

# IV PLAN PARA A IGUALDADE

ENTRE

# MULLERES E HOMES

## DO CONCELLO DE TOURO

## 2026-2030



Concello de  
**TOURO**

**Elabora:**

**RETNOVA PROXECTIA CONSULTING, S.L.**

**Coordina:**

**SERVIZOS SOCIAIS DO CONCELLO DE TOURO**

**Edita:**

**CONCELLO DE TOURO**

## PRESENTACIÓN

---

A igualdade entre mulleres e homes constitúe un principio fundamental das sociedades democráticas e un compromiso irrenunciable das administracións públicas. Desde o Concello de Touro asumimos este principio como un compromiso político firme e unha prioridade na nosa acción de goberno orientada á construción dunha sociedade máis xusta, inclusiva e cohesionada.

Coa aprobación do IV Plan para a igualdade entre mulleres e homes 2026-2030, damos un paso máis no camiño cara a unha sociedade máis igualitaria. Este plan representa a nosa vontade de consolidar os avances acadados e de afrontar con determinación os desafíos que aínda persisten, especialmente nun contexto rural como o noso, no que as desigualdades adquiren características propias.

Sabemos que a igualdade real aínda non é unha realidade plena. As mulleres continúan a afrontar obstáculos no acceso ás oportunidades, na participación social e no recoñecemento do seu papel na comunidade. Esta situación esixe unha resposta clara, decidida e sostida no tempo. Por iso, este plan define unha folla de ruta concreta, con medidas orientadas a transformar esta realidade e a garantir os dereitos de todas as persoas.

Desde o Concello de Touro defendemos unha igualdade que atravesa todas as políticas públicas. Non se trata dunha acción puntual nin dun ámbito específico, senón dun principio que debe estar presente en todas as decisións e en todos os espazos da vida municipal. Esta visión require compromiso político, coordinación institucional e implicación social.

A igualdade constrúese desde o compromiso colectivo. Por iso, apelamos á responsabilidade compartida do conxunto da cidadanía, do tecido asociativo e dos axentes sociais e económicos. Só coa participación de todas e todos será posible avanzar cara a un futuro máis xusto.

Quero recoñecer o traballo das persoas e entidades que contribuíron á elaboración deste plan, así como o labor de quen, día a día, loita por unha sociedade máis igualitaria no noso concello.

Convido á veciñanza de Touro a facer seu este plan e a participar activamente no seu desenvolvemento. O compromiso coa igualdade é tamén un compromiso co presente e co futuro do noso municipio.

Jesús José Reboredo González

Alcalde de Touro

## ÍNDICE

<b>PRESENTACIÓN</b> .....	<b>2</b>
<b>1 INTRODUCCIÓN</b> .....	<b>4</b>
<b>2 DIAGNOSE PREVIA: ANÁLISE SOCIODEMOGRÁFICA DA POBOACIÓN E OUTRA INFORMACIÓN MUNICIPAL</b> .....	<b>6</b>
2.1 DESCRICIÓN SOCIODEMOGRÁFICA DA POBOACIÓN DE TOURO .....	6
2.1.1 DATOS XERAIS DE POBOACIÓN .....	6
2.1.2 EMPREGO .....	15
2.1.3 POBREZA E EXCLUSIÓN SOCIAL .....	18
2.1.4 EDUCACIÓN .....	20
2.1.5 PARTICIPACIÓN SOCIAL .....	20
2.2 OUTROS DATOS DE INTERESE DA ADMINISTRACIÓN MUNICIPAL .....	22
2.2.1 PERSOAL DO CONCELLO .....	22
2.2.2 SERVIZOS DE CONCILIACIÓN MUNICIPAIS .....	23
2.2.3 INFORMACIÓN E ATENCIÓN ÁS MULLERES .....	24
<b>3 MARCO NORMATIVO E PROGRAMÁTICO</b> .....	<b>25</b>
3.1 ÁMBITO INTERNACIONAL .....	25
3.2 ÁMBITO EUROPEO .....	26
3.3 ÁMBITO ESTATAL .....	26
3.4 ÁMBITO AUTONÓMICO .....	29
3.5 ÁMBITO LOCAL .....	30
<b>4 PRINCIPIOS INSPIRADORES, FINALIDADE E VIXENCIA</b> .....	<b>31</b>
4.1 PRINCIPIOS INSPIRADORES .....	31
4.2 FINALIDADE DO PLAN .....	32
4.3 VIXENCIA .....	32
<b>5 ESTRUCTURA DO PLAN</b> .....	<b>33</b>
<b>6 PROGRAMA DE MEDIDAS</b> .....	<b>37</b>
6.1 ÁREA ESTRATÉXICA 1. EDUCACIÓN E VALORES IGUALITARIOS .....	37
6.2 ÁREA ESTRATÉXICA 2. EMPREGABILIDADE EN IGUALDADE E CONCILIACIÓN CORRESPONSABLE .....	39
6.3 ÁREA ESTRATÉXICA 3. BENESTAR E CALIDADE DE VIDA .....	41
6.4 ÁREA ESTRATÉXICA 4. APODERAMENTO FEMININO E CIDADANÍA ACTIVA .....	43
6.5 ÁREA ESTRATÉXICA 5. PREVENCIÓN E INTERVENCIÓN FRONTE ÁS VIOLENCIAS MACHISTAS 45	
6.6 ÁREA ESTRATÉXICA 6. TRANSVERSALIDADE DE XÉNERO E GOBERNANZA .....	47
<b>7 SEGUIMENTO E AVALIACIÓN</b> .....	<b>49</b>
<b>ANEXO 1. PROCESO DE ELABORACIÓN DO PLAN</b> .....	<b>50</b>
<b>ANEXO 2. FICHA PARA O SEGUIMENTO E AVALIACIÓN</b> .....	<b>51</b>

## 1 INTRODUCCIÓN

---

Coa aprobación do IV **Plan para a igualdade entre mulleres e homes 2026-2030**, o Concello de Touro súmase aos esforzos en prol da igualdade de xénero que se veñen desenvolvendo desde as administracións locais, e resulta esencial dispoñer dun instrumento de planificación que guíe o labor da institución na eliminación das barreiras que impiden acadar unha igualdade de xénero real e efectiva nas distintas esferas da vida.

A elaboración deste plan de igualdade municipal implica ter en conta a bagaxe adquirida ao longo dos anos, co obxectivo de dar continuidade ás accións que demostraron a súa eficacia e de reforzar aquelas dimensións menos desenvolvidas ou nas que se detecten novas necesidades, especialmente no contexto rural no que se atopa o municipio.

A pesar dos progresos acadados, persisten desigualdades que atravesan todos os ámbitos, desde o privado ata o público: a desigual repartición das tarefas domésticas e dos cuidados; a menor participación das mulleres na esfera pública; a persistencia de estereotipos de xénero; as diferenzas retributivas entre mulleres e homes; ou a violencia contra as mulleres, entre outras.

Co obxectivo de avanzar na eliminación das fendas de xénero, o IV Plan dará continuidade ás iniciativas de sensibilización social e impulsará unha colaboración máis estreita intra e interinstitucional, así como co tecido asociativo e outras organizacións do territorio, entendendo que o avance cara á igualdade require dun compromiso colectivo.

Neste sentido, o plan diríxese ao conxunto da cidadanía, incorporando medidas específicas orientadas a corrixir as desigualdades que afectan ás mulleres.

Así mesmo, apostará pola mellora da empregabilidade e da autonomía económica das mulleres, pola promoción da conciliación corresponsable, polo incremento da súa participación en todos os ámbitos da vida social e pola visibilización das súas achegas.

Ademais, resulta necesario seguir avanzando na prevención e erradicación das violencias machistas, mediante o reforzo da educación en igualdade e da intervención desde idades temperás, prestando atención tamén ás novas formas de violencia.

O traballo en favor da igualdade non debe limitarse ás áreas de carácter social ou asistencial, senón que require da implicación de todos os departamentos municipais e integrar a perspectiva de xénero na súa actividade cotiá. Neste sentido, o plan incide especialmente na transversalidade como principio fundamental da acción municipal.

Para dar cumprimento a estes obxectivos, **o plan pivota sobre as seguintes seis áreas estratéxicas:**

- Área estratéxica 1. Educación e valores igualitarios.
- Área estratéxica 2. Empregabilidade en igualdade e conciliación corresponsable.
- Área estratéxica 3. Benestar e calidade de vida.
- Área estratéxica 4. Apoderamento feminino e cidadanía activa.
- Área estratéxica 5. Prevención e intervención fronte ás violencias machistas.
- Área estratéxica 6. Transversalidade de xénero e gobernanza.

En canto á estrutura expositiva, o documento do plan estrutúrase nos seguintes capítulos, despois desta introdución:

- O capítulo 2 recolle os resultados principais da diagnose realizada: unha descrición sociodemográfica da poboación de Touro, outros datos de interese sobre a Administración municipal, xunto coa identificación das principais necesidades e propostas de actuación para acadar a igualdade nos distintos ámbitos, recollidas a través dun diagnóstico previo realizado.
- O capítulo 3 compila a produción normativa e programática máis recente e de maior relevancia en materia de igualdade de xénero nos ámbitos internacional, europeo, estatal, autonómico e local.
- O capítulo 4 recolle os principios orientadores do plan, a súa finalidade e vixencia.
- O capítulo 5 describe a estrutura xeral do plan en áreas estratéxicas, obxectivos estratéxicos e obxectivos operativos.
- O capítulo 6 constitúe a parte fundamental do plan, porque recolle o programa das medidas que se van desenvolver para avanzar na igualdade nos distintos ámbitos.
- O capítulo 7 inclúe unhas breves pautas para o seguimento e avaliación.
- Por último, pechan o documento dous anexos: a descrición do proceso metodolóxico desenvolvido para a elaboración do plan e o modelo de ficha para o seu seguimento.

## 2 DIAGNOSE PREVIA: ANÁLISE SOCIODEMOGRÁFICA DA POBOACIÓN E OUTRA INFORMACIÓN MUNICIPAL

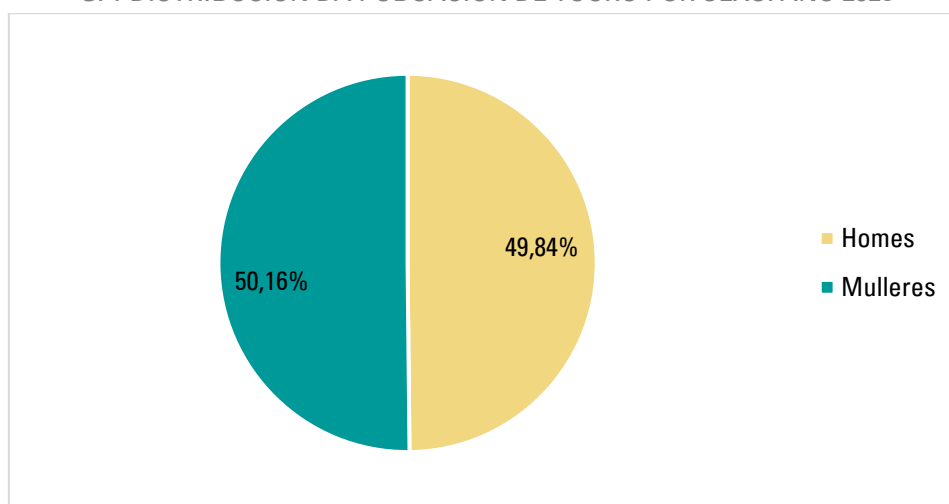
### 2.1 DESCRICIÓN SOCIODEMOGRÁFICA DA POBOACIÓN DE TOURO

A xeito de contextualización e como parte do diagnóstico de situación do municipio, preséntase neste capítulo unha análise das principais características sociodemográficas da poboación de Touro, así como dunha serie de indicadores socioeconómicos relacionados co ámbito laboral e coa inclusión social.

#### 2.1.1 DATOS XERAIS DE POBOACIÓN

Segundo datos do Padrón Municipal de Habitantes e dos Censos de poboación e vivenda, en Touro residen un total de **3.399 persoas**, das cales **o 50,2 % son mulleres e o 49,8 % homes**. Esta distribución evidencia unha paridade case perfecta entre ambos sexos no termo municipal.

G. 1 DISTRIBUCIÓN DA POBOACIÓN DE TOURO POR SEXO. ANO 2025

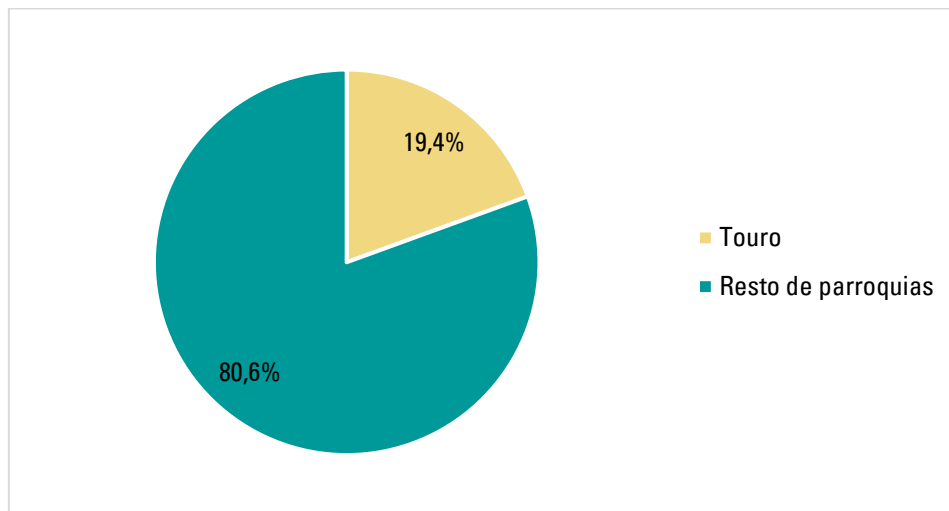


Fonte: IGE: INE. Censos de poboación e vivendas. Elaboración propia a partir dos ficheiros proporcionados polo INE



No que respecta á repartición territorial, o 80,6% da poboación do municipio vive distribuída polas distintas parroquias, mentres que o núcleo principal, a parroquia de Touro (San Xoán), acolle o 19,4 % da poboación.

G. 2 DISTRIBUCIÓN TERRITORIAL DA POBOACIÓN DE TOURO. ANO 2024



Fonte: IGE: INE. Padrón municipal de habitantes. Explotación estatística e nomenclátor

Entre as parroquias do municipio, destacan por maior poboación Touro (San Xoán) con 661 habitantes, Loxo (Santa María) con 350 e San Fiz de Quión (San Fiz) con 282. Pola súa banda, as parroquias con menor número de residentes son Fontes Rosas (San Xoán) con 25 persoas e Enquerentes (San Miguel) con 49.

C. 1 DISTRIBUCIÓN TERRITORIAL DA POBOACIÓN DE TOURO POR SEXO. ANO 2024

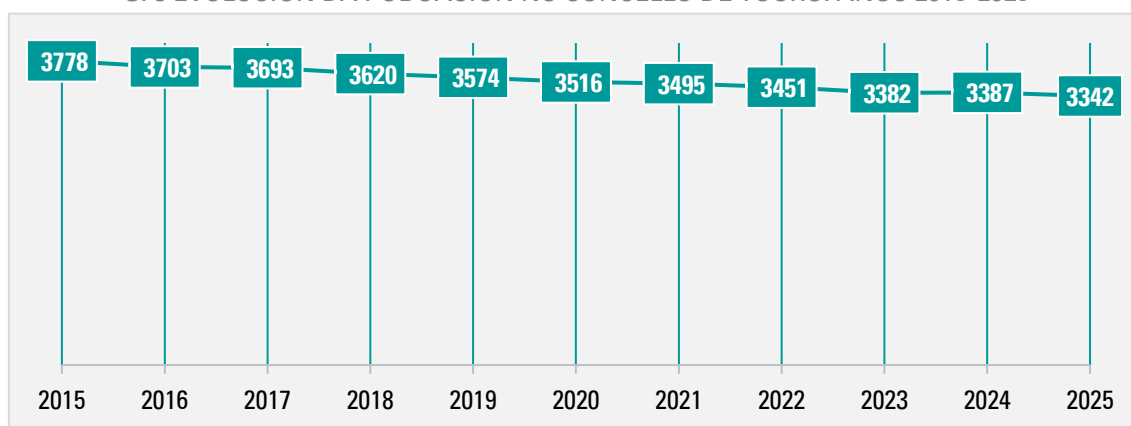
PARROQUIA	TOTAL	MULLERES	HOMES
Andeade (Santiago)	76	33	43
Bama (San Vicenzo)	240	119	121
Bendaña (Santa María)	65	34	31
Beseño (San Cristovo)	171	80	91
Calvos De Socamiño (San Martiño)	135	61	74
Circes (Santa Mariña)	94	47	47
Cornado (Santiso)	101	56	45

PARROQUIA	TOTAL	MULLERES	HOMES
Enquerentes (San Miguel)	49	25	24
Fao (Santa Uxía)	155	75	80
Foxás (San Breixo)	205	106	99
Fontes Rosas (San Xoán)	25	14	11
<b>Loxo (Santa María)</b>	<b>350</b>	<b>183</b>	<b>167</b>
Novefontes (Santiago)	102	50	52
Prevediños (Santiago)	266	137	129
<b>San Fiz de Quión (San Fiz)</b>	<b>282</b>	<b>132</b>	<b>150</b>
San Pedro de Ribeira (San Pedro)	91	47	44
<b>Touro (San Xoán)</b>	<b>661</b>	<b>344</b>	<b>317</b>
Turces (Santa María)	136	67	69
San Miguel de Vilar (San Miguel)	195	92	103
<b>TOTAL</b>	<b>3399</b>	<b>1702</b>	<b>1697</b>

Fonte: IGE: INE. Padrón municipal de habitantes. Explotación estatística e nomenclátor

O Concello de Touro presenta unha constante diminución de poboación nos últimos anos. Entre o ano 2015 e o ano 2025 perdéronse un total de 436 habitantes.

G. 3 EVOLUCIÓN DA POBOACIÓN NO CONCELLO DE TOURO. ANOS 2015-2025



Fonte: IGE: INE. Censos de poboación. Padrón Municipal de Habitantes

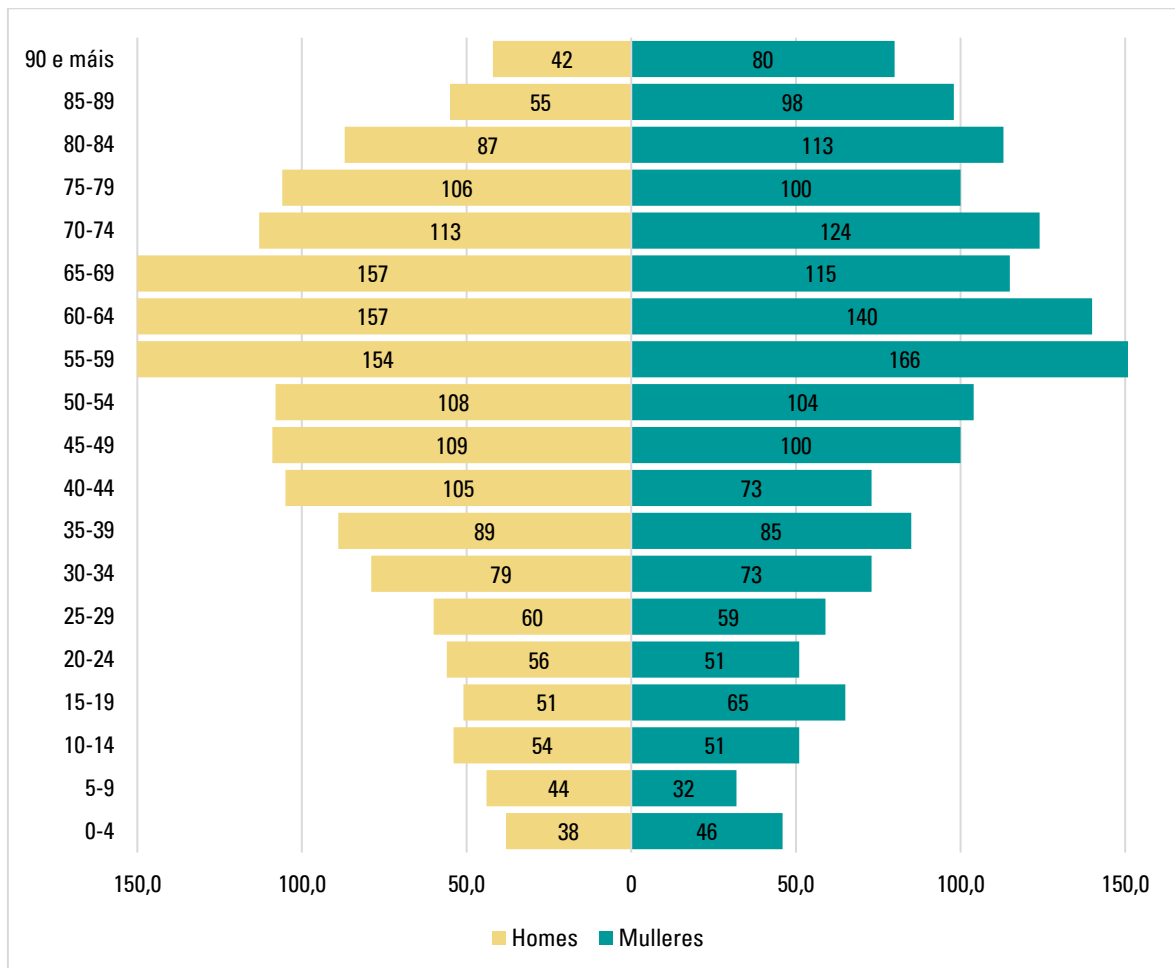


A análise da pirámide de poboación do concello evidencia unha estrutura claramente envellecida, cunha elevada concentración de persoas nos tramos de idade comprendidos entre os 55 e os 74 anos, e unha base máis estreita nos grupos de menor idade.

Obsérvase unha feminización significativa nas idades máis avanzadas, especialmente no tramo de 70 a 74 e a partir dos 80 anos, onde as mulleres superan en número aos homes.

Nos tramos de idade activa existe un relativo equilibrio entre sexos, aínda que con lixeiras variacións segundo os grupos de idade, sendo a máis notable a do tramo de 40 a 44 anos, onde destaca o número de homes por riba do de mulleres

G. 4 ESTRUCTURA DE POBOACIÓN DO CONCELLO DE TOURO. ANO 2025



Fonte: IGE: INE. Censos de poboación e vivendas. Elaboración propia a partir dos ficheiros proporcionados polo INE

O cadro nº 2 recolle unha serie de indicadores<sup>1</sup> sobre a composición da poboación do concello.

**C. 2 INDICADORES DE POBOACIÓN SEGUNDO O SEXO E EN TOTAL. TOURO E GALICIA. ANO  
2025**

INDICADORES DE POBOACIÓN	TOTAIS		MULLERES		HOMES	
	TOURO	GALICIA	TOURO	GALICIA	TOURO	GALICIA
<b>Densidade de poboación</b>	28,9	91,8	14,5	47,6	14,4	44,2
<b>Idade media no 1 de xaneiro</b>	53,87	48,52	54,96	50,03	52,77	46,90
<b>Porcentaxe de poboación menor de 20 anos</b>	11,41	15,25	11,58	14,27	11,24	16,31
<b>Porcentaxe de poboación entre 20 e 64 anos</b>	52,95	57,86	50,81	56,25	55,11	59,60
<b>Porcentaxe de poboación de 65 e máis anos</b>	34,64	26,88	37,61	29,49	33,65	24,08
<b>Índice de envellecemento</b>	312,34	176,27	324,74	206,70	299,47	147,60
<b>Índice de sobreenvellecemento</b>	23,11	18,34	28,25	21,35	17,32	14,35
<b>Índice de dependencia global</b>	77,23	60,19	82,86	65,24	71,90	55,08
<b>Índice de dependencia xuvenil</b>	14,07	17,12	14,08	16,52	14,05	17,73
<b>Índice de dependencia senil</b>	63,16	43,06	68,78	48,72	57,85	37,34
<b>Índice de estrutura da poboación en idade activa</b>	182,04	167,90	175,08	168,79	188,96	157,20
<b>Índice de recambio da poboación en idade activa</b>	256,03	158,49	215,38	169,76	307,84	147,85
<b>Índice de masculinidade</b>	99,34	92,82	-	-	-	-

Fonte: IGE. Indicadores demográficos

<sup>1</sup> Índice de envellecemento: indica a relación entre a poboación maior de 64 anos e a poboación menor de 20 anos expresada en porcentaxe, é dicir, o número de persoas de 65 ou máis anos por cada 100 menores de 20 anos.

Índice de sobreenvellecemento: é a relación entre a poboación maior de 84 anos e a poboación maior de 64 anos expresada en %, é dicir, o número de persoas de 85 ou máis anos por cada 100 de 65 ou máis anos.

Índice de dependencia global: é a relación entre os grupos de poboación potencialmente dependentes (poboación menor de 15 anos e poboación maior de 64 anos) e o grupo de poboación en idade potencialmente activa (poboación entre 15 e 64 anos).

Índice de dependencia xuvenil: indica a relación entre a poboación nova (poboación menor de 15 anos) e a poboación en idade potencialmente activa (poboación entre 15 e 64 anos).

Índice de dependencia senil: é a relación entre a poboación maior (poboación maior de 64 anos) e a poboación en idade potencialmente activa (poboación entre 15 e 64 anos).

Índice de estrutura da poboación en idade activa: indica a relación entre a poboación entre 40 e 64 anos e a poboación entre 15 e 39 anos.

Índice de recambio da poboación en idade activa: é a relación entre a poboación entre 60 e 64 anos e a poboación entre 15 e 19 anos. Mide a capacidade dunha poboación para substituír as persoas que van xubilando.

Índice de masculinidade: é o número de homes por cada 100 mulleres nun determinado grupo de individuos.

Os datos evidencian as seguintes tendencias demográficas:

- A **idade media no concello sitúase en 53,87 anos**, claramente por riba da media galega (48,52 anos). En consonancia coa maior lonxevidade feminina, a idade media das mulleres (54,96 anos) supera á dos homes (52,77 anos), como tamén ocorre no conxunto de Galicia
- A poboación menor de 20 anos representa o 11,41 % do total municipal, fronte ao 15,25 % no conxunto de Galicia, sen diferenzas destacables por sexo.
- Pola contra, a porcentaxe de poboación de 65 e máis anos acada o 34,64 %, unha cifra moi superior á media galega (26,88 %), e resulta especialmente elevada entre as mulleres (37,61 %; 33,65 % no caso dos homes).
- **O índice de envellecemento é moi elevado**, situándose no 312,34 % (176,27 % para Galicia), o que implica que **por cada 100 persoas menores de 20 anos hai máis de 312 persoas maiores de 64**. Este indicador é máis acusado no caso das mulleres (324,74 %) que dos homes (299,47 %).
- Outros indicadores, como o índice de dependencia global (77,23 %) —especialmente o de dependencia senil (63,16 %)— e o índice de recambio da poboación en idade activa (256,03 %), evidencian o avanzado proceso de envellecemento e a escasa substitución xeracional do municipio en comparación coa media galega.

No que respecta aos indicadores de fecundidade<sup>2</sup> (cadro nº 3), cabe sinalar as seguintes tendencias:

- A taxa bruta de natalidade sitúase en Touro en 3,56 nacementos por cada 1.000 habitantes, por debaixo da media galega (4,93), o que indica unha dinámica menos favorable que o do conxunto da comunidade autónoma.
- A taxa xeral de fecundidade acada os 23,53 nacementos por cada 1.000 mulleres en idade fértil, cifra lixeiramente inferior á rexistrada en Galicia (25,15).
- Cómpre sinalar que **o número medio de fillos ou fillas por muller**, medido a través do índice sintético de fecundidade, sitúase en 0,82, inferior **á media galega** (0,95).

---

<sup>2</sup> Taxa bruta de natalidade: número de nacementos por cada 1.000 habitantes.

Taxa xeral de fecundidade: número de nacementos por cada mil mulleres en idade fértil (de 15 a 49 anos).

Relación de masculinidade ao nacemento: cociente entre o número de nenos e o de nenas nados durante un ano.

Taxa bruta de reprodución: número medio de fillas que tería unha muller en ausencia de mortalidade ao longo da súa vida.

Índice sintético de fecundidade: número medio de fillo/as por muller.

C. 3 INDICADORES DE FECUNDIDADE TOURO E GALICIA. ANO 2024

INDICADORES DE FECUNDIDADE	TOURO	GALICIA
Taxa bruta de natalidade	3,56	4,93
Taxa xeral de fecundidade	23,53	25,15
Idade media á maternidade	34,11	33,21
Índice sintético de fecundidade	0,82	0,95
Porcentaxe de nacementos de nai non casada	41,67	52,79
Relación de masculinidade ao nacemento	200,00	108,17
Taxa bruta de reprodución	0,27	0,46

Fonte: IGE. Indicadores demográficos

Tal e como se mostra no cadro nº 4, a Comarca de Arzúa, á que pertence o Concello de Touro, mostra un saldo vexetativo negativo. No conxunto da comarca rexistráronse 57 nacementos fronte a 267 defuncións.

No caso de Touro contabilizáronse 12 nacementos e 56 defuncións, cun saldo vexetativo de -44 persoas, o que confirma a tendencia regresiva xa apuntada polos indicadores de envellecemento e estrutura demográfica.

C. 4 NACEMENTOS, DEFUNCIÓNS, MATRIMONIOS E CRECEMENTO VEXETATIVO. CONCELLOS DA COMARCA DE ARZÚA. ANO 2024

CONCELLOS	NACEMENTOS	DEFUNCIÓNS	SALDO VEXETATIVO	MATRIMONIOS
<b>Comarca de Arzúa</b>	<b>57</b>	<b>267</b>	<b>-210</b>	<b>38</b>
Arzúa	20	104	-84	11
Boimorto	4	39	-35	5
O Pino	21	68	-47	12
<b>Touro</b>	<b>12</b>	<b>56</b>	<b>-44</b>	<b>10</b>

Fonte: IGE, INE. Movemento natural da poboación

As proxeccións de poboación para o ano 2038 na comarca de Arzúa estiman 73 nacementos fronte a 236 defuncións. O saldo vexetativo manteríase en valores negativos (-12,1), dado que o número de defuncións continuaría a superar ao de nacementos.

Pola súa banda, o saldo migratorio sería lixeiramente positivo (3,1), aínda que esta achega non resultaría suficiente para equilibrar a perda natural de poboación.

En síntese, as estimacións para 2038 apuntan a unha estrutura demográfica condicionada polo **elevado peso da mortalidade** e por unha **natalidade contida**.

**C. 5 PROXECCÍONS DE POBOACIÓN A CURTO PRAZO 2038. VARIABLES DEMOGRÁFICAS PROXECTADAS. COMARCA DE ARZÚA**

ANO 2038	TOTAL	MULLERES	HOMES
<b>Nacementos proxectados</b>	73	35	37
<b>Taxa bruta de natalidade</b>	5,4	-	-
<b>Idade media á maternidade</b>	-	39,01	-
<b>Defuncións proxectadas</b>	236	112	124
<b>Taxa bruta de mortalidade</b>	17,5	16,6	18,5
<b>Saldo vexetativo</b>	-12,1	-11,4	-12,9
<b>Saldo migratorio</b>	3,1	2,7	3,5

Fonte: IGE. Proxeccións de poboación a curto prazo

As proxeccións para o ano 2039 sitúan os indicadores de envellecemento en niveis moi elevados. O índice de envellecemento acada o 367,9 %, cunha diferenza significativa por sexo: 407,5 % nas mulleres fronte a 331,7 % nos homes, o que evidencia unha maior **concentración feminina nas idades máis avanzadas**.

O índice de sobreenvellecemento sitúase no 20,5 %, e volve presentar maior intensidade entre as mulleres (24,4 %) que entre os homes (16,2 %).

Pola súa banda, o índice de dependencia global elévase ata o 95,1 %, e supera o 100 % no caso das mulleres (101,8 %), mentres que nos homes se sitúa no 88,8 %. A idade media da poboación alcanzará os 55,1 anos, 56,2 anos nas mulleres e 54,0 nos homes.

Estes datos confirman a intensidade do proceso de envellecemento proxectado e a súa maior incidencia na poboación feminina.

**C. 6 PROXECCÍONS DE POBOACIÓN A CURTO PRAZO 2039. INDICADORES DE ENVELLECIMENTO PROXECTADOS. COMARCA DE ARZÚA**

ANO 2039	TOTAL	MULLERES	HOMES
<b>Índice de envellecemento</b>	367,9	407,5	331,7
<b>Índice de sobreenvellecemento</b>	20,5	24,4	16,2
<b>Índice de dependencia global</b>	95,1	101,8	88,8
<b>Idade media</b>	55,1	56,2	54,0

Fonte: IGE. Proxeccións de poboación a curto prazo



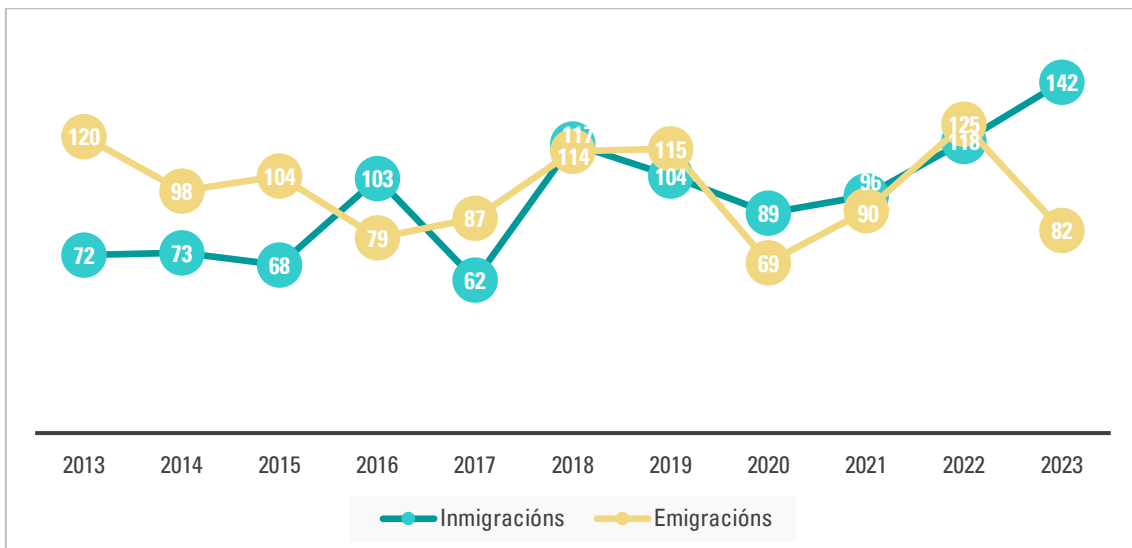
A análise das migracións no período 2013-2023 (últimos datos dispoñibles) mostra unha evolución con oscilacións significativas tanto nas entradas como nas saídas de poboación. Entre 2013 e 2015 rexístrase un volume de emigracións claramente superior ao de inmigracións, o que implica un saldo migratorio negativo neses anos.

No período 2016-2019 prodúcense oscilacións, con anos nos que se equilibran ambas dinámicas (especialmente 2018).

A partir de 2020 redúcese a intensidade dos movementos e o **último ano analizado (2023) presenta un aumento significativo das inmigracións e unha redución das emigracións**, o que dá lugar a un saldo migratorio claramente positivo.

En conxunto, a dinámica migratoria deste período en Touro caracterízase pola variabilidade, aínda que no período máis recente obsérvase unha maior capacidade de atracción de poboación.

G. 5 EVOLUCIÓN DA EMIGRACIÓN E INMIGRACIÓN NO CONCELLO DE TOURO. ANOS 2013-2023



Fonte: IGE: INE. Estatística de variacións residenciais. Elaboración propia a partir dos ficheiros proporcionados polo INE

Unha análise máis detallada das migracións no ano 2023 (cadro nº 7) permite observar as seguintes características no Concello de Touro:

- A inmigración supera claramente á emigración (142 entradas fronte a 82 saídas). As **chegadas son lixeiramente superiores no caso dos homes** (75 fronte a 67 mulleres), mentres que **nas saídas predominan as mulleres** (44 fronte a 38 homes).
- A maior parte dos movementos migratorios prodúcense dentro da propia comunidade autónoma. No caso das inmigracións, 95 persoas proceden doutros concellos galegos, mentres que 68 das saídas teñen como destino outro municipio de Galicia.

- A mobilidade con outras comunidades autónomas presenta menor volume (18 entradas e 6 saídas).
- Pola súa banda, a inmigración procedente do estranxeiro (29 persoas) supera amplamente á emigración cara ao exterior (8 persoas). En ambos movementos obsérvase un reparto practicamente equilibrado entre mulleres e homes, especialmente no caso das emigracións, onde non se aprecian diferenzas por sexo.

**C. 7 INMIGRACIÓNS E EMIGRACIÓNS NO CONCELLO DE TOURO POR TIPOLOXÍA E SEXO. ANO  
2023**

INMIGRACIÓNS				
SEXO	TOTAL	INMIGRACIÓN INTERNA	DOUTRA CCAA	DO ESTRANXEIRO
<b>Mulleres</b>	67	45	7	15
<b>Homes</b>	75	50	11	14
<b>Totais</b>	142	95	18	29

EMIGRACIÓNS				
SEXO	TOTAL	EMIGRACIÓN INTERNA	A OUTRA CCAA	AO ESTRANXEIRO
<b>Mulleres</b>	44	37	3	4
<b>Homes</b>	38	31	3	4
<b>Totais</b>	82	68	6	8

Fonte: IGE: INE. Estatística de migracións e cambios de residencia. Elaboración propia a partir dos ficheiros facilitados polo INE

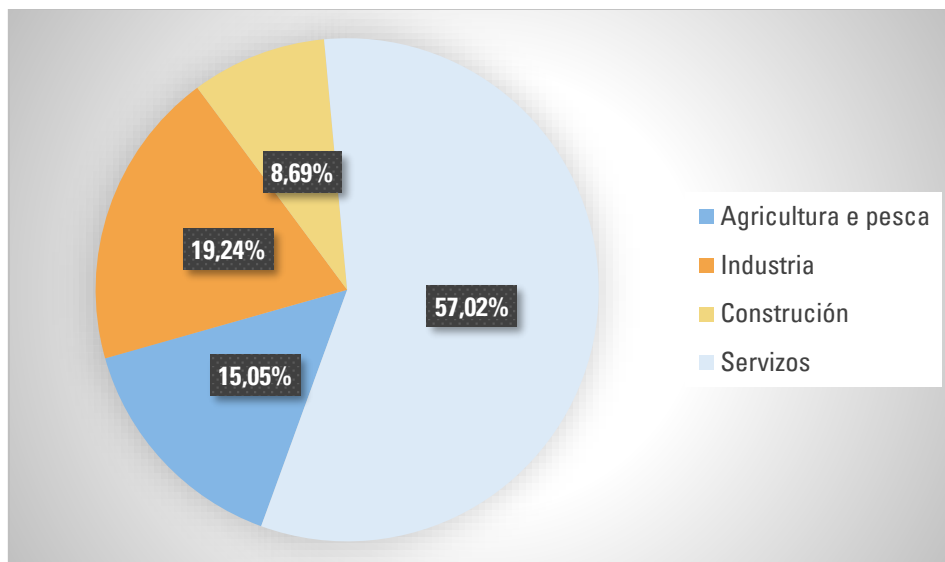
## 2.1.2 EMPREGO

Segundo os datos correspondentes a decembro de 2025, a distribución das afiliacións á Seguridade Social en alta laboral no Concello de Touro amosa un claro predominio do sector servizos, que concentra o 57,02 % das persoas afiliadas.

A continuación sitúase o sector da industria, cun 19,24 % das afiliacións, seguido da agricultura e pesca, que representa o 15,05 %. O sector da construción presenta o menor peso relativo, cun 8,69 % do total.

En conxunto, a estrutura produtiva local caracterízase por unha forte terciarización do emprego, aínda que se mantén unha presenza relevante dos sectores industrial e primario no conxunto das afiliacións.

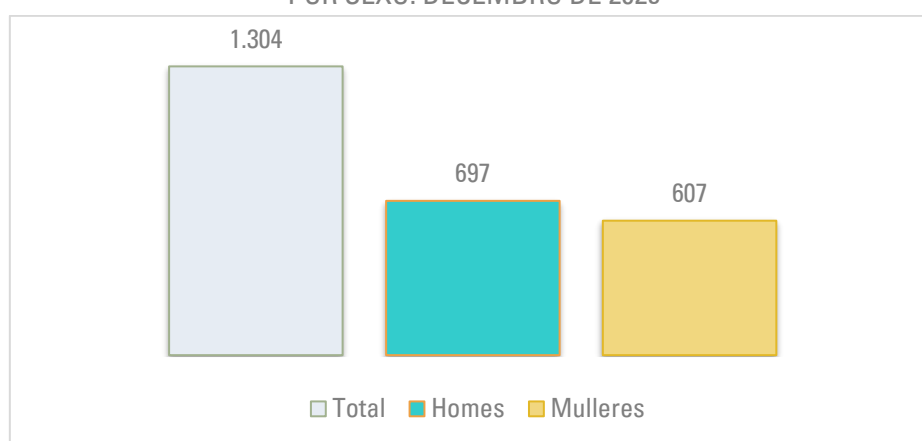
**G. 6 DISTRIBUCIÓN DAS AFILIACIÓNS Á SEGURIDADE SOCIAL EN ALTA LABORAL NO  
CONCELLO DE TOURO SEGUNDO O SECTOR DE ACTIVIDADE. DECEMBRO DE 2025**



Fonte: IGE. Afiliacións á Seguridade Social por concello de residencia da persoa afiliada

No mes de decembro de 2025 atopábanse en alta laboral na Seguridade Social un total de 1.304 persoas, cun **peso lixeiramente superior dos homes**, que representan 53,45 % (697 afiliacións) fronte ao 46,55 % das mulleres (607).

**G. 7 PERSOAS AFILIADAS Á SEGURIDADE SOCIAL EN ALTA LABORAL NO CONCELLO DE TOURO  
POR SEXO. DECEMBRO DE 2025**



Fonte: IGE. Afiliacións á Seguridade Social por concello de residencia da persoa afiliada



En canto ás cifras de contratación, no ano 2025 rexistráronse un total de 485 contratos no Concello de Touro, cunha **clara maioría masculina**: 320 contratos a homes fronte a 165 a mulleres (65,98 % e 34,02 %, respectivamente).

A maior parte dos contratos foron a tempo completo (257), seguidos dos contratos a tempo parcial (183) e dos fixos discontinuos (45). A análise por sexo evidencia diferenzas significativas:

- Dos contratos a tempo completo, o 75,5 % corresponden a homes (194) e o 24,5 % a mulleres (63).
- Na contratación a tempo parcial redúcese a fenda, aínda que continúa a ser maioritaria a contratación masculina; 103 homes fronte a 80 mulleres, o que supón un 56,3 % e un 43,7 %, respectivamente.
- Nos contratos fixos discontinuos obsérvase un reparto equilibrado (23 homes e 22 mulleres).

#### G. 8 CONTRATOS REXISTRADOS NO CONCELLO DE TOURO POR TIPO DE XORNADA E SEXO. ANO 2025



Fonte: IGE: Información subministrada directamente pola Consellería de Emprego, Comercio e Emigración

Se se examina a distribución dos contratos dentro de cada sexo, o 48,5 % das mulleres foron contratadas a tempo parcial e o 38,2 % a tempo completo, mentres que no caso dos homes o 60,6 % dos contratos foron a tempo completo e o 32,2 % a tempo parcial.

Segundo os datos do mes de decembro de 2025, no Concello de Touro un total de 88 persoas figuraban inscritas como demandantes de emprego, das cales o 58,0 % son mulleres (51 fronte a 37 homes).

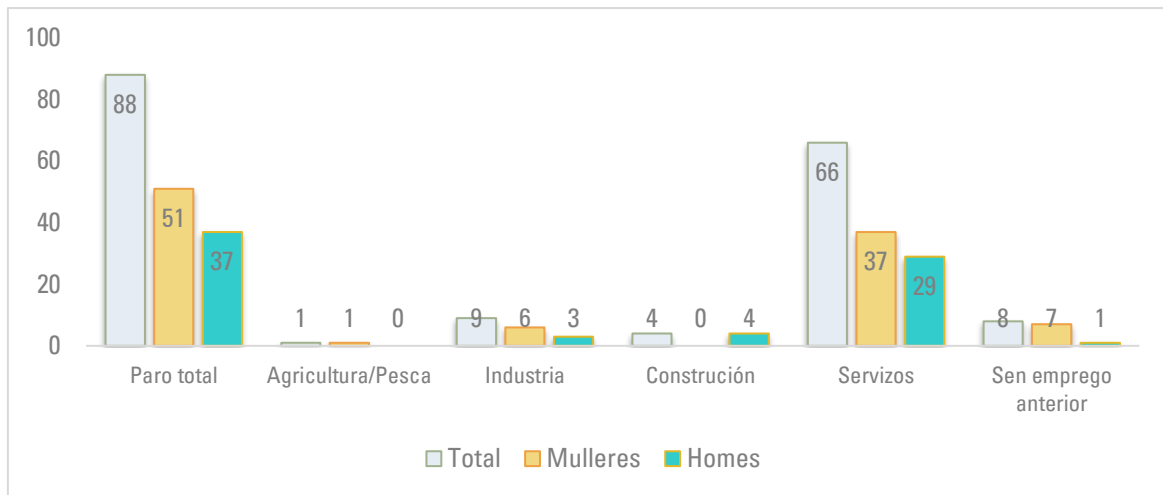
O paro concéntrase principalmente no sector servizos, que agrupa o 75,0 % das persoas desempregadas (66 persoas), das cales o 56,1 % son mulleres. A industria representa o 10,2 % do total do paro (9 persoas), tamén con maior presenza feminina (6 mulleres fronte a 3 homes).



No sector da construción as 4 persoas desempregadas son homes, mentres que na agricultura e pesca só se rexistra 1 muller en situación de desemprego. Ademais, 8 persoas demandantes non teñen emprego anterior, das cales 7 son mulleres.

En conxunto, os datos evidencian unha maior incidencia do desemprego feminino no municipio, especialmente vinculada ao sector servizos.

#### G. 9 PARO REXISTRADO NO CONCELLO DE TOURO SEGUNDO O SECTOR DA ACTIVIDADE POR SEXO. DECEMBRO DE 2025



Fonte: IGE: Información subministrada directamente pola Consellería de Emprego, Comercio e Emigración

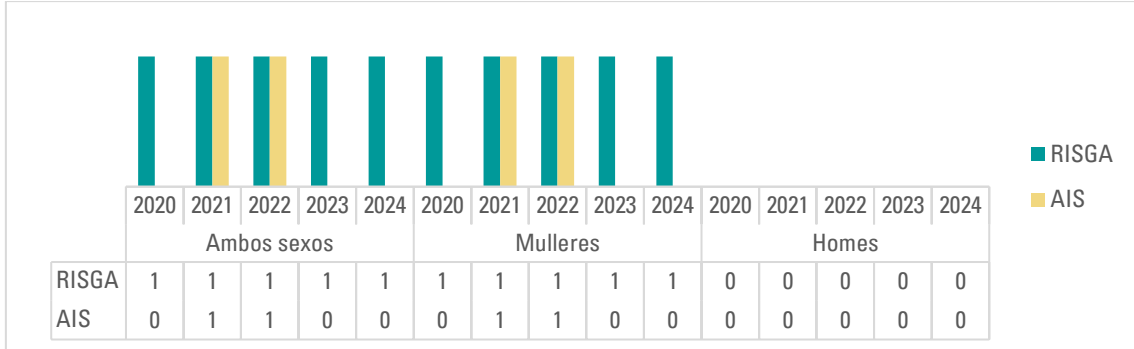
### 2.1.3 POBREZA E EXCLUSIÓN SOCIAL

No que respecta ás situacións de pobreza e exclusión social, os datos correspondentes á percepción de rendas de inclusión social no período 2020-2024 indican que apenas hai persoas perceptoras:

- En relación coa Renda de Inclusión Social de Galicia (RISGA), rexístrase unha persoa beneficiaria en cada un dos anos analizados, sempre correspondente a unha muller. Non se contabiliza ningún home perceptor nesta prestación.
- No caso das Axudas de Inclusión Social (AIS), concédese unha axuda nos anos 2021 e 2022, tamén en ambos casos a mulleres. Nos restantes anos do período non se rexistran persoas beneficiarias.



G. 10 EVOLUCIÓN DA POBOACIÓN BENEFICIARIA DA RENDA DE INCLUSIÓN SOCIAL (RISGA) E DAS AXUDAS DE INCLUSIÓN SOCIAL (AIS) NO CONCELLO DE TOURO POR SEXO. ANOS 2020-2024



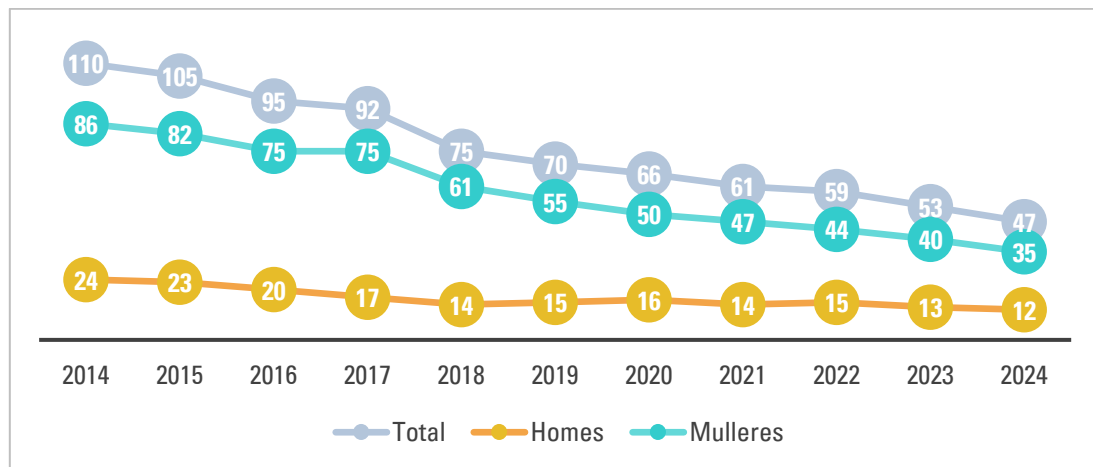
Fonte: IGE: Información subministrada directamente pola Consellería de Política Social e Igualdade

A evolución das **pensións non contributivas** no período 2014-2024 reflicte unha diminución progresiva do número de persoas beneficiarias no concello. Se en 2014 se contabilizaban 110 persoas perceptoras, no ano 2024 a cifra redúcese ata 47, o que supón un descenso continuado ao longo da década.

Desde a perspectiva de xénero, **as mulleres representan maioritariamente ás persoas beneficiarias en todos os anos analizados**, mantendo unha diferenza constante respecto dos homes.

En conxunto, os datos evidencian unha tendencia descendente no número total de prestacións, cunha participación feminina superior á masculina ao longo de toda a serie temporal.

G. 11 EVOLUCIÓN DA POBOACIÓN BENEFICIARIA DAS PENSIÓNS NON CONTRIBUTIVAS NO CONCELLO DE TOURO POR SEXO. ANOS 2014-2024



Fonte: IGE: Información subministrada directamente pola Consellería de Política Social e Igualdade

## 2.1.4 EDUCACIÓN

O Concello de Touro conta cun centro educativo público integrado no que se imparte Educación infantil, Educación primaria e secundaria: o CPI Plurilingüe Fonte Díaz.

Neste centro estudan actualmente **214 rapazas e rapaces**. O 43,5 % do alumnado cursa Educación primaria.

Mentres que na Educación infantil e secundaria o peso das rapazas é lixeiramente superior, na Educación primaria a porcentaxe maioritaria é de rapaces (56,99%).

C. 8 ALUMNADO MATRICULADO EN EDUCACIÓN INFANTIL, EDUCACIÓN PRIMARIA E EDUCACIÓN SECUNDARIA OBRIGATORIA POR SEXO NO CENTRO EDUCATIVO DE TOURO.  
CURSO 2025-2026

NIVEIS EDUCATIVOS CPI PLURIL FONTE DÍAZ	MULLERES		HOMES		TOTAL	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Educación infantil	22	55,00	18	45,00	40	100,00
Educación primaria	40	43,01	53	56,99	93	100,00
Educación secundaria obligatoria	42	51,85	39	48,15	81	100,00
<b>TOTAL</b>	<b>104</b>	<b>48,60</b>	<b>110</b>	<b>51,40</b>	<b>214</b>	<b>100,00</b>

Fonte: datos proporcionados pola dirección do CPI Plurilingüe Fonte Díaz

En canto ao profesorado do centro existe un predominio feminino, cun 71,43 % de mulleres docentes. O equipo directivo é plenamente paritario, con 2 mulleres e 2 homes.

C. 9 PERSOAL DOCENTE E DIRECTIVO DO CPI PLURILINGÜE FONTE DÍAZ POR SEXO. CURSO  
2025-2026

PERSONAL DOCENTE E DIRECTIVO DO CPI PLURIL. FONTE DÍAZ	MULLERES		HOMES		TOTAL	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Equipo directivo	2	50,00	2	50,00	4	100,00
Profesorado	20	71,43	8	28,57	28	100,00

Fonte: datos proporcionados pola dirección do CPI Plurilingüe Fonte Díaz

## 2.1.5 PARTICIPACIÓN SOCIAL

Nesta epígrafe expóñense unha serie de datos relacionados coa participación social no municipio, en concreto a representación política no Concello e o movemento asociativo.

## ÁMBITO POLÍTICO

O Concello de Touro conta con 10 representantes na corporación municipal: 4 concelleiras e 6 concelleiros.

**Os grupos políticos que conforman o Goberno Municipal** mostran a seguinte representación: o Partido Popular (PP) conta con 3 mulleres e 2 homes, o que supón unha distribución relativamente equilibrada no seu grupo, con maior presenza feminina (60 % mulleres sobre o total do grupo). O Movemento Veciñal de Touro (independentes) presenta unha composición máis masculina, con 2 homes e 1 muller, mentres que o Partido Galego e o Bloque Nacionalista Galego (BNG) teñen representación exclusivamente masculina, con 1 home cada un.

Respecto ao equipo de goberno, a Alcaldía está ocupada por un home e hai dúas tenentas de alcalde (1ª e a 3ª) e un tenente de alcalde (2º). Este reparto indica un intento de garantir representación feminina nos postos de responsabilidade, aínda que a máxima autoridade permaneza en mans masculinas.

O seguinte cadro mostra a distribución das e dos integrantes da Corporación por grupos políticos segundo o sexo. Os datos plasman a distribución horizontal das porcentaxes (% H), é dicir, de mulleres e homes en cada formación política e a distribución vertical (% V) : distribución das mulleres entre o total de concelleiras e distribución dos homes sobre o total de concelleiros.

### C. 10 GRUPOS POLÍTICOS DA CORPORACIÓN MUNICIPAL DO CONCELLO DE TOURO POR SEXO E EN TOTAL. MANDATO 2023-2027. ANO 2025

GRUPOS POLÍTICOS	MULLERES			HOMES			TOTAL		
	Nº	% V	% H	Nº	% V	% H	Nº	% V	% H
<b>Partido Popular (PP)</b>	3	75,00	60,00	2	33,33	40,00	5	50,00	100,00
<b>Movemento Veciñal de Touro (independentes)</b>	1	25,00	33,33	2	33,33	66,67	3	30,00	100,00
<b>Partido Galego</b>	0	-	-	1	16,67	100,00	1	10,00	100,00
<b>Bloque Nacionalista Galego (BNG)</b>	0	-	-	1	16,67	100,00	1	10,00	100,00
<b>TOTAL</b>	<b>4</b>	<b>100,00</b>	<b>40,00</b>	<b>6</b>	<b>100,00</b>	<b>60,00</b>	<b>10</b>	<b>100,00</b>	<b>100,00</b>

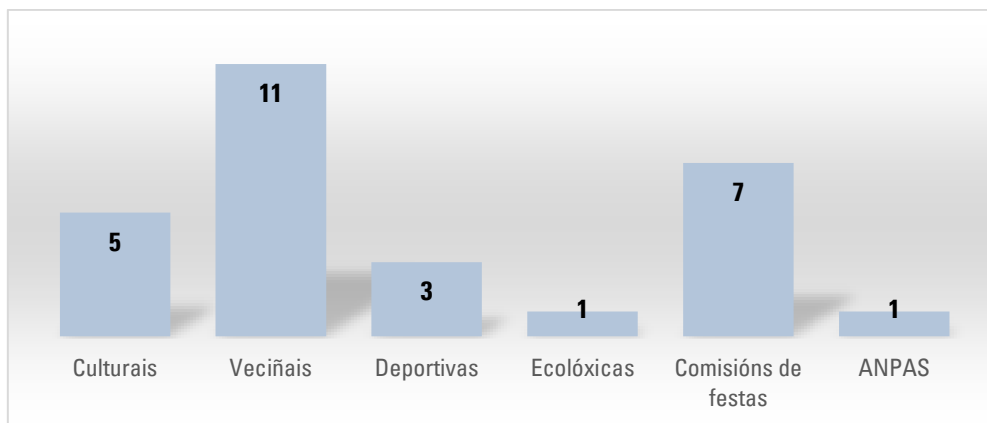
Fonte: Concello de Touro.

## ÁMBITO ASOCIATIVO

No Concello de Touro hai 28 asociacións rexistradas. Obsérvase unha predominancia das asociacións veciñais, cun total de 11 entidades e das comisións de festas (7). As asociacións culturais ocupan o terceiro lugar, cun total de 5, mentres que as deportivas suman 3. Pola súa parte, as asociacións ecolóxicas e as ANPAS teñen presenza minoritaria, con 1 entidade cada unha.

Esta distribución evidencia que a participación cidadá céntrase principalmente en iniciativas veciñais, culturais e festivas, deixando en menor medida espazo para asociacións deportivas, ambientais ou educativas.

G. 12 ASOCIACIÓNS INSCRITAS NO CONCELLO DE TOURO POR TIPOLOXÍA. ANO 2025



Fonte: Concello de Touro.

## 2.2 OUTROS DATOS DE INTERESE DA ADMINISTRACIÓN MUNICIPAL

### 2.2.1 PERSOAL DO CONCELLO

O cadro nº 11 amosa a distribución do persoal municipal segundo o sexo e a área de traballo.

O cadro de persoal está composto por 18 persoas, cunha presenza feminina do 55,56 % fronte ao 44,44 % de homes.

A análise por servizos evidencia unha segregación ocupacional marcada. A totalidade do persoal en Servizos Sociais, PAI e Cultura está formada por mulleres, concentrándose nestes ámbitos 8 das 10 traballadoras do concello. Trátase de áreas vinculadas ao coidado, á intervención social e á dinamización comunitaria, ámbitos tradicionalmente feminizados.

Pola súa banda, os homes están presentes exclusivamente en Secretaría, Obras e Deportes, sendo especialmente significativa a concentración masculina no servizo de obras, que reúne a metade dos traballadores. Estes datos apuntan á persistencia dunha asociación entre os postos de carácter técnico ou físico e o emprego masculino.

Administración constitúe o único departamento cunha composición equilibrada entre mulleres e homes.

**C. 11 CADRO DE PERSOAL DO CONCELLO DE TOURO POR SEXO E EN TOTAL. ANO 2025**

ÁREAS MUNICIPAIS	MULLERES			HOMES			TOTAL		
	Nº	% V	% H	Nº	% V	% H	Nº	% V	% H
Secretaría	-	-	-	1	12,50	100,00	1	5,56	100,00
Administración	2	20,00	50,00	2	25,00	50,00	4	22,22	100,00
Servizos Sociais	4	40,00	100,00	-	-	-	4	22,22	100,00
Persoal de obras	-	-	-	4	50,00	100,00	4	22,22	100,00
PAI	3	30,00	100,00	-	-	-	3	16,67	100,00
Cultura	1	10,00	100,00	-	-	-	1	5,56	100,00
Deportes	-	-	-	1	12,50	100,00	1	5,56	100,00
<b>Total</b>	<b>10</b>	<b>100,00</b>	<b>55,56</b>	<b>8</b>	<b>100,00</b>	<b>44,44</b>	<b>18</b>	<b>100,00</b>	<b>100,00</b>

Fonte: Concello de Touro.

## 2.2.2 SERVIZOS DE CONCILIACIÓN MUNICIPAIS

Entre os recursos para facilitar a conciliación das familias do municipio cómpre mencionar o programa “Concilia Touro.” Este programa inclúe o servizo de conciliación nos períodos vacacionais (Verán, Semana Santa e Nadal). En 2025 participaron neste programa un total de 71 nenas e nenos, cun lixeiro predominio feminino (53,52 %).

**C. 12 POBOACIÓN USUARIA DO SERVIZO DE CONCILIACIÓN “CONCILIA TOURO” POR SEXO E EN TOTAL. ANO 2025**

CONCILIA TOURO	NENAS		NENOS		TOTAL	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%
<b>Ano 2025</b>	<b>38</b>	<b>53,52</b>	<b>33</b>	<b>46,48</b>	<b>71</b>	<b>100,00</b>

Fonte: Concello de Touro.

### 2.2.3 INFORMACIÓN E ATENCIÓN ÁS MULLERES

Os servizos sociais municipais atenderon en 2025 a un total de 50 mulleres.

#### C. 13 MULLERES ATENDIDAS NOS SERVIZOS SOCIAIS MUNICIPAIS. ANO 2025

PERÍODO	MULLERES ATENDIDAS
Ano 2025	50

Fonte: Concello de Touro.

Segundo datos de 2025 facilitados polo Centro de Información á Muller de Boqueixón, o pasado ano atenderon un total de 20 mulleres residentes en Touro.

#### C. 2 MULLERES DO MUNICIPIO DE TOURO ATENDIDAS NO CIM DE BOQUEIXÓN

PERÍODO	MULLERES ATENDIDAS
Ano 2025	20

Fonte: CIM do Concello de Boqueixón.

## 3 MARCO NORMATIVO E PROGRAMÁTICO

O compromiso dos poderes públicos coa igualdade de xénero reflíctese na resposta xurídica e programática que se realiza desde as distintas instancias, desde o ámbito internacional ao contexto europeo, estatal, autonómico e local.

Este capítulo ofrece unha síntese dos avances máis recentes no eido normativo e na planificación mediante estratexias, plans e programas de acción, a través dos que se aborda a igualdade de xénero nos distintos niveis decisorios.

### 3.1 ÁMBITO INTERNACIONAL

#### A Axenda 2030 para o Desenvolvemento Sustentable

Todos os Estados membros das Nacións Unidas aprobaron, en 2015, 17 Obxectivos como parte da [Axenda 2030 para o Desenvolvemento Sustentable](#), a cal establece un plan para alcanzar os obxectivos en quince anos.

Os Obxectivos de Desenvolvemento Sustentable (ODS) constitúen un chamamento universal á acción para poñer fin á pobreza, protexer o planeta e mellorar as vidas e as perspectivas das persoas en todo o mundo.

O obxectivo 5 da Axenda 2030 dedícase á igualdade de xénero: “lograr a igualdade de xénero e empoderar a todas as mulleres e as nenas”.



#### Plan Estratéxico para 2022-2025 de ONU Mulleres

ONU Mulleres aprobou o [Plan Estratéxico para o período 2022-2025](#), instrumento de planificación (xa vencido) que buscou guiar a acción deste organismo ata o 2025, coa vista posta no prazo de 2030, para alcanzar os Obxectivos de Desenvolvemento Sustentable (ODS).

O plan indica como ONU Mulleres desenvolverá o seu triplo mandato para mobilizar unha acción urxente e sostida, de cara a lograr a igualdade de xénero, o apoderamento de todas as mulleres e as nenas e apoiar a consecución da Axenda 2030 para o Desenvolvemento Sustentable. Este Plan Estratéxico integra as seguintes áreas de interese: Gobernanza e participación na vida pública; Apoderamento económico das mulleres; Eliminación da violencia contra as mulleres e as nenas; e As mulleres, a paz e a seguridade, a acción humanitaria e a redución do risco de desastres.

## 3.2 ÁMBITO EUROPEO

A normativa europea máis recente en materia de igualdade de xénero plásmase na aprobación das seguintes directivas:

- A [Directiva 2024/1385](#) sobre loita contra a violencia contra as mulleres e a violencia doméstica. O propósito da directiva é proporcionar un marco integral para previr e combater eficazmente a violencia contra as mulleres e a violencia doméstica en toda a Unión Europea. Para iso, reforza e introduce medidas nos seguintes ámbitos: a definición dos delitos e as sancións correspondentes en áreas como a explotación sexual, a delincuencia informática e o acoso sexual no ámbito laboral; a protección das vítimas e o acceso á xustiza e a necesaria coordinación e cooperación entre autoridades; servizos de apoio e organizacións non gobernamentais. Ademais, a directiva recolle as definicións consensuadas de violencia contra as mulleres e violencia doméstica.
- A [Directiva 2023/970](#) sobre igualdade retributiva busca eliminar a brecha salarial mediante a transparencia retributiva. As empresas deben informar o seu persoal sobre o seu salario e as políticas de promoción profesional, e as que teñan 100 ou máis persoas traballadoras deberán elaborar informes de brecha salarial.
- A [Directiva \(UE\) 2022/2381](#), sobre equilibrio de xénero nas sociedades cotizadas e medidas conexas, esixe que as empresas cotizadas teñan nos seus consellos de administración polo menos un 40% de mulleres entre as persoas conselleiras non executivas ou un 33% do total de persoas conselleiras a finais de xuño de 2026.

No eido programático, e xa finalizada a súa vixencia, o máis destacable no contexto da Unión Europea é a aprobación da [Estratexia para a Igualdade de Xénero 2020-2025](#). Varios son os obxectivos fundamentais desta estratexia: 1) poñer fin á violencia de xénero; 2) combater os estereotipos; 3) eliminar as brechas de xénero no mercado de traballo; 4) lograr a participación en pé de igualdade nos distintos sectores da economía; 5) abordar a brecha salarial e de pensións entre homes e mulleres; 6) reducir a brecha de xénero nas responsabilidades asistenciais; 7) alcanzar o equilibrio entre mulleres e homes na toma de decisións e a actividade política.

## 3.3 ÁMBITO ESTATAL

No plano normativo, as disposicións máis recentes son as seguintes:

- 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 a ocupación](#). Este Real decreto contén sete artigos que se corresponden coa modificación de sete importantes leis que inciden de forma directa na igualdade entre mulleres e homes, entre

elas a Lei orgánica 3/2007 para a igualdade efectiva de mulleres e homes, o Estatuto dos Traballadores ou a Lei xeral da Seguridade Social.

Froito deste real decreto-lei, procedeuse ao desenvolvemento regulamentario das seguintes materias:

- A elaboración e o rexistro dos plans de igualdade das empresas, mediante a aprobación do [Real decreto 901/2020, do 13 de outubro, polo que se regulan os plans de igualdade e o seu rexistro e modifícase o Real decreto 713/2010, do 28 de maio, sobre rexistro e depósito de convenios e acordos colectivos de traballo](#).
  - A garantía da igualdade salarial e a non discriminación por razón de sexo, coa aprobación do [Real decreto 902/2020, do 13 de outubro, de igualdade retributiva entre mulleres e homes](#).
- ➔ No ámbito da loita contra a violencia de xénero, cómpre referirse á promulgación do [Real decreto-lei 9/2018, do 3 de agosto, de medidas urxentes para o desenvolvemento do Pacto de Estado contra a Violencia de Xénero](#), que modificou a Lei orgánica 1/2004, do 28 de decembro, de medidas de protección integral contra a violencia de xénero e a Lei 7/1985, do 2 de abril, reguladora das bases do réxime local e o Código Civil. Concretamente modificou:
- Os artigos 20, 23 e 27 da [Lei orgánica 1/2004](#) relativos á asistencia xurídica, á acreditación das situacións de violencia de xénero e á compatibilidade das axudas sociais.
  - A [Lei 7/1985 reguladora de bases do réxime local](#) para dotar a Administración Local da competencia en “Actuacións na promoción da igualdade entre homes e mulleres así como contra a violencia de xénero”.
  - O artigo 156 do [Código Civil](#) relativo á atención e asistencia psicolóxica de menores con exposición á violencia de xénero.
- ➔ De especial importancia é tamén [a Lei orgánica 8/2021, do 4 de xuño, de protección integral á infancia e á adolescencia fronte á violencia](#), que introduce importantes cambios legais relacionados coas situacións de violencia de xénero:
- O recoñecemento da violencia vicaria como forma de violencia de xénero (Disposición final décima; medida 198 do Pacto de Estado).
  - A suspensión do réxime de visitas en casos de violencia de xénero (Disposición final segunda, un; medida 204 do Pacto de Estado).
  - O impedimento da toma en consideración da falsa síndrome de alienación parental (SAP) (art. 11.3; medida 129 do Pacto de Estado).
- ➔ A [Lei 15/2022, do 12 de xullo, integral para a igualdade de trato e a non discriminación](#) crea un marco integral contra a discriminación por diversas causas e inclúe a de xénero,

raza, orixe etc. Establece dereitos para as vítimas e obrigacións para o sector público e privado, como a igualdade de trato no emprego, na educación e na sanidade.

- ➔ A aprobación da [Lei orgánica 10/2022, do 6 de setembro, de garantía integral da liberdade sexual](#), supón tamén un fito importante: elimina o concepto de “abuso sexual”, de forma que calquera acto contra a liberdade sexual dunha persoa realizado sen o seu consentimento constituirá un delito de agresión sexual.
- ➔ No ámbito da promoción e defensa dos dereitos das persoas LGTBI resulta especialmente relevante a aprobación da [Lei 4/2023, do 28 de febreiro, para a igualdade real e efectiva das persoas trans e para a garantía dos dereitos das persoas LGTBI](#).
- ➔ E, nesa mesma data, apróbese a [Lei orgánica 1/2023, do 28 de febreiro, pola que se modifica a Lei orgánica 2/2010, do 3 de marzo, de saúde sexual e reprodutiva e da interrupción voluntaria do embarazo](#).
- ➔ Por último, cómpre referirse á [Lei orgánica 2/2024, do 1 de agosto, de representación paritaria e presenza equilibrada de mulleres e homes](#). A norma garante a presenza equilibrada de mulleres no sector público ao modificar a lexislación electoral e establece que as empresas de máis de 50 persoas traballadoras que non teñan o seu plan de igualdade inscrito non poderán contratar coa administración pública.

No eido da planificación estratéxica cómpre destacar os seguintes instrumentos de actuación:

### Plan Corresponsables

O [Plan Corresponsables](#) é unha iniciativa do Ministerio de Igualdade impulsada en 2021 como política que permite articular mecanismos, en colaboración coas comunidades autónomas, para o apoio específico das necesidades de conciliación das familias con menores de 16 anos. Ademais, pretende incidir noutras dimensións, como a creación de emprego, a dignificación e recoñecemento da experiencia profesional de coidados, a sensibilización en materia de corresponsabilidade, entre outros.

### Plan Estratéxico para a Igualdade Efectiva de Mulleres e Homes PEIEMH (2022-2025)

Este instrumento –coa vixencia xa finalizada– constitúe [o plan director](#) do Goberno de España en materia de igualdade, integrado por catro eixes de intervención: Bo Goberno: cara a formas de facer e decidir máis inclusivas; Economía para a vida e a repartición xusta da riqueza; Cara á garantía de vidas libres de violencia machista contra as mulleres e Un país con dereitos efectivos para todas as mulleres.

## 3.4 ÁMBITO AUTONÓMICO

No ámbito da comunidade autónoma cómpre salientar a aprobación da [Lei 7/2023, do 30 de novembro, para a igualdade efectiva de mulleres e homes de Galicia](#).

A norma nace para dar resposta ás rápidas transformacións sociais que facían recomendable unha nova abordaxe legal que dotase á comunidade autónoma dunha regulación máis completa e actual e que permitise definir un novo marco normativo para dar novas respostas no camiño cara á igualdade de xénero efectiva. Para isto, o Parlamento de Galicia aproba unha nova lei reguladora na materia e derroga a norma vixente ata ese momento (o [Decreto legislativo 2/2015, do 12 de febreiro, polo que se aproba o texto refundido das disposicións legais da Comunidade Autónoma de Galicia en materia de igualdade](#)).

O obxecto da Lei 7/2023 é “reforzar o compromiso da Comunidade Autónoma de Galicia coa eliminación da discriminación das mulleres e coa promoción da igualdade entre mulleres e homes, atribuíndolle o máis alto grao de efectividade ao dereito constitucional á igualdade entre as mulleres e os homes no ámbito das competencias da Comunidade Autónoma, consonte as obrigas impostas aos poderes públicos de Galicia no artigo 4 do Estatuto de autonomía de Galicia” (artigo 1.1).

En concreto, a norma **regula no seu título IV a promoción da igualdade de mulleres e homes no eido local**.

No artigo 139 establece que Administración xeral da Comunidade Autónoma de Galicia **“promoverá que as entidades locais incorporen a perspectiva de xénero en todas as súas políticas, programas e accións administrativas, ben como o uso dunha linguaxe e unha imaxe non sexistas”**.

Ademais, colaborará coas entidades locais para garantir a igualdade entre mulleres e homes mediante o fomento de distintas medidas, como son a formación na materia ao persoal ao servizo da Administración local; a implementación de plans municipais de igualdade; de programas de concello seguro e de bancos municipais de tempo; a consolidación da Rede de centros de información á muller ou a oferta de servizos de atención e de acompañamento ás mulleres en situación de vulnerabilidade, entre outras medidas.

Polo que respecta aos instrumentos de carácter programático cómpre referirse ao:

[VIII Plan Estratéxico de Galicia para a igualdade de oportunidades entre mulleres e homes 2022-2027](#)

O [VIII Plan Estratéxico](#) ten por obxecto seguir avanzando na consecución da igualdade de xénero real e efectiva a través de oito ámbitos de intervención e dun ámbito instrumental

(Transversalización da Perspectiva de Xénero na actividade da Xunta de Galicia). Os oito ámbitos son:

- Ámbito 1. Empregabilidade, emprendemento e eliminación da fenda salarial
- Ámbito 2. As mulleres na ciencia e na investigación
- Ámbito 3. Conciliación e corresponsabilidade nos usos do tempo
- Ámbito 4. Igualdade de oportunidades para as mulleres rurais e do mar
- Ámbito 5. Educación para a igualdade e prevención das violencias contra as mulleres
- Ámbito 6. Apoderamento, sororidade e participación social
- Ámbito 7. Outras políticas sectoriais para o benestar, a cohesión social e o reto demográfico
- Ámbito 8. Intervención para a erradicación da violencia de xénero

Xa en ámbitos concretos, e tendo rematado recentemente a súa vixencia, poden mencionarse os seguintes plans: o [II Plan Galego de Benestar Laboral, Conciliación e Corresponsabilidade 2022-2025](#) e o [III Programa Galego de Muller e Ciencia 2022-2025](#).

## 3.5 ÁMBITO LOCAL

No ámbito das administracións locais, como xa se apuntou anteriormente, coa aprobación do [Real decreto-lei 9/2018, do 3 de agosto, de medidas urxentes para o desenvolvemento do Pacto de Estado contra a Violencia de Xénero](#) modificouse a [Lei 7/1985, do 2 de abril, reguladora das bases do réxime local](#), para incluír no artigo 25.2 como competencia propia dos municipios, nos termos da lexislación do Estado e das comunidades autónomas, a letra o), **actuacións na promoción da igualdade entre mulleres e homes así como contra a violencia de xénero**. Isto supón un fito importante no que respecta ao traballo pola igualdade real e efectiva desde as administracións municipais.

## 4 PRINCIPIOS INSPIRADORES, FINALIDADE E VIXENCIA

### 4.1 PRINCIPIOS INSPIRADORES

Os principios que inspiran a elaboración deste plan de igualdade do Concello de Touro e que rexerán no seu desenvolvemento, son os seguintes:

#### 1. ENFOQUE TRANSVERSAL DE XÉNERO NO CONXUNTO DA ACCIÓN MUNICIPAL

De acordo con este principio, a igualdade entre mulleres e homes debe impregnar todas as políticas públicas e os procedementos impulsados desde a Administración Local en cada unha das súas áreas. Ademais, o enfoque de xénero debe aplicarse de maneira integral, posto que as desigualdades afectan todas as esferas da vida.

Máis alá de ter en conta as desigualdades de partida, aplicar esta perspectiva de maneira transversal implica incorporala nas estruturas de xestión e tamén nos procedementos de traballo nas diferentes áreas administrativas do Concello, desde o seu deseño e planificación ata a execución e a avaliación de todas as políticas públicas municipais.

#### 2. INTERSECCIONALIDADE

A diversidade é un eixe horizontal que debe guiar a intervención social desde un enfoque de xénero: a diversidade con respecto á procedencia migratoria, á ruralidade, á orixe social, ao nivel de formación, á orientación sexual, á identidade e á expresión de xénero, á idade, a presenza de discapacidade e o seu impacto na accesibilidade etc. Pero ademais, hai que ter en conta que todas estas categorías están interrelacionadas e crean un efecto multiplicador que reflicte a intersección de múltiples formas de discriminación.

Considerar a interseccionalidade significa que se teña en conta a diversidade e a pluralidade das mulleres do municipio, especialmente daquelas que se atopan en situación de maior vulnerabilidade; isto debe impregnar o conxunto de accións deste plan, xa que é necesaria como punto de partida para a análise de necesidades pero tamén para unha mellor planificación das accións a desenvolver.

#### 3. APODERAMENTO DAS MULLERES

O plan de igualdade debe ser o instrumento mediante o cal se fomenta a participación das mulleres en condicións de igualdade en todos os ámbitos, se potencie a súa presenza nos espazos de decisión e se visibilicen as súas achegas nos distintos campos. O Concello promoverá o apoderamento individual e colectivo, para reforzar as capacidades das mulleres así como o exercicio activo dos seus dereitos.

#### 4. PARTICIPACIÓN E RESPONSABILIDADE SOCIAL

A cidadanía en xeral e os distintos axentes da sociedade civil deben implicarse no desenvolvemento deste plan, xa que o avance na eliminación das desigualdades por razón de xénero é labor de todas e de todos. O plan integra este principio co fin de recoñecer a implicación e a corresponsabilidade social de entidades e organizacións de toda índole, do movemento asociativo e da poboación xeral para contribuír a unha cultura social favorable á igualdade de xénero nos diferentes ámbitos.

#### 5. COOPERACIÓN E COORDINACIÓN INSTITUCIONAL

Potenciar a colaboración intra e interinstitucional constitúe un factor clave para o desenvolvemento do plan. A aplicación da transversalidade de xénero require por si mesma da implicación de todas as áreas municipais na súa execución, polo que resulta esencial fortalecer os mecanismos de colaboración interdepartamental para compartir información, coñecemento e procedementos de traballo que permitan o mellor desenvolvemento das políticas públicas.

Ademais, tamén é necesaria a coordinación e cooperación con outras administracións públicas, para desenvolver procesos de traballo conxuntos e coordinados que impliquen un uso máis eficiente dos recursos públicos e redunden en políticas de igualdade de calidade e efectivas.

### 4.2 FINALIDADE DO PLAN

A finalidade do IV Plan é seguir contribuíndo á consecución da igualdade de xénero real e efectiva no municipio, a través de actuacións que incidan de xeito estrutural nos distintos ámbitos da vida das veciñas e dos veciños de Touro. Así mesmo, procura impulsar transformacións sociais que erradiquen as situacións discriminatorias e os desequilibrios por razón de xénero, para mellorar así o benestar integral do conxunto da poboación.

É un plan dirixido ao conxunto da cidadanía, se ben incorpora medidas específicas orientadas a corrixir as desigualdades que afectan ás mulleres.

### 4.3 VIXENCIA

O período de vixencia do IV Plan para a igualdade entre mulleres e homes do Concello de Touro abrangue o período 2026-2030.

## 5 ESTRUCTURA DO PLAN

O IV Plan para a igualdade entre mulleres e homes do Concello de Touro 2026-2030 presenta unha estrutura conformada polos elementos que se describen a continuación:



Ilustración 1: esquema dos elementos estruturais do plan

- ➔ As **áreas estratéxicas** representan os ámbitos de actuación nos que é necesaria a intervención para avanzar na consecución da igualdade entre mulleres e homes nos vindeiros anos. Cada área ten un **obxectivo estratéxico** que define o obxectivo global de área e, polo tanto, coincide coa estratexia de acción xeral e estrutural que se pretende impulsar.
- ➔ Os **obxectivos operativos** constitúen as metas concretas que permitirán a consecución do obxectivo estratéxico de cada unha das áreas.
- ➔ No último nivel sitúanse **as medidas**, que representan as propostas concretas de actuación para materializar cada un dos obxectivos operativos definidos.

As áreas estratéxicas do plan son as seguintes:

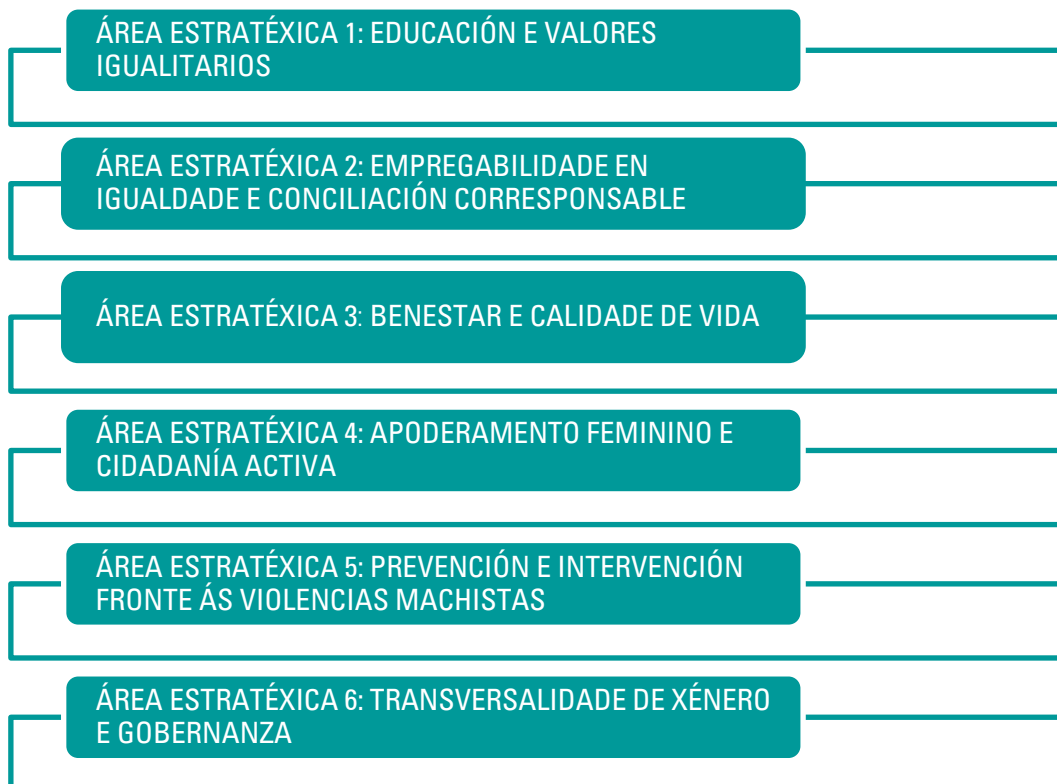


Ilustración 2: áreas estratéxicas do plan.

O seguinte cadro resume as áreas estratéxicas cos seus respectivos obxectivos estratéxicos e operativos.

CADRO RESUMO 1: ÁREAS ESTRATÉXICAS, OBXECTIVOS ESTRATÉXICOS E OBXECTIVOS OPERATIVOS DO IV PLAN PARA A IGUALDADE ENTRE MULLERES E HOMES DO CONCELLO DE TOURO 2026-2030

### ÁREA ESTRATÉXICA 1: EDUCACIÓN E VALORES IGUALITARIOS

OBXECTIVO ESTRATÉXICO	OBXECTIVOS OPERATIVOS
Reforzar unha educación baseada na igualdade, no respecto e na diversidade, así como na concienciación cidadá para avanzar na construción dunha sociedade plenamente igualitaria.	<p>1.1 Impulsar a conciencia social sobre a importancia de transformar os valores actuais para acadar unha igualdade de xénero efectiva e real en todos os ámbitos da vida.</p> <p>1.2 Reforzar a educación en igualdade orientada á eliminación dos roles e estereotipos de xénero, e traballar de maneira conxunta con toda a comunidade educativa.</p>

### ÁREA ESTRATÉXICA 2: EMPREGABILIDADE EN IGUALDADE E CONCILIACIÓN CORRESPONSABLE

OBXECTIVO ESTRATÉXICO	OBXECTIVOS OPERATIVOS
Impulsar a empregabilidade e a autonomía económica das mulleres en condicións de igualdade e unha cultura de conciliación corresponsable que posibilite o reparto equilibrado dos tempos, dos coidados e das responsabilidades.	2.1 Promover a inserción sociolaboral, o apoderamento económico e a autonomía das mulleres.
	Promover a corresponsabilidade e reforzar os recursos de conciliación da vida laboral, persoal e familiar da cidadanía do municipio.

### ÁREA ESTRATÉXICA 3: BENESTAR E CALIDADE DE VIDA

OBXECTIVO ESTRATÉXICO	OBXECTIVOS OPERATIVOS
Contribuír á mellora da calidade de vida da poboación desde unha perspectiva de xénero e facilitar o acceso a servizos de benestar e ao coidado da saúde, ao tempo que se favorece unha contorna máis amigable para vivir na que se atenda á diversidade.	3.1 Mellorar o acceso igualitario de mulleres e de homes aos recursos e accións municipais en materia de saúde, actividade física, cultura e lecer, e incorporar a perspectiva de xénero na súa planificación e avaliación.
	3.2 Promover o benestar físico, emocional e mental das mulleres, mediante programas de saúde e de autocoidado con enfoque de xénero, con especial atención ás mulleres maiores, coidadoras e as máis illadas territorialmente.

### ÁREA ESTRATÉXICA 4: APODERAMENTO FEMININO E CIDADANÍA ACTIVA

OBXECTIVO ESTRATÉXICO	OBXECTIVOS OPERATIVOS
Fortalecer o apoderamento das mulleres e promover a súa participación activa e equilibrada en todos os ámbitos para reforzar o liderado feminino e a cohesión social.	4.1 Impulsar a participación das mulleres na vida social, cultural e comunitaria do municipio ao longo de todas as etapas da vida.
	4.2 Fomentar a presenza, o liderado e a participación equilibrada das mulleres nos espazos de representación social, cultural e institucional e visibilizar e recoñecer as súas contribucións en distintos ámbitos.

### ÁREA ESTRATÉXICA 5: PREVENCIÓN E INTERVENCIÓN FRONTE ÁS VIOLENCIAS MACHISTAS

OBXECTIVO ESTRATÉXICO	OBXECTIVOS OPERATIVOS
Reforzar o labor de sensibilización cidadá e de prevención ante as violencias machistas, a coordinación institucional e comunitaria e garantir a atención e protección de todas as vítimas.	5.1 Promover unha maior conciencia social fronte ás violencias machistas mediante accións de sensibilización e de prevención que reforcen o seu rexeitamento e contribúan á súa erradicación.
	5.2 Fortalecer a colaboración e coordinación institucional e os mecanismos de información e de intervención para garantir unha atención integral ás mulleres vítimas e ás persoas ao seu cargo.

**ÁREA ESTRATÉXICA 6: TRANSVERSALIDADE DE XÉNERO E GOBERNANZA**

OBXECTIVO ESTRATÉXICO	OBXECTIVOS OPERATIVOS
Integrar de maneira sistemática a perspectiva de xénero no conxunto da actividade da administración municipal, co compromiso dunha gobernanza orientada á igualdade real entre mulleres e homes.	6.1 Reforzar a integración da perspectiva de xénero na estrutura, planificación e funcionamento interno do Concello.
	6.2 Afianzar unha comunicación institucional inclusiva, non sexista e con perspectiva de xénero.

Integran o plan un total de **seis áreas estratéxicas, seis obxectivos estratéxicos, 12 obxectivos operativos e 62 medidas.**

CADRO RESUMO 2: CÓMPUTO DE OBXECTIVOS OPERATIVOS E DE MEDIDAS DAS ÁREAS ESTRATÉXICAS DO IV PLAN PARA A IGUALDADE ENTRE MULLERES E HOMES DO CONCELLO DE TOURO 2026-2030

ÁREAS ESTRATÉXICAS	NÚMERO DE OBXECTIVOS OPERATIVOS	NÚMERO DE MEDIDAS
ÁREA ESTRATÉXICA 1: EDUCACIÓN E VALORES IGUALITARIOS	2	7
ÁREA ESTRATÉXICA 2: EMPREGABILIDADE EN IGUALDADE E CONCILIACIÓN CORRESPONSABLE	2	12
ÁREA ESTRATÉXICA 3: BENESTAR E CALIDADE DE VIDA	2	12
ÁREA ESTRATÉXICA 4: APODERAMENTO FEMININO E CIDADANÍA ACTIVA	2	10
ÁREA ESTRATÉXICA 5: PREVENCIÓN E INTERVENCIÓN FRONTE ÁS VIOLENCIAS MACHISTAS	2	10
ÁREA ESTRATÉXICA 6: TRANSVERSALIDADE DE XÉNERO E GOBERNANZA	2	11
<b>TOTAL</b>	<b>12</b>	<b>62</b>

No seguinte capítulo, expónse o programa de medidas estruturado en seis apartados diferenciados, correspondentes a cada unha das áreas estratéxicas do plan, que combina actuacións dirixidas ao conxunto da cidadanía co desenvolvemento de medidas específicas orientadas a corrixir as desigualdades de xénero que afectan ás mulleres.

A información preséntase en táboas por área con todas as medidas propostas para a consecución dos obxectivos operativos. Cada medida leva asignada a área ou áreas municipais responsables da execución.

## 6 PROGRAMA DE MEDIDAS

### 6.1 ÁREA ESTRATÉXICA 1. EDUCACIÓN E VALORES IGUALITARIOS

#### ÁREA ESTRATÉXICA 1. EDUCACIÓN E VALORES IGUALITARIOS

<b>OBXECTIVO ESTRATÉXICO</b>	<b>Reforzar unha educación baseada na igualdade, no respecto e na diversidade, así como na concienciación cidadá para avanzar na construción dunha sociedade plenamente igualitaria.</b>
------------------------------	--

<b>OBXECTIVO OPERATIVO 1.1</b>	<b>Impulsar a conciencia social sobre a importancia de transformar os valores actuais para acadar unha igualdade de xénero efectiva e real en todos os ámbitos da vida.</b>
--------------------------------	---

Medida 1.1.1 Creación dun fondo de lecturas e de recursos sobre igualdade de xénero na Axencia de Lectura Municipal de Touro Xosé Neira Vilas.

Medida 1.1.2 Posta en marcha dun programa municipal de sensibilización e de formación en materia de igualdade de xénero dirixido a persoas adultas, con accións para visibilizar e desmontar estereotipos de xénero en todos os ámbitos.

Medida 1.1.3 Continuidade do labor de concienciación da poboación a través de campañas e de actividades, en coordinación coas entidades sociais, que visibilicen a persistencia das desigualdades de xénero nos distintos ámbitos e contribúan á súa erradicación.

Medida 1.1.4 Consolidación da organización de actividades diversas con motivo da conmemoración das principais datas de recoñecemento e de reivindicación dos dereitos das nenas e das mulleres, ademais do Día Internacional da Muller (Día Internacional das Mulleres Rurais, Día Internacional contra a Explotación Sexual e o Tráfico de Mulleres, Nenas e Nenos, entre outras).

<b>OBXECTIVO OPERATIVO 1.2</b>	<b>Reforzar a educación en igualdade orientada á eliminación dos roles e estereotipos de xénero, e traballar de maneira conxunta con toda a comunidade educativa.</b>
--------------------------------	---

Medida 1.2.1 Continuidade da colaboración cos centros educativos para desenvolver accións coeducativas, informativas e de sensibilización, adaptadas ás distintas etapas para promover a igualdade entre mulleres e homes e previr as violencias de xénero.

**OBXECTIVO OPERATIVO 1.2  
(contin.)**

**Reforzar a educación en igualdade orientada á eliminación dos roles e estereotipos de xénero, e traballar de maneira conxunta con toda a comunidade educativa.**

Medida 1.2.2 Implantación dun programa anual de educación afectivo-sexual integral dirixido ao alumnado, adaptado ás diferentes etapas educativas, que inclúa formación sobre consentimento, relacións afectivas saudables, igualdade de xénero, diversidade sexual e outras temáticas relacionadas.

Medida 1.2.3. Reforzo de iniciativas orientadas a promover un uso responsable das TIC e das redes sociais, nas que se aborden desde unha perspectiva de xénero as problemáticas asociadas (consumo de pornografía en idades temperás, o ciberacoso ou a sextorsión, entre outras).

## 6.2 ÁREA ESTRATÉXICA 2. EMPREGABILIDADE EN IGUALDADE E CONCILIACIÓN CORRESPONSABLE

### ÁREA ESTRATÉXICA 2. EMPREGABILIDADE EN IGUALDADE E CONCILIACIÓN CORRESPONSABLE

<b>OBXECTIVO ESTRATÉXICO</b>	<b>Impulsar a empregabilidade e a autonomía económica das mulleres en condicións de igualdade e unha cultura de conciliación corresponsable que posibilite o reparto equilibrado dos tempos, dos coidados e das responsabilidades.</b>
------------------------------	--

<b>OBXECTIVO OPERATIVO 2.1</b>	<b>Promover a inserción sociolaboral, o apoderamento económico e a autonomía das mulleres.</b>
--------------------------------	--

Medida 2.1.1 Elaboración dun diagnóstico local de oportunidades de emprego con perspectiva de xénero, que identifique sectores estratéxicos e necesidades formativas da poboación feminina.

Medida 2.1.2 Deseño de itinerarios municipais de formación e inserción laboral para mulleres, que inclúan capacitación técnica, orientación laboral, prácticas en empresas do territorio e apoio ao desprazamento cando sexa necesario.

Medida 2.1.3 Creación dunha rede local de colaboración entre Concello, empresas e entidades económicas para favorecer prácticas, contratación e inserción laboral feminina.

Medida 2.1.4 Deseño e posta en marcha dun programa municipal de formación en competencias dixitais e competencias profesionais vinculadas á sustentabilidade, con prioridade para as mulleres.

Medida 2.1.5 Desenvolvemento de accións de apoio ao emprendemento feminino, con asesoramento, formación en xestión empresarial e acompañamento na posta en marcha de iniciativas económicas.

Medida 2.1.6 Deseño e posta en marcha dun programa de educación financeira e autonomía económica das mulleres, con formación en xestión económica persoal e recursos financeiros para o acceso a ingresos propios.

Medida 2.1.7 Programa municipal de apoderamento e autonomía financeira das mulleres do sector agrario (titularidade compartida, dereitos laborais...).

**OBXECTIVO OPERATIVO 2.2**

**Promover a corresponsabilidade e reforzar os recursos de conciliación da vida laboral, persoal e familiar da cidadanía do municipio.**

Medida 2.2.1 Integración de medidas de conciliación nos programas municipais de formación e emprego, mediante servizos de coidado puntual ou apoio á conciliación.

Medida 2.2.2 Programas educativos e comunitarios de sensibilización sobre corresponsabilidade nos coidados, en coordinación cos centros educativos e outras entidades do territorio.

Medida 2.2.3 Ampliación e consolidación dos servizos municipais de conciliación, como ludotecas, programas vacacionais ou recursos de apoio ás familias.

Medida 2.2.4 Estudo sobre as necesidades de conciliación da poboación, dirixido á planificación de novas accións neste ámbito.

Medida 2.2.5 Elaboración e difusión de material informativo sobre os servizos e os programas municipais para a conciliación entre a poboación de Touro.

## 6.3 ÁREA ESTRATÉXICA 3. BENESTAR E CALIDADE DE VIDA

### ÁREA ESTRATÉXICA 3. BENESTAR E CALIDADE DE VIDA

<b>OBXECTIVO ESTRATÉXICO</b>	<b>Contribuír á mellora da calidade de vida da poboación desde unha perspectiva de xénero e facilitar o acceso a servizos de benestar e ao coidado da saúde, ao tempo que se favorece unha contorna máis amigable para vivir na que se atenda á diversidade.</b>
------------------------------	--

<b>OBXECTIVO OPERATIVO 3.1</b>	<b>Mellorar o acceso igualitario de mulleres e de homes aos recursos e accións municipais en materia de saúde, actividade física, cultura e lecer, e incorporar a perspectiva de xénero na súa planificación e avaliación.</b>
--------------------------------	--

Medida 3.1.1 Revisión do catálogo de actividades deportivas, culturais e de lecer desde a perspectiva de xénero para planificar unha oferta municipal libre de estereotipos de xénero.

Medida 3.1.2 Establecemento dun sistema de seguimento da participación por sexo nas actividades municipais de deporte, cultura e benestar para detectar posibles desigualdades e introducir melloras.

Medida 3.1.3 Adecuación das actividades deportivas, culturais e dixitais municipais para garantir que respondan de forma equilibrada aos intereses e necesidades de mulleres e de homes.

Medida 3.1.4 Ampliación e diversificación da oferta municipal de actividade física e deportiva, coa incorporación de novas propostas adaptadas ás distintas idades, ademais de dar continuidade aos programas de ximnasia, psicomotricidade e mantemento físico.

Medida 3.1.5 Mellora da programación cultural e de lecer mediante a incorporación de talleres de memoria, actividades educativas, teatro e propostas creativas.

Medida 3.1.6 Creación dun sistema de recollida de suxestións das persoas usuarias que permita adaptar as actividades municipais para o coidado da saúde e benestar ás necesidades da poboación.

<b>OBXECTIVO OPERATIVO 3.2</b>	<b>Promover o benestar físico, emocional e mental das mulleres, mediante programas de saúde e de autocoidado con enfoque de xénero, con especial atención ás mulleres maiores, coidadoras e as máis illadas territorialmente.</b>
--------------------------------	---

Medida 3.2.1 Desenvolvemento dun programa municipal de prevención e promoción da saúde con enfoque de xénero orientado á detección e redución da sobrecarga física e mental das mulleres.

**OBXECTIVO OPERATIVO 3.2**  
(contin.)

**Promover o benestar físico, emocional e mental das mulleres, mediante programas de saúde e de autocoidado con enfoque de xénero, con especial atención ás mulleres maiores, coidadoras e as máis illadas territorialmente.**

Medida 3.2.2 Incorporación de accións de sensibilización e de formación sobre autocoidado, saúde emocional e corresponsabilidade nos cuidados para favorecer o acceso igualitario ao tempo propio e ao lecer.

Medida 3.2.3 Posta en marcha dun programa municipal de apoio integral a mulleres coidadoras que inclúa espazos de descanso, actividades de lecer, servizos de conciliación e atención preventiva física e psicolóxica.

Medida 3.2.4 Desenvolvemento de espazos e de actividades de relaxación, saúde e benestar dirixidas a mulleres coidadoras maiores.

Medida 3.2.5 Organización de actividades de información e concienciación sobre saúde das mulleres: prevención do cancro de mama e cérvix, planificación familiar, trastornos da conduta alimentaria, enfermidades crónicas, climaterio e menopausa, así como hábitos de consumo e nutrición, entre outros.

Medida 3.2.6 Impulso de medidas de mellora da mobilidade e do transporte para facilitar o acceso da poboación adulta maior aos servizos e actividades municipais.

## 6.4 ÁREA ESTRATÉXICA 4. APODERAMENTO FEMININO E CIDADANÍA ACTIVA

### ÁREA ESTRATÉXICA 4. APODERAMENTO FEMININO E CIDADANÍA ACTIVA

<b>OBXECTIVO ESTRATÉXICO</b>	<b>Fortalecer o apoderamento das mulleres e promover a súa participación activa e equilibrada en todos os ámbitos para reforzar o liderado feminino e a cohesión social.</b>
------------------------------	--

<b>OBXECTIVO OPERATIVO 4.1</b>	<b>Impulsar a participación das mulleres na vida social, cultural e comunitaria do municipio ao longo de todas as etapas da vida.</b>
--------------------------------	---

Medida 4.1.1 Continuidade e reforzamento, de ser o caso, de espazos de encontro, de redes ou de grupos de apoio entre mulleres para favorecer o intercambio de experiencias e o fortalecemento do liderado feminino na vida social e comunitaria.

Medida 4.1.2 Posta en marcha de campañas informativas e actividades comunitarias que fomenten a participación das mulleres en asociacións veciñais, culturais e deportivas.

Medida 4.1.3 Creación e dinamización de espazos xuvenís participativos e inclusivos que fomenten a implicación da xuventude na vida social, cultural e comunitaria do municipio, especialmente das mozas.

Medida 4.1.4 Promoción de actividades culturais con mulleres como protagonistas.

Medida 4.1.5 Establecemento de medidas de apoio á participación das mulleres maiores, como servizos de acompañamento, información accesible ou pequenas axudas para facilitar a asistencia ás actividades.

<b>OBXECTIVO OPERATIVO 4.2</b>	<b>Fomentar a presenza, o liderado e a participación equilibrada das mulleres nos espazos de representación social, cultural e institucional e visibilizar e recoñecer as súas contribucións en distintos ámbitos.</b>
--------------------------------	--

Medida 4.2.1 Apoio para a creación de asociacións de mulleres e asesoramento para a xestión interna e o acceso a axudas públicas para a organización de actividades.

Medida 4.2.2 Organización de campañas de sensibilización, charlas e actividades divulgativas que visibilicen a participación e os logros das mulleres en ámbitos tradicionalmente masculinizados (deporte, cultura, asociacionismo, tecnoloxía, entre outros).

Medida 4.2.3 Realización de actividades que poñan de relevo as contribucións das mulleres ao longo da historia en todos os ámbitos, como a cultura, a arte ou a ciencia.

**OBXECTIVO OPERATIVO 4.2**  
(contin.)

Fomentar a presenza, o liderado e a participación equilibrada das mulleres nos espazos de representación social, cultural e institucional e visibilizar e recoñecer as súas contribucións en distintos ámbitos.

Medida 4.2.4 Fomento da participación e da asistencia equilibrada de mulleres e de homes nos foros, encontros e xornadas que organice o Concello.

Medida 4.2.5 Difusión entre as nenas e as mozas de referentes de mulleres con responsabilidade empresarial, política e social, co fin de fomentar o apoderamento e a diversificación profesional.

## 6.5 ÁREA ESTRATÉXICA 5. PREVENCIÓN E INTERVENCIÓN FRONTE ÁS VIOLENCIAS MACHISTAS

### ÁREA ESTRATÉXICA 5. PREVENCIÓN E INTERVENCIÓN FRONTE ÁS VIOLENCIAS MACHISTAS

<b>OBXECTIVO ESTRATÉXICO</b>	<b>Reforzar o labor de sensibilización cidadá e de prevención ante as violencias machistas, a coordinación institucional e comunitaria e garantir a atención e protección de todas as vítimas.</b>
------------------------------	--

<b>OBXECTIVO OPERATIVO 5.1</b>	<b>Promover unha maior conciencia social fronte ás violencias machistas mediante accións de sensibilización e de prevención que reforcen o rexeitamento social e contribúan á súa erradicación.</b>
--------------------------------	---

Medida 5.1.1 Impartición de obradoiros de educación emocional, igualdade, resolución pacífica de conflitos e pensamento crítico nos centros educativos.

Medida 5.1.2 Programa de educación afectivo-sexual integral e de prevención da violencia de xénero nas relacións de parella entre a mocidade.

Medida 5.1.3 Accións educativas sobre prevención da violencia machista dixital e sobre o uso responsable das redes sociais e dispositivos móbiles.

Medida 5.1.4 Formación en igualdade e prevención da violencia de xénero dirixida ao profesorado e a profesionais de diferentes ámbitos.

Medida 5.1.5 Accións de sensibilización cidadá para a identificación dos sinais de violencias machistas e promoción da implicación comunitaria na súa prevención.

Medida 5.1.6 Campañas de prevención das violencias machistas en espazos públicos, festas e ámbitos de lecer nocturno para promover contornas seguras para as mulleres.

<b>OBXECTIVO OPERATIVO 5.2</b>	<b>Fortalecer a colaboración e coordinación institucional e os mecanismos de información e de intervención para garantir unha atención integral ás mulleres vítimas e ás persoas ao seu cargo.</b>
--------------------------------	--

Medida 5.2.1 Campaña municipal permanente de difusión dos recursos locais de atención ás vítimas de violencia de xénero.

Medida 5.2.2 Deseño e elaboración dun protocolo local de coordinación e actuación fronte á violencia de xénero entre os distintos servizos municipais e axentes implicados.



**OBXECTIVO OPERATIVO 5.2  
(contin.)**

**Fortalecer a colaboración e coordinación institucional e os mecanismos de información e de intervención para garantir unha atención integral ás mulleres vítimas e as persoas ao seu cargo.**

Medida 5.2.3 Impartición de formación especializada para profesionais municipais e de proximidade (servizos sociais, educación, saúde, protección civil...) en detección precoz e atención ás vítimas.

Medida 5.2.4 Creación de recursos e itinerarios específicos de inserción sociolaboral para mulleres vítimas de violencia de xénero.

## 6.6 ÁREA ESTRATÉXICA 6. TRANSVERSALIDADE DE XÉNERO E GOBERNANZA

### ÁREA ESTRATÉXICA 6. TRANSVERSALIDADE DE XÉNERO E GOBERNANZA

<b>OBXECTIVO ESTRATÉXICO</b>	<b>Integrar de maneira sistemática a perspectiva de xénero no conxunto da actividade da Administración municipal, co compromiso dunha gobernanza orientada á igualdade real entre mulleres e homes.</b>
------------------------------	---

<b>OBXECTIVO OPERATIVO 6.1</b>	<b>Reforzar a integración da perspectiva de xénero na estrutura, planificación e funcionamento interno do Concello.</b>
--------------------------------	---

Medida 6.1.1 Deseño e desenvolvemento de accións formativas en materia de igualdade de xénero dirixidas a todo o persoal municipal e aos cargos políticos.

Medida 6.1.2 Incorporación da perspectiva de xénero na elaboración de normativa, plans, programas e orzamentos municipais.

Medida 6.1.3 Incorporación sistemática da variable sexo nos procesos de recollida e xeración de información de todas as áreas municipais (estadísticas, informes e outros documentos).

Medida 6.1.4 Creación dunha Comisión interdepartamental para a coordinación dos traballos de impulso, seguimento e avaliación do IV Plan para a igualdade entre mulleres e homes do Concello de Touro 2026-2030.

Medida 6.1.5 Realización dun seguimento continuado do IV Plan para a igualdade, a través da cobertura das fichas de seguimento por parte de todos os departamentos municipais implicados, nas que se recollan os datos básicos das medidas executadas ao longo do período de vixencia do plan.

Medida 6.1.6 Elaboración do Plan de igualdade das empregadas e empregados ao servizo do Concello e garantía de recursos humanos e técnicos para a súa execución e seguimento.

<b>OBXECTIVO OPERATIVO 6.2</b>	<b>Consolidar unha comunicación institucional inclusiva, non sexista e con perspectiva de xénero.</b>
--------------------------------	---

Medida 6.2.1 Publicación e difusión do IV Plan para a igualdade entre mulleres e homes do Concello de Touro 2026-2030 entre o conxunto da cidadanía e os axentes socioeconómicos do municipio.

Medida 6.2.2 Desenvolvemento de accións formativas en linguaxe inclusiva e comunicación non sexista dirixidas ao persoal administrativo e de atención ao público.



**OBXECTIVO OPERATIVO 6.2  
(contin.)**

**Afianzar unha comunicación institucional inclusiva, non sexista e con perspectiva de xénero.**

Medida 6.2.3 Elaboración e difusión dunha guía municipal de linguaxe inclusiva e comunicación non sexista para a documentación e comunicación institucional.

Medida 6.2.4 Creación dun espazo permanente, actualizado e visible na páxina principal da web municipal para a difusión dos recursos, dos servizos, das accións e das novas en materia de igualdade entre mulleres e homes.

Medida 6.2.5 Revisión da páxina web municipal e dos perfís en redes sociais desde a óptica de xénero para asegurar o uso dunha linguaxe inclusiva e de imaxes non sexistas.

## 7 SEGUIMIENTO E AVALIACIÓN

No ámbito das políticas públicas resulta esencial impulsar procesos de monitorización e de avaliación dos instrumentos de planificación postos en marcha. Así, para coñecer o grao de cumprimento e a efectividade das actuacións programadas ao abeiro deste plan propónse desenvolver dous procesos complementarios: o seguimento e a avaliación final do conxunto das accións programadas.

O IV Plan para a igualdade entre mulleres e homes do Concello de Touro 2026-2030 será obxecto de seguimento e de avaliación nos seguintes termos:

### PROCESO DE SEGUIMIENTO

O seguimento debe entenderse como un proceso de avaliación continua, xa que servirá para corrixir, reorientar, reformular ou manter, se é o caso, as actuacións desenvolvidas a partir dos resultados alcanzados.

Realizarase un seguimento do plan con carácter anual, a partir do primeiro ano de vixencia.

Recoméndase elaborar un informe anual no que se plasmen os resultados do seguimento, que integrará as accións desenvolvidas polos diferentes departamentos municipais.

### PROCESO DE AVALIACIÓN

A avaliación final levarase a cabo ao remate da vixencia do plan e permitirá coñecer o seu grao de execución, os seus resultados e o impacto que tivo sobre a sociedade, a institución e os distintos axentes implicados, de maneira que este coñecemento faga posible valorar a pertinencia da continuidade das medidas en anos futuros.

A avaliación abranguerá o período de vixencia do IV Plan: as anualidades 2026-2030. Plasmarase nun informe de resultados estruturado nas áreas estratéxicas e obxectivos do seu programa de medidas, que valore o nivel de execución e que conteña unha memoria descritiva dos programas e actuacións impulsados ao abeiro do plan. Tamén incluírá aspectos de mellora e recomendacións que se poidan ter en conta para a elaboración dun futuro plan de igualdade.

Para facilitar tanto o seguimento como a avaliación do plan dispórase dunha ficha deseñada *ad hoc* (ver anexo 2 do documento), na que se recollerá información específica sobre cada actuación desenvolvida ao longo do seu período de vixencia.

## **ANEXO 1. PROCESO DE ELABORACIÓN DO PLAN**

---

Neste capítulo descríbese o proceso metodolóxico adoptado para a elaboración do IV Plan para a igualdade entre mulleres e homes do Concello de Touro 2026-2030.

### **1ª.- FASE DIAGNÓSTICA: ANÁLISE CUANTITATIVA E CUALITATIVA**

Dado que todo proceso de planificación precisa dun diagnóstico previo sobre a realidade na que se pretende actuar, a primeira fase consistiu na realización dun diagnóstico da situación da poboación do concello en distintos ámbitos.

Concretamente, realizouse unha análise estatística dos principais datos sociodemográficos do municipio dispoñibles en fontes estatísticas oficiais, así como doutros datos de carácter interno facilitados pola propia institución municipal e polo CPI Plurilingüe Fonte Díaz.

Ademais, levouse a cabo unha valoración dun estudo realizado con anterioridade polo concello a través de entrevistas a profesionais de diferentes ámbitos e enquisas á poboación adulta e a diversos colectivos (alumnado, profesorado, familias, persoal técnico e político do concello). Isto serviu de base para a identificación de necesidades e para a extracción de propostas de actuación futuras.

### **2ª.- FASE DE REDACCIÓN: ELABORACIÓN DO PROGRAMA DE MEDIDAS**

A partir da análise cuantitativa e do diagnóstico cualitativo previamente realizado e facilitado polo Concello, definíronse as prioridades de intervención e a estrutura do plan.

Esta estrutura organízase en áreas estratéxicas, obxectivos estratéxicos e obxectivos operativos. Unha vez consensuada, elaboráronse as propostas de medidas destinadas ao seu desenvolvemento, o que deu lugar a un programa de medidas que se integrou no documento completo do plan.

### **3ª.- FASE DE CONSENSO E APROBACIÓN**

Unha vez elaborado e presentado o borrador do plan ao departamento responsable e impulsor do plan de igualdade, levouse a cabo un proceso de consulta e de validación interna tanto das medidas como do resto do documento. A partir de aí procedeuse a traballar na versión xa definitiva do IV Plan para a igualdade entre mulleres e homes do Concello de Touro 2026-2030 para a súa presentación ao Goberno Municipal e a súa aprobación en Pleno.

## ANEXO 2. FICHA PARA O SEGUIMENTO E AVALIACIÓN

### FICHA DE RECOLLIDA DE INFORMACIÓN PARA O SEGUIMENTO E AVALIACIÓN DO IV PLAN PARA A IGUALDADE ENTRE MULLERES E HOMES DO CONCELLO DE TOURO 2026-2030

#### INSTRUCCIÓN PARA A COBERTURA

Cubrirase unha ficha para cada actuación. É imprescindible dispoñer do documento do IV Plan para a igualdade entre mulleres e homes do Concello de Touro 2026-2030 para unha axeitada cobertura, coa identificación exacta da área estratéxica, obxectivo operativo e medida.

A cobertura realizarase na ficha dixitalizada —e NON manualmente— e deberase escribir nos espazos sombreados en gris.

#### DEPARTAMENTO MUNICIPAL/ENTIDADE OU ORGANISMO RESPONSABLE

#### ÁREA ESTRATÉXICA NA QUE SE INCLÚE

ÁREA 1     ÁREA 2     ÁREA 3     ÁREA 4     ÁREA 5     ÁREA 6

#### OBXECTIVO OPERATIVO NO QUE SE INCLÚE

1.1     1.2     2.1     2.2     3.1     3.2  
 4.1     4.2     5.1     5.2     6.1     6.2

**MEDIDA DO PLAN NA QUE SE INCLÚE** (Indicar os tres díxitos completos da medida ou medidas do IV Plan nas que se encadra a actuación desenvolvida).

**DENOMINACIÓN DA ACTUACIÓN** (Nome completo da actuación desenvolvida).

**DESCRIPCIÓN** (Información resumida e clara sobre a natureza, contexto e contido da actuación, beneficio ou recurso, así como sobre os obxectivos e necesidades ás que responde).

**POBOACIÓN OU ENTIDADES DESTINATARIAS** (Describir a que persoas –ou colectivos– está dirixida a actuación ou, no seu caso, a que entidades/organizacións. Detallar as características sociodemográficas (poboación infantil, adulta, persoas maiores, mocidade, persoas con discapacidade, empresariado etc.)

Persoas destinatarias:

Entidades/organizacións destinatarias:

**NÚMERO DE PERSOAS PARTICIPANTES POR SEXO** (Desagregación por sexo sempre que sexa posible. Cando menos, realice unha estimación aproximada da realidade).

Mulleres

Homes

**ENTIDADES COLABORADORAS** (Indicar o nome dos departamentos, entidades, asociacións, empresas, outras administracións etc. que colaboraron no desenvolvemento da actuación).

**LOCALIZACIÓN DA ACTUACIÓN** (Lugar no que se desenvolveu a actuación: núcleo de Touro e/ou nome completo da/s parroquia/s).

**RECURSOS ECONÓMICOS DEDICADOS** (Indicar o nome do/s departamento/s, entidades ou organismos que participaron no financiamento da actuación e o respectivo orzamento dedicado).

Nome do/s departamento/s ou entidade/s

Orzamento

€

€

€

**DATA DE REALIZACIÓN DA ACTUACIÓN**

Día e mes:

Ano:

2026

2027

2028

2029

2030

**OUTRA INFORMACIÓN DE INTERESE EN CANTO Á SÚA REALIZACIÓN**

**DATOS DE CONTACTO DA PERSOA QUE COBRE A FICHA**

**Departamento/entidade:**

**Nome e apelido:**

**Cargo:**

**Enderezo electrónico:**

**Teléfono:**

**Data de cobertura do formulario:**