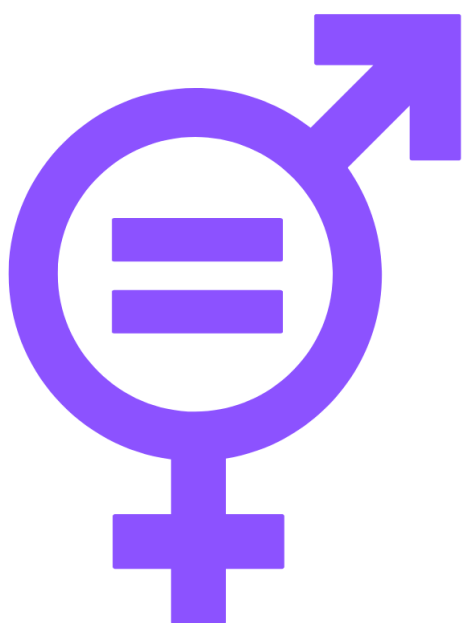


III PLAN ESTRATÉXICO PARA A IGUALDADE EFECTIVA DE MULLERES E HOMES DO CONCELLO DE DUMBRÍA 2026-2030



***Cara a unha cidadanía diversa, xusta e libre de
discriminación de xénero***





Edita: Concello de Dumbría

Autoría: Equipo técnico do
Departamento de Servizos
Sociais e Igualdade do Concello
de Dumbría

ÍNDICE

1. Presentación.....	5
2. Antecedentes.....	7
3. Contexto normativo.....	9
4. Principios reitores e criterios para a acción.....	16
5. Diagnose.....	20
5.1. Demografía	20
5.2. Educación.....	22
5.3. Economía e mercado laboral.....	22
5.4. Participación social	23
5.5. Violencia de xénero	24
5.6. Benestar e calidade de vida.....	25
5.7. Resposta institucional	25
6. Liñas estratéxicas e Plan de acción.....	29
Liña estratéxica 1: Transversalidade de xénero na política e na acción municipal.....	29
Liña estratéxica 2: Participación social e apoderamento	33
Liña estratéxica 3: Coidados e corresponsabilidade	38
Liña estratéxica 4: Violencia machista	42
7. Seguimento e avaliación	46

1. Presentación

A igualdade é un dereito fundamental recoñecido por diversos instrumentos xurídicos internacionais, estatais, autonómicos e locais, que comprometen e obrigan aos poderes públicos a eliminar os obstáculos que dificultan ou impiden acadar unha igualdade real e efectiva de mulleres e homes.

Neste senso, o eido local, por ser a esfera máis próxima á cidadanía, configúrase como o ámbito máis axeitado para combater as desigualdades de xénero e promover unha sociedade máis xusta, inclusiva e igualitaria, onde todas as persoas poidan gozar dos mesmos dereitos e oportunidades.

O compromiso do Concello de Dumbría coa igualdade materializouse no ano 2005 coa aprobación do I Plan de Igualdade de Oportunidades entre Mulleres e Homes. Desde entón, este principio fundamental guiou –aínda con máis intensidade– a acción municipal, consolidando unha política firme e sostida para acadar unha sociedade máis igualitaria, xusta, sostible e libre de violencias machistas.

Conscientes de que, a pesar dos avances acadados ao longo de todos estes anos, aínda persisten retos importantes aos que é preciso facer fronte, e coa firme vontade de continuar progresando no eido da equidade de xénero, nace o **III Plan Estratéxico para a Igualdade Efectiva de Mulleres e Homes do Concello de Dumbría**.

Este III Plan constitúe o marco de referencia das políticas municipais en materia de igualdade de xénero e configúrase como a folla de ruta que orientará a acción do Concello para avanzar na consecución da igualdade real e efectiva de mulleres e homes durante o período 2026-2030.

A misión do presente Plan é promover unha transformación estrutural e sostible cara a unha sociedade libre de desigualdades de xénero, garantindo a integración efectiva da perspectiva de xénero en todas as políticas, programas e proxectos municipais. Aspira a consolidar un Concello que actúe como motor de cambio social, fomentando a corresponsabilidade, a participación activa, o apoderamento e o benestar de todas as persoas, asegurando que os dereitos, as oportunidades e os recursos se distribúan de maneira equitativa, xusta e inclusiva.

Con este III Plan de Igualdade pretendemos superar a concepción tradicional da cidadanía, que historicamente estivo vinculada á exclusión das mulleres e á súa asimilación ao modelo masculino. Apostamos por reconceptualizar o concepto de cidadanía das mulleres, contribuíndo á construción dun modelo universal e diverso de cidadanía, onde se recoñeza e integre a diversidade humana e as experiencias, necesidades e achegas das mulleres.

O III Plan insírese así nun novo marco de relacións de cidadanía non androcéntrico, que promova a igualdade real, recoñeza a diversidade e garanta dereitos e oportunidades para todas as persoas. Deste xeito, pretendemos sentar as bases dun futuro no que a dignidade, a liberdade, a xustiza e o respecto mutuo se convertan en realidades compartidas, e no que todas as persoas poidan acadar un benestar e desenvolvemento integral.

Para garantir unha planificación realista, eficaz e adaptada á realidade local, realizouse unha análise pormenorizada da situación do municipio, centrada en sete ámbitos fundamentais: demografía, educación, economía e mercado laboral, participación social, violencia de xénero, benestar e calidade de vida, e resposta institucional. Esta diagnose permitiu identificar desigualdades, detectar necesidades prioritarias e definir as liñas estratéxicas, os obxectivos e as accións específicas do Plan.

No presente Plan establécense os principios reitores que deben presidir a actuación dos poderes públicos, e defínese unha estratexia dual encamiñada a acadar unha igualdade de xénero real e efectiva:

1. A incorporación transversal da perspectiva de xénero en todas as políticas e accións municipais.
2. A implementación de medidas específicas dirixidas a desarticular o sistema de subordinación e as estruturas de poder que sosteñen a desigualdade, e a garantir que todas as persoas, tanto no ámbito público como privado, poidan desenvolverse plenamente, libres das limitacións impostas polos estereotipos e roles de xénero tradicionais.

Presentámolo como un instrumento flexible, participativo e aberto á colaboración cidadá e á implicación de todos os axentes sociais. Só coa corresponsabilidade colectiva poderemos avanzar cara a un municipio máis xusto, igualitario e libre de discriminación.

Desde o Concello de Dumbría queremos agradecer a todas as persoas e entidades que colaboraron no deseño deste Plan. Convidamos á cidadanía a participar activamente na súa implementación, seguimento e avaliación.

2. Antecedentes

O compromiso do Concello de Dumbría coa igualdade de mulleres e homes consolidouse como unha liña estratéxica fundamental ao longo das dúas últimas décadas. A aprobación, no ano 2005, do I Plan de Igualdade supuxo un punto de inflexión no avance cara a unha sociedade máis xusta e equitativa. Aquel primeiro plan, vixente entre 2005 e 2009, estruturouse arredor de cinco eixes fundamentais —conciliación da vida familiar e laboral, formación e emprego; promoción da saúde; cultura e deporte; violencia de xénero e participación social— e permitiu establecer as primeiras accións coordinadas en materia de igualdade a nivel local.

Posteriormente, a aprobación no ano 2010 do II Plan de Igualdade permitiu consolidar unha política municipal activa e continuada a prol da igualdade de oportunidades e da eliminación de calquera forma de discriminación por razón de sexo, identidade ou expresión de xénero, orientación sexual ou calquera outra condición asociada ao xénero. Este segundo plan centrouse en áreas como a participación e apoderamento, o servizo de información, asesoramento e consulta, a formación e o emprego, a coeducación, a acción social e a violencia de xénero.

A través destas liñas de actuación impulsáronse diversas accións orientadas a fomentar a participación feminina, concienciar á cidadanía sobre a igualdade, previr e corrixir a discriminación de xénero, promover a coeducación e a corresponsabilidade e incorporar paulatinamente a perspectiva de xénero en todas as políticas e accións municipais.

Ao longo destes anos, realizáronse importantes esforzos por fomentar a participación feminina e incorporar a perspectiva de xénero en todas as accións organizadas e desenvolvidas polo Concello. Puxéronse en marcha diferentes estratexias de dinamización e tivéronse en conta as necesidades diferenciadas tanto de homes como de mulleres, posibilitando a conciliación, adaptando os horarios e establecendo infraestruturas seguras e inclusivas para todas as persoas.

Como resultado, a participación feminina nas actividades culturais e deportivas aumentou considerablemente, destacando o protagonismo de mulleres e nenas en deportes tradicionalmente masculinizados, así como o esforzo realizado por implementar unha programación cultural paritaria, intentando promover unha representación equilibrada das mulleres artistas e da diversidade da sociedade local.

Así mesmo, impulsáronse medidas orientadas a favorecer a corresponsabilidade nos coidados, entendendo que só mediante a redistribución equilibrada das tarefas entre administracións, familias e comunidade será posible avanzar cara a unha igualdade real. Neste sentido, destaca a posta en marcha do Programa Dumbria Concilia, dirixido a facilitar a conciliación da vida persoal, familiar e laboral das familias con fillos e fillas con idades comprendidas entre os 3 e os 12 anos, cun enfoque de xénero e priorizando a atención a mulleres en situacións de especial vulnerabilidade.

Outro dos ámbitos clave foi a educación e a formación, recoñecidas como ferramentas esenciais para o apoderamento feminino, o acceso a dereitos e a autonomía das mulleres. Neste eido, realizáronse importantes avances no fomento da participación das mulleres en programas de educación de persoas adultas, en competencias dixitais e en accións formativas adaptadas ás súas necesidades.

Ademais, no marco do Programa de Promoción da Igualdade e de Prevención da Violencia de Xénero leváronse a cabo diversas accións específicas destinadas a previr e erradicar a desigualdade de xénero dende as primeiras etapas da vida, fomentar valores igualitarios e acompañar ás mulleres no seu apoderamento e desenvolvemento integral.

Toda esta experiencia acumulada puxo de manifesto a importancia de contar cun marco estratéxico que dea continuidade ao camiño iniciado, reforzando as actuacións desenvolvidas e ampliando o seu alcance. Neste contexto, nace o III Plan Estratéxico para a Igualdade Efectiva de Mulleres e Homes do Concello de Dumbria, co obxectivo de consolidar os avances acadados e seguir avanzando cara a unha transformación estrutural baseada na xustiza social, na igualdade de xénero e no recoñecemento da diversidade como valor fundamental para a convivencia.

No III Plan de Igualdade apóstase por dar continuidade ás accións iniciadas nos plans anteriores ao mesmo tempo que se incorporan melloras, axustes e novas ferramentas que permitan contribuír a xerar un cambio estrutural sostido no tempo. Deste xeito, preténdese

lograr unha verdadeira transformación social e avanzar de forma máis firme e decidida cara a unha igualdade real en todos e cada un dos ámbitos da vida persoal, profesional e social.

3. Contexto normativo

A igualdade de dereitos entre mulleres e homes é un pilar básico das sociedades democráticas e un dereito fundamental recoñecido en todos os niveis lexislativos.

No ámbito internacional, destaca a **Declaración Universal dos Dereitos Humanos** (París, 1948), un documento que marca un fito na historia dos dereitos humanos e no que a igualdade de xénero se sitúa como un principio fundamental.

A **Declaración sobre a eliminación da discriminación contra a muller** (1967) e a **Convención sobre a eliminación de todas as formas de discriminación contra a muller** (CEDAW) de 1979, ratificada por España en 1984, supuxeron un avance importante na erradicación das desigualdades de xénero.

As **Conferencias mundiais sobre a muller**, convocadas polas Nacións Unidas, contribuíron a situar a igualdade no centro da axenda política mundial. A **IV Conferencia Mundial da Muller**, celebrada en Beijing no ano 1995, supuxo un punto de inflexión no tratamento da igualdade ao incorporar a perspectiva de xénero no deseño, execución e avaliación de todas as políticas públicas.

A **Axenda 2030 para o desenvolvemento sostible**, coa finalidade de garantir a protección das persoas, o planeta e a prosperidade, estableceu 17 obxectivos de desenvolvemento sostible (ODS) con 169 metas que abranguen os ámbitos económico, social e ambiental. Dentro dos 17 obxectivos, o ODS 5 está dedicado a “lograr a igualdade de xénero e empoderar a todas as mulleres e nenas”. Con todo, o compromiso coa igualdade tamén aparece reflexado de maneira transversal no resto de ODS.

No contexto europeo, a igualdade de xénero constitúe un valor central da Unión Europea, un dereito fundamental e un principio clave do **Pilar europeo de dereitos sociais**, establecéndose a promoción da igualdade de homes e mulleres en diferentes tratados.

