

2026-2029

IV PLAN PARA A IGUALDADE DE XÉNERO DO CONCELLO DE RODEIRO



Deputación
Pontevedra

PRESENTACIÓN

Desde o convencemento de que os avances na loita contra as desigualdades entre mulleres e homes non deben deterse, o Goberno municipal reforza o compromiso coa igualdade e contra todas as formas de discriminación por razóns de xénero mediante o impulso do IV Plan para a Igualdade de Xénero do Concello de Rodeiro 2026-2029 que nos complace presentar.

A igualdade constitúe un dereito e un principio irrenunciable que todos os poderes públicos temos a obriga de defender e promover, contribuíndo a eliminar os obstáculos que a miúdo dificultan o exercicio dos dereitos formalmente recoñecidos a todas as persoas.

Aínda que os progresos experimentados nas últimas décadas na redución dos desequilibrios e as fendas de xénero son innegables, tamén o é que non debemos tolerar ningún paso atrás nos dereitos conquistados que permiten que vivamos nunha sociedade cada vez máis igualitaria, libre e democrática.

A realidade é teimuda e persisten situacións de desigualdade en distintos ámbitos: a menor presenza e visibilidade das mulleres en campos como a ciencia, a economía, a política e, en xeral, nas esferas de decisión; a fenda salarial; a ausencia dunha repartición equitativa das responsabilidades domésticas e dos coidados; as violencias machistas etc., evidencian a necesidade de non cesar nos esforzos para eliminar a discriminación das mulleres e seguir apostando por unha igualdade real e efectiva.

Ademais, a experiencia acumulada no labor de sensibilización da cidadanía en favor da necesaria igualdade e na loita contra a violencia de xénero servirá para continuar nesta senda de concienciación social e de educación en igualdade, pois é a estratexia máis adecuada para impedir o retroceso nos avances conseguidos e previr a expansión de condutas machistas e contrarias á igualdade de xénero entre as novas xeracións.

Por todo isto segue a ser necesario dispoñer dun plan de igualdade municipal que sirva de instrumento marco das políticas municipais que contribúan a erradicar as fendas de xénero, promover a participación das mulleres na vida local, proveer servizos que permitan a harmonización dos tempos e, en xeral, para traballar con perspectiva de xénero desde todas as áreas do Concello.

Queremos facer de Rodeiro un concello amigable no que vivir, con calidade de vida para todas e todos. Por iso, seguiremos traballando polo benestar de toda a veciñanza, sen renunciar ao impulso da igualdade de xénero como motor de avance e de progreso da nosa sociedade.

José Luis Camiñas Vázquez

Alcalde de Rodeiro

Patricia Hermida Deza

Concelleira de Igualdade

ÍNDICE

PRESENTACIÓN	1
1 INTRODUCCIÓN	4
2 PROCESO DE ELABORACIÓN DO PLAN	6
3 DIAGNOSE PREVIA: CARACTERIZACIÓN SOCIODEMOGRÁFICA DA POBOACIÓN E OUTRA INFORMACIÓN MUNICIPAL	9
3.1 DESCRICIÓN SOCIODEMOGRÁFICA DA POBOACIÓN DE RODEIRO	9
3.1.1 Datos xerais de poboación	9
3.1.2 Emprego	19
3.1.3 Pobreza e exclusión social	22
3.1.4 Educación	24
3.1.5 Participación social	25
3.2 OUTROS DATOS DE INTERESE DA ADMINISTRACIÓN MUNICIPAL	27
3.2.1 Persoal do Concello	27
3.2.2 Servizos de conciliación municipais	28
3.2.3 Información e atención ás mulleres	30
3.3 NECESIDADES E PROPOSTAS DE ACTUACIÓN EN MATERIA DE IGUALDADE DE XÉNERO NOS DISTINTOS ÁMBITOS	31
4 MARCO NORMATIVO E PROGRAMÁTICO	40
4.1 ÁMBITO INTERNACIONAL	40
4.2 ÁMBITO EUROPEO	41
4.3 ÁMBITO ESTATAL	42
4.4 ÁMBITO AUTONÓMICO	44
4.5 ÁMBITO LOCAL	45
5 PRINCIPIOS INSPIRADORES, FINALIDADE E VIXENCIA	46
5.1 PRINCIPIOS INSPIRADORES	46
5.2 FINALIDADE DO PLAN	47
5.3 VIXENCIA	47
6 ESTRUCTURA DO PLAN	48
7 PROGRAMA DE MEDIDAS	53
7.1 ÁREA ESTRATÉXICA 1. SENSIBILIZACIÓN SOCIAL E EDUCACIÓN PARA A IGUALDADE	53
7.2 ÁREA ESTRATÉXICA 2. EMPREGABILIDADE E CONCILIACIÓN CORRESPONSABLE	57
7.3 ÁREA ESTRATÉXICA 3. PARTICIPACIÓN EN IGUALDADE E CIDADANÍA ACTIVA	63
7.4 ÁREA ESTRATÉXICA 4. BENESTAR INTEGRAL E CALIDADE DE VIDA	70
7.5 ÁREA ESTRATÉXICA 5. PREVENCIÓN E INTERVENCIÓN PARA ERRADICAR A VIOLENCIA DE XÉNERO	76
7.6 ÁREA ESTRATÉXICA 6. GOBERNANZA PARA A IGUALDADE	80

8	SEGUIMENTO E AVALIACIÓN	86
	ANEXO 1: FICHA PARA O SEGUIMENTO E A AVALIACIÓN.....	87
	ANEXO 2: TÁBOA RESUMO DO PROGRAMA DE MEDIDAS.....	90

1 INTRODUCCIÓN

Coa aprobación do **IV Plan para a Igualdade de Xénero 2026-2029**, o Concello de Rodeiro demostra unha vez máis que os esforzos en prol da igualdade de xénero non deben deterse, polo que resulta esencial dispoñer dun instrumento de planificación que guíe o labor da institución na eliminación das distintas barreiras que impiden a igualdade de xénero real e efectiva nas distintas esferas.

A elaboración dun cuarto plan de igualdade municipal implica ter en conta toda a bagaxe adquirida ao longo dos anos, para dar continuidade ao traballo que se demostra efectivo e para reforzar aquelas dimensións menos desenvolvidas ou nas que xorden novas necesidades.

A pesar dos progresos evidenciados na eliminación das desigualdades entre mulleres e homes e na configuración dunha sociedade cada vez máis diversa, é posible constatar a persistencia de desequilibrios de xénero que atravesan todos os espazos, desde o privado ata o público: a desigual repartición das tarefas domésticas e dos coidados; unha menor participación das mulleres na esfera pública; a persistencia de estereotipos de xénero na socialización; as diferenzas retributivas entre mulleres e homes; a violencia de xénero etc.

Para loitar contra a discriminación e a eliminación destas fendas de xénero, o IV Plan dará continuidade ás iniciativas de sensibilización social e impulsará unha colaboración máis estreita co movemento asociativo e outras organizacións da sociedade, para que o traballo pola igualdade sexa compartido por unha cidadanía comprometida cun feminismo que combata as desigualdades que se sustentan na construción do xénero.

Continuará tamén apostando pola mellora das oportunidades laborais para as mulleres e por contribuír á conciliación da esfera persoal e laboral; por aumentar a presenza e a participación das mulleres en todos os ámbitos da sociedade e por visibilizar as súas achegas.

O traballo en prol da igualdade non debe circunscribirse ás áreas de benestar ou de carácter asistencial dunha administración pública. Por iso, todos os departamentos municipais deben involucrarse na asunción do enfoque de xénero para integralo no seu traballo cotiá. Así, este plan quere incidir de maneira especial na transversalidade da perspectiva de xénero na planificación dos servizos e das actuacións que, debido á proximidade das administracións municipais coa cidadanía, teñen un impacto moi directo na vida das persoas.

Ademais, non pode esquecerse a necesidade de seguir traballando para erradicar a violencia de xénero da sociedade, para o que resulta imprescindible contribuír á educación en igualdade e á prevención desde idades temperás, poñendo o foco nas expresións emerxentes da violencia contra as mulleres.

Para dar consecución a estes obxectivos **o plan que se presenta pivota sobre as seguintes seis áreas estratéxicas:**

- Área estratéxica 1: sensibilización social e educación para a igualdade.

- Área estratéxica 2: empregabilidade e conciliación corresponsable.
- Área estratéxica 3: participación en igualdade e cidadanía activa.
- Área estratéxica 4: benestar integral e calidade de vida.
- Área estratéxica 5: prevención e intervención para erradicar a violencia de xénero.
- Área estratéxica 6: gobernanza para a igualdade.

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

- O capítulo 2 describe o proceso metodolóxico desenvolvido para a elaboración do plan.
- O capítulo 3 recolle os resultados principais da diagnose realizada: unha descrición sociodemográfica da poboación de Rodeiro, outros datos de interese sobre a Administración municipal, xunto coa a identificación das principais necesidades e propostas de actuación para acadar a igualdade nos distintos ámbitos, recollidas na consulta ás entidades de Rodeiro.
- O capítulo 4 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 5 recolle os principios orientadores do plan, a súa finalidade e vixencia.
- O capítulo 6 describe a estrutura xeral do plan en áreas estratéxicas e obxectivos estratéxicos e operativos.
- O capítulo 7 constitúe a parte nuclear do plan, o programa das medidas que se van desenvolver para avanzar na igualdade nos distintos ámbitos.
- O capítulo 8 inclúe unha serie de directrices para o seguimento e avaliación.
- Por último, pechan o documento dous anexos: o modelo de ficha para o seguimento e unha táboa resumo de áreas estratéxicas, obxectivos e medidas.

2 PROCESO DE ELABORACIÓN DO PLAN

Neste capítulo descríbese o proceso metodolóxico adoptado para a elaboración do IV Plan de Igualdade de Xénero do Concello de Rodeiro 2026-2029.

1ª.- FASE PREVIA: ANÁLISE DOS RESULTADOS DA AVALIACIÓN DO PLAN ANTERIOR

En primeiro termo, realizouse unha análise e incorporación da avaliación de resultados do plan anterior, coa finalidade de identificar as accións que poderían ter unha continuidade no plan actual, así como os aspectos susceptibles de ser mellorados.

Os resultados máis relevantes extraídos da avaliación final do III Plan de igualdade de xénero son os seguintes:

- ➔ As **áreas estratéxicas máis desenvolvidas** foron aquelas que inclúen medidas de **sensibilización e educación**, así como a área estratéxica 3, no que atinxe ao **reforzamento dos recursos de conciliación do Concello**.

Neste sentido, faise un balance moi positivo e destácase como elemento facilitador destas melloras o feito de que nos últimos anos foi determinante o aumento do orzamento, o que permitiu ampliar e reforzar os servizos de conciliación para as familias con nenos, nenas e adolescentes ao longo de todo ano. As maiores dotacións orzamentarias procedentes da Xunta de Galicia, e sobre todo, a partida con cargo aos fondos do Plan Corresponsables do Ministerio de Igualdade, fixeron posible ampliar e fortalecer a oferta de recursos.

- ➔ A área menos desenvolvida é a área estratéxica 1: Impulsando a igualdade desde a institución, na que se levaron a cabo o 57,1 % das medidas pero non chegaron a realizarse o 42,9 % (6 dun total de 14).

Este dato revela que **segue a ser necesario reforzar o compromiso do Concello como institución para incorporar a transversalidade de xénero á actividade municipal**: ao traballo dos departamentos, en áreas como o urbanismo; á contratación e á xestión administrativa, así como en materia de xestión de persoal (recursos humanos), ao ser este tipo de accións as que quedaron pendentes de execución.

Á vista dos resultados da avaliación realizada e das consideracións anteriormente expostas, xúlgase esencial:

- ➔ Un **maior coñecemento e unha maior difusión do plan de igualdade** como instrumento de acción transversal a toda a actividade do Concello.
- ➔ A **mellora da cualificación do persoal en materia de igualdade**. Esta foi, ademais, unha demanda recollida na enquisa facilitada ao persoal. Precísase, xa que logo, planificar

actividades formativas con continuidade no tempo enfocadas ás necesidades de coñecemento das e dos empregados municipais, especialmente orientadas á aplicación da perspectiva de xénero á actividade ordinaria do persoal técnico.

➔ Ademais, **esta formación debería facerse extensible ao persoal político.**

2ª.- FASE DIAGNÓSTICA: ANÁLISE CUANTITATIVA E CUALITATIVA DA SITUACIÓN DE PARTIDA

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

Dunha banda, 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.

Doutra banda, na perspectiva cualitativa, para obter unha fotografía máis fidedigna da realidade do municipio en clave de igualdade, desenvolveuse un proceso participativo e de consulta no que se solicitou a colaboración a asociacións e entidades de Rodeiro, mediante a cobertura dun formulario especialmente deseñado para a identificación das necesidades e propostas de actuación en materia de igualdade de xénero no concello. Neste proceso colaboraron as seguintes entidades deportivas e asociacións: o Club de balonmán Rodeiro, a Asociación Recreativa Rodeiro CF (Cogal Rodeiro), a Escola de Fútbol Sala Rodeiro e a Asociación Mocidade Kambota.

En paralelo levouse a cabo unha consulta, tamén en clave diagnóstica e propositiva, a persoas técnicas e políticas responsables de diversas áreas municipais: a educadora social e técnica encargada do impulso do plan de igualdade; a traballadora social; o técnico (axente de desenvolvemento local) do departamento de Emprego e ás seguintes persoas con responsabilidades políticas: a concelleira de Infancia, Igualdade e Transformación dixital; o concelleiro responsable das áreas de Economía, Educación, Deportes, Xuventude e Sector primario e a concelleira con competencias en materia de Cultura, Turismo, Patrimonio, Comercio e Sanidade.

3ª.- FASE DE REDACCIÓN: ELABORACIÓN DO PROGRAMA DE MEDIDAS

A partir dos resultados da avaliación do plan anterior, da diagnose realizada e das directrices e propostas transmitidas desde o departamento impulsor do plan e doutras áreas do Concello decidíronse as prioridades de actuación e a estrutura do presente plan. Esta estrutura está integrada polas áreas estratéxicas, os obxectivos estratéxicos e os obxectivos operativos. Logo de consensuar a devandita estrutura, elaboráronse as distintas propostas de medidas para desenvolvelo.

4ª.- FASE DE CONSENSO E APROBACIÓN

Unha vez elaborado e presentado un borrador do programa de medidas ao departamento responsable en materia de igualdade levouse a cabo un proceso de consulta aos restantes departamentos municipais para a validación das medidas do borrador e, no seu caso, a presentación de alegacións, de maneira que fose posible obter un documento verdadeiramente transversal e consensuado entre as distintas áreas do Concello.

Valoradas e incorporadas, no seu caso, as achegas recibidas, redactouse o documento do IV Plan de Igualdade de Xénero do Concello de Rodeiro 2026-2029 na súa versión final para a súa presentación ao Goberno Municipal e a súa aprobación en Pleno.

3 DIAGNOSE PREVIA: CARACTERIZACIÓN SOCIODEMOGRÁFICA DA POBOACIÓN E OUTRA INFORMACIÓN MUNICIPAL

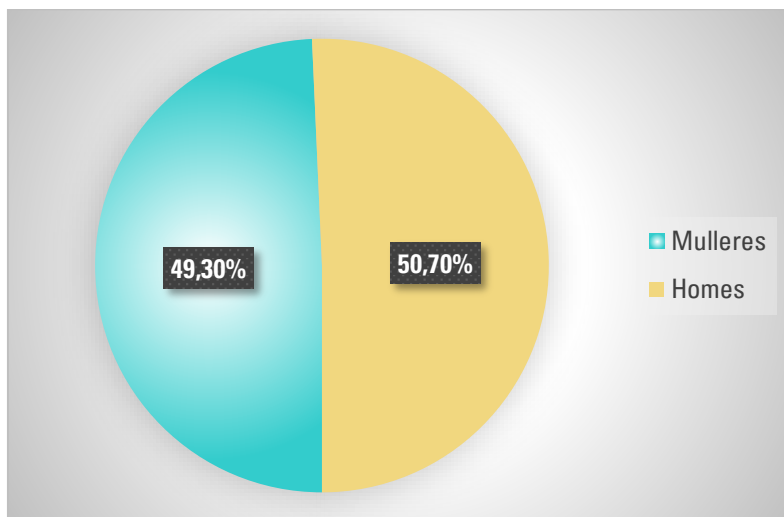
3.1 DESCRICIÓN SOCIODEMOGRÁFICA DA POBOACIÓN DE RODEIRO

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 Rodeiro, así como dunha serie de indicadores socioeconómicos relacionados co ámbito laboral e coa inclusión social.

3.1.1 DATOS XERAIS DE POBOACIÓN

Segundo datos do Padrón Municipal de Habitantes e dos Censos de poboación e vivenda, en Rodeiro residen un total de **2.276 persoas**, das cales **o 49,3 % son mulleres**.

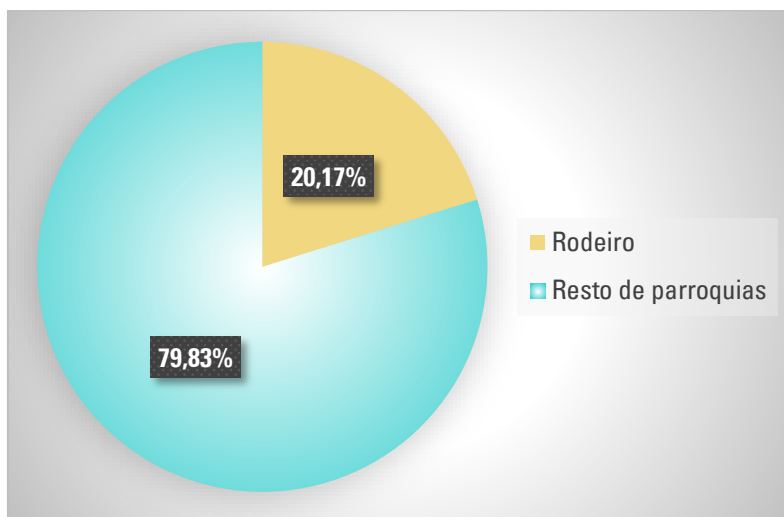
G. 1 DISTRIBUCIÓN DA POBOACIÓN DE RODEIRO POR SEXO. ANO 2024



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

Polo que respecta á distribución territorial, preto do 80 % das e dos habitantes de Rodeiro residen nas diferentes parroquias do termo municipal mentres que arredor dun 20 % vive no núcleo de Rodeiro.

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



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

Como mostran os cadros nº 1 e nº 2, o núcleo do termo municipal, San Vicente de Rodeiro, ten na actualidade 459 habitantes. Esta cifra supón un incremento de poboación con respecto ao ano 2018, no que residían nesta parroquia 399 persoas. Este aumento de residentes no centro do concello prodúcese a pesar de que a poboación total de Rodeiro pasou nestes anos de 2.509 a 2.276.

As seguintes parroquias con maior poboación son San Estevo de Carboentes, con 159 persoas e San Martiño de Asperelo, con 142.

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

PARROQUIA	TOTAL	MULLERES	HOMES
Álceme (Santa María)	135	62	73
Arnego (Santiago)	104	50	54
San Martiño de Asperelo (San Martiño)	142	73	69
San Cristovo do Az (San Cristovo)	101	50	51

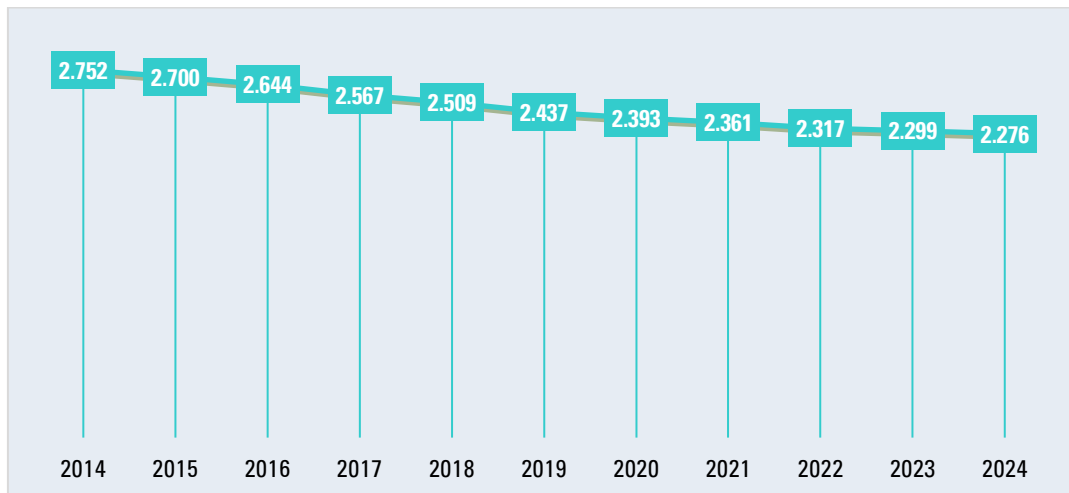
C. 2 (Contin.) DISTRIBUCIÓN TERRITORIAL DA POBOACIÓN DE RODEIRO POR SEXO. ANO 2024

PARROQUIA	TOTAL	MULLERES	HOMES
Camba (San Xoán)	109	51	58
San Salvador de Camba (San Salvador)	93	52	41
Santa Baia de Camba (Santa Baia)	81	39	42
Carboentes (Santo Estevo)	159	75	84
Fafián (Santiago)	63	34	29
Guillar (Santa María)	125	58	67
Negrelos (San Cibrao)	115	56	59
Pedroso (San Xiao)	71	36	35
Santa Mariña de Pescoso (Santa Mariña)	122	66	56
A portela (San Cristovo)	54	29	25
Río (Santa María)	113	55	58
Riobó (San Miguel)	32	20	12
Rodeiro (San Vicente)	459	217	242
O Salto (Santo Estevo)	100	52	48
San Paio de Senra (San Paio)	22	9	13
Vilela (Santa María)	76	38	38
TOTAL	2.276	1.122	1.154

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

Nos últimos 11 anos o concello de Rodeiro presenta unha constante diminución de poboación. Entre o ano 2014 e o 2024 perdéronse un total de 476 habitantes.

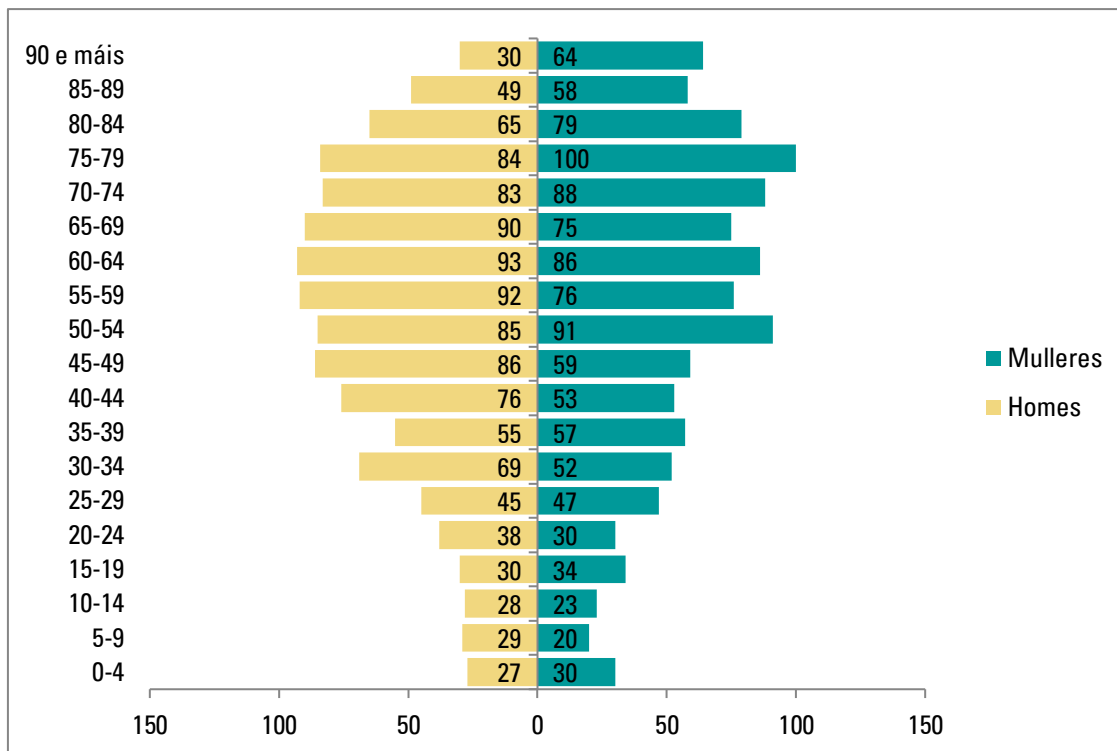
G. 3 EVOLUCIÓN DA POBOACIÓN NO CONCELLO DE RODEIRO. ANOS 2014-2024



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

De xeito semellante a outros concellos galegos rurais do interior, a estrutura de poboación de Rodeiro é a dunha pirámide invertida, indicativa dun significativo envellecemento poboacional.

G. 4 ESTRUCTURA DE POBOACIÓN DO CONCELLO DE RODEIRO. ANO 2024



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

A distribución por sexo mostra que antes dos 70 anos a poboación ou ben está equilibrada ou ben rexistra un peso maior dos homes nalgúñas cohortes etarias. Pola contra, a partir dos 70 anos a poboación feminina é superior. A diferenza máis significativa obsérvase nas persoas máis lonxevas, pois a partir dos 90 anos as mulleres representan máis do dobre que os homes (64 mulleres e 30 homes).

O cadro nº 3 recolle unha serie de indicadores sobre a composición da poboación do concello. Da súa lectura despréndense as seguintes tendencias demográficas:

- A **idade media** no concello é significativamente superior ao promedio do conxunto de Galicia: **preto de 55 anos**, fronte aos 48,36 da media autonómica. Consonte á maior lonxevidade feminina, o promedio de idade das mulleres supera os 56 anos, fronte a algo máis dos 53 anos dos homes.
 - A poboación menor de 20 anos representa en Rodeiro o 9,71 % do total (15,4 % no conxunto de Galicia) sen diferenzas significativas por sexo.
 - En contraste, o envellecemento poboacional reflíctese na porcentaxe de poboación de 65 e máis anos, que se sitúa no 38,01 % (26,61 % en Galicia).
 - Así, **o índice de envellecemento é moi elevado** neste municipio, pois alcanza o 391,4 %, o que indica que **por cada 100 persoas menores de 20 anos, hai 391 de máis de 64**. Entre **as mulleres a taxa alcanza o 433,64 %**, mentres que entre os homes se sitúa no 351,75 %.
- ➔ Outros indicadores, como o índice de dependencia senil e o índice de recambio da poboación en idade activa dan conta dese envellecemento e da escasa remuda xeracional do municipio.

**C. 3 INDICADORES DE POBOACIÓN¹ SEGUNDO O SEXO E EN TOTAL. RODEIRO E GALICIA. ANO
2024**

INDICADORES DE POBOACIÓN	TOTAIS		MULLERES		HOMES	
	RODEIRO	GALICIA	RODEIRO	GALICIA	RODEIRO	GALICIA
Densidade de poboación	14,7	91,5	7,2	47,5	7,4	44,0
Idade media no 1 de xaneiro	54,83	48,36	56,43	49,85	53,29	46,75
Porcentaxe de poboación menor de 20 anos	9,71	15,4	9,54	14,4	9,88	16,47
Porcentaxe de poboación entre 20 e 64 anos	52,28	58,0	49,11	56,39	55,37	59,73
Porcentaxe de poboación de 65 e máis anos	38,01	26,61	41,35	29,2	34,75	23,8
Índice de envellecemento	391,4	172,78	433,64	202,79	351,75	144,49
Índice de sobreenvellecemento	23,24	19,03	26,29	22,13	19,7	14,92
Índice de dependencia global	81,5	60,08	91,79	65,06	72,5	55,03
Índice de dependencia xuvenil	12,52	17,49	12,48	16,85	12,56	18,13
Índice de dependencia senil	68,98	42,59	79,32	48,2	59,94	36,9
Índice de estrutura da poboación en idade activa	174,4	164,07	165,91	169,24	182,28	159,03
Índice de recambio da poboación en idade activa	279,69	160,45	252,94	171,1	310	150,38
Índice de masculinidade	102,85	92,71	-	-	-	-

Fonte: IGE. Indicadores demográficos

¹ 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.

A taxa bruta de natalidade, aínda sendo inferior á da media autonómica, sitúase en 4,81 nacementos por cada 1.000 habitantes, o que supón un incremento con respecto aos últimos anos (en concreto, en 2018 esta cifra era de 3,29).

Outra positiva tendencia detectada é que **o número medio de fillos ou fillas por muller**, tamén coñecido por índice sintético de fecundidade **é de algo máis de 1 (1,08)**, polo que **supera á media galega de 0,99**. En 2018 este índice situábase en Rodeiro en 0,6.

C. 4 INDICADORES DE FECUNDIDADE². RODEIRO E GALICIA. ANO 2023

INDICADORES DE FECUNDIDADE	RODEIRO	GALICIA
Taxa bruta de natalidade	4,81	5,18
Taxa xeral de fecundidade	32,45	26,25
Idade media á maternidade	29,84	33,25
Índice sintético de fecundidade ³	1,08	0,99
Porcentaxe de nacementos de nai non casada	36,36	51,89
Relación de masculinidade ao nacemento	266,67	104,05
Taxa bruta de reprodución	0,33	0,48

Fonte: IGE. Indicadores demográficos

O cadro nº 5 reflicte que o crecemento vexetativo en toda a comarca do Deza é negativo. En 2024 rexistráronse nos concellos da comarca un total de 210 nacementos, mentres que o número de defuncións ascendeu a 553.

Esta tendencia tamén se observa no municipio de Rodeiro. No último ano naceron 8 nenos e nenas e faleceron 51 persoas.

² 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.

³ Non hai datos dispoñibles do ano 2023 para o municipio de Rodeiro, polo que este indicador corresponde ao ano 2022.

**C. 5 NACEMENTOS, DEFUNCIÓNS, MATRIMONIOS E CRECEMENTO VEXETATIVO. CONCELLOS
DA COMARCA DO DEZA. ANO 2024**

CONCELLOS	NACEMENTOS	DEFUNCIÓNS	SALDO VEXETATIVO	MATRIMONIOS
Comarca do Deza	210	553	-343	115
Agolada	17	63	-46	5
Dozón	3	17	-14	3
Lalín	108	224	-116	62
Rodeiro	8	51	-43	6
Silleda	53	126	-73	24
Vila de Cruces	21	72	-51	15

Fonte: IGE, INE. Movemento natural da poboación

As proxeccións de poboacións para o ano 2038 na comarca do Deza mostran unha tendencia semellante. O número de nacementos reduciríase a 190 persoas, aínda que tamén o faría o número de defuncións con respecto ao ano 2024, que se estima en 525 persoas. En todo caso, o saldo vexetativo volve ser negativo.

**C. 6 PROXECCIÓNS DE POBOACIÓN A CURTO PRAZO 2038. VARIABLES DEMOGRÁFICAS
PROXECTADAS. COMARCA DO DEZA**

ANO 2038	TOTAL	MULLERES	HOMES
Nacementos proxectados	190	92	98
Taxa bruta de natalidade	4,7	-	-
Idade media á maternidade	-	34,93	-
Defuncións proxectadas	525	271	254
Taxa bruta de mortalidade	13	13,7	12,4
Saldo vexetativo	-335	-179	-156
Saldo migratorio	299	134	165

Fonte: IGE. Proxeccións de poboación a curto prazo

Os indicadores de envellecemento proxectados, neste caso para o ano 2039, reflicten un alto índice de envellecemento, en especial entre a poboación feminina: por cada 100 mulleres menores de 20 anos haberá 324 mulleres de 65 e máis anos.

A idade media na comarca (agora en 50 anos), situarase en preto dos 52 anos en 2039 e case en 54 anos entre as mulleres.

C. 7 PROXECCIÓNS DE POBOACIÓN A CURTO PRAZO 2039. INDICADORES DE
ENVELLECIMENTO PROXECTADOS. COMARCA DO DEZA

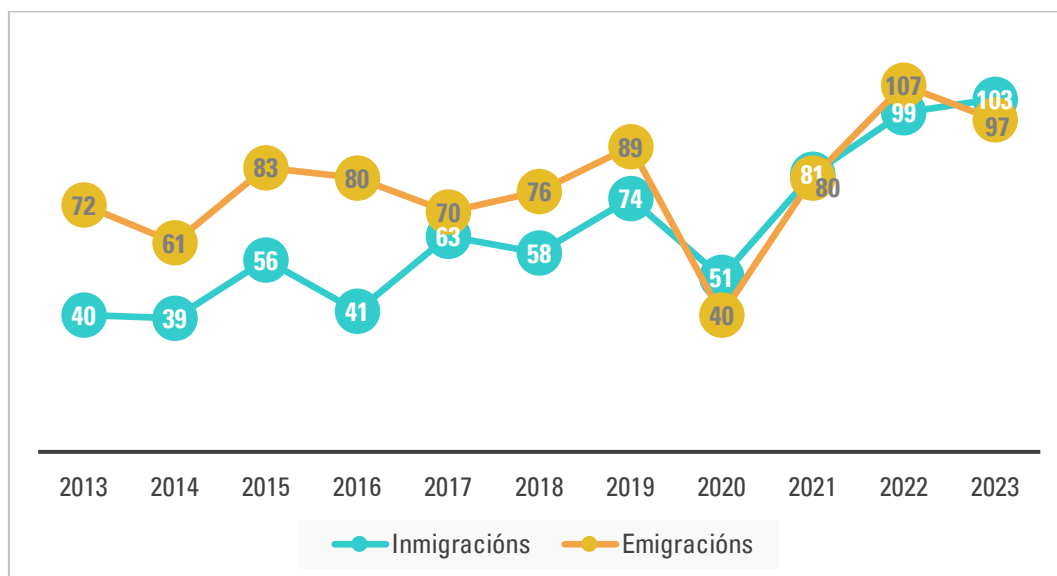
ANO 2039	TOTAL	MULLERES	HOMES
Índice de envellecemento	277,6	324,0	237,2
Índice de sobreenvellecemento	20,6	24,9	15,5
Índice de dependencia global	73	82,4	64,7
Idade media	51,9	53,8	50,1

Fonte: IGE. Proxeccións de poboación a curto prazo

A análise das migracións na última década (últimos 11 anos de cifras dispoñibles) mostra movementos significativos. Entre os anos 2013 e 2019 rexístranse variacións á alza e á baixa de ambos os dous tipos, cun número significativamente superior das emigracións. O ano 2020 (cando ten lugar a pandemia pola Covid 19) constitúe un punto de inflexión: nese ano caen fortemente tanto a saída como a chegada de poboación a Rodeiro e **a partir de 2021 prodúcese un crecemento moi acusado de ambos os dous tipos de migracións**. Ademais, entre 2021 e 2023 equipárase o número de persoas que emigran e o de poboación nova que se instala no concello.

Con todo, **a inmigración non deixa de medrar desde o ano 2020 (103 persoas en 2023)**, mentres que as saídas de residentes descenderon levemente en 2023 con respecto ao ano anterior.

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



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

Unha análise das migracións máis detallada segundo os datos máis recentes dispoñibles (2023) mostra as seguintes tendencias:

- Tanto a **emigración como a inmigración é en maior medida masculina**, se ben hai que ter en conta que no concello ata os 70 anos o número total de homes é superior ao de mulleres.
- Ambos os dous movementos migratorios –saída e chegada de novas persoas residentes– prodúcense principalmente no ámbito da comunidade autónoma, é dicir, as novas persoas habitantes proceden doutros concellos galegos e as que deixan de vivir en Rodeiro fano para residir noutro municipio de Galicia.
- É significativa a inmigración procedente doutras comunidades autónomas: 45 persoas (cifra próxima ás 58 que chegaron doutros municipios galegos, que é o movemento de chegada máis frecuente). A inmigración procedente directamente do estranxeiro ten menor peso: 14 persoas, 10 delas homes.

C. 8 INMIGRACIÓNS E EMIGRACIÓNS NO CONCELLO DE RODEIRO POR TIPOLOXÍA E SEXO.
ANO 2023

INMIGRACIÓNS				
SEXO	TOTAL	INMIGRACIÓN INTERNA	DO OUTRA CCAA	DO ESTRANXEIRO
Mulleres	46	24	22	4
Homes	57	34	23	10
Totais	103	58	45	14

EMIGRACIÓNS				
SEXO	TOTAL	INMIGRACIÓN INTERNA	DO OUTRA CCAA	DO ESTRANXEIRO
Mulleres	44	35	9	4
Homes	53	38	15	11
Totais	97	73	24	15

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

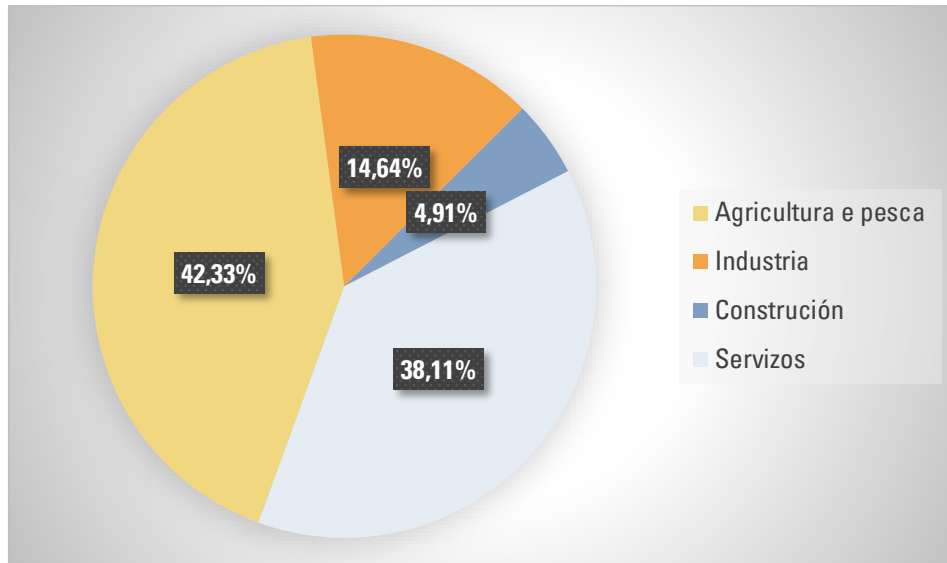
3.1.2 EMPREGO

Segundo datos do Instituto Galego de Estatística (IGE) correspondentes ao ano 2023, o concello de Rodeiro conta cun total de **492 empresas**. O sector primario ten un peso destacado no municipio, con **311 explotacións de gando bovino**.

Os datos máis recentes publicados correspondentes ás afiliacións á Seguridade Social (non dispoñibles segundo o sexo) evidencian que **a agricultura e a gandería representan o sector de actividade que emprega a máis persoas traballadoras, en concreto o 42,33 %**. A non moita distancia sitúase o **sector servizos**, no que **traballa un 38,11 %**. Na industria traballa un 14,64 % e só un 4,91 % faíno no sector da construción.

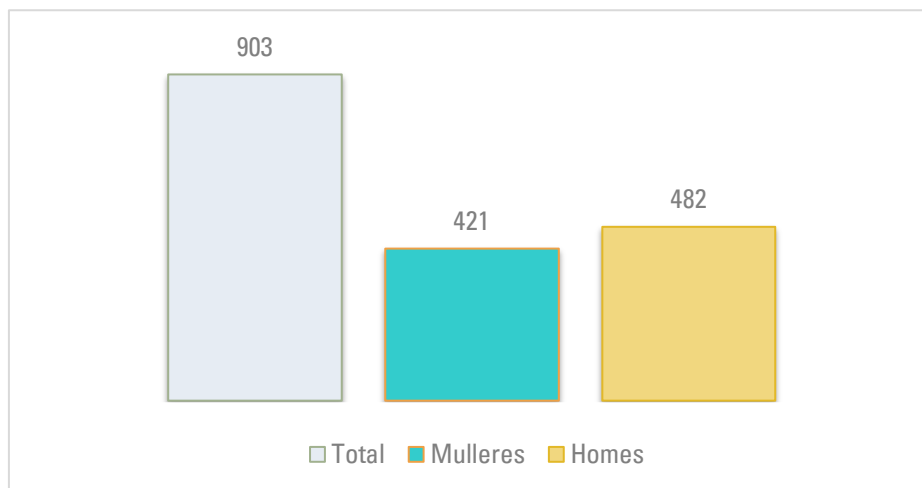
No mes de setembro de 2025 atopábanse en **alta laboral na Seguridade Social un total de 903 persoas** cun peso lixeiramente superior dos **homes**, que representan **o 53,38 %**.

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



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

G. 7 PERSOAS AFILIADAS Á SEGURIDADE SOCIAL EN ALTA LABORAL NO CONCELLO DE RODEIRO POR SEXO. SETEMBRO DE 2025



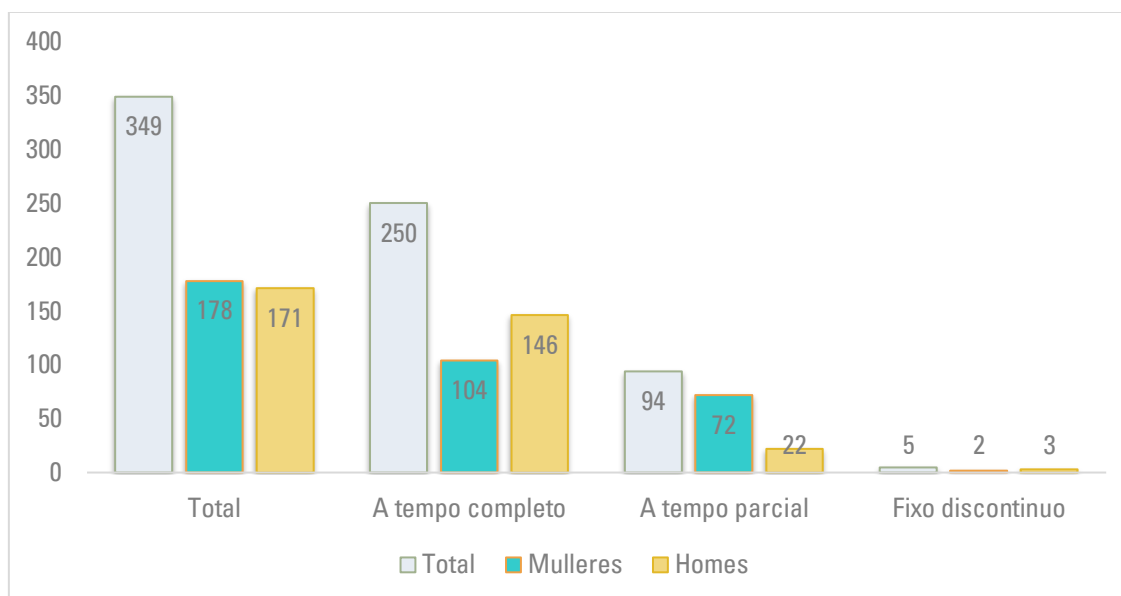
Fonte: IGE. Afiliacións á Seguridade Social por concello de residencia da persoa afiliada

En canto ás cifras de contratación, ao longo do ano 2024 **contratáronse en Rodeiro a 349 persoas**, nunha **proporción lixeiramente maior de mulleres**: 178 mulleres e 171 homes.

A maioría dos contratos realizados foron a tempo completo, pero unha análise de xénero mostra **a desigualdade que persiste aínda no eido laboral:**

- Dos contratos a **tempo completo** un 58,4 % corresponden a homes e un **41,6 % a mulleres**.
- A contratación a **tempo parcial é maioritariamente feminina: un 76,6 % destes contratos** corresponden a mulleres, fronte a un 23,4 % dos realizados a homes.
- Ademais, un **40,45 % das mulleres traballa a tempo parcial** e un 58,43 % a tempo completo.

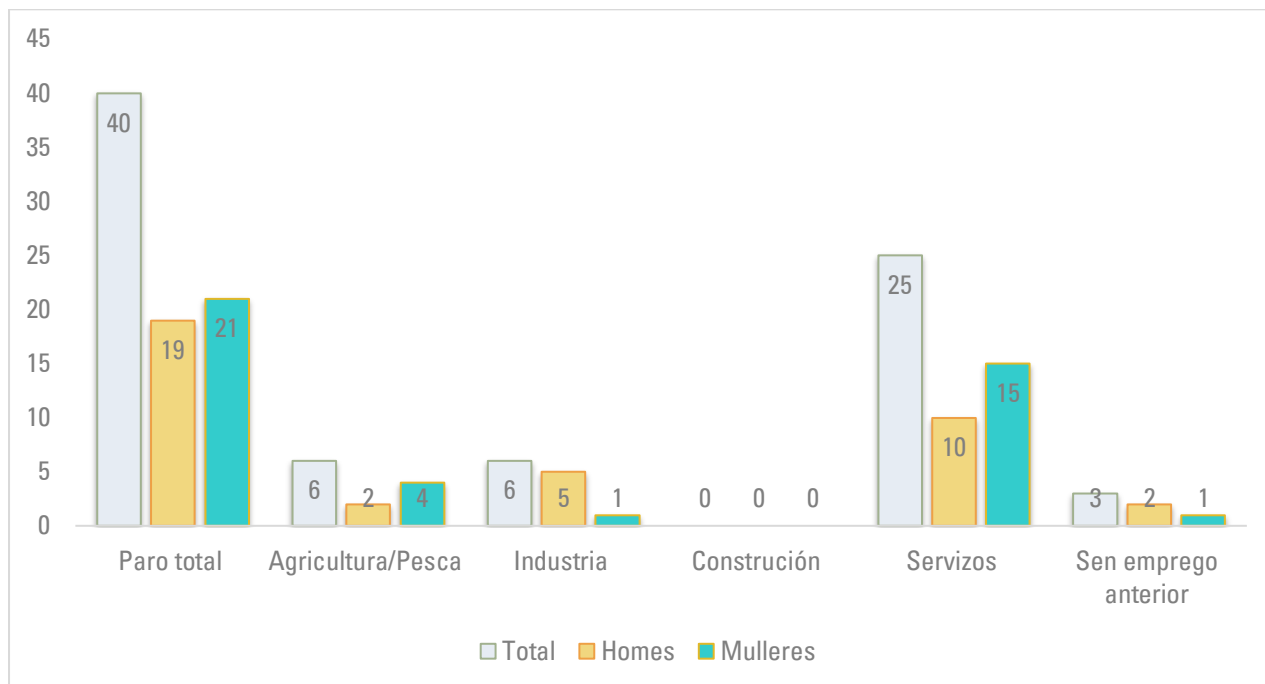
G. 8 CONTRATOS REXISTRADOS NO CONCELLO DE RODEIRO POR TIPO DE XORNADA E SEXO.
ANO 2024



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

Segundo datos do mes de outubro de 2025, en Rodeiro un total de **40 persoas** figuraban inscritas como **demandantes de emprego**; delas, **o 52,5 % son mulleres**. O paro concéntrase no sector servizos, cun 62,5 % das persoas desempregadas, das cales o 60 % son mulleres.

G. 9 PARO REXISTRADO NO CONCELLO DE RODEIRO SEGUNDO O SECTOR DA ACTIVIDADE POR SEXO. OUTUBRO DE 2025



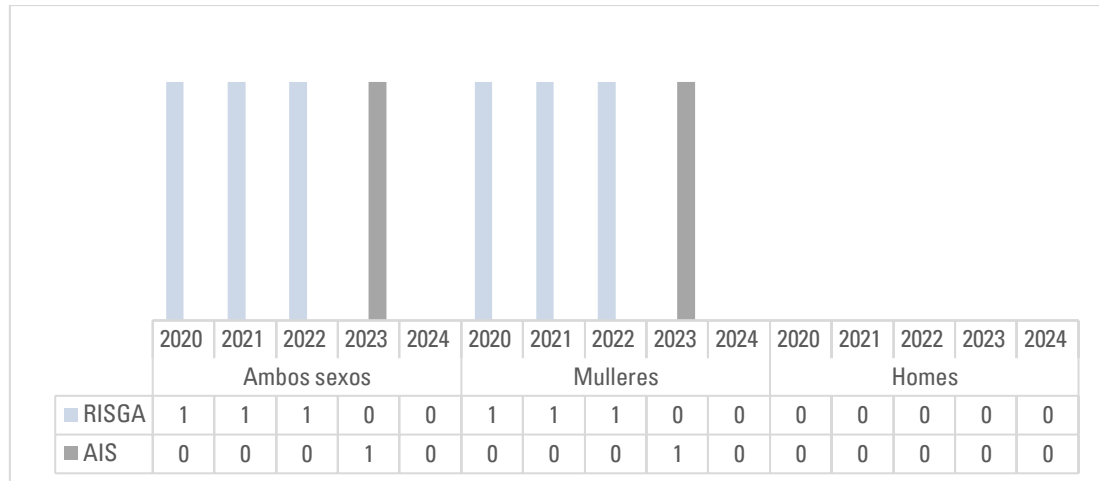
Fonte: IGE: Información subministrada directamente pola Consellería de Emprego, Comercio e Emigración

3.1.3 POBREZA E EXCLUSIÓN SOCIAL

No que respecta ás situacións de pobreza e exclusión social, os datos correspondentes á percepción de rendas de inclusión social dos últimos cinco anos indican o seguinte:

- Unha análise de xénero revela a feminización da pobreza, pois neste período **ningunha destas rendas foi percibida por homes**.
- Nos anos 2023 e 2024 ningunha persoa residente en Rodeiro percibiu a Renda de Inclusión Social de Galicia (Risga). Entre os anos 2020 e 2022 percibiu esta axuda unha muller.
- En canto ás Axudas de Inclusión Social (AIS), só se rexistra unha, concedida a unha muller no ano 2023.

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

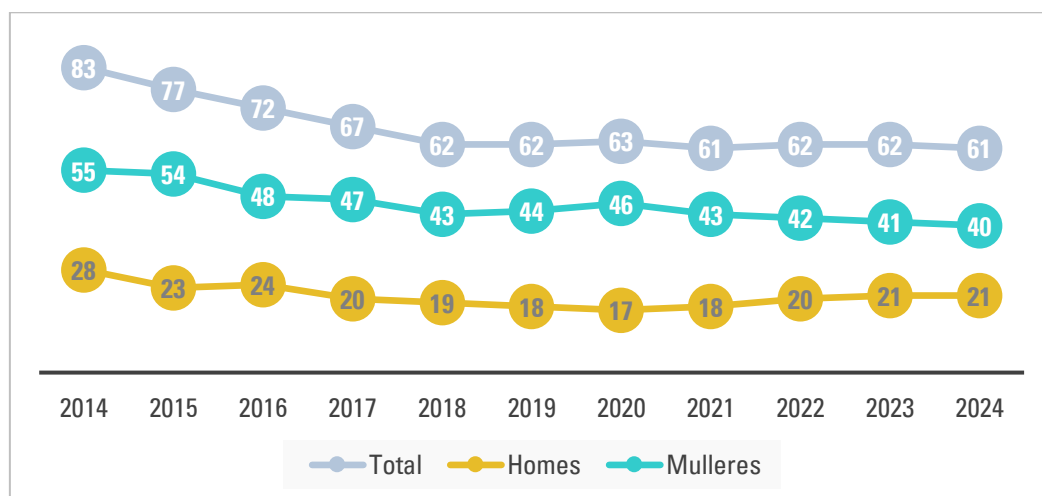


Fonte: IGE: Información subministrada directamente pola Consellería de Política Social e Igualdade

En canto á percepción de **pensións non contributivas**, os datos revelan a **feminización deste tipo de renda**. Ao longo da **última década**, o **número de mulleres beneficiarias é practicamente o dobre** (ou mesmo algo máis) que o número de homes.

Entre os anos 2014 e 2017 o número de persoas beneficiarias descendeu paulatinamente, manténdose a cifra total máis constante desde o ano 2018.

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



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

3.1.4 EDUCACIÓN

O concello de Rodeiro conta cun centro educativo público integrado no que se imparte Educación infantil, Educación primaria e secundaria: o CPI Plurilingüe de Rodeiro.

Neste centro estudan actualmente **151 rapazas e rapaces**. O 45 % do alumnado cursa Educación primaria.

Mentres que na Educación Infantil o peso das nenas é lixeiramente superior, nos outros niveis educativos a maioría son rapaces. A diferenza máis acusada obsérvase na ESO, na que a porcentaxe de rapaces ascende ao 62,5 %.

C. 9 ALUMNADO MATRICULADO EN EDUCACIÓN INFANTIL, EDUCACIÓN PRIMARIA E EDUCACIÓN SECUNDARIA OBRIGATORIA POR SEXO. CURSO 2025-2026

NIVEIS EDUCATIVOS CPI PLURILINGÜE RODEIRO	MULLERES		HOMES		TOTAL	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Educación infantil	23	53,49	20	46,51	43	100,00
Educación primaria	33	48,53	35	51,47	68	100,00
Educación secundaria obrigatoria	15	37,50	25	62,50	40	100,00
TOTAL	71	47,02	80	52,98	151	100,00

Fonte: Concello de Rodeiro.

En canto ao profesorado do centro existe un predominio feminino, cun 60,71 % de mulleres docentes. O equipo directivo é plenamente paritario, con 2 mulleres e 2 homes.

C. 10 PERSOAL DOCENTE E DIRECTIVO DO CPI PLURILINGÜE DE RODEIRO POR SEXO. CURSO 2025-2026

PERSOAL DOCENTE E DIRECTIVO DO CPI PLURIL. RODEIRO	MULLERES		HOMES		TOTAL	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Equipo directivo	2	50,00	2	50,00	4	100,00
Profesorado	17	60,71	11	39,29	28	100,00

Fonte: páxina web do CPI Plurilingüe de Rodeiro. Consellería de Educación, Ciencia, Universidades e Formación Profesional

3.1.5 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

Polo que respecta á composición da Corporación municipal, o Concello de Rodeiro conta con 11 representantes: 5 concelleiras e 6 concelleiros.

Nos grupos políticos que conforman o Goberno Municipal, PSdeG-PSOE e Unidade por Rodeiro, a representación é plenamente paritaria. O Partido Popular conta con 3 concelleiros e 2 concelleiras.

En canto ao equipo de goberno, obsérvase a **masculinización dos principais cargos**: a Alcaldía e a Tenza da Alcaldía son ostentadas por homes.

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. 11 GRUPOS POLÍTICOS DA CORPORACIÓN MUNICIPAL DO CONCELLO DE RODEIRO POR SEXO E EN TOTAL. MANDATO 2023-2027. AÑO 2025

GRUPOS POLÍTICOS	MULLERES			HOMES			TOTAL		
	Nº	% V	% H	Nº	% V	% H	Nº	% V	% H
Partido Popular (PP)	2	40,00	40,00	3	50,00	60,00	5	45,45	100,00
Partido dos Socialistas de Galicia (PSdeG_PSOE)	2	40,00	50,00	2	33,33	50,00	4	36,36	100,00
Unidade por Rodeiro	1	20,00	50,00	1	16,67	50,00	2	18,18	100,00
TOTAL	5	100,00	45,45	6	100,00	54,55	11	100,00	100,00

Fonte: Concello de Rodeiro.

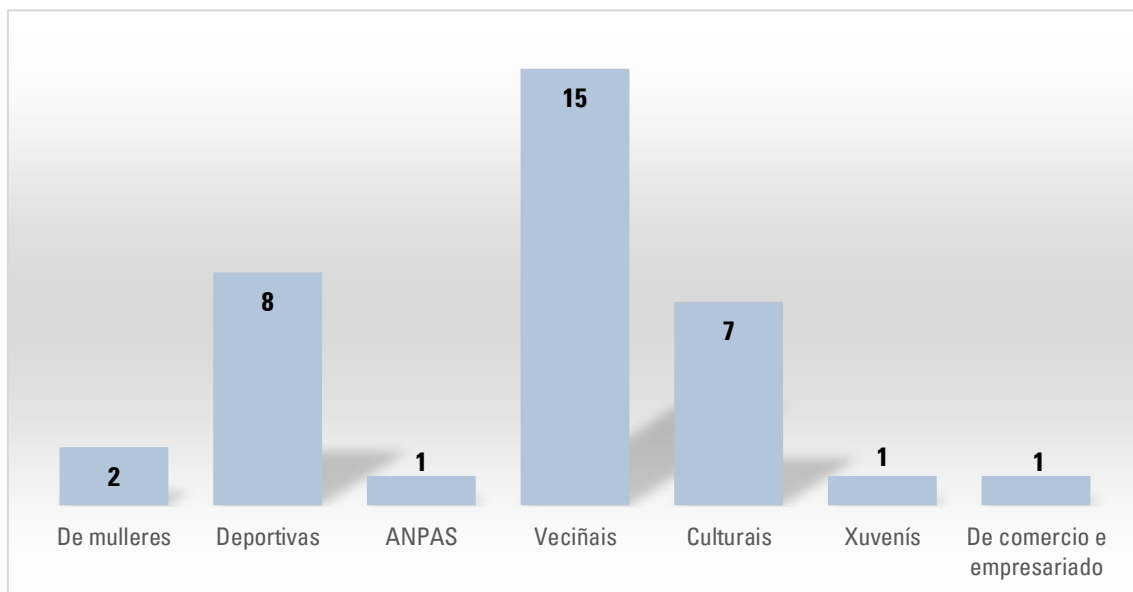
ÁMBITO ASOCIATIVO

Rodeiro conta cun total de 35 asociacións inscritas no rexistro do Concello. A maioría delas son veciñais (15), seguidas polas deportivas (8) e as culturais (7).

Da información cualitativa obtida para a realización da diagnose, hai que destacar o seguinte:

- Na actualidade, as entidades deportivas teñen unha actividade destacada na vida de Rodeiro. Desde estas entidades trabállase para favorecer a participación equilibrada de mulleres e homes nas distintas disciplinas deportivas e para fomentar a participación feminina no deporte en xeral.
- Hai que destacar, ademais, que actualmente un club de fútbol do pobo está presidido por unha muller, un feito significativo nun deporte que segue a estar masculinizado.
- Existen dúas asociacións de mulleres no concello, conformadas principalmente por mulleres maiores e de mediana idade. Conviría fomentar a participación das mulleres máis novas nestas entidades para garantir o relevo xeracional.
- Rodeiro conta cunha asociación xuvenil, pero polo xeral, a falta de motivación para a participación en movementos políticos ou asociacións é unha tendencia da mocidade actual.

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



Fonte: Concello de Rodeiro.

3.2 OUTROS DATOS DE INTERESE DA ADMINISTRACIÓN MUNICIPAL

3.2.1 PERSOAL DO CONCELLO

O seguinte cadro recolle a composición do cadro de persoal do Concello de Rodeiro: o seu persoal funcionario e o laboral.

Todo o persoal laboral ten a condición de persoal fixo, tras o proceso de estabilización levado a cabo entre finais do ano 2024 e principios de 2025.

Os datos presentan a distribución horizontal das porcentaxes (mulleres e homes en cada área ou departamento) e a distribución vertical (distribución das mulleres entre o total de empregadas e distribución de homes sobre o total de empregados).

No Concello de Rodeiro traballan indefinidamente 31 persoas, das cales o 58,06 % son mulleres.

A distribución segundo áreas ou departamentos evidencia que esta feminización do cadro de persoal presenta tamén un segregación de xénero, de tal maneira que **as mulleres concéntranse nos servizos relacionados co coidado de persoas: o Servizo de Axuda no Fogar (SAF), onde traballan 12 mulleres e ningún home, e no PAI, onde con carácter permanente traballan 2 mulleres e ningún home.**

Se se observan as áreas municipais nas que hai máis de unha persoa traballadora, compróbase que **os homes son maioría en Administración**, onde as tres persoas funcionarias do departamento son homes (100 %) **e entre o persoal operario de servizos diversos** -persoal de limpeza e peóns de mantemento e persoal de recollida de lixo-, con 4 empregados fronte a 1 muller.

C. 12 CADRO DE PERSOAL DO CONCELLO DE RODEIRO POR SEXO E EN TOTAL. ANO 2025⁴

ÁREAS MUNICIPAIS	MULLERES			HOMES			TOTAL		
	Nº	% V	% H	Nº	% V	% H	Nº	% V	% H
Secretaría-Intervención (persoal funcionario)	0	0,00	0,00	1	7,69	100,00	1	3,23	100,00
Administración (persoal funcionario)	0	0,00	0,00	3	23,08	100,00	3	9,68	100,00

⁴ A táboa recolle os datos das persoas funcionarias e laborais. Non recolle datos das persoas eventuais con contratos temporais por subvencións.

Non hai persoal de empresas concesionarias.

En "Persoal operario de servizos diversos" está incluído o persoal de limpeza e peóns/as de mantemento e persoal de recollida de lixo.

En Administración inclúese a persoal subalterno, persoal administrativo e secretario/a do Xulgado de Paz.

C. 13 (Contin.) CADRO DE PERSOAL DO CONCELLO DE RODEIRO POR SEXO E EN TOTAL. ANO
2025

ÁREAS MUNICIPAIS	MULLERES			HOMES			TOTAL		
	Nº	% V	% H	Nº	% V	% H	Nº	% V	% H
Persoal operativo de servizos diversos	1	5,56	20,00	4	30,77	80,00	5	16,13	100,00
Servizos Sociais	1	5,56	100,00	0	0,00	0,00	1	3,23	100,00
Emprego	0	0,00	0,00	1	7,69	100,00	1	3,23	100,00
Educación Familiar	1	5,56	100,00	0	0,00	0,00	1	3,23	100,00
SAF	12	66,67	100,00	0	0,00	0,00	12	38,71	100,00
Urbanismo	0	0,00	0,00	1	7,69	100,00	1	3,23	100,00
PAI	2	11,11	100,00	0	0,00	0,00	2	6,45	100,00
Informática	0	0,00	0,00	1	7,69	100,00	1	3,23	100,00
Medio ambiente	1	5,56	100,00	0	0,00	0,00	1	3,23	100,00
Monitorado deportivo	0	0,00	0,00	1	7,69	100,00	1	3,23	100,00
Encargado/a centro cultural	0	0,00	0,00	1	7,69	100,00	1	3,23	100,00
TOTAL	18	100,00	58,06	13	100,00	41,94	31	100,00	100,00

Fonte: Concello de Rodeiro.

3.2.2 SERVIZOS DE CONCILIACIÓN MUNICIPAIS

O Concello de Rodeiro conta con distintos servizos e programas destinados a facilitar a conciliación da vida persoal, familiar e laboral e contribuír ao desenvolvemento integral de nenos e nenas. Estes recursos víronse reforzados nos últimos anos, grazas a un incremento das dotacións orzamentarias da Administración autonómica e, sobre todo, da partida con cargo aos fondos do Plan Corresponsables do Ministerio de Igualdade.

O **Punto de Atención á Infancia (PAI)** atende na data de realización deste diagnóstico (outubro de 2025) a **22 nenas e nenos**, cunha distribución por sexo completamente paritaria. A cifra actual representa un descenso de 8 persoas con respecto ao número de nenos e nenas que asistiron ao PAI o ano anterior.

C. 14 POBOACIÓN USUARIA DO PUNTO DE ATENCIÓN Á INFANCIA (PAI) POR SEXO E EN TOTAL. ANOS 2024 E 2025

PAI	NENAS		NENOS		TOTAL	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Ano 2024	16	53,33	14	46,67	30	100,00
Ano 2025	11	50,00	11	50,00	22	100,00

Fonte: Concello de Rodeiro.

A feminización dos coidados ten o seu reflexo na composición do persoal educador. As catro persoas que traballan neste servizo son mulleres.

C. 15 PERSOAL EDUCADOR DO PUNTO DE ATENCIÓN Á INFANCIA (PAI) POR SEXO E EN TOTAL. ANOS 2024 E 2025

PAI	MULLERES		HOMES		TOTAL	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Ano 2025	4	100,00	0	0,0	4	100,00

Fonte: Concello de Rodeiro.

Nota: 2 das 4 persoas son persoal de reforzo contratado temporalmente a través dunha subvención.

Entre os recursos para facilitar a conciliación das familias do Concello de Rodeiro hai que aludir ao **programa "Concilia Rodeiro"**. Este programa inclúe o servizo de conciliación das tardes en período lectivo, e nos períodos vacacionais as mañás do campamento de verán, o de Entroido, Semana Santa e Nadal. En 2025 participaron neste programa un total de **93 nenos e nenas**, cun lixeiro predominio feminino (53,76 %). **A cifra total supón un incremento de 12 menores con respecto ao ano anterior, a maioría nenas.**

C. 16 POBOACIÓN USUARIA DO SERVIZO DE CONCILIACIÓN "CONCILIA RODEIRO" POR SEXO E EN TOTAL. ANOS 2024 E 2025

CONCILIA RODEIRO	NENAS		NENOS		TOTAL	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Ano 2024	41	50,62	40	49,38	81	100,00
Ano 2025	50	53,76	43	46,24	93	100,00

Fonte: Concello de Rodeiro.

Nas actividades de tarde organizadas no verán, **“Tardes activas”** e **“Rodeiro aventura”**, participaron tanto en 2025 como en 2024 un total de **28 nenos e nenas**. A participación foi neste ano maioritariamente feminina, a diferenza do ano anterior.

**C. 17 POBOACIÓN USUARIA DOS PROGRAMAS DE TARDE DO CAMPAMENTO DE VERÁN:
“TARDES ACTIVAS” E “RODEIRO AVENTURA” POR SEXO E EN TOTAL. ANOS 2024 E 2025**

TARDES ACTIVAS/RODEIRO AVENTURA	NENAS		NENOS		TOTAL	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Ano 2024	12	42,86	16	57,14	28	100,00
Ano 2025	15	53,57	13	46,43	28	100,00

Fonte: Concello de Rodeiro.

Nota: En 2025 o programa “Tardes activas” pasa a denominarse “Rodeiro aventura”.

3.2.3 INFORMACIÓN E ATENCIÓN ÁS MULLERES

O servizo municipal de Educación familiar atendeu en 2024 a unha muller vítima de violencia de xénero. Non tiña menores ao cargo.

**C. 18 MULLERES VÍTIMAS DE VIOLENCIA DE XÉNERO E MENORES AO CARGO ATENDIDOS/AS
NO SERVIZO DE EDUCACIÓN FAMILIAR E NOS SERVIZOS SOCIAIS MUNICIPAIS. ANO 2024**

PERÍODO	MULLERES	NENAS	NENOS
Ano 2024	1	-	-

Fonte: Concello de Rodeiro.

Segundo datos de 2024 facilitados polo Centro de Información á Muller de Lalín, o pasado ano 4 consultas atendidas corresponderon a mulleres procedentes de Rodeiro.

C. 19 CONSULTAS REALIZADAS POR MULLERES DO MUNICIPIO DE RODEIRO NO CIM DE LALÍN

PERÍODO	CONSULTAS
Ano 2024	4

Fonte: CIM do Concello de Lalín.

3.3 NECESIDADES E PROPOSTAS DE ACTUACIÓN EN MATERIA DE IGUALDADE DE XÉNERO NOS DISTINTOS ÁMBITOS

Como parte da realización deste diagnóstico de situación previo á elaboración do plan de igualdade, levouse a cabo un proceso de consulta para a identificación das principais necesidades e desequilibrios de xénero nos distintos eidos, así como para recadar propostas de actuación a ter en conta na elaboración do novo plan para reducir ou erradicar as desigualdades detectadas.

Ademais da realización dunha serie de entrevistas a persoal político e técnico do Concello, para a identificación das dimensións prioritarias de actuación nos distintos ámbitos e a obtención de propostas concretas de actuación levouse a cabo unha consulta a parte do movemento asociativo do concello, a través dun formulario especificamente deseñado.

A continuación condénsase as **principais achegas realizadas polas entidades participantes na consulta**: dunha banda, as necesidades e os problemas identificados, doutra, as propostas concretas de actuación nos distintos ámbitos.

SAÚDE E BENESTAR

NECESIDADES E PROBLEMÁTICAS IDENTIFICADAS

- A sobrecarga de traballo doméstico e as responsabilidades familiares que asumen as mulleres limita o tempo de dedicación ao coidado da súa propia saúde e afecta á detección temperá de enfermidades.
- A carencia de espazos de traballo sobre saúde mental xuvenil, especialmente en materia de uso de redes sociais, sobre todo para as rapazas.
- A falta de actividades específicas promovidas polo Concello para mulleres maiores que fomenten o benestar físico e emocional.

PROPOSTAS DE ACTUACIÓN

- Impartir charlas de autoestima e imaxe corporal positiva: fomentar dende a etapa infantil dar valor ás capacidades físicas por riba da aparencia, co obxectivo de previr a presión estética e os roles ríxidos de xénero nos e nas menores.
- Organizar xornadas de prevención e detección temperá de enfermidades, en colaboración co centro de saúde ou entidades sanitarias.
- Ofrecer revisións médicas preventivas e charlas informativas adaptadas aos horarios das mulleres traballadoras e coidadoras.

- Fomentar actividades saudables gratuítas ou de baixo custo (ioga, andainas, ximnasia, obradoiros de benestar emocional) dirixidas especialmente a mulleres.
- Crear bancos de tempo ou redes veciñais de coidado, onde se intercambien horas de axuda (por exemplo, coidar crianzas ou acompañar a persoas maiores).
- Promover convenios con entidades sociais ou voluntariado local para ofrecer acompañamento ou respiro familiar.

ÁMBITO LABORAL-EMPREGO

NECESIDADES E PROBLEMÁTICAS IDENTIFICADAS

- A feminización sistemática de determinados tipos de traballo, por exemplo, axuda no domicilio.
- A dificultade para conciliar traballo e vida persoal.
- A dificultade nas mulleres para alcanzar postos de dirección nas empresas.

PROPOSTAS DE ACTUACIÓN

- Organizar visitas e encontros nos que o alumnado coñeza mulleres que desenvolven profesións tradicionalmente masculinizadas (como enxeñeiras, albanelas ou policía) e mulleres deportistas de elite.
- Organizar charlas e obradoiros nos centros educativos para fomentar a elección profesional libre de prexuízos de xénero.
- Promover testemuños e exemplos de profesionais locais que traballan en ámbitos non tradicionais para o seu xénero.
- Incorporar criterios de igualdade e diversidade profesional nas contratacións e subvencións municipais.
- Promover plans de igualdade laboral internos no Concello e nas empresas contratadas.
- Crear bolsas ou axudas municipais para proxectos liderados por mulleres.
- Realizar obradoiros municipais de capacitación para mulleres en sectores emerxentes (turismo sostible, dixitalización etc.).

FORMACIÓN-EDUCACIÓN

NECESIDADES E PROBLEMÁTICAS IDENTIFICADAS

- No ámbito escolar, unha parte do profesorado carece de formación específica e mostra reticencia á actualización en temas como a igualdade, a coeducación e a prevención da violencia de xénero. Esta falta de preparación dificulta a identificación e a abordaxe das desigualdades, a aplicación de metodoloxías coeducativas e a prevención de situacións de acoso ou violencia de xénero no contexto educativo.
- A vulnerabilidade e posible abandono dos estudos de rapazas e mulleres ao vivir un embarazo/maternidade (solteira ou non) afectando así ao seu futuro académico.
- A persistencia de estereotipos de xénero en actividades e eleccións formativas (por exemplo, rapazas en coidados e rapaces en tecnoloxía).
- A falta de formación en materia de competencias dixitais e emprendedoras para mulleres e mozas en xeral do rural.

PROPOSTAS DE ACTUACIÓN

- Crear, en colaboración cos centros educativos e Servizos Sociais, un programa municipal de seguimento e apoio escolar para mozas embarazadas ou nais novas.
- Reforzar servizos municipais de gardería ou espazos infantís que permitan ás nais novas asistir ás clases ou á formación.
- Ofrecer desde o servizo de Igualdade ou Servizos Sociais asesoramento educativo e laboral personalizado para planificar o regreso aos estudos ou a formación profesional.
- Promover convenios con entidades de formación comarcal ou provincial para ampliar a oferta formativa laboral con enfoque de igualdade.
- Impulsar a formación sobre emprendemento feminino no rural.
- Desenvolver programas de mentorización entre mulleres profesionais e estudantes.

CULTURA

NECESIDADES E PROBLEMÁTICAS IDENTIFICADAS

- A presenza reducida de mulleres en actividades culturais como poñentes, artistas ou xestoras.
- A falta de actividades interxeracionais.

PROPOSTAS DE ACTUACIÓN

- Garantir que a programación cultural municipal inclúa unha representación equilibrada de mulleres e de homes.
- Promover o recoñecemento público de mulleres destacadas no eido cultural do municipio.
- Difundir nas redes sociais e medios locais o traballo de artistas, escritoras e creadoras da zona.
- Ofrecer obradoiros e encontros de formación cultural dirixidos a mulleres interesadas en organizar, xestionar ou crear proxectos culturais.

XUVENTUDE

NECESIDADES E PROBLEMÁTICAS IDENTIFICADAS

- A falta de espazos seguros e actividades de lecer con perspectiva de xénero para rapazas adolescentes con enfoque en igualdade, autoestima e liderado.
- A falta de información e acompañamento en temas educativos.

PROPOSTAS DE ACTUACIÓN

- Creación dunha "plataforma" para poñer en contacto a mocidade do concello coas empresas locais; xerar esas sinerxías para fomentar que a mocidade permaneza no municipio, á vez que se axuda ás empresas locais.
- Desenvolver programas de voluntariado xuvenil con perspectiva de xénero e en programas de igualdade e diversidade para fomentar o liderado e a participación social das mozas.
- Impulsar actividades deportivas e culturais mixtas nas que se fomente a igualdade e o compañeirismo entre rapazas e rapaces.
- Habilitar espazos municipais de encontro para mozas e mozos adolescentes, como un "Punto Xove de Igualdade", con actividades guiadas e libres.
- Organizar intercambios e viaxes culturais con perspectiva de igualdade con outros países.

DEPORTES

NECESIDADES E PROBLEMÁTICAS IDENTIFICADAS

- A menor participación feminina en actividades deportivas debido a diversos factores:
 - Socialización diferenciada: desde a sociedade en xeral séguese a incentivar as nenas a practicar deportes asociados á estética ou á expresión corporal (ximnasia, patinaxe, baile), mentres que aos nenos se lles anima á práctica de deportes de contacto ou en equipo (fútbol, balonmán), o que limita en certa medida a súa liberdade de elección desde a infancia.
 - Falta de referentes: o deporte de base a miúdo imita ao deporte de elite. A cobertura mediática e a visibilidade dos equipos e logros masculinos son significativamente maiores, o que deixa as nenas sen referentes próximos nin aspiracións deportivas claras.
- Carencia de referentes femininos de maior idade no deporte local.

PROPOSTAS DE ACTUACIÓN

- Conceder bolsas para fomentar a participación de nenas en actividades deportivas.
- Crear dun fondo de axudas ou busca de patrocinios para cubrir as cotas e o equipamento das nenas e dos nenos con dificultades económicas.
- Fomentar actividades deportivas adaptadas a diferentes idades e apoio económico dende o Concello.
- Promover a modalidade mixta en categorías superiores a "Alevín", como "Infantil", co obxectivo de normalizar a práctica conxunta e visibilizar a non diferenciación de capacidades por razón de xénero.
- Fomentar torneos mixtos e actividades deportivas igualitarias.
- Organizar un concurso de debuxo ou relato "A miña Deportista Favorita", no que os e as menores representen a mulleres deportistas.
- Organizar campañas de visibilización das mulleres no ámbito deportivo.
- Organizar xornadas deportivas locais nas que participen mulleres deportistas do concello ou da comarca como referentes.
- Difundir, a través das redes sociais municipais, páxina web e medios locais, historias e logros de deportistas femininas.
- Incorporar a perspectiva de xénero nos eventos deportivos municipais, asegurando presenza feminina en carteis, presentacións e recoñecementos.

- Organizar un “Día do Deporte Feminino Local” para visibilizar o papel das nenas e mulleres no deporte.
- Conceder axudas municipais para a realización de cursos de formación sobre o deporte para as mulleres.
- Fomentar que na actividade deportiva nenos e nenas participen por igual na elección de actividades, normas de equipo, ou cargos simbólicos (capitáns/as de xornada), normalizando así a participación e o liderado feminino en idades temperás.

CONCILIACIÓN DA VIDA PERSOAL, FAMILIAR E LABORAL E CORRESPONSABILIDADE

NECESIDADES E PROBLEMÁTICAS IDENTIFICADAS

- A desigualdade na distribución de tarefas domésticas e coidados entre homes e mulleres.
- A insuficiencia de servizos que faciliten a conciliación ás familias novas (principalmente para familias sen o apoio familiar).
- A falta de sensibilización sobre corresponsabilidade masculina nas tarefas do fogar dende o colexio.

PROPOSTAS DE ACTUACIÓN

- Incluír criterios de igualdade e corresponsabilidade nas actividades e campañas municipais, destacando a necesidade de repartir as tarefas do fogar.
- Promover programas educativos nos colexios sobre igualdade no reparto das responsabilidades domésticas e coidado das persoas.
- Implicar os homes e pais en actividades de sensibilización sobre o valor dos coidados compartidos.
- Desenvolver campañas de corresponsabilidade dirixidas a homes e familias.
- Crear unha rede de apoio veciñal para coidados e acompañamento.

ACCESO Á INFORMACIÓN

NECESIDADES E PROBLEMÁTICAS IDENTIFICADAS

- A falta de información sobre recursos para as mulleres.
- A falta de canles facilmente accesibles para as persoas maiores.

PROPOSTAS DE ACTUACIÓN

- Realizar campañas anuais de información nos distintos lugares do municipio (parroquias, aldeas), mediante charlas ou puntos informativos itinerantes.
- Colaborar con asociacións veciñais e de mulleres para facer chegar a información a máis persoas.
- Crear unha guía municipal de recursos para mulleres, en formato impreso e dixital, que recolla información clara sobre servizos dispoñibles (igualdade, emprego, saúde, conciliación, axudas, formación, etc.).
- Crear unha canle municipal dixital (web e redes) centrada en igualdade.
- Elaborar un boletín informativo con recursos, axudas e eventos.

PARTICIPACIÓN EN TODOS OS EIDOS

NECESIDADES E PROBLEMÁTICAS IDENTIFICADAS

- A baixa representación de mulleres en espazos de decisión política, sindical ou asociativa.
- A falta de motivación da mocidade para implicarse en espazos de participación activa.

PROPOSTAS DE ACTUACIÓN

- Fomentar o liderado feminino a través de formación (liderado e comunicación) e redes de apoio, en especial para mulleres novas.
- Promover redes de mulleres líderes no ámbito político, sindical e asociativo para compartir experiencias, recursos e boas prácticas.
- Fomentar espazos de encontro interxeracionais, conectando novas mulleres líderes con referentes consolidadas.

MOBIILIDADE, URBANISMO, INFRAESTRUTURAS E EQUIPAMENTOS

NECESIDADES E PROBLEMÁTICAS IDENTIFICADAS

- A falta de perspectiva de xénero na planificación do espazo público (prazas, parques, camiños).
- A carencia de servizos de apoio á conciliación nos espazos públicos (zona de xogos, cambiadores, etc.).

- A falta de instalacións adaptadas á conciliación familiar (espazos infantís, bancos, aseos públicos).
- A falta de transporte público regular que facilite a autonomía das mulleres maiores do rural sen vehículo propio.

PROPOSTAS DE ACTUACIÓN

- Incorporar servizos de apoio á conciliación nos espazos públicos (zona de xogos, cambiadores, etc.).
- Incorporar a perspectiva de xénero nos proxectos urbanísticos municipais (urbanismo coidador).
- Garantir un transporte público accesible nos horarios de estudo e traballo no rural.

VIOLENCIA DE XÉNERO

NECESIDADES E PROBLEMÁTICAS IDENTIFICADAS

- A falta de información sobre servizos aos que acudir (recursos locais de atención inmediata e confidencial), especialmente nas parroquias afastadas do núcleo urbano.
- A escaseza de axudas económicas ou habitacionais no ámbito local para as vítimas.
- O medo ao sinalamento social nun municipio pequeno como Rodeiro onde “todo o mundo se coñece”.
- A escasa sensibilización sobre as violencias non físicas (control e acoso nas redes sociais).

PROPOSTAS DE ACTUACIÓN

- Asegurar que todas as mulleres do municipio acceden á información e coñecen os seus dereitos, garantindo a confidencialidade e a accesibilidade na atención ás vítimas.
- Crear axudas municipais complementarias (alugueiro, transporte, material escolar) para mulleres en proceso de saída da violencia.
- Crear unha conciencia colectiva de tolerancia cero ante calquera forma de violencia. Implicar á comunidade educativa, asociacións, veciñanza, ANPAS, e clubs na prevención e como aliadas na sensibilización.
- Impartir formación para identificar sinais de violencia psicolóxica e dixital.

POBREZA E INCLUSIÓN SOCIAL

NECESIDADES E PROBLEMÁTICAS IDENTIFICADAS

- As mulleres teñen máis risco de pobreza por percibir salarios máis baixos, empregos parciais ou informais e interrupcións laborais por coidados.
- As mulleres con menos recursos teñen pouca presenza en asociacións, consellos ou espazos de decisión.
- Alta porcentaxe de poboación maior que vive soa e maior vulnerabilidade de mulleres maiores que viven soas.
- As dificultades económicas de nais novas ou familias monoparentais.

PROPOSTAS DE ACTUACIÓN

- Aumentar as axudas municipais con enfoque de xénero.
- Poñer en marcha programas de acompañamento a mulleres maiores que viven soas.
- Colaborar con entidades sociais para a atención integral ás familias monoparentais.

4 MARCO NORMATIVO E PROGRAMÁTICO

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

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

4.1 ÁMBITO INTERNACIONAL

Os instrumentos programáticos máis recentemente desenvolvidos no marco da Organización das Nacións Unidas para a promoción da igualdade de xénero son os seguintes:

A Axenda 2030 para o Desenvolvemento Sustentable

En 2015, todos os Estados Membros das Nacións Unidas aprobaron 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

Tras a aprobación da Axenda 2030, ONU Mulleres aproba o [Plan Estratéxico para o período 2022-2025](#), instrumento de planificación que buscaba 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 detalla como desenvolverá ONU Mulleres o seu tripló 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.

4.2 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 sociedade 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.

Estratexia para a Igualdade de Xénero 2020-2025

No eido programático e recentemente 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.

4.3 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 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](#) relativa 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 a gran novidade é 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, apróbase 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

facер 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.

4.4 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 a 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](#).

4.5 ÁMBITO LOCAL

No ámbito das administracións locais, como xa se apuntou anteriormente, coa aprobación [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 constitúe un fito importante no que respecta ao traballo pola igualdade real e efectiva desde as administracións municipais.

5 PRINCIPIOS INSPIRADORES, FINALIDADE E VIXENCIA

5.1 PRINCIPIOS INSPIRADORES

Expóñense a seguir os principios que inspiraron a elaboración do IV Plan e que rexerán na súa execución.

1. INTEGRACIÓN TRANSVERSAL DA PERSPECTIVA DE XÉNERO NO CONXUNTO DA ACCIÓN MUNICIPAL

A aplicación do *mainstreaming* consiste en incorporar a perspectiva de xénero a todas as liñas de traballo dos poderes públicos. 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. Pero ademais, o enfoque de xénero precisa ser transversal, posto que as desigualdades afectan a todas as esferas da vida.

Así, máis alá de ter en conta as desigualdades de partida, aplicar esta perspectiva de maneira transversal supón incorporala ás estruturas de xestión e tamén aos procedementos de traballo nas diferentes áreas administrativas do Concello, desde a planificación ata á execución e a avaliación de todas as políticas públicas municipais.

2. INTERSECCIONALIDADE

A diversidade das mulleres 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, creando 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 de todo o municipio, o que ha de 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. PARTICIPACIÓN E APODERAMENTO DAS MULLERES

O plan será o instrumento mediante o cal se fomente a participación das mulleres en todos os ámbitos, se potencie a súa presenza en esferas de decisión e se visibilicen as súas achegas nos distintos campos. O Concello continuará traballando en prol do apoderamento individual e

colectivo, para o reforzamento das capacidades de todas as mulleres e 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 todos. O plan integra este principio co fin de recoñecer a participación 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

Igualmente importante para o desenvolvemento do plan será potenciar a colaboración intra e interinstitucional. Dunha banda, porque 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.

Doutra banda, tamén será necesaria a coordinación e cooperación con outras administracións públicas, para levar a cabo procesos de traballo conxuntos e coordinados que impliquen un uso máis eficiente dos recursos públicos e redunden en políticas de igualdade de calidade.

5.2 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 Rodeiro e conseguir transformacións sociais máis rápidas que erradiquen as situacións discriminatorias e os desequilibrios por razón de xénero, mellorando así o benestar do conxunto da poboación.

5.3 VIXENCIA

O IV Plan de Igualdade de Xénero do Concello de Rodeiro terá unha vixencia de catro anos, de xeito que as accións programadas deberán executarse ao longo do período 2026-2029.

6 ESTRUTURA DO PLAN

O IV Plan para a igualdade de xénero do Concello de Rodeiro 2026-2029 presenta a seguinte estrutura, baseada nos elementos que se describen a continuación:

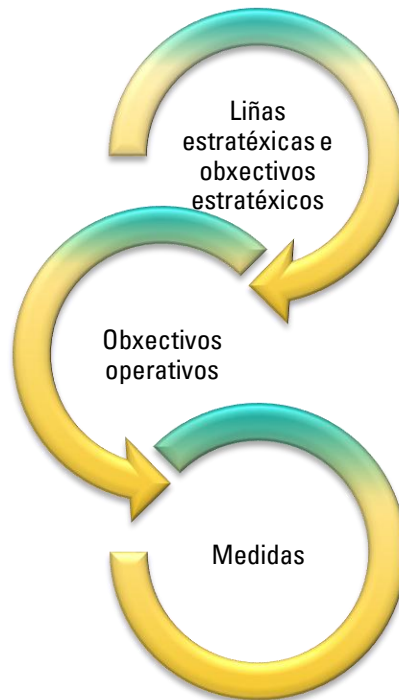


Ilustración 1: esquema dos elementos estruturais do plan

- ➔ As **áreas estratéxicas** representan aqueles ámbitos de actuación nos que é necesaria a intervención para avanzar na consecución da igualdade entre mulleres e homes nos vindeiros anos. Asociado a cada unha das áreas, o **obxectivo estratéxico** define o obxectivo xeral pretendido e, polo tanto, coincide coa estratexia de acción global e estrutural que se busca 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 accións ou conxunto de actuacións a desenvolver para materializar cada un dos obxectivos operativos enunciados.

As áreas estratéxicas do plan son as seguintes:

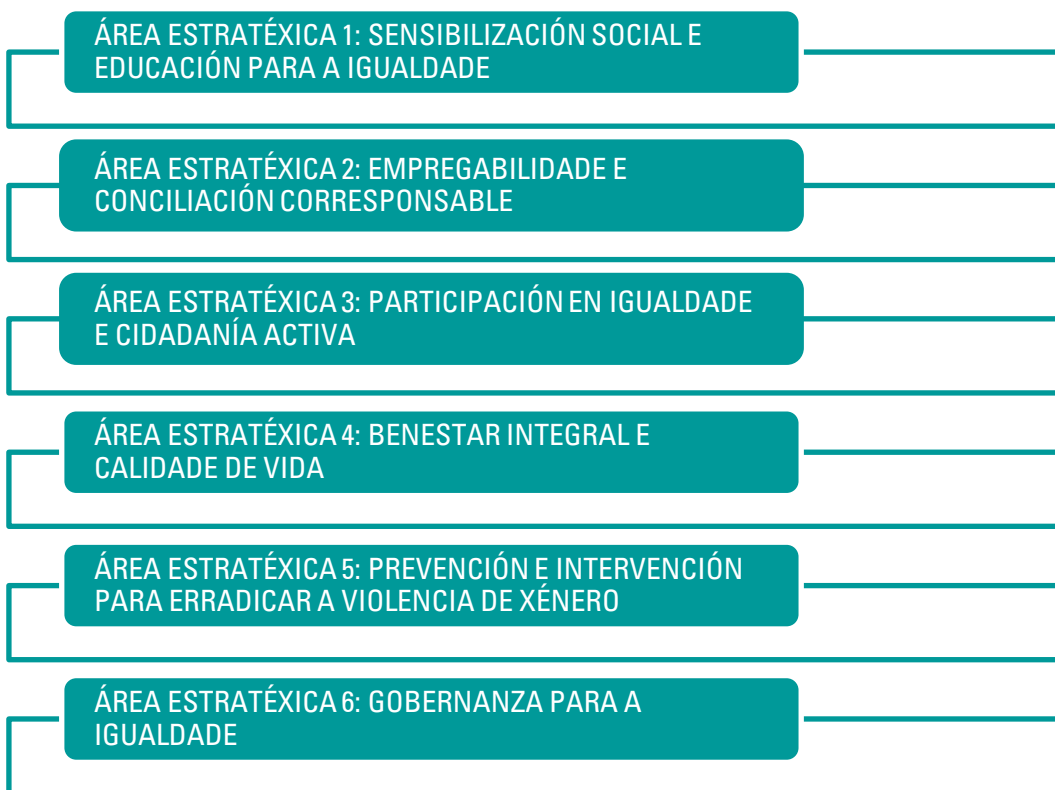


Ilustración 2: áreas estratéxicas do plan.

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 DE XÉNERO DO CONCELLO DE RODEIRO 2026-2029

ÁREA ESTRATÉXICA 1: SENSIBILIZACIÓN SOCIAL E EDUCACIÓN PARA A IGUALDADE

OBXECTIVO ESTRATÉXICO	OBXECTIVOS OPERATIVOS
Concienciar o conxunto da poboación na construción dunha sociedade plenamente igualitaria para mulleres e homes, libre de discriminación e dos estereotipos de xénero que perpetúan a desigualdade	1.1 Avanzar na sensibilización da cidadanía sobre a necesidade dun cambio de valores para a consecución da igualdade de xénero real en todos os ámbitos
	1.2 Potenciar a educación en igualdade para erradicar os roles e estereotipos de xénero en colaboración co conxunto da comunidade educativa

ÁREA ESTRATÉXICA 2: EMPREGABILIDADE E CONCILIACIÓN CORRESPONSABLE

OBXECTIVO ESTRATÉXICO	OBXECTIVOS OPERATIVOS
Avanzar na plena incorporación das mulleres ao ámbito laboral en condicións de igualdade e promover unha cultura da harmonización dos tempos cos recursos necesarios para facilitar a conciliación da vida laboral, persoal e familiar	2.1 Mellorar a empregabilidade das mulleres mediante os apoios necesarios para a súa incorporación á actividade económica e impulsar a responsabilidade social entre o empresariado local en materia de igualdade
	2.2 Prover os recursos necesarios para facilitar a conciliación da vida persoal, familiar e laboral á poboación de Rodeiro

ÁREA ESTRATÉXICA 3: PARTICIPACIÓN EN IGUALDADE E CIDADANÍA ACTIVA

OBXECTIVO ESTRATÉXICO	OBXECTIVOS OPERATIVOS
Incrementar a presenza e a participación das mulleres nos distintos ámbitos e visibilizar as súas achegas en todos os eidos	3.1 Promover a participación e o apoderamento individual e colectivo das mulleres coa colaboración do tecido asociativo local
	3.2 Fomentar unha participación activa e libre de estereotipos de xénero nas actividades socioculturais e deportivas
	3.3 Visibilizar e poñer en valor o traballo e as achegas das mulleres nos distintos eidos

ÁREA ESTRATÉXICA 4: BENESTAR INTEGRAL E CALIDADE DE VIDA

OBXECTIVO ESTRATÉXICO	OBXECTIVOS OPERATIVOS
Contribuír á mellora da calidade de vida da poboación desde unha perspectiva de xénero e de atención á diversidade, facilitando o acceso a servizos de benestar e ao coidado da saúde, ao tempo que se favorece unha contorna máis amigable para vivir	4.1 Fortalecer o acceso a recursos e servizos que garantan o benestar integral, especialmente ás mulleres que se atopan en situación de especial vulnerabilidade
	4.2 Promover o coidado da saúde e o benestar físico e mental
	4.3 Impulsar unha planificación urbanística con perspectiva de xénero para a mellora da contorna e a conformación de espazos e infraestruturas adaptados ás necesidades de todas as persoas

ÁREA ESTRATÉXICA 5: PREVENCIÓN E INTERVENCIÓN PARA ERRADICAR A VIOLENCIA DE XÉNERO

OBXECTIVO ESTRATÉXICO	OBXECTIVOS OPERATIVOS
Consolidar o labor de sensibilización de toda a cidadanía ante a violencia contra as mulleres e garantir o acceso aos recursos a todas as vítimas	5.1 Avanzar na concienciación de toda a sociedade sobre as distintas formas de violencia de xénero mediante accións que aumenten o seu rexeitamento e contribúan á súa prevención
	5.2 Fortalecer a colaboración institucional e os mecanismos de información e intervención para garantir unha atención integral e coordinada ás mulleres vítimas de violencia e ás persoas ao seu cargo

ÁREA ESTRATÉXICA 6. GOBERNANZA PARA A IGUALDADE

OBXECTIVO ESTRATÉXICO	OBXECTIVOS OPERATIVOS
Reforzar a gobernanza en favor da igualdade mediante a incorporación da transversalidade do enfoque de xénero ao conxunto da actividade da Administración municipal	6.1 Instaurar unha cultura organizativa con perspectiva de xénero no conxunto de procesos de traballo e no funcionamento do Concello
	6.2 Afianzar o compromiso público do Concello de Rodeiro coa igualdade a través dunha comunicación institucional inclusiva e do fortalecemento do enfoque de xénero nas relacións coa sociedade civil

Integran o plan un total de **seis áreas estratéxicas, 14 obxectivos operativos e 88 medidas.**

CADRO RESUMO 2: CÓMPUTO DE OBXECTIVOS OPERATIVOS E MEDIDAS DAS ÁREAS ESTRATÉXICAS DO IV PLAN PARA A IGUALDADE DE XÉNERO DO CONCELLO DE RODEIRO 2026-2029

ÁREAS ESTRATÉXICAS	NÚMERO DE OBXECTIVOS OPERATIVOS	NÚMERO DE MEDIDAS
ÁREA ESTRATÉXICA 1: SENSIBILIZACIÓN SOCIAL E EDUCACIÓN PARA A IGUALDADE	2	7
ÁREA ESTRATÉXICA 2: EMPREGABILIDADE E CONCILIACIÓN CORRESPONSABLE	2	16
ÁREA ESTRATÉXICA 3: PARTICIPACIÓN EN IGUALDADE E CIDADANÍA ACTIVA	3	21
ÁREA ESTRATÉXICA 4: BENESTAR INTEGRAL E CALIDADE DEVIDA	3	17

ÁREAS ESTRATÉXICAS	NÚMERO DE OBJECTIVOS OPERATIVOS	NÚMERO DE MEDIDAS
ÁREA ESTRATÉXICA 5: PREVENCIÓN E INTERVENCIÓN PARA ERRADICAR A VIOLENCIA DE XÉNERO	2	10
ÁREA ESTRATÉXICA 6: GOBERNANZA PARA A IGUALDADE	2	17
TOTAL	14	88

No seguinte capítulo, exponse o programa de medidas estruturado en seis apartados diferenciados, correspondentes a cada unha das áreas estratéxicas do plan. Tras un texto introdutorio a modo de xustificación das accións deseñadas, a información preséntase en táboas nas que cada unha das medidas incorpora os seguintes elementos:

- ➔ A área ou áreas municipais responsables da execución.
- ➔ Os indicadores de medición: dirixidos a monitorizar e verificar a implantación ou o desenvolvemento de actuacións para o cumprimento da medida.

7 PROGRAMA DE MEDIDAS

7.1 ÁREA ESTRATÉXICA 1. SENSIBILIZACIÓN SOCIAL E EDUCACIÓN PARA A IGUALDADE

É xusto recoñecer os avances producidos na sociedade ao longo das últimas décadas no ámbito da igualdade de xénero. Porén, acadar a igualdade real e efectiva entre mulleres e homes e a non discriminación por motivos de xénero implica un compromiso constante dos poderes públicos para non dar ningún paso atrás e continuar erradicando os diferentes prexuízos e estereotipos sexistas aínda presentes en moitos eidos da vida.

Ao longo dos últimos anos o Concello de Rodeiro veu desenvolvendo un notable labor de **sensibilización social sobre a necesaria igualdade**, tarefa que debe continuar coa **colaboración e coa implicación de toda a cidadanía**. Para iso, e coa experiencia acumulada, seguirán levándose a cabo actividades e campañas que visibilicen os desequilibrios de xénero que aínda persisten en todos os ámbitos: a invisibilización dos logros das mulleres, a desigualdade salarial, a menor presenza feminina en espazos de decisión etc.

A desigual repartición das responsabilidades domésticas e familiares é un dos ámbitos que máis desigualdade xera e irradia a todas as esferas da vida. A menor participación e permanencia da poboación feminina na actividade económica; o denominado “teito de cristal” que impide unha carreira profesional en igualdade de condicións cos homes; as implicacións na saúde que ten “dobre xornada” das mulleres; menor tempo libre etc., fan necesario que se dedique **especial atención ao fomento da corresponsabilidade**, a través de accións que visibilicen esta desigualdade e promovan a implicación e a asunción de responsabilidades nos coidados por parte dos homes.

Asociado a isto, reforzaranse as accións destinadas a informar a sensibilizar en particular o tecido empresarial do concello, co fin de que se impliquen na implantación de medidas que favorezan a conciliación e a igualdade e o avance das mulleres na empresa.

A través dun segundo obxectivo quérese **potenciar a educación en igualdade, tanto no ámbito escolar como a través dos programas socioeducativos municipais**.

A coeducación e a transmisión de valores de igualdade e respecto deben fomentarse nas distintas idades e é imprescindible poñer o foco en problemáticas ou fenómenos que xorden en determinadas etapas vitais, como **nas idades ás que se accede masivamente ao uso de redes sociais**, con todos os problemas que isto implica e onde se fai especialmente necesaria a perspectiva de xénero.

A bagaxe destes anos no desenvolvemento de actividades de promoción da igualdade no ámbito educativo permite concluír que **é conveniente adiantarse e abordar o alumnado de idades máis**

temperás, para anticiparse todo o posible e inculcar valores de igualdade e previr condutas machistas. Ademais, cómpre deseñar actividades desde enfoques innovadores e transversais que atraian a rapazada (como por exemplo, a través de representacións teatrais, xogos, ferramentas dixitais etc.).

Así mesmo é esencial **seguir combatendo estereotipos construídos arredor do xénero** que lastran as posibilidades de participación e o desenvolvemento persoal tanto das nenas como dos nenos: desde a elección de actividades lúdicas e deportivas, ata a conformación das preferencias nos estudos e as vocacións profesionais, aínda condicionadas por prexuízos sexistas.

ÁREA ESTRATÉXICA 1. SENSIBILIZACIÓN SOCIAL E EDUCACIÓN PARA A IGUALDADE		
OBXECTIVO ESTRATÉXICO	Concienciar o conxunto da poboación na construción dunha sociedade plenamente igualitaria para mulleres e homes, libre de discriminación e dos estereotipos de xénero que perpetúan a desigualdade	
OBXECTIVO OPERATIVO 1.1	Avanzar na sensibilización da cidadanía sobre a necesidade dun cambio de valores para a consecución da igualdade de xénero real en todos os ámbitos	
Medida 1.1.1 Continuidade do labor de concienciación da poboación a través de campañas e de actividades que visibilicen a persistencia de desigualdades de xénero nos distintos ámbitos e contribúan á súa erradicación, mediante a colaboración con entidades e asociacións do concello.	ÁREA RESPONSABLE: - Igualdade - Cultura	
	INDICADORES: - Nº e tipo de accións realizadas (campañas informativas, exposicións, conferencias, charlas, obras teatrais etc.) - Asociacións e entidades colaboradoras - Nº de persoas participantes por sexo	
Medida 1.1.2 Impulso de actividades específicas sobre corresponsabilidade para potenciar a implicación masculina e a reflexión de mulleres e homes sobre un reparto equitativo das responsabilidades domésticas e familiares.	ÁREA RESPONSABLE: Igualdade	
	INDICADORES: - Nº e tipo de actividades realizadas (espazos de debate e reflexión, obradoiros, cursos etc.) - Nº de persoas participantes por sexo	

OBXECTIVO OPERATIVO 1.1	Avanzar na sensibilización da cidadanía sobre a necesidade dun cambio de valores para a consecución da igualdade de xénero real en todos os ámbitos
Medida 1.1.3 Reforzo das accións de información dirixidas ao empresariado local para a implantación de medidas favorecedoras da igualdade e da conciliación corresponsable nas empresas.	ÁREA RESPONSABLE: • Igualdade • Emprego • Comercio • Sector primario INDICADORES: • Nº e tipo de actuacións realizadas • Nº de empresas participantes/asistentes • Nº de empresas que implantan medidas favorables á igualdade e á conciliación
OBXECTIVO OPERATIVO 1.2	Potenciar a educación en igualdade para erradicar os roles e estereotipos de xénero en colaboración co conxunto da comunidade educativa
Medida 1.2.1 Reforzamento da colaboración cos axentes da comunidade educativa (colexio, PAI e asociación de nais e pais) para continuar desenvolvendo actividades coeducativas e de promoción da igualdade a través de formatos innovadores (actividades lúdicas, ferramentas dixitais etc.) e desde idades temperás.	ÁREA RESPONSABLE: • Igualdade • Infancia INDICADORES: • Nº e tipo de actividades realizadas • Nº de persoas participantes por sexo e colectivo (alumnado, profesorado, familias).
Medida 1.2.2 Continuidade e reforzo, no seu caso, das actividades coeducativas e con perspectiva de xénero na programación municipal de lecer infantil e xuvenil e a través dos distintos recursos de conciliación e de atención á infancia.	ÁREA RESPONSABLE: • Igualdade • Cultura INDICADORES: • Nº e tipo de actividades realizadas • Nº de persoas participantes por sexo

OBXECTIVO OPERATIVO 1.2	Potenciar a educación en igualdade para erradicar os roles e estereotipos de xénero en colaboración co conxunto da comunidade educativa
Medida 1.2.3 Desenvolvemento de accións para un uso axeitado das TIC e das redes sociais e das problemáticas asociadas desde unha perspectiva de xénero: consumo de pornografía na infancia e na adolescencia, ciberacoso, sextorsión etc.	ÁREA RESPONSABLE: • Igualdade • Transformación dixital INDICADORES: • Nº e tipo de actividades realizadas • Nº de persoas participantes por sexo e colectivo (alumnado, profesorado, familias).
Medida 1.2.4 Realización de actividades en distintos formatos (charlas, videofórum, concursos etc.) para a erradicación de estereotipos de xénero desde idades temperás: elección de estudos e deportes sen condicionantes de xénero, xogos e xoguetes non sexistas etc.	ÁREA RESPONSABLE: • Igualdade • Deportes • Cultura INDICADORES: • Nº e tipo de actividades realizadas • Nº de persoas participantes por sexo e colectivo (alumnado, profesorado, familias).

7.2 ÁREA ESTRATÉXICA 2. EMPREGABILIDADE E CONCILIACIÓN CORRESPONSABLE

Contribuír a unha participación das mulleres en plena igualdade na actividade económica require articular iniciativas de distinto signo que incidan nas distintas barreiras que impiden ou dificultan que as mulleres accedan, permanezan e progresen na esfera laboral en igualdade de condicións que os homes.

Para iso, a través do primeiro obxectivo operativo desta área estratéxica quérese **favorecer a empregabilidade das mulleres cos apoios necesarios para a mellora da capacitación**, orientando as actividades formativas ás distintas necesidades das mulleres e ás demandas do mercado laboral do concello e da comarca, cunha preeminencia do sector primario pero no que convive a actividade económica auxiliar deste sector e a do sector servizos, o que amplía o abano de posibilidades laborais para as mulleres.

Ademais, darase continuidade ás **accións de asesoramento e orientación laboral e de fomento da actividade emprendedora** para o desenvolvemento de proxectos de negocio e facilitarase unha **maior proxección ás iniciativas empresariais lideradas por mulleres** que incentiven a outras mulleres a emprender no rural.

Cómpre tamén **intensificar a comunicación e a colaboración co tecido empresarial do municipio**. Dunha banda, mediante unha maior difusión da súa actividade e das ofertas de traballo para as mulleres demandantes de emprego e, doutra banda, proporcionándolles ás empresas información para estimular a contratación feminina e fomentar a implantación de plans de igualdade.

Como xa se indicou na anterior área estratéxica, o desequilibrio de xénero na asunción das responsabilidades domésticas e de coidado é un dos principais obstáculos á empregabilidade das mulleres. Por iso, os poderes públicos deben **proveer os recursos necesarios que permitan compatibilizar o traballo e a esfera persoal e familiar**, como instrumento para romper esta desigual posición de homes e mulleres, pero tamén como servizo público de conciliación para as familias e para a adecuada atención da infancia e das persoas en situación de dependencia.

Por iso, manterase a oferta de servizos municipais de atención á infancia, tanto ao longo do curso escolar como nos períodos vacacionais para facilitar unha mellor harmonización dos tempos.

Ademais, impulsarase a implicación cidadá para o intercambio de tempo destinado a labores de coidado e acompañamento de menores e persoas en situación de dependencia.

Os coidados das persoas maiores e/ou en situación de dependencia recaen nas mulleres na inmensa maioría das ocasións. Cómpre, xa que logo, seguir impulsando os recursos de atención a estas persoas e que permiten que as mulleres permanezan no mundo laboral. Por iso,

impulsarase a coordinación coas distintas administracións para a mellora dos servizos de apoio e coidado de maiores e doutras persoas que requiren de atencións específicas.

ÁREA ESTRATÉXICA 2. EMPREGABILIDADE E CONCILIACIÓN CORRESPONSABLE

OBXECTIVO ESTRATÉXICO	Avanzar na plena incorporación das mulleres ao ámbito laboral en condicións de igualdade e promover unha cultura da harmonización dos tempos cos recursos necesarios para facilitar a conciliación da vida laboral, persoal e familiar
OBXECTIVO OPERATIVO 2.1	Mellorar a empregabilidade das mulleres mediante os apoios necesarios para a súa incorporación á actividade económica e impulsar a responsabilidade social entre o empresariado local en materia de igualdade

Medida 2.1.1 Continuidade das accións formativas orientadas á mellora da empregabilidade das mulleres nos sectores emerxentes e en actividades dinamizadoras do medio rural.	ÁREA RESPONSABLE: • Emprego
	INDICADORES: • Nº e tipo de accións formativas desenvolvidas • Nº de persoas participantes por sexo
Medida 2.1.2 Oferta de accións de información, orientación laboral e busca de emprego dirixidas á poboación feminina, en especial ás mulleres en situación de vulnerabilidade.	ÁREA RESPONSABLE: • Emprego
	INDICADORES: • Nº e tipo de accións de asesoramento realizadas • Nº de persoas beneficiarias por sexo
Medida 2.1.3 Posta en marcha dun programa para o coñecemento do tecido produtivo de Rodeiro e a posta en contacto da mocidade do concello con empresas locais que demanden persoal.	ÁREA RESPONSABLE: • Emprego
	INDICADORES: • Nº e tipo de actuacións realizadas • Nº de persoas participantes por sexo e idade • Nº de empresas participantes por sector de actividade

OBXECTIVO OPERATIVO 2.1	Mellorar a empregabilidade das mulleres mediante os apoios necesarios para a súa incorporación á actividade económica e impulsar a responsabilidade social entre o empresariado local en materia de igualdade
Medida 2.1.4 Mantemento das cláusulas de acceso preferente a programas de formación e emprego para a incorporación de mulleres e homes a postos e sectores nos que cada sexo se atope infrarrepresentado.	ÁREA RESPONSABLE: • Emprego INDICADORES: • Criterios aplicados • Nº de participantes por sexo en cada obradoiro/posto de traballo • Nº de candidaturas/solicitudes presentadas por sexo • % incremento anual de mulleres en obradoiros/postos masculinizados e % anual de homes en obradoiros/postos feminizados
Medida 2.1.5 Fomento da actividade emprendedora entre as mulleres a través de accións de asesoramento e titorización de proxectos empresariais e de autoemprego.	ÁREA RESPONSABLE: • Emprego INDICADORES: • Nº e tipo de accións realizadas • Nº de persoas asesoradas por sexo
Medida 2.1.6 Reforzo das accións formativas para o manexo das tecnoloxías da información e a comunicación, adaptándoas ás esixencias do mercado laboral e aos diferentes niveis de coñecemento das mulleres.	ÁREA RESPONSABLE: • Emprego INDICADORES: • Nº e tipo de accións formativas realizadas • Nº de persoas participantes por sexo e acción formativa
Medida 2.1.7 Desenvolvemento de actuacións para a promoción e visibilización de proxectos locais de emprendemento liderados por mulleres (encontros, xornadas, premios etc.).	ÁREA RESPONSABLE: • Emprego • Igualdade INDICADORES: • Nº e tipo de actuacións realizadas • Nº de persoas participantes por sexo

OBXECTIVO OPERATIVO 2.1	Mellorar a empregabilidade das mulleres mediante os apoios necesarios para a súa incorporación á actividade económica e impulsar a responsabilidade social entre o empresariado local en materia de igualdade
Medida 2.1.8 Difusión entre o empresariado local de Rodeiro de información sobre recursos, subvencións, bonificacións e outras medidas que fomenten a contratación feminina.	ÁREA RESPONSABLE: • Emprego INDICADORES: • Nº e tipo de accións de difusión realizadas (comunicacións, xornadas, charlas etc.) • Nº e tipo de empresas destinatarias por sexo
Medida 2.1.9 Fomento da implantación de plans de igualdade nas empresas do municipio.	ÁREA RESPONSABLE: • Emprego • Igualdade INDICADORES: • Nº e tipo de accións de promoción realizadas • Nº e tipo de empresas destinatarias
OBXECTIVO OPERATIVO 2.2	Proveer os recursos necesarios para facilitar a conciliación da vida persoal, familiar e laboral á poboación de Rodeiro
Medida 2.2.1 Consolidación do Punto de Atención á Infancia como recurso socioeducativo para a infancia de 0 a 3 anos que permite que mulleres e homes poidan compatibilizar a esfera laboral coas responsabilidades familiares.	ÁREA RESPONSABLE: • Infancia INDICADORES: • Nº e tipo de servizos ofrecidos • Nº e tipo de accións de mellora introducidas • Nº de nenas e nenos matriculados por sexo
Medida 2.2.2 Continuidade da oferta de actividades socioeducativas ao longo do curso escolar fóra do horario lectivo.	ÁREA RESPONSABLE: • Igualdade INDICADORES: • Nº e tipo de servizos ofrecidos • Nº e tipo de accións de mellora introducidas • Nº de nenas e nenos participantes por sexo

OBXECTIVO OPERATIVO 2.2	Proveer os recursos necesarios para facilitar a conciliación da vida persoal, familiar e laboral á poboación de Rodeiro
Medida 2.2.3 Mantemento das programacións de lecer educativo en períodos vacacionais que facilitan a conciliación das familias.	ÁREA RESPONSABLE: • Igualdade INDICADORES: • Nº e tipo de servizos ofrecidos • Nº e tipo de accións de mellora introducidas • Nº de nenas e nenos participantes por sexo
Medida 2.2.4 Realización periódica de consultas ás familias con nenos e nenas para a adaptación da oferta de servizos socioeducativos ás necesidades de conciliación (eventual modificación ou ampliación de horarios, datas etc.).	ÁREA RESPONSABLE: • Igualdade INDICADORES: • Consultas realizadas • Nº de familias participantes • Nº e tipo de cambios aplicados
Medida 2.2.5 Continuidade na aplicación de criterios favorecedores para as familias monoparentais e/ou en situación de vulnerabilidade nos procedementos de acceso e/ou subvencións en actividades de conciliación e lecer.	ÁREA RESPONSABLE: • Igualdade INDICADORES: • Nº e tipo de criterios establecidos • Programas que incorporan criterios de acción positiva • Nº de persoas beneficiarias por sexo
Medida 2.2.6 Impulso da coordinación coas distintas administracións para a mellora dos servizos de apoio e coidado ás persoas maiores e/ou en situación de dependencia.	ÁREA RESPONSABLE: • Alcaldía • Servizos Sociais INDICADORES: • Nº e tipo de actuacións realizadas • Nº e tipo de servizos promovidos polo Concello

OBXECTIVO OPERATIVO 2.2	Proveer os recursos necesarios para facilitar a conciliación da vida persoal, familiar e laboral á poboación de Rodeiro
Medida 2.2.7 Fomento da creación dunha rede veciñal para o intercambio de tempo destinado a labores de coidado e acompañamento de menores e persoas en situación de dependencia.	ÁREA RESPONSABLE: • Servizos Sociais • Igualdade INDICADORES: • Nº e tipo de actuacións realizadas • Creación do banco de tempo • Nº de persoas participantes por sexo

7.3 ÁREA ESTRATÉXICA 3. PARTICIPACIÓN EN IGUALDADE E CIDADANÍA ACTIVA

Outra evidencia da desigualdade de xénero na sociedade é a menor participación das mulleres no ámbito público, unha menor presenza nas esferas de decisión, así como unha invisibilización das súas contribucións nos distintos ámbitos da vida.

Para reverter esta realidade, a finalidade desta terceira área estratéxica do plan é aumentar a presenza e a participación das mulleres nos distintos eidos, á vez que se potencia o seu apoderamento individual e colectivo e se poñen de relevo as súas achegas nas distintas esferas.

Un primeiro obxectivo recolle medidas destinadas a **intensificar a participación das mulleres no ámbito público**, en concreto no movemento asociativo, para dar pulo á actividade das distintas organizacións sociais de Rodeiro e, en particular ao asociacionismo feminino, de maneira que se garanta o relevo xeracional coa presenza de mozas activas. En paralelo, cómpre impulsar a presenza das mulleres nos órganos de decisión das distintas estruturas de participa cidadá, xa sexan asociacións, organizacións empresariais, partidos políticos, entidades deportivas etc.

Ademais, entre outras medidas, darase continuidade e reforzaranse, no seu caso, as actividades organizadas ou apoiadas desde o Concello para promover a autonomía persoal e favorecer a socialización das mulleres, para o cal é esencial a colaboración co movemento asociativo.

Un segundo obxectivo operativo orientase a **fomentar a participación activa e libre de estereotipos de xénero nas actividades socioculturais e nas deportivas**.

Tal e como indicaron as entidades deportivas participantes na consulta realizada, persisten prexuízos e estereotipos creados arredor do xénero que condicionan a práctica deportiva de mulleres e homes desde idades temperás. Dunha banda, a socialización diferenciada leva a que as nenas e as rapazas practiquen en maior medida disciplinas deportivas individuais e máis relacionadas coa estética, mentres que a nenos e a rapaces se lles induce a optar por deportes de equipo e de contacto. A isto hai que engadir a menor presenza das deportistas nos medios, o que se traduce nunha falta de referentes para as rapazas.

Para combater esta realidade, o Concello de Rodeiro impulsará unha **política de promoción do deporte con perspectiva de xénero e con accións positivas de apoio**: organización de xornadas deportivas e eventos nos que se visibilicen as mulleres no deporte e se difundan referentes locais; apoio á práctica deportiva das rapazas; fomento da constitución de equipos mixtos nas distintas categorías etc.

Tamén **no ámbito cultural** impulsarase unha **programación municipal con perspectiva de xénero**, apostando polas creadoras, autoras e intérpretes e con actividades que difundan o valor da igualdade.

Ademais, **reforzaranse os apoios á mocidade para que dispoñan de espazos de encontro** nos que convivan mozas e mozos e poidan realizar actividades libres e guiadas con perspectiva de xénero e que resulten atractivas por igual.

Un terceiro obxectivo operativo ten por finalidade **dar relevancia e facer visible o traballo e as contribucións das mulleres en todos os campos**. Ao longo da historia, a pesar da exclusión da vida pública e a discriminación que sufriron as mulleres, as súas achegas, que foron significativas, resultaron invisibilizadas. Cómpre, polo tanto, dar a coñecer o traballo e as contribucións femininas nos diferentes eidos e facer fincapé en poñer en valor o labor das mulleres rurais nas distintas facetas da vida. Isto inclúe salientar o papel das mulleres e darlles protagonismo na difusión do patrimonio local de Rodeiro, a través de distintas actividades que visibilicen as mulleres en relación co acervo natural e histórico do municipio.

ÁREA ESTRATÉXICA 3. PARTICIPACIÓN EN IGUALDADE E CIDADANÍA ACTIVA

OBXECTIVO ESTRATÉXICO	Incrementar a presenza e a participación das mulleres nos distintos ámbitos e visibilizar as súas achegas en todos os eidos
OBXECTIVO OPERATIVO 3.1	Promover a participación e o apoderamento individual e colectivo das mulleres coa colaboración do tecido asociativo local
Medida 3.1.1 Organización de encontros que fomenten o apoderamento das mulleres rurais e impulsen o traballo en rede das asociacións.	ÁREA RESPONSABLE: • Igualdade • Sector primario
	INDICADORES: • Nº e tipo de accións realizadas (xornadas, charlas etc.) • Nº e tipo de asociacións participantes • Nº de persoas participantes por sexo
Medida 3.1.2 Continuidade da oferta de actividades para promover a autonomía persoal e a participación social das mulleres, en colaboración co movemento asociativo.	ÁREA RESPONSABLE: • Igualdade
	INDICADORES: • Nº e tipo de actividades realizadas • Nº de persoas participantes por sexo

OBXECTIVO OPERATIVO 3.1	Promover a participación e o apoderamento individual e colectivo das mulleres coa colaboración do tecido asociativo local
Medida 3.1.3 Desenvolvemento de actuacións para estimular a participación das mulleres e garantir o relevo xeracional no movemento asociativo do municipio, nomeadamente nas asociacións de mulleres.	ÁREA RESPONSABLE: • Igualdade • Xuventude INDICADORES: • Nº e tipo de accións impulsadas • Nº de novas mulleres socias • Nº de novas mulleres nas directivas
Medida 3.1.4 Impulso da presenza de mulleres nos órganos de decisión das distintas estruturas de participación cidadá.	ÁREA RESPONSABLE: • Igualdade • Deportes • Xuventude • Economía INDICADORES: • Nº e tipo de actuacións realizadas • Distribución por sexo das directivas das asociacións e entidades (deportivas, veciñais, culturais etc.)
Medida 3.1.5 Continuidade do apoio técnico ás asociacións de mulleres na realización de trámites e no acceso a axudas.	ÁREA RESPONSABLE: • Igualdade INDICADORES: • Nº e tipo de accións realizadas • Nº e tipo de asociacións beneficiarias
Medida 3.1.6 Introdución de criterios de valoración positiva da presenza de mulleres nos órganos directivos das entidades (socioculturais, deportivas etc.) na baremación das subvencións municipais.	ÁREA RESPONSABLE: • Igualdade INDICADORES: • Nº e tipo de convocatorias que introducen o criterio • Nº e tipo de asociacións que compren o criterio

OBXECTIVO OPERATIVO 3.2	Fomentar unha participación activa e libre de estereotipos de xénero nas actividades socioculturais e deportivas
Medida 3.2.1 Deseño dunha programación de actividades dirixida á poboación xuvenil inclusiva e atractiva por igual para mozas e mozos.	ÁREA RESPONSABLE: - Xuventude - Cultura INDICADORES: - Nº e tipo de accións realizadas - Nº de persoas participantes por sexo
Medida 3.2.2 Reforzo da coordinación coas distintas asociacións do municipio para a identificación de necesidades e preferencias sobre actividades físicas e de lecer, así como a súa adecuación horaria.	ÁREA RESPONSABLE: - Cultura - Deportes - Igualdade INDICADORES: - Nº e tipo de accións realizadas - Nº e tipo de asociacións colaboradoras - Nº de persoas participantes por sexo
Medida 3.2.3 Dotación de espazos para o encontro da mocidade, cunha oferta de actividades libres e guiadas con perspectiva de xénero.	ÁREA RESPONSABLE: - Xuventude - Cultura INDICADORES: - Espazos creados/habilitados - Nº e tipo de actividades realizadas - Nº de persoas participantes por sexo
Medida 3.2.4 Impulso do voluntariado xuvenil para o desenvolvemento de actividades en materia de igualdade e diversidade.	ÁREA RESPONSABLE: - Xuventude INDICADORES: - Nº e tipo de accións realizadas - Nº de persoas participantes por sexo

OBXECTIVO OPERATIVO 3.2	Fomentar unha participación activa e libre de estereotipos de xénero nas actividades socioculturais e deportivas
Medida 3.2.5 Continuidade dunha programación cultural municipal inclusiva e con enfoque de xénero na contratación e no desenvolvemento das distintas actividades.	ÁREA RESPONSABLE: • Cultura INDICADORES: • Nº e tipo de accións realizadas • Nº de persoas participantes/asistentes por sexo • Nº de persoas artistas/creadoras contratadas ou promocionadas por sexo
Medida 3.2.6 Realización de encontros e actividades para estimular a participación de mulleres creadoras e xestoras no eido cultural.	ÁREA RESPONSABLE: • Cultura INDICADORES: • Nº e tipo de accións realizadas • Nº de persoas participantes/asistentes por sexo
Medida 3.2.7 Apoio ás entidades deportivas de Rodeiro para fomentar a continuidade das rapazas na práctica deportiva, a creación de equipos mixtos en todas as categorías e promover a participación de mulleres e homes en deportes masculinizados e feminizados respectivamente.	ÁREA RESPONSABLE: • Deportes INDICADORES: • Nº e tipo de accións realizadas • Nº e tipo de novos equipos/categorías creadas • Nº de participantes nas distintas disciplinas deportivas por sexo
Medida 3.2.8 Realización de campañas municipais para o fomento da práctica deportiva e a eliminación dos estereotipos de xénero na elección dos deportes.	ÁREA RESPONSABLE: • Deportes INDICADORES: • Nº e tipo de accións realizadas

OBXECTIVO OPERATIVO 3.2	Fomentar unha participación activa e libre de estereotipos de xénero nas actividades socioculturais e deportivas
Medida 3.2.9 Organización de xornadas deportivas locais para visibilizar o papel das nenas e das mulleres no deporte.	ÁREA RESPONSABLE: - Deportes INDICADORES: - Nº e tipo de accións realizadas - Nº de persoas participantes nas distintas disciplinas deportivas por sexo
Medida 3.2.10 Reforzo da perspectiva de xénero na comunicación municipal para difundir unha imaxe igualitaria na práctica deportiva (no deseño da cartelería, redes sociais).	ÁREA RESPONSABLE: - Deportes INDICADORES: - Nº e tipo de accións realizadas

OBXECTIVO OPERATIVO 3.3	Visibilizar e poñer en valor o traballo e as achegas das mulleres nos distintos eidos
Medida 3.3.1 Organización de actividades para a posta en valor e o intercambio de coñecementos entre mulleres nos distintos ámbitos (cultura, emprendemento, deportes etc.)	ÁREA RESPONSABLE: - Cultura - Igualdade - Emprego - Sector primario INDICADORES: - Nº e tipo de accións realizadas - Nº de persoas participantes por sexo - Nº e tipo de organizacións participantes
Medida 3.3.2 Impulso de actuacións de difusión do patrimonio natural e cultural de Rodeiro (roteiros turísticos e culturais, elaboración de folletos, charlas etc.) con referencias ao papel das mulleres ou nas que elas teñan maior protagonismo.	ÁREA RESPONSABLE: - Cultura - Turismo e Patrimonio INDICADORES: - Nº e tipo de accións realizadas - Nº de persoas participantes por sexo

OBXECTIVO OPERATIVO 3.3	Visibilizar e poñer en valor o traballo e as achegas das mulleres nos distintos eidos
Medida 3.3.3 Desenvolvemento de actividades interxeracionais para a difusión e a posta en valor das achegas das mulleres maiores do pobo nas distintas esferas (oficios, gastronomía, cultura, folclore etc.)	ÁREA RESPONSABLE: • Cultura • Turismo e Patrimonio • Igualdade • Sector primario INDICADORES: • Nº e tipo de accións realizadas • Nº de persoas participantes por sexo
Medida 3.3.4 Organización de actividades de recoñecemento público e visibilización das achegas das mulleres ao longo da historia nos distintos campos (ciencia, arte, literatura, emprendemento etc.)	ÁREA RESPONSABLE: • Cultura • Igualdade INDICADORES: • Nº e tipo de accións realizadas • Nº de persoas participantes por sexo
Medida 3.3.5 Continuidade na dotación dos fondos bibliográficos municipais de obras escritas por mulleres, textos feministas e materiais didácticos para a promoción da igualdade de xénero.	ÁREA RESPONSABLE: • Cultura INDICADORES: • Nº de novos fondos con perspectiva de xénero/temática feminista/de autoras

7.4 ÁREA ESTRATÉXICA 4. BENESTAR INTEGRAL E CALIDADE DE VIDA

O IV Plan para Igualdade de Xénero continúa a senda de traballo emprendida por esta administración para contribuír á mellorar a calidade de vida de toda a poboación desde un enfoque integral e con perspectiva de xénero que garanta o benestar de todas as persoas.

Para iso, e en primeiro lugar, **fortaleceranse os recursos e servizos de benestar**, en especial para as mulleres que se atopan en **situacións de vulnerabilidade** e para as persoas ao seu cargo.

Mellorarase a **información sobre recursos de benestar social ampliando as canles e formatos** que permitan que todas as mulleres accedan á información con independencia das súas circunstancias. Prevese tamén intensificar o labor dos servizos sociais municipais coa poboación máis vulnerable, **con especial atención ás mulleres de orixe estranxeira, para facilitarlles acompañamento, apoios integrais e facer máis doada a súa inclusión na comunidade.**

No ámbito da **atención ás persoas maiores ou en situación de dependencia** cómpre **impulsar todos os recursos** que permitan unha adecuada atención a unha poboación cada vez máis lonxeva, especialmente de mulleres maiores, e que posibilitan a conciliación da vida persoal, familiar e laboral.

Así, continuarase impulsando o financiamento para avanzar na construción dun edificio que albergue os servizos dun **centro de día para as persoas maiores** de Rodeiro. Ademais, **promocionarase o Servizo de Axuda no Fogar (SAF)** como recurso de atención que permite que as familias poidan conciliar e proporcionar máis tempo persoal, en particular ás mulleres, que na gran maioría dos casos son as coidadoras principais.

Como segundo obxectivo, promoverase **o coidado da saúde e o benestar físico e mental das mulleres desde un enfoque de atención á diversidade**. Levaranse a cabo, entre outras medidas, actividades informativas diversas: sobre o coidado da saúde nas distintas etapas da vida; saúde sexual; prevención e promoción da saúde mental etc. e darase continuidade aos programas de benestar (envellecemento activo, actividade física) tendo en conta as distintas idades, necesidades e circunstancias das mulleres na organización das actividades para favorecer a participación (horarios, prezos etc.).

Por último, un terceiro obxectivo operativo dedícase á tan necesaria **introdución da perspectiva de xénero na planificación urbanística**. A través de distintas medidas quérese contribuír a unha contorna máis amigable e accesible para todas as persoas, mediante intervencións deseñadas desde a óptica de xénero, tanto nas instalacións municipais como no urbanismo en xeral.

ÁREA ESTRATÉXICA 4. BENESTAR INTEGRAL E CALIDADE DE VIDA

OBXECTIVO ESTRATÉXICO	Contribuír á mellora da calidade de vida da poboación desde unha perspectiva de xénero e de atención á diversidade, facilitando o acceso a servizos de benestar e ao coidado da saúde, ao tempo que se favorece unha contorna máis amigable para vivir
OBXECTIVO OPERATIVO 4.1	Fortalecer o acceso a recursos e servizos que garantan o benestar integral, especialmente ás mulleres que se atopan en situación de especial vulnerabilidade
Medida 4.1.1 Mellora da información municipal sobre recursos de benestar social, a través de canles e formatos de comunicación que garantan a accesibilidade a toda a poboación (difusión en paneis informativos nas parroquias, sesións informativas, web municipal e RRSS etc.).	ÁREA RESPONSABLE: - Servizos Sociais - Igualdade INDICADORES: - Nº e tipo de accións de comunicación realizadas - Nº e tipo de sistemas/formatos adoptados
Medida 4.1.2 Impulso á creación dun centro de día municipal para as persoas maiores.	ÁREA RESPONSABLE: - Alcaldía - Servizos Sociais INDICADORES: - Nº e tipo de accións de realizadas para a construción e a posta en marcha do centro
Medida 4.1.3 Promoción das vantaxes do Servizo de Axuda no Fogar (SAF) como recurso de atención ás persoas maiores ou en situación de dependencia, así como para favorecer a conciliación e o respiro familiar.	ÁREA RESPONSABLE: - Servizos Sociais INDICADORES: - Nº e tipo de accións de información/difusión realizadas - Evolución do nº de prazas respecto ao ano anterior - Nº de persoas beneficiarias por sexo e modalidade (dependencia/libre concorrencia)

OBXECTIVO OPERATIVO 4.1	Fortalecer o acceso a recursos e servizos que garantan o benestar integral, especialmente ás mulleres que se atopan en situación de especial vulnerabilidade
Medida 4.1.4 Continuidade dos programas de atención a mulleres en situación de vulnerabilidade (mulleres migrantes, mulleres con dificultades económicas, vítimas de violencia de xénero, situacións de monoparentalidade etc.).	ÁREA RESPONSABLE: - Servizos Sociais - Igualdade INDICADORES: - Nº de consultas realizadas - Nº e tipo de actuacións realizadas - Nº de persoas beneficiarias por sexo e perfil
Medida 4.1.5 Impulso dun programa de voluntariado para a prevención da soidade non desexada das persoas maiores.	ÁREA RESPONSABLE: - Servizos Sociais INDICADORES: - Posta en marcha do programa - Nº de persoas participantes por sexo e idade - Nº de persoas beneficiarias por sexo e idade
Medida 4.1.6 Organización de eventos e encontros para o fomento da socialización e a integración das persoas inmigrantes na vida comunitaria.	ÁREA RESPONSABLE: - Servizos Sociais - Igualdade INDICADORES: - Nº e tipo de actividades realizadas - Nº de persoas participantes por sexo
Medida 4.1.7 Desenvolvemento de sesións de apoio para a adquisición de habilidades sociais e laborais dirixidas a mulleres inmigrantes.	ÁREA RESPONSABLE: - Servizos Sociais - Igualdade INDICADORES: - Nº e tipo de actividades realizadas - Nº de persoas participantes por sexo

OBXECTIVO OPERATIVO 4.2 Promover o coidado da saúde e o benestar físico e mental	
Medida 4.2.1 Organización de actividades informativas e formativas para o coidado da saúde, con especial atención a problemas específicos das mulleres nas distintas etapas vitais: trastornos da alimentación, menopausia, problemas psicosomáticos, osteoporose etc.	ÁREA RESPONSABLE: - Servizos Sociais INDICADORES: - Nº e tipo de accións realizadas (charlas, obradoiros, cursos etc.) - Nº de persoas participantes por sexo e idade
Medida 4.2.2 Desenvolvemento de actividades informativas sobre saúde sexual desde unha perspectiva de xénero e de atención ás distintas diversidades (diferentes idades, identidades e orientación sexual, discapacidade etc.).	ÁREA RESPONSABLE: - Servizos Sociais - Igualdade INDICADORES: - Nº e tipo de accións realizadas - Nº de persoas participantes por sexo e idade
Medida 4.2.3 Realización de actividades de prevención e promoción da saúde mental desde a perspectiva de xénero dirixidos á poboación moza: acoso, uso inadecuado das TIC, apostas en liña, trastornos da alimentación, adiccións etc.	ÁREA RESPONSABLE: - Servizos Sociais - Igualdade INDICADORES: - Nº e tipo de accións realizadas (charlas, obradoiros, cursos etc.) - Nº de persoas participantes por sexo e idade
Medida 4.2.4 Desenvolvemento de actividades formativas dirixidas a persoas coidadoras para a promoción do autocoidado.	ÁREA RESPONSABLE: - Servizos Sociais INDICADORES: - Nº e tipo de accións realizadas (charlas, obradoiros, cursos etc.) - Nº de persoas participantes por sexo e idade

OBXECTIVO OPERATIVO 4.2	Promover o coidado da saúde e o benestar físico e mental
Medida 4.2.5 Oferta e ampliación, no seu caso, de programas de benestar e saúde (actividade física, envellecemento activo etc.) adaptados á diversidade da poboación feminina.	ÁREA RESPONSABLE: - Servizos Sociais INDICADORES: - Nº e tipo de accións realizadas - Nº de persoas participantes por sexo e idade
OBXECTIVO OPERATIVO 4.3	Impulsar unha planificación urbanística con perspectiva de xénero para a mellora da contorna e a conformación de espazos e infraestruturas adaptados ás necesidades de todas as persoas
Medida 4.3.1 Elaboración dunha estratexia urbanística con enfoque de xénero para a súa aplicación no deseño de equipamentos urbanos, na planificación do territorio e no deseño de infraestruturas.	ÁREA RESPONSABLE: - Urbanismo INDICADORES: - Elaboración da estratexia/instrumento de planificación - Nº e tipo de intervencións realizadas en espazos exteriores - Nº e tipo de intervencións realizadas en equipamentos municipais/edificios/instalacións
Medida 4.3.2 Continuidade na eliminación de barreiras arquitectónicas en espazos exteriores e no interior das instalacións municipais para facilitar a mobilidade de todas as persoas (persoas maiores, persoas con carros de bebé, con mobilidade reducida etc.).	ÁREA RESPONSABLE: - Urbanismo INDICADORES: - Nº e tipo de intervencións realizadas en espazos exteriores - Nº e tipo de intervencións realizadas en edificios públicos
Medida 4.3.3 Adecuación progresiva das infraestruturas e dos equipamentos municipais desde a óptica de xénero, para dar resposta ás distintas necesidades da poboación: duchas e vestiarios para mulleres nas dependencias do Concello e en todas as instalacións deportivas, cambiadores de crianzas nos aseos de homes e mulleres etc.	ÁREA RESPONSABLE: - Urbanismo INDICADORES: - Nº e tipo de intervencións realizadas

OBXECTIVO OPERATIVO 4.3	Impulsar unha planificación urbanística con perspectiva de xénero para a mellora da contorna e a conformación de espazos e infraestruturas adaptados ás necesidades de todas as persoas
Medida 4.3.4 Impulso de actuacións para a mellora do servizo de transporte público no concello, especialmente nas parroquias rurais: revisión e establecemento, no seu caso, de novas rutas, incremento da frecuencia horaria etc.	ÁREA RESPONSABLE: - Alcaldía INDICADORES: - Nº e tipo de actuacións impulsadas - Nº de modificacións realizadas no servizo
Medida 4.3.5 Incorporación de nomes de mulleres senlleiras, nomeadamente de mulleres da comarca aos distintos espazos públicos (instalacións municipais, rúas, prazas etc.) para contribuír ao seu recoñecemento público.	ÁREA RESPONSABLE: - Alcaldía - Urbanismo INDICADORES: - Nº e tipo de espazos reservados para a asignación de nome de muller - Nº e tipo de espazos con nome de muller

7.5 ÁREA ESTRATÉXICA 5. PREVENCIÓN E INTERVENCIÓN PARA ERRADICAR A VIOLENCIA DE XÉNERO

Poñer fin a violencia contra as mulleres en todas as súas manifestacións é un deber inescusable de toda a sociedade, polo que se trata dun ámbito de especial relevancia no cal non deben cesar os esforzos por parte de todos os poderes públicos.

O Concello de Rodeiro ten un sólido compromiso na condena da violencia de xénero en todas as súas formas, polo que o IV Plan de Igualdade de Xénero debe recoller as directrices estratéxicas que orientarán a intervención municipal na loita contra a máxima expresión da desigualdade das mulleres.

Combater as violencias machistas require da implicación de toda a cidadanía. Por iso, como primeiro obxectivo esta área estratéxica inclúe unha serie de medidas para **seguir avanzando na concienciación da poboación sobre as distintas formas de violencia de xénero** e chegar a toda a cidadanía, con actuacións descentralizadas no municipio. Ademais da violencia exercida no ámbito das relacións de afectividade, as mulleres son vítimas doutras violencias como as violencias dixitais, en claro incremento, o acoso sexual e por razón de sexo, a prostitución e a trata, as agresións sexuais etc., violencias que cómpre saber identificar e denunciar.

Para iso, darase continuidade ao labor de **información e concienciación cidadá en colaboración con entidades e organizacións do concello** e proseguirá o labor de **prevención no ámbito educativo** desde un prisma innovador que procure involucrar o alumnado a través de **novos formatos, tentando chegar a idades máis temperás** de nenas e nenos cada vez máis expostos aos perigos das redes e poder atallar a raíz do ideario machista de se alimentan as actitudes e condutas violentas.

En segundo lugar, **fortaleceranse os mecanismos de información sobre os recursos e a intervención coas mulleres vítimas**, ao tempo que se reforza **a colaboración entre os distintos axentes, institucións e administracións implicados** para mellorar a capacidade de detección e a atención integral a todas as vítimas de violencia de xénero: as mulleres e persoas ao seu cargo.

Así, ademais de continuar a estreita colaboración e coordinación co Centro de Información á Muller de Lalín, **cómpre impulsar a actividade da Mesa Local de Coordinación Interinstitucional contra a Violencia de Xénero**, para a mellora dos procesos de abordaxe todos os ámbitos: o da seguridade, o sanitario, o educativo, o xudicial e o social.

ÁREA ESTRATÉXICA 5. PREVENCIÓN E INTERVENCIÓN PARA ERRADICAR A VIOLENCIA DE XÉNERO

OBXECTIVO ESTRATÉXICO	Consolidar o labor de sensibilización de toda a cidadanía ante a violencia contra as mulleres e garantir o acceso aos recursos a todas as vítimas
OBXECTIVO OPERATIVO 5.1	Avanzar na concienciación de toda a sociedade sobre as distintas formas de violencia de xénero mediante accións que aumenten o seu rexeitamento e contribúan á súa prevención
Medida 5.1.1 Continuidade do labor de información e concienciación da cidadanía fronte a violencia de xénero coa implicación e participación activa das distintas entidades e organizacións sociais do concello.	ÁREA RESPONSABLE: • Igualdade INDICADORES: • Nº e tipo de actuacións realizadas • Departamentos municipais colaboradores • Axentes sociais colaboradores • Nº de persoas participantes por sexo
Medida 5.1.2 Impulso de actividades innovadoras para a prevención da violencia de xénero en colaboración coa comunidade educativa, achegándose a idades máis temperás, con especial atención á identificación das violencias dixitais e das violencias sexuais.	ÁREA RESPONSABLE: • Igualdade INDICADORES: • Nº e tipo de actuacións realizadas • Nº de persoas participantes por sexo e colectivo (alumnado segundo idade/curso, profesorado, familias)
Medida 5.1.3 Realización de sesións informativas e outras accións de comunicación nas parroquias do municipio para contribuír á identificación da violencia de xénero e á detección de situacións de risco.	ÁREA RESPONSABLE: • Igualdade INDICADORES: • Nº e tipo de actuacións realizadas • Nº de persoas participantes por sexo

OBXECTIVO OPERATIVO 5.1	Avanzar na concienciación de toda a sociedade sobre as distintas formas de violencia de xénero mediante accións que aumenten o seu rexeitamento e contribúan á súa prevención
Medida 5.1.4 Posta en marcha dun programa de información e prevención das agresións sexuais nos espazos festivos en colaboración con entidades e axentes sociais.	ÁREA RESPONSABLE: • Igualdade INDICADORES: • Nº e tipo de actuacións realizadas • Nº de colectivos/axentes sociais participantes • Nº de persoas participantes por sexo
OBXECTIVO OPERATIVO 5.2	Fortalecer a colaboración institucional e os mecanismos de información e intervención para garantir unha atención integral e coordinada ás mulleres vítimas de violencia e ás persoas ao seu cargo
Medida 5.2.1 Posta en marcha da Mesa Local de Coordinación Interinstitucional contra a Violencia de Xénero e difusión e posta en valor da súa actividade.	ÁREA RESPONSABLE: • Igualdade INDICADORES: • Posta en marcha da mesa • Nº de reunións realizadas • Nº de persoas participantes por sexo e colectivo
Medida 5.2.2 Elaboración de materiais informativos (folletos, cartelería etc.) con información básica sobre a violencia de xénero e os recursos dispoñibles para a súa distribución a través de soportes físicos ou outras canles de comunicación que faciliten o acceso a todas as mulleres do concello.	ÁREA RESPONSABLE: • Igualdade INDICADORES: • Elaboración de material • Nº de exemplares distribuídos • Centros/espazos de distribución
Medida 5.2.3 Creación na web municipal dunha sección permanente con información sobre violencia de xénero: teléfonos de contacto, recursos dispoñibles para as vítimas.	ÁREA RESPONSABLE: • Igualdade • Informática INDICADORES: • Creación da sección na web • Nº de contidos incorporados/actualizados

OBXECTIVO OPERATIVO 5.2	Fortalecer a colaboración institucional e os mecanismos de información e intervención para garantir unha atención integral e coordinada ás mulleres vítimas de violencia e ás persoas ao seu cargo
Medida 5.2.4 Mantemento das accións de apoio, asesoramento e derivación a recursos especializados para as mulleres vítimas de violencia e as persoas ao seu cargo.	ÁREA RESPONSABLE: • Igualdade • Servizos Sociais INDICADORES: • Nº e tipo de actuacións realizadas • Nº de persoas beneficiarias por sexo e idade
Medida 5.2.5 Continuidade da colaboración co CIM de Lalín para unha adecuada derivación e atención ás mulleres vítimas e ás persoas ao seu cargo.	ÁREA RESPONSABLE: • Igualdade • Servizos Sociais INDICADORES: • Nº e tipo de derivacións realizadas • Nº e tipo de accións de coordinación realizadas • Nº de consultas realizadas por poboación de Rodeiro no CIM de Lalín por sexo e idade • Nº de persoas beneficiarias dos distintos servizos de atención por sexo e idade
Medida 5.2.6 Mantemento e extensión, no seu caso, de criterios de acción positiva nas bases das convocatorias de acceso aos diferentes recursos municipais (educación, conciliación, emprego etc.) para as mulleres vítimas de violencia de xénero e as persoas ao seu cargo.	ÁREA RESPONSABLE: • Servizos Sociais • Igualdade • Infancia • Emprego INDICADORES: • Nº e tipo de cláusulas introducidas • Nº de persoas beneficiarias por sexo

7.6 ÁREA ESTRATÉXICA 6. GOBERNANZA PARA A IGUALDADE

Os resultados da avaliación do anterior plan de igualdade municipal puxeron de manifesto a necesidade de reforzar a transversalidade do principio de igualdade e da perspectiva de xénero no conxunto da actividade do Concello.

Por iso, a última área estratéxica deste IV Plan dedícase ao fortalecemento dunha gobernanza municipal que teña en conta as desigualdades de partida entre mulleres e homes e as súas necesidades diferenciadas mediante intervencións orientadas á consecución dunha igualdade de xénero real e non meramente xurídica.

Isto implica, en primeiro lugar, **introducir o enfoque de xénero no traballo ordinario de todas as áreas municipais**, desde a planificación ata a execución, nos procesos de recollida da información, na introdución de criterios favorables á igualdade na contratación etc. E para isto, é conveniente que **o persoal técnico e político conte cos coñecementos en materia de igualdade** que lles permita incorporar a perspectiva de xénero ao seu traballo cotiá.

Cómpre tamén apostar por unha **organización interna que garanta a igualdade entre o seu persoal**, con medidas orientadas a asegurar unha representación equilibrada de mulleres e homes e a establecer retribucións equitativas por traballos de igual valor, entre outras.

O segundo obxectivo desta área céntrase na **vertente comunicativa e das relacións coa sociedade civil con perspectiva de xénero**, unha dimensión a reforzar para proxectar mellor a aposta que a institución municipal fai en favor da igualdade. Ademais, non hai que obviar que a aplicación do principio de igualdade e da óptica de xénero na actividade ordinaria da Administración local exerce un efecto modélico para a cidadanía, as organizacións sociais e o tecido empresarial; en definitiva, para o conxunto da sociedade.

Así, entre outras medidas, darase difusión aos contidos deste IV Plan e promoverase unha representación equilibrada da representación institucional, así como unha comunicación igualitaria e inclusiva a través dos distintos medios e soportes de comunicación.

ÁREA ESTRATÉXICA 6. GOBERNANZA PARA A IGUALDADE

OBXECTIVO ESTRATÉXICO

Reforzar a gobernanza en favor da igualdade mediante a incorporación da transversalidade do enfoque de xénero ao conxunto da actividade da Administración municipal

OBXECTIVO OPERATIVO 6.1

Instaurar unha cultura organizativa con perspectiva de xénero no conxunto de procesos de traballo e no funcionamento do Concello

Medida 6.1.1

Desenvolvemento de accións formativas dirixidas ao persoal político e técnico do Concello para mellorar a incorporación da perspectiva de xénero na acción municipal: deseño de actuacións e elaboración de programas, orzamentos, utilización da linguaxe inclusiva etc.

ÁREA RESPONSABLE:

- Alcaldía
- Igualdade

INDICADORES:

- Nº de accións formativas realizadas
- Nº de persoas participantes por sexo, cargo e/ou posto de traballo

Medida 6.1.2

Mantemento e ampliación, no seu caso, da aplicación de criterios de xénero nos procedementos de contratación e nas convocatorias de axudas e subvencións en todos os departamentos municipais: existencia dun plan de igualdade ou programa de conciliación nas empresas, porcentaxe de mulleres contratadas con dificultades de inserción etc.

ÁREA RESPONSABLE:

- Todos os departamentos

INDICADORES:

- Nº e tipo de criterios en bases de contratación/subvencións por departamento

Medida 6.1.3

Reforzo das accións dirixidas a garantir a composición equilibrada de mulleres e homes en órganos de decisión (órganos de goberno, comisións, tribunais de selección, xurados etc.).

ÁREA RESPONSABLE:

- Alcaldía
- Todos os departamentos

INDICADORES:

- Nº de órganos con composición equilibrada por tipoloxía
- Nº de persoas integrantes por sexo

OBXECTIVO OPERATIVO 6.1	Instaurar unha cultura organizativa con perspectiva de xénero no conxunto de procesos de traballo e no funcionamento do Concello
Medida 6.1.4 Fortalecemento da incorporación sistemática da variable sexo nos procesos de recollida e xeración de información de todas as áreas municipais (estadísticas, informes, memorias etc.).	ÁREA RESPONSABLE: • Todos os departamentos INDICADORES: • Listaxe da tipoloxía de procesos que inclúen a variable sexo • Nº e tipo de actuacións de reforzo realizadas
Medida 6.1.5 Introdución dun módulo sobre igualdade de xénero nas accións formativas do persoal ao servizo da Administración municipal (indefinido e eventual).	ÁREA RESPONSABLE: • Alcaldía • Igualdade INDICADORES: • Nº e tipo de accións formativas que inclúen módulos de igualdade • Nº de persoas participantes por sexo
Medida 6.1.6 Continuidade e reforzo, no seu caso, da aplicación de criterios de xénero nos procesos de contratación de persoal eventual ao servizo do Concello.	ÁREA RESPONSABLE: • Alcaldía INDICADORES: • Nº e tipo de criterios de xénero nos procesos selectivos • Nº de persoas contratadas por sexo
Medida 6.1.7 Incorporación do enfoque de xénero á elaboración dos orzamentos municipais.	ÁREA RESPONSABLE: • Todos os departamentos INDICADORES: • % do orzamento que inclúe criterios de igualdade e áreas municipais implicadas • % do orzamento municipal dedicado a accións positivas que fomenten a igualdade de xénero por área municipal

OBXECTIVO OPERATIVO 6.1	Instaurar unha cultura organizativa con perspectiva de xénero no conxunto de procesos de traballo e no funcionamento do Concello
Medida 6.1.8 Elaboración dun plan de igualdade para o persoal ao servizo da Administración municipal.	ÁREA RESPONSABLE: - Alcaldía - Igualdade INDICADORES: - Elaboración do plan - Resultados de execución anual (nº e tipo de accións desenvolvidas)
Medida 6.1.9 Impulso de actuacións dirixidas á redución da fenda salarial no conxunto do cadro de persoal do Concello.	ÁREA RESPONSABLE: - Alcaldía - Igualdade INDICADORES: - Nº e tipo de actuacións realizadas - Análise da fenda salarial de xénero en todos os grupos e categorías profesionais
Medida 6.1.10 Elaboración e difusión dun protocolo de prevención e actuación para a protección integral da liberdade sexual e a integridade moral no traballo (Protocolo de acoso).	ÁREA RESPONSABLE: - Alcaldía - Igualdade INDICADORES: - Elaboración e difusión do protocolo - Nº e tipo de accións realizadas
Medida 6.1.11 Elaboración e difusión dun documento executivo do IV Plan de Igualdade para cada departamento que resuma cadanseus respectivos obxectivos e medidas.	ÁREA RESPONSABLE: - Igualdade INDICADORES: - Elaboración e entrega dos documentos adaptados

OBXECTIVO OPERATIVO 6.1	Instaurar unha cultura organizativa con perspectiva de xénero no conxunto de procesos de traballo e no funcionamento do Concello
Medida 6.1.12 Creación dunha Comisión interdepartamental para a coordinación dos traballos de impulso, seguimento e avaliación do IV Plan de Igualdade de Xénero do Concello de Rodeiro 2026-2029.	ÁREA RESPONSABLE: - Igualdade INDICADORES: - Creación da Comisión - Departamentos integrantes - Nº de persoas participantes por sexo - Nº de reunións realizadas - Nº e tipo de acordos adoptados
OBXECTIVO OPERATIVO 6.2	Afianzar o compromiso público do Concello de Rodeiro coa igualdade a través dunha comunicación institucional inclusiva e do fortalecemento do enfoque de xénero nas relacións coa sociedade civil
Medida 6.2.1 Difusión do IV Plan de Igualdade de Xénero do Concello de Rodeiro 2026-2029 entre o persoal do Concello, o conxunto da cidadanía, axentes socioeconómicos e organizacións cidadás.	ÁREA RESPONSABLE: - Igualdade INDICADORES: - Nº e tipo de actuacións realizadas (presentacións, cartas de comunicación, anuncios en prensa etc.) - Colectivos/centros destinatarios
Medida 6.2.2 Impulso da representación institucional paritaria nos distintos actos organizados polo Concello ou con presenza da Administración municipal.	ÁREA RESPONSABLE: - Todos os departamentos INDICADORES: - Nº de representantes do Concello por sexo e tipo de acto
Medida 6.2.3 Difusión de guías prácticas entre o persoal do Concello para a utilización dunha linguaxe inclusiva en todos os documentos administrativos, comunicacións internas e externas e materiais do Concello de Rodeiro.	ÁREA RESPONSABLE: - Igualdade INDICADORES: - Guías distribuídas - Nº de accións de difusión realizadas

OBXECTIVO OPERATIVO 6.2	Afianzar o compromiso público do Concello de Rodeiro coa igualdade a través dunha comunicación institucional inclusiva e do fortalecemento do enfoque de xénero nas relacións coa sociedade civil	
Medida 6.2.4 Revisión da páxina web municipal e dos perfís en redes sociais desde a óptica de xénero e velar polo uso dunha linguaxe e imaxes inclusivas e non sexistas.	ÁREA RESPONSABLE: • Informática • Igualdade	INDICADORES: • Revisión da páxina web • Nº e tipo de contidos modificados/adaptados
Medida 6.2.5 Creación na web municipal dun espazo permanente e visible para a información sobre recursos, servizos e actualidade en materia de igualdade de xénero.	ÁREA RESPONSABLE: • Informática • Igualdade	INDICADORES: • Creación do apartado web • Nº de contidos incorporados/actualizados

8 SEGUIMIENTO E AVALIACIÓN

O desenvolvemento de procesos de seguimento e avaliación dos instrumentos de planificación permite que as administracións públicas leven a cabo a monitorización das políticas públicas que poñen en marcha, é dicir, facilita o coñecemento do que se está a realizar, se se están acadando os obxectivos previstos e o seu impacto na poboación á que se dirixen.

Propónse para isto o desenvolvemento de dous procesos complementarios: o seguimento e a avaliación final das accións programadas ao abeiro do presente plan.

O IV Plan de Igualdade de Xénero do Concello de Rodeiro 2026-2029 será obxecto de seguimento e avaliación nos seguintes termos:

PROCESO DE SEGUIMIENTO

O seguimento debe entenderse como un proceso de avaliación continua, en tanto 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 seu 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 2026-2029, e plasmarase nun informe de resultados estruturado nas liñas estratéxicas e obxectivos do seu programa de medidas, que valore o nivel de execución e que conterá unha memoria descritiva dos programas e actuacións impulsados ao abeiro do plan. Ademais, incluírá aspectos de mellora e recomendacións que se poidan ter en conta para a elaboración dun futuro plan de igualdade.

Para medir con obxectividade o cumprimento de obxectivos e o impacto do plan sobre a igualdade de xénero no concello é recomendable que a avaliación final a realice unha entidade externa á Administración municipal.

Para facilitar tanto o seguimento como a avaliación do plan disporase dunha ficha deseñada *ad hoc* (ver anexo 1 do documento), na que recoller información específica sobre cada actuación desenvolvida ao longo do seu período de vixencia.

ANEXO 1: FICHA PARA O SEGUIMENTO E A AVALIACIÓN

FICHA DE RECOLLIDA DE INFORMACIÓN PARA O SEGUIMENTO E AVALIACIÓN DO IV PLAN DE IGUALDADE DE XÉNERO DO CONCELLO DE RODEIRO 2026-2029

INSTRUCCIÓN PARA A COBERTURA

Cubrirase unha ficha para cada actuación. É imprescindible dispoñer do documento do IV Plan de Igualdade de Xénero do Concello de Rodeiro 2026-2029 para unha axeitada cobertura, coa identificación exacta da área estratéxica, obxectivo operativo e medida.

A cobertura da ficha realizarase na ficha dixitalizada —e NON manualmente—, para o que deberá 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 ☐ 3.3
☐ 4.1 ☐ 4.2 ☐ 4.3 ☐ 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).

DESCRICIÓN (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 de forma detallada 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

INDICADORES (Indicar os datos atendendo aos indicadores recomendados no propio plan para á medida na que se encadra. Se non é posible axustar a información aos ditos indicadores, detallar outros manexados).

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

LOCALIDADE/S NA QUE SE DESENVOLVEU A ACTUACIÓN (Lugar no que se desenvolveu a actuación: núcleo de Rodeiro 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

€

€

€

MEDIOS E SOPORTES DE DIFUSIÓN (Indicar os medios utilizados para a difusión da actuación: prensa, radio, TV, anuncios/bandos, web municipal, cartelería, folletos, correo electrónico, correo postal, contacto telefónico etc.)

DATA DE REALIZACIÓN DA ACTUACIÓN

Día e mes:

Ano:

☐ 2026☐ 2027☐ 2028☐ 2029

DATOS DE CONTACTO DA PERSOA QUE COBRE A FICHA**Departamento/entidade:****Nome e apelido:****Cargo:****Enderezo electrónico:****Teléfono:****Data cobertura formulario:**

ANEXO 2: TÁBOA RESUMO DO PROGRAMA DE MEDIDAS

ÁREA ESTRATÉXICA 1. SENSIBILIZACIÓN SOCIAL E EDUCACIÓN PARA A IGUALDADE	
OBXECTIVO ESTRATÉXICO	Concienciar o conxunto da poboación na construción dunha sociedade plenamente igualitaria para mulleres e homes, libre de discriminación e dos estereotipos de xénero que perpetúan a desigualdade
OBXECTIVO OPERATIVO 1.1 Avanzar na sensibilización da cidadanía sobre a necesidade dun cambio de valores para a consecución da igualdade de xénero real en todos os ámbitos	Medida 1.1.1 Continuidade do labor de concienciación da poboación a través de campañas e de actividades que visibilicen a persistencia de desigualdades de xénero nos distintos ámbitos e contribúan á súa erradicación, mediante a colaboración con entidades e asociacións do concello.
	Medida 1.1.2 Impulso de actividades específicas sobre corresponsabilidade para potenciar a implicación masculina e a reflexión de mulleres e homes sobre un reparto equitativo das responsabilidades domésticas e familiares.
	Medida 1.1.3 Reforzo das accións de información dirixidas ao empresariado local para a implantación de medidas favorecedoras da igualdade e da conciliación corresponsable nas empresas.
OBXECTIVO OPERATIVO 1.2 Potenciar a educación en igualdade para erradicar os roles e estereotipos de xénero en colaboración co conxunto da comunidade educativa	Medida 1.2.1 Reforzamento da colaboración cos axentes da comunidade educativa (colexio, PAI e asociación de nais e pais) para continuar desenvolvendo actividades coeducativas e de promoción da igualdade a través de formatos innovadores (actividades lúdicas, ferramentas dixitais etc.) e desde idades temperás.
	Medida 1.2.2 Continuidade e reforzo, no seu caso, das actividades coeducativas e con perspectiva de xénero na programación municipal de lecer infantil e xuvenil e a través dos distintos recursos de conciliación e de atención á infancia.

ÁREA ESTRATÉXICA 1. SENSIBILIZACIÓN SOCIAL E EDUCACIÓN PARA A IGUALDADE

OBXECTIVO OPERATIVO 1.2

Potenciar a educación en igualdade para erradicar os roles e estereotipos de xénero en colaboración co conxunto da comunidade educativa

Medida 1.2.3

Desenvolvemento de accións para un uso axeitado das TIC e das redes sociais e das problemáticas asociadas desde unha perspectiva de xénero: consumo de pornografía na infancia e na adolescencia, ciberacoso, sextorsión etc.

Medida 1.2.4

Realización de actividades en distintos formatos (charlas, videofórum, concursos etc.) para a erradicación de estereotipos de xénero desde idades temperás: elección de estudos e deportes sen condicionantes de xénero, xogos e xoguetes non sexistas etc.

ÁREA ESTRATÉXICA 2. EMPREGABILIDADE E CONCILIACIÓN CORRESPONSABLE

OBXECTIVO ESTRATÉXICO

Avanzar na plena incorporación das mulleres ao ámbito laboral en condicións de igualdade e promover unha cultura da harmonización dos tempos cos recursos necesarios para facilitar a conciliación da vida laboral, persoal e familiar

OBXECTIVO OPERATIVO 2.1

Mellorar a empregabilidade das mulleres mediante os apoios necesarios para a súa incorporación á actividade económica e impulsar a responsabilidade social entre o empresariado local en materia de igualdade

Medida 2.1.1

Continuidade das accións formativas orientadas á mellora da empregabilidade das mulleres nos sectores emerxentes e en actividades dinamizadoras do medio rural.

Medida 2.1.2

Oferta de accións de información, orientación laboral e busca de emprego dirixidas á poboación feminina, en especial ás mulleres en situación de vulnerabilidade.

Medida 2.1.3

Posta en marcha dun programa para o coñecemento do tecido produtivo de Rodeiro e a posta en contacto da mocidade do concello con empresas locais que demanden persoal.

ÁREA ESTRATÉXICA 2. EMPREGABILIDADE E CONCILIACIÓN CORRESPONSABLE

OBXECTIVO OPERATIVO 2.1

Mellorar a empregabilidade das mulleres mediante os apoios necesarios para a súa incorporación á actividade económica e impulsar a responsabilidade social entre o empresariado local en materia de igualdade

Medida 2.1.4

Mantemento das cláusulas de acceso preferente a programas de formación e emprego para a incorporación de mulleres e homes a postos e sectores nos que cada sexo se atope infrarrepresentado.

Medida 2.1.5

Fomento da actividade emprendedora entre as mulleres a través de accións de asesoramento e titorización de proxectos empresariais e de autoemprego.

Medida 2.1.6

Reforzo das accións formativas para o manexo das tecnoloxías da información e a comunicación, adaptándoas ás esixencias do mercado laboral e aos diferentes niveis de coñecemento das mulleres.

Medida 2.1.7

Desenvolvemento de actuacións para a promoción e visibilización de proxectos locais de emprendemento liderados por mulleres (encontros, xornadas, premios etc.).

Medida 2.1.8

Difusión entre o empresariado local de Rodeiro de información sobre recursos, subvencións, bonificacións e outras medidas que fomenten a contratación feminina.

Medida 2.1.9

Fomento da implantación de plans de igualdade nas empresas do municipio.

ÁREA ESTRATÉXICA 2. EMPREGABILIDADE E CONCILIACIÓN CORRESPONSABLE

OBXECTIVO OPERATIVO 2.2 Proveer os recursos necesarios para facilitar a conciliación da vida persoal, familiar e laboral á poboación de Rodeiro	Medida 2.2.1 Consolidación do Punto de Atención á Infancia como recurso socioeducativo para a infancia de 0 a 3 anos que permite que mulleres e homes poidan compatibilizar a esfera laboral coas responsabilidades familiares.
	Medida 2.2.2 Continuidade da oferta de actividades socioeducativas ao longo do curso escolar fóra do horario lectivo.
	Medida 2.2.3 Mantemento das programacións de lecer educativo en períodos vacacionais que facilitan a conciliación das familias.
	Medida 2.2.4 Realización periódica de consultas ás familias con nenos e nenas para a adaptación da oferta de servizos socioeducativos ás necesidades de conciliación (eventual modificación ou ampliación de horarios, datas etc.).
	Medida 2.2.5 Continuidade na aplicación de criterios favorecedores para as familias monoparentais e/ou en situación de vulnerabilidade nos procedementos de acceso e/ou subvencións en actividades de conciliación e lecer.
	Medida 2.2.6 Impulso da coordinación coas distintas administracións para a mellora dos servizos de apoio e coidado ás persoas maiores e/ou en situación de dependencia.
	Medida 2.2.7 Fomento da creación dunha rede veciñal para o intercambio de tempo destinado a labores de coidado e acompañamento de menores e persoas en situación de dependencia.

ÁREA ESTRATÉXICA 3. PARTICIPACIÓN EN IGUALDADE E CIDADANÍA ACTIVA

OBXECTIVO ESTRATÉXICO

Incrementar a presenza e a participación das mulleres nos distintos ámbitos e visibilizar as súas achegas en todos os eidos

OBXECTIVO OPERATIVO 3.1

Promover a participación e o apoderamento individual e colectivo das mulleres coa colaboración do tecido asociativo local

Medida 3.1.1

Organización de encontros que fomenten o apoderamento das mulleres rurais e impulsen o traballo en rede das asociacións.

Medida 3.1.2

Continuidade da oferta de actividades para promover a autonomía persoal e a participación social das mulleres, en colaboración co movemento asociativo.

Medida 3.1.3

Desenvolvemento de actuacións para estimular a participación das mulleres e garantir o relevo xeracional no movemento asociativo do municipio, nomeadamente nas asociacións de mulleres.

Medida 3.1.4

Impulso da presenza de mulleres nos órganos de decisión das distintas estruturas de participación cidadá.

Medida 3.1.5

Continuidade do apoio técnico ás asociacións de mulleres na realización de trámites e no acceso a axudas.

Medida 3.1.6

Introdución de criterios de valoración positiva da presenza de mulleres nos órganos directivos das entidades (socioculturais, deportivas etc.) na baremación das subvencións municipais.

ÁREA ESTRATÉXICA 3. PARTICIPACIÓN EN IGUALDADE E CIDADANÍA ACTIVA

OBXECTIVO OPERATIVO 3.2

Fomentar unha participación activa e libre de estereotipos de xénero nas actividades socioculturais e deportivas

Medida 3.2.1

Deseño dunha programación de actividades dirixida á poboación xuvenil inclusiva e atractiva por igual para mozas e mozos.

Medida 3.2.2

Reforzo da coordinación coas distintas asociacións do municipio para a identificación de necesidades e preferencias sobre actividades físicas e de lecer, así como a súa adecuación horaria.

Medida 3.2.3

Dotación de espazos para o encontro da mocidade, cunha oferta de actividades libres e guiadas con perspectiva de xénero.

Medida 3.2.4

Impulso do voluntariado xuvenil para o desenvolvemento de actividades en materia de igualdade e diversidade.

Medida 3.2.5

Continuidade dunha programación cultural municipal inclusiva e con enfoque de xénero na contratación e no desenvolvemento das distintas actividades.

Medida 3.2.6

Realización de encontros e actividades para estimular a participación de mulleres creadoras e xestoras no eido cultural.

ÁREA ESTRATÉXICA 3. PARTICIPACIÓN EN IGUALDADE E CIDADANÍA ACTIVA

OBXECTIVO OPERATIVO 3.2 Fomentar unha participación activa e libre de estereotipos de xénero nas actividades socioculturais e deportivas	Medida 3.2.7 Apoio ás entidades deportivas de Rodeiro para fomentar a continuidade das rapazas na práctica deportiva, a creación de equipos mixtos en todas as categorías e promover a participación de mulleres e homes en deportes masculinizados e feminizados respectivamente.
	Medida 3.2.8 Realización de campañas municipais para o fomento da práctica deportiva e a eliminación dos estereotipos de xénero na elección dos deportes.
	Medida 3.2.9 Organización de xornadas deportivas locais para visibilizar o papel das nenas e das mulleres no deporte.
	Medida 3.2.10 Reforzo da perspectiva de xénero na comunicación municipal para difundir unha imaxe igualitaria na práctica deportiva (no deseño da cartelería, redes sociais).
OBXECTIVO OPERATIVO 3.3 Visibilizar e poñer en valor o traballo e as achegas das mulleres nos distintos eidos	Medida 3.3.1 Organización de actividades para a posta en valor e o intercambio de coñecementos entre mulleres nos distintos ámbitos (cultura, emprendemento, deportes etc.)
	Medida 3.3.2 Impulso de actuacións de difusión do patrimonio natural e cultural de Rodeiro (roteiros turísticos e culturais, elaboración de folletos, charlas etc.) con referencias ao papel das mulleres ou nas que elas teñan maior protagonismo.

ÁREA ESTRATÉXICA 3. PARTICIPACIÓN EN IGUALDADE E CIDADANÍA ACTIVA

OBXECTIVO OPERATIVO 3.3 Visibilizar e poñer en valor o traballo e as achegas das mulleres nos distintos eidos	Medida 3.3.3 Desenvolvemento de actividades interxeracionais para a difusión e a posta en valor das achegas das mulleres maiores do pobo nas distintas esferas (oficios, gastronomía, cultura, folclore etc.)
	Medida 3.3.4 Organización de actividades de recoñecemento público e visibilización das achegas das mulleres ao longo da historia nos distintos campos (ciencia, arte, literatura, emprendemento etc.)
	Medida 3.3.5 Continuidade na dotación dos fondos bibliográficos municipais de obras escritas por mulleres, textos feministas e materiais didácticos para a promoción da igualdade de xénero.

ÁREA ESTRATÉXICA 4. BENESTAR INTEGRAL E CALIDADE DE VIDA

OBXECTIVO ESTRATÉXICO	Contribuír á mellora da calidade de vida da poboación desde unha perspectiva de xénero e de atención á diversidade, facilitando o acceso a servizos de benestar e ao coidado da saúde, ao tempo que se favorece unha contorna máis amigable para vivir
OBXECTIVO OPERATIVO 4.1 Fortalecer o acceso a recursos e servizos que garantan o benestar integral, especialmente ás mulleres que se atopan en situación de especial vulnerabilidade	Medida 4.1.1 Mellora da información municipal sobre recursos de benestar social, a través de canles e formatos de comunicación que garantan a accesibilidade a toda a poboación (difusión en paneis informativos nas parroquias, sesións informativas, web municipal e RRSS etc.).
	Medida 4.1.2 Impulso á creación dun centro de día municipal para as persoas maiores.

ÁREA ESTRATÉXICA 4. BENESTAR INTEGRAL E CALIDADE DE VIDA

OBXECTIVO OPERATIVO 4.1 Fortalecer o acceso a recursos e servizos que garantan o benestar integral, especialmente ás mulleres que se atopan en situación de especial vulnerabilidade	Medida 4.1.3 Promoción das vantaxes do Servizo de Axuda no Fogar (SAF) como recurso de atención ás persoas maiores ou en situación de dependencia, así como para favorecer a conciliación e o respiro familiar.
	Medida 4.1.4 Continuidade dos programas de atención a mulleres en situación de vulnerabilidade (mulleres migrantes, mulleres con dificultades económicas, vítimas de violencia de xénero, situacións de monoparentalidade etc.).
	Medida 4.1.5 Impulso dun programa de voluntariado para a prevención da soidade non desexada das persoas maiores.
	Medida 4.1.6 Organización de eventos e encontros para o fomento da socialización e a integración das persoas inmigrantes na vida comunitaria.
	Medida 4.1.7 Desenvolvemento de sesións de apoio para a adquisición de habilidades sociais e laborais dirixidas a mulleres inmigrantes.
OBXECTIVO OPERATIVO 4.2 Promover o coidado da saúde e o benestar físico e mental	Medida 4.2.1 Organización de actividades informativas e formativas para o coidado da saúde, con especial atención a problemas específicos das mulleres nas distintas etapas vitais: trastornos da alimentación, menopausia, problemas psicosomáticos, osteoporose etc.
	Medida 4.2.2 Desenvolvemento de actividades informativas sobre saúde sexual desde unha perspectiva de xénero e de atención ás distintas diversidades (diferentes idades, identidades e orientación sexual, discapacidade etc.).

ÁREA ESTRATÉGICA 4. BENESTAR INTEGRAL E CALIDADE DE VIDA

OBXECTIVO OPERATIVO 4.2 Promover o coidado da saúde e o benestar físico e mental	Medida 4.2.3 Realización de actividades de prevención e promoción da saúde mental desde a perspectiva de xénero dirixidos á poboación moza: acoso, uso inadecuado das TIC, apostas en liña, trastornos da alimentación, adiccións etc.
	Medida 4.2.4 Desenvolvemento de actividades formativas dirixidas a persoas coidadoras para a promoción do autocoidado.
	Medida 4.2.5 Oferta e ampliación, no seu caso, de programas de benestar e saúde (actividade física, envellecemento activo etc.) adaptados á diversidade da poboación feminina.
OBXECTIVO OPERATIVO 4.3 Impulsar unha planificación urbanística con perspectiva de xénero para a mellora da contorna e a conformación de espazos e infraestruturas adaptados ás necesidades de todas as persoas	Medida 4.3.1 Elaboración dunha estratexia urbanística con enfoque de xénero para a súa aplicación no deseño de equipamentos urbanos, na planificación do territorio e no deseño de infraestruturas.
	Medida 4.3.2 Continuidade na eliminación de barreiras arquitectónicas en espazos exteriores e no interior das instalacións municipais para facilitar a mobilidade de todas as persoas (persoas maiores, persoas con carros de bebé, con mobilidade reducida etc.).
	Medida 4.3.3 Adecuación progresiva das infraestruturas e dos equipamentos municipais desde a óptica de xénero, para dar resposta ás distintas necesidades da poboación: duchas e vestiarios para mulleres nas dependencias do Concello e en todas as instalacións deportivas, cambiadores de crianzas nos aseos de homes e mulleres etc.

ÁREA ESTRATÉXICA 4. BENESTAR INTEGRAL E CALIDADE DE VIDA

OBXECTIVO OPERATIVO 4.3

Impulsar unha planificación urbanística con perspectiva de xénero para a mellora da contorna e a conformación de espazos e infraestruturas adaptados ás necesidades de todas as persoas

Medida 4.3.4

Impulso de actuacións para a mellora do servizo de transporte público no concello, especialmente nas parroquias rurais: revisión e establecemento, no seu caso, de novas rutas, incremento da frecuencia horaria etc.

Medida 4.3.5

Incorporación de nomes de mulleres senlleiras, nomeadamente de mulleres da comarca aos distintos espazos públicos (instalacións municipais, rúas, prazas etc.) para contribuír ao seu recoñecemento público.

ÁREA ESTRATÉXICA 5. PREVENCIÓN E INTERVENCIÓN PARA ERRADICAR A VIOLENCIA DE XÉNERO

OBXECTIVO ESTRATÉXICO

Consolidar o labor de sensibilización de toda a cidadanía ante a violencia contra as mulleres e garantir o acceso aos recursos a todas as vítimas

OBXECTIVO OPERATIVO 5.1

Avanzar na concienciación de toda a sociedade sobre as distintas formas de violencia de xénero mediante accións que aumenten o seu rexeitamento e contribúan á súa prevención

Medida 5.1.1

Continuidade do labor de información e concienciación da cidadanía fronte a violencia de xénero coa implicación e participación activa das distintas entidades e organizacións sociais do concello.

Medida 5.1.2

Impulso de actividades innovadoras para a prevención da violencia de xénero en colaboración coa comunidade educativa, achegándose a idades máis temperás, con especial atención á identificación das violencias dixitais e das violencias sexuais.

Medida 5.1.3

Realización de sesións informativas e outras accións de comunicación nas parroquias do municipio para contribuír á identificación da violencia de xénero e á detección de situacións de risco.

ÁREA ESTRATÉXICA 5. PREVENCIÓN E INTERVENCIÓN PARA ERRADICAR A VIOLENCIA DE XÉNERO

OBXECTIVO OPERATIVO 5.1 Avanzar na concienciación de toda a sociedade sobre as distintas formas de violencia de xénero mediante accións que aumenten o seu rexeitamento e contribúan á súa prevención	Medida 5.1.4 Posta en marcha dun programa de información e prevención das agresións sexuais nos espazos festivos en colaboración con entidades e axentes sociais.
OBXECTIVO OPERATIVO 5.2 Fortalecer a colaboración institucional e os mecanismos de información e intervención para garantir unha atención integral e coordinada ás mulleres vítimas de violencia e ás persoas ao seu cargo	Medida 5.2.1 Posta en marcha da Mesa Local de Coordinación Interinstitucional contra a Violencia de Xénero e difusión e posta en valor da súa actividade.
	Medida 5.2.2 Elaboración de materiais informativos (folletos, cartelería etc.) con información básica sobre a violencia de xénero e os recursos dispoñibles para a súa distribución a través de soportes físicos ou outras canles de comunicación que faciliten o acceso a todas as mulleres do concello.
	Medida 5.2.3 Creación na web municipal dunha sección permanente con información sobre violencia de xénero: teléfonos de contacto, recursos dispoñibles para as vítimas.
	Medida 5.2.4 Mantemento das accións de apoio, asesoramento e derivación a recursos especializados para as mulleres vítimas de violencia e as persoas ao seu cargo
	Medida 5.2.5 Continuidade da colaboración co CIM de Lalín para unha adecuada derivación e atención ás mulleres vítimas e ás persoas ao seu cargo.

ÁREA ESTRATÉXICA 5. PREVENCIÓN E INTERVENCIÓN PARA ERRADICAR A VIOLENCIA DE XÉNERO

OBXECTIVO OPERATIVO 5.2

Fortalecer a colaboración institucional e os mecanismos de información e intervención para garantir unha atención integral e coordinada ás mulleres vítimas de violencia e ás persoas ao seu cargo

Medida 5.2.6

Mantemento e extensión, no seu caso, de criterios de acción positiva nas bases das convocatorias de acceso aos diferentes recursos municipais (educación, conciliación, emprego etc.) para as mulleres vítimas de violencia de xénero e as persoas ao seu cargo.

ÁREA ESTRATÉXICA 6. GOBERNANZA PARA A IGUALDADE

OBXECTIVO ESTRATÉXICO

Reforzar a gobernanza en favor da igualdade mediante a incorporación da transversalidade do enfoque de xénero ao conxunto da actividade da Administración municipal

OBXECTIVO OPERATIVO 6.1

Instaurar unha cultura organizativa con perspectiva de xénero no conxunto de procesos de traballo e no funcionamento do Concello

Medida 6.1.1

Desenvolvemento de accións formativas dirixidas ao persoal político e técnico do Concello para mellorar a incorporación da perspectiva de xénero na acción municipal: deseño de actuacións e elaboración de programas, orzamentos, utilización da linguaxe inclusiva etc.

Medida 6.1.2

Mantemento e ampliación, no seu caso, da aplicación de criterios de xénero nos procedementos de contratación e nas convocatorias de axudas e subvencións en todos os departamentos municipais: existencia dun plan de igualdade ou programa de conciliación nas empresas, porcentaxe de mulleres contratadas con dificultades de inserción etc.

Medida 6.1.3

Reforzo das accións dirixidas a garantir a composición equilibrada de mulleres e homes en órganos de decisión (órganos de goberno, comisións, tribunais de selección, xurados etc.).

ÁREA ESTRATÉGICA 6. GOBERNANZA PARA A IGUALDADE

OBXECTIVO OPERATIVO 6.1 Instaurar unha cultura organizativa con perspectiva de xénero no conxunto de procesos de traballo e no funcionamento do Concello	Medida 6.1.4 Fortalecemento da incorporación sistemática da variable sexo nos procesos de recollida e xeración de información de todas as áreas municipais (estatísticas, informes, memorias etc.).
	Medida 6.1.5 Introducción dun módulo sobre igualdade de xénero nas accións formativas do persoal ao servizo da Administración municipal (indefinido e eventual).
	Medida 6.1.6 Continuidade e reforzo, no seu caso, da aplicación de criterios de xénero nos procesos de contratación de persoal eventual ao servizo do Concello.
	Medida 6.1.7 Incorporación do enfoque de xénero á elaboración dos orzamentos municipais.
	Medida 6.1.8 Elaboración dun plan de igualdade para o persoal ao servizo da Administración municipal.
	Medida 6.1.9 Impulso de actuacións dirixidas á redución da fenda salarial no conxunto do cadro de persoal do Concello.
	Medida 6.1.10 Elaboración e difusión dun protocolo de prevención e actuación para a protección integral da liberdade sexual e a integridade moral no traballo (Protocolo de acoso).

ÁREA ESTRATÉXICA 6. GOBERNANZA PARA A IGUALDADE

OBXECTIVO OPERATIVO 6.1 Instaurar unha cultura organizativa con perspectiva de xénero no conxunto de procesos de traballo e no funcionamento do Concello	Medida 6.1.11 Elaboración e difusión dun documento executivo do IV Plan de Igualdade para cada departamento que resuma cadanseus respectivos obxectivos e medidas.
	Medida 6.1.12 Creación dunha Comisión interdepartamental para a coordinación dos traballos de impulso, seguimento e avaliación do IV Plan de Igualdade de Xénero do Concello de Rodeiro 2026-2029.
OBXECTIVO OPERATIVO 6.2 Afianzar o compromiso público do Concello de Rodeiro coa igualdade a través dunha comunicación institucional inclusiva e do fortalecemento do enfoque de xénero nas relacións coa sociedade civil	Medida 6.2.1 Difusión do IV Plan de Igualdade de Xénero do Concello de Rodeiro 2026-2029 entre o persoal do Concello, o conxunto da cidadanía, axentes socioeconómicos e organizacións cidadás.
	Medida 6.2.2 Impulso da representación institucional paritaria nos distintos actos organizados polo Concello ou con presenza da Administración municipal.
	Medida 6.2.3 Difusión de guías prácticas entre o persoal do Concello para a utilización dunha linguaxe inclusiva en todos os documentos administrativos, comunicacións internas e externas e materiais do Concello de Rodeiro.
	Medida 6.2.4 Revisión da páxina web municipal e dos perfís en redes sociais desde a óptica de xénero e velar polo uso dunha linguaxe e imaxes inclusivas e non sexistas.
	Medida 6.2.5 Creación na web municipal dun espazo permanente e visible para a información sobre recursos, servizos e actualidade en materia de igualdade de xénero.