

VII Plan Estratégico de Galicia para a igualdade de oportunidades entre mulleres e homes 2017-2020

XUNTA DE GALICIA

VII Plan Estratégico de Galicia para a igualdade de oportunidades entre mulleres e homes 2017-2020

Xunta de Galicia

Secretaría Xeral da Igualdade

Santiago de Compostela, marzo de 2017

O Goberno da Xunta de Galicia ten asumido un firme compromiso coa sociedade galega en prol da igualdade de dereitos e oportunidades entre mulleres e homes, compromiso que se vén materializando desde hai anos no desenvolvemento de medidas e instrumentos xurídicos, políticos, económicos e sociais orientados á supresión dos obstáculos que aínda persisten nos distintos eidos e que impiden que a igualdade entre os sexos sexa real e efectiva.

Conscientes do camiño que queda por percorrer, a pesar dos avances conseguidos, o actual Goberno de Galicia fai unha vez máis unha aposta clara e decidida polo impulso dunha planificación estratéxica que continúe a derrubar as barreiras que dificultan que as mulleres gocen dos dereitos e oportunidades intrínsecos á plena cidadanía. Ao cabo, unha sociedade que se defina como xusta, social e economicamente desenvolvida non pode consentir que a metade da poboación siga a ter que enfrontarse a cotío á desigualdade e á discriminación en razón do seu sexo.

A incorporación das mulleres ao mercado laboral, a permanencia no emprego e as súas condicións de traballo aínda están lonxe de producirse en condicións de igualdade. As estatísticas seguen a revelar unha realidade desigual nas retribucións salariais, na promoción profesional, no acceso a sectores e ámbitos aínda fortemente masculinizados, así como tamén na presenza nas esferas de decisión. E a este escenario contribúe, certamente, a persistencia dos estereotipos de xénero; de aí que sexa preciso seguir traballando en favor dun cambio cultural e de valores que modifique as actitudes, os roles e os estereotipos que sustentan a desigualdade de xénero, sen esquecer que esta importante tarefa comeza desde as idades máis temperás, para que as futuras xeracións de galegas e galegos constrúan unha sociedade verdadeiramente igualitaria.

Sen dúbida, outro dos grandes retos para os vindeiros anos é a conciliación da vida persoal, familiar e laboral e a corresponsabilidade no ámbito doméstico e familiar. A desigual repartición das responsabilidades familiares e das tarefas do fogar constitúe un dos principais obstáculos para que a participación, a permanencia e a promoción das mulleres na esfera laboral se produza de forma plena.

A corresponsabilidade é labor do conxunto da sociedade; administracións públicas, axentes sociais e instancias privadas debemos traballar para fomentala e crear sinerxías que redunden nunha organización social na que sexa máis doado para todos todas harmonizar a vida privada e a laboral e facer un uso racional dos tempos.

Desde o firme convencemento de que o avance socioeconómico, cultural e social de Galicia vai depender ineludiblemente de que mulleres e homes partan do mesmo lugar para poder alcanzar as mesmas metas, sen que os atrancos de xénero constitúan unha

limitación para o desenvolvemento persoal nos distintos ámbitos da vida das persoas, preséntase o VII Plan Estratéxico de Galicia para a igualdade de oportunidades entre mulleres e homes 2017-2020.

A través deste instrumento artellaranse as políticas públicas pertinentes para consolidar os logros producidos nos últimos tempos, reforzar as medidas dirixidas á eliminación das distintas brechas de xénero e sentar os cimentos para acadar novos avances na igualdade entre mulleres e homes; todo co fin de contribuír a un desenvolvemento social e económico de Galicia verdadeiramente democrático, xusto e sustentable.

Alfonso Rueda Valenzuela

Vicepresidente e Conselleiro de Presidencia, Administracións Públicas e Xustiza

Compráceme presentar o VII Plan Estratéxico de Galicia para a igualdade de oportunidades entre mulleres e homes 2017-2020, instrumento de planificación froito do máximo compromiso institucional e co que desexamos seguir avanzando nos próximos anos para conseguir a necesaria igualdade entre mulleres e homes.

Con este novo plan a Xunta de Galicia aposta pola consolidación dos cambios que se foron xestando nos últimos tempos e polo afianzamento dos avances acadados en todos estes anos de intervención pública en favor da igualdade, sen esquecer que esta planificación debe formar parte das liñas estratéxicas que orientan a posta en marcha das políticas para o desenvolvemento económico e social da nosa comunidade autónoma, contidas no Plan Estratéxico de Galicia 2015-2020.

O documento estratéxico que aquí se presenta nace coa vocación de dotar de maior adaptabilidade á planificación en materia de igualdade de xénero e configúrase como un instrumento flexible no que enmarcar a elaboración de programas con actuacións específicas, acordes coa realidade galega e a súa evolución.

Este novo plan aposta unha vez máis polo reforzo da integración do principio de igualdade no conxunto das políticas da Xunta de Galicia, o que se traduce no establecemento dunha serie de prioridades de actuación coas que afianzar a consideración da transversalidade de xénero en toda a actividade da Administración autonómica, tanto na súa dimensión interna como na externa, de proxección e relacións co conxunto da sociedade.

Sen dúbida, a desigualdade que afecta ás mulleres é produto dunha realidade complexa e multidimensional á que cómpre facer fronte desde unha perspectiva tamén multidisciplinar, e coa implicación de todos os departamentos da Xunta de Galicia, doutras administracións e do conxunto da sociedade. Só así poderemos avanzar na eliminación das brechas de xénero aínda persistentes nos distintos ámbitos: no acceso ao emprego, na mellora das condicións laborais -con especial atención ás diferenzas salariais-, na promoción profesional e no fomento da presenza das mulleres nas esferas de decisión e influencia das estruturas sociais, económicas e profesionais.

O crecemento intelixente e sustentable que procuramos para Galicia precisa do potencial de todas e de todos. As mulleres sumamos talento e abrimos camiño, polo que continuaremos traballando no fomento da creación de postos de traballo para a poboación feminina e favorecendo o emprendemento desde a innovación, como motor de cambio e progreso do conxunto da nosa comunidade, con especial atención ao medio rural e á necesaria dinamización demográfica dos seus municipios.

É fundamental seguir apoiando o liderado feminino e a presenza das mulleres en todas as esferas da sociedade, incluíndo os postos de decisión e influencia, á vez que cómpre seguir traballando para derrubar os obstáculos que dificultan a incorporación en condicións de igualdade e a promoción profesional das mulleres en ámbitos como o da ciencia, a cultura ou o mundo do deporte. Para iso, ademais da aplicación de políticas específicas, resulta imprescindible seguir traballando para eliminar os estereotipos e roles que sustentan a desigualdade de xénero, polo que este plan incrementa os esforzos na esfera educativa, a través da promoción dos valores intrínsecos a unha igualdade real e efectiva entre os sexos, así como en materia de prevención da violencia de xénero desde a infancia.

É indubidable que a plena igualdade no ámbito laboral só será posible se existe unha asunción equitativa do traballo doméstico e de coidados no ámbito do fogar. Por iso, este VII plan fai unha clara aposta por un modelo de sociedade corresponsable no que homes e mulleres compartan de maneira equilibrada responsabilidades domésticas e familiares, no marco do necesario cambio cultural en torno aos usos do tempo. É por isto que non só seguirá a impulsarse a necesaria concienciación do conxunto da sociedade en favor dunha organización social corresponsable e de horarios máis racionais, senón que se reforzarán os recursos destinados á conciliación da vida laboral, persoal e familiar.

A execrable lacra que representan todas as formas de violencia contra as mulleres volverá centrar neste VII Plan todos os esforzos do Goberno galego. A importancia que a Xunta de Galicia confire a esta problemática levou a destinar un capítulo específico do plan ás políticas dirixidas á prevención e ao tratamento da violencia de xénero, asunto que pola súa envergadura e especificidade diferenciamos das restantes áreas estratéxicas pola igualdade.

Desde o convencemento de que este novo instrumento estratéxico servirá de marco para a continuidade das políticas de igualdade que se revelaron efectivas, así como de punto de partida para novas e innovadoras actuacións, confío en que o VII Plan Estratéxico de Galicia para a igualdade de oportunidades entre mulleres e homes 2017-2020 sexa o máis frutífero posible e conte coa implicación de todas e de todos, para facer das nosas vilas, aldeas e cidades lugares verdadeiramente inclusivos para as mulleres e os homes de Galicia.

Susana López Abella

Secretaría xeral da Igualdade

índice

1. Introducción.....	9
2. Diagnose das desigualdades de xénero.....	13
2.1 Descrición demográfica básica.....	13
2.2 Persoal das administracións públicas.....	17
2.3 Ámbito educativo.....	18
2.4 Emprego.....	23
2.5 Conciliación e corresponsabilidade.....	38
2.6 Participación e toma de decisións.....	41
2.7 Benestar e calidade de vida.....	43
2.8 Sociedade dixital.....	48
2.9 Violencia de xénero.....	50
3 Contexto programático e normativo: avances recentes.....	53
4. Principios orientadores.....	59
5. Estrutura do plan.....	63
5.1. Descrición xeral.....	63
5.2 Resume: prioridades de actuación, áreas estratéxicas, obxectivos estratéxicos e obxectivos específicos.....	66
6. Programa de medidas.....	72
Capítulo 1: Integración do principio de igualdade nas políticas e accións do Goberno.....	73
1.1 Fundamentos e descrición.....	73
1.2 Prioridades de actuación e medidas.....	78
Capítulo 2: Áreas estratéxicas para a igualdade.....	85
ÁREA ESTRATÉXICA 1: IGUALDADE NA EDUCACIÓN E NOS VALORES.....	85
2.1.1 Fundamentos e descrición.....	85
2.1.2 Obxectivos e medidas.....	89
ÁREA ESTRATÉXICA 2: IGUALDADE NA XESTIÓN DOS TRABALLOS E DOS TEMPOS.....	93
2.2.1 Fundamentos e descrición.....	93
2.2.2 Obxectivos e medidas.....	96
ÁREA ESTRATÉXICA 3: IGUALDADE NO EMPREGO E INNOVACIÓN.....	100
2.3.1 Fundamentos e descrición.....	100
2.3.2 Obxectivos e medidas.....	104
ÁREA ESTRATÉXICA 4: IGUALDADE NA PARTICIPACIÓN E NO LIDERADO.....	108



2.4.1 Fundamentos e descrición	108
2.4.2 Obxectivos e medidas	111
ÁREA ESTRATÉXICA 5: IGUALDADE NA CALIDADE DE VIDA E BENESTAR	114
2.5.1 Fundamentos e descrición	114
2.5.2 Obxectivos e medidas	118
Capítulo 3: Prevención e tratamento da violencia de xénero	124
ÁREA ESTRATÉXICA 1: SENSIBILIZACIÓN E PREVENCIÓN	124
3.1.1 Fundamentos e descrición	124
3.1.2 Obxectivos e medidas	127
ÁREA ESTRATÉXICA 2: INTERVENCIÓN E INTEGRACIÓN	132
3.2.1 Fundamentos e descrición	132
3.2.2 Obxectivos e medidas	134
6. Seguimento e avaliación	139
Anexos	142
Metodoloxía	143
Orzamento	146

1. INTRODUCCIÓN

A Secretaría Xeral da Igualdade levou a cabo en 2016 o proceso de elaboración do VII Plan Estratéxico de Galicia para a igualdade de oportunidades entre mulleres e homes co propósito de definir a estratexia a seguir nesta materia polo Goberno galego no período 2017-2020.

O reto para os vindeiros anos é afianzar unha acción de goberno que incorpore a transversalidade de xénero e o principio de igualdade efectiva de mulleres e homes a todos os seus ámbitos de actuación, así como avanzar na remoción dos obstáculos que impiden a equidade real entre os sexos nas distintas dimensións da vida das persoas, obxectivo que só é posible levar a cabo coa implicación de toda a sociedade.

Pero ademais, este avance en favor da igualdade incardínase nos grandes desafíos aos que a comunidade autónoma de Galicia deberá facer fronte nos próximos anos, máis en concreto, no horizonte 2020, para consolidar un modelo de desenvolvemento socioeconómico intelixente e sustentable, desafíos que o Plan Estratéxico de Galicia (PEG) 2015-2020 recolle como obxectivos de carácter transversal, a saber: o impulso da cultura da innovación; o fomento do emprendemento, a industrialización e a internacionalización; a dinamización demográfica e a cohesión territorial e fixación da poboación no medio rural.

Por outro lado, a promoción da igualdade entre mulleres e homes e a non discriminación operará como obxectivo horizontal do PEG, de maneira que a Administración velará por que se teñan en conta e se promovan a igualdade entre homes e mulleres e a integración da perspectiva de xénero nas sucesivas fases do ciclo de vida do plan.

Neste escenario, o VII Plan Estratéxico de Galicia para a igualdade de oportunidades entre mulleres e homes 2017-2020 perfílase como o instrumento marco para reducir as brechas de xénero existentes nos distintos ámbitos, e avanzar na consecución da igualdade efectiva de mulleres e homes.

Este instrumento de planificación, para o período 2017-2020, constitúe o documento marco a partir do cal se operativizarán os programas ou plans que definirán as actuacións concretas a realizar en cada anualidade, a partir das medidas nel recollidas. Esta é unha importante novidade con respecto ao plan anterior, en tanto en canto, neste documento estratéxico marco, se recollen as medidas que guiarán e inspirarán o deseño e execución das accións concretas en cada anualidade.

O plan que se presenta é o resultado do traballo colaborativo dos distintos órganos directivos e entes públicos instrumentais da Xunta de Galicia, que materializando o principio da transversalidade de xénero e baixo outro dos principios orientadores do plan, a cooperación e coordinación institucional, contribuíron coas súas achegas á elaboración deste instrumento para o seu desenvolvemento ao longo dos próximos anos.

Integran o VII Plan Estratégico de Galicia para a igualdade de oportunidades entre mulleres e homes 2017-2020 un total de 253 medidas, distribuídas nun programa de medidas que presenta unha estrutura novidosa con respecto a anteriores instrumentos de planificación. Composto por tres grandes capítulos, o programa de medidas presenta:

- Un primeiro capítulo, que baixo o título de **Integración do principio de igualdade nas políticas e accións do Goberno**, reúne un total de 12 prioridades de actuación que representan o compromiso da Administración autonómica por consolidar e fortalecer as accións xa emprendidas para mellorar a gobernanza en prol da igualdade de xénero.
- Un segundo capítulo, integrado por un total de **cinco áreas estratéxicas para a igualdade** que definiron e deseñaron como ámbitos de actuación estratéxica para seguir traballando en favor da eliminación das desigualdades entre mulleres e homes no horizonte 2020. Estas áreas son:
 - Área estratéxica 1: Igualdade na educación e nos valores.
 - Área estratéxica 2: Igualdade na xestión dos traballos e dos tempos.
 - Área estratéxica 3: Igualdade no emprego e innovación.
 - Área estratéxica 4: Igualdade na participación e no liderado.
 - Área estratéxica 5: Igualdade na calidade de vida e benestar.
- E un terceiro capítulo, que contén os obxectivos e medidas deseñados **para a prevención e tratamento da violencia de xénero**, articulados en dúas áreas estratéxicas:
 - Área estratéxica 1: Sensibilización e prevención
 - Área estratéxica 2: Intervención e integración.

A relevancia que a loita contra a violencia de xénero ten para o Goberno galego fai que este plan aborde nun capítulo independente a planificación para a intervención en materia de violencia contras mulleres durante os vindeiros anos.

Pero ademais do programa de medidas, o documento que agora se presenta confórmano outros apartados que se integran na seguinte estrutura expositiva:

- Tras desta introdución, unha segunda epígrafe co título de “Diagnose: datos sobre as desigualdades de xénero”, dedícase á análise diagnóstica sobre a situación de mulleres e homes en distintos ámbitos baseada en información estatística dispoñible, o que permite unha aproximación á realidade das mulleres galegas e á identificación das principais brechas aínda presentes.
- Na epígrafe 3, realízase unha sucinta descrición do marco programático e normativo no que se incardina o VII Plan, centrándose basicamente nas novidades producidas neste ámbito nos últimos anos e que fan que este marco sexa agora diferente ao existente no momento da elaboración do anterior plan.
- Na epígrafe 4 descríbense os principios orientadores do plan, principios que inspiraron a súa elaboración e rexerán na súa execución, de cara a articular un tipo de intervención o máis efectiva posible.
- Na quinta epígrafe expónse a estrutura do plan con máis detalle, isto é, os contidos dos tres grandes capítulos que integran o programa de medidas, incluíndo táboas resumo da estrutura matriz, así como unha táboa resumo estatística.
- A seguir, o apartado 6 constitúe o núcleo do documento, isto é, o Programa de medidas aprobadas para a súa implantación e desenvolvemento no horizonte 2020, sobre a base desa novidosa estrutura descrita en liñas anteriores.

Tendo en conta a estrutura en tres capítulos, o capítulo I, e cada unha das áreas estratéxicas dos capítulos II e III inclúen:

- Un primeiro apartado de *Fundamentos e descrición*, no que a modo de introdución se argumentan as razóns da relevancia e consideración no plan dese ámbito de acción -xa sexa o capítulo ou a área estratéxica-, achegando información de interese e xustificando debidamente os obxectivos perseguidos.



- Un segundo apartado, de *Obxectivos e medidas*¹, no que se inclúe a listaxe de medidas deseñadas para a consecución de ditos obxectivos - ou prioridades de actuación, no caso do capítulo I-.

Pecha o documento un apartado coas directrices para o seguimento e avaliación do plan e un anexo que inclúe unha breve descrición da metodoloxía de elaboración e o orzamento destinado ao desenvolvemento do plan.

¹ No capítulo I do Plan, equivale a "Prioridades de actuación e medidas".

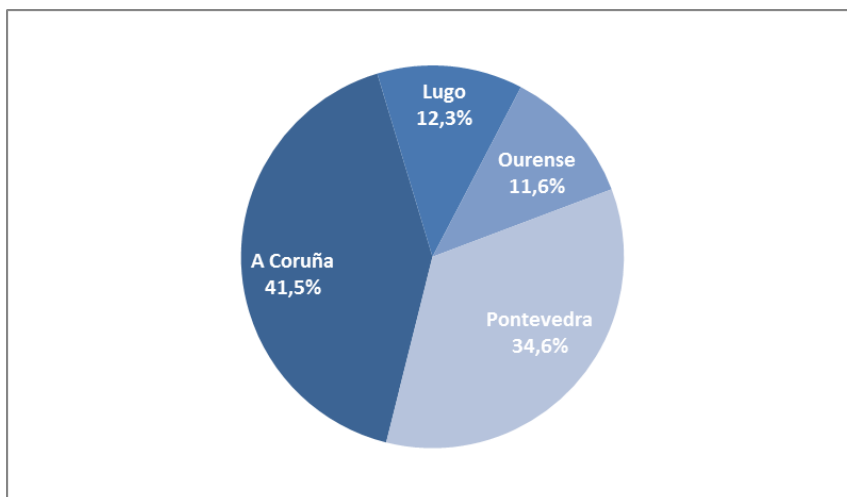
2. DIAGNOSE DAS DESIGUALDADES DE XÉNERO

2.1 DESCRICIÓN DEMOGRÁFICA BÁSICA

Segundo os datos do Padrón Municipal de Habitantes do ano 2016, en Galicia residen un total de 2.718.525 persoas, das que 1.408.716 son mulleres e 1.309.809 homes, o que evidencia un lixeiro predominio feminino (51,8 %).

A distribución territorial mostra unha concentración da poboación nas provincias atlánticas: na Coruña reside o 41,5 % das mulleres e o 34,6 % en Pontevedra. As provincias do interior presentan un peso semellante entre elas e concentran en total algo menos dun cuarto do conxunto da poboación feminina (23,9 %).

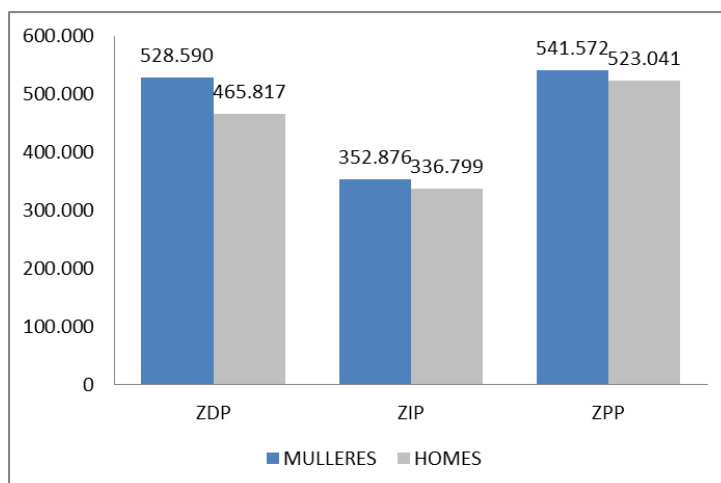
G.1 DISTRIBUCIÓN PROVINCIAL DA POBOACIÓN FEMININA DE GALICIA



Fonte: IGE, Padrón Municipal de Habitantes (INE) Ano 2016.

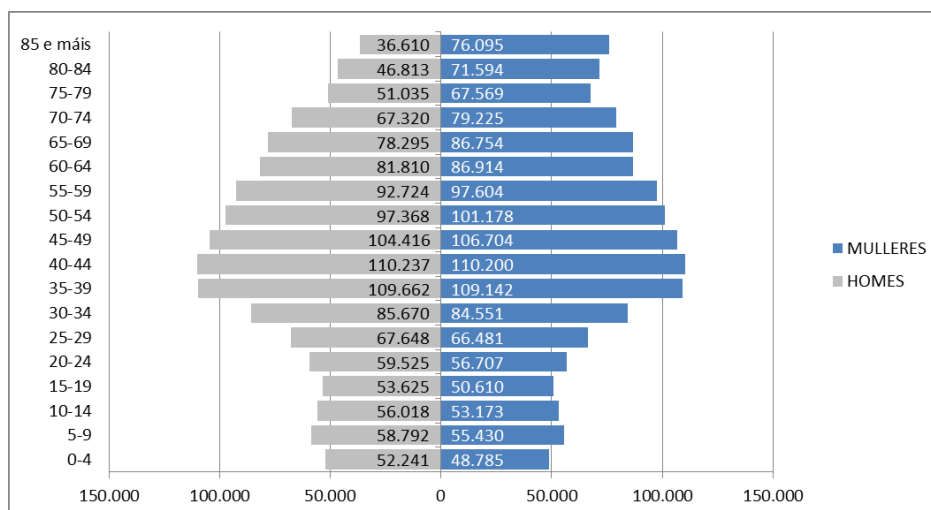
Se se atende ao grao de urbanización² compróbase que o 38,7 % da poboación galega habita en zonas pouco poboadas (ZPP). O 36,2 % reside nas zonas densamente poboadas (ZDP) -maioritariamente situadas nas provincias atlánticas- e un 25,1 % nas zonas intermedias (ZIP). O número de mulleres é superior ao de homes en todas as zonas, se ben a diferenza máis acusada detéctase nas zonas densamente poboadas nas que as mulleres representan o 53,2 %, fronte a un 46,8 % de homes.

² Os datos de poboación máis recentes segundo o grao de urbanización corresponden ao ano 2014.

G.2 POBOACIÓN GALEGA SEGUNDO O GRAO DE URBANIZACIÓN E O SEXO

Fonte: IGE. Elaboración propia a partir de INE. Padrón municipal de habitantes. Ano 2014.

En canto á distribución por grupos de idade, a pirámide de poboación galega mostra un lixeiro predominio masculino ata os 44 anos, inverténdose a tendencia a partir dos 45 en que o número de mulleres comeza a ser superior ao de homes. Esta diferenza vólvese máis acusada a partir dos 65 anos nos distintos tramos etarios: a partir desta idade o 57,6 % son mulleres, e entre as persoas de 85 e máis anos a proporción ascende ao 67,5 %.

G.3 PIRÁMIDE DA POBOACIÓN GALEGA

Fonte: IGE, Padrón Municipal de Habitantes (INE) Ano 2016.

En termos demográficos, Galicia acusa un notable envellecemento poboacional, especialmente nas provincias de Lugo e Ourense. O índice de envellecemento -o número de persoas de 65 ou máis anos por cada 100 menores de 20 anos- cífrase para

o conxunto da comunidade no 151,9 %, sendo máis elevado o das mulleres: 181,2 % fronte ao 124,6 % dos homes.

C.1 ÍNDICE DE ENVELLECIMENTO SEGUNDO A PROVINCIA E O SEXO. ANO 2015.

PROVINCIAS	% TOTAL	% MULLERES	% HOMES
Galicia	151,9	181,2	124,6
A Coruña	146,5	174,9	119,8
Lugo	216,9	251,8	183,6
Ourense	230,5	271,3	192,5
Pontevedra	120,3	145,6	97,0

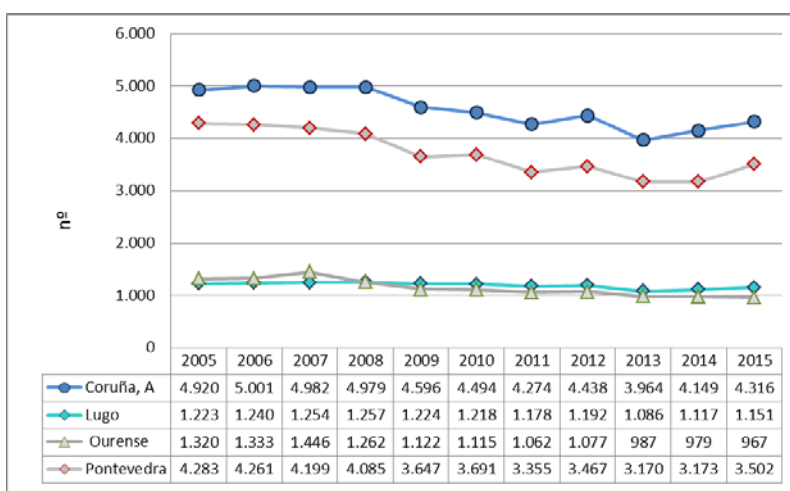
Fonte: IGE, Indicadores demográficos. Ano 2015.

A idade media das mulleres galegas é de 47,8 anos, fronte aos 44,6 anos dos homes.

Polo que respecta ás unións matrimoniais entre persoas de distinto sexo, as provincias de A Coruña e Pontevedra mostran unha tendencia á baixa, cun leve repunte nos anos 2014 e 2015. Pola súa banda, Ourense rexistra un descenso continuado no período considerado, mentres que Lugo presenta cifras máis estables no número de casamentos.

En 2015 a taxa nupcialidade en Galicia cifrábase para as mulleres en 6,6 e para os homes en 7,0 (contraentes por cada mil habitantes).

G.4 MATRIMONIOS ENTRE PERSOAS DE DISTINTO SEXO, SEGUNDO A PROVINCIA. EVOLUCIÓN 2005-2015.



Fonte: INE, Series Anuais. Anos 2005-2015.

No ano 2015 rexistráronse en Galicia un total de 98 unións matrimoniais entre persoas do mesmo sexo, sendo levemente superior a cifra de matrimonios celebrados entre mulleres (52 %).

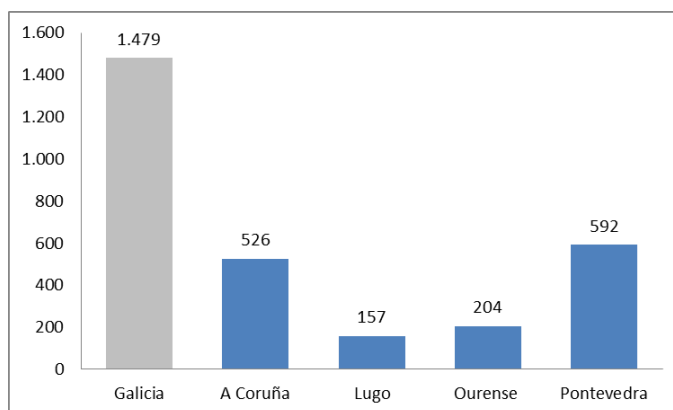
C.2 MATRIMONIOS ENTRE PERSOAS DO MESMO SEXO. ANO 2015.

PROVINCIAS	ENTRE HOMES	ENTRE MULLERES	% ENTRE HOMES	% ENTRE MULLERES
Galicia	47	51	48,0	52,0
A Coruña	26	28	48,1	51,9
Lugo	5	1	83,3	16,7
Ourense	6	5	54,5	45,5
Pontevedra	10	17	37,0	63,0

Fonte: INE, Series Anuais. Ano 2015.

Durante o ano 2016 inscribíronse no Rexistro de parellas de feito de Galicia un total de 1.479 parellas³, a meirande parte delas nas provincias de A Coruña e Pontevedra (38,5 % e 43,4 %, respectivamente). En total inscribíronse 1.440 mulleres e 1.518 homes.

G.5 PARELLAS INSCRITAS NO REXISTRO DE PARELLAS DE FEITO DE GALICIA. ANO 2016.



Fonte: Rexistro de parellas de feito de Galicia. Vicepresidencia e Consellería de Presidencia, Administracións Públicas e Xustiza. Ano 2016.

³ Cómpre ter en conta que o Rexistro de Parellas de Feito de Galicia non é o único dispoñible para a inscrición destas unións. Ademais deste, xestionado pola Administración autonómica, algúns concellos de Galicia posúen os seus propios rexistros de parellas de feito.

C.3 INSCRICIÓNS NO REXISTRO DE PARELLAS DE FEITO DE GALICIA SEGUNDO A NACIONALIDADE E O SEXO. ANO 2016.

INSCRICIÓNS	GALICIA 206
Segundo a nacionalidade	
Nº de expedientes con resolución de inscrición español/a-español/a	1.159
Nº de expedientes con resolución de inscrición español/a-estranxeiro/a	320
Segundo o sexo	
Número de mulleres inscritas	1.440
Número de homes inscritos	1.518

Fonte: Rexistro de parellas de feito de Galicia. Vicepresidencia e Consellería de Presidencia, Administracións Públicas e Xustiza. Ano 2016.

2.2 PERSOAL DAS ADMINISTRACIÓNS PÚBLICAS

No conxunto das administracións públicas de Galicia a proporción de mulleres supera á de homes en 14,6 puntos porcentuais. Este grao de feminización do emprego público non é, porén, uniforme: mentres que na administración con maior volume de persoal, a autonómica, 7 de cada 10 persoas empregadas son mulleres, esta proporción invértese no caso da estatal, na que o 71,2 % son homes.

Na administración local e nas universidades tamén é superior o número de empregados públicos, aínda que as diferenzas porcentuais non son tan acusadas (en torno ao 47 % son mulleres, fronte a un 53 % de homes).

C.4 PERSOAL AO SERVIZO DAS ADMINISTRACIÓNS PÚBLICAS EN GALICIA SEGUNDO A PROVINCIA E O SEXO. XULLO DE 2016.

ADMINISTRACIÓNS PÚBLICAS	TOTAL (nº)	% MULLERES	% HOMES
TOTAL DE AAPP			
Galicia	147.288	57,3	42,7
A Coruña	64.276	57,3	42,7
Lugo	19.631	58,7	41,3
Ourense	18.257	58,2	41,8
Pontevedra	45.124	56,3	43,7

ADMINISTRACIÓNS PÚBLICAS	TOTAL (nº)	% MULLERES	% HOMES
ADMINISTRACIÓN ESTATAL			
Galicia	27.610	28,8	71,2
A Coruña	12.723	28,6	71,4
Lugo	2.839	26,9	73,1
Ourense	2.619	34,0	66,0
Pontevedra	9.429	28,1	71,9

ADMINISTRACIÓNS PÚBLICAS	TOTAL (nº)	% MULLERES	% HOMES
ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA			
Galicia	86.818	70,2	29,8
A Coruña	37.498	70,4	29,6
Lugo	12.349	69,0	31,0
Ourense	11.024	68,2	31,8
Pontevedra	25.947	71,3	28,7
ADMINISTRACIÓN LOCAL			
Galicia	25.256	47,3	52,7
A Coruña	9.229	49,3	50,7
Lugo	3.841	51,3	48,7
Ourense	4.189	47,8	52,2
Pontevedra	7.997	43,0	57,0
UNIVERSIDADES			
Galicia	7.604	46,8	53,2
A Coruña	4.826	46,9	53,1
Lugo	602	46,5	53,5
Ourense	425	47,3	52,7
Pontevedra	1.751	46,8	53,2

Fonte: Ministerio de Facenda e Función Pública, Rexistro Central de Persoal. Xullo de 2016 (Extraído do IGE: Estatísticas de Xénero).