O **Tratado de Roma** (1957) introduce o principio de igualdade retributiva para un mesmo traballo ou para un traballo de igual valor. No **Tratado de Maastricht** (1992) recoñécese a implantación de medidas de accións positiva como recurso para eliminar a discriminación e promover a igualdade. Pola súa parte, o **Tratado de Ámsterdan** (1997) establece unha nova base xurídica para as medidas relativas á promoción da igualdade de xénero, posicionando a igualdade como un dos obxectivos fundamentais da Unión Europea.

Igualmente, son múltiples as directivas, resolucións e recomendacións da Unión Europea que velan pola consecución da igualdade efectiva de xénero. Así, entre esta normativa específica no eido da igualdade de mulleres e homes, destácanse as seguintes directivas:

- **Directiva 2002/73/CE** do Parlamento Europeo e do Consello, relativa á aplicación do principio de igualdade de trato entre mulleres e homes no que se refire ao acceso ao emprego, á formación, á promoción profesional e ás condicións de traballo.
- **Directiva 2004/113/CE** do Consello, do 13 de decembro de 2004, pola que se aplica o principio de igualdade de mulleres e homes ao acceso a bens e servizos e ao seu subministro.
- **Directiva 2006/54/CE** do Parlamento Europeo e do Consello de Europa, do 5 xullo de 2006, relativa ao principio de igualdade de oportunidades e igualdade de trato entre mulleres e homes en asuntos de emprego e ocupación.
- **Directiva 2010/41/UE** do Parlamento Europeo e do Consello, do 7 xullo de 2010, sobre a aplicación do principio de igualdade de trato entre homes e mulleres que exercen unha actividade autónoma.
- **Directiva (UE) 2019/1158** do Parlamento Europeo e do Consello, do 20 de xuño de 2019, relativa á conciliación da vida familiar e a vida profesional das persoas proxenitoras e coidadoras, e pola que se derroga a Directiva 2010/18/UE/ do Consello.

Dentro da normativa europea en materia de igualdade, cómpre destacar a aprobación no ano 2011 do **Convenio do Consello de Europa do 11 de maio de 2011, sobre a prevención e a loita contra a violencia contra as mulleres e a violencia doméstica** (Convenio de Istambul), ratificado por España en 2014. Este instrumento xurídico, de carácter vinculante para os Estados adheridos, amplía o concepto de violencia de xénero

e incorpora outras formas e manifestacións de violencia exercidas contra as mulleres e nenas.

Finalmente, no marco lexislativo europeo cabe salientar a **Estratexia de Igualdade de Xénero da Unión Europea 2020-2025**, na que se establecen os obxectivos estratéxicos e as accións clave para avanzar cara a unha maior igualdade de xénero en Europa. Esta Estratexia, a través dun enfoque interseccional e dual, no que combina accións específicas coa integración da perspectiva de xénero en todas as etapas de deseño, implementación e avaliación das políticas e programas da Unión Europea, céntrase na eliminación da violencia de xénero, na loita contra os estereotipos de xénero, na redución das brechas de xénero no mercado laboral e nos coidados, e na promoción da participación equitativa na toma de decisións en todos os sectores da economía.

No contexto estatal, a **Constitución española de 1978** recoñece a igualdade de oportunidades como un dereito fundamental e prohíbe calquera tipo de discriminación por razón de sexo, raza, relixión, opinión ou calquera outra condición ou circunstancia persoal ou social. Asemade, establece a obriga dos poderes públicos de promover as condicións para que a liberdade e igualdade das persoas e dos grupos nos que se integran sexan reais e efectivas.

O principio de igualdade, recoñecido na Constitución, foi desenvolvido pola **Lei Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para a igualdade efectiva de mulleres e homes**. Esta lei pretende garantir a igualdade de oportunidades e de trato entre mulleres e homes en todos os ámbitos, eliminando calquera forma de discriminación. Así, para facer efectivo o principio de igualdade ponse o foco na prevención de condutas discriminatorias, na adopción de medidas específicas encamiñadas a corrixir as situacións de desigualdade de xénero e promover a igualdade e na incorporación do enfoque de xénero en todas as políticas e actuacións dos poderes públicos.

A **Lei Orgánica 1/2004, do 28 de decembro, de medidas de Protección Integral contra a Violencia de Xénero**, establece medidas en diversos ámbitos (penal, civil, laboral, social e educativo) para a prevención, a protección e recuperación das vítimas e a persecución do delito, ofrecendo unha resposta global, integral e multidisciplinar á violencia que se exerce contra as mulleres. Igualmente, tamén se promove a coordinación entre diferentes institucións e a colaboración con organizacións e asociacións que traballan na prevención e atención da violencia de xénero.

O **Pacto de Estado contra a Violencia de Xénero**, aprobado polo Congreso o 28 de setembro de 2017 co obxectivo de erradicar a violencia contra as mulleres, establece unha serie de medidas en diversas áreas tales como: a prevención e a sensibilización, a atención integral ás vítimas, a formación e sensibilización de profesionais, o reforzamento das medidas de protección e apoio ás vítimas, a asistencia e protección de menores, a visibilización e atención a outras formas de violencia contra as mulleres ou o compromiso económico.

Tendo en conta o contexto físico e social no que nos situamos cabe mencionar o **Plan para a Promoción das Mulleres do Medio Rural (2015-2018)**. Este instrumento, co obxectivo de mellorar a inclusión sociolaboral e a participación económica das mulleres do medio rural, establece unha serie de medidas concretas encamiñadas a visibilizar o papel das mulleres rurais, promover a conciliación, impulsar a participación feminina a través da formación, o acceso aos recursos e a toma de decisións, fomentar o emprendemento feminino no rural e mellorar o acceso a servizos de apoio e infraestruturas no medio rural.

Pola súa parte, o **Real Decreto Lei 6/2019, do 1 de marzo, de medidas urxentes para a garantía da igualdade de trato e de oportunidades entre mulleres e homes no emprego e na ocupación**, garante unha mellor conciliación da vida persoal, familiar e laboral e incide na promoción da corresponsabilidade, introducindo importantes novidades como a equiparación dos permisos por nacemento e adopción de ambos proxenitores ou a incorporación dunha prestación económica por corresponsabilidade no coidado do lactante. Igualmente, tamén establece novas obrigas no ámbito laboral, estendendo a obriga de elaborar plans de igualdade a empresas de cincuenta ou máis persoas traballadoras.

A **Lei 15/2022, do 12 de xullo, integral para a igualdade de trato e non discriminación**, introduce importantes cambios e medidas para fortalecer a igualdade de trato e a non discriminación en todos os ámbitos da sociedade, incluídos o emprego, a educación, a saúde, o acceso aos servizos e á protección social. Co obxectivo de crear un entorno máis xusto e equitativo para todas as persoas, independentemente da orixe, xénero, orientación sexual, relixión ou discapacidade, establece medidas de acción positiva e obrigas que deben cumprir tanto as institucións públicas como as privadas.

O Real Decreto 902/2020, do 13 de outubro, de igualdade retributiva entre mulleres e homes, ten como obxecto establecer medidas específicas para facer efectivo o dereito á igualdade de trato e á non discriminación entre mulleres e homes en materia retributiva, desenvolvendo os mecanismos para identificar e corrixir a brecha salarial de xénero.

A Lei Orgánica 8/2021, do 4 de xuño, de protección integral á infancia e á adolescencia fronte á violencia, recoñece a protección dos menores como unha obriga prioritaria dos poderes públicos. Coa finalidade de asegurar a integridade física, psíquica, psicolóxica e moral da infancia e adolescencia fronte a calquera forma de violencia, establece medidas de protección integral á infancia e adolescencia que inclúen a sensibilización, a prevención, a detección precoz, a protección e a reparación do dano en todos os ámbitos nos que se desenvolve a súa vida.

A Lei Orgánica 10/2022, do 6 de setembro, de garantía integral da liberdade sexual, busca protexer e garantir o dereito á liberdade sexual de todas as persoas. Co obxectivo de erradicar todas as formas de violencias sexuais, establece a posta en marcha de políticas efectivas, integrais e coordinadas entre as distintas administracións públicas que garantan a sensibilización, a prevención, a detección e a sanción destas violencias.

O III Plan estratéxico para a igualdade efectiva de mulleres e homes 2022-2025, constitúe a folla de ruta do Goberno español para promover a igualdade de xénero e eliminar a discriminación por razón de sexo. O III Plan estrutúrase en torno a catro eixes de intervención:

- Bo goberno, establece as condicións e medidas necesarias para avanzar cara a un modelo de goberno máis inclusivo e democrático, asegurando a presenza e voz das mulleres e garantindo que as políticas públicas non reproduzan as desigualdades entre mulleres e homes.
- Economía para a vida e o reparto xusto da riqueza, neste eixo establécense as medidas precisas que garantan a igualdade no acceso aos recursos de forma que se logre transitar cara a unha economía que priorice os coidados das persoas ao longo de todo o ciclo vital e a sustentabilidade ecolóxica e social.
- Cara á garantía de vidas libres de violencia machista para as mulleres, preténdese erradicar todas as formas de violencia machista, abordando as causas estruturais que a sustentan, e garantir os dereitos das mulleres vítimas.

- Un país con dereitos efectivos para todas as mulleres, preténdese asegurar a todas as mulleres o exercicio efectivo dos seus dereitos, eliminando as desigualdades de xénero en todos os ámbitos da vida dende unha perspectiva interseccional.

Igualmente, en materia de conciliación da vida laboral, persoal e familiar no ano 2021 impulsouse o **Plan Corresponsables**, unha iniciativa do Ministerio de Igualdade desenvolvida en colaboración coas comunidades autónomas, na que se articulan unha serie de medidas para dar resposta ás necesidades de conciliación, así como tamén se inciden noutros eixes de actuación, como son a creación de emprego, a dignificación e recoñecemento da experiencia profesional de coidados e a sensibilización en materia de corresponsabilidade.

No ámbito autonómico, no **Estatuto de Autonomía de Galicia** no artigo 4.2 establécese como competencia dos poderes públicos galegos promover as condicións para que a liberdade e a igualdade do individuo e dos grupos nos que se integran sexan reais e efectivas, eliminar os atrancos que impidan ou dificulten a súa plenitude e facilitar a participación de todas as persoas galegas na vida política, económica, cultural e social.

A **Lei 11/2007, do 27 de xullo, galega para a prevención e o tratamento integral da violencia de xénero**, ten por obxecto a adopción de medidas integrais para a sensibilización, a prevención e o tratamento da violencia de xénero, así como a protección e apoio ás mulleres vítimas. Igualmente, nesta lei establécese un marco para a acción coordinada entre as diferentes institucións e organismos para abordar a problemática da violencia de xénero de forma integral.

A **Lei 2/2014, do 14 de abril, pola igualdade de trato e a non discriminación de lesbianas, gais, transexuais, bisexuais e intersexuais en Galicia**, co fin de garantir o principio de igualdade de trato e de non discriminación por razón de orientación sexual e identidade sexual e de xénero das persoas homosexuais, bisexuais, transexuais, transxénico e intersexuais, establece toda unha serie de medidas, tanto no ámbito público como no privado, destinadas á prevención, detección, corrección e eliminación de toda discriminación por razón de orientación sexual e identidade de xénero.

A entrada en vigor da **Lei 7/2023, de 30 de novembro, para a igualdade efectiva de mulleres e homes en Galicia** supuxo un reforzamento do compromiso da nosa comunidade coa igualdade, incidindo nas distintas formas de discriminación que afectan

ás mulleres. Como novidade, nesta lei introdúcese o concepto de sustentabilidade social empresarial, concibido como un modelo de xestión integral que pretende lograr un crecemento sostible, ético e equilibrado das entidades, integrando as dimensións económica, ambiental e social.

O VIII Plan Estratéxico de Galicia para a Igualdade de Oportunidades entre Mulleres e Homes 2022-2027, configúrase como a folia de ruta da Administración autonómica para loitar contra a desigualdade de xénero na comunidade. Este plan conta con 128 liñas de acción distribuídas en nove ámbitos intervención, entre os cales se atopan o emprego, a ciencia e a investigación, a conciliación corresponsable, o desenvolvemento rural sostible, a educación, a participación social, o benestar e calidade de vida, a violencia de xénero e a transversalidade de xénero.

No ano 2018, coa aprobación do I Plan Galego de Conciliación e Corresponsabilidade 2018-2021, a conciliación corresponsable posicionouse como unha materia central das políticas públicas da Comunidade. Co fin de continuar fortalecendo os recursos de apoio á conciliación, aprobouse o **II Plan Galego de Benestar Laboral, Conciliación e Corresponsabilidade 2022-2025**. Neste documento estratéxico, que serve de marco para avanzar cara a unha conciliación corresponsable real e efectiva, establécense cinco áreas estratéxicas, entre as que se inclúen a sensibilización e coñecemento, a coeducación, a xestión corresponsable dos tempos dos espazos, compromiso co benestar laboral e fortalecemento dos recursos de apoio.

4. Principios reitores e criterios para a acción

Tomando como referencia os principios e criterios que deben guiar a actuación dos poderes públicos establecidos na lexislación en materia de igualdade, o III Plan Estratéxico para a Igualdade Efectiva de Mulleres e Homes do Concello de Dumbria asume os seguintes principios orientadores:

Igualdade e desenvolvemento sostible

A igualdade de xénero, ademais de constituír un dereito fundamental, configúrase como un elemento imprescindible para lograr un desenvolvemento social, económico, cultural e ambiental sostible. A permanencia de situacións de desigualdade e discriminación de xénero limita o acceso equitativo aos recursos, a participación plena en todos os ámbitos da vida e o goce efectivo dos dereitos das persoas, condicionando o benestar do conxunto da poboación.

Un desenvolvemento verdadeiramente sostible só é posible cando mulleres e homes teñen un acceso equitativo ás oportunidades e aos recursos, garantindo así que os beneficios do progreso se distribúan de maneira xusta, equitativa e inclusiva. Desta forma, a promoción da igualdade de xénero contribúe á construción de comunidades máis equitativas, resilientes e cohesionadas.

Dende esta perspectiva, o III Plan asume o compromiso de contribuír á construción dun sistema social e económico que non reproduza as desigualdades sociais e de xénero, que recoñeza e respecte as distintas experiencias vitais, e que posibilite a promoción de condicións de vida dignas para todas as persoas.

Transversalidade de xénero

A transversalidade de xénero resulta fundamental para avanzar cara a unha maior igualdade e xustiza social. A incorporación da perspectiva de xénero en todas as políticas e accións desenvolvidas dende as administracións posibilita analizar, identificar e anticipar os efectos e implicacións das actuacións emprendidas na realidade de homes e mulleres.

Este enfoque sostén que a igualdade de xénero non debe ser tratada como un aspecto adicional ou puntual, senón como un eixo estruturante en todas as áreas de actuación, dende a planificación e deseño ata a súa implementación, seguimento e avaliación.

Conscientes da importancia que ten a incorporación do enfoque de xénero para garantir a igualdade efectiva de mulleres e homes, no presente Plan apóstase por integrar o enfoque de xénero en todas as áreas de xestión municipal, asegurando que cada acción contribúa activamente á redución das desigualdades.

Diversidade e cidadanía plena

Recoñécese a diversidade e pluralidade das mulleres como suxeito social e político, así como a complexidade na construción das súas identidades. A discriminación por razón de xénero afecta a todas as mulleres, mais a interacción con outros factores como a clase social, a idade, a orixe, a etnia, a relixión, a identidade e/ou orientación sexual, entre outros, pode derivar en situacións de especial vulnerabilidade que cómpre atender de maneira específica.

Coa finalidade de poder analizar como os distintos eixes de discriminación se relacionan e interaccionan entre si, xerando situacións específicas de desigualdade e discriminación, no presente Plan incorpórase a perspectiva da interseccionalidade como ferramenta analítica e de intervención.

Dende esta perspectiva, as políticas de igualdade deben superar o enfoque meramente adaptativo ou compensatorio, e avanzar cara a un novo modelo de cidadanía máis democrático, xusto, e inclusivo que recoñeza a diversidade e as múltiples experiencias das mulleres. Unicamente mediante este recoñecemento será posible o desenvolvemento da cidadanía plena das mulleres e o exercicio efectivo dos seus dereitos.

Apoderamento das mulleres

O apoderamento feminino constitúe un proceso central no eido da igualdade de xénero, mediante o cal as mulleres adquiren o control e a capacidade de decisión sobre a súas propias vidas, tanto a nivel individual como colectivo. Este proceso resulta esencial para lograr unha transformación nas relacións de poder e favorecer a autonomía das mulleres, permitindo que poidan influír e participar activamente nas decisións que afectan a súa vida.

Concibido o apoderamento das mulleres como unha condición imprescindible na consecución da igualdade, a través do presente Plan promóvese o acceso equitativo das mulleres aos recursos e ás oportunidades de formación e liderado, así como a eliminación de atrancos que impiden a participación plena das mulleres na sociedade. Deste xeito, o

apoderamento non só fortalece a igualdade, senón que actúa como motor de transformación social e constrúe sociedades máis xustas e inclusivas.

Participación

Para lograr a construción dunha sociedade libre de desigualdades de xénero resulta imprescindible a implicación e participación de toda a comunidade. A participación implica recoñecer á cidadanía como suxeito activo na definición, execución e avaliación das políticas públicas, garantindo que todas as voces –especialmente as das mulleres e colectivos en situación de maior vulnerabilidade– sexan escoitadas e teñan capacidade de decisión.

A participación cidadá representa un mecanismo esencial para garantir que as políticas de igualdade se adapten ás necesidades reais da poboación. Implica o compromiso de persoas e colectivos, promovendo a corresponsabilidade e a implicación colectiva na toma de decisións que afecta á vida social, política e económica.

O III Plan concíbese como un instrumento vivo e aberto á participación e á colaboración da poboación, así como tamén flexible, capaz de adaptarse ás necesidades que poidan xurdir ao longo do período da súa vixencia.

Compromiso político

A igualdade de xénero, recoñecida como unha condición indispensable para o progreso democrático e o benestar colectivo, debe consolidarse como un principio estable e transversal das políticas locais. Por conseguinte, non pode entenderse como unha cuestión secundaria, senón como unha prioridade política e social que require dunha vontade firme e sostida no tempo.

O compromiso político resulta imprescindible para facer posible a igualdade real e efectiva de homes e mulleres. Supón a vontade firme das institucións de superar a concepción da igualdade de xénero como unha mera acción puntual ou simbólica e situala como unha prioridade estratéxica, integrándoa en todas as áreas de actuación municipal.

A corporación municipal, consciente da súa responsabilidade na construción dunha sociedade igualitaria, xusta e sostible, pretende –a través do presente Plan– vertebrar e impulsar toda unha serie de medidas e accións encamiñadas a previr e eliminar as

desigualdades de xénero e as distintas formas de discriminación que sofren as mulleres no municipio.

Eficacia e eficiencia

A eficiencia e a eficacia constitúen principios esenciais na planificación e execución das políticas de igualdade. A eficacia refírese á capacidade de acadar os obxectivos propostos, asegurando que as accións desenvolvidas teñan un impacto real na redución das desigualdades de xénero. A eficiencia implica facer un uso responsable e optimizado dos recursos dispoñibles, garantindo que o investimento público se traduza en beneficios concretos para a cidadanía.

Incorporar estes principios permite deseñar intervencións viables, medibles e sostibles no tempo, asegurando que cada acción contribúa de maneira significativa á transformación social. Así, a eficiencia e a eficacia convértense nun compromiso coa transparencia, coa calidade das políticas públicas e co dereito da veciñanza a vivir nunha sociedade máis igualitaria.

O III Plan de Igualdade réxese polos principios de eficacia e eficiencia. A Administración Local garante a calidade dos servizos, empregando os recursos dispoñibles da maneira máis axeitada para lograr os obxectivos propostos.

Colaboración e coordinación

A igualdade de xénero non se constrúe de xeito illado. Require do compromiso activo de todas as persoas e áreas implicadas, así como da comunicación constante que permita artellar accións coherentes e complementarias. Traballar en equipo, compartir experiencias e recursos, e coordinar estratexias garante que as medidas adoptadas teñan un impacto real, sustentable e adaptado ás necesidades da comunidade. Só dende a colaboración podemos crear un entorno máis xusto, inclusivo e respectuoso, onde todas e todos teñan as mesmas oportunidades de desenvolverse plenamente.

Por conseguinte, no avance cara a construción dunha sociedade máis xusta e igualitaria e no proceso de incorporación da transversalidade de xénero en todas as políticas e accións é imprescindible contar coa colaboración e coordinación das diferentes administracións, entidades e axentes implicados, buscando que as accións desenvolvidas sexan eficaces e acordos cunha utilización racional dos recursos.

Así, no presente Plan apóstase por impulsar a colaboración e a coordinación coas distintas administracións, departamentos e axentes sociais.

5. Diagnose

Co obxectivo de identificar de forma precisa as necesidades reais do Concello de Dumbría no eido da igualdade, levouse a cabo unha análise pormenorizada da realidade, empregando os datos proporcionados por distintas fontes estatísticas de carácter oficial (INE, IGE, Instituto Galego das Cualificacións, CGPJ, etc.), así como tamén a información contida nas propias bases de datos municipais.

Neste proceso de análise abordáronse diferentes ámbitos considerados clave para comprender as desigualdades de xénero no municipio: a demografía, a educación, a economía e o mercado laboral, a participación social e política, a violencia de xénero, o benestar e a calidade de vida, así como a resposta institucional. O estudo destes eidos permite dispoñer dunha visión integral e detallada da realidade local, identificando tanto as fortalezas como as carencias existentes, co fin de orientar a definición de accións e medidas que dean resposta ás necesidades detectadas.

Para entender como a estrutura patriarcal que caracteriza á sociedade condiciona e afecta á vida e ás oportunidades das persoas, todo este proceso de análise realizouse dende unha perspectiva de xénero.

5.1. Demografía

Segundo os datos do Instituto Nacional de Estadística (INE) no 2024 a poboación do Concello de Dumbría ascende a 2.776 habitantes, dos cales 1.453 son mulleres e 1.323 son homes. De acordo coas cifras oficiais de poboación do INE, dende que se ten rexistros o **descenso de poboación** no municipio foi unha constante ao longo dos anos. A pesar de que a inmigración comeza a ser unha fonte de crecemento demográfico, na actualidade Dumbría segue experimentando un crecemento vexetativo negativo.

Directamente relacionados con esta estrutura poboacional atopamos os indicadores de natalidade e mortalidade. Ao longo dos anos, debido aos **cambios nas traxectorias vitais das mulleres** a natalidade no municipio experimentou unha redución moi significativa, xa que segundo o Instituto Galego de Estatística (IGE) o número de nacementos en 1975

situábase en 74, mentres que no 2023 unicamente se rexistraron 10 nacementos. Pola contra, no caso das defuncións esta variación non é tan significativa, xa que as defuncións rexistradas en 1975 e 2023 ascenden a 45 e 42 respectivamente.

O descenso da natalidade unido ao aumento da esperanza de vida produce no municipio un **alto índice de envellecemento**, situándose en 2024 en 337,71%. Este proceso de envellecemento demográfico tamén se aprecia na idade media da poboación de Dumbría que, de acordo co Sistema Integrado de Datos Municipais (SIDAMUN), no 2023 se situaba en 50,5 anos no caso dos homes e en 52,6 anos no caso das mulleres.

Segundo os datos do IGE no Concello de Dumbría no 2024 o 35,78% da poboación tiña máis de 64 anos. Nesta franxa de idade o 56,82% eran mulleres e o 43,17% eran homes. Esta **feminización do envellecemento** resulta especialmente significativa nos grupos de máis idade. Na franxa de idade de maiores de 85 anos a porcentaxe de homes sitúase no 33,83%, mentres que a porcentaxe de mulleres se eleva ao 66,16%.

Por conseguinte, debido á forte relación existente entre dependencia e idade, e á existencia dun maior número de mulleres en idades avanzadas que de homes, obsérvase unha **maior incidencia da dependencia entre as mulleres**.

No que respecta ás estruturas familiares, segundo o IGE no 2001 no municipio de Dumbría existía un 40,68% de persoas solteiras, un 50,04% de persoas casadas, un 8,12% de persoas viúvas, un 0,98% de persoas separadas e un 0,16% de persoas divorciadas. Nos últimos tempos, a **porcentaxe de mulleres separadas ou divorciadas incrementouse**, aumentando consigo as demandas do servizo de información e asesoramento. Igualmente, o **aumento da diversidade de modelos familiares** pode ocasionar maiores dificultades, tanto a nivel económico como na conciliación e nos coidados, especialmente nos casos das familias monoparentais. Por outra banda, no caso das persoas viúvas chama a atención a **alta porcentaxe de mulleres viúvas** que se sitúa no 81,79%. Esta situación produce un maior risco de soidade e illamento das mulleres, o que pode afectar de xeito moi negativo ao seu benestar e á súa calidade de vida.

Igualmente, a **dispersión da poboación**, que afecta a todo o territorio galego e, especialmente, aos municipios rurais como Dumbría, tamén contribúe a aumentar o risco de illamento social, sobre todo das mulleres maiores que viven soas e con acceso limitado aos recursos. Da mesma maneira, a realidade rural e a dispersión da poboación que

caracteriza ao Concello tamén repercute negativamente na visibilización e detección de posibles situacións de violencias machistas.

5.2. Educación

As dificultades que historicamente tiveron as mulleres para acceder á educación producen que a **taxa de analfabetismo sexa superior nas mulleres**. Segundo os datos recollidos polo IGE, no 2001 o número de mulleres no Concello de Dumbría que non sabían ler nin escribir ascendía a 91, mentres que no caso dos homes a cifra era significativamente inferior, situándose en 23. Non obstante, na actualidade **cada vez hai máis mulleres que acceden á educación superior**, incluso en maior medida que os homes. De acordo co IGE, no 2001 o número de mulleres do municipio con estudos universitarios ascendía a 55, mentres que o número de homes se situaba en 44.

En relación ás diferentes ramas de coñecemento, os datos proporcionados polo IGE evidencian a existencia da **segregación horizontal** no eido da educación, que se manifesta na sobrerrepresentación de mulleres en disciplinas relacionadas coa educación e o coidado e na presenza maioritaria de homes nas carreiras técnicas. Así, no 2001 no Concello de Dumbría o número de mulleres coa carreira de Maxisterio ou Educación Infantil ascendía a 14, mentres que unicamente 5 homes contaban con este tipo de formación. No caso da formación técnica e industrial (segundo a categoría do IGE “Formación Técnica e Industrias”), o número de mulleres con este tipo de formación situábase en 12, mentres que o número de homes ascendía a 110.

5.3. Economía e mercado laboral

A actividade económica no Concello de Dumbría concéntrase no sector servizos. De acordo cos datos do IGE, no 2024 o 77,5% da poboación do municipio estaba empregada neste sector. O segundo sector máis importante na economía de Dumbría é a construción, na que nese mesmo ano estaba empregada o 8,3% da poboación. O terceiro sector con máis peso na actividade económica do municipio é a industria, na cal no mesmo período estaba ocupada o 7,5% das persoas do Concello. Finalmente, a agricultura e a pesca conforman o cuarto sector con maior relevancia na economía do municipio, ocupando no 2024 o 4,2% da poboación municipal.

En relación ao paro rexistrado, segundo os datos do IGE, obsérvase que existe unha **maior taxa de desemprego feminino**. No ano 2024 no municipio había un total de 120 persoas desempregadas, das cales o 67% eran mulleres.

Se nos fixamos na tipoloxía dos contratos, obsérvase que **a temporalidade afecta máis ás mulleres que aos homes**. De acordo cos datos do Instituto Galego das Cualificacións, en maio de 2025 no Concello de Dumbría había 56 persoas que contaban cun contrato laboral temporal, das cales 33 eran mulleres e 23 eran homes.

Respecto á tipoloxía das pensións, **a gran maioría da poboación do Concello percibe unha pensión contributiva**. De acordo cos datos do IGE, no ano 2023 45 persoas recibían unha pensión non contributiva, fronte a 970 que percibían unha pensión contributiva, das cales o 51% eran homes e o 49% eran mulleres. No caso das pensións non contributivas, **a maioría das persoas no Concello que perciben unha pensión non contributiva son mulleres**, acadando unha porcentaxe do 68,88%.

5.4. Participación social

A participación social configúrase como unha ferramenta fundamental para mellorar as condicións de vida das persoas e defender os intereses particulares da poboación. A pesar de que as mulleres presentan, en xeral, peores condicións de vida que os homes, obsérvase unha participación social desigual. Por unha banda, constatouse unha **menor presenza de mulleres en órganos directivos, postos de responsabilidade ou toma de decisións**. Por outra banda, evidénciase unha **importante participación das mulleres na vida comunitaria do municipio, en actividades socioeducativas, culturais e deportivas**.

En relación á participación das mulleres no tecido asociativo, obsérvase unha **actividade asociativa reducida**, existindo no municipio as seguintes asociacións:

- Asociacións As Neves de Buxantes.
- Asociación Os Gaiteiros de Buxantes.
- Asociación de Mulleres Progresistas de Dumbría.
- AMPA CEIP Plurilingüe Santa Eulalia de Dumbría.

5.5. Violencia de xénero

Reflexar a incidencia da violencia de xénero no municipio resulta complexo. Por un lado, porque o Partido Xudicial de Corcubión, ao que pertence Dumbria, non dispón de datos segregados por concellos. Atendendo aos datos proporcionados polo Consello Xeral do Poder Xudicial, constatouse que no Partido Xudicial de Corcubión ao longo de 2024 ingresaron no Xulgado de Violencia contra a Muller un total de 86 asuntos, dos cales 16 correspondían á xurisdición civil e 70 á xurisdición penal. Durante o 2024 o número de asuntos resoltos do Xulgado de Violencia contra a Muller foron de 57, dos cales 7 correspondían á xurisdición civil e 50 á xurisdición penal. Así, os asuntos en tramitación no Xulgado de Violencia Contra a Muller pasaron de 86 ao inicio do 2024 a 95 ao final dese mesmo ano.

O desequilibrio existente entre o número de asuntos ingresados e os resoltos provoca altas taxas de conxestión do Xulgado de Violencia contra a Muller da demarcación de Corcubión, situándose en 4,29 na xurisdición civil e 2,44 na xurisdición penal.

Esta **saturación do Xulgado de Violencia contra as Mulleres** ten consecuencia directas para as vítimas de violencia de xénero. Así pois, os atrasos significativos na resolución dos casos poden provocar a prolongación do sufrimento das vítimas e comportar un maior risco para a súa seguridade.

Por outro lado, coñecer a incidencia real da violencia de xénero no municipio tórnase difícil porque **moitas mulleres en situación de violencia de xénero non denuncian**. As razóns polas que as mulleres non presentan denuncia son múltiples e variadas. Algunhas destas razóns, en algúns casos, poden estar relacionadas coa normalización da violencia, co medo das vítimas ao agresor ou coas trabas institucionais e as deficiencias do propio sistema xudicial.

5.6. Benestar e calidade de vida

As mulleres do Concello de Dumbría, en xeral, presentan **peores condicións de saúde** que os homes. Segundo os datos do IGE, no ano 2024 o número de homes con discapacidade era de 127, mentres que o de mulleres con discapacidade ascendía a 138.

Igualmente, as **maiores dificultades de acceso aos recursos materiais** que teñen as mulleres, derivadas da súa menor participación no mercado laboral e da brecha salarial de xénero, repercuten negativamente no seu benestar e calidade de vida.

5.7. Resposta institucional

Para contribuír ao desenvolvemento integral de todas as persoas do Concello, sen que exista ningún tipo de discriminación nin exclusión, en Dumbría existe toda unha serie de servizos e recursos públicos cos que se pretende dar resposta ás diferentes necesidades da poboación.

Co fin de loitar contra as consecuencias do fenómeno do despoboamento rural, relacionadas co risco de illamento social e a perda do patrimonio cultural, ao longo de todo o Concello de Dumbría atópanse distribuídas polas diferentes parroquias as seguintes **casas culturais**:

- Casa Cultural de Berdeogas
- Centro Social de Bustelo-Salgueiros
- Casa Cultural de Buxantes
- Instalacións do Conco-Dumbría
- Casa Cultural do Ézaro
- Casa Cultural de Olveira

Dende as casas da cultura, convertidas en verdadeiros recursos sociais de proximidade e centros neurálxicos do desenvolvemento social e cultural da comunidade, lévanse a cabo, de maneira totalmente gratuíta, toda unha serie de actividades socioeducativas e culturais.

Co obxectivo de contribuír ao desenvolvemento cognitivo, persoal e social da infancia e da adolescencia, así como tamén de proporcionar recursos que faciliten a conciliación da vida familiar, laboral e persoal realízanse actividades de apoio escolar e inglés.

Igualmente, coa finalidade de favorecer o desenvolvemento da cultura entre a poboación, a través de diferentes estratexias de democratización e democracia cultural, lévanse a cabo as seguintes actividades:

- Palillo
- Teatro
- Clases de gaita e percusión
- Clases de pandeireta e baile tradicional

Por outra banda, nestes espazos tamén se levan a cabo clases para a obtención do Graduado en Educación Secundaria dirixidas a persoas adultas co obxectivo de mellorar as súas posibilidades laborais e formativas. Ademais, co fin de mellorar as competencias dixitais da poboación do municipio tamén se realizan clases de informática.

Dende a corporación municipal, sabendo da importancia de mellorar o nivel formativo das mulleres, así como de desenvolver as súas competencias dixitais, levouse a cabo unha intensa labor de dinamización e promoción da participación das mulleres neste tipo de iniciativas. Esta liña de traballo reflectiuse nun incremento significativo da participación feminina nas actividades formativas vinculadas ás novas tecnoloxías, pasando de 27 mulleres inscritas fronte a 12 homes no curso 2022/2023 a 43 mulleres fronte aos mesmos 12 homes no curso 2024/2025. Esta evolución evidencia unha tendencia positiva na incorporación das mulleres ao ámbito das competencias dixitais, consolidando o compromiso municipal coa redución da fenda de xénero neste eido e coa promoción da igualdade de oportunidades no acceso á formación.

Nas casas culturais tamén se desenvolven actividades dirixidas a promover a saúde e calidade de vida das persoas maiores do concello. Así, nas cinco casas culturais do municipio lévanse a cabo actividades de prevención do deterioro mental e estimulación cognitiva. No 2024 a participación das mulleres neste tipo de iniciativas foi moi elevada, acadando unha taxa de participación feminina do 87,18%. Igualmente, co obxectivo de fomentar o benestar e calidade de vida das persoas maiores, tamén se desenvolven obradoiros de manualidades. Neste tipo de actividades a participación feminina foi tamén moi alta, situándose no 98,30% no ano 2024.

Igualmente, co propósito de facilitar a **conciliación** da vida familiar, laboral e persoal, no municipio lévanse a cabo nas Instalacións Deportivas Municipais do Conco, durante a

época estival e en horario de mañá, diferentes actividades educativas, deportivas e culturais dirixidas a nenos e nenas de idades comprendidas entre os 3 e os 12 anos. Tendo en conta a problemática da dispersión territorial, para favorecer o acceso a este recurso dende o Concello habílitase un servizo de transporte para facilitar os desprazamentos.

Por outra banda, as **bibliotecas municipais** configúranse como uns recursos fundamentais para o desenvolvemento integral da poboación, posibilitando a democratización do coñecemento e da cultura. Dende o Concello de Dumbría, nestes espazos de proximidade, dinámicos e de encontro, ofértanse os seguintes servizos:

- Información, orientación e asesoramento bibliográfico, comunitario e personalizado ás persoas usuarias, tanto presencial como en liña.
- Catálogo en liña.
- Accesibilidade á información e consulta en sala.
- Programación de actividades deseñadas para cada idade, necesidade e interese.
- Préstamo persoal e interbibliotecario.
- Formación de usuarios e alfabetización informativa e dixital.
- Servizos a grupos de usuarios con necesidades especiais e grupos minoritarios.
- Acceso a internet e wifi.

Como evidencia do compromiso asumido coa promoción sociocultural da comunidade, no Concello existe un amplo catálogo de bibliotecas municipais repartidas por todo o territorio:

- Biblioteca Pública Municipal de Ézaro.
- Axencia de Lectura de Buxantes.
- Axencia de Lectura de Dumbría.
- Axencia de Lectura de Berdeogas.
- Axencia de Lectura de Olveira.

En relación á promoción da igualdade de xénero, destaca o traballo de sensibilización, recoñecemento e visibilización das obras de autoras vencelladas ao Concello de Dumbría realizado dende estes espazos, difundindo a súa traxectoria e obra.

Igualmente, as **instalacións deportivas municipais** son pilares clave para o desenvolvemento do benestar físico, psicolóxico e social da poboación. No municipio atópanse as seguintes instalacións deportivas:

- Polideportivo Municipal do Conco en Dumbría
- Campo de Slalom Olímpico do Couquiño en Olveira
- Ximnasio Municipal de Olveira
- Pista de pádel do Ézaro
- Pistas Polideportivas descubertas en todas as parroquias do concello
- De forma eventual, nos meses de xullo e agosto a praia do Ézaro dispón de tres campos de vólei praia.

Ao longo de todo o ano, o Concello de Dumbría ofrece unha ampla variedade de actividades de carácter deportivo:

- Ximnasia de mantemento
- Ximnasia rítmica
- Fútbol
- Voleibol
- Ciclismo
- Piragüismo
- Actividades dirixidas: zumba, pilates, spinning, GAP, OCR, tonificación, kick boxing, taekwondo e Conco-box.

No municipio tamén existen escolas deportivas de fútbol, voleibol, ciclismo e piragüismo. Ao longo dos anos, a participación da poboación feminina no deporte aumentou considerablemente, destacando a existencia do Club de Fútbol Dumbría Feminino; do Club de Volei Dumbría conformado por diferentes equipos masculinos, mixtos e femininos; e do Club DCM Piragüismo Dumbría, no cal participan rapazas e rapaces de toda a comarca.

O Concello de Dumbría tamén conta con un **centro de ensinanza público**, o CEIP Plurilingüe de Santa Eulalia de Dumbría no que se imparten ensinanzas de Educación Infantil e Primaria.

En relación á **asistencia sanitaria**, o Concello conta cun Centro de Saúde de Atención Primaria, no que se oferta atención médica, pediatría, enfermería e matrona, como un servizo de apoio especial. Ademais, no Ézaro tamén se dispón dun Consultorio no que se ofertan os servizos básicos de medicina xeral e enfermería.

Finalmente, cabe destacar que dende o 2020, a través dun convenio de colaboración establecido entre os Concellos da Costa da Morte (Dumbría, Vimianzo, Fisterra, Corcubión, Cee, Camariñas, Mazaricos, Muxía, Zas e Carnota), o municipio conta cun **Servizo de Atención Temperá (SAT)**. Este servizo pretende, a través dunha intervención integral e interdisciplinar, dar unha resposta o antes posible ás necesidades transitorias ou permanentes que presentan os nenos e as nenas con trastornos no desenvolvemento ou en risco de padecelo.

6. Liñas estratéxicas e Plan de acción

As liñas estratéxicas constitúen os grandes eixes de traballo do Plan de Igualdade, marcando a dirección das políticas municipais en materia de igualdade de xénero. Son o marco xeral que orienta os obxectivos xerais e específicos e serve como guía para organizar as medidas de actuación.

O plan de acción concrétese a partir destas liñas, definindo os obxectivos operativos e accións concretas que permitan facer realidade os compromisos adquiridos. Deste xeito, o plan de acción traduce estes grandes eixes de traballo en medidas concretas e avaliáveis que permitan avanzar cara a unha sociedade máis igualitaria e libre de discriminacións.

Liña estratéxica 1: Transversalidade de xénero na política e na acción municipal.

A transversalidade de xénero na política e na acción municipal é un principio estratéxico clave para lograr acadar a igualdade real e efectiva entre mulleres e homes. Este enfoque non só contribúe á xustiza social, senón que mellora a calidade das políticas públicas, facéndolas máis eficientes, eficaces e sensibles ás diversas realidades da cidadanía.

Toda intervención social, xa sexan políticas públicas, programas ou proxectos, ten un impacto sobre o xénero e as relacións de xénero. É dicir, non existen intervencións sociais neutras respecto ao xénero. Tendo en conta que as mulleres e os homes non parten dunha situación e posición equitativa, calquera actuación pública que non incorpore a

perspectiva de xénero e non teña en conta a situación de desigualdade de xénero existente na sociedade contribuirá a perpetuar estas desigualdades e incluso a agravalas.

Por conseguinte, para avanzar cara a unha igualdade real e efectiva resulta imprescindible apostar pola transversalidade de xénero e incorporar a perspectiva de xénero en todas as fases, incluído o diagnóstico, a planificación, a implementación, o seguimento e a avaliación de todas as políticas e accións municipais.

En definitiva, a transversalidade de xénero non é unha política illada, senón unha estratexia que implica revisar todas as accións municipais dende unha mirada crítica respecto ás desigualdades de xénero.

Para avanzar neste eido, establécense os seguintes obxectivos:

Obxectivo xeral:

- Incorporar a perspectiva de xénero en todas as áreas de xestión municipal.

Obxectivos específicos:

- **Obxectivo específico 1.1.** Promover a formación en igualdade do persoal municipal e fomentar a incorporación da perspectiva de xénero en toda a documentación promovida dende o Concello.
- **Obxectivo específico 1.2.** Impulsar a comunicación sobre as políticas e accións no eido da igualdade desenvolvidas polo Concello.
- **Obxectivo específico 1.3.** Promover unha imaxe e unha comunicación inclusiva e non sexista no seo da corporación municipal.

Obxectivo específico 1.1. Promover a formación en igualdade do persoal municipal e fomentar a incorporación da perspectiva de xénero en toda a documentación promovida dende o Concello.						
ACCIÓNS	RESPONSABLES	CALENDARIO				
		2026	2027	2028	2029	2030
1.1.1. Inclusión de lexislación específica en materia de igualdade nos	Recursos Humanos					

temarios dos procesos selectivos para a provisión de prazas de persoal funcionario e laboral.						
1.1.2. Valoración da formación en materia de igualdade nos concursos de méritos dos procesos selectivos.	Recursos Humanos					
1.1.3. Dotación de persoal técnico específico en materia de igualdade adscrito á Concellería de Servizos Sociais e Emprego.	Recursos Humanos					
1.1.4. Participación do persoal municipal en accións formativas en materia de igualdade e estratexias de mainstreaming de xénero.	Todos os departamentos implicados					
1.1.5. Difusión de guías e material informativo e didáctico sobre a integración da perspectiva de xénero na recollida, análise e tratamento da información, co obxectivo de favorecer unha toma de decisións comprometida coa superación das desigualdades de xénero.	Igualdade					

Obxectivo específico 1.2. Impulsar a comunicación sobre as políticas e acción no eido da igualdade desenvolvidas polo Concello.

ACCIÓNS	RESPONSABLES	CALENDARIO				
		2026	2027	2028	2029	2030
1.2.1. Difusión do III Plan Estratéxico para a Igualdade Efectiva de Mulleres e Homes do Concello de Dumbría.	Comunicación e Igualdade					
1.2.2. Creación e actualización dos contidos en materia de igualdade na páxina web do Concello.	Comunicación e Igualdade					

Obxectivo específico 1.3. Promover unha imaxe e unha comunicación inclusiva e non sexista no seo da corporación municipal.

ACCIÓNS	RESPONSABLES	CALENDARIO				
		2026	2027	2028	2029	2030
1.3.1. Difusión de guías e recursos para o establecemento dunha estratexia comunicativa inclusiva, diversa e non sexista.	Igualdade					
1.3.2. Establecemento dunha linguaxe inclusiva e non sexista en toda a documentación e comunicacións do Concello, tanto internas como externas.	Todos os departamentos implicados					

1.3.3. Establecemento de contidos gráficos inclusivos e non sexistas en todas as campañas, publicacións e programas do Concello.	Todos os departamentos implicados					
---	-----------------------------------	--	--	--	--	--

Liña estratéxica 2: Participación Social e Apoderamento

A participación activa das mulleres na vida social, política, económica e cultural é un elemento clave para avanzar cara a unha sociedade máis igualitaria e democrática. Resulta imposible acadar unha igualdade real se as mulleres non teñen voz, visibilidade e influencia nos espazos de decisión e nos procesos de transformación social.

O apoderamento feminino, entendido como o fortalecemento da autonomía, a capacidade de decisión e a presenza activa das mulleres en todos os ámbitos da vida, constitúe unha estratexia fundamental para romper coas estruturas tradicionais da desigualdade de xénero.

Por conseguinte, faise necesario xerar condicións que favorezan esta participación, recoñezan o valor das aportacións das mulleres e eliminen as barreiras e obstáculos que aínda limitan o seu acceso aos recursos sociais, naturais, políticos, económicos e culturais en igualdade de condicións que os homes.

A continuación, preséntanse os obxectivos que guiarán a intervención municipal neste ámbito:

Obxectivo xeral:

- Promover a participación das mulleres en todos os ámbitos da vida e favorecer a implicación do conxunto da cidadanía na consecución dunha sociedade máis xusta e equitativa.

Obxectivos específicos:

- **Obxectivo específico 2.1.** Sensibilizar á poboación sobre a igualdade de xénero, promovendo un pensamento crítico e unha cultura igualitaria, inclusiva e de

rexeitamento das violencias machistas.

- **Obxectivo específico 2.2.** Mellorar a empregabilidade e a autonomía das mulleres e promover un mercado laboral libre de discriminacións por razóns de xénero.
- **Obxectivo específico 2.3.** Promover a presenza de mulleres en órganos directivos e espazos de decisión.
- **Obxectivo específico 2.4.** Favorecer o benestar integral das mulleres a través da promoción de estilos de vida saudables e condutas de autocoidado.

Obxectivo específico 2.1. Sensibilizar a poboación sobre a igualdade de xénero, promovendo un pensamento crítico e unha cultura igualitaria, inclusiva e de rexeitamento das violencias machistas.

ACCIÓNS	RESPONSABLES	CALENDARIO				
		2026	2027	2028	2029	2030
2.1.1. Diseñar e desenvolver accións socioeducativas que fomenten a igualdade na comunidade educativa.	Igualdade e Educación					
2.1.2. Diseñar e desenvolver accións socioeducativas que fomenten a igualdade de xénero no ámbito laboral.	Igualdade e Emprego.					
2.1.3. Creación e difusión de materiais didácticos e informativos que fomenten a igualdade de xénero na comunidade.	Igualdade					
2.1.4. Mantemento e impulso de actividades culturais e deportivas de promoción da igualdade	Cultura e Deporte					

de xénero e respecto á diversidade.						
2.1.5. Enriquecemento do catálogo da biblioteca municipal con obras e publicacións de temáticas específicas de igualdade, diversidade sexual e de xénero.	Cultura e Igualdade					
2.1.6. Creación e difusión dun catálogo de obras e lecturas feministas que fomenten a igualdade de xénero e o respecto á diversidade sexual e de xénero.	Cultura e Igualdade					
2.1.7. Organización de xornadas de divulgación que poñan en valor o papel e a contribución das mulleres no desenvolvemento da sociedade.	Igualdade, Cultura e Educación					
2.1.8. Conmemoración anual de datas significativas no eido da igualdade a través da realización de diferentes actividades.	Igualdade					
2.1.9. Difusión de exposicións itinerantes que visibilicen o papel das mulleres na sociedade.	Igualdade e Cultura					

Obxectivo específico 2.2. Mellorar a empregabilidade e a autonomía das mulleres e promover un mercado laboral libre de discriminacións por razóns de xénero.

ACCIÓNS	RESPONSABLES	CALENDARIO				
		2026	2027	2028	2029	2030
2.2.1. Facilitación dos procesos de acceso aos certificados de profesionalidade, homologación, recoñecemento e convalidación de títulos.	Servizos Sociais e Igualdade					
2.2.2. Mantemento e ampliación da oferta educativa orientada á adquisición ou ampliación de coñecementos e aptitudes que contribúan a mellorar a empregabilidade das mulleres.	Educación e Igualdade					
2.2.3. Desenvolvemento de accións socioeducativas que fomenten o emprendemento e autoemprego das mulleres.	Emprego e Igualdade					
2.2.4. Difusión de información sobre os recursos e axudas existentes dirixidas a	Emprego e Igualdade					

facilitar o emprendemento e o autoemprego.						
2.2.5. Deseño e desenvolvemento de accións socioeducativas dirixidas a promover unha elección dos itinerarios formativos non sexistas.	Igualdade e Educación					

Obxectivo específico 2.3. Promover a presenza de mulleres en órganos directivos e espazos de decisión.						
ACCÍONS	RESPONSABLES	CALENDARIO				
		2026	2027	2028	2029	2030
2.3.1. Realización de accións de sensibilización sobre a segregación vertical.	Igualdade					
2.3.2. Deseño e desenvolvemento de accións socioeducativas que contribúan a fomentar o liderado feminino, reforzando as habilidades necesarias de liderado, apoiando e visibilizando o talento das mulleres.	Igualdade e Educación					

Obxectivo específico 2.4. Favorecer o benestar integral das mulleres a través da promoción de estilos de vida saudables e condutas de autocoidado.

ACCIÓNS	RESPONSABLES	CALENDARIO				
		2026	2027	2028	2029	2030
2.4.1. Desenvolvemento de actividades dirixidas a mulleres co obxectivo de promover o seu benestar físico, emocional e psicológico.	Igualdade					
2.4.2. Desenvolvemento de obradoiros sobre saúde afectiva e sexual dende unha perspectiva de xénero e interseccional.	Igualdade					

Liña estratéxica 3: Coidados e Corresponsabilidade

O traballo de coidados, tanto o remunerado como o non remunerado, configúrase como un elemento indispensable para o sostemento da vida e o benestar social. Sen embargo, historicamente foi invisibilizado, desvalorizado e asumido case en exclusiva polas mulleres.

Esta distribución desigual do tempo e das responsabilidades no coidado limita as oportunidades de participación, formación, emprego e autonomía persoal da poboación feminina, xerando profundas desigualdades entre mulleres e homes en termos de tempo, saúde, oportunidades laborais e de participación social.

Neste sentido, promover unha cultura da corresponsabilidade social implica non só contribuír á distribución dunha forma máis xusta e equitativa das tarefas domésticas e de coidado entre mulleres e homes, senón tamén recoñecer o papel das institucións e da comunidade no sostemento dos coidados e o ben común.

Co obxectivo de garantir a implementación efectiva desta liña estratéxica, defínense os seguintes obxectivos:

Obxectivo xeral:

- Promover unha organización social dos coidados xusta co desenvolvemento e benestar de todas as persoas sen que exista ningún tipo de discriminación.

Obxectivos específicos:

- **Obxectivo específico 3.1.** Poñer en valor o traballo de coidados e a súa importancia para o benestar social e sostemento da vida e favorecer un cambio de valores que contribúa a construír unha sociedade máis xusta, equitativa e sostible.
- **Obxectivo específico 3.2.** Promover o autocoidado e favorecer a saúde física, psicolóxica, emocional e social das persoas coidadoras dende unha perspectiva de xénero.
- **Obxectivo específico 3.3.** Favorecer a conciliación da vida persoal, laboral e familiar, promovendo o reforzamento e ampliación de servizos e recursos de provisión de coidados adaptados ás necesidades reais do municipio.

Obxectivo específico 3.1. Poñer en valor o traballo de coidados e a súa importancia para o benestar e sostemento da vida e favorecer un cambio de valores que contribúa a construír unha sociedade máis xusta, equitativa e sostible.

ACCIÓNS	RESPONSABLES	CALENDARIO				
		2026	2027	2028	2029	2030
3.1.1. Realización de actividades que poñan en valor o papel das persoas coidadoras e o traballo de coidados.	Igualdade					
3.1.2. Desenvolvemento de accións de sensibilización que promovan a adquisición dunha	Igualdade					

conciencia crítica entre a poboación sobre a conciliación corresponsable, os usos do tempo e a economía dos coidados.						
3.1.3. Realización de actividades encamiñadas á superación dos roles e estereotipos de xénero.	Igualdade					
3.1.4. Desenvolvemento de accións que contribúan ao fomento e visibilización das masculinidades non hexemónicas.	Igualdade					

Obxectivo específico 3.2. Promover o autocoidado e favorecer unha saúde física, psicolóxica, emocional e social das persoas coidadoras dende unha perspectiva de xénero.

ACCIÓNS	RESPONSABLES	CALENDARIO				
		2026	2027	2028	2029	2030
3.2.1. Continuidade e impulso de actividades dirixidas ao tratamento e recuperación de determinadas doenzas das persoas coidadoras.	Servizos Sociais e Igualdade					
3.2.2. Desenvolvemento de accións de sensibilización sobre as necesidades de coidado das persoas coidadoras.	Servizos Sociais e Igualdade					

3.2.3. Realización de actividades de apoio emocional e formación práctica dirixidas ás persoas coidadoras.	Servizos Sociais e Igualdade					
3.2.4. Información, asesoramento e orientación sobre os recursos, servizos e axudas técnicas existentes para facilitar a labor das persoas coidadoras.	Servizos Sociais					

Obxectivo específico 3.3. Favorecer a conciliación da vida persoal, laboral e familiar, promovendo o reforzamento e ampliación de servizos e recursos de provisión de coidados adaptados ás necesidades reais do municipio.						
ACCIÓNS	RESPONSABLES	CALENDARIO				
		2026	2027	2028	2029	2030
3.3.1. Establecemento dun Punto de Atención á Infancia.	Servizos Sociais					
3.3.2. Mantemento e ampliación da oferta e horario de actividades educativas, culturais e deportivas dirixidas á infancia realizadas en horario extraescolar e períodos non lectivos.	Educación, Cultura e Deporte					
3.3.3. Mantemento e ampliación dos recursos e	Servizos Sociais					

servizos dirixidos ás persoas dependentes.						
3.3.4. Continuidade e ampliación dos programas de envellecemento activo e das actividades de ocio activo dirixidas ás persoas maiores.	Servizos Sociais					
3.3.5. Impulso de accións e iniciativas que posibiliten o fortalecemento comunitario mediante a creación de redes sociais de apoio e axuda mutua (banco de tempo, voluntariado interxeracional, etc.).	Servizos Sociais					

Liña estratéxica 4: Violencia Machista

De acordo coa Lei Orgánica 1/2004, de Medidas de Protección Integral contra a Violencia de Xénero, a violencia de xénero defínese como “todo acto de violencia física e psicolóxica, incluídas as agresións á liberdade sexual, as ameazas, as coaccións ou a privación arbitraria de liberdade”. Igualmente, tamén comprende a violencia que, co obxectivo de causar prexuízo ou dano ás mulleres, se exerce sobre os seus familiares ou persoas menores de idade achegadas.

É dicir, a violencia de xénero é a manifestación da discriminación, da situación de desigualdade e das relacións de poder dos homes sobre as mulleres, que se exerce sobre estas por parte de quen sexa ou fose o seu cónxuxe ou de quen estea ou estivese ligado a elas por relacións similares de afectividade, aínda sen convivencia.

Pola súa parte, o concepto de violencia machista fai referencia a unha forma de violencia que vai máis alá da exercida no ámbito da parella ou exparella. Este tipo de violencia, profundamente arraigada na cultura heteropatriarcal que caracteriza a sociedade, maniféstase en distintos ámbitos e formas: física, psicolóxica, sexual, económica, dixital e vicaria.

A violencia machista non é unha cuestión privada, íntima ou familiar, senón unha problemática social e estrutural arraigada na desigualdade de xénero existente na sociedade, que vulnera os dereitos fundamentais das mulleres e que afecta ao conxunto da poboación. Por conseguinte, esta manifestación da desigualdade de poder entre homes e mulleres é unha cuestión que interpela a todas as persoas e institucións.

Ante esta problemática, as institucións públicas deben dar unha resposta firme, coordinada e integral, centrando a súa actuación na prevención, na atención integral e integrada ás vítimas, na sanción e na erradicación desta grave vulneración dos dereitos humanos. Desta forma, para poñer freo á violencia faise necesario deseñar políticas públicas sólidas que aposten pola prevención, a protección e reparación integral das vítimas e se concreten en recursos suficientes, eficaces e eficientes.

Con este propósito, articúlanse os seguintes obxectivos:

Obxectivo xeral:

- Previr e eliminar todas as formas de violencia machista mediante mecanismos de sensibilización e prevención, e garantir unha atención integral ás persoas en situación de violencia machista.

Obxectivos específicos:

- **Obxectivo específico 4.1.** Fomentar a visibilización e o coñecemento das distintas formas de violencia machista e as súas consecuencias, así como a promoción de relacións igualitarias, saudables e positivas baseadas no respecto, no recoñecemento e na confianza mutua, que contribúan ao benestar integral de todas as persoas.
- **Obxectivo específico 4.2.** Promover o benestar integral das persoas en situación de violencia machista, garantindo o acceso das vítimas aos distintos servizos e recursos especializados.

Obxectivo específico 4.1. Fomentar a visibilización e o coñecemento das distintas formas de violencia machista e as súas consecuencias, así como a promoción de relacións igualitarias, saudables e positivas baseadas no respecto, o recoñecemento e a confianza mutua, que contribúan ao benestar integral de todas as persoas.

ACCIÓNS	RESPONSABLES	CALENDARIO				
		2026	2027	2028	2029	2030
4.1.1. Conmemoración de datas significativas a través de diferentes actividades.	Igualdade					
4.1.2. Realización de accións de sensibilización sobre a violencia machista e as súas consecuencias.	Igualdade					
4.1.3. Desenvolvemento de accións que fomenten o establecemento de relacións saudables.	Igualdade					
4.1.4. Elaboración e difusión de materiais destinados á prevención, identificación e tratamento da violencia machista.	Igualdade					
4.1.5. Desenvolvemento dun asesoramento socioeducativo personalizado ás familias que presenten relacións conflitivas para previr situacións que poidan xerar violencia.	Servizos Sociais e Igualdade					

Obxectivo específico 4.2. Promover o benestar das persoas en situación de violencia machista, garantindo o acceso das vítimas aos distintos servizos e recursos especializados.

ACCIÓNS	RESPONSABLES	CALENDARIO				
		2026	2027	2028	2029	2030
4.2.1. Difusión de información sobre os diferentes servizos e recursos de atención dirixidos ás persoas en situación de violencia machista.	Servizos Sociais e Igualdade					
4.2.2. Reforzamento dos servizos e recursos de atención ás persoas en situación de violencia machista.	Servizos Sociais e Igualdade					
4.2.3. Mantemento da adhesión ao Servizo Telefónico de Atención e Protección para Vítimas de Violencia contra as Mulleres (ATENPRO).	Servizos Sociais e Igualdade					
4.2.4. Consolidación e fortalecemento das accións de coordinación e colaboración coas distintas administracións e entidades, tanto públicas como privadas, que traballan no eido da igualdade.	Servizos Sociais e Igualdade					

7. Seguimento e avaliación

O seguimento e a avaliación constitúen elementos fundamentais para garantir a eficacia, a eficiencia, a pertinencia e a sostibilidade do presente Plan. A avaliación concíbese como un proceso planificado e sistemático que pretende lograr unha mellor comprensión da realidade e, en consecuencia, facilitar a toma de decisións estratéxicas.

A través do proceso de seguimento e avaliación comprobarase o grao de cumprimento dos obxectivos, o nivel de implementación das medidas e o impacto real do III Plan Estratéxico para a Igualdade Efectiva de Mulleres e Homes do Concello de Dumbria no proceso de construción dunha sociedade máis igualitaria, xusta e sostible.

Os obxectivos da avaliación do presente Plan concrétnanse nos seguintes:

- Comprobar o grao de execución das accións previstas no Plan.
- Identificar as boas prácticas desenvolvidas durante a implementación, así como as barreiras ou dificultades atopadas, e propoñer medidas correctoras cando sexa necesario.
- Coñecer o impacto das accións sobre a igualdade efectiva entre mulleres e homes.
- Garantir a rendición de contas á cidadanía, promovendo a transparencia da acción pública e a participación social.
- Incorporar aprendizaxes que sirvan de base para futuros plans e políticas públicas con perspectiva de xénero.

Tendo en conta as características do municipio, a avaliación basearase nunha metodoloxía mixta, que combine técnicas **cualitativas e cuantitativas** cun enfoque **participativo, áxil e funcional**.

Así, optarase por unha avaliación **colaborativa, participativa e transversal** que involucrará a todo o persoal municipal, así como á cidadanía e aos axentes sociais do territorio claves no eido da igualdade.

Co fin de coñecer o grao de implementación das accións e procurar a súa adaptación ás necesidades reais da poboación, levarase a cabo unha avaliación **continua** ao longo de todo o tempo de vixencia do Plan.

Durante a execución do Plan, con unha periodicidade anual, levarase a cabo unha avaliación **formativa ou de proceso**. Igualmente, co fin de medir a eficacia, a efectividade, a eficiencia e o impacto do Plan, ao final do seu período de vixencia, realizarase unha **avaliación sumativa ou de resultados**.

Neste marco, elaboraranse **informes anuais** nos que se recolla o estado da execución das accións, o grao de cumprimento dos indicadores, así como as recomendacións establecidas, co fin de procurar unha mellora continua ao longo de todo o período de vixencia do Plan.

Finalmente, ao concluír o período de vixencia, elaboraranse un **informe final** no que se avaliará o nivel de cumprimento dos obxectivos, os resultados obtidos e o impacto real do Plan na realidade social do municipio. Igualmente, tamén se detallarán as leccións aprendidas e as propostas de mellora para o seguinte Plan.

Para a compilación da información empregaranse **fontes primarias e secundarias**. Recollerase información directamente das persoas vinculadas co Concello e afectadas polo Plan, a través de diversos instrumentos e técnicas de recollida de datos como enquisas, entrevistas, observación directa ou grupos de discusión. Complementariamente, para lograr un coñecemento o máis exhaustivo posible da realidade, tamén se levará a cabo unha revisión da documentación elaborada ou producida polo propio Concello, tales como informes, memorias, actas, plans, estatísticas, etc., así como tamén se terán en conta os datos procedentes de fontes estatísticas de carácter oficial.

Co fin de medir tanto o nivel de execución das accións como os cambios e melloras reais derivados da implementación do Plan, na avaliación teranse en conta os seguintes **indicadores de proceso e de resultado**:

<i>Accións</i>	<i>Indicadores</i>
<i>1.1.1. Inclusión de lexislación específica en materia de igualdade nos temarios dos procesos selectivos para a provisión de prazas de persoal funcionario e laboral.</i>	Número e porcentaxe de procesos selectivos que inclúen contidos de igualdade nos temarios. Tipo de contidos de igualdade incluídos nos temarios.

1.1.2. Valoración da formación en materia de igualdade nos concursos de méritos dos procesos selectivos.

Número e porcentaxe de procesos de contratación de persoal nos que se valorou como mérito a formación en igualdade.

Tipo e nivel de formación en igualdade valorada nos concursos.

Puntuación máxima asignada á formación en igualdade nos baremos de méritos.

1.1.3. Dotación de persoal técnico específico en materia de igualdade adscrito á Concellería de Servizos Sociais e Emprego.

Existencia de persoal técnico específico e especializado en igualdade.

Perfil e formación específica en igualdade da persoa técnica asignada.

Tipoloxía do vínculo laboral.

Porcentaxe de xornada dedicada específica a tarefas de igualdade.

1.1.4. Participación do persoal municipal en accións formativas en materia de igualdade e estratexias de mainstreaming de xénero.

Número e porcentaxe de persoal municipal participante en accións formativas en materia de igualdade e estratexias de mainstreaming de xénero.

Perfil e categorías do persoal participante.

1.1.5. Difusión de guías e material informativo e didáctico sobre a integración da perspectiva de xénero na recollida, análise e tratamento da información, co obxectivo de favorecer unha toma de decisións comprometida coa superación das desigualdades de xénero.

Número de guías e material informativo elaborado ou adaptado.

Número e tipo de soportes empregados para a súa difusión.

Número de accións de difusión realizadas.

Número de áreas municipais ás que se lle fixo chegar o material.

Grao de coñecemento e utilización dos materiais polo persoal municipal.

<i>1.2.1. Difusión do III Plan Estratéxico para a Igualdade Efectiva de Mulleres e Homes do Concello de Dumbria.</i>	Número de accións de difusión realizadas. Tipo de soportes empregados para a súa difusión. Canles de difusión empregadas e alcance da difusión. Grao de comprensión ou valoración sobre o Plan difundido.
<i>1.2.2. Creación e actualización dos contidos en materia de igualdade na páxina web do Concello.</i>	Revisión, reorganización e actualización dos contidos da páxina web en materia de igualdade. Número e tipo de contidos recollidos na web. Número de visitas á plataforma
<i>1.3.1. Difusión de guías e recursos para o establecemento dunha estratexia comunicativa inclusiva, diversa e non sexista.</i>	Número de guías ou recursos elaborados ou adaptados. Tipo de recursos difundidos e soportes empregados. Número de accións ou canles de difusión empregadas. Número de departamentos e servizos municipais aos que se fixo chegar os recursos.
<i>1.3.2. Establecemento dunha linguaxe inclusiva e non sexista en toda a documentación e comunicación do Concello tanto internas como externas.</i>	Número de documentación e comunicacións revisadas. Número de documentación e comunicacións modificadas. Número e porcentaxe de documentación e comunicacións municipais que empregan

1.3.3. Establecemento de contidos gráficos inclusivos e non sexistas en todas as campañas, publicacións e programas do Concello.

unha linguaxe inclusiva, diversa e non sexista.

Grao de coñecemento ou percepción do persoal municipal sobre o uso dunha linguaxe inclusiva e non sexista.

Número de materiais gráficos revisados.

Número de materiais gráficos modificados.

Número e porcentaxe de campañas e publicacións municipais que empregan contidos gráficos inclusivos e non sexistas.

Grao de coñecemento ou percepción do persoal municipal sobre o uso de materiais gráficos inclusivos e non sexistas.

2.1.1. Diseñar e desenvolver accións socioeducativas que fomenten a igualdade de xénero na comunidade educativa.

Número de accións deseñadas e desenvolvidas

Número de persoas beneficiarias con datos desagregados por sexo.

Grao de satisfacción das persoas participantes

Grao de coñecemento adquirido sobre a igualdade de xénero.

2.1.2. Diseñar e desenvolver accións socioeducativas que fomenten a igualdade no ámbito laboral.

Número de accións deseñadas e desenvolvidas.

Tipo de accións desenvolvidas.

2.1.3. Creación e difusión de materiais didácticos e informativos que fomenten a igualdade de xénero na comunidade.

Número de persoas beneficiarias con datos desagregados por sexo, idade, discapacidade, vinculación laboral, etc.

Grao de satisfacción das persoas participantes.

Nivel de coñecemento adquirido en igualdade de xénero no ámbito laboral.

Número e tipo de materiais didácticos e informativos elaborados ou adaptados.

Número e tipo de soportes empregados para a súa difusión.

Grao de coñecemento, uso e valoración dos materiais por parte da comunidade.

2.1.4. Mantemento e impulso de actividades culturais e deportivas de promoción da igualdade de xénero e respecto á diversidade.

Número e tipo de actividades culturais e deportivas realizadas con enfoque de igualdade e diversidade.

Número de persoas participantes en cada actividade con datos desagregados por sexo, idade, diversidade funcional, cultural, sexual ou de xénero, etc.

Grao de satisfacción das persoas participantes.

Grao de coñecemento ou sensibilización adquirido sobre igualdade e diversidade.

2.1.5. Enriquecer o catálogo da biblioteca municipal con obras e publicacións de temáticas específicas de igualdade, diversidade sexual e de xénero.

Número de obras e publicacións de temática de igualdade e/ou diversidade engadidos ao catálogo.

2.1.6. Creación e difusión dun catálogo de obras de lectura feministas que fomenten a igualdade de xénero e o respecto á diversidade sexual e de xénero.

Número de exemplares de temática de igualdade e/ou diversidade en préstamo ou consultados en sala.

Número e tipo de actividades realizadas empregando estes materiais.

Temáticas, xéneros literarios, soportes e idades aos que se dirixen.

Número de obras incluídas no catálogo.

Número de exemplares dispoñibles na biblioteca ou noutros puntos de acceso.

Diversidade de formatos, temáticas e idades ás que se dirixen as obras.

Tipo de accións realizadas para a difusión do catálogo.

Número de consultas ou descargas do catálogo.

2.1.7. Organización de xornadas de divulgación que poñan en valor o papel e a contribución das mulleres no desenvolvemento da sociedade.

Número de xornadas realizadas.

Número de persoas participantes con datos desagregados por sexo, idade, diversidade funcional, etc.

Grao de satisfacción das persoas participantes.

2.1.8. Conmemoración anual de datas significativas no eido da igualdade a través da realización de diferentes actividades.

Número e tipo de actividades realizadas.

Número de persoas beneficiarias con datos desagregados por sexo, idade, diversidade funcional, etc.

Grao de satisfacción das persoas beneficiarias.

2.1.9. *Realización de exposicións itinerantes que visibilicen o papel das mulleres na sociedade.*

Número de exposicións realizadas.

Número de persoas beneficiarias con datos desagregados por sexo, idade, diversidade funcional, etc.

Número de actividades complementarias vinculadas á exposición.

Diversidade temática das exposicións.

Grao de satisfacción das persoas beneficiarias.

2.2.1. *Facilitación dos procesos de acceso aos certificados de profesionalidade, homologación, recoñecemento e convalidación de títulos.*

Número de persoas atendidas ou asesoradas.

Número de expedientes iniciados.

Número de certificados/títulos concedidos ou recoñecidos.

Número de persoas beneficiarias con datos desagregados por sexo.

Grao de satisfacción das persoas beneficiarias.

2.2.2. *Mantemento e ampliación da oferta educativa orientada á adquisición ou ampliación de coñecementos e aptitudes que contribúan a mellorar a empregabilidade das mulleres.*

Número e tipo de accións formativas ofrecidas.

Número de persoas beneficiarias con datos desagregados por sexo.

Taxa de finalización dos cursos con datos desagregados por sexo.

Grao de satisfacción das persoas beneficiarias.

2.2.3. Desenvolvemento de accións socioeducativas que fomenten o emprendemento e o autoemprego das mulleres.

Porcentaxe de persoas que melloran a súa situación laboral tras a formación con datos desagregados por sexo.

Número e tipo de accións desenvolvidas.

Número de persoas participantes con datos desagregados por sexo.

Grao de satisfacción das persoas participantes.

Número de plans de negocio ou proxectos de emprendemento iniciados.

2.2.4. Difusión de información sobre os recursos e axudas existentes dirixidas a facilitar o emprendemento e o autoemprego.

Número e tipo de información facilitada.

Tipo de soportes empregados para difundir a información.

Número de persoas beneficiarias con datos desagregados por sexo.

2.2.5. Deseño e desenvolvemento de accións socioeducativas dirixidas a promover unha elección dos itinerarios formativos non sexistas.

Número e tipo de accións desenvolvidas.

Número de persoas participantes con datos desagregados por sexo e idade.

Grao de satisfacción das persoas participantes.

Grao de coñecementos incorporados sobre a segregación horizontal tras a acción.

2.3.1. Realización de accións de sensibilización sobre a segregación vertical.

Número e tipo de accións realizadas.

Número de persoas participantes con datos desagregados por sexo e idade.

	Grao de satisfacción das persoas participantes. Grao de coñecementos adquiridos sobre a segregación vertical.
2.3.2. <i>Deseño e desenvolvemento de accións socioeducativas que contribúan a formar o liderado feminino, reforzando as habilidades necesarias de liderado, apoiando e visibilizando o talento das mulleres.</i>	Número e tipo de accións desenvolvidas. Número de persoas participantes con datos desagregados por sexo, idade, diversidade funcional, perfil profesional etc. Grao de satisfacción das persoas participantes. Grao de incorporación das habilidades de liderado.
2.4.1. <i>Desenvolvemento de actividades dirixidas a mulleres co obxectivo de promover o seu benestar físico, emocional e psicológico.</i>	Número e tipo de actividades desenvolvidas. Número de mulleres participantes con datos desagregados por idade e perfil. Grao de satisfacción das persoas participantes. Mellora percibida no benestar físico, emocional e psicológico.
2.4.2. <i>Desenvolvemento de obradoiros sobre saúde afectiva e sexual dende unha perspectiva de xénero e interseccional.</i>	Número e tipo de obradoiros realizados. Número de persoas participantes con datos desagregados por sexo, idade, diversidade sexual, orientación sexual, etc. Grao de satisfacción das persoas participantes

3.1.1. Realización de actividades que poñan en valor o papel das persoas coidadoras e o traballo de coidados.

Grao de coñecementos adquiridos sobre saúde sexual e afectiva con perspectiva de xénero e interseccional.

Número e tipo de actividades realizadas.

Número de persoas participantes con datos desagregados por sexo, idade e perfil.

Grao de satisfacción das persoas participantes.

Variación na percepción e valoración do traballo de coidados.

3.1.2. Desenvolvemento de accións de sensibilización que promovan a adquisición dunha conciencia crítica entre a poboación sobre a conciliación corresponsable, os usos do tempo e a economía dos coidados.

Número e tipo de accións de sensibilización desenvolvidas.

Número de persoas beneficiarias con datos desagregados por sexo, idade ou perfil.

Grao de satisfacción das persoas beneficiarias.

3.1.3. Realización de actividades encamiñadas á superación dos roles e estereotipos de xénero.

Número e tipo de actividades realizadas.

Número de persoas beneficiarias con datos desagregados por sexo, idade e perfil.

Grao de satisfacción das persoas participantes.

3.1.4. Deseño e desenvolvemento de accións que contribúan ao fomento e visibilización das masculinidades non hexemónicas.

Número e tipo de accións realizadas.

Número de persoas beneficiarias con datos desagregados por sexo, idade e perfil.

3.2.1. <i>Continuidade e impulso de actividades dirixidas ao tratamento e recuperación de determinadas doenzas das persoas coidadoras.</i>	Grao de satisfacción das persoas beneficiarias. Número e tipo de actividades realizadas. Número de persoas participantes con datos desagregados por sexo, idade e perfil. Grao de satisfacción das persoas participantes.
3.2.2. <i>Deseño e desenvolvemento de accións de sensibilización sobre as necesidades de coidados das persoas coidadoras.</i>	Número e tipo de accións de sensibilización realizadas. Número de persoas beneficiarias con datos desagregados por sexo, idade e perfil. Grao de satisfacción das persoas beneficiarias
3.2.3. <i>Realización de actividades de apoio emocional e formación práctica dirixidas ás persoas coidadoras.</i>	Número e tipo de actividades realizadas. Número de persoas beneficiarias con datos desagregados por sexo, idade e perfil. Grao de satisfacción das persoas beneficiarias. Grao de coñecementos e habilidades prácticas adquiridas Mellora percibida no benestar emocional e na capacidade para o coidado.
3.2.4. <i>Información, asesoramento e orientación sobre os recursos, servizos e</i>	Número de accións de información, asesoramento ou orientación realizadas.

axudas técnicas existentes para facilitar a labor das persoas coidadoras.

Número de persoas beneficiarias con datos desagregados por sexo, idade e perfil.

Número e tipo de axudas técnicas solicitadas e concedidas.

Grao de satisfacción das persoas beneficiarias.

3.3.1. Establecemento dun Punto de Atención á Infancia.

Data de apertura e estado de funcionamento.

Número de persoas usuarias atendidas, con datos desagregados por idade e perfil familiar.

Número e tipo de actividades realizadas.

Grao de satisfacción das familias beneficiarias.

Porcentaxe de familias que perciben melloras na conciliación da vida persoal, familiar e laboral.

3.3.2. Mantemento e ampliación da oferta e horario de actividades educativas, culturais e deportivas dirixidas á infancia realizadas en horario extraescolar e períodos non lectivos.

Número e tipo de actividades ofrecidas.

Horas totais de actividades programadas en horario extraescolar e períodos non lectivos.

Número de persoas beneficiarias con datos desagregados por sexo e idade.

Grao de satisfacción das persoas beneficiarias coas actividades e horarios.

3.3.3. Mantemento e ampliación dos recursos e servizos dirixidos ás persoas dependentes.

Porcentaxe de familias que perciben melloras na conciliación da vida persoal, familiar e laboral.

Número e tipo de recursos e servizos dispoñibles.

Número de persoas beneficiarias con datos desagregados por sexo, idade e grao de dependencia.

Taxa de cobertura do servizo.

Grao de satisfacción das persoas usuarias e das súas familias co servizo recibido.

Porcentaxe de persoas dependentes que experimentan unha melloría na súa autonomía e benestar.

3.3.4. Continuidade e ampliación dos programas de envellecemento activo e das actividades de ocio activo dirixidas ás persoas maiores.

Número e tipo de actividades ofertadas.

Número de persoas beneficiarias con datos desagregados por sexo e idade.

Grao de satisfacción das persoas beneficiarias.

Taxa de participación continuada e novas incorporacións.

3.3.5. Impulso de accións e iniciativas que posibiliten o fortalecemento comunitario mediante a creación de redes sociais de apoio e axuda mutua (banco de tempo, voluntariado interxeracional, etc.).

Número e tipo de accións e iniciativas impulsadas

Número de persoas beneficiarias con datos desagregados por sexo, idade, etc.

Grao de satisfacción das persoas beneficiarias.

	Percepción do fortalecimento comunitario. Identificación de novos liderados ou figuras clave na comunidade.
4.1.1. <i>Conmemoración de datas significativas a través de diferentes actividades.</i>	Número e tipo de actividades realizadas Número de persoas beneficiarias con datos desagregados por sexo, idade, etc. Grao de satisfacción das persoas beneficiarias.
4.1.2. <i>Realización de accións de sensibilización sobre a violencia machista e as súas consecuencias.</i>	Número e tipo de accións de sensibilización realizadas. Número de persoas beneficiarias con datos desagregados por sexo, idade, perfil, etc. Grao de satisfacción e valoración das accións por parte das persoas beneficiarias. Grao de coñecementos adquiridos sobre a violencia machista.
4.1.3. <i>Diseño e realización de actividades que fomenten o establecemento de relacións saudables.</i>	Número e tipo de accións realizadas. Número de persoas beneficiarias con datos desagregados por sexo, idade, perfil, etc. Grao de satisfacción das persoas participantes. Grao de coñecementos e habilidades adquiridas para establecer relacións saudables.

4.1.4. Elaboración e difusión de materiais destinados á prevención, identificación e tratamento da violencia machista.

Número e tipo de materiais elaborados e difundidos.

Tipo de soportes empregados.

Número de persoas alcanzadas pola difusión con datos desagregados por sexo, idade e perfil.

Grao de comprensión da información transmitida.

4.1.5. Desenvolvemento dun asesoramento socioeducativo personalizado ás familias que presenten relacións conflitivas para previr situacións que poidan xerar violencia.

Número e tipo de asesoramentos realizados.

Número de familias atendidas con datos desagregados por número de membros, idade, sexo, etc.

Número de derivacións a outros servizos especializados.

Grao de satisfacción das familias coa atención recibida.

Nivel de coñecementos adquiridos sobre prevención da violencia e habilidades para a convivencia.

Percepción de mellora na comunicación e resolución de conflitos familiares.

4.2.1. Difusión de información sobre os diferentes servizos e recursos de atención ás persoas en situación de violencia machista.

Número de materiais elaborados.

Tipos de soportes empregados.

Número de persoas beneficiarias, con datos desagregados por sexo, idade, etc.

Nivel de satisfacción das persoas cos materiais difundidos.

4.2.2. Reforzamento dos servizos e recursos de atención ás persoas en situación de violencia machista.

Incremento no uso dos servizos ou na solicitude de información.

Número e tipo de programas, servizos e recursos dispoñibles.

Número de persoas atendidas con datos desagregados por sexo, idade, diversidade funcional, nacionalidade, situación laboral, etc.

Número de derivacións realizadas.

Número de plans de intervención individualizados elaborados e seguidos.

Grao de satisfacción das persoas atendidas.

4.2.3. Mantemento da adhesión ao Servizo telefónico de Atención e Protección para vítimas de violencia de xénero (ATENPRO).

Número e tipo de actuacións realizadas no marco da adhesión ao servizo ATENPRO.

Número de usuarias do servizo, con datos desagregados por idade, nacionalidade, situación laboral, etc.

Número de derivacións realizadas.

Percepción das usuarias sobre a mellora da súa seguridade persoal grazas ao servizo.

4.2.4. Consolidación e fortalecemento das accións de coordinación e colaboración coas distintas administracións e entidades, tanto públicas como privadas, que traballen no eido da igualdade.

Número de reunións, encontros ou mesas de traballo realizadas con administracións e entidades.

Número de accións conxuntas realizadas.

Grao de cumprimento dos compromisos adquiridos.

Incremento na percepción de colaboración efectiva entre as administracións e entidades participantes.

Co obxectivo de garantir unha avaliación rigorosa, comprobar o efecto global do III Plan Estratéxico para a Igualdade Efectiva de Mulleres e Homes do Concello de Dumbria na sociedade, e medir os cambios estruturais e sociais producidos no eido da igualdade de xénero a medio e longo prazo, teranse en conta, ademais dos indicadores de proceso e resultado anteriores, os seguintes **indicadores de impacto**:

Obxectivo estratéxico 1: Incorporar a perspectiva de xénero en todas as áreas de xestión municipal.

<i>Indicador de impacto</i>	Definición / Fórmula
<i>Porcentaxe de áreas municipais que integran a perspectiva de xénero nas súas actuacións e orzamentos.</i>	Número de áreas ou departamentos municipais que inclúen medidas de igualdade ou orzamentos con perspectiva de xénero / total de áreas municipais $\times 100$.
<i>Porcentaxe de normativas, regulamentos e plans municipais que teñen en conta a perspectiva de xénero.</i>	Número de documentos normativos ou de planificación aprobados polo Concello que inclúen obxectivos ou medidas de igualdade / total de documentos aprobados $\times 100$.
<i>Número de documentos técnicos, formularios, estatísticas e estudos municipais que incorporan a perspectiva de xénero.</i>	Conteo de documentos administrativos e técnicos que recollen información diferenciada por sexo.
<i>Nivel de incorporación da perspectiva de xénero na comunicación institucional do Concello.</i>	Porcentaxe de comunicacións institucionais que empregan linguaxe inclusiva, imaxes equilibradas e/ou fan referencia explícita á igualdade

Obxectivo estratéxico 2: Promover a participación das mulleres en todos os ámbitos da vida e favorecer a implicación conxunta da cidadanía na consecución dunha sociedade máis xusta e equitativa.

Indicador de impacto	Definición / Fórmula
<i>Porcentaxe de mulleres en postos de responsabilidade, órganos de decisión e cargos de representación.</i>	Número de mulleres en cargos de responsabilidade / total de cargos $\times 100$.
<i>Evolución da taxa de actividade, emprego e estabilidade laboral por sexo.</i>	Comparación anual das taxas de emprego, actividade e contratos fixos entre mulleres e homes.
<i>Evolución da brecha salarial entre mulleres e homes.</i>	Diferenza salarial media entre mulleres e homes / salario medio dos homes $\times 100$.
<i>Nivel educativo da poboación con datos desagregados por sexo.</i>	Porcentaxe de mulleres e homes segundo o nivel educativo (primario, secundario, superior).
<i>Grao de redución da segregación horizontal no eido da educación.</i>	Porcentaxe de mulleres e homes en ramas de estudo tradicionalmente segregadas.
<i>Nivel de participación activa das mulleres en entidades veciñais, culturais e deportivas.</i>	Número de mulleres participantes / total de persoas participantes $\times 100$.
<i>Cambios nas actitudes e percepcións da cidadanía fronte á igualdade, á diversidade e aos roles e estereotipos de xénero.</i>	Comparación da porcentaxe de persoas que presentan actitudes favorables á igualdade.
<i>Grao de recoñecemento e conciencia da cidadanía sobre a importancia do papel das mulleres na sociedade.</i>	Porcentaxe de persoas que recoñecen o papel das mulleres no sostemento e sustentabilidade da vida.

<i>Nivel de benestar físico, psicológico e emocional das mulleres, especialmente das que se atopan en situación de vulnerabilidade.</i>	Escalas de benestar físico, emocional e psicológico en enquisas, servizos de atención social ou datos de saúde pública con datos desagregados por sexo.
<i>Incremento da capacidade para identificar e exercer dereitos relacionados coa saúde afectiva e sexual.</i>	Porcentaxe de persoas con datos desagregados por sexo que declaran coñecer e/ou exercer dereitos relacionados coa saúde afectiva, sexual e reprodutiva.

Obxectivo estratéxico 3: Promover unha organización social dos coidados xusta co desenvolvemento e benestar de todas as persoas sen que exista ningún tipo de discriminación.

<i>Indicador de impacto</i>	Definición / Fórmula
<i>Redución da fenda de xénero no tempo dedicado aos coidados.</i>	Diferenza media entre mulleres e homes no tempo que dedican ás labores do fogar e ás tarefas de coidado de menores e/ou persoas dependentes.
<i>Taxas de cobertura dos servizos de coidado.</i>	Porcentaxe de poboación dependente, infantil ou maior atendida por servizos públicos ou concertados de coidado.
<i>Incremento da visibilidade pública e social do traballo de coidados.</i>	Número de comunicacións institucionais, actos públicos, campañas, actividades e accións de sensibilización sobre os coidados.
<i>Cambios percibidos na conciencia crítica da poboación sobre os coidados, a conciliación corresponsable e os usos do tempo.</i>	Comparativa da porcentaxe de persoas cunha conciencia crítica respecto á corresponsabilidade.
<i>Cambios nas actitudes e percepcións da poboación cara ás masculinidades non hexemónicas.</i>	Evolución das opinións da cidadanía sobre os modelos de masculinidades alternativos ao modelo tradicional.

<i>Nivel de benestar físico, psicolóxico e emocional das persoas coidadoras.</i>	Porcentaxe de persoas coidadoras que declaran unha mellora na súa saúde, descanso e satisfacción vital.
--	---

Obxectivo estratéxico 4: Previr e eliminar todas as formas de violencia machista mediante mecanismos de sensibilización e prevención, e garantir unha atención integral ás persoas en situación de violencia machista.

<i>Indicador de impacto</i>	Definición / Fórmula
<i>Incremento da taxa de cobertura dos servizos e recursos especializados en igualdade e violencia de xénero.</i>	Número de persoas en situación de violencia atendidas por servizos especializados / total de casos identificados × 100
<i>Grao de mellora na continuidade dos procesos de protección e atención ás vítimas.</i>	Porcentaxe de casos nos que se mantivo un seguimento integral e continuo das medidas de protección.
<i>Porcentaxe de familias que melloraron as súas estratexias comunicativas e reduciron o risco de conflito ou violencia.</i>	Porcentaxe de familias participantes en programas de mediación ou formación que presentan melloras constatadas.
<i>Percepción social sobre a eficiencia, a eficacia, a accesibilidade e a proximidade dos Servizos Sociais.</i>	Porcentaxe de cidadanía que valora de forma positiva os Servizos Sociais.
<i>Índice de coñecemento e rexeitamento social da violencia machista.</i>	Porcentaxe de persoas que recoñecen formas de violencia machista e declaran rexeitalas.
<i>Aumento da sensación de seguridade, autonomía e apoderamento por parte das mulleres.</i>	Escala de percepción de seguridade, autonomía e apoderamento das mulleres atendidas ou participantes en programas de prevención, así como da poboación xeral.