2.3 ÁMBITO EDUCATIVO

Segundo datos da Enquisa de Poboación Activa (EPA) entre a poboación de Galicia de 16 a 64 anos o nivel educativo das mulleres é, en conxunto, superior ao dos homes: un 36,9 % conta con formación terciaria, fronte ao 29,8 % dos homes; situación que só se inverte entre as persoas de máis idade, as de 55 a 64 anos. Esta diferenza é especialmente acusada entre a poboación de 25 a 34 anos, posto que as mulleres con estudos superiores representan o 52,7 %, 15 puntos porcentuais por riba da poboación masculina.

C.5 POBOACIÓN GALEGA DE 16 A 64 ANOS SEGUNDO O NIVEL DE FORMACIÓN ACADADO E O SEXO.

	% TOTAL	% MULLERES	% HOMES
De 16 a 64 anos:			
Persoas analfabetas, primarios e secundaria 1ª etapa	43,8	40,5	47,1
Educación secundaria 2ª etapa e postsecundaria non terciaria	22,9	22,6	23,1
Educación terciaria	33,4	36,9	29,8

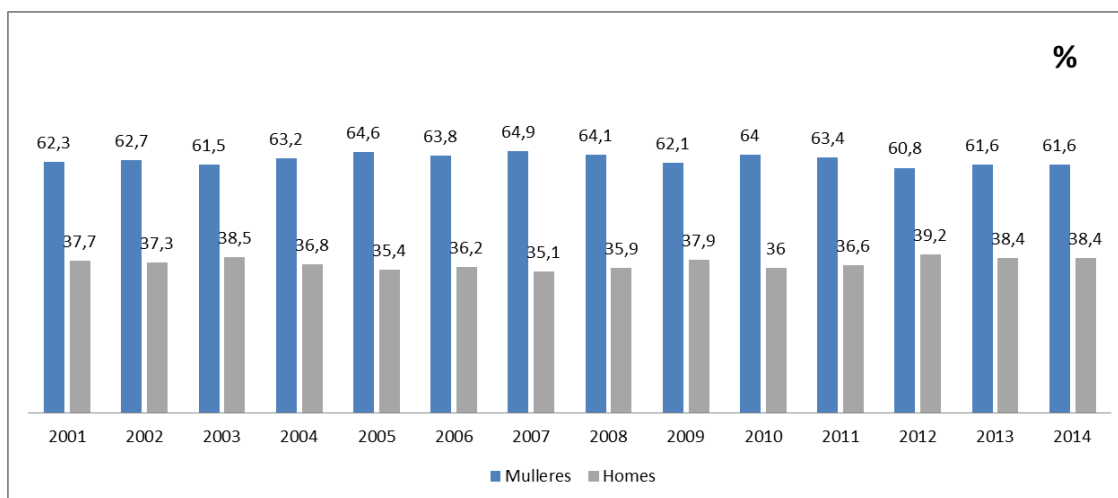
	% TOTAL	% MULLERES	% HOMES
De 25 a 34 anos:			
Persoas analfabetas, primarios e secundaria 1ª etapa	29,9	22,1	37,6
Educación secundaria 2ª etapa e postsecundaria non terciaria	25,1	25,2	25,0
Educación terciaria	45,0	52,7	37,4
*De 55 a 64 anos:			
Persoas analfabetas, primarios e secundaria 1ª etapa	61,5	63,5	59,4
Educación secundaria 2ª etapa e postsecundaria non terciaria	17,9	16,8	19,0
Educación terciaria	20,6	19,7	21,6

Fonte: IGE-INE. Enquisa de poboación activa. Ano 2016. (Extraído do IGE: Estatísticas de xénero).

*Non están dispoñibles datos porcentuais para o intervalo de idade de 35 a 54 anos.

Con lixeiras variacións ao longo da serie histórica 2001-2014, a proporción de mulleres tituladas nas universidades galegas é superior á dos homes, con valores porcentuais sempre por riba do 60 %.

G.6 PERSOAS TITULADAS NAS UNIVERSIDADES GALEGAS SEGUNDO O SEXO



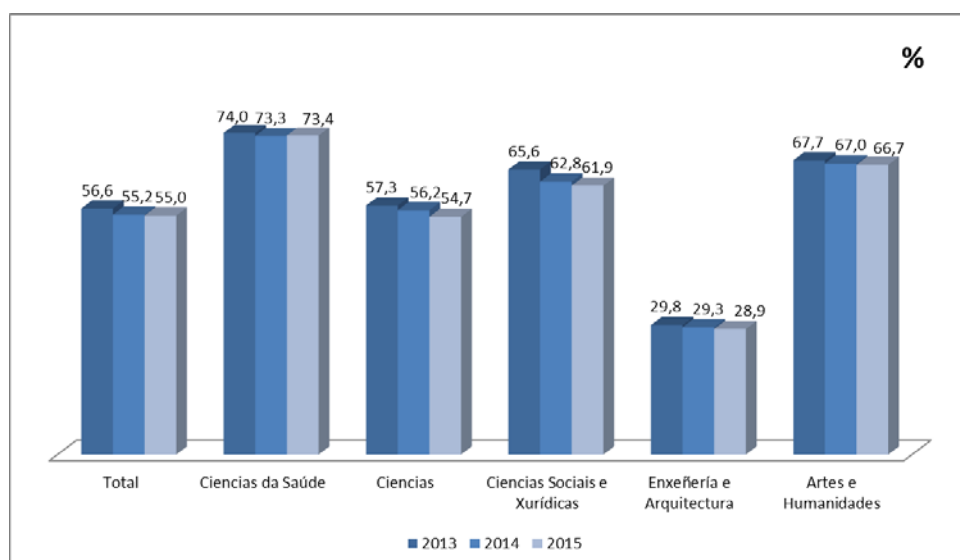
Fonte: IGE, a partir de información subministrada directamente pola Consellería de Cultura, Educación e Ordenación Universitaria.

O predominio feminino entre o estudiantado universitario presenta valores semellantes nos últimos anos, que no dato global se sitúa en torno ao 55 %. Porén, esta distribución non é uniforme segundo as ramas de coñecemento, de aí a vital importancia de eliminar os estereotipos de xénero imperantes na sociedade e que condicionan a elección de estudos. A presenza de mulleres é moi elevada nas Artes e nas Humanidades, nas Ciencias Xurídicas e Sociais e, en especial, nas Ciencias da Saúde, nas que preto de 3 de cada 4 estudantes son mulleres.

Pola contra, nos datos dos últimos tres anos dispoñibles, a proporción de mulleres é menor nas Ciencias -aínda sendo superior á de homes-, e especialmente significativa é a baixa proporción de mulleres entre o alumnado das Enxeñerías e Arquitectura, inferior ao 30 %.

Datos algo menos recentes corroboran este escenario na nosa comunidade: en 2012 por cada 1.000 persoas entre 20 e 29 anos había 16,7 graduados e graduadas en educación superior en ciencias, matemáticas e tecnoloxía⁴, cun significativo diferencial de xénero: 12,1 mulleres, fronte a 21,1 homes. Esta variación é inferior á rexistrada no ano 2010 (11 puntos), pero mostra que foi en aumento respecto das cifras rexistradas no período 2005-2008.

G.7 MULLERES MATRICULADAS NAS UNIVERSIDADES GALEGAS SEGUNDO A RAMA DE COÑECEMENTO E O SEXO. ANOS 2013, 2014, 2015.⁵

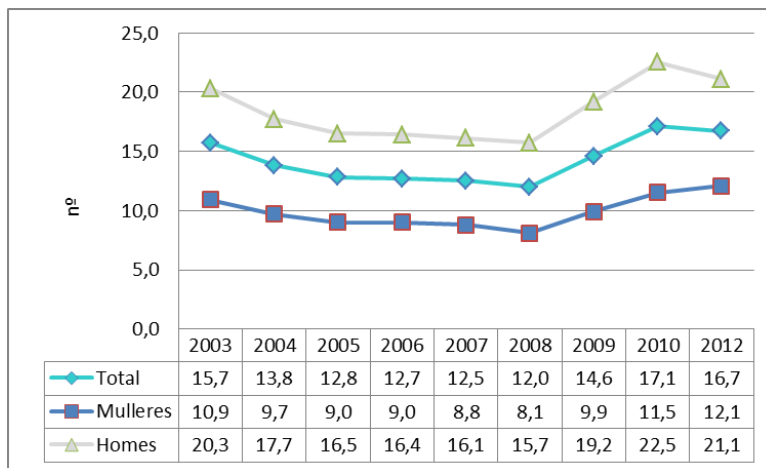


Fonte: IGE, a partir de información subministrada directamente pola Consellería de Cultura, Educación e Ordenación Universitaria.

⁴ Inclúe o ensino universitario e a formación profesional de grao superior.

⁵ Os datos dun ano correspóndense cos do curso académico que remata nese ano. Os datos do ano 2015 son provisionais.

G.8 EVOLUCIÓN DA PORCENTAXE DE PERSOAS GRADUADAS EN EDUCACIÓN SUPERIOR EN CIENCIAS, MATEMÁTICAS E TECNOLOXÍA POR CADA 1.000 HABITANTES DA POBOACIÓN GALEGA DE 20 A 29 ANOS, SEGUNDO O SEXO⁶.



Fonte: Ministerio de Educación, Cultura e Deporte. As cifras de educación en España, Estadísticas e indicadores (Extraído do IGE: Estadísticas de xénero).

Pese ao maior número de tituladas universitarias, as mulleres son minoría entre o profesorado universitario de Galicia e o predominio masculino cífrase para o total do corpo no 60,8 %. Ademais a segregación vertical é patente na distribución por sexo: un 77,6% de catedráticos fronte a un 22,4 % de catedráticas. As mulleres son maioría, porén, entre o profesorado axudante (no caso das profesoras axudantes doutoras a proporción sitúase no 64,8 %).

C.6 PROFESORADO DE EDUCACIÓN UNIVERSITARIA EN GALICIA SEGUNDO A CATEGORÍA E O SEXO. ANO 2014.

PROFESORADO DE EDUCACIÓN UNIVERSITARIA POR CATEGORÍA	TOTAL (nº)	% MULLERES	% HOMES
Total	4.912	39,2	60,8
Catedráticas/os:	722	22,4	77,6
- Catedráticas/os de Universidade	645	20,8	79,2
- Catedráticas/os de Escola Universitaria	77	36,4	63,6
Profesorado titular:	2.228	41,4	58,6
- Titulares de Universidade	1.913	42,2	57,8
- Titulares de Escola Universitaria	315	36,5	63,5

⁶ Datos correspondentes a 2011 non dispoñibles.

PROFESORADO DE EDUCACIÓN UNIVERSITARIA POR CATEGORÍA	TOTAL (nº)	% MULLERES	% HOMES
Profesorado asociado:	781	32,1	67,9
- Profesorado asociado	559	30,6	69,4
- Profesorado asociado Ciencias da Saúde	222	36,0	64,0
Profesorado axudante:	106	61,3	38,7
- Profesorado axudante	18	44,4	55,6
- Profesorado axudante doutor/a	88	64,8	35,2
Outras/os:	1.075	48,7	51,3
- Profesorado colaborador	72	31,9	68,1
- Profesorado contratado doutor/a	670	50,3	49,7
- Profesorado emérito	7	14,3	85,7
- Profesorado visitante	2	100,0	0
- Anteriores á LOU	0	0	0
- Outras categorías	324	49,4	50,6

Fonte: IGE, a partir de información subministrada directamente pola Consellería de Cultura, Educación e Ordenación Universitaria. Ano 2014.

Doutra banda, en materia de recoñecemento ao rendemento académico na convocatoria 2015-2016 as mulleres son maioría entre as persoas premiadas no ámbito das ensinanzas artísticas profesionais, á vez que concentraron o 45 % dos premios de Bacharelato.

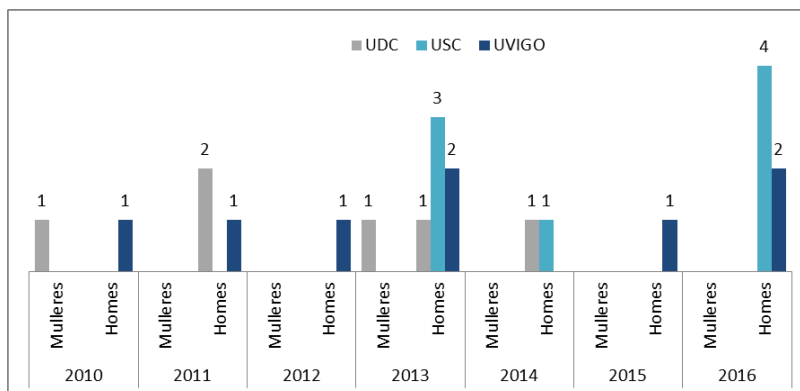
C.7 PREMIOS EXTRAORDINARIOS DE ESO, BACHARELATO E ENSINANZAS ARTÍSTICAS PROFESIONAIS AO RENDEMENTO ACADÉMICO CONCECIDOS EN GALICIA NO CURSO 2015/2016, SEGUNDO O SEXO.

CONVOCATORIA 2015 / 2016	TOTAL	% MULLERES	% HOMES
ESO	20	35,0	65,0
Bacharelato	20	45,0	55,0
Ensinanzas Artísticas Profesionais	6	66,6	33,3

Fonte: Elaboración propia a partir de información subministrada pola Consellería de Cultura, Educación e Ordenación Universitaria.

Desde o ano 2010 só dúas mulleres foron investidas doctoras *Honoris Causa* nas universidades galegas, en concreto no ano 2010 e 2013, e en ambos os casos este recoñecemento foi outorgado pola Universidade da Coruña.

G.9 DOCTORADOS HONORIS CAUSA CONCEDIDOS NAS UNIVERSIDADES GALEGAS SEGUNDO O ANO DE INVESTIDURA E O SEXO.



Fonte: Elaboración propia a partir de información suministrada pola UDC, USC e UVIGO.

2.4 EMPREGO

ACTIVIDADE E OCUPACIÓN

Segundo datos da Enquisa de Poboación Activa (EPA), en 2016 o 69,4 % das mulleres galegas de 16 a 64 anos decláranse laboralmente **activas**, taxa 7,6 puntos inferior á de homes.

A **taxa de ocupación** presenta un patrón semellante á taxa de actividade: a feminina é 7,3 puntos inferior á masculina, mentres que, pola contra, a taxa de paro é lixeiramente superior entre as mulleres (1,3 puntos máis).

C.8 TAXAS DE ACTIVIDADE, OCUPACIÓN E PARO DA POBOACIÓN DE 16 A 64 ANOS E CIFRAS DE POBOACIÓN INACTIVA EN GALICIA, SEGUNDO O SEXO. ANO 2016.

ANO 2016	TOTAL	MULLERES	HOMES
Taxa de actividade Galicia	73,2 %	69,4 %	77,0 %
Taxa de ocupación Galicia	60,5 %	56,9 %	64,2 %
Taxa de paro Galicia	17,3 %	18,0 %	16,7 %
Poboación inactiva* Galicia	1.093,70	626,7	467,1

*En miles de persoas.

Fonte: IGE-INE. Enquisa de poboación activa. Ano 2016.

A incidencia dos factores asociados á maternidade, á corresponsabilidade e á conciliación da vida persoal, familiar e laboral como obstáculos para o acceso e a permanencia das mulleres no mercado do traballo remunerado fanse patentes cando se analizan as taxas de ocupación da poboación de 20 a 49 anos con fillos e fillas. As diferenzas entre homes e mulleres agudízanse neste grupo de poboación respecto ao dato global comentado⁷, cunha diferenza de máis 20 puntos porcentuais entre os sexos cando se é nai ou pai de menores de 11 anos, cun ou varios fillos e/ou fillas; é dicir, unha taxa de ocupación sempre máis alta entre os homes.

**C.9 TAXA DE OCUPACIÓN DA POBOACIÓN GALEGA DE 20 A 49 ANOS SEGUNDO O NÚMERO DE
FILLAS E FILLOS E IDADE DO OU DA MENOR SEGUNDO O SEXO. ANO 2015.**

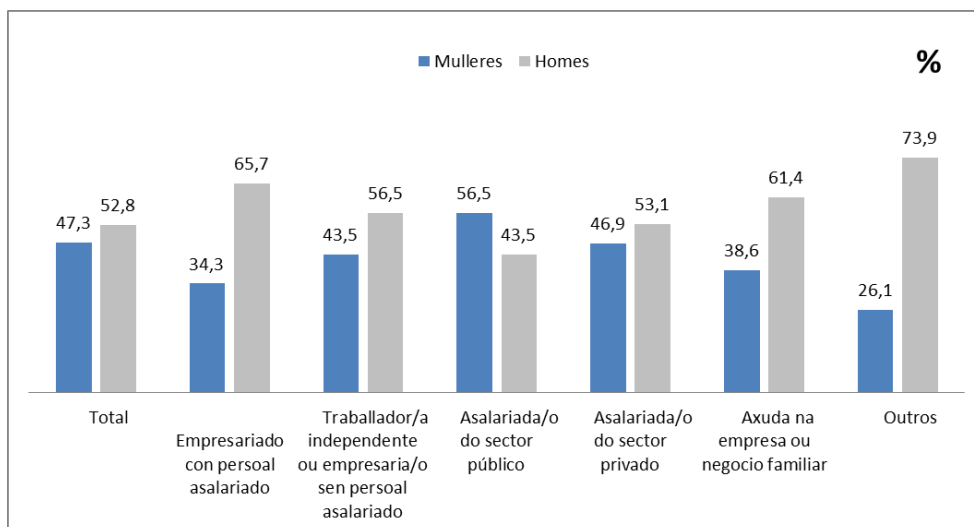
	% MULLERES	% HOMES
Con dous fillos e/ou fillas e idade do fillo ou filla menor menos de 6 anos	69,1	89,7
Cun fillo ou filla de entre 6 e 11 anos	62,8	84,0
Con tres ou máis fillos e/ou fillas e idade do fillo ou filla menor de entre 6 e 11 anos	55,8	78,9

Fonte: IGE-INE. Enquisa de poboación activa. Ano 2015. (Extraído do IGE: Estatísticas de xénero).

A distribución da poboación ocupada segundo a situación profesional evidencia unha maior presenza masculina en todas as categorías, agás no sector público. As mulleres ocúpanse en maior medida como asalariadas, principalmente no sector público, no que representan o 56,5 % do total, mentres que no sector privado constitúen o 46,9 %. Un 43,5 % son traballadoras independentes ou empresarias sen persoal e un 34,3 % empresarias con persoal asalariado.

⁷ Téñase en conta que estes datos relativos á taxa de ocupación segundo o número de fillas e fillos corresponden ao ano 2015, posto que non se dispoñen de datos actualizados a 2016. En 2015 a taxa de ocupación global das mulleres cifrábase no 55 %.

G.10 POBOACIÓN OCUPADA EN GALICIA SEGUNDO A SITUACIÓN PROFESIONAL E O SEXO. ANO 2016.



Fonte: IGE-INE. Enquisa de poboación activa. Ano 2016.

En canto á distribución por sectores da economía o cadro nº 10 e o gráfico nº 11 mostran como a poboación feminina se emprega principalmente nos servizos, nos que traballa o 83,8 % das mulleres. Moi de lonxe, á volta dun 10 % traballa na industria, mentres que o sector primario representa no seu conxunto o 5,4 % dos postos de traballo femininos.

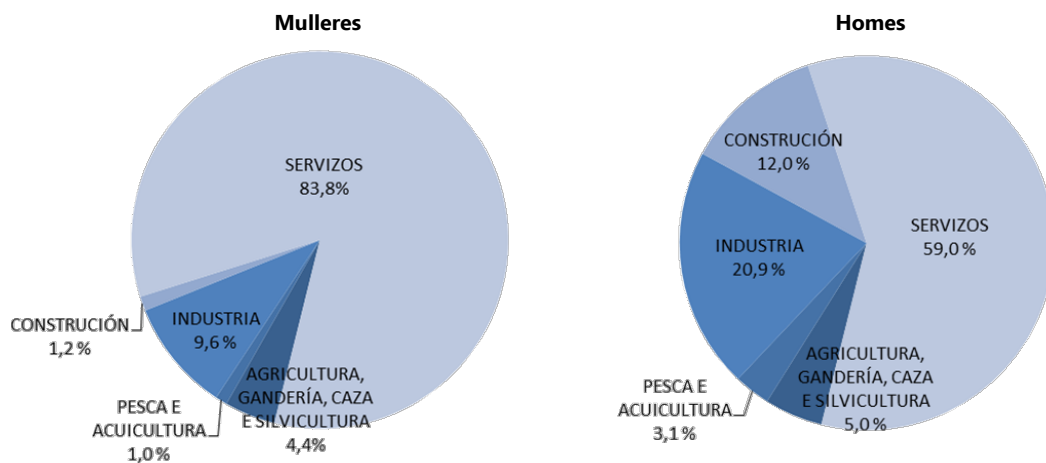
C.10 POBOACIÓN OCUPADA EN GALICIA SEGUNDO O SECTOR ECONÓMICO E O SEXO. ANO 2016.

Unidades: miles de persoas.

	TOTAL	MULLERES	HOMES
TOTAL	1.040,6	491,7	549
Agricultura, gandería, caza e silvicultura	49,2	21,5	27,7
Pesca e acuicultura	22,2	5	17,2
Industria	161,9	47,3	114,6
Construción	71,8	6,1	65,8
Servizos	735,5	411,8	323,7

Fonte: INE. Enquisa de Poboación Activa. Ano 2016.

G.11-12 POBOACIÓN OCUPADA EN GALICIA SEGUNDO O SECTOR ECONÓMICO E O SEXO. ANO 2016.



Fonte: Elaboración propia a partir de datos INE. Enquisa de Poboación Activa. Ano 2016.

Unha análise de xénero dos datos da EPA relativos ao tipo de ocupación revela a clara feminización de determinados empregos. Se se toman como referencia as ocupacións nas que traballan cifras superiores ás 20.000 mulleres, compróbase que as principais actividades nas que se empregan son: como profesionais nos sectores da saúde e do ensino; dependentas de comercio; empregadas administrativas con tarefas de atención ao público; traballadoras de coidados no sector da saúde; asalariadas en servizos de restauración e como empregadas domésticas e en traballos de limpeza.

C.11 POBOACIÓN OCUPADA EN GALICIA SEGUNDO A OCUPACIÓN E O SEXO. ANO 2016.

Unidades: miles de persoas.

	TOTAL	MULLERES	HOMES
TOTAL	1040,6	491,7	549
00 Ocupacións militares	5,6	0,9	4,7
11 Membros do poder executivo e dos corpos lexislativos; persoal directivo da Administración pública e organizacións de interese social; directores/as executivos/as	1,6	0,4	1,1
12 Direccións de departamentos administrativos e comerciais	7,3	2	5,3
13 Direccións de produción e operacións	12,8	4	8,9
14 Direccións e xerencias de empresas de aloxamento, restauración e comercio	9,3	2,5	6,8
15 Direccións e xerencias doutras empresas de servizos non clasificados baixo outras epígrafes	4,8	1,1	3,8
21 Profesionais da saúde	42,4	29,7	12,7
22 Profesionais do ensino infantil, primario, secundario e postsecundario	50,5	34,1	16,4
23 Outros/as profesionais do ensino	10,9	8,1	2,9
24 Profesionais das ciencias físicas, químicas, matemáticas e das enxeñarías	21,5	6,9	14,6
25 Profesionais en dereito	10,4	6,1	4,3
26 Especialistas en organización da Administración pública e das empresas	18,4	10,8	7,6



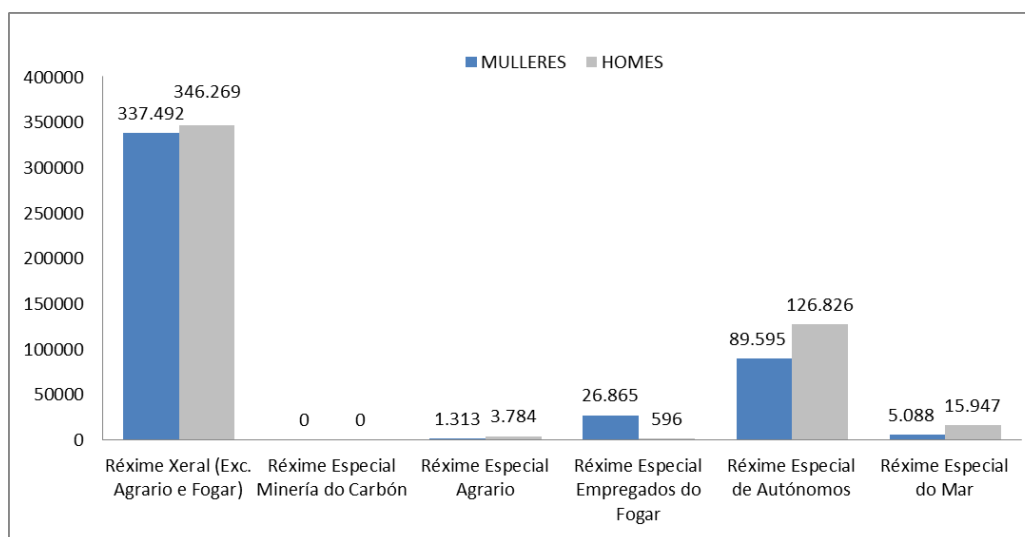
	TOTAL	MULLERES	HOMES
e na comercialización			
27 Profesionais das tecnoloxías da información	4,2	0,7	3,4
28 Profesionais en ciencias sociais	9	6	3
29 Profesionais da cultura e o espectáculo	8,4	3	5,4
31 Técnicos/as das ciencias e das enxeñarías	19,6	4,4	15,2
32 Supervisores/as en enxeñaría de minas, de industrias manufactureiras e da construción	6,7	0,7	6
33 Técnicos/as sanitarios/as e profesionais das terapias alternativas	8,3	5,7	2,6
34 Profesionais de apoio en finanzas e matemáticas	3,4	1,6	1,8
35 Representantes, axentes comerciais e afíns	32,4	7,7	24,7
36 Profesionais de apoio á xestión administrativa; técnicos das forzas e corpos de seguranza	10,8	7,1	3,7
37 Profesionais de apoio de servizos xurídicos, sociais, culturais, deportivos e afíns	13,4	8,3	5,1
38 Técnicos/as das tecnoloxías da información e as comunicacións (TIC)	10,9	1,7	9,2
41 Empregados/as en servizos contables, financeiros e de servizos de apoio á produción e ao transporte	24,7	13,9	10,8
42 Empregados/as de bibliotecas, servizos de correos e afíns	4,1	2,2	1,9
43 Outros/as empregados/as administrativos/as sen tarefas de atención ao público	18,5	13,3	5,2
44 Empregados/as de axencias de viaxes, recepcionistas e telefonistas; empregados/as de portelo e afíns (salvo vendedores de billetes)	16,5	10,8	5,6
45 Empregados/as administrativos/as con tarefas de atención ao público non clasificados baixo outras epígrafes	30,8	24,5	6,3
50 Camareiros/as e cociñeiros/as propietarios/as	19,3	10,2	9
51 Traballadores/as asalariados/as dos servizos de restauración	36,4	23,1	13,3
52 Dependentes en tendas e almacéns	51,6	38,5	13
53 Comerciantes propietarios de tendas	25	15,6	9,4
54 Vendedores/as (salvo en tendas e almacéns)	8,9	4,6	4,4
55 Caixeiros e vendedores de billetes (salvo bancos)	6,7	5,8	0,9
56 Traballadores/as dos coidados ás persoas en servizos de saúde	24,2	21,6	2,6
57 Outros traballadores/as dos coidados ás persoas	18,1	17,2	0,9
58 Traballadores/as dos servizos persoais	23	15,5	7,6
59 Traballadores/as dos servizos de protección e seguranza	23,5	2	21,6
61 Traballadores/as cualificados/as en actividades agrícolas	8,8	3,5	5,3
62 Traballadores/as cualificados/as en actividades gandeiras (incluídas avícolas, apícolas e similares)	30,4	15,4	15
63 Traballadores/as cualificados/as en actividades agropecuarias mixtas	0,8	0,4	0,4
64 Traballadores/as cualificados/as en actividades forestais, pesqueiras e cinxéticas	16,7	3,8	12,9
71 Traballadores/as en obras estruturais de construción e afíns	33,7	0,2	33,4
72 Traballadores/as de acabado de construcións e instalacións (salvo electricistas), pintores e afíns	18,4	0,2	18,2
73 Soldadores/as, chapistas, montadores/as de estruturas metálicas, ferreiros/as, elaboradores/as de ferramentas e afíns	16,8	0,6	16,2
74 Mecánicos/as e axustadores/as de maquinaria	17,4	0,1	17,2
75 Traballadores/as especializados/as en electricidade e electrotecnoloxía	18,4	0,2	18,2
76 Mecánicos/as de precisión en metais, ceramistas, vidreiros, artesáns/as e traballadores/as de artes gráficas	6,1	2,5	3,5
77 Traballadores/as da industria da alimentación, bebidas e tabaco	15,1	8,8	6,3

	TOTAL	MULLERES	HOMES
78 Traballadores/as da madeira, téxtil, confección, pel, coiro, calzado e outros operarios en oficios	9,3	2,2	7,1
81 Operadores/as de instalacións e maquinaria fixas	20,7	9	11,7
82 Montadores/as e ensambladores/as en fábricas	9,9	1,9	8
83 Maquinistas de locomotoras, operadores de maquinaria agrícola e de equipamentos pesados móbiles, e mariñeiros	16	0,5	15,5
84 Condutores/as de vehículos para o transporte urbano ou por estrada	41,5	2,7	38,9
91 Empregados/as domésticos	28,7	28,7	-
92 Outro persoal de limpeza	28	23,7	4,3
93 Axudantes de preparación de alimentos	6,9	5,5	1,4
94 Recolledores/as de residuos urbanos, vendedores/as na rúa e outras ocupacións elementais en servizos	8,4	1,5	7
95 Peóns agrarios, forestais e da pesca	9	1,9	7
96 Peóns da construción e da minaría	6	0,4	5,6
97 Peóns das industrias manufactureiras	6,3	2,8	3,5
98 Peóns do transporte, descargadores e repositores/as	13,3	2,8	10,5

Fonte: INE. Enquisa de Poboación Activa. Ano 2016.

En canto aos datos de afiliación á Seguridade Social, a maioría das mulleres traballadoras figuran de alta no Réxime Xeral, tendencia semellante á da poboación masculina. Unha cifra significativa de mulleres traballan como autónomas, figurando en 2016 no Réxime Especial de Autónomos 89.595 mulleres. A principal diferenza de xénero obsérvase nas afiliacións ao Réxime Especial de Empregados do Fogar, no que están inscritas máis de 26.865 mulleres e só 596 homes.

G.13 AFILIACIÓN Á SEGURIDADE SOCIAL EN GALICIA, SEGUNDO O RÉXIME E O SEXO. ANO 2016.



Fonte: Elaboración propia a partir de datos do Ministerio de Empleo e Seguridade Social. Ano 2016.

BRECHA SALARIAL E CONDICIÓN LABORAIS

A desigual situación de mulleres e homes no ámbito laboral presenta un dos seus indicadores máis reveladores na brecha salarial de xénero.

Segundo datos de 2015 o diferencial dos salarios medios anuais de mulleres e homes cífrase no 22,1 %, isto é, as mulleres galegas gañan ao ano por termo medio o 77,9 % do salario dos homes, ou o que é o mesmo, un 22,1 % menos, diferenza que ascende ao 22,8 % entre os 18 e os 25 anos e que entre a poboación de 26 a 35 presenta o seu valor máis baixo (16,8 %).

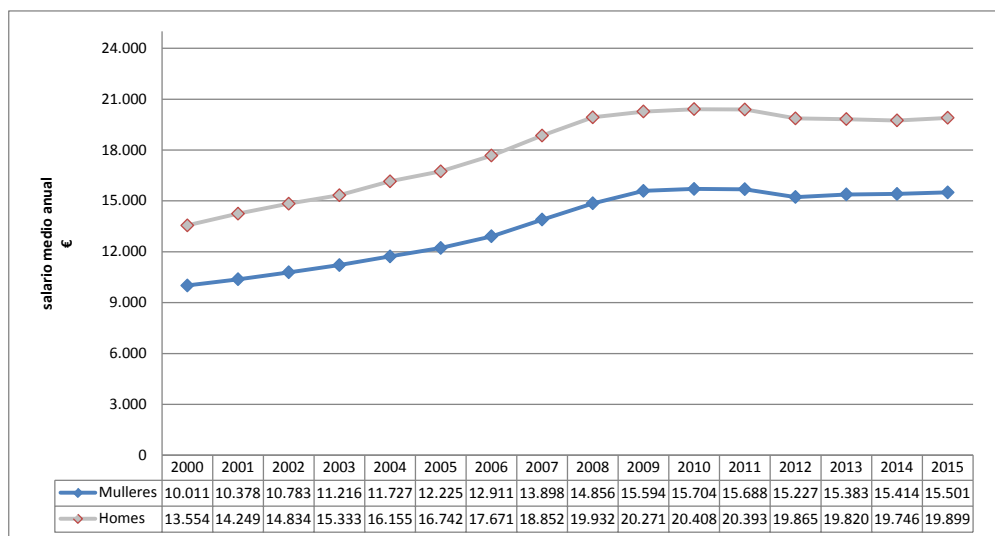
C.12 POBOACIÓN ASALARIADA DE GALICIA E SALARIO MEDIO ANUAL SEGUNDO OS GRUPOS DE IDADE E O SEXO. BRECHA SALARIAL DE XÉNERO. ANO 2015.

GRUPOS DE IDADE	MULLERES		HOMES		BRECHA SALARIAL DE XÉNERO
	ASALARIADAS	SALARIO MEDIO ANUAL	ASALARIADOS	SALARIO MEDIO ANUAL	
Total idades	466.042	15.501	528.694	19.899	22,1
Menor de 18 anos	685	3.175	1.000	3.770	15,8
De 18 a 25 anos	36.676	5.235	39.303	6.777	22,8
De 26 a 35 anos	113.838	12.507	118.485	15.038	16,8
De 36 a 45 anos	143.732	16.476	158.681	20.997	21,5
De 46 a 55 anos	108.355	19.028	127.312	24.356	21,9
De 56 a 65 anos	56.128	20.270	74.106	26.019	22,1
Maior de 65 anos	6.628	5.841	9.807	10.993	46,9

Fonte: Elaboración propia a partir de datos da Axencia Estatal da Administración Tributaria. Mercado de traballo e pensións nas fontes tributarias. Ano 2015. (Extraído do IGE).

En canto ao salario medio anual, o gráfico nº 14 mostra a súa evolución. Dos datos dispoñibles conclúese que a brecha salarial de xénero se foi reducindo lixeiramente, en liñas xerais, desde o ano 2009, aínda que segue a ser moi evidente.

G.14 EVOLUCIÓN DO SALARIO MEDIO ANUAL EN GALICIA SEGUNDO O SEXO. ANOS 2000-2015.



Fonte: Axencia Estatal da Administración Tributaria. Mercado de traballo e pensións nas fontes tributarias. (Extraído do IGE).

A diferenza no salario de mulleres e homes na ganancia media por hora normal de traballo é de 1,80 euros, diferenza que en termos porcentuais supón un 13,1 %, unha brecha salarial de xénero menor que cando se toma de referencia o salario medio anual. Isto é debido a que nas retribucións inciden variables como o tipo de contrato, o tipo de ocupación, a duración da xornada ou a antigüidade; dimensións que tamén expresan diferenzas segundo o sexo e evidencian que as condicións de traballo son máis desfavorables para as mulleres⁸.

C.13 GANANCIA POR HORA NORMAL DE TRABALLO EN GALICIA SEGUNDO O SEXO. ANO 2014.

ANO 2014	TOTAL	MULLERES	HOMES
Ganancia en euros	12,86	11,90	13,70

Fonte: INE. Enquisa anual de estrutura salarial. Ano 2014.

⁸ De feito, no ámbito da Unión Europea o indicador utilizado para medir a brecha salarial de xénero é a diferenza relativa que existe na media dos **ingresos brutos por hora** de mulleres e homes, en todos os sectores da economía, posto que se considera un indicador máis preciso que o da brecha salarial de xénero extraída da ganancia media anual, xa que permite controlar o efecto do número de horas traballadas sobre a retribución.

Segundo datos da EPA correspondentes ao cuarto trimestre do 2016, en Galicia 421.900 homes e 403.300 mulleres traballan por conta allea. A maioría ten un contrato indefinido, mentres que 1 de cada 4 ten un contrato temporal, de maneira que a taxa de precariedade global se sitúa no 26,7 %.

Os datos por sexo revelan que a **precariedade laboral** afecta en maior medida á poboación feminina, posto que o 28,4 % ten un contrato temporal, fronte ao 25 % dos homes. No obstante, esta brecha entre os sexos no que se refire á temporalidade foise reducindo progresivamente ao longo do ano 2016, pasando dunha diferenza de 4,6 puntos no primeiro trimestre aos 3,4 puntos no último trimestre dese mesmo ano.

C.14 POBOACIÓN ASALARIADA DE GALICIA SEGUNDO TIPO DE CONTRATO E SEXO. TAXA DE PRECARIEDADE. EPA: IV TRIMESTRE DE 2015-IV TRIMESTRE DE 2016 E TOTAL ANUAL.

Unidades: miles de persoas.

TRIMESTRES EPA	TOTAL	CONTRATO INDEFINIDO	CONTRATO TEMPORAL	TAXA DE PRECARIEDADE
2015/IV				
Total	812,3	605,2	207,1	25,5 %
Mulleres	400,3	290,4	109,9	27,5 %
Homes	412	314,7	97,3	23,6 %
2016: TOTAL ANUAL				
Total	817,9	603,4	214,4	26,2 %
Mulleres	401,3	288,1	113,2	28,2 %
Homes	416,6	315,4	101,2	24,3 %
2016/I				
Total	797,6	598,3	199,3	25,0 %
Mulleres	394,2	286,4	107,7	27,3 %
Homes	403,4	311,8	91,6	22,7 %
2016/II				
Total	810,9	602	208,9	25,8 %
Mulleres	399,4	288,4	111	27,8 %
Homes	411,4	313,6	97,8	23,8 %
2016/III				
Total	837,9	608,3	229,6	27,4 %
Mulleres	408,3	288,5	119,8	29,3 %
Homes	429,6	319,7	109,8	25,6 %
2016/IV				
Total	825,2	605,2	220	26,7 %
Mulleres	403,3	288,8	114,5	28,4 %
Homes	421,9	316,4	105,5	25,0 %

Fonte: IGE-INE. Enquisa de poboación activa.

A desigualdade de xénero no ámbito laboral ten outro dos seus datos máis reveladores no tipo de xornada de traballo. A xornada a tempo parcial presenta unha acusada diferenza entre os sexos: un 22,1 % das mulleres traballa a tempo parcial, fronte a un 6,1 % dos homes.

C.15 POBOACIÓN OCUPADA EN GALICIA SEGUNDO O TIPO DE XORNADA E O SEXO. ANO 2016.

TIPO DE XORNADA	% TOTAL	% MULLERES	% HOMES
Total	100,0	100,0	100,0
Xornada completa	86,3	77,9	93,9
Xornada parcial	13,7	22,1	6,1

Fonte: IGE-INE. Enquisa de poboación activa. Ano 2016.

Pero se ademais o cálculo se realiza sobre o total de persoas que traballan a tempo parcial, compróbase que 3 de cada 4 persoas que realizan este tipo de xornada son mulleres, en concreto o 76,4 %.

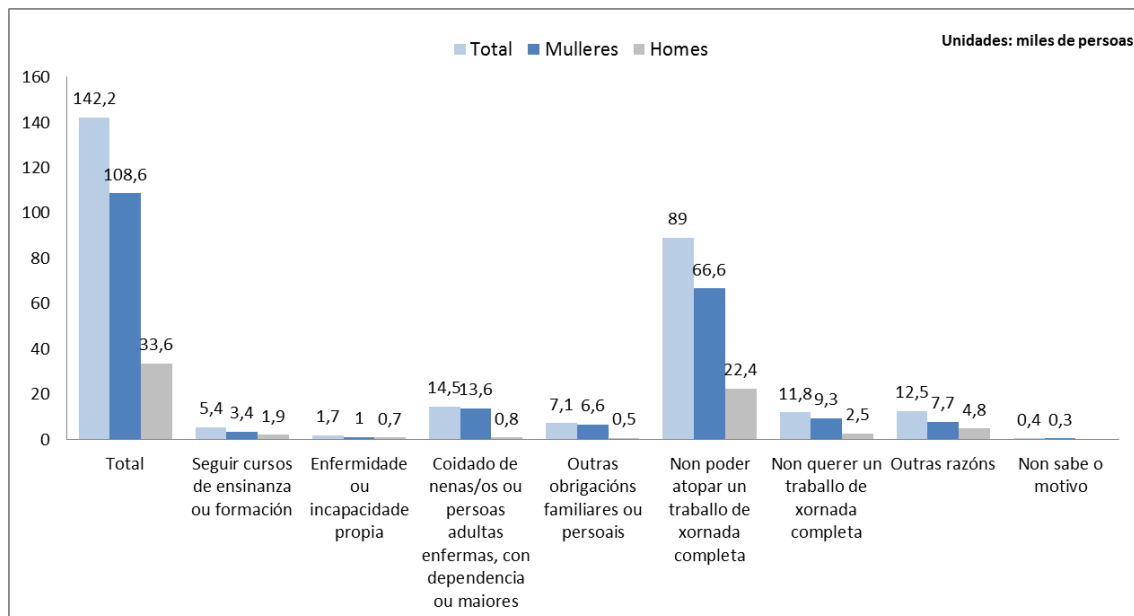
C.16 POBOACIÓN OCUPADA EN GALICIA SEGUNDO O SEXO E O TIPO DE XORNADA. ANO 2016.

SEXO	% XORNADA COMPLETA	% XORNADA PARCIAL
Total	100,0	100,0
Mulleres	42,6	76,4
Homes	57,4	23,6

Fonte: IGE-INE. Enquisa de poboación activa. Ano 2016.

O traballo a tempo parcial non é unha opción voluntaria na gran maioría dos casos. Á hora de sinalar os motivos desta modalidade de traballo, a gran maioría de mulleres e homes aducen facelo por non poder atopar un traballo a tempo completo. O coidado de menores, persoas maiores, en situación de dependencia etc., así como outras obrigas familiares e persoais son razóns cun menor peso, pero mencionadas case exclusivamente por mulleres.

G.15 POBOACIÓN OCUPADA EN GALICIA A TEMPO PARCIAL SEGUNDO O MOTIVO DA XORNADA PARCIAL E O SEXO. ANO 2016.



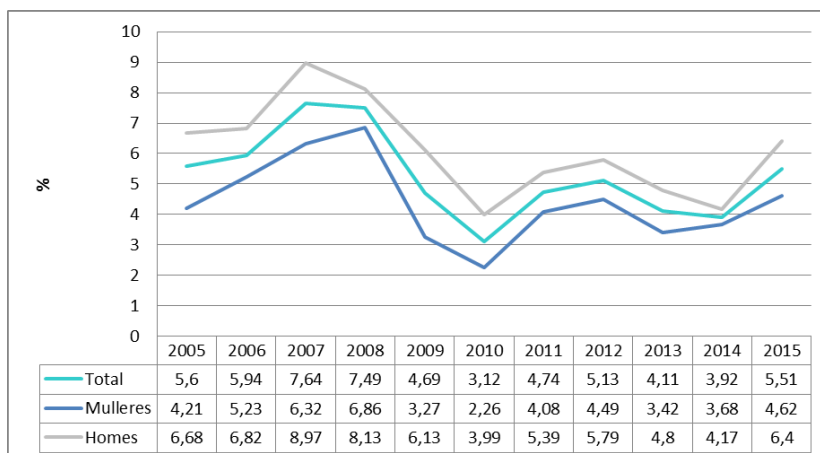
Fonte: IGE-INE. Enquisa de poboación activa. Ano 2016.

EMPRENDEMENTO

Segundo a definición do Informe GEM Galicia de 2015, a taxa de actividade emprendedora (TEA) expresa a porcentaxe de persoas de 18 a 64 anos que comezaron unha actividade empresarial nos últimos 42 meses. Este indicador comprende a etapa de nacemento das iniciativas emprendedoras, distinguindo entre as nacentes, con menos de tres meses de actividade, e as iniciativas novas, entre 3 e 42 meses.

Segundo os últimos datos dispoñibles, a taxa de emprendemento feminino en Galicia no ano 2015 cífrase no 4,62 %, o que supón un incremento de case un punto respecto ao ano anterior. A pesar deste aumento, o diferencial entre a taxa masculina e a feminina sitúase no 1,78 (1,35 de media para o conxunto de España), o que supón un incremento significativo respecto da diferenza resultante no ano anterior (0,50 puntos en 2014).

G.16 EVOLUCIÓN DO TEA EN GALICIA SEGUNDO O SEXO. ANOS 2005-2015.



Fonte: Informe GEM Galicia 2015.

Ademais, en todas as fases do proceso emprendedor a taxa masculina é superior á feminina, se ben a diferenza é mínima no caso das iniciativas consolidadas e no cese efectivo de iniciativas.

C.17 ACTIVIDADE EMPRENDEDORA E DINÁMICA EMPRESARIAL EN GALICIA SEGUNDO O SEXO. ANO 2015.

ACTIVIDADE EMPRENDEDORA	% TOTAL	% MULLERES	% HOMES
Emprendedoras/es potenciais	4,30	3,79	4,82
Iniciativas nacentes	1,89	1,49	2,30
Iniciativas novas	3,62	3,13	4,11
Total de iniciativas emprendedoras en fase incipiente: TEA 2014	5,51	4,62	6,40
Iniciativas consolidadas	10,61	10,51	10,72
Cese efectivo de iniciativas	2,34	2,27	2,41

Fonte: Informe GEM Galicia 2015.

O informe GEM recolle tamén o perfil socioeconómico das emprendedoras galegas:

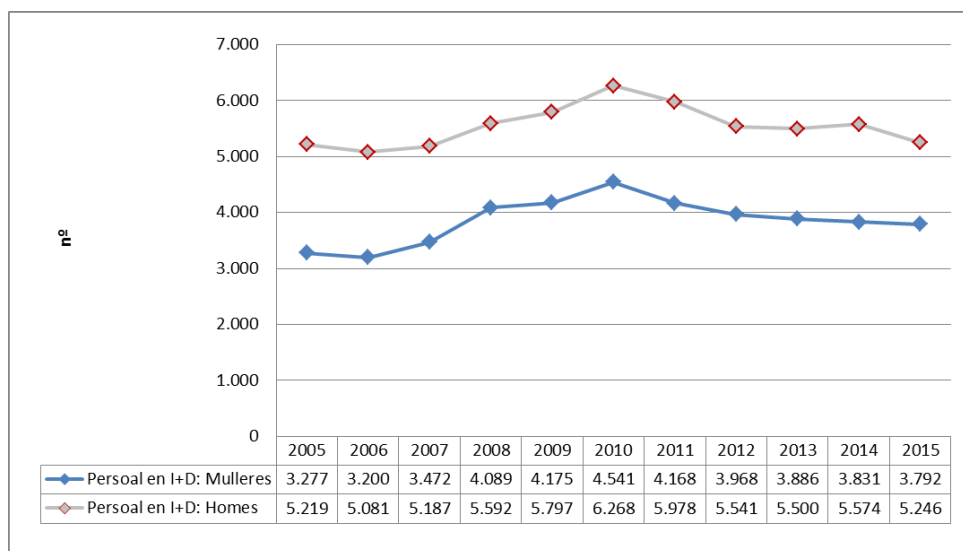
- O 46 % ten entre 35 e 44 anos, porcentaxe superior á das que emprenden entre os 25 e os 34 anos (22,1 %).
- O seu nivel educativo é superior ao dos homes: un 20,17 % de emprendedoras posúe estudos universitarios, fronte ao 15,84 % dos homes.

- O emprendemento feminino é eminentemente urbano: o 76,4 % ten lugar en contornas urbanas, sendo, no entanto, unha porcentaxe inferior á masculina (93,8 %).
- A maioría das iniciativas promovidas por mulleres atópanse no sector de servizos de consumo (59 %), ben por riba da porcentaxe de homes rexistrada neste sector (34,4 %).
- Por último, o emprendemento feminino realízase maioritariamente sen contratación de persoas traballadoras a cargo, de maneira que o 72,9 % emprende sen persoal.

INVESTIGACIÓN E DESENVOLVEMENTO

No ámbito da investigación e o desenvolvemento traballaban no ano 2015 en Galicia un total de 9.038 persoas, das cales o 42 % eran mulleres⁹. Tanto no caso dos homes como das mulleres a cifra de persoas que traballan neste campo foi en descenso a partir do ano 2010.

G.17 PERSOAL EN I+D EN GALICIA. EVOLUCIÓN 2005-2015.

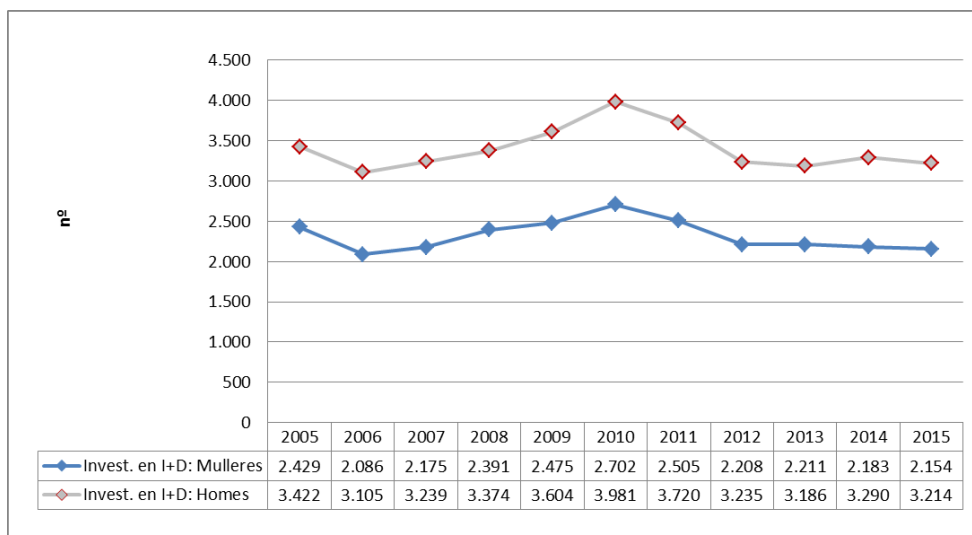


Fonte: INE. Estatística sobre as actividades en I+D. Anos 2005-2015.

⁹ Persoal en I+D inclúe a todo o persoal empregado directamente en actividades de I+D, sen distinción de nivel de responsabilidade, así como os empregos que subministran servizos ligados directamente aos traballos de I+D.

E xa polo que respecta aos postos de investigación científica¹⁰, en Galicia traballaban no ano 2015 un total de 5.368 persoas, o 40,2 % mulleres. A tendencia en termos de empregabilidade é semellante á do conxunto do sector da I+D: menor número de investigadoras e investigadores desde o ano 2010.

G.18 INVESTIGADORAS E INVESTIGADORES EN I+D EN GALICIA. EVOLUCIÓN 2005-2015.



Fonte: INE. Estatística sobre as actividades en I+D. Anos 2005-2015.

A análise por sectores revela que as mulleres son maioría entre o conxunto do persoal de I+D que desenvolve o seu labor no ámbito da Administración pública, onde representan o 60,2 %, porcentaxe que contrasta coa minoritaria presenza no sector empresarial, no que unicamente representan o 28,7 %.

Entre o persoal investigador a porcentaxe de mulleres segue a ser maioritaria na Administración pública, se ben a porcentaxe descende neste caso ao 54,4 %.

¹⁰ O persoal investigador en I+D son as científicas e científicos así como as enxeñeiras e enxeñeiros que participan na concepción ou creación de novos coñecementos, produtos, procesos, métodos ou sistemas e na xestión dos correspondentes proxectos. Tamén está incluída a xerencia e administración dedicada á planificación e xestión dos aspectos científicos e técnicos do traballo do persoal investigador e que, normalmente, teñen unha categoría igual ou superior á das persoas empregadas directamente, tratándose de antigo persoal investigador ou persoal investigador a tempo parcial. Tamén se inclúe o estudiantado posgraduado cun salario/bolsa de estudo que realizan actividades de I+D.

**C.18 PERSOAL EN I+D E INVESTIGADORAS E INVESTIGADORES SEGUNDO SECTORES. GALICIA.
ANO 2015**

	TOTAL	% MULLERES	% HOMES
Persoal en I+D Total	9.038	42,0	58,0
Sector empresas	3.432	28,7	71,3
Sector Administración Pública	1.381	60,2	39,8
Sector ensino superior	4.225	46,8	53,2
Investigadoras/es en I+D Total	5.368	40,1	59,9
Sector empresas	1.699	29,4	70,6
Sector Administración Pública	673	54,4	45,6
Sector ensino superior	2.997	43,0	57,0

Fonte: INE. Estadística sobre as actividades en I+D. Ano 2015.

SEGURIDADE E SAÚDE LABORAL

Ao longo do ano 2016 rexistráronse un total de 24.994 accidentes laborais que causaron baixa. O 30,3 % das persoas afectadas foron traballadoras; na meirande parte tratouse de accidentes de carácter leve, sendo nesta categoría na que a poboación feminina presenta a porcentaxe máis elevada: o 30,6 % dos de menor gravidade.

**C.19 NÚMERO DE ACCIDENTES CON BAIXA EN XORNADA
LABORAL EN GALICIA, SEGUNDO A GRAVIDADE E OSEXO. ANO
2016.**

GRAVIDADE	TOTAL	% MULLERES	% HOMES
LEVES	24.441	30,6	69,4
GRAVES	496	17,9	82,1
MORTAIS	57	3,5	96,5
TOTAL	24.994	30,3	69,7

Fonte: Instituto Galego de Seguridade e Saúde Laboral. Ano 2016.

O 53,5 % das baixas rexistradas en 2016 por enfermidade profesional afectaron a mulleres. En concreto, no sector servizos 8 de cada 10 persoas traballadoras con enfermidades relacionadas coa actividade laboral son mulleres, en consonancia coa maior presenza feminina neste ámbito. O peso nos restantes sectores é menor, pois lle segue a industria cun 39,3 % de traballadoras con este tipo de baixa.

Porén, no caso das enfermidades profesionais que non causaron baixa laboral (maioritarias entre os homes), equipáranse na poboación feminina as proporcións das rexistradas no sector servizos e na agricultura (67 % e 60 %, respectivamente).

**C.20 NÚMERO DE ENFERMIDADES PROFESIONAIS CON BAIXA
EN GALICIA, SEGUNDO O SECTOR E O SEXO. ANO 2016.**

	TOTAL	% MULLERES	% HOMES
AGRICULTURA	19	36,8	63,2
PESCA	12	16,7	83,3
INDUSTRIA	399	39,3	60,7
CONSTRUCCIÓN	48	0,0	100,0
SERVIZOS	337	80,1	19,9
TOTAL	815	53,5	46,5

Fonte: Instituto Galego de Seguridade e Saúde Laboral. Ano 2016.

**C.21 NÚMERO DE ENFERMIDADES PROFESIONAIS SEN BAIXA
EN GALICIA, SEGUNDO O SECTOR E O SEXO. ANO 2016.**

	TOTAL	% MULLERES	% HOMES
AGRICULTURA	5	60,0	40,0
PESCA	8	0,0	100,0
INDUSTRIA	289	31,5	68,5
CONSTRUCCIÓN	32	0,0	100,0
SERVIZOS	224	67,0	33,0
TOTAL	558	43,7	56,3

Fonte: Instituto Galego de Seguridade e Saúde Laboral. Ano 2016.

2.5 CONCILIACIÓN E CORRESPONSABILIDADE

A inmensa maioría das 14.522 prestacións por maternidade do ano 2016 foron percibidas pola nai e só nun 2,5 % dos casos o perceptor foi o pai.

C.22 PRESTACIÓNS DE MATERNIDADE EN GALICIA SEGUNDO AS PROVINCIAS E O SEXO. ANO 2016.

PROVINCIAS	TOTAL	PROCESOS PERCIBIDOS POLA NAI	PROCESOS PERCIBIDOS POLO PAI
Galicia	14.522	14.159	363
A Coruña	6.384	6.215	169
Lugo	1.521	1.485	36
Ourense	1.343	1.302	41
Pontevedra	5.274	5.157	117

Fonte: Instituto Nacional da Seguridade Social. Estatísticas. Ano 2016.

O número de procesos correspondentes á prestación por paternidade foi nese mesmo ano inferior ás prestacións de maternidade: 11.819 no conxunto da comunidade.

C.23 PRESTACIÓNS DE PATERNIDADE EN GALICIA SEGUNDO AS PROVINCIAS. ANO 2016.

PROVINCIAS	TOTAL
Galicia	11.819
A Coruña	5.315
Lugo	1.195
Ourense	1.121
Pontevedra	4.188

Fonte: Instituto Nacional da Seguridade Social. Estatísticas. Ano 2016.

A persistencia dos roles de xénero na nosa sociedade, concretamente no que respecta a asignación histórica ás mulleres do rol de coidadora e responsable principal do traballo doméstico, faise patente se se analizan os motivos polos que a poboación inactiva afirma non buscar emprego. Os datos evidencian que, á marxe de situacións como a xubilación ou a enfermidade ou incapacidade propias, as razóns vinculadas ao coidado de persoas dependentes -nenos e nenas, persoas maiores, con enfermidades...- así como outras responsabilidades familiares e persoais, son xustificadas principalmente polas mulleres, cun peso extremadamente inferior entre a poboación masculina inactiva.

C.24 POBOACIÓN INACTIVA DE GALICIA SEGUNDO OS MOTIVOS DE NON BUSCAR EMPREGO E SEXO. ANO 2016.

Unidades: miles de persoas

	TOTAL	MULLERES	HOMES
Total	1.093,7	626,7	467,1
Cree que non o vai atopar	24,4	15,1	9,3
Está afectada/o por unha regulación de emprego	0,9	0,2	0,7
Por enfermidade ou incapacidade propia	124,8	58,3	66,5
Coidado de nenas/os ou de persoas enfermas, con discapacidade ou maiores	33,2	30,6	2,6
Ten outras responsabilidades familiares ou persoais	68,1	60,7	7,3
Está cursando estudos ou recibindo formación	138,5	70,8	67,7
Está xubilada/o	270,3	105,5	164,8
Outras razóns	91,4	79,3	12,1
Non sabe	0,9	0,6	0,3
Non aplicable	341,2	205,5	135,7

Fonte: IGE-INE. Enquisa de poboación activa. Ano 2016.

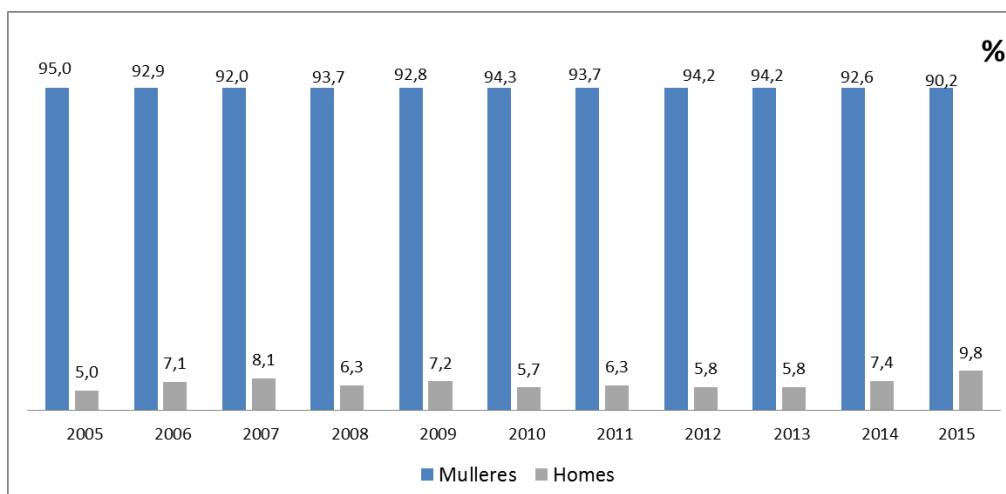
De feito, se se analizan tamén as estatísticas das excedencias laborais para o coidado de persoas, compróbase que a maioría son solicitadas por mulleres: o 90,9 % no caso das excedencias por coidado de fillas e fillos, e o 79,8 % das relacionadas co coidado de familiares.

C.25 EXCEDENCIAS POR COIDADADO DE FILLAS E FILLOS EN GALICIA SEGUNDO O SEXO. ANO 2015.

ANO 2015	TOTAL	NAIS	PAIS
Excedencias por coidado de fillas e fillos	683	621	62

Fonte: Ministerio de Empleo e Seguridade Social. Anuario de Estadísticas. Ano 2015. (Extraído do Instituto da Muller e para a Igualdade de oportunidades. Mulleres en Cifras)

G.19 EVOLUCIÓN DAS EXCEDENCIAS POR COIDADADO DE FILLAS E FILLOS EN GALICIA SEGUNDO O SEXO DA PERSOA PERCEPTORA. ANOS 2005-2015.



Fonte: Ministerio de Empleo e Seguridade Social. Anuario de Estadísticas. (Extraído do Instituto da Muller e para a Igualdade de oportunidades. Mulleres en Cifras)

C.26 EXCEDENCIAS POR COIDADADO DE FAMILIARES EN GALICIA SEGUNDO O SEXO. ANO 2015.

ANO 2015	TOTAL	MULLERES	HOMES
Excedencias por coidado de familiares	163	130	33

Fonte: Ministerio de Empleo e Seguridade Social. Anuario de Estadísticas. Ano 2015. (Extraído do Instituto da Muller e para a Igualdade de oportunidades. Mulleres en Cifras)

2.6 PARTICIPACIÓN E TOMA DE DECISIÓNS

A distribución por sexo no ámbito das institucións representativas e órganos de goberno de Galicia segue a reflectir a infrarrepresentación das mulleres no eido político:

- No Parlamento autonómico a proporción de deputadas desde a súa constitución en outubro de 2016 cífrase no 45,1 %, o que supón un lixeiro incremento respecto ao ano 2015, e un valor semellante á media estatal do conxunto de parlamentos autonómicos (45 %).
- En canto á presenza de mulleres no Goberno da Xunta, na actualidade integran o Executivo galego catro conselleiras, dun total de dez consellerías.
- O número de alcaldesas incrementouse lixeiramente na comunidade tras as eleccións municipais de 2015 ata o 11,8 %, situándose por baixo da media estatal (19,1 %), mentres que a representación feminina no cargo de concelleiras é algo maior que a media do conxunto do Estado: 36,7 % e 35,7 %, respectivamente.
- En canto ao goberno das deputacións provinciais, só a Deputación de Pontevedra está presidida por unha muller.

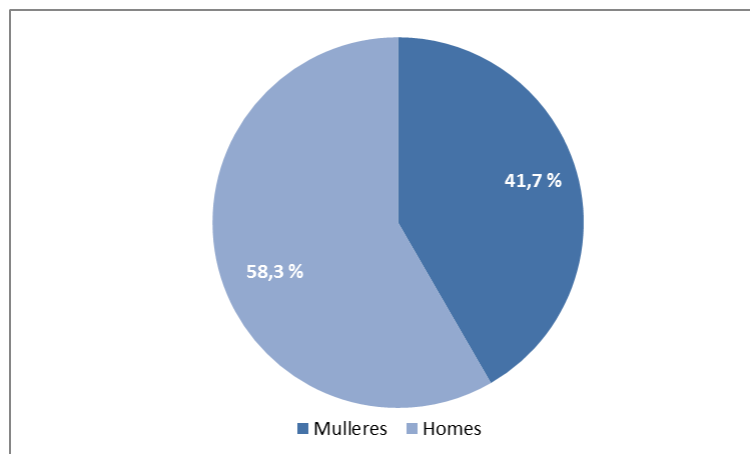
C.27 MULLERES EN INSTITUCIÓNS REPRESENTATIVAS E ÓRGANOS DE GOBERNO DE GALICIA. ANOS 2015 E 2016.

INSTITUCIÓNS E ÓRGANOS DE GOBERNO	% 2015	% 2016
Deputadas no Parlamento de Galicia	40,0	45,3
Conselleiras da Xunta de Galicia	50,0	40,0
Alcaldesas	11,8	_*
Concelleiras	36,7	_*
Presidentas de deputacións provinciais	25,0	25,0

Fonte: IGE, Estatísticas de xénero.

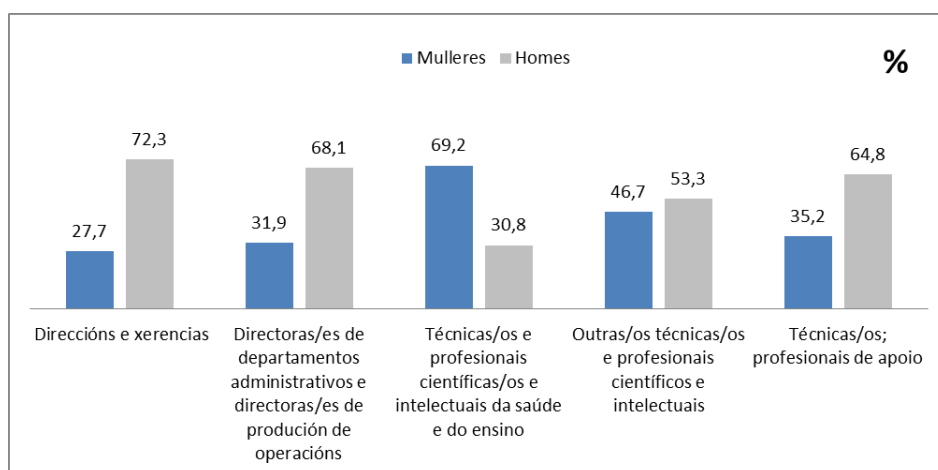
*Sen datos dispoñibles para este ano que poidan indicar variacións respecto dos resultados das Eleccións municipais celebradas en 2015.

Especificamente no ámbito da Administración autonómica e o seu sector público, en canto a altos cargos se refire -isto é, titulares das consellerías, delegacións territoriais, secretarías e direccións xerais, xerencias e xefaturas de gabinete e prensa-, as mulleres ocupan o 41,7 % dos postos de alta responsabilidade, tal e como reflicte o gráfico nº 20.

G.20 MEMBROS DO GOBERNO E ALTOS CARGOS DA XUNTA DE GALICIA E DO SECTOR PÚBLICO AUTONÓMICO SEGUNDO O SEXO

Fonte: Elaboración propia a partir de datos da Dirección Xeral da Función Pública. Consellería de Facenda. Rexistro de Actividades de Altos Cargos. Datos actualizados en febreiro de 2017.

Polo que respecta á representatividade feminina no eido empresarial, un 27,7 % das direccións e xerencias están ocupadas por mulleres. En xeral, a presenza feminina é inferior á dos homes noutros postos de responsabilidade e noutras actividades profesionais, a excepción dos postos técnicos e profesionais científicos e intelectuais no campo da saúde e do ensino, dos cales preto de 7 de cada 10 están ocupados por mulleres.

G.21 POBOACIÓN OCUPADA NA DIRECCIÓN, XERENCIA DE EMPRESAS E EN ACTIVIDADES PROFESIONAIS SEGUNDO O SEXO. ANO 2016.

Fonte: IGE-INE. Enquisa de poboación activa. Ano 2016.

2.7 BENESTAR E CALIDADE DE VIDA

SAÚDE

A esperanza de vida media ao nacer vai en aumento tanto en Galicia como en España e no contexto europeo, sendo a da poboación feminina superior á masculina. En concreto, en Galicia a esperanza de vida das mulleres é de 86 anos, mentres que a dos homes é de algo menos de 80.

C.28 ESPERANZA DE VIDA AO NACER: COMPARATIVA GALICIA, ESPAÑA E UNIÓN EUROPEA 28 SEGUNDO O SEXO. ANOS 2010-2014.

Unidade: anos

ESPAZO	2010	2011	2012	2013	2014
GALICIA					
Mulleres	85,3	85,4	85,4	85,6	86,0
Homes	78,6	78,9	79	79,5	79,7
ESPAÑA					
Mulleres	85,5	85,6	85,5	86,1	86,2
Homes	79,2	79,5	79,5	80,2	80,4
UE 28					
Mulleres	82,8	83,1	83,1	83,3	83,6
Homes	76,9	77,3	77,4	77,8	78,1

Fonte: IGE e Euroestat. (Extraído do IGE: Estatísticas de xénero).

O acusado envellecemento poboacional que padece a comunidade autónoma vén tamén determinado por unha reducida taxa de natalidade, xunto con Castela e León a máis baixa de España: 7,2 nadas e nados por cada mil habitantes (9,2 no conxunto do Estado).

A taxa de fecundidade -número de nacementos por cada mil mulleres en idade fértil, 15 a 49 anos- é de 32,7.

En Galicia as mulleres son nais por primeira vez aos 31,4 anos, sendo a idade media á maternidade -o promedio das distintas idades ás que as mulleres teñen os seus fillos e fillas- de 32,5 anos.

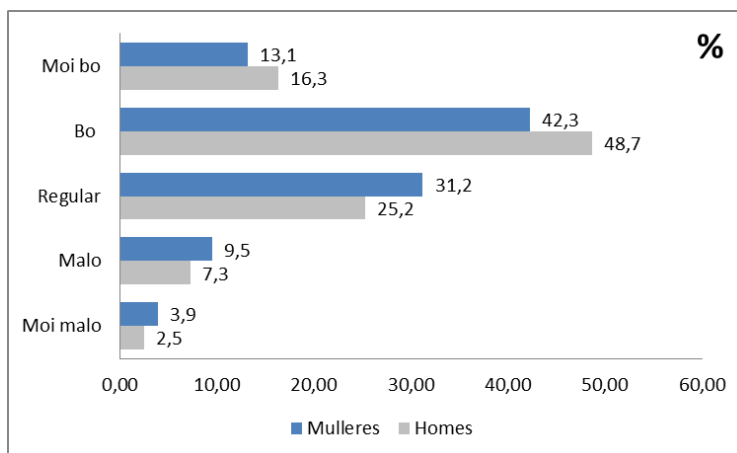
C.29 INDICADORES DE FECUNDIDADE EN GALICIA. ANO 2014.

INDICADORES	ANO 2014
Taxa bruta de natalidade	7,2 ‰
Taxa xeral de fecundidade	32,7 ‰
Idade media á maternidade	32,5 anos
Idade media ao primeiro fillo ou filla	31,4 anos

Fonte: IGE, Indicadores demográficos.

Doutra banda, as mulleres teñen unha peor percepción do propio estado de saúde: se se analizan os datos para a poboación galega de 15 e máis anos compróbase que case o 65 % dos homes consideran que o seu estado de saúde nos últimos doce meses é “bo” ou “moi bo”, proporción que entre a poboación feminina descende ata o 55,4 %, mentres que a porcentaxe que o cualifica como “regular” é nelas 6 puntos superior á dos homes e 3 puntos maior a das valoracións negativas.

G.22 POBOACIÓN GALEGA DE 15 E MÁIS ANOS SEGUNDO A VALORACIÓN DO ESTADO DE SAÚDE PERCIBIDO NOS ÚLTIMOS DOCE MESES E O SEXO. ANO 2014.



Fonte: INE, Enquisa Europea de saúde en España 2014.

Segundo o Censo de Persoas con Discapacidade da Xunta de Galicia, no conxunto da comunidade autónoma un total de 227.696 persoas teñen recoñecido algún tipo de discapacidade¹¹, das cales o 51,2 % son mulleres.

A Coruña e Pontevedra son as provincias cunha maior feminización da discapacidade.

¹¹ Téñase en conta que se trata de cifras oficiais correspondentes ao recoñecemento administrativo dalgún tipo de discapacidade cun grao igual ou superior ao 33 %, isto é, só a recoñecida a instancia de parte.

C.30 POBOACIÓN CON DISCAPACIDADE EN GALICIA SEGUNDO A PROVINCIA E O SEXO. ANO 2016.

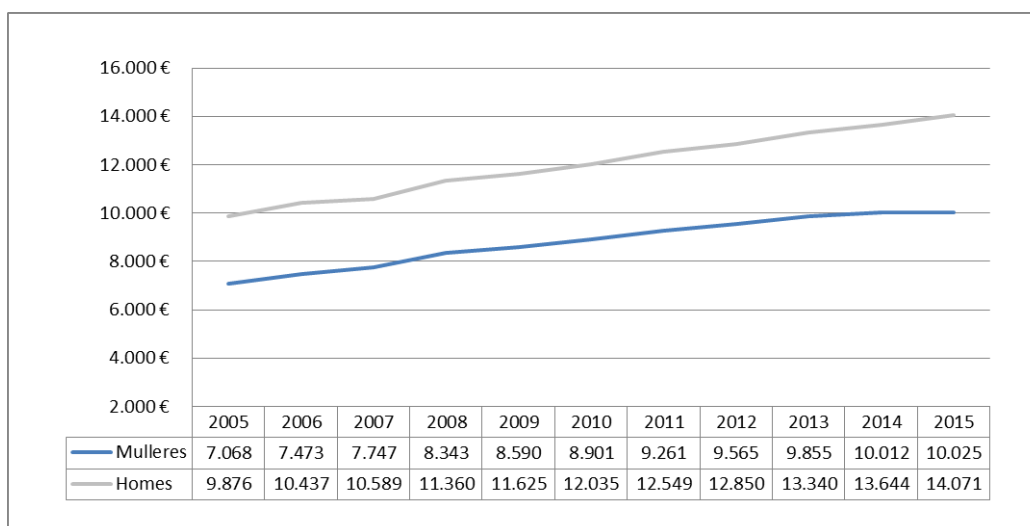
PROVINCIAS	TOTAL (nº)	% MULLERES	% HOMES
Galicia	227.696	51,2	48,8
A Coruña	92.978	52,2	47,8
Lugo	21.378	47,4	52,6
Ourense	26.546	49,3	50,7
Pontevedra	86.794	51,8	48,2

Fonte: Censo de Persoas con Discapacidade a 31 de decembro de 2016. Consellería de Política Social.

PENSIÓNS

En Galicia a pensión media anual das mulleres no ano 2015 era de 10.025 euros, cifra un 28, 8% menor que á da pensión media da poboación masculina (14.071 €). Se ben se trata dun indicador que comprende os ingresos medios pola percepción de pensións de distinta natureza, hai que ter en conta que en boa medida os datos reflicten o diferencial de xénero existente tamén na percepción das pensións por xubilación, diferenza derivada da brecha salarial e as condicións laborais comentadas -traballo a tempo parcial etc.- e que se traducen en cotizacións máis baixas á Seguridade Social por parte das mulleres.

G.23 PENSIÓN MEDIA ANUAL EN GALICIA SEGUNDO O SEXO. EVOLUCIÓN 2005-2015.



Fonte: IGE - INE. Anos 2005-2015.

Por outro lado, no conxunto da comunidade autónoma o 67,9 % das persoas beneficiarias de pensións non contributivas son mulleres, porcentaxe que nas provincias de Lugo e Ourense descende á volta de 6 puntos porcentuais respecto da media do conxunto da comunidade autónoma.

C.31 PERSOAS BENEFICIARIAS DE PENSÍONS NON CONTRIBUTIVAS SEGUNDO A PROVINCIA E O SEXO. ANO 2015.

PROVINCIAS	TOTAL	% MULLERES	% HOMES
Galicia	41.835	67,9	32,1
A Coruña	16.596	71,4	28,6
Lugo	4.938	62,0	38,0
Ourense	5.941	62,6	37,4
Pontevedra	14.360	68,0	32,0

Fonte: IGE- INE. Ano 2015.

RISCO DE POBREZA E EXCLUSIÓN SOCIAL

En Galicia a taxa de risco de pobreza¹² non expresa diferenzas significativas segundo o sexo no dato global, sendo do 16,8 % para as mulleres e do 17,1 % para os homes. A distribución por idades mostra, porén, unha porcentaxe algo maior entre as mulleres con idades comprendidas entre os 16 e os 49 anos, así como entre as maiores.

C.32 TAXA DE RISCO DE POBREZA SEGUNDO A IDADE E O SEXO. ANO 2015.

IDADES	% TOTAL	% MULLERES	% HOMES
Total	17,0	16,8	17,1
De 0 a 15 anos	20,9	19,3	22,3
De 16 a 24 anos	25,6	26,1	25,1
De 25 a 49 anos	17,1	17,9	16,4
De 50 a 64 anos	17,3	16,1	18,5
De 65 ou máis anos	11,7	12,4	10,8

Fonte: IGE, Enquisa estrutural a fogares. Ano 2015.

Hai que ter en conta, non obstante, que esta taxa correspóndese coa porcentaxe de persoas cun ingreso equivalente inferior ao limiar de risco de pobreza que comprende todos os ingresos, incluídas as transferencias sociais. En España, como pode comprobarse no cadro nº 34, a taxa de pobreza era en 2015 superior á de Galicia tanto

¹² A taxa de risco de pobreza é a porcentaxe de persoas cun ingreso equivalente inferior ao limiar de risco de pobreza de Galicia, que se establece no 60 % da mediana de ingresos equivalentes.

para mulleres como para homes: 21,8 % e 22,5 %, respectivamente, fronte ao 16,8 % e 17,1 % da nosa comunidade).

Porén, se se toma como dato a taxa de pobreza antes das transferencias sociais, isto é, excluídas as prestacións contributivas, as non contributivas e as prestacións e subsidios por desemprego, o diferencial de xénero agudízase: un 36,6 % de mulleres fronte a un 34,1 % de homes en 2015.

C.33 TAXA DE RISCO DE POBREZA ANTES DAS TRANSFERENCIAS SOCIAIS: COMPARATIVA GALICIA, ESPAÑA E UNIÓN EUROPEA 28 SEGUNDO O SEXO. ANOS 2011-2015.

ESPAZO	2011	2012	2013	2014	2015
GALICIA					
Mulleres	35,2	37,6	37,2	37,2	36,6
Homes	31,8	33,8	33,7	34,6	34,1
ESPAÑA					
Mulleres	45,5	46,3	48,6	48,0	-
Homes	42,1	44,7	46,3	46,0	-
UE 28					
Mulleres	46,1	46,6	46,6	46,7	-
Homes	41,6	42,1	42,6	42,4	-

Fonte: IGE e Euroestat. (Extraído do IGE: Estatísticas de xénero).

C.34 TAXA DE RISCO DE POBREZA DESPOIS DAS TRANSFERENCIAS SOCIAIS: COMPARATIVA GALICIA, ESPAÑA E UNIÓN EUROPEA 28 SEGUNDO O SEXO. ANOS 2011-2015.

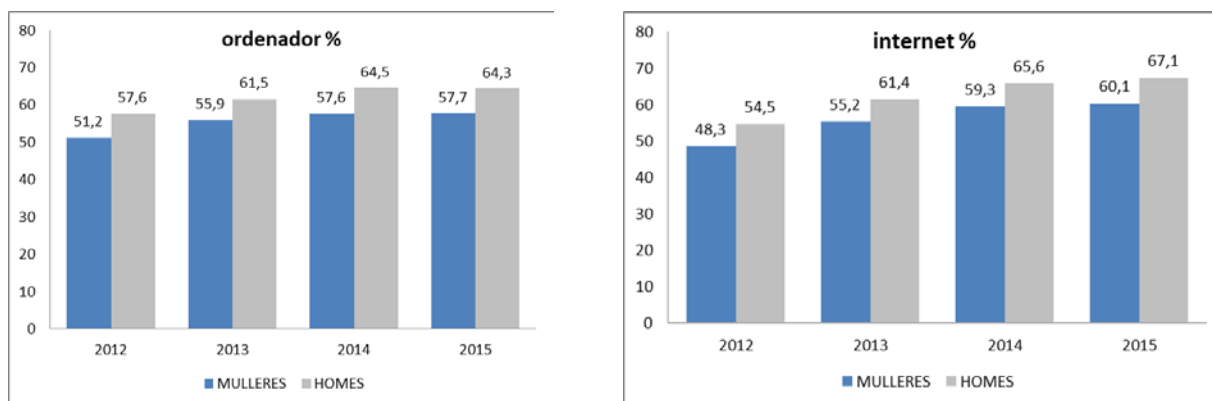
ESPAZO	2011	2012	2013	2014	2015
GALICIA					
Mulleres	15,8	16,8	16,6	16,3	16,8
Homes	15,7	16,1	16,6	16,5	17,1
ESPAÑA					
Mulleres	21,4	20,9	19,9	22,1	21,8
Homes	19,9	20,7	20,9	22,4	22,5
UE 28					
Mulleres	17,4	17,2	17,7	17,7	-
Homes	16,2	16,1	16,7	16,9	-

Fonte: IGE e Euroestat. (Extraído do IGE: Estatísticas de xénero).

2.8 SOCIEDADE DIXITAL

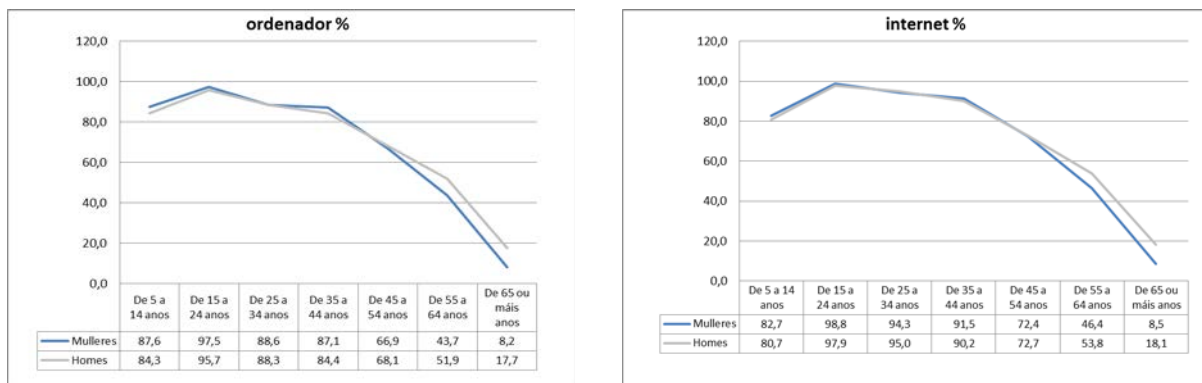
O acceso e a utilización das tecnoloxías da información e a comunicación é outro dos ámbitos nos que se evidencia a posición desigual de mulleres e homes. Segundo os últimos datos dispoñibles, a brecha dixital de xénero segue a ser unha realidade pendente de corrixir: entre o 2012 e o 2014 tanto o uso do ordenador como de internet é superior en cando menos 6 puntos porcentuais entre a poboación masculina, chegando aos 7 puntos de diferenza no que atinxe á utilización de internet.

G.24-25 PERSOAS QUE UTILIZARON O ORDENADOR E INTERNET EN GALICIA NOS ÚLTIMOS TRES MESES SEGUNDO O SEXO. ANOS 2012-2015.



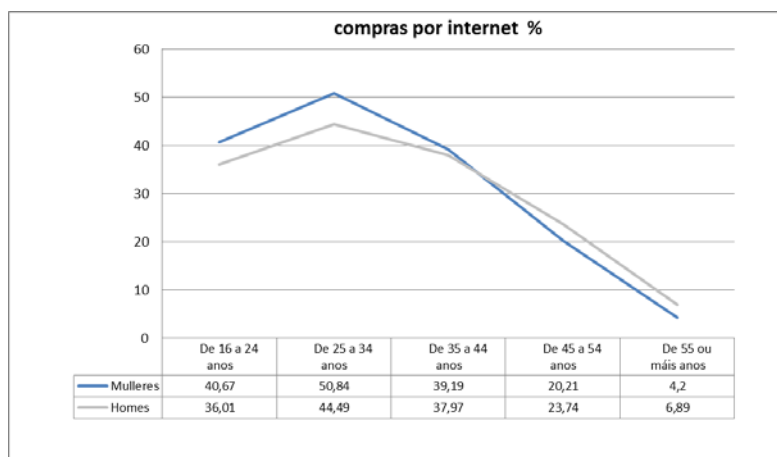
Fonte: IGE. Enquisa estrutural a fogares. Ano 2015.

Un dato importante a ter en conta é que esta brecha de xénero comeza a ter lugar a partir dos 45 anos. En idades inferiores as diferenzas entre os sexos son menores e mesmo se observa unha maior utilización destas tecnoloxías por parte das mulleres.

G.26-27 PERSOAS QUE UTILIZARON O ORDENADOR E INTERNET EN GALICIA NOS ÚLTIMOS 3 MESES SEGUNDO A IDADE E O SEXO. ANO 2015.


Fonte: IGE. Enquisa estrutural a fogares. Ano 2015.

Ademais, a compra de bens e servizos a través de internet presenta unha tendencia semellante, posto que a partir dos 45 anos é máis frecuente entre os homes. En cambio, na franxa etaria na que este hábito de consumo está máis estendido, entre os 25 e os 34 anos, a porcentaxe de mulleres que merca por internet é do 50,8 %, fronte ao 44,5 % dos homes.

G.28 PERSOAS DE 16 OU MÁIS ANOS QUE COMPRARON POR INTERNET EN GALICIA NOS ÚLTIMOS 3 MESES SEGUNDO A IDADE E O SEXO. ANO 2015.


Fonte: IGE. Enquisa estrutural a fogares. Ano 2015.

2.9 VIOLENCIA DE XÉNERO

Entre o ano 2013 e 2016 as denuncias por violencia de xénero experimentaron un incremento tanto en Galicia como no conxunto do Estado. A 31 de decembro de 2016 presentáronse na comunidade autónoma un total de 5.683 denuncias, o que supón unha taxa por millón de mulleres (4.034) inferior á rexistrada para o conxunto estatal (6.045).

C.35 DENUNCIAS POR VIOLENCIA DE XÉNERO: GALICIA E ESPAÑA. ANOS 2013, 2014, 2015 e 2016.

ESPAZO	2013	2014	2015	2016
GALICIA				
Número de denuncias	5.174	5.209	5.210	5.683
Taxa por millón de mulleres	3.639	3.681	3.699	4.034
ESPAÑA				
Número de denuncias	124.893	126.742	129.193	142.893
Taxa por millón de mulleres	5.279	5.367	5.471	6.045

Fonte: Ministerio de Sanidade, Servizos Sociais e Igualdade e Consello Xeral do Poder Xudicial. INE, Cifras de poboación.

Do total de denuncias presentadas nos Xulgados de Violencia de Xénero de Galicia en 2016, o 7,4 % foron presentadas directamente pola vítima no Xulgado, porcentaxe que supón máis do dobre do valor rexistrado para o conxunto estatal. Tamén é superior nesta comunidade a proporción de atestados policiais con denuncia da vítima (76,3 %, fronte ao 65,9 % de España).

C.36 CARACTERÍSTICAS DAS DENUNCIAS PRESENTADAS NOS XULGADOS DE VIOLENCIA DE XÉNERO. GALICIA E ESPAÑA. ANO 2016.

	DENUNCIAS TOTAIS	% PRESENTADA DIRECTAMENTE POR VÍTIMA AO XULGADO	% PRESENTADA DIRECTAMENTE POR FAMILIARES	ATESTADOS POLICIAIS			% PARTE DE LESIÓNS RECIBIDO DIRECTAMENTE NO XULGADO	% SERVIZOS ASISTENCIA TERCEIROS EN XERAL
				% CON DENUNCIA VÍTIMA	% CON DENUNCIA FAMILIAR	% POR INTERVENCIÓN DIRECTA POLICIAL		
Galicia	5.638	7,4	0,1	76,3	1,8	6,0	7,6	1,5
España	142.893	3,2	0,3	65,9	1,2	16,5	10,1	2,7

Fonte: Consello Xeral do Poder Xudicial. Datos e Evolucións en Violencia de Xénero. Ano 2016.

En canto á nacionalidade, no ano 2016 Galicia o 85,9 % das mulleres vítimas de violencia de xénero eran de nacionalidade española, mentres que en España esta porcentaxe é algo máis baixa, en concreto do 70,1 %.

**C.37 MULLERES VÍTIMAS DE VIOLENCIA DE XÉNERO, SEGUNDO
A ORIXE DA DENUNCIANTE. GALICIA E ESPAÑA. ANO 2016.**

	TOTAL	ESPAÑOLAS	ESTRANXEIRAS
Galicia	5.104	4.383	721
España	134.462	94.294	40.168

Fonte: Consello Xeral do Poder Xudicial. Datos e Evolucións en Violencia de Xénero. Ano 2016.

En 2016 solicitáronse en Galicia 1.693 ordes de protección, 129 máis que o ano anterior.

A porcentaxe de ordes de protección acordadas -as finalmente concedidas-, é superior á do ano anterior, á vez que maior que a media do conxunto estatal: 67,0 % e 64,2 %, respectivamente.

C.38 ORDES DE PROTECCIÓN: GALICIA E ESPAÑA. ANOS 2013, 2014, 2015 e 2016.

ESPAZO	2013	2014	2015	2016
GALICIA				
Ordes de protección solicitadas	1.490	1.327	1.564	1.693
Porcentaxe de ordes de protección acordadas	59,4	62,5	59,5	67,0
ESPAÑA				
Ordes de protección solicitadas	32.831	33.167	36.292	37.956
Porcentaxe de ordes de protección acordadas	58,9	56,6	57,4	64,2

Fonte: Ordes solicitadas nos Xulgados de Violencia contra a Muller. Consello Xeral do Poder Xudicial e Ministerio de Sanidade, Servizos Sociais e Igualdade.

En todo o 2016 foron asasinadas en Galicia tres mulleres vítimas de violencia de xénero, o que supón un descenso respecto ao ano anterior, no que morreron asasinadas oito mulleres. No conxunto do Estado o total de mortes tamén se reduciu, pasando de 60 a 44. Así, Galicia rexistrou o 6,8 % do total de vítimas en España, sendo Castela e León, a Comunidade Valenciana, Baleares e Cataluña, as comunidades coa cifra máis elevada de mulleres mortas a mans das súas parellas ou exparellas (seis vítimas en cada un destes territorios autónomos).

C.39 MULLERES MORTAS POR VIOLENCIA DE XÉNERO A MANS DA SÚA PARELLA OU EX-PARELLA: GALICIA E ESPAÑA. ANOS 2013, 2014, 2015 E 2016.

ESPAZO	2013	2014	2015	2016
GALICIA				
Número	3	6	8	3
Taxa por millón de mulleres	2,1	4,2	5,7	2,1
ESPAÑA				
Número	54	54	60	44
Taxa por millón de mulleres	2,3	2,3	2,5	1,9

Fonte: Ministerio de Sanidade, Servizos Sociais e Igualdade. INE, Padrón Municipal de Habitantes.

Segundo os datos dispoñibles, correspondentes ao 2015, entre as infraccións penais imputadas por violencia de xénero -que descendén levemente respecto ao ano 2014 ata as 1.327-, ademais dos homicidios cabe salientar o peso das imputacións por delito de lesións (786), torturas e danos contra a integridade moral (248) e por delito de ameazas (163).

C.40 INFRACCIÓNS PENAIS IMPUTADAS AO DENUNCIADO POR VIOLENCIA DE XÉNERO SEGUNDO TIPO DE INFRACCIÓN. GALICIA.

Unidade: número de infraccións

INFRACCIÓNS	2013	2014	2015
Total infraccións	1.439	1.347	1.327
Total delitos:	1.375	1.313	1.312
- Homicidio e as súas formas	5	7	6
- Lesións	884	810	786
- Detencións ilegais e secuestro	1	1	1
- Ameazas	157	176	163
- Coaccións	36	55	45
- Torturas e integridade moral	198	205	248
- Agresións sexuais	9	10	7
- Abusos sexuais	2	2	1
- Violación de morada	2	0	3
- Inxurias	0	3	0
- Danos	3	2	5
- Quebrantamento de condena	73	36	41
- Outros delitos sen especificar	5	6	6
Total faltas:	64	34	15
- Faltas contra as persoas	62	29	14
- Outras faltas sen especificar	2	5	1

Fonte: INE, Estatística de violencia de xénero. (Extraído do IGE: Estatísticas de xénero).

3 CONTEXTO PROGRAMÁTICO E NORMATIVO: AVANCES RECENTES

Os significativos avances producidos nos últimos tempos no ámbito da intervención en materia de igualdade viñeron en gran medida da man dunha combinación de instrumentos xurídicos e políticos que determinaron e orientaron o deseño e posta en marcha de políticas públicas en favor da igualdade de dereitos e de oportunidades entre mulleres e homes e de loita contra as distintas formas de discriminación por motivos de xénero. O impacto positivo sobre a igualdade de medidas legislativas como as relacionadas coa conciliación e os permisos, a loita contra discriminacións directas e indirectas en razón do sexo, as cotas de representación, ou a abordaxe da violencia de xénero, entre outras, están fóra de toda dúbida.

Así mesmo, no eido da planificación das políticas públicas cómpre salientar o avance que representou a aplicación do “dobre enfoque”, o que supón combinar a transversalidade da perspectiva de xénero no desenvolvemento de todas as políticas e accións da Administración, coa posta en marcha de medidas específicas, desenvolvidas por organismos específicos responsables na materia, a través das cales se pretender incidir na desigual situación de mulleres e homes nos distintos ámbitos.

O VII Plan Estratéxico de Galicia para a igualdade de oportunidades entre mulleres e homes 2017-2020 non só se encadra, como non pode ser doutro xeito, no marco legislativo vixente, senón que tamén se incardina no contexto programático actual, de maneira que os seus obxectivos e medidas se alían coas principais directrices recollidas nos instrumentos de planificación de ámbito europeo, estatal e autonómico que, no horizonte 2020, marcan as liñas de intervención esenciais para avanzar no desenvolvemento socioeconómico sustentable, na cohesión social e na igualdade real entre mulleres e homes nos distintos eidos.

É por isto que se ofrece nesta epígrafe unha **contextualización programática e normativa deste VII Plan** que atende á enumeración dos instrumentos de planificación máis actuais, de carácter xeral e específico en materia de igualdade, que inspiran e guían o plan, así como as recentes modificacións legislativas acometidas.

No plano dos instrumentos programáticos, e no marco da Unión Europea, cómpre referirse en primeiro termo ao **Compromiso estratéxico para a igualdade entre mulleres e homes 2016-2019**, un documento co que a Comisión Europea pretende redobrar os esforzos en todos os niveis, tanto europeo como nacional, rexional e local,

e que programa unha serie de accións no marco das cinco áreas prioritarias consideradas xa na Estratexia para a igualdade entre mulleres e homes 2010-2015. A través deste documento estratéxico, a Comisión Europea reafirmou o seu compromiso de continuar o traballo para promover a igualdade entre homes e mulleres, centrando a súa política a este respecto nas cinco áreas temáticas prioritarias existentes:

- Aumentar da participación da muller no mercado laboral e promoción da igual independencia económica de mulleres e homes.
- Reducir as disparidades entre sexos existentes nas retribucións, os ingresos e as pensións, para así combater a pobreza entre as mulleres.
- Promover a igualdade entre mulleres e homes na toma de decisións.
- Combater a violencia sexista e protexer e apoiar as vítimas.
- Promover a igualdade entre mulleres e homes e os dereitos das mulleres en todo o mundo.

En todas as áreas prioritarias prestarase atención ao papel dos homes, á eliminación dos estereotipos e á promoción de roles non discriminatorios en función do sexo. Ademais, dedicarase especial atención ás necesidades específicas de grupos desfavorecidos, como as persoas soas con fillos e fillas, as mulleres maiores, as mulleres xitanas e as mulleres con discapacidade.

No ámbito estatal, o instrumento de planificación máis recente é o **Plan Estratéxico de Igualdade de Oportunidades (PEIO) 2014-2016**, un plan que pretendía adaptarse ás necesidades actuais e que reforzou o seu carácter estratéxico. Mediante este instrumento o Goberno de España definiu, naqueles ámbitos que son competencia do Estado, os obxectivos e medidas prioritarios para eliminar calquera discriminación por razón de sexo que poida persistir e para alcanzar a igualdade de oportunidades entre mulleres e homes.

O PEIO toma en consideración a Estratexia para a Igualdade entre Mulleres e Homes 2010-2015 da Unión Europea e a Estratexia Europa 2020, esta última, enfocada a avanzar cara a unha economía máis forte, baseada nun crecemento intelixente, sustentable e integrador. Ademais, integra as liñas establecidas no segundo Pacto Europeo pola Igualdade de Xénero (2011-2020), no que se insta aos Estados membros e á Unión Europea a adoptar medidas para pechar as brechas de xénero no emprego, promover unha mellor conciliación da vida laboral e a vida privada para mulleres e homes ao longo de toda a súa vida, e combater todas as formas de violencia contra as mulleres.

O plan estatal responde, en particular, a tres obxectivos estratéxicos de carácter prioritario: 1) reducir as desigualdades que aínda existen no ámbito do emprego e a economía, con especial incidencia nas desigualdades retributivas; 2) apoiar a conciliación e corresponsabilidade da vida persoal, familiar e laboral; e 3) erradicar a violencia que sofren as mulleres polo feito de selo. A estes súmanse outros tres: 4) mellorar a participación das mulleres nos ámbitos político, económico e social; 5) impulsar a igualdade de oportunidades entre mulleres e homes a través do sistema educativo; e 6) integrar plenamente o principio de igualdade de trato e de oportunidades en todas as políticas e accións do Goberno.

Impulsado tamén polo Goberno de España, cómpre mencionar o vixente **Plan para a promoción das mulleres do medio rural (2015-2018)**, co que se pretende dar resposta a un dos obxectivos enunciados no PEIO 2014-2016: promover o desenvolvemento das mulleres nos ámbitos rural e pesqueiro. A través deste instrumento quere prestarse especial atención as mulleres do medio rural como actoras clave no desenvolvemento equilibrado e sustentable do territorio, mellorando as súas condicións de vida e traballo e contribuíndo a derrubar os obstáculos que limitan o desenvolvemento das súas expectativa laborais, sociais e económicas. Para iso o plan contempla un total de sete eixes de actuación, a través dos que se busca, entre outros obxectivos, visibilizar o papel das mulleres no medio rural; superar a brecha de xénero en materia de emprego e emprendemento; facilitar a conciliación e a corresponsabilidade; promover o asociacionismo así como a incorporación das mulleres aos órganos de decisión e participación do medio rural.

En materia de abordaxe da violencia de xénero hai que aludir á **Estratexia Nacional para a erradicación da violencia contra a muller 2013-2016**, instrumento co que se pretendeu dotar de coherencia e sistematicidade ás medidas dirixidas a avanzar na eliminación da violencia contra a muller en xeral e da de xénero en particular (nos termos do artigo 1 da Lei Orgánica de Medidas de Protección Integral contra a Violencia de Xénero 1/2004, do 28 de decembro). Estruturada en catro obxectivos xerais e tres eixes transversais, esta estratexia recolle medidas que cumpren con tres finalidades: a sensibilización, a prevención e a detección. O seu contido inclúe tamén, accións que buscan dar a mellor resposta institucional -asistencial, de protección e de apoio- ás mulleres que sufriron violencia de xénero, logrando a máxima personalización, incidindo na atención aos e ás menores e ás mulleres especialmente vulnerables, mellorando a formación de axentes, aumentando a avaliación das políticas públicas e do coñecemento sobre a violencia contra ás mulleres, visibilizando as distintas formas de violencia e maximizando o traballo en rede.

No ámbito da planificación estratéxica da Xunta de Galicia para os vindeiros anos, ademais da vixencia de plans sectoriais que incorporan a perspectiva de xénero e o principio de igualdade de oportunidades entre mulleres e homes, cómpre facer mención especial ao **Plan Estratéxico de Galicia 2015-2020 (PEG)**. Un plan que ten como obxectivo xeral “impulsar o crecemento económico de Galicia partindo dun modelo baseado na innovación e no capital humano, que colabore a acadar unha Galicia moderna e cohesiónada social e territorialmente e que permita diminuír o desemprego, aumentar a produtividade e a renda dos galegos e das galegas colaborando a retomar a senda do crecemento demográfico”.

Todo o plan constrúese coa finalidade de avanzar en catro obxectivos transversais que abranguen a todos os eixes de actuación, a saber:

- Colaborar a mudar a actual dinámica demográfica.
- Cohesión territorial e fixación da poboación no medio rural.
- Fomento do emprendemento e internacionalización en todos os campos.
- Impulso da cultura da innovación.

Ademais, a promoción da igualdade entre mulleres e homes e a non discriminación constitúe un obxectivo horizontal do PEG, de xeito que a Administración autonómica velará por que se teñan en conta e se promovan a igualdade entre homes e mulleres e a integración da perspectiva de xénero nas sucesivas fases do ciclo de vida do plan: execución, seguimento e avaliación, ámbitos nos que participará o órgano competente en materia de igualdade da Xunta de Galicia, que velará polo cumprimento do enfoque en clave de xénero en todas as fases do plan.

O PEG alíñase co principio de transversalidade da perspectiva de xénero, xa que ten entre os seus fins o de impulsar e fortalecer a consideración da igualdade de xénero como un elemento transversal en todas as políticas e accións da administración pública galega e, polo tanto, non abordar este tema unicamente baixo un enfoque de accións directas e específicas a favor das mulleres.

Por outro lado, o PEG 2015-2020 identifica -dentro do diagnóstico da situación socioeconómica realizado- as necesidades relacionadas coas brechas de xénero existentes nos distintos ámbitos. Para reducilas, definíronse unha serie de obxectivos estratéxicos e prioridades de actuación que contribúen, a través de accións específicas, a esta finalidade; obxectivos e prioridades que se sinalan no presente documento ao fío dos ámbitos de actuación nas distintas áreas estratéxicas de intervención deste VII Plan.

Aínda que a igualdade de xénero, como principio horizontal impregna todos os eixes e obxectivos de actuación do PEG, desde unha perspectiva das actuacións máis directamente relacionadas coa igualdade entre mulleres e homes condénsanse no eixe

prioritario 2, “Benestar das persoas e as familias e cohesión social”, dúas prioridades de actuación que recollen os obxectivos estratéxicos de:

- mellorar a conciliación da vida familiar e laboral e promover a corresponsabilidade entre mulleres e homes para contribuír a acadar o principio de igualdade por razón de xénero;
- impulsar a igualdade de oportunidades por razón de xénero, a inclusión e mellora social, o acceso á actividade e ao emprego das mulleres;
- reducir a violencia de xénero articulando unha resposta global e coordinada en calquera das súas modalidades e consecuencias.

No plano normativo, hai que destacar a vontade do Goberno galego por racionalizar e **simplificar a normativa vixente** como un dos obxectivos de modernización da Administración autonómica e o seu sector público. Isto levou a considerar conveniente a refundición das disposicións legais vixentes en materia de igualdade. Con este propósito elaborouse un texto refundido coas leis que teñen como obxecto directo a regulación en materia de igualdade e que, coa aprobación do **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**, quedan expresamente derogadas. Estas normas son:

- A Lei 7/2004, do 16 de xullo, galega para a igualdade de mulleres e homes.
- A Lei 2/2007, do 28 de marzo, do traballo en igualdade das mulleres de Galicia.
- A Lei 7/2010, do 15 de outubro, pola que se suprime o organismo autónomo Servizo Galego de Promoción da Igualdade do Home e da Muller e se modifican determinados artigos da Lei 2/2007, do 28 de marzo, do traballo en igualdade das mulleres de Galicia.

Pola súa relevancia e a especificidade que supón o tratamento legislativo da violencia de xénero, permanece vixente a Lei 11/2007, do 27 de xullo, galega para a prevención e o tratamento integral da violencia, se ben o citado Decreto legislativo 2/2015 derroga tamén expresamente as disposicións adicionais quinta e sétima da dita lei, relativas ao Consello Galego das Mulleres e á Comisión Interdepartamental da Igualdade, que se integran no novo texto.

A refundición realizada non se limitou á simple agregación nun texto único das disposicións da normativa que derroga, senón que ademais estrutura sistematicamente o texto en función dos contidos regulados. Así, este decreto legislativo consta dun artigo único que aproba o texto refundido, unha disposición adicional, unha derogatoria e unha derradeira. O texto refundido estrutúrase en cinco títulos, sete disposicións adicionais, unha derradeira e un anexo. O título preliminar recolle as

disposicións xerais; o título primeiro regula a integración transversal do principio de igualdade nas actuacións da Xunta de Galicia e do seu sector público; o título segundo trata sobre as condicións de emprego en igualdade na Administración pública galega; o título terceiro regula as previsións sobre igualdade nas empresas e o título cuarto trata do apoio á conciliación e á corresponsabilidade.

Máis adiante, en 2016, apróbase o **Decreto 130/2016, do 15 de setembro, polo que se establecen os requisitos e o procedemento para o recoñecemento e acreditación dos centros de información á muller de titularidade das entidades locais de Galicia, así como para a modificación e extinción do seu recoñecemento.**

Mediante a súa aprobación derrógase o anterior Decreto 182/2004, do 22 de xullo, para dar unha resposta máis acaída aos cambios operados na realidade social durante a vixencia de dito decreto. Ademais, considerábase aconsellable proceder á modificación dos requisitos para a acreditación dos Centros de Información á Muller, a partir da experiencia da xestión cotiá dos procedementos de recoñecemento e acreditación e de extinción de tal recoñecemento, así como das modificacións normativas operadas. O novo decreto configura os CIM como un conxunto de recursos das entidades locais, desde os cales se articula unha intervención global dirixida ás mulleres e que proporcionan asesoramento xurídico, atención psicolóxica, orientación profesional e sociolaboral, así como calquera outra información encamiñada á consecución da igualdade efectiva entre mulleres e homes. Os CIM atenderán todas as mulleres que o demanden, así como calquera persoa, sexa home ou muller, en asuntos relacionados coa promoción social da igualdade de xénero.

Por último, e tamén relacionada coa **Lei 11/2007, do 27 de xullo, galega para a prevención e o tratamento integral da violencia**, cómpre referir a modificación realizada mediante a aprobación da **Lei 12/2016 de 22 de xullo**, a través da cal se modifican os artigos 3 e 39, mais a disposición adicional cuarta do devandito texto legal, engadindo outras disposicións a maiores.

Retócase pois o artigo 3, para establecer como forma de violencia de xénero a definición de trata de mulleres e de nenas con fins de explotación sexual coherente coa do Código penal e coa dos documentos internacionais. Modifícase o artigo 39, para garantir a incorporación das vítimas desta forma de violencia de xénero como beneficiarias da axuda periódica, así como para establecer o prazo permanentemente aberto da solicitude dela.

4. PRINCIPIOS ORIENTADORES

O VII Plan Estratéxico de Galicia para a igualdade de oportunidades entre mulleres e homes 2017-2020 inspírase nos seguintes **principios orientadores**:

- **Articulación dunha estratexia marco para a igualdade de xénero dirixida ao conxunto da sociedade.** Nesta ocasión, se cabe máis que en anteriores instrumentos de planificación, a elaboración deste VII Plan responde ao interese que supón dispoñer dunha **estratexia marco** para integrar o conxunto de políticas e actuacións favorecedoras da igualdade entre mulleres e homes que se poidan desenvolver ao longo do período 2017-2020. Este plan presenta, pois, un carácter máis aberto, nun horizonte temporal máis amplo que o anterior plan, no que se articulan diferentes medidas que marcan o camiño das principais liñas de acción a seguir nos vindeiros anos para a consecución da igualdade de xénero, e na que necesariamente deberán implicarse o conxunto da sociedade e os poderes públicos.
- **Igualdade entre mulleres e homes real e efectiva.** Pola súa propia natureza, un plan de igualdade pretende transcender o ámbito da igualdade formal, a legalmente recoñecida e que se ten demostrado insuficiente para eliminar a desigualdade de xénero. Por isto, o VII Plan confórmase como o instrumento que procurará a efectividade na loita contra as distintas formas de desigualdade que afectan ás mulleres, reforzando a intervención nos ámbitos nos que a discriminación por razóns de sexo e xénero é máis acusada.
- **Afianzamento da transversalidade de xénero.** Toda a planificación da Administración autonómica, tanto a de carácter xeral como a sectorial, integrará a dimensión de xénero de forma transversal. Quere isto dicir que o conxunto da programación e as intervencións da administración deberán ter presentes e analizar as diferentes circunstancias, necesidades de partida, intereses, coñecementos etc., de mulleres e homes. A transversalidade de xénero non pode definirse tampouco como un novo reto do Goberno galego para os vindeiros anos; os avances xa producidos en anos pasados neste ámbito fan que a proposta xeral de actuación deba ser a de reforzar e afianzar a consideración do enfoque de xénero no conxunto da acción pública, indo máis alá do deseño e posta en marcha de accións directas e específicas en favor das mulleres.

■ **Cooperación e coordinación institucional.** O presente plan é froito da colaboración dos distintos departamentos e entes instrumentais dependentes da Administración autonómica. Este “xeito de facer” vaise estender tamén á súa execución, para poder facer efectivos os principios anteriormente expostos e mellorar a vida das mulleres e homes de Galicia. Reforzarase, polo tanto, a cooperación intraadministrativa e interinstitucional, o que redundará sen dúbida na mellora da xestión en todas as fases do proceso de execución do presente plan.

■ **Colaboración cos axentes económicos e sociais.** A configuración desta estratexia marco para a igualdade de oportunidades entre mulleres e homes realizouse sobre a premisa da implicación de toda a sociedade: cidadanía, institucións, asociacións e entidades deben participar na consecución da igualdade, contando ademais coa ineludible implicación dos homes como coactores do cambio no logro destes obxectivos.

Pero ademais, o presente plan incide en áreas como a educación, a conciliación corresponsable e o emprego que requiren dunha permanente colaboración cos axentes sociais e económicos do país, no marco do diálogo social, para contribuír ao logro da igualdade real e efectiva entre mulleres e homes.

Ademais dos principios inspiradores que orientaron a elaboración do plan e rexerán na súa execución, este recolle os **seguintes principios para a actuación** que operarán tamén no desenvolvemento das medidas deseñadas:

■ **Equidade.** O compromiso do Goberno galego para facer efectiva a igualdade entre mulleres e homes mediante a articulación das medidas contidas neste plan estratéxico farase factible da maneira máis equitativa posible. Para iso, promoveranse os medios que garantan un mellor acceso das mulleres aos distintos recursos, asegurando os apoios adecuados ás mulleres en situación de desvantaxe social.

■ **Innovación.** Como principio de actuación, a innovación entenderase referida en dúas vertentes: dunha banda, na incorporación de novas ferramentas e procedementos de carácter técnico e tecnolóxico que posibiliten ou melloren a aplicación das medidas que se desenvolvan ao abeiro desta estratexia marco. Doutra, a innovación transcenderá esta dimensión e interpretarase tamén como

a procura de novos camiños que faciliten un cambio profundo para unha sociedade verdadeiramente igualitaria e inclusiva, o que requirirá o compromiso dos organismos implicados para incorporar cambios nas estruturas organizativas, nos procesos e nos valores relacionados coa igualdade de xénero, o que deberá supoñer unha maior implicación no desenvolvemento de coñecementos, estratexias e técnicas específicas ao servizo da igualdade entre mulleres e homes.

■ **Diversidade das mulleres.** Co obxecto de recoñecer as especificidades, características e diferentes necesidades das mulleres galegas, a consideración da diversidade das mulleres será un principio para a acción. A igualdade, ademais dun dereito, é un valor que parte do recoñecemento da diversidade humana e do respecto ás diferenzas entre as persoas. Neste sentido, é fundamental ter en conta a diversidade das mulleres que a converten nun grupo moi heteroxéneo, tanto en relación á súa cultura-procedencia, como á orientación sexual, o marco convivencial, estado físico e de saúde (ou funcional), expectativas, aspiracións e proxectos de vida. O desenvolvemento das medidas basearase en metodoloxías e deseños que teñan en conta esta diversidade, que inclúe calquera característica que dote de especificidade á persoa. Por exemplo, no ámbito da empresa poderase fomentar a atención específica ás características persoais das mulleres, aproveitando a diversidade de perfís como un importante activo social e económico.

Entre as especificidades destácanse especialmente na execución deste VII plan as que se refiren á idade e ao territorio:

- **Diversidade xeracional:** a idade é un transcurso temporal, un devir histórico, durante o que se vai acumulando información e coñecemento, pero tamén valores, actitudes e comportamentos. Para o deseño da posta en marcha das actuacións deste plan, cómpre ter en conta que o cualificativo xeracional indica que conxuntos de mulleres caracterizadas por nacer en datas próximas, ter unha educación e influxos culturais e sociais semellantes, e presentar coñecementos tecnolóxicos similares, son comparables e identificables con outras diferentes ou complementarias coas que coexisten.
- **Diversidade territorial:** especialmente importante nunha comunidade autónoma como a galega na que o grao de urbanización é moi dispar, e afecta de forma notoria á dispoñibilidade de recursos e ao acceso a estes,

con todo o que isto implica para o empoderamento das mulleres. Pódese producir a exclusión territorial, precisamente, cando unha persoa ou grupo, en virtude do seu emprazamento xeográfico territorial e das características estruturais deste, atopa diferenzas significativas entre as súas posibilidades de acceso aos bens e servizos característicos da sociedade á que pertence e as posibilidades que habitualmente ten o resto da poboación. A exclusión territorial rural, ademais do illamento social, presenta especificidades relacionadas co transporte e co acceso aos servizos. A exclusión territorial é un factor de vulnerabilidade que se debe medir e valorar na actuación pública. Por iso, a planificación desta debe ter en conta a perspectiva territorial programando actuacións que compensen as desvantaxes que experimenta a poboación residente en zonas en declive demográfico.

A finalidade é incidir na consideración transversal en todas as áreas e medidas do plan deste principio que alude, en esencia, á diversidade das mulleres no seu conxunto (sexual, cultural, convivencial, funcional....) e, como parte desta, tamén á diversidade derivada da idade (xeracional: mulleres novas, maiores....) e á territorial (rural, urbana...).

En definitiva, o plan estará vertebrado transversalmente na súa execución por dous factores: xeracional e territorial que, á súa vez, completan a diversidade das mulleres en sentido amplo. Proponse unha igualdade respectuosa coa diversidade e integradora das especificidades de mulleres e de homes, que corrixa a tendencia, aínda existente, á imposición e xeneralización do modelo masculino.

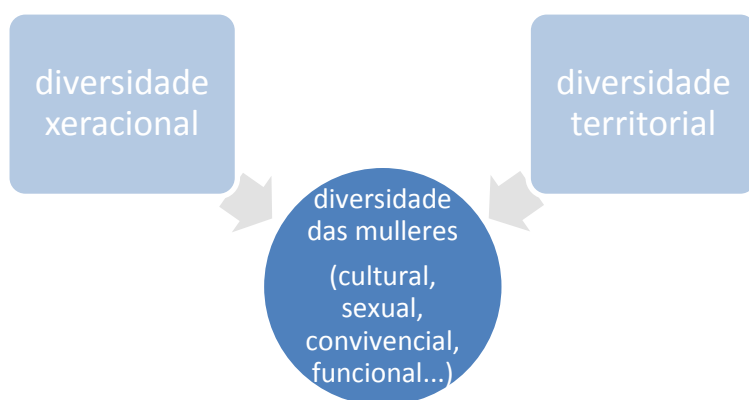


Ilustración 1: esquema dos principios de actuación do plan

5. ESTRUCTURA DO PLAN

5.1. DESCRICIÓN XERAL

O plan presenta a seguinte estrutura en grandes capítulos:

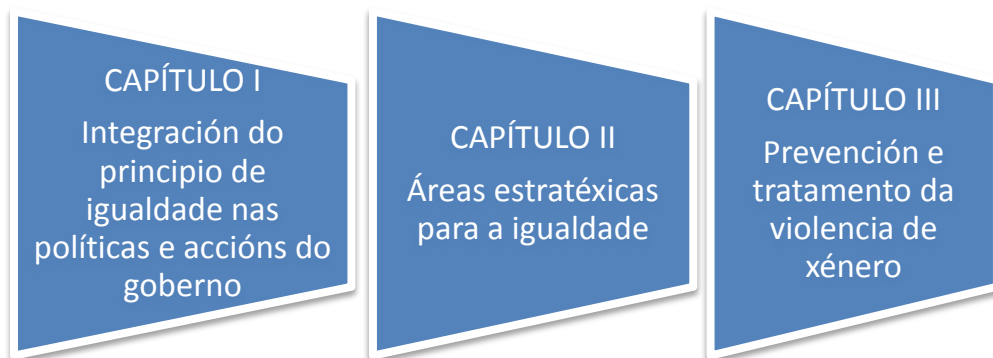


Ilustración 2. Estructura do VII Plan Estratéxico de Galicia para a igualdade de oportunidades entre homes e mulleres 2017-2020

CAPÍTULO 1: INTEGRACIÓN DO PRINCIPIO DE IGUALDADE NAS POLÍTICAS E ACCIÓNS DO GOBERNO

Un primeiro capítulo, titulado, **Integración do principio de igualdade nas políticas e accións do Goberno**, inclúe unha batería de medidas para a integración do principio de igualdade entre mulleres e homes nas accións e políticas de Goberno galego. Este bloque de medidas, integradas en **prioridades de actuación**, representa o compromiso da Xunta de Galicia para **reforzar e afianzar as actuacións para mellorar a gobernanza en favor da igualdade**, nunha perspectiva de consolidación da acción do Goberno galego a partir dos avances xa producidos neste ámbito, especialmente no marco do anterior plan de igualdade.

Refórzase, polo tanto, a consideración da perspectiva de xénero na planificación, normativa, orzamentos, actuacións e servizos da administración galega para ter en conta a diferente situación e posición de homes e de mulleres o que permite ver, comprender e satisfacer a diversidade existente.

Ademais, consolídase a incorporación do principio de igualdade de mulleres e homes na actividade da administración na dimensión externa, isto é, nas relacións coa sociedade -actividade contractual e subvencional, comunicación institucional

inclusiva...-, así como no ámbito interno, avanzando en ámbitos como a formación e política de persoal da Administración autonómica.

CAPÍTULO 2: ÁREAS ESTRATÉXICAS PARA A IGUALDADE

O segundo capítulo confórmano as **áreas estratéxicas** de actuación para proseguir na consecución da igualdade entre mulleres e homes en todos os ámbitos durante os próximos anos.

Este apartado está constituído polos elementos estruturais que se indican a continuación:

- As **áreas estratéxicas** representan os ámbitos de prioritaria intervención para avanzar na consecución da igualdade entre mulleres e homes no horizonte 2020. Asociado a cada unha das áreas, **o obxectivo estratéxico** define a meta ou obxectivo xeral pretendido e, polo tanto, coincide coa estratexia de acción global e estrutural que se busca impulsar. Definirase un por cada área.
- Os **obxectivos específicos** constitúen as metas concretas que permitirán a consecución do obxectivo estratéxico de cada unha das áreas e definiranse tantos como materias/metast se decidan.
- As **medidas** representan as liñas de acción marco a través das que se operativizan os distintos obxectivos específicos do VII Plan, as cales orientarán e encadrarán as actuacións concretas que recollan os plans ou programas operativos que se elaboren para a execución deste instrumento marco de planificación.

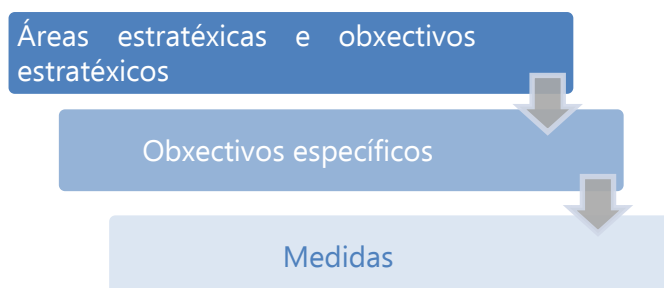


Ilustración 3: esquema dos elementos estruturais do capítulo II.

Unha das **novidades** deste plan respecto do anterior en termos de “enfoque de estrutura” atópase no **nivel de concreción das accións**, pois este está integrado por **medidas**, que aglutinarán actuacións máis concretas que se programarán anualmente por cada departamento. Neste sentido, o VII plan **considérase** máis como unha

estratexia marco para avanzar no camiño cara a igualdade real e efectiva na comunidade galega, e como folla de ruta a partir da que programar as actuacións para desenvolver en cada exercicio polos diferentes departamentos da Xunta de Galicia.

As áreas estratéxicas de actuación son as que se sinalan a continuación. Incídese na “igualdade” como centro e elemento común a todas as áreas estratéxicas e por iso se inclúe o termo como parte do nome de cada área.

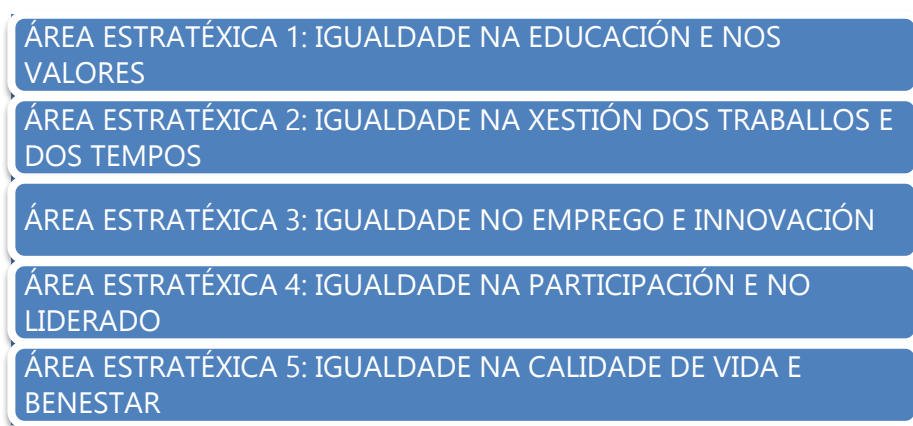


Ilustración 4: cadro resumo das áreas estratéxicas do capítulo II

CAPÍTULO 3: PREVENCIÓN E TRATAMENTO DA VIOLENCIA DE XÉNERO

Pecha o plan un terceiro e último capítulo dedicado ás **medidas para a prevención e tratamento da violencia de xénero**.

Con esta estrutura preténdese **dotar dun carácter singular a intervención en materia de violencia de xénero**, isto é, diferenciar a planificación para a abordaxe da violencia contra as mulleres das áreas de actuación definidas e deseñadas como ámbitos de actuación estratéxica para avanzar na igualdade entre mulleres e homes no horizonte 2020.

Este capítulo estrutúrase tamén en **áreas estratéxicas** e **obxectivos estratéxicos, obxectivos específicos e medidas**.

ÁREA ESTRATÉXICA 1: SENSIBILIZACIÓN E PREVENCIÓN

ÁREA ESTRATÉXICA 2: INTERVENCIÓN E INTEGRACIÓN

Ilustración 5: cadro resumo das áreas estratéxicas do capítulo III

5.2 RESUME: PRIORIDADES DE ACTUACIÓN, ÁREAS ESTRATÉXICAS, OBXECTIVOS ESTRATÉXICOS E OBXECTIVOS ESPECÍFICOS.

Como resultado da fase de deseño conceptual do VII Plan Estratéxico de Galicia para a igualdade de oportunidades entre mulleres e homes 2017-2020 elaborouse a estrutura matriz, en resposta á análise da situación actual así como das fortalezas e os aspectos de mellora dos plans anteriores para a igualdade e tamén, moi especialmente, á vocación do VII Plan de ser unha iniciativa marco do conxunto do Goberno galego para consolidar liñas de acción xa emprendidas, e sumar esforzos para conseguir que a abordaxe integral e transversal do principio de igualdade de trato e de recoñecemento entre mulleres e homes sexa unha maior realidade.

Preséntase a continuación **a dita estrutura matriz**, de maneira esquemática e a modo de táboa.

CADRO RESUME: PRIORIDADES DE ACTUACIÓN, ÁREAS ESTRATÉXICAS, OBXECTIVOS ESTRATÉXICOS E OBXECTIVOS ESPECÍFICOS:

CAPÍTULO 1: INTEGRACIÓN DO PRINCIPIO DE IGUALDADE NAS POLÍTICAS E ACCIÓNS DO GOBERNO

Obxectivo estratéxico: Consolidar a integración do principio de igualdade nas políticas da Xunta de Galicia, mediante o reforzo da transversalidade de xénero no conxunto da súa actividade e o fortalecemento das políticas de igualdade de trato e de oportunidades no seu seo.

PRIORIDADES DE ACTUACIÓN

- PA 1.** Afianzar o principio de igualdade na planificación da Xunta de Galicia.
- PA 2.** Consolidar a transversalidade de xénero nos orzamentos.
- PA 3.** Reforzar o enfoque de xénero na normativa.
- PA 4.** Afianzar o principio de igualdade na actividade contractual e subvencional.
- PA 5.** Consolidar o uso da linguaxe e imaxes inclusivas.
- PA 6.** Impulsar a perspectiva de xénero e a participación equilibrada de mulleres e homes nos órganos de consulta e participación.
- PA 7.** Garantir a formación en igualdade e violencia de xénero na oferta formativa dirixida ao persoal da Xunta de Galicia.
- PA 8.** Reforzar a igualdade de xénero na política de persoal da administración galega.
- PA 9.** Promover a investigación, estatísticas e estudos con perspectiva de xénero.
- PA 10.** Fomentar as políticas de igualdade no eido local.
- PA 11.** Incluír os contidos relativos á igualdade nos procesos selectivos de acceso e promoción no emprego público.
- PA 12.** Fortalecer as estruturas de xestión, de coordinación e de intercomunicación pola igualdade de xénero.

CAPÍTULO 2: ÁREAS ESTRATÉXICAS PARA A IGUALDADE

ÁREA ESTRATÉXICA 1: IGUALDADE NA EDUCACIÓN E NOS VALORES

Obxectivo estratéxico	Obxectivos específicos
Impulsar o cambio de valores, actitudes, roles e estereotipos que sustentan a desigualdade de xénero a través dun modelo educativo que promova a equidade entre mulleres e homes en todas as súas dimensións.	1.1 Avanzar nun modelo educativo baseado na coeducación.
	1.2 Promover a igualdade de xénero na organización e xestión dos centros educativos.
	1.3 Impulsar unha orientación académica e profesional libre de estereotipos.
	1.4 Consolidar o enfoque de xénero e das mulleres na actividade académica, científica, tecnolóxica e de innovación.
	1.5 Impulsar modelos igualitarios nas relacións afectivo sexuais.
	1.6 Promover valores e actitudes inclusivas e normalizadoras respecto da orientación sexual e as identidades de xénero.

ÁREA ESTRATÉXICA 2: IGUALDADE NA XESTIÓN DOS TRABALLOS E DOS TEMPOS

Obxectivo estratéxico	Obxectivos específicos
Favorecer a conciliación da vida persoal, familiar e laboral, á vez que se promove un modelo de sociedade corresponsable no que homes e mulleres compartan de maneira equilibrada as responsabilidades domésticas e familiares e realicen un uso equitativo dos tempos e das medidas de conciliación.	<p>2.1 Impulsar a sensibilización social e a xeración de coñecemento en relación coas vantaxes dunha organización social corresponsable e das medidas para a harmonización da vida privada e a laboral.</p> <p>2.2 Promover accións dirixidas á racionalización horaria e ao cambio cultural nos usos dos tempos.</p> <p>2.3 Reforzar os recursos que facilitan a conciliación da vida laboral, persoal e familiar.</p> <p>2.4 Fomentar a conciliación corresponsable nun contexto social de posta en valor da maternidade e da paternidade consonte aos diversos modelos de familia.</p> <p>2.5 Promover a implicación das empresas e das organizacións sindicais cara á implantación efectiva de medidas de conciliación da vida laboral, persoal e familiar e o uso corresponsable destas.</p>

ÁREA ESTRATÉXICA 3: IGUALDADE NO EMPREGO E INNOVACIÓN

Obxectivo estratéxico	Obxectivos específicos
Reducir as brechas de xénero no acceso, permanencia e promoción no emprego e favorecer a autonomía económica e o desenvolvemento profesional das mulleres desde unha cultura da innovación.	<p>3.1 Fortalecer as competencias das mulleres, adecuándoas aos requirimentos do mercado de traballo, con especial atención aos vinculados á innovación e á tecnoloxía.</p> <p>3.2 Consolidar a igualdade de oportunidades no acceso das mulleres a empregos de calidade.</p> <p>3.3 Fomentar a igualdade nas condicións laborais e no desenvolvemento da carreira profesional.</p> <p>3.4 Estimular a incorporación, a permanencia e a promoción profesional das mulleres nos ámbitos académico, científico, tecnolóxico e creativo.</p> <p>3.5 Potenciar actuacións dirixidas a combater a brecha salarial de xénero.</p> <p>3.6 Impulsar o emprendemento feminino e a mellora do tecido empresarial liderado por mulleres.</p> <p>3.7 Impulsar a empregabilidade e o desenvolvemento profesional das mulleres rurais e do mar como motor de dinamización demográfica e crecemento económico dos seus municipios.</p> <p>3.8 Reducir a brecha dixital de xénero no acceso, coñecemento, tipo e intensidade de usos das tecnoloxías da información e a comunicación, con especial incidencia no ámbito rural.</p>

ÁREA ESTRATÉGICA 4: IGUALDADE NA PARTICIPACIÓN E NO LIDERADO

Obxectivo estratéxico	Obxectivos específicos
Fomentar a participación das mulleres en condicións de igualdade en todas as esferas da sociedade e incrementar a súa presenza nos ámbitos de decisión e influencia das estruturas sociais, políticas, económicas e profesionais, ao tempo que se potencia o seu liderado.	<p>4.1 Potenciar o empoderamento individual das mulleres, tendo en conta a súa diversidade.</p> <p>4.2 Impulsar a presenza equilibrada de mulleres e homes nas esferas de decisión e influencia do ámbito económico, político, social, cultural e profesional.</p> <p>4.3 Apoiar o empoderamento das mulleres rurais e a súa incorporación ás estruturas de decisión dos sectores económicos agrario, gandeiro e pesqueiro.</p> <p>4.4 Visibilizar e poñer en valor o liderado e o talento feminino nos distintos eidos.</p> <p>4.5 Fortalecer o movemento asociativo feminino e a presenza, o liderado e a participación das mulleres nas estruturas asociativas en xeral.</p>

ÁREA ESTRATÉGICA 5: IGUALDADE NA CALIDADE DE VIDA E BENESTAR

Obxectivo estratéxico	Obxectivos específicos
Reforzar a perspectiva de xénero nos diferentes ámbitos co fin de contribuír á mellora da calidade de vida, da saúde e ao benestar integral da poboación feminina, así como á eliminación das desigualdades entre mulleres e homes en ámbitos como a cultura, o deporte, os medios de comunicación e na sociedade en xeral.	<p>5.1 Desenvolver políticas de saúde con enfoque de xénero que atendan á diversidade das mulleres e ás especificidades de todo o seu ciclo vital.</p> <p>5.2. Potenciar os recursos de atención e apoio para garantir unha asistencia integral ás mulleres embarazadas ao longo de todo o ciclo da maternidade (embarazo, parto, posparto, lactación e crianza) adaptada á súas características.</p> <p>5.3 Fomentar estilos de vida que contribúan ao benestar físico, emocional e social das mulleres desde unha perspectiva de participación activa no seu autocoidado.</p> <p>5.4 Promover a especialización e a diversificación dos recursos públicos para facilitar unha resposta de calidade ás necesidades das mulleres, en especial das que se atopan en situación de maior dificultade.</p> <p>5.5 Contribuír ao desenvolvemento sustentable mediante a incorporación da perspectiva de xénero ás políticas medioambientais, de ordenación territorial, de infraestruturas e de mobilidade.</p> <p>5.6 Promover a igualdade entre mulleres e homes na actividade deportiva.</p> <p>5.7 Reforzar o principio de igualdade de xénero no ámbito da cultura e da produción artística e intelectual.</p> <p>5.8 Consolidar un modelo social máis equitativo en xénero mediante o impulso dun estado de opinión favorable á igualdade e a transmisión de imaxes e contidos igualitarios e plurais nos medios de comunicación e na publicidade.</p>

CAPÍTULO 3: PREVENCIÓN E TRATAMENTO DA VIOLENCIA DE XÉNERO

ÁREA ESTRATÉXICA 1: SENSIBILIZACIÓN E PREVENCIÓN	
Obxectivo estratéxico	Obxectivos específicos
Fortalecer os mecanismos para a prevención e a rápida detección das distintas manifestacións da violencia de xénero.	1.1 Aumentar a información e a investigación sobre a violencia contras as mulleres.
	1.2 Reforzar a sensibilización e concienciación social sobre a violencia de xénero en todas as súas formas e manifestacións.
	1.3 Fortalecer as accións dirixidas a previr e detectar de forma precoz condutas violentas en todas as súas formas e ámbitos e informar sobre estas.
	1.4 Reforzar a formación das e dos profesionais implicados na prevención, atención e integración das vítimas de violencia de xénero.
ÁREA ESTRATÉXICA 2: INTERVENCIÓN E INTEGRACIÓN	
Obxectivo estratéxico	Obxectivos específicos
Reforzar a resposta institucional para unha adecuada intervención e atención integral ás vítimas da violencia de xénero.	2.1 Fortalecer a resposta institucional en materia de protección e atención integral ás vítimas da violencia de xénero.
	2.2 Facilitar unha resposta específica ás mulleres vítimas da violencia de xénero en situación de discriminación múltiple e especial vulnerabilidade (mulleres con discapacidade, mulleres maiores, residentes no medio rural, mulleres inmigrantes, mulleres con adicións...) e aos seus fillos e fillas menores de idade.
	2.3 Consolidar a atención integral e específica das mulleres e nenas vítimas da trata de seres humanos, fundamentalmente ás que o son con fins de explotación sexual.

Sobre a estrutura anterior deseñáronse as medidas que se plasman na seguinte epígrafe deste documento. Un programa de medidas estruturado en tres capítulos, con 12 prioridades de actuación (capítulo I), cinco áreas estratéxicas para a igualdade (capítulo II) e dúas áreas estratéxicas para a prevención e tratamento da violencia de xénero (capítulo 3); cun total de 51 obxectivos específicos (que inclúe as 12 prioridades de actuación do capítulo I) e un total de **253 medidas**, segundo se describe no cadro seguinte.

CÓMPUTO DE MEDIDAS DO VII PLAN ESTRATÉGICO DE GALICIA PARA A IGUALDADE DE OPORTUNIDADES ENTRE MULLERES E HOMES 2017-2020.

CAPÍTULO I: INTEGRACIÓN DO PRINCIPIO DE IGUALDADE NAS POLÍTICAS E ACCIÓN DO GOBERNO	PRIORIDADES DE ACTUACIÓN	Nº DE MEDIDAS
	12	47
CAPÍTULO II: ÁREAS ESTRATÉGICAS PARA A IGUALDADE	OBXECTIVOS ESPECÍFICOS	Nº DE MEDIDAS
ÁREA ESTRATÉGICA 1: IGUALDADE NA EDUCACIÓN E NOS VALORES	6	27
ÁREA ESTRATÉGICA 2: IGUALDADE NA XESTIÓN DOS TRABALLOS E DOS TEMPOS	5	24
ÁREA ESTRATÉGICA 3: IGUALDADE NO EMPREGO E INNOVACIÓN	8	33
ÁREA ESTRATÉGICA 4: IGUALDADE NA PARTICIPACIÓN E NO LIDERADO	5	20
ÁREA ESTRATÉGICA 5: IGUALDADE NA CALIDADE DE VIDA E BENESTAR	8	41
CAPÍTULO III: PREVENCIÓN E TRATAMENTO DA VIOLENCIA DE XÉNERO	OBXECTIVOS ESPECÍFICOS	Nº DE MEDIDAS
ÁREA ESTRATÉGICA 1: SENSIBILIZACIÓN E PREVENCIÓN	4	27
ÁREA ESTRATÉGICA 2: INTERVENCIÓN E INTEGRACIÓN	3	34
TOTAL	51	253

6. PROGRAMA DE MEDIDAS

CAPÍTULO 1: INTEGRACIÓN DO PRINCIPIO DE IGUALDADE NAS POLÍTICAS E ACCIÓNS DO GOBERNO

1.1 Fundamentos e descrición

Como se indicou en páxinas introdutorias, a configuración deste primeiro capítulo como apartado singular para a exposición das medidas coas que se pretende reforzar a integración do principio de igualdade entre mulleres e homes nas políticas e accións da Administración galega, representa o compromiso e a aposta decidida da Xunta de Galicia para consolidar os avances xa experimentados neste eido. Avances impulsados a través dos distintos plans de igualdade postos en marcha e que no VI Plan Galego para a igualdade entre mulleres e homes, Estratexia 2013-2015 cristalizaron dunha maneira máis nítida como fórmula de impulso da consecución da igualdade de xénero nos distintos eidos, a partir dunha actuación pública que tanto na súa dimensión interna – formación, política de persoal... – como externa – comunicación institucional, actividade contractual e subvencional... – procuraba acadar un efecto exemplar na sociedade.

Na perspectiva, pois, de afianzar esta acción de goberno na que a integración do principio de igualdade entre mulleres e homes impregne o conxunto da actividade da Administración autonómica, á vez que exerza un efecto tractor sobre o resto das administracións galegas en prol da igualdade, o programa de medidas que se presenta recolle neste primeiro capítulo un total de doce prioridades de actuación nas que se aglutinan diferentes medidas coas que se procurará acadar o obxectivo estratéxico de *consolidar a integración do principio de igualdade nas políticas da Xunta de Galicia, mediante o reforzo da transversalidade de xénero no conxunto da súa actividade e o fortalecemento das políticas de igualdade de trato e de oportunidades no seu seo.*

Tal e como establece o artigo 5 do Capítulo I do Decreto lexislativo 2/2015, do 12 de febreiro, polo que se aproba o texto refundido das disposicións legais da Comunidade Autónoma de Galicia en materia de igualdade, “coa dobre finalidade de promover a igualdade e eliminar as discriminacións entre mulleres e homes, a Xunta de Galicia integrará a dimensión da igualdade de oportunidades na elaboración, na execución e no seguimento de todas as políticas e de todas as accións desenvolvidas no exercicio das competencias asumidas de conformidade coa Lei orgánica 1/1981, do 6 de abril, do Estatuto de autonomía para Galicia”.

Con esta definición de transversalidade, a Xunta de Galicia establece de xeito ineludible que a dimensión da igualdade de oportunidades debe integrarse na elaboración, na

execución e no seguimento de todas as políticas e de todas as accións da súa competencia. Así, é **no conxunto da planificación da Administración autonómica** a primeira dimensión na que cómpre afianzar o principio de igualdade entre mulleres e homes durante os vindeiros anos.

A utilización de instrumentos de planificación de carácter xeral e sectorial ten experimentado un considerable impulso nos últimos anos no marco da Administración autonómica e do seu sector público, permitindo a mellora da eficacia da xestión. No entanto, a consideración da perspectiva de xénero na elaboración e execución destes instrumentos pode intensificarse nas súas distintas fases, tendo en conta que a óptica de xénero debe incorporarse a todas as etapas do proceso planificador, desde o seu deseño, ata a súa execución e avaliación, incluíndo a medición do seu impacto na situación de mulleres e homes.

Para iso, nos próximos anos consolidarase a incorporación do enfoque de xénero e do principio de igualdade entre mulleres e homes nos distintos instrumentos de planificación da Administración Xeral e sector público autonómico, tanto de carácter xeral como sectorial, con especial incidencia naqueles ámbitos nos que sexan máis evidentes ás brechas de xénero. O seguimento e avaliación dos resultados de dita incorporación debe ser outra práctica sistemática que cómpre reforzar en todos os procesos e ámbitos de planificación. Para levalo a cabo é necesario dispoñer de ferramentas de apoio polo que, alén da formación na materia, deben poñerse en marcha mecanismos destinados a prestar asesoramento e orientación que faciliten ás e aos profesionais integrar a a perspectiva de xénero en todas as estratexias, plans e programas que a Administración autonómica poña en marcha nos próximos anos.

Así mesmo, a perspectiva de xénero debe ser considerada no deseño de **normas e programas orzamentarios** como fórmula que permita, dunha banda, evidenciar o impacto da distribución orzamentaria na vida de mulleres e homes e, doutra favorecer unha actuación pública que incida nas desigualdades detectadas. Avanzar neste ámbito é, pois, esencial na procura dunha sociedade máis xusta na que se realice unha distribución equitativa dos recursos públicos. Por iso, é esencial incluír e realizar o seguimento da incorporación do enfoque de xénero ao conxunto da actividade orzamentaria, así como levar a cabo análises e estudos que revelen información sobre a repercusión das políticas de ingresos e gastos sobre as brechas que aínda persisten.

De igual xeito, **a actividade normativa** pode revelar efectos desiguais para mulleres e homes, de aí que sexa preciso realizar unha avaliación *ex ante* do impacto que unha norma pode ter sobre a situación de mulleres e homes. Para iso, e segundo establece o citado Decreto lexislativo 2/2015 nos seus artigos 7 e 8, as leis e regulamentos de

Galicia irán acompañados dun informe sobre o seu impacto de xénero elaborado polo órgano competente en materia de igualdade.

Pero dando un paso máis, a integración da perspectiva de xénero na elaboración de normas debe afianzarse, isto é, ampliarse e mellorarse, e mesmo introducir criterios ou actuacións de acción positiva para promover a igualdade efectiva de mulleres e homes en todos os ámbitos. Convén, ademais, deseñar e poñer en marcha os mecanismos pertinentes de apoio e orientación para levar a cabo este labor.

Outro poderoso instrumento de acción das administracións públicas para contribuír á igualdade entre os sexos, cun efecto exemplarizante no conxunto da sociedade é, sen dúbida, a **actividade contractual e subvencional**. O esforzo realizado nos últimos anos pola Administración Xeral e o sector público autonómico de Galicia para introducir criterios relacionados coa promoción da igualdade neste ámbito é significativo: cláusulas que fan referencia ás condicións de desenvolvemento da actividade –en relación co proxecto obxecto de contrato, convenio ou subvención–, a consideración de criterios de igualdade na organización do proxecto –entre o persoal da organización/empresa–, etc. Cómpre, polo tanto, seguir avanzando neste ámbito, revisando, ampliando e mellorando, se procede, o abano de criterios para favorecer na licitación pública e na actividade subvencional ás empresas comprometidas coa igualdade, a partir dunha análise da situación actual e do establecemento de recomendacións e novas orientacións para a consideración do enfoque de xénero neste eido.

Unha gobernanza renovada, que aposte claramente pola integración do principio de igualdade de mulleres e homes, debe reflectirse nunha comunicación institucional que utilice unha **linguaxe e imaxes inclusivas**. A proxección da administración galega no conxunto da sociedade a través dos seus contidos comunicacionais ten que basearse no uso dunha linguaxe, mensaxes e contidos visuais que contribúan á transformación social, afastados de estereotipos sexistas configurados a partir dunha asignación de roles e valores diferenciados en función do sexo. Pero a linguaxe inclusiva non ten por que quedar limitada a este ámbito, senón que debe estenderse ao conxunto da produción documental da Administración autonómica: normas, actos administrativos, informes, publicacións..., aspecto que cómpre reforzar nos próximos anos, entre outros mecanismos, a través da mellora das competencias do persoal.

A consecución da **presenza equilibrada de mulleres e homes nos órganos consultivos e de participación promovidos pola Administración autonómica** é outra das prioridades de actuación no marco deste VII Plan. De forma paulatina, pero cada vez con maior intensidade, as fórmulas de participación da cidadanía nos asuntos públicos a través de procesos e estruturas de carácter máis ou menos permanente

vanse convertendo en canles fundamentais de participación de mulleres e homes nos procesos de planificación e desenvolvemento das políticas públicas. É preciso, polo tanto, avanzar na promoción do equilibrio na composición destas estruturas, así como na introdución da óptica de xénero nos seus obxectivos e funcións.

Outra das dimensións na que o esforzo realizado pola administración galega é máis perceptible ten que ver coa **mellora das competencias do seu persoal en materia de igualdade de xénero**. Apostouse por un modelo formativo que combinase unha formación básica, sobre a base dun enfoque especializado, cunha formación específica e avanzada para as e os profesionais máis directamente relacionados coa aplicación da perspectiva de xénero. Para consolidar esta liña de acción, convén dispoñer dun marco regulador da formación en igualdade e prevención e loita contra a violencia de xénero para o persoal ao servizo da Administración Xeral Comunidade Autónoma que estableza e gradúe os diferentes niveis de coñecemento: desde un nivel básico para a integración do principio de igualdade no desenvolvemento habitual do traballo, ata un nivel superior e especializado para a aplicación do enfoque integrado ou *mainstreaming* de xénero. O desenvolvemento dos programas formativos que se deseñen deberían axustarse, pois, aos diferentes niveis, sendo desexable afondar nos procesos de avaliación das necesidades formativas do persoal para unha mellor capacitación das persoas que traballan ao servizo da Administración autonómica en materia de igualdade e xénero.

Relacionado coa formación e capacitación do persoal da Administración Xeral e o seu sector público, outra das prioridades de actuación para o período de vixencia deste VII Plan será **incluír os contidos relativos á igualdade nos procesos selectivos de acceso e promoción no emprego público**. Neste sentido, convén introducir e reforzar, no seu caso, os contidos en materia de igualdade de mulleres e homes e á prevención e loita contra a violencia de xénero nos temarios dos procesos de selección para o acceso ao emprego público. Pero ademais, non só nas probas de acceso á función pública, senón tamén na promoción profesional e nos concursos de traslados valorarase este tipo de formación.

A Administración autonómica desempeña un papel crucial na proxección á sociedade do labor en prol da igualdade real e efectiva entre mulleres e homes **no ámbito da súa política de persoal**. O artigo 46 do Decreto legislativo 2/2015 establece que a Administración pública galega fomentará a composición equilibrada entre os sexos do persoal funcionario, eventual, interino, estatutario ou laboral ao seu servizo, tanto a nivel global coma no nivel de cada corpo, escala, grupo ou categoría. Se ben é certo que as mulleres representan o 70 % do persoal ao servizo da Administración autonómica, é necesario activar mecanismos de discriminación positiva nas ofertas de

emprego público para favorecer a incorporación das mulleres a corpos, escalas ou categorías de persoal nos que se verifique a infrarrepresentación feminina.

Ademais, cómpre seguir reforzando as actuacións para que as empregadas e empregados públicos poidan compatibilizar de maneira harmónica a actividade profesional coa vida privada. A través de medidas postas xa en marcha como a flexibilidade horaria e o teletraballo pero tamén mediante outras posibles fórmulas laborais que contribúan a ese equilibrio, así como outro tipo de medidas que difundan e fomenten a conciliación corresponsable entre todo o persoal.

Doutra banda, seguirase promovendo a **investigación en materia de igualdade, a realización de estudos con perspectiva de xénero e introducir dito enfoque na base de todos os procesos de recollida e análise de información** que desenvolva a Administración da comunidade autónoma. Nos últimos anos, o sistema estatístico de Galicia vén realizando importantes esforzos neste eido, consolidando un sistema de indicadores de xénero, labor que cómpre afianzar no vindeiro período. Ademais, en paralelo ao desenvolvemento das investigacións e estatísticas, convén introducir melloras nos sistemas de difusión. É preciso divulgar os datos desagregados por sexo e a información dispoñible sobre a situación da poboación feminina se se queren deseñar políticas de igualdade sustentadas nun coñecemento exhaustivo da realidade das mulleres e homes de Galicia.

No horizonte 2020, a acción da administración autonómica en favor da igualdade de mulleres e homes non quedará circunscrita ao seu ámbito competencial, posto que outra das prioridades de actuación do plan é **continuar fomentando as políticas de igualdade no eido local**. Para iso, reforzase a colaboración e a coordinación coas administracións locais para poñer en marcha medidas eficaces que fagan fronte ás desigualdades entre mulleres e homes nos distintos eidos, así como consolidar os apoios en ámbitos como a formación do seu persoal en materia de igualdade.

Así mesmo, prevese continuar afianzando os mecanismos de **coordinación e xestión pola igualdade de xénero**: a través do fortalecemento do labor dos órganos consultivos que teñen legalmente atribuídas competencias en materia de igualdade, a Comisión Interdepartamental da Igualdade e o Consello Galego das Mulleres, así como mellorar a coordinación administrativa intra e interinstitucional.

1.2 Prioridades de actuación e medidas

As medidas para a integración do principio de igualdade entre mulleres e homes nas accións e políticas de Goberno galego intégranse no marco das seguintes **prioridades de actuación** e baixo o seguinte **obxectivo estratéxico**:

Consolidar a integración do principio de igualdade nas políticas da Xunta de Galicia, mediante o reforzo da transversalidade de xénero no conxunto da súa actividade e o fortalecemento das políticas de igualdade de trato e de oportunidades no seu seo.

PA 1. AFIANZAR O PRINCIPIO DE IGUALDADE NA PLANIFICACIÓN DA XUNTA DE GALICIA

- 1.1.1 Posta en marcha de mecanismos para o asesoramento e orientación en materia de igualdade e integración da perspectiva de xénero na actividade profesional da Administración galega.
- 1.1.2 Consolidación do enfoque de xénero e do principio de igualdade entre mulleres e homes como eixes ou principios transversais de actuación nos instrumentos de planificación da Administración Xeral e sector público autonómico.
- 1.1.3 Seguimento e avaliación de resultados da incorporación da perspectiva de xénero e o principio de promoción da igualdade entre mulleres e homes nos instrumentos de planificación estratéxica da Xunta de Galicia.

PA 2. CONSOLIDAR A TRANSVERSALIDADE DE XÉNERO NOS ORZAMENTOS

- 1.2.1 Realización de estudos e análises para coñecer a situación da integración do enfoque de xénero na elaboración e aplicación dos orzamentos da Administración Xeral da Comunidade Autónoma.
- 1.2.2 Impulso á elaboración, aplicación e seguimento da incorporación da perspectiva de xénero nos orzamentos da comunidade autónoma de Galicia para garantir

unha asignación de recursos equitativa e a consideración das diferentes necesidades e demandas de mulleres e homes.

- 1.2.3 Fomento e difusión de boas prácticas para incorporar o enfoque de xénero na elaboración dos orzamentos das administracións locais.

PA 3. REFORZAR O ENFOQUE DE XÉNERO NA NORMATIVA

- 1.3.1 Desenvolvemento de accións de apoio e orientación sobre a incorporación da perspectiva de xénero na elaboración da normativa autonómica.
- 1.3.2 Afianzamento da introdución de criterios relacionados co principio de igualdade e a óptica de xénero na elaboración dos instrumentos normativos da Administración autonómica.
- 1.3.3 Estudo e seguimento dos informes de impacto de xénero e da inclusión de accións positivas na normativa autonómica.

PA 4. AFIANZAR O PRINCIPIO DE IGUALDADE NA ACTIVIDADE CONTRACTUAL E SUBVENCIONAL

- 1.4.1 Análise da aplicación actual e establecemento de novas orientacións e recomendacións para a integración da perspectiva de xénero e a medición do impacto de xénero na actividade contractual e subvencional da Administración autonómica.
- 1.4.2 Introdución de criterios para a valoración positiva de aspectos favorecedores da igualdade de xénero nas convocatorias de axudas e subvencións públicas.
- 1.4.3 Incorporación de criterios de preferencia polas empresas comprometidas coa igualdade de xénero nas cláusulas dos pregos de condicións para a adxudicación de contratos da Administración Xeral e do sector público autonómico.

PA 5. CONSOLIDAR O USO DA LINGUAXE E IMAXES INCLUSIVAS

- 1.5.1 Reforzamento dos coñecementos do persoal responsable da redacción de documentos para aprender a detectar o sexismo na linguaxe e os mecanismos para evitalo.
- 1.5.2 Desenvolvemento de actuacións para o reforzamento do uso da linguaxe e imaxes inclusivas na produción documental da administración autonómica (normativa, informes, actos administrativos...)
- 1.5.3 Consolidación de accións para garantir unha comunicación institucional baseada na utilización de imaxes e linguaxe inclusivas.
- 1.5.4 Fomento do uso non sexista da linguaxe e doutros elementos comunicativos na actividade das administracións locais.

PA 6. IMPULSAR A PERSPECTIVA DE XÉNERO E A PARTICIPACIÓN EQUILIBRADA DE MULLERES E HOMES NOS ÓRGANOS DE CONSULTA E PARTICIPACIÓN

- 1.6.1 Análise sobre a distribución de mulleres e homes nos órganos de consulta e participación.
- 1.6.2 Desenvolvemento de actuacións para o fomento da presenza equilibrada de mulleres e homes nos órganos de participación e consulta.
- 1.6.3 Elaboración de recomendacións e orientacións dirixidas a responsables de órganos consultivos e participativos para a inclusión da perspectiva de xénero na súa actividade, funcións e obxectivos.

PA 7. GARANTIR A FORMACIÓN EN IGUALDADE E VIOLENCIA DE XÉNERO NA OFERTA FORMATIVA DIRIXIDA AO PERSOAL DA XUNTA DE GALICIA

- 1.7.1 Desenvolvemento de programas de formación en materia de igualdade de oportunidades entre mulleres e homes e violencia de xénero dirixidos ao conxunto do persoal ao servizo da Administración pública da Comunidade autónoma.

- 1.7.2 Realización de accións formativas específicas sobre igualdade de xénero deseñadas e adaptadas ás necesidades e demandas dos distintos corpos do persoal ao servizo da Administración galega e o sector público.
- 1.7.3 Deseño e posta en marcha de formación inicial en igualdade e prevención e loita contra a violencia de xénero para o persoal funcionario de novo ingreso.
- 1.7.4 Elaboración e difusión de orientacións e pautas de actuación en materia de igualdade entre homes e mulleres dirixidas a equipos e cargos directivos da Administración autonómica.
- 1.7.5. Posta en marcha de mecanismos para o intercambio e transferencia de experiencias e boas prácticas formativas no ámbito da igualdade de xénero e a prevención e loita contra a violencia de xénero no seo da Administración autonómica.

PA 8. REFORZAR A IGUALDADE DE XÉNERO NA POLÍTICA DE PERSOAL DA ADMINISTRACIÓN GALEGA

- 1.8.1 Reforzamento dunha oferta de actividades formativas na modalidade de teleformación ou mixta que facilite ao persoal da Administración Xeral da comunidade autónoma e do seu sector público a conciliación da vida persoal, familiar e laboral.
- 1.8.2 Desenvolvemento de medidas de acción positiva para facilitar o acceso á formación ás empregadas e empregados públicos que veñan de gozar dos permisos e medidas para facilitar a conciliación da vida persoal, familiar e laboral.
- 1.8.3 Fomento e extensión no sector público autonómico das medidas de flexibilidade laboral, nomeadamente a espacial, a flexibilidade horaria e o teletraballo, como fórmulas laborais que contribúen a favorecer a conciliación da actividade profesional coa esfera privada.
- 1.8.4 Promoción da composición equilibrada dos tribunais nas probas de acceso ao emprego público.
- 1.8.5 Difusión de información sobre recursos e medidas existentes para facilitar o equilibrio entre a vida profesional, persoal e familiar e favorecer a corresponsabilidade entre o conxunto de empregadas e empregados públicos.



- 1.8.6 Desenvolvemento de accións de concienciación en favor dun cambio de valores e de novos modelos para a igualdade entre mulleres e homes dirixidas ao persoal ao servizo da Administración autonómica.
- 1.8.7 Establecemento de medidas de discriminación positiva nas ofertas de emprego público para favorecer a incorporación das mulleres a corpos, escalas ou categorías de persoal nos que se verifique a infrarrepresentación feminina.
- 1.8.8 Continuidade no incremento da presenza de mulleres nos postos de representación e dirección dos departamentos e entes instrumentais da Administración autonómica.

PA 9. PROMOVER A INVESTIGACIÓN, ESTATÍSTICAS E ESTUDOS CON PERSPECTIVA DE XÉNERO

- 1.9.1 Reforzamento do uso de indicadores de xénero, de datos desagregados por sexo e do enfoque de xénero nos estudos, informes, estatísticas e publicacións da Administración autonómica.
- 1.9.2 Fomento da elaboración de estudos e investigacións específicas sobre a situación das mulleres e/ou en materia de igualdade.
- 1.9.3 Desenvolvemento de mecanismos de difusión dos indicadores de xénero, estudos e investigacións na materia para a mellora da visibilización de situacións de desigualdade entre mulleres e homes.

PA 10. FOMENTAR AS POLÍTICAS DE IGUALDADE NO EIDO LOCAL

- 1.10.1 Afianzamento da oferta de formación en materia de igualdade e prevención e loita contra a violencia de xénero dirixida ao conxunto do persoal ao servizo da Administración local de Galicia.
- 1.10.2 Consolidación da Rede de Centros de Información á Muller da Comunidade Autónoma de Galicia para o fomento das políticas de igualdade no ámbito local.

- 1.10.3 Colaboración e coordinación coa administración local para o deseño e implantación de programas e medidas de conciliación e promoción da igualdade entre mulleres e homes.
- 1.10.4 Coordinación e colaboración coas entidades locais en materia de sensibilización, prevención e atención integral en materia de violencia de xénero.

PA 11. INCLUIR OS CONTIDOS RELATIVOS Á IGUALDADE NOS PROCESOS SELECTIVOS DE ACCESO E PROMOCIÓN NO EMPREGO PÚBLICO

- 1.11.1 Impulso á inclusión de contidos relativos á igualdade entre mulleres e homes nos temarios das probas de acceso e promoción ao emprego público.
- 1.11.2 Valoración da formación en materia de igualdade nos concursos para a provisión de vacantes e nos procesos selectivos de acceso ao emprego público nos que exista valoración de méritos.

PA 12. FORTALECER AS ESTRUTURAS DE XESTIÓN, DE COORDINACIÓN E DE INTERCOMUNICACIÓN POLA IGUALDADE DE XÉNERO

- 1.12.1 Afianzamento das funcións da Comisión Interdepartamental da Igualdade, como órgano máximo para o seguimento das accións e actuacións da Xunta de Galicia en materia de xénero.
- 1.12.2 Fortalecemento do labor do Observatorio Galego da Violencia de Xénero como máximo órgano responsable do estudo, avaliación e seguimento das políticas contra a violencia de xénero.
- 1.12.3 Consolidación e dinamización do Consello Galego das Mulleres co fin de afianzar a participación das entidades e asociacións de mulleres no asesoramento e deseño das políticas de igualdade levadas a cabo pola Administración autonómica.
- 1.12.4 Dinamización da Unidade de Muller e Ciencia da Xunta de Galicia para promover a permanencia e incorporación das mulleres nos ámbitos da investigación, académico, científico e tecnolóxico.



- 1.12.5 Desenvolvemento de mecanismos para o intercambio e transferencia de experiencias e boas prácticas en materia de igualdade e de violencia de xénero entre o persoal da Administración autonómica.
- 1.12.6 Coordinación e colaboración con responsables funcionais das distintas consellerías para a dinamización e seguimento das políticas de igualdade da Xunta de Galicia, nomeadamente das actuacións do VII Plan Estratéxico de Galicia para a Igualdade de Oportunidades entre mulleres e homes.

CAPÍTULO 2: ÁREAS ESTRATÉXICAS PARA A IGUALDADE

ÁREA ESTRATÉXICA 1: IGUALDADE NA EDUCACIÓN E NOS VALORES

2.1.1 Fundamentos e descrición

Impulsar o cambio dos valores aínda imperantes, das actitudes, dos roles e dos estereotipos que sustentan a desigualdade de xénero, segue a constituír un reto das sociedades actuais, por máis que se teñan producido avances incuestionables nas últimas décadas que poidan facer pensar que mulleres e homes gozan por igual dos mesmos dereitos e oportunidades. Pero o certo é que a construción cultural que historicamente se foi conformando en torno ao xénero e que atribúe a homes e mulleres unha serie de características a partir das súas diferenzas biolóxicas, foron configurando un orde social desigual e inxusto, no que os roles e estereotipos diferenciados segundo o sexo fixaron un modelo “de ser muller” e un modelo “de ser home” validados socialmente que establece un sistema desigual de relacións entre ambos sexos e de cada un deles co mundo.

A persistencia destes roles, estereotipos e actitudes sexistas aínda presentes na nosa sociedade perpetúan as desigualdades, polo que se fai preciso abordar un cambio máis profundo dos nosos valores e ideas. Sen dúbida, o sistema educativo é o ámbito privilexiado para estimular estas transformacións, cambios que deben implicar o conxunto da comunidade educativa no seu sentido máis amplo: administración educativa, profesorado, alumnado, familias, sector editorial...

Os avances experimentados nas últimas décadas no eido educativo son moi significativos: desde a implantación e xeneralización do modelo de escola mixta ata a presenza maioritaria de mulleres nos niveis de ensino post-obrigatorio, poden conducir erroneamente á crenza de que a igualdade de xénero neste ámbito xa foi alcanzada. Este espellismo refórzase con outro tipo de datos, como o mellor rendemento académico das nenas e das mozas, as menores taxas de absentismo escolar, o acceso – aínda sendo minoritario– a carreiras masculinizadas, antes practicamente inexistente etc.

No entanto, a outra cara da moeda amósanos que o sistema presenta eivas e diferenzas que prexudican ás mulleres: desde a segregación horizontal e vertical do persoal ao servizo da administración educativa, á persistencia de patróns culturais que reproducen roles e estereotipos de xénero que seguen a incidir nas eleccións persoais e vocacionais, pasando pola invisibilidade da experiencia e o saber das mulleres nos currículos e nos materiais escolares nas distintas etapas educativas.

Ademais, e como elemento de alarmante preocupación para os poderes públicos e para o conxunto da sociedade, investigacións recentes están a poñer de manifesto que as relacións entre nenas e nenos, rapaces e rapazas, seguen a ser desiguais, cun aumento do abuso e da violencia.

Por todo iso, é unha tarefa ineludible continuar a traballar pola igualdade na educación e nos valores, primeira área estratéxica do Capítulo II deste VII Plan Estratéxico de Galicia para a igualdade de oportunidades entre mulleres e homes 2017-2020.

“A Xunta de Galicia adoptará, dentro das súas competencias, as medidas conducentes a lles proporcionar, tanto ás mulleres coma aos homes, unha educación para a igualdade (...)”. Esta disposición aparece recollida no artigo 17 do 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, no cal se recoñece tamén a garantía da coeducación no marco das súas competencias.

Educación en igualdade desde a diferenza. A coeducación supón unha estratexia de intervención educativa intencionada que parte da revisión das pautas sexistas da sociedade, cos obxectivos, por unha banda, de promover un desenvolvemento integral da persoa, libre da limitación imposta polos estereotipos de xénero, á vez que produce cambios no pensamento, nas actitudes e no comportamento, na visión e interpretación do mundo no alumnado. Por outra, implica previr, compensar ou erradicar as desigualdades por razóns de sexo e xénero.

Prevese, polo tanto, seguir avanzando na configuración dun modelo educativo baseado na coeducación, para o que resulta imprescindible reforzar as competencias do persoal docente en materia de igualdade, coeducación e educación afectivo-sexual; revisar e elaborar materiais didácticos coeducativos e dotar ás distintas persoas profesionais dos instrumentos necesarios para a introdución do principio de igualdade en todo o seu labor.

Pero o modelo de escola coeducativa esténdese tamén á organización do sistema educativo: co fin de incorporar ás mulleres non só ás aulas, senón tamén aos ámbitos de decisión, á organización e xestión dos centros; co obxecto de incidir nas relacións e interaccións entre o alumnado, entre este e o profesorado, ... Cómpre, pois, impulsar

iniciativas para que os centros educativos integren o principio de igualdade nos aspectos de organización e xestión e achegar mecanismos e pautas de actuación para que as e os profesionais que desenvolven o seu labor no eido educativo poidan abordar as distintas formas de violencia e de condutas contrarias á convivencia por razón de xénero que teñen lugar nestes espazos.

É necesario traballar tamén en prol dun modelo educativo que facilite e promova eleccións vitais, formativas e profesionais libres de condicionantes de xénero. Como se indicou na análise diagnóstica que se realiza ao comezo do documento, segundo datos de 2014 en Galicia o 61,6 % das persoas tituladas eran mulleres; porén entre o alumnado matriculado nas universidades galegas no período 2013-2015 a porcentaxe de alumnas nas Enxeñerías e Arquitectura non chegaba ao 30 %, fronte a ampla presenza nas Artes e Humanidades ou nas Ciencias da Saúde. Continuarase, pois, impulsando unha orientación académica e profesional libre de estereotipos, se ben é certo que este labor non pode ser tarefa exclusiva do sistema educativo, pola influencia que teñen factores culturais, sociais e familiares, e que conducen á necesidade dunha maior implicación das familias en accións educativas que promovan a igualdade de xénero e que, en especial, incidan na erradicación dos estereotipos.

A relevancia de todas estas cuestións é tal, que o Goberno galego vai desenvolver todas estas liñas de actuación no marco dun instrumento específico, o I Plan de actuacións para a igualdade nos centros educativos de Galicia 2016-2020.

Ademais, cómpre destacar a incorporación da "Igualdade de xénero" como materia de Libre Configuración autonómica no curso 2016-2017, unha ferramenta educativa coa que se busca concienciar os rapaces e as rapazas sobre a importancia da igualdade nas relacións persoais e sociais e, deste xeito, contribuír a evitar condutas de violencia. A materia poderá ser cursada polo alumnado de 1º e 2º de Educación Secundaria Obrigatoria (ESO) dos centros que a soliciten e a través dela abórdanse, entre outros, os conceptos principais sobre xénero e igualdade, as relacións de convivencia e afectividade, a historia da discriminación das mulleres en todos os ámbitos e a violencia de xénero.

Visibilizar o traballo, as contribucións e impulsar o recoñecemento das achegas das mulleres ao ámbito científico e tecnolóxico, dos seus esforzos por romper o "teito de cristal" aínda tan resistente neste eido, segue, pois, a ser outro dos obxectivos do presente plan estratéxico, polo que é necesario consolidar o enfoque de xénero e das mulleres na actividade académica, científica, tecnolóxica e de innovación. Con iso, contribuírase á tan necesaria redución desa brecha existente no campo das ciencias e da tecnoloxía, cun efecto de retroalimentación nas vocacións das rapazas e mozas.

Noutra orde de cousas, estudos realizados nos últimos anos por institutos de investigación dependentes das administracións públicas (Instituto da Muller, Injuve...) veñen a poñer de manifesto que as relacións entre rapazas e rapaces, mozas e mozos, seguen a ser asimétricas, detectándose numerosas situacións de violencia; un preocupante escenario ao que en boa parte contribúe unha utilización inadecuada das tecnoloxías da comunicación, e que fixo despuntar fenómenos como o ciberacoso ou o *sexting*. Estes estudos indican ademais que desde a adolescencia a principal condición de risco de violencia de xénero é a mentalidade sexista baseada no dominio e a submisión, mentalidade que a prevención debe erradicar. Faise pois, necesario, seguir a traballar en favor de modelos igualitarios nas relacións afectivo sexuais, desde o recoñecemento da diversidade.

Así mesmo, é preciso actuar no plano da promoción de valores e actitudes inclusivas e normalizadoras respecto da orientación sexual e as identidades de xénero; ao cabo, a homofobia, a lesbofobia e a transfobia teñen a súa orixe nun sistema machista, que utiliza estas manifestacións de rexeitamento social como mecanismo para limitar a diversidade de xéneros e que é moi efectivo para manter que os modelos de “home” e de “muller” se sitúen dentro da “normalidade”, isto é, no socialmente establecido.

Datos do Ministerio do Interior do ano 2015 poñen de manifesto que a meirande parte dos delitos de odio que se producen en España teñen como base a orientación sexual ou identidade de xénero, de forma moito máis recorrente que outras características persoais como a raza, a etnicidade, a discapacidade ou o resto de motivos reflectidos nas denuncias deste tipo de delitos. Diversos estudos realizados mostran que, aínda tendo mellorado notablemente a situación nos últimos anos, a homofobia e a transfobia seguen constituíndo o principal motivo para o insulto, as mofas e o rexeitamento en centros educativos de España e Europa. É preciso, polo tanto, fomentar actitudes de respecto e tolerancia pola diversidade sexual no conxunto da sociedade, con especial incidencia no ámbito educativo, traballando en prevención e favorecendo a plena inclusión e a normalización das orientacións sexuais e a identidade de xénero.

2.1.2 Obxectivos e medidas

Obxectivo estratéxico: Impulsar o cambio de valores, actitudes, roles e estereotipos que sustentan a desigualdade de xénero a través dun modelo educativo que promova a equidade entre mulleres e homes en todas as súas dimensións.

OBXECTIVO ESPECÍFICO 1.1 AVANZAR NUN MODELO EDUCATIVO BASEADO NA COEDUCACIÓN

- 2.1.1.1 Desenvolvemento, difusión e execución do I Plan de actuacións para a igualdade nos centros educativos de Galicia 2016-2020.
- 2.1.1.2 Mellora das competencias do persoal docente en materia de igualdade entre mulleres e homes e coeducación a través de accións formativas, orientacións e publicacións divulgativas.
- 2.1.1.3 Elaboración e revisión de materiais didácticos para garantir a introdución da perspectiva de xénero, así como difusión de orientacións para a súa valoración pola comunidade educativa.
- 2.1.1.4 Ampliación da oferta e fomento do uso efectivo dos materiais didácticos dispoñibles nos centros educativos sobre igualdade de xénero, violencia de xénero e educación afectiva e sexual.
- 2.1.1.5 Desenvolvemento de accións de sensibilización coa finalidade de promover a igualdade de xénero na comunidade educativa e no ámbito familiar.
- 2.1.1.6 Establecemento de mecanismos de apoio e asesoramento para garantir a abordaxe da perspectiva de xénero no ámbito educativo.
- 2.1.1.7 Impulso á inclusión dos contidos sobre igualdade e a perspectiva de xénero nos currículos educativos e no deseño e execución de programas educativos.

OBXECTIVO ESPECÍFICO 1.2 PROMOVER A IGUALDADE DE XÉNERO NA ORGANIZACIÓN E XESTIÓN DOS CENTROS EDUCATIVOS

- 2.1.2.1 Desenvolvemento de iniciativas para facilitar información aos centros educativos sobre aspectos de organización e planificación desde o respecto e a integración do principio de igualdade entre mulleres e homes.
- 2.1.2.2 Fornecemento de mecanismos e pautas de actuación para a abordaxe dos casos de condutas contrarias á convivencia por razón de xénero nos centros educativos.
- 2.1.2.3 Impulso da formación e a participación das familias como instrumento de acción coeducativa e de fomento da promoción da igualdade de oportunidades.
- 2.1.2.4 Desenvolvemento de actuacións para a prevención e redución do absentismo e o abandono escolar das alumnas pertencentes a grupos ou familias en situación de vulnerabilidade social.

OBXECTIVO ESPECÍFICO 1.3 IMPULSAR UNHA ORIENTACIÓN ACADÉMICA E PROFESIONAL LIBRE DE ESTEREOTIPOS

- 2.1.3.1 Realización de accións educativas para facilitar ao alumnado un proxecto persoal e profesional baseado na vocación e capacidades propias, libre de condicionamentos de xénero.
- 2.1.3.2 Estímulo das vocacións científico-tecnolóxicas entre o alumnado feminino.
- 2.1.3.3 Fomento da implicación das familias nos programas de innovación educativa que promoven a igualdade de xénero, nomeadamente naqueles que inciden na erradicación dos estereotipos de xénero.
- 2.1.3.4 Posta en marcha de mecanismos para a sensibilización e capacitación do persoal docente co fin de que promovan unha orientación profesional e vital libre de estereotipos de xénero entre o seu alumnado.
- 2.1.3.5 Promoción da imaxe das mulleres en distintos ámbitos de realización persoal e profesional para que o alumnado dispoña de referentes femininos en todos os eidos da sociedade.

OBXECTIVO ESPECÍFICO 1.4 CONSOLIDAR O ENFOQUE DE XÉNERO E DAS MULLERES NA ACTIVIDADE ACADÉMICA, CIENTÍFICA, TECNOLÓXICA E DE INNOVACIÓN

- 2.1.4.1 Desenvolvemento de accións de recoñecemento das mulleres do ámbito científico-tecnolóxico e da innovación a través da convocatoria de premios, concursos e outros instrumentos de posta en valor das súas contribucións.
- 2.1.4.2 Colaboración coas universidades galegas, en particular coas Oficinas de igualdade, para promover accións de impulso da transversalidade de xénero no ámbito universitario.
- 2.1.4.3 Realización de accións de sensibilización, principalmente no ámbito educativo e relacionadas coa divulgación científica, co fin de reducir a influencia dos estereotipos de xénero.
- 2.1.4.4 Desenvolvemento de iniciativas dirixidas a combater a segregación horizontal e vertical existente no ámbito da investigación, da ciencia e da tecnoloxía.

OBXECTIVO ESPECÍFICO 1.5 IMPULSAR MODELOS IGUALITARIOS NAS RELACIÓNS AFECTIVO SEXUAIS

- 2.1.5.1 Desenvolvemento de programas e actividades de educación afectivo sexual dirixidos á infancia, adolescencia e xuventude que promovan relacións afectivas tolerantes, igualitarias e responsables desde o recoñecemento da diversidade.
- 2.1.5.2 Mellora das competencias do persoal docente en materia educación afectivo sexual a través de accións formativas, orientacións e publicacións divulgativas.
- 2.1.5.3 Deseño e execución de accións formativas relacionadas coa saúde sexual e reprodutiva dirixidas á grupos de poboación especialmente vulnerables.
- 2.1.5.4 Posta en marcha de accións formativas e divulgativas dirixidas ás familias en materia de educación afectivo sexual, como forma de coñecemento de aspectos diferenciais entre os sexos, identificación de problemas específicos e prevención de riscos.



OBXECTIVO ESPECÍFICO 1.6 PROMOVER VALORES E ACTITUDES INCLUSIVAS E NORMALIZADORAS RESPECTO DA ORIENTACIÓN SEXUAL E AS IDENTIDADES DE XÉNERO

- 2.1.6.1 Desenvolvemento de accións de visibilización e sensibilización social que fomenten actitudes de respecto e tolerancia á diversidade de orientación sexual, desde a promoción dun cambio cultural e de valores en favor da igualdade de xénero.
- 2.1.6.2 Impulso de espazos de encontro e participación do conxunto da comunidade educativa nos que se promovan valores e actitudes favorecedores da plena inclusión e a normalización das orientacións sexuais e a identidade de xénero.
- 2.1.6.3 Fomento de actitudes de respecto e tolerancia entre a poboación adolescente e xuvenil que favorezan a inclusión das diversas orientacións sexuais e identidades de xénero.

ÁREA ESTRATÉXICA 2: IGUALDADE NA XESTIÓN DOS TRABALLOS E DOS TEMPOS

2.2.1 Fundamentos e descrición

Un pilar fundamental na construción das políticas de igualdade é indefectiblemente o que une tres pezas que non poden ir separadas: dunha banda, garantir o acceso, a permanencia e promoción no emprego en iguais condicións para homes e mulleres. Doutra, garantir a elección libre do proxecto familiar e a compatibilidade absoluta deste co desenvolvemento profesional. Por último, encaixar tamén a peza da realización persoal e individual ao que todas as persoas teñen dereito. Esta intersección é a conciliación da vida profesional, familiar e persoal, de tan difícil xestión na nosa sociedade polas esixencias dos tempos laborais e dos coidados.

Tradicionalmente e durante longos anos, a conciliación foi entendida como un ámbito a resolver polas mulleres, nomeadamente por aquelas que desenvolveron as súas carreiras profesionais e tiveron que compatibilizalas co ámbito doméstico e de coidados, deixando en moitas ocasións a un lado a dimensión persoal, a do tempo de lecer, de descanso ou o dedicado, por exemplo, á formación continua. Tamén durante longos anos, e lamentablemente aínda na actualidade, moitas mulleres víronse na tesitura de escoller entre a súa vida profesional e a familiar, polas grandes dificultades de encaixe entrambas.

Segundo datos da Enquisa de Poboación Activa (2016), o coidado de nenas/os ou persoas con discapacidade/maiores, así como ter outras responsabilidades familiares ou persoais son dous dos motivos polos que unha parte da poboación inactiva en Galicia manifesta non buscar un emprego, e son mulleres nun 92,2% e 89,1% dos casos, respectivamente.

Na actualidade, a conciliación e a xestión de traballos e de tempos é un problema que debe ser resolto tanto por homes coma por mulleres e debe ser facilitado e impulsado polas distintas administracións. Sen conciliación non hai crecemento sustentable nin social nin económico posible. Falamos tamén, nun chanzo máis, de coresponsabilidade, entendendo esta coma a participación alícuota dos distintos membros das unidades de convivencia nos traballos domésticos e de coidado. O que é o mesmo, un reparto equitativo das tarefas reprodutivas que permita avanzar por igual nas produtivas.

Polo tanto, nas políticas de igualdade deuse e debe seguir dándose un transvase na responsabilidade social en materia de conciliación. Cómpre logo non facer recaer esta pesada responsabilidade de xeito exclusivo sobre os ombreiros das mulleres; é preciso repartila tanto entre os homes coma na sociedade en xeral, así como nas entidades privadas e nas distintas administracións en particular.

Neste sentido, o Plan Estratéxico de Galicia 2015-2020 (PEG) recolle como prioridade de actuación o apoio á conciliación da vida persoal, laboral e familiar (PA 2.3). Máis en concreto, o Plan establece como obxectivo estratéxico 2.3.03 “mellorar a conciliación da vida familiar e laboral e promover a corresponsabilidade entre mulleres e homes para contribuír a acadar o principio de igualdade por razón de xénero en todos os ámbitos e á revitalización demográfica.”

Para responder a estes retos, seguiranse a promover políticas de apoio á conciliación e de fomento da harmonización das responsabilidades familiares e laborais entre homes e mulleres. Favorecerase o acceso aos servizos de coidado e atención de menores e persoas dependentes, contribuíndo tamén así a facilitar a incorporación das mulleres ao mercado laboral e evitar o seu abandono.

Por outro lado, é de vital importancia traballar na sensibilización social en relación coas vantaxes dunha organización social corresponsable e das medidas para a harmonización da vida privada e a laboral. Estanse a dar pasos por parte de todos os axentes implicados que sen dúbida contribuíron a avanzar neste eido. Os homes entraron no ámbito da xestión doméstica e dos coidados a menores, maiores e persoas en situación de dependencia de xeito paulatino pero imparable. Hai que destacar o papel da paternidade responsable, exemplificado no uso de medidas e permisos de conciliación por parte dos homes, que deben ser promovidos e fomentados. Pero débese seguir traballando, pois, por exemplo, fronte a 14.522 prestacións de maternidade en Galicia en 2016, xestionáronse 11.919 de paternidade.

Os novos modelos de familia, os novos roles cada vez máis afastados de estereotipos de xénero, deben ser recollidos tamén na planificación das políticas de igualdade da nosa comunidade nos vindeiros anos.

As empresas, pola súa banda, introducen de xeito voluntario no seu ordenamento interno cada vez en maior medida plans de igualdade con apartados específicos dedicados ás medidas de conciliación. O xeito de facelo de xeito voluntario é un claro indicador da vontade de traballar en prol da igualdade pero tamén da asunción dos efectos positivos destas medidas sobre o propio clima laboral da empresa e sobre os seus resultados. Como afirma o economista Michael Porter, “durante longo tempo pensábase que os obxectivos sociais eran distintos e ata competían cos de orde económica... Pero tal dicotomía é falsa. As empresas non funcionan de forma illada da

sociedade que as rodea. Canto máis se relacione unha mellora social co negocio da empresa, máis conduce a que, á súa vez, se xere un beneficio económico".

O papel das organizacións sindicais neste ámbito ten sido historicamente moi relevante e debe seguir séndoo no futuro. As administracións públicas deron tamén resposta nos últimos anos a través da normativa e da súa aplicación a este problema social de primeira orde, establecendo medidas, axudas e incentivos, e dando exemplo co seu propio regulamento interno en materia de conciliación.

Pola súa banda, as mulleres seguiron a compatibilizar tempos e traballos, realizando malabarismos e mesmo grandes renuncias que non poden ser consentidas nunha sociedade que se autodenomina xusta. Como exemplo, outro dato que achega a enquisa de poboación activa para Galicia: o 90,9% das excedencias por coidado de fillos e fillas e o 79,8% das relacionadas co coidado de familiares son solicitadas por mulleres

Porén, e a pesar de todos os esforzos e avances, é preciso seguir traballando nesta liña e concienciando a sociedade da responsabilidade colexiada na xestión dos tempos vitais. A resposta, en definitiva, non se atopa soamente na chamada "conciliación da vida laboral e familiar", pois non se trata só dun cambio nos "tempos de traballo" nin da repartición do emprego; a proposta ten que ir moito máis alá que un asunto de "horas". É algo máis que un reconto das achegas duns e doutras; a "dobre presenza" esixe que as estratexias de intervención sexan múltiples, e o deseño das políticas debe prever a necesaria coordinación entre a distribución do traballo remunerado, as necesidades de atención ás persoas dependentes e a repartición igualitaria dos recursos políticos, económicos e sociais destinados á poboación.

Para levar a bo porto este traballo é preciso prover das ferramentas necesarias para acadar o obxectivo da harmonización de tempos. Unha ferramenta fundamental son as medidas de conciliación que poden ser implantadas tanto nas empresas privadas coma nas distintas administracións públicas, e que deben ser adoptadas e cumpridas. A experiencia e mesmo os resultados empresariais das compañías que teñen implantado con éxito este tipo de medidas demostran que non se trata só dun dereito, senón que son tamén absolutamente positivas para as organizacións que as poñen en funcionamento. Xeran unha contrastada mellora do clima laboral que redunda sen dúbida nunha maior produtividade no traballo.

Outra importante transformación que é estrutural e que será tamén imprescindible de cara a conseguir a conciliación real é o cambio na xestión global dos tempos. Isto pasa por facer fronte ao necesario debate da racionalización horaria a nivel global, buscando un novo pacto social de xestión racional e xusta dos tempos entre a cidadanía, o ámbito da empresa privada e a administración.

As medidas tanto de conciliación como de racionalización horaria teñen sen dúbida efectos moi positivos sobre a calidade do emprego e o benestar social. Nun paso máis alá, está demostrado que as políticas de igualdade e nomeadamente as medidas de conciliación poden ser un importante alento ás políticas demográficas: sen conciliación e corresponsabilidade non hai posibilidades de desenvolver políticas demográficas sustentables e realistas.

Por iso, no horizonte temporal de vixencia deste documento estratéxico, está prevista a elaboración e posta en marcha do primeiro plan galego de conciliación e corresponsabilidade, no marco da colaboración e participación social e institucional. O seu obxectivo será a repartición equitativa de tarefas, para que mulleres e homes gocen e exerzan os mesmos dereitos e responsabilidades.

2.2.2 Obxectivos e medidas

Obxectivo estratéxico: Favorecer a conciliación da vida persoal, familiar e laboral, á vez que se promove un modelo de sociedade corresponsable no que homes e mulleres compartan de maneira equilibrada as responsabilidades domésticas e familiares e realicen un uso equitativo dos tempos e das medidas de conciliación.

OBXECTIVO ESPECÍFICO 2.1 IMPULSAR A SENSIBILIZACIÓN SOCIAL E A XERACIÓN DE COÑECEMENTO EN RELACIÓN COAS VANTAXES DUNHA ORGANIZACIÓN SOCIAL CORRESPONSABLE E DAS MEDIDAS PARA A HARMONIZACIÓN DA VIDA PRIVADA E A LABORAL

- 2.2.1.1 Elaboración e posta en marcha do primeiro plan galego de conciliación e corresponsabilidade.
- 2.2.1.2 Información e sensibilización social sobre as vantaxes da harmonización de tempos, da conciliación corresponsable e as medidas para facilitala.
- 2.2.1.3 Elaboración e difusión de información estatística, investigacións e estudos en materia de corresponsabilidade e conciliación.

- 2.2.1.4 Posta en marcha de mecanismos para a transferencia de coñecemento, o deseño de ferramentas e a difusión de boas prácticas sobre conciliación corresponsable.

OBXECTIVO ESPECÍFICO 2.2 PROMOVER ACCIÓNS DIRIXIDAS Á RACIONALIZACIÓN HORARIA E AO CAMBIO CULTURAL NOS USOS DOS TEMPOS

- 2.2.2.1 Desenvolvemento de actuacións para sensibilizar e promover a implantación e o uso de medidas que permiten a harmonización dos tempos.
- 2.2.2.2 Apoio e difusión de iniciativas que favorezan a coordinación dos horarios laborais, escolares, comerciais e institucionais.
- 2.2.2.3 Impulso á racionalización horaria en cooperación cos medios de comunicación para que adapten a súa programación aos horarios das familias.

OBXECTIVO ESPECÍFICO 2.3 REFORZAR OS RECURSOS QUE FACILITAN A CONCILIACIÓN DA VIDA LABORAL, PERSOAL E FAMILIAR

- 2.2.3.1 Mantemento das actividades e recursos complementarios á escolarización que facilitan a conciliación da vida persoal, familiar e laboral de mulleres e homes.
- 2.2.3.2 Mellora e diversificación da oferta de recursos de conciliación a través da posta en marcha de novos servizos de atención á infancia, nomeadamente dos dirixidos a nenas e nenos de 0 a 3 anos.
- 2.2.3.3 Reforzamento dos servizos e recursos destinados ao coidados de persoas maiores, persoas con discapacidade e/ou en situación de dependencia.
- 2.2.3.4 Apoio á conciliación para as mulleres desempregadas en busca activa de emprego e/ou que participan en accións formativas.
- 2.2.3.5 Fomento da conciliación do exercicio profesional e a vida persoal e familiar das traballadoras por conta propia, emprendedoras e empresarias.
- 2.2.3.6 Estímulo ao desenvolvemento desde as entidades locais de programas e medidas que favorezan a conciliación.

2.2.3.7 Promoción de programas e recursos complementarios de conciliación a través das entidades de iniciativa social dirixidos a mulleres en situación de vulnerabilidade.

OBXECTIVO ESPECÍFICO 2.4 FOMENTAR A CONCILIACIÓN CORRESPONSABLE NUN CONTEXTO SOCIAL DE POSTA EN VALOR DA MATERNIDADE E DA PATERNIDADE CONSONTE AOS DIVERSOS MODELOS DE FAMILIA

2.2.4.1 Realización de accións de concienciación e información para incentivar entre os homes o uso das medidas de conciliación existentes.

2.2.4.2 Fomento do uso de permisos e medidas de conciliación que fomenten a corresponsabilidade por parte dos homes.

2.2.4.3 Impulso da adopción de medidas de fomento da corresponsabilidade doméstico-familiar e dos coidados.

2.2.4.4 Desenvolvemento de accións de sensibilización, información e asesoramento sobre o valor social e as implicacións da maternidade e a paternidade corresponsable, así como sobre os recursos de apoio ás familias dispoñibles nos diferentes ámbitos.

OBXECTIVO ESPECÍFICO 2.5 PROMOVER A IMPLICACIÓN DAS EMPRESAS E DAS ORGANIZACIÓNS SINDICAIS CARA Á IMPLANTACIÓN EFECTIVA DE MEDIDAS DE CONCILIACIÓN DA VIDA LABORAL, PERSOAL E FAMILIAR E O USO CORRESPONSABLE DESTAS

2.2.5.1 Apoio ás empresas para a implantación de medidas de responsabilidade social empresarial e plans de igualdade que incorporen accións orientadas á harmonización da vida persoal, laboral e familiar.

2.2.5.2 Realización de accións para reforzar a consideración dos aspectos relacionados coa conciliación corresponsable no diálogo social e na negociación colectiva.

2.2.5.3 Desenvolvemento de actuacións de concienciación, información e recoñecemento institucional ás empresas en materia de conciliación corresponsable e racionalización horaria.



2.2.5.4 Prioridade ás iniciativas empresariais que garantan a conciliación da vida familiar e laboral no acceso a infraestruturas e outros recursos de titularidade pública.

2.2.5.5 Impulso da formación non presencial e o axuste dos horarios das accións formativas dirixidas ás persoas traballadoras.

2.2.5.6 Avaliación da implantación de medidas de conciliación, flexibilización e racionalización horaria no eido empresarial.

ÁREA ESTRATÉXICA 3: IGUALDADE NO EMPREGO E INNOVACIÓN

2.3.1 Fundamentos e descrición

Se un dos camiños que conducen ao emprego de calidade e ao benestar social son as políticas de conciliación, outro non menos importante é o da formación e o coñecemento. Precisamente pola inxusta distribución da responsabilidade da conciliación, moitas mulleres viron e aínda ven dificultada a súa inserción no mercado laboral e tamén as súas posibilidades de formación e desenvolvemento.

No eido do emprego e das relacións laborais, a progresiva incorporación das mulleres no ámbito do público traducíuse nunha transformación substancial do mercado de traballo, no que as mulleres irromperon de forma imparable nas últimas décadas. Este é, sen dúbida, un dos fenómenos de maior incidencia e un dos procesos sociais que contribuíron en maior medida á transformación da estrutura sociolaboral e da organización da vida familiar e persoal das mulleres e dos homes de Galicia. Pero, a pesar da evolución crecente e imparable dos índices de incorporación laboral das mulleres, a realidade amosa que esta inserción se enfronta aínda a múltiples dificultades relacionadas coas funcións sociais diferenciadas que supostamente homes e mulleres teñen que desempeñar, dificultades que fan que o acceso a un traballo digno leve consigo un alto custo persoal. Esta desigualdade de partida debe ser corrixida mediante o deseño de políticas de igualdade eficaces, e nesta liña preséntase unha área dedicada de xeito específico á igualdade no emprego e innovación.

A articulación actual do mercado de traballo está a incidir directamente na perda do talento feminino como capital humano das empresas. Un capital humano, altamente formado e cualificado que se perde entre as barreiras do desemprego, a conciliación e as dificultades de crecemento profesional no actual mercado laboral.

Para avanzar no obxectivo da igualdade real e efectiva entre mulleres e homes nos ámbitos social e laboral, o Plan Estratéxico de Galicia establece como obxectivo estratéxico 2.4.03 “impulsar a igualdade de oportunidades por razón de xénero, a inclusión e mellora social, o acceso á actividade e ao emprego das mulleres”. Entre os retos de futuro sinalase a necesidade de reducir ou eliminar as discriminacións persistentes neste ámbito; fomentar o emprendemento e o autoemprego feminino e impulsar actividades de información, formación, orientación, asesoramento,

acompañamento e sensibilización que contribúan a concienciar sobre a necesidade de acadar a igualdade entre mulleres e homes.

Nesta liña e dentro da Axenda 20 para o Emprego prevese a elaboración dun plan galego de emprego feminino que entre outros obxectivos busca fornecer o emprendemento e a economía social entre as mulleres; así como o Plan Estratéxico RSE, un acordo marco sobre igualdade de oportunidades entre homes e mulleres que promove a incorporación á negociación colectiva de medidas de Responsabilidade Social Empresarial. Non hai que esquecer que a responsabilidade social nas empresas pasa tamén por conseguir a igualdade, o que significa ofrecer condicións de traballo nas que se dea a igualdade efectiva, incidindo na medida das necesidades no sistema de selección, a promoción, as retribucións, a formación e a conciliación da vida profesional e privada.

A inserción laboral das mulleres debe ser un obxectivo fundamental de calquera planificación pública en materia de igualdade. Para iso é necesario establecer medidas de estímulo á empregabilidade feminina en xeral e de inclusión sociolaboral de mulleres ou colectivos de mulleres en situación de vulnerabilidade. Segundo datos da EPA 2016, a poboación inactiva que non busca emprego sinala como un dos motivos a creanza de que non o vai atopar, e son mulleres no 61,9% dos casos.

Resulta fundamental tamén mellorar as competencias tecnolóxicas e dixitais das mulleres, en tanto que son imprescindibles no desenvolvemento da maioría dos empregos na actualidade, máis aínda cando a brecha dixital de xénero segue a ser moi patente, tal e como se recolle no capítulo de diagnose (sociedade dixital).

Nas complexas e dinámicas sociedades actuais, a xestión óptima do coñecemento pasa sen dúbida pola innovación e pola aposta decidida pola ciencia e a tecnoloxía. Xustamente no ámbito científico-tecnolóxico –de amplo recoñecemento social- é onde as mulleres teñen unha presenza aínda escasa, tal e como evidencian os datos de alumnado matriculado nesta rama e, consecuentemente, nos empregos a ela asociada. Porén, nos últimos anos produciuse un incremento desta presenza, contando ademais cun importante número de mulleres galegas senlleiras na ciencia e na tecnoloxía que serven de exemplo e estímulo ás novas xeracións.

Durante moitos anos a contribución feminina ao talento e ao coñecemento foi invisibilizada e minorizada. É de xustiza que estas mulleres teñan por parte da sociedade un merecido recoñecemento polo seu traballo, polos atrancos superados e polo seu papel como referentes para as nenas e as mozas. O incremento da presenza de mulleres nos ámbitos académico, científico, tecnolóxico e creativo é outro dos obxectivos fundamentais do presente plan.

Neste sentido, a loita contra a segregación horizontal do mercado de traballo é outro dos retos que é preciso afrontar: é necesario impulsar a contratación de mulleres en sectores tradicionalmente masculinizados. Isto non só redundará na igualdade puramente estatística do mercado laboral, senón tamén na igualdade de oportunidades real no acceso ao emprego e na, aínda máis importante remoción dos estereotipos de xénero asociados aos distintos empregos. Cando as mulleres se introducen en sectores masculinizados melloran a súa empregabilidade, pero abren tamén un horizonte de posibilidades para as mulleres novas.

Tamén é preciso afrontar a segregación vertical do mercado laboral: eses atrancos non visibles que se converten para as mulleres no chamado “teito de cristal” e que teñen como consecuencia fundamental a maior presenza feminina nos postos de menor responsabilidade e a diminución desa presenza a medida que se ascende na escala xerárquica. Segundo datos do Instituto Galego de Estatística, no ano 2016 o 27,7 % das direccións ou xerencias empresariais galegas estaban ocupadas por mulleres. Esta segregación e este teito simbólico pero real, ten en moitas ocasións a consecuencia, lamentablemente aínda tamén real, da brecha salarial. Esta brecha supón un 22,3 % a nivel estatal e un 22,1 % en Galicia. É preciso loitar contra a desigualdade salarial facendo realidade a máxima que demanda igual salario para traballos de igual valor.

Na situación de dificultade económica actual, unha alternativa ao mercado laboral por conta allea valorada por moitas mulleres foi a do autoemprego: segundo os datos de afiliación á Seguridade Social a 30 de setembro de 2016, Galicia é a comunidade con maior peso de traballadoras autónomas, o 42,2 % do total de persoas, 7,5 puntos por riba da media estatal. Trátase de autoemprego maioritariamente creado no sector servizos pero cun peso moi importante do sector agrario. En ámbitos coma o rural o incremento do autoemprego foi particularmente notable, así como en colectivos con dificultades de inserción sociolaboral. Tamén foi a primeira opción de mulleres emprendedoras que quixeron poñer en marcha un proxecto autónomo en forma de iniciativa empresarial. En ambos casos é preciso desenvolver axudas de estímulo ao emprendemento e ao liderado empresarial das mulleres.

A este respecto, o artigo 31.3 do 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, establece que “no desenvolvemento regulamentario das medidas dirixidas ao fomento do empresariado feminino teranse en conta de xeito preferente as mulleres emprendedoras con especiais dificultades de inserción laboral ou en situacións marcadas pola desvantaxe social ás que se refire a disposición adicional terceira e mais as mulleres emprendedoras do medio rural e do sector marítimo-pesqueiro”.

O papel destas mulleres que, por diversas razóns, iniciaron a actividade emprendedora no desenvolvemento dos seus concellos e dos seus sectores de traballo é evidente: o sector agrario, o forestal, o acuícola ou o pesqueiro son bos exemplos e neles é preciso seguir incidindo. Isto é así particularmente no ámbito rural, onde o emprendemento feminino pode traducirse non só en dinamización económica da zona senón tamén mesmo en revitalización demográfica.

Outro camiño a transitar cara á igualdade no emprego é o das relacións laborais. Por unha banda, o papel das organizacións sindicais e dos convenios colectivos, introducindo de xeito real a perspectiva de xénero e medidas específicas é un paso fundamental. Por outro, esta introdución transversal debe chegar tamén á prevención de riscos, tanto no eido formativo coma na súa aplicación práctica. E para todo iso é preciso dispoñer de información, datos e indicadores que sirvan para analizar de primeira man cal é a situación real das relacións laborais na nosa comunidade, de xeito que se poidan establecer medidas fundamentadas e acaídas a cada problemática.

Doutra banda, darase continuidade e fortaleceranse as medidas dirixidas a reducir a brecha dixital de xénero. É imprescindible potenciar a capacitación das mulleres na creación e uso das tecnoloxías da información e da comunicación como forma de participación social, instrumento para o desenvolvemento persoal e como medio de acceso ao emprego. As mulleres non poden quedar á marxe da revolución dixital, polo que se debe seguir estimulando o seu interese polo uso destas tecnoloxías, tendo moi presente, como se sinala na diagnose de situación, que a brecha dixital de xénero comeza a producirse a partir dos 45 anos, coa relevancia que ten, polo tanto, considerar a diversidade de mulleres como factor diferencial, tanto a de carácter xeracional como a territorial.

Sen dúbida, a posta en marcha do Plan Galego de Emprego feminino, sinalado anteriormente, suporá un impulso importante cara á equiparación e á inserción laboral efectiva das mulleres e o fomento do empresariado feminino, asumindo así o compromiso pola eliminación da discriminación que as mulleres seguen a sufrir. O dito plan deberase centrar con máis profundidade nas necesarias accións a desenvolver especificamente para aproveitar o potencial feminino galego no mercado laboral e na actividade económica de Galicia en clave de igualdade efectiva.

2.3.2 Obxectivos e medidas

Obxectivo estratéxico: Reducir as brechas de xénero no acceso, permanencia e promoción no emprego e favorecer a autonomía económica e o desenvolvemento profesional das mulleres desde unha cultura da innovación.

OBXECTIVO ESPECÍFICO 3.1 FORTALECER AS COMPETENCIAS DAS MULLERES, ADECUÁNDOAS AOS REQUISITOS DO MERCADO DE TRABALLO, CON ESPECIAL ATENCIÓN AOS VINCULADOS Á INNOVACIÓN E Á TECNOLOXÍA

- 2.3.1.1 Incorporación de criterios de discriminación positiva nos programas de formación co fin de favorecer a participación das mulleres.
- 2.3.1.2 Desenvolvemento de accións formativas para a mellora das competencias dixitais das mulleres galegas.
- 2.3.1.3 Reforzamento das accións formativas e divulgativas para o fomento da actividade emprendedora, principalmente no ámbito da innovación e da tecnoloxía.

OBXECTIVO ESPECÍFICO 3.2 CONSOLIDAR A IGUALDADE DE OPORTUNIDADES NO ACCESO DAS MULLERES A EMPREGOS DE CALIDADE

- 2.3.2.1 Consolidación dos estímulos á empregabilidade das mulleres a través de programas nos que se prioriza a súa contratación con incentivos adicionais.
- 2.3.2.2 Apoio aos programas que desenvolven itinerarios personalizados de inserción laboral enfocados a mellorar a empregabilidade e o acceso e permanencia das mulleres no mercado laboral.
- 2.3.2.3 Prioridade no acceso a infraestruturas e outros recursos de titularidade pública ás iniciativas empresariais que fomenten a inserción laboral das mulleres.
- 2.3.2.4 Desenvolvemento de actuacións para a incorporación de mulleres e homes a sectores e postos de traballo nos que exista unha infrarrepresentación do seu sexo.

OBXECTIVO ESPECÍFICO 3.3 FOMENTAR A IGUALDADE NAS CONDICIÓN LABORAIS E NO DESENVOLVEMENTO DA CARREIRA PROFESIONAL

- 2.3.3.1 Impulso á elaboración de estudos sobre a situación sociolaboral das mulleres.
- 2.3.3.2 Realización de estudos, informes e recomendacións sobre a implantación de medidas de igualdade de trato e de oportunidades entre mulleres e homes, nomeadamente no marco da negociación colectiva.
- 2.3.3.3 Organización de espazos de encontro e outras actividades para a difusión de medidas a favor da igualdade de xénero no ámbito das relacións laborais.
- 2.3.3.4 Integración da perspectiva de xénero nas accións formativas e nas políticas de prevención de riscos laborais e impulso de medidas que faciliten a súa aplicación práctica.
- 2.3.3.5 Fomento da implantación de medidas favorecedoras da igualdade entre mulleres e homes no seo das empresas.
- 2.3.3.6 Reforzo da colaboración entre as distintas administracións e departamentos competentes para facilitar e asegurar a vixilancia e control do cumprimento da normativa aplicable sobre a igualdade nas condicións laborais de mulleres e homes.

OBXECTIVO ESPECÍFICO 3.4 ESTIMULAR A INCORPORACIÓN, A PERMANENCIA E A PROMOCIÓN PROFESIONAL DAS MULLERES NOS ÁMBITOS ACADÉMICO, CIENTÍFICO, TECNOLÓXICO E CREATIVO

- 2.3.4.1 Impulso á incorporación das mulleres aos equipos de desenvolvemento de proxectos nos sectores tecnolóxicos e da innovación, no ámbito da empresa e da investigación.
- 2.3.4.2 Desenvolvemento de accións para estimular a incorporación das mulleres ás novas profesións dixitais.

2.3.4.3 Potenciamento das políticas activas de apoio á participación e promoción profesional das mulleres no ámbito da cultura, a produción artística e intelectual.

2.3.4.4 Recoñecemento das mulleres científicas e tecnólogas galegas e promoción da súa imaxe na sociedade como referentes femininos.

OBXECTIVO ESPECÍFICO 3.5 POTENCIAR ACTUACIÓNS DIRIXIDAS A COMBATER A BRECHA SALARIAL DE XÉNERO

2.3.5.1 Desenvolvemento de accións de análise e diagnose da situación retributiva de mulleres e homes en Galicia, con especial atención ao estudo dos efectos da contratación parcial e a redución de xornada sobre os salarios.

2.3.5.2 Reforzamento da colaboración entre as distintas administracións e departamentos competentes para facilitar e asegurar o cumprimento da normativa vixente en materia de igualdade salarial.

2.3.5.3 Difusión e promoción do uso de ferramentas de autodiagnóstico de brecha salarial de xénero que permitan ás empresas detectar desigualdades retributivas e implantar medidas correctoras

OBXECTIVO ESPECÍFICO 3.6 IMPULSAR O EMPRENDEMENTO FEMININO E A MELLORA DO TECIDO EMPRESARIAL LIDERADO POR MULLERES

2.3.6.1 Establecemento de medidas de discriminación positiva para as mulleres con maiores dificultades de acceso ao mercado laboral nos programas de fomento da actividade emprendedora e o autoemprego.

2.3.6.2 Estímulo económico para a posta en marcha de novas empresas lideradas por mulleres e para a creación de emprego feminino.

2.3.6.3 Asesoramento e formación para o desenvolvemento e consolidación de proxectos empresariais liderados por mulleres dirixidos á mellora da competitividade.

2.3.6.4 Apoio á introdución de melloras innovadoras e creativas nos proxectos de desenvolvemento empresarial liderados por mulleres.

OBXECTIVO ESPECÍFICO 3.7 IMPULSAR A EMPREGABILIDADE E O DESENVOLVEMENTO PROFESIONAL DAS MULLERES RURAIS E DO MAR COMO MOTOR DE DINAMIZACIÓN DEMOGRÁFICA E CRECEMENTO ECONÓMICO DOS SEUS MUNICIPIOS

- 2.3.7.1 Realización de accións de capacitación e mellora das competencias das mulleres rurais para facilitar a súa incorporación aos sectores agrario e pesqueiro.
- 2.3.7.2 Apoio ás iniciativas empresariais lideradas por mulleres e para a creación de emprego feminino no medio rural e no mar.
- 2.3.7.3 Desenvolvemento de programas integrais en zonas rurais que favorezan a inclusión social e laboral das mulleres.
- 2.3.7.4 Apoio ao desenvolvemento profesional das mulleres rurais e do mar a través da incorporación da perspectiva de xénero ás estratexias de desenvolvemento local.
- 2.3.7.5 Deseño e execución de accións para o recoñecemento e posta en valor do traballo das mulleres rurais e do mar.
- 2.3.7.6 Introducción de criterios para a valoración positiva da localización da actividade empresarial en zonas rurais nas convocatorias das axudas e subvencións públicas.

OBXECTIVO ESPECÍFICO 3.8 REDUCIR A BRECHA DIXITAL DE XÉNERO NO ACCESO, COÑECEMENTO, TIPO E INTENSIDADE DE USOS DAS TECNOLOXÍAS DA INFORMACIÓN E A COMUNICACIÓN, CON ESPECIAL INCIDENCIA NO ÁMBITO RURAL

- 2.3.8.1 Desenvolvemento de accións formativas de alfabetización, capacitación e innovación dixital, tendo en conta a posición desigual de mulleres e homes no ámbito das tecnoloxías da información e a comunicación.
- 2.3.8.2 Desenvolvemento de accións divulgativas e de acercamento das mulleres ás tecnoloxías da información e da comunicación para que tomen conciencia das súas vantaxes e da importancia do seu uso.
- 2.3.8.3 Análise e seguimento da evolución na utilización das tecnoloxías da información e a comunicación por parte das mulleres.

ÁREA ESTRATÉXICA 4: IGUALDADE NA PARTICIPACIÓN E NO LIDERADO

2.4.1 Fundamentos e descrición

As mulleres veñen participando activamente nos distintos eidos social e cidadán desde hai moitas décadas e en moitos ámbitos, mesmo séculos. Non obstante, e tal e como sucedeu noutros ámbitos como os xa citados científicos ou artísticos, esta participación non derivou en visibilidade nin en recoñecemento, e é unha obriga ética e política reverter esta situación. Por iso esta área estratéxica pivota sobre a idea de **fomentar a participación das mulleres en condicións de igualdade en todas as esferas da sociedade e incrementar a súa presenza nos ámbitos de decisión e influencia das estruturas sociais, políticas, económicas e profesionais, ao tempo que se potencia o seu liderado.**

O fomento do liderado feminino pasa, nun primeiro paso, por fomentar o empoderamento individual tendo en conta a diversidade. Cómpre, para iso, desenvolver accións por medio das cales as mulleres incrementen a súa capacidade de configurar a súas propias vidas e o seu contorno, e conseguir unha evolución na conciencia sobre si mesmas e no seu estatus, sen copiar modelos de poder establecidos.

Retomando o concepto de “teito de cristal” mencionado en páxinas anteriores, é preciso traballar en prol dunha presenza equilibrada de mulleres nos postos de decisión en todos os ámbitos: económico, político, cultural, social e profesional. Se as mulleres representan algo máis da metade da poboación, unha organización que non as teña en conta, no seu consello de administración ou xunta directiva, non incorporará na súa filosofía a perspectiva das mulleres e non representará, polo tanto, á sociedade no seu conxunto. Distintos estudos poñen de manifesto que as empresas onde hai polo menos un 30% de mulleres en postos directivos son máis rendibles que aquelas que carecen de presenza feminina

Por unha parte, un instrumento de igualdade tan poderoso coma a negociación colectiva debe impulsar a presenza feminina nos distintos órganos de representación e nas partes implicadas, ademais de garantir a transversalidade de xénero na súa actividade. Por outra, a busca da paridade e da presenza de mulleres aos máis altos

niveis dos eidos económico, político ou social, deben animar as medidas de impulso ao liderado feminino. Este liderado resulta particularmente dificultoso no ámbito rural, a pesar do inxente traballo realizado nel polas mulleres como motor de desenvolvemento, polo que deben establecerse liñas específicas que promovan a presenza de mulleres nos órganos de decisión dos sectores económicos agrario, gandeiro e pesqueiro.

Segundo datos da Dirección Xeral da Función Pública correspondentes ao mes de febreiro de 2017, na Xunta de Galicia o 41,7 % dos postos de elevada responsabilidade son ocupados por mulleres. Por outro lado, como recolle o “Informe Situación Socio Laboral da Muller” de 2016, realizado pola Comisión de Situación Socio Laboral da Muller do Consello Galego das Mulleres, segundo o estudo do ano 2014 “Las mujeres en los Consejos de Administración de las empresas españolas”, Galicia, Madrid e Asturias contan coas porcentaxes máis altas de empresas con máis do 40 % de mulleres no seu Consello de Administración. En Galicia un 28,95 % das empresas teñen un 40 % de mulleres nos seus Consellos de Administración e nas empresas máis grandes (con 250 empregados/as) esta porcentaxe baixa ata o 10,57 %.

A infrarrepresentación das mulleres tamén está presente no ámbito académico. Só existen 10 reitoras no conxunto das universidades españolas, o que representa o 13 % do total. En relación á porcentaxe de mulleres no Goberno das universidades galegas os datos son máis favorables, aínda que sen ningunha muller reitora: nos actuais mandatos, na Universidade de Santiago de Compostela as mulleres representan o 55 % das persoas que compoñen o Equipo reitoral, e o 57% nas Universidades de Coruña e Vigo.

Os datos analizados na diagnose deste documento respecto á representación das mulleres en postos políticos -parlamentarias e concelleiras-, pero sobre todo, en cargos de goberno -conselleiras e alcaldesas-, dan conta tamén do camiño que aínda queda por recorrer neste eido: un 11,8% de mulleres nas alcaldías galegas, un 36,7% nas concellerías e unha soa presidenta de deputación provincial.

Avanzando un paso máis, non se trata só de impulsar esta presenza senón tamén de visibilizala e poñela en valor diante da sociedade, potenciando a imaxe de mulleres destacadas en postos de responsabilidade, executivos e directivos nos distintos eidos laborais. Para iso será imprescindible o papel dos medios de comunicación, o labor impagable do asociacionismo feminino e tamén o pulo das distintas administracións. Esta visibilidade non se traduce só nun merecido recoñecemento senón tamén nun exemplo para nenas e mozas, que reciben así imaxes e mensaxes non estereotipadas que facilitarán unha elección máis libre do seu futuro, ao tomar conciencia do talento

feminino e de como este abre interesantes camiños cara ao desenvolvemento sustentable e a unha sociedade xusta e igualitaria.

Doutra banda, na actualidade estanse a desenvolver por parte das administracións – nomeadamente das locais pero sen dúbida tamén da autonómica, que aprobou en 2015 a Lei 7/2015, do 7 de agosto, de iniciativa legislativa popular e participación cidadá no Parlamento de Galicia– novos mecanismos de participación cidadá para afondar na democracia participativa. Estes mecanismos, traducidos polo xeral en regulamentos que permiten a participación pautada individual e colectiva na toma de decisións, deben atender á perspectiva de xénero e facilitar a participación en igualdade das asociacións de mulleres e das mulleres nas asociacións e nos distintos órganos que compoñen os consellos de participación cidadá. O papel da sociedade civil nestes mecanismos é activo e decisorio, polo que é preciso fomentar a participación feminina tamén de xeito activo en estruturas de participación nos distintos ámbitos.

Hoxe en día é necesario que o asociacionismo feminino e a administración vaian da man no traballo en prol da igualdade, e para iso deben establecerse medidas que aseguren a súa pervivencia e sustentabilidade económica e xeracional, e que faciliten as súas importantes actividades, que reverten non só nas súas asociadas senón en toda a sociedade. Neste senso, é necesario tamén destacar o papel de cohesión e “*sororidade*” destas asociacións, que constrúen e articulan auténticas redes de colaboración que reforzan e dan continuidade ao traballo colectivo en prol da igualdade.

Resulta tamén imprescindible promover a presenza de mulleres no tecido asociativo xeral, e moi particularmente no ámbito rural, tanto nas bases –onde tradicionalmente sempre estiveron– como no nivel directivo –onde estiveron e están aínda en menor medida–. É fundamental que as mulleres que traballan nos sectores agrario, gandeiro e pesqueiro estean representadas en todos os órganos de decisión, na medida en que están presentes neles de xeito moi importante a nivel profesional e lideran o seu desenvolvemento coa súa actividade. A presenza na actividade e no asociacionismo debe traducirse en presenza nas estruturas de decisión. O papel das mulleres novas neste reto é fundamental. Se o asociacionismo da sociedade civil ten un papel relevante, onde as mulleres deben estar presentes, non o ten menos o asociacionismo profesional, no que se conxugan participación cidadá e emprego, un tándem imprescindible no contexto actual no que as mulleres deben por xustiza e por dereito ter unha voz protagonista.

2.4.2 Obxectivos e medidas

Obxectivo estratéxico: Fomentar a participación das mulleres en condicións de igualdade en todas as esferas da sociedade e incrementar a súa presenza nos ámbitos de decisión e influencia das estruturas sociais, políticas, económicas e profesionais, ao tempo que se potencia o seu liderado.

OBXECTIVO ESPECÍFICO 4.1 POTENCIAR O EMPODERAMENTO INDIVIDUAL DAS MULLERES, TENDO EN CONTA A SÚA DIVERSIDADE

- 2.4.1.1 Desenvolvemento de programas de actividades para promover a autonomía persoal e a mellora da autoestima das mulleres.
- 2.4.1.2 Impulso de accións para visibilizar a contribución do movemento de mulleres en favor da mellora social.
- 2.4.1.3 Realización de accións de sensibilización, formación e visibilización da participación feminina que promovan o empoderamento e a toma de conciencia de xénero entre as mulleres galegas.
- 2.4.1.4 Oferta de servizos de atención e acompañamento ás mulleres en situación de vulnerabilidade no ámbito local.
- 2.4.1.5 Apoio ás organizacións, redes e grupos de mulleres con discapacidade para avanzar no seu empoderamento individual e colectivo.

OBXECTIVO ESPECÍFICO 4.2 IMPULSAR A PRESENZA EQUILIBRADA DE MULLERES E HOMES NAS ESFERAS DE DECISIÓ E INFLUENCIA DO ÁMBITO ECONÓMICO, POLÍTICO, SOCIAL, CULTURAL E PROFESIONAL

- 2.4.2.1 Análise e realización de informes sobre a distribución de mulleres e homes nos altos cargos dos ámbitos económico, político, social, cultural e profesional.
- 2.4.2.2 Estímulo á formación específica en liderado dirixida a mulleres para fomentar a súa presenza nos órganos de decisión e responsabilidade.

2.4.2.3 Posta en marcha de accións que contribúan a aumentar a presenza feminina na negociación colectiva.

2.4.2.4 Impulso da presenza de mulleres nos órganos de decisión das diferentes entidades, organismos e estruturas de participación cidadá que configuran a sociedade civil.

OBXECTIVO ESPECÍFICO 4.3 APOIAR O EMPODERAMENTO DAS MULLERES RURAIS E A SÚA INCORPORACIÓN ÁS ESTRUTURAS DE DECISIÓN DOS SECTORES ECONÓMICOS AGRARIO, GANDEIRO E PESQUEIRO

2.4.3.1 Impulso de accións para o coñecemento da situación das mulleres rurais e busca de mecanismos para o seu empoderamento.

2.4.3.2 Promoción do incremento da presenza e participación das mulleres en órganos directivos de cooperativas rurais, organizacións agrarias e pesqueiras e grupos de acción local.

2.4.3.3 Organización de accións de recoñecemento e visibilización da contribución das mulleres rurais e do mar á dinamización social, económica e cultural dos seus municipios.

2.4.3.4 Fomento da coordinación das relacións entre asociacións do ámbito rural para a posta en marcha de iniciativas con enfoque de xénero.

OBXECTIVO ESPECÍFICO 4.4 VISIBILIZAR E POÑER EN VALOR O LIDERADO E O TALENTO FEMININO NOS DISTINTOS EIDOS

2.4.4.1 Impulso á visibilización das iniciativas que poñan de relevo o liderado e o talento feminino a través da comunicación institucional e dos medios de información.

2.4.4.2 Deseño e posta en marcha de actividades formativas e de concienciación destinadas a a visibilizar e poñer en valor o liderado e talento feminino en todos os ámbitos.

2.4.4.3 Apoio á difusión de proxectos liderados por mulleres na xestión de iniciativas nos distintos eidos.



OBXECTIVO ESPECÍFICO 4.5 FORTALECER O MOVEMENTO ASOCIATIVO FEMININO E A PRESENZA, O LIDERADO E A PARTICIPACIÓN DAS MULLERES NAS ESTRUTURAS ASOCIATIVAS EN XERAL

- 2.4.5.1 Apoio ao movemento asociativo das mulleres galegas para a súa consolidación.
- 2.4.5.2 Reforzamento do movemento asociativo feminino mediante o estímulo da súa participación activa en órganos de consulta e participación cidadá.
- 2.4.5.3 Impulso á colaboración activa das mulleres nos procesos de xestión e toma de decisións no movemento asociativo, especialmente das mulleres novas e no ámbito rural.
- 2.4.5.4 Desenvolvemento de actividades para estimular a participación das mulleres emigrantes nas estruturas das comunidades e entidades galegas do exterior.

ÁREA ESTRATÉXICA 5: IGUALDADE NA CALIDADE DE VIDA E BENESTAR

2.5.1 Fundamentos e descrición

A quinta e última área estratéxica para a igualdade aglutina unha serie de obxectivos específicos destinados a incidir nas situacións de desigualdade existentes en diferentes ámbitos relacionados coa calidade de vida e o benestar. Condensa, pois, medidas para desenvolver no horizonte 2020 en materia de saúde, promoción de estilos de vida saudables e recursos específicos para ás mulleres embarazadas; de diversificación de servizos para a atención ás mulleres en situación de vulnerabilidade; de políticas ambientais, de ordenación do territorio, vivenda e mobilidade; no ámbito da cultura, do deporte; en relación coa imaxe das mulleres a través da publicidade e dos medios de comunicación e no eido da sensibilización xeral da cidadanía.

Así, en primeiro termo, cómpre desenvolver políticas de saúde que integren de forma máis intensa o enfoque de xénero. Alén doutras variables sociodemográficas, o xénero configúrase como un importante determinante da saúde. Cada vez dispónse de máis evidencias científicas que poñen de manifesto as desigualdades en saúde entre homes e mulleres por razón do xénero, e debe ser un obxectivo do sistema sanitario identificalas e evitalas. A análise sobre a situación das mulleres recollida neste documento pon de manifesto que as mulleres teñen peor percepción do seu estado de saúde que os homes, e aínda que teñen unha maior esperanza de vida, acusan problemas de saúde asociados ao envellecemento, á cronicidade, á discapacidade –en Galicia o 52 % das persoas con discapacidade son mulleres– e a outros factores relacionados coa calidade de vida.

Asociado a isto, é importante continuar fomentando estilos de vida saudable na poboación feminina que contribúan ao seu benestar integral desde unha perspectiva de participación activa no seu autocoidado. Prácticas saudables como a promoción da actividade física, abandono do consumo de substancias aditivas como alcohol e tabaco ou a prevención de trastornos da conduta alimentaria con maior prevalencia en mulleres (anorexia, bulimia, obesidade) poden ser abordadas a través do deseño e posta en marcha de programas preventivos. Non hai que esquecer tampouco a dimensión emocional no fomento de prácticas de autocoidado, tendo en conta a repercusión que sobre a saúde das mulleres teñen as situacións de estrés, a sobrecarga relacionada cos coidados, co peso das tarefas domésticas...

Outro obxectivo específico deste plan estratéxico relacionado coa saúde das mulleres é a atención á maternidade. Ningunha política estratéxica que procure a revitalización demográfica dunha rexión pode obviar a importancia de potenciar os recursos de apoio e atención nesta etapa do ciclo vital das mulleres que deciden ser nais.

É tamén necesario promover unha maior especialización e diversificación dos recursos para facilitar unha resposta de calidade ás necesidades das mulleres, especialmente cando se trata de mulleres en situación de vulnerabilidade pola súa idade ou pola súa situación económica, social ou familiar.

A este respecto, o Plan Estratéxico de Galicia 2015-2020 establece como prioridade de actuación 2.4 o “deseño dunha estratexia de integración social que mellore o benestar da cidadanía, axude ás persoas máis desfavorecidas a retornar o máis axiña posible a situacións socioeconómicas aceptables e que fomente a igualdade de xénero”. Os retos estratéxicos aos que se debe facer fronte no horizonte 2020 son, entre outros, o fomento dunha intervención de calidade dos servizos sociais na abordaxe das situacións persoais e familiares de pobreza, vulnerabilidade e exclusión social; a atención específica dos factores de exclusión social que presentan determinadas persoas ou grupos vulnerables para acadar a súa plena integración social, e a continuidade na dotación aos concellos dos recursos necesarios para loitar adecuadamente contra a desigualdade entre os homes e as mulleres e por igual en todo o territorio.

Tamén debemos traballar en prol dunha maior consideración da perspectiva de xénero na planificación urbanística, a vivenda e a mobilidade, que deben incorporar unha óptica diferenciadora das necesidades de mulleres e homes e aumentar a participación das mulleres no deseño e posta en marcha de actuacións en materia de ordenación do territorio, planificación dos espazos urbanos, transporte e comunicacións, tendo en conta, entre outros, factores como a acusada dispersión poboacional ou a condición das mulleres como principais usuarias dos medios de transporte público. Segundo recolle o “Informe Muller Rural” de 2016, elaborado pola Comisión de Muller Rural do Consello Galego das Mulleres, a feminización do transporte público reflíctese en índices de utilización de entorno ao 60 -70 % de mulleres fronte a un 30-40 % de homes. No caso do transporte metropolitano de Galicia a proporción é dun 67 % de usuarias, fronte a un 33 % de homes.

O reforzo do enfoque de xénero estenderase ademais ao ámbito das políticas ambientais e de desenvolvemento sustentable. Tal e como recolle a Resolución do Parlamento Europeo, do 11 de setembro de 2012, sobre o papel das mulleres na economía verde (2012/2035 (INI)), “as políticas de medio ambiente teñen un impacto directo sobre a saúde e a situación socioeconómica das persoas, e que a desigualdade

de xénero, combinada cunha falta de sensibilidade cara ás diferenzas na situación e as necesidades económicas e sociais das mulleres, fai que elas adoiten sufrir de maneira desproporcionada a degradación ambiental". Ademais, "nalgúns Estados membros o papel da muller na economía ecolóxica está infravalorado e non está recoñecido, dando orixe a numerosas discriminacións en termos de falta de beneficios, como a protección social, o seguro sanitario, os salarios adecuados e o dereito á pensión". É por iso que as mulleres deben participar plenamente na configuración, na toma de decisións e na posta en práctica dunha economía sustentable. Xa que logo, outro dos retos para os vindeiros anos será intensificar as accións para favorecer a a incorporación das mulleres aos sectores da economía ecolóxica, para contribuír a un desenvolvemento sustentable da comunidade.

No mundo do deporte tamén é preciso introducir medidas correctoras das desigualdades aínda persistentes. Hai que recoñecer que nos últimos anos aumentou en Galicia a participación das mulleres na actividade deportiva profesional así como o alcance mediático dos seus éxitos en diversas disciplinas. Porén, segue a ser un ámbito no que se atopan aínda infrarrepresentadas, tanto na actividade deportiva de lecer como no deporte federado e de alto rendemento, e no que persisten aínda fortes prexuízos de xénero que frean a incorporación das mulleres a determinados deportes, tradicionalmente moi masculinizados. Ademais, tamén é menor a presenza feminina nas esferas de decisión, así como en postos técnicos e directivos no adestramento, na arbitrase ou en xurados. Cómpre, polo tanto, continuar o traballo emprendido en prol dunha práctica deportiva igualitaria para as galegas e os galegos coa implicación do conxunto da sociedade.

O mundo das artes, da creación e da produción intelectual continúan a ser ámbitos no que as mulleres seguen a estar subrepresentadas, no que a presenza feminina non acaba de visibilizarse, e no que se evidencian fortes barreiras para permanecer na actividade profesional. Por exemplo, no ámbito das artes escénicas e no sector do audiovisual, sectores onde a discriminación salarial é unha realidade e na que o acceso ás ocupacións de dirección, produción ou guión é aínda moi reducido. Por iso, deben poñerse en marcha políticas que muden esta situación e favorezan o acceso, a permanencia e a visibilización das mulleres no mundo da cultura, en condicións de plena igualdade.

Noutra orde de cousas, seguirase tamén apostando pola transmisión de imaxes igualitarias, non estereotipadas e que amosen a diversidade de mulleres e de homes, no ámbito da publicidade e nos medios de comunicación. A publicidade sexista é a que fai un tratamento desigual de mulleres e homes, difunde imaxes estereotipadas, cando non de violencia expresa e/ou subordinación dun sexo sobre outro, ou explota o corpo e a sexualidade como reclamo publicitario, empregando unha linguaxe discriminatoria.

Desde a súa constitución o 20 de novembro de 2014, ata o 18 de xaneiro de 2017, a Comisión Asesora de Publicidade non Sexista recibiu un total de 39 denuncias por mensaxes publicitarias que atentan contra a dignidade das mulleres e outros dereitos constitucionalmente recoñecidos. Esta Comisión depende do Observatorio Galego contra a Violencia de Xénero e ten coma principal finalidade velar pola eliminación do sexismo nas mensaxes publicitarias e pola incorporación de mensaxes positivas que contribúan a erradicar todo tipo de discriminación por razón de xénero.

Como recolle o artigo 13, Capítulo III do 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, "a Xunta de Galicia, a través dos medios de comunicación de titularidade autonómica e a través daqueles en que participe ou aos cales subvencione, garantirá, condicionando a efectividade desta subvención e sen vulnerar a liberdade de expresión e información, a transmisión dunha imaxe igualitaria, plural e non estereotipada das funcións das mulleres e dos homes na sociedade (...)". Para iso, garantirase, entre outros aspectos, a adopción, mediante a autorregulación, de códigos de boas prácticas tendentes a transmitir o contido dos valores constitucionais sobre a igualdade entre homes e mulleres, así como a utilización non sexista da linguaxe e/ou das imaxes, especialmente no ámbito da publicidade.

Polo tanto, entre os principais retos para o vindeiro período, está o de desenvolver estratexias que reforcen a implicación de todos os medios de comunicación, e non só os de titularidade pública, na transmisión de imaxes igualitarias que non reproduzan estereotipos e roles sexistas que o único que fan é afondar máis na desigualdade. Doutra, é necesario promover accións que fomenten o compromiso empresarial cunha representación digna e igualitaria das mulleres na súa comunicación comercial.

Pero ademais, non poden deixar de impulsarse as accións destinadas a ter un impacto no conxunto da sociedade en prol da igualdade efectiva entre mulleres e homes en todos os ámbitos. A visibilización das desigualdades que aínda persisten, a concienciación social para a consecución dun modelo de sociedade máis equitativo desde a óptica do xénero, continuarán a ser obxecto de actuación por parte da Administración autonómica a través de campañas institucionais e outras accións singulares para a sensibilización de colectivos.

2.5.2 Obxectivos e medidas

Obxectivo estratéxico: Reforzar a perspectiva de xénero nos diferentes ámbitos co fin de contribuír á mellora da calidade de vida, da saúde e ao benestar integral da poboación feminina, así como á eliminación das desigualdades entre mulleres e homes en ámbitos como a cultura, o deporte, os medios de comunicación e na sociedade en xeral.

OBXECTIVO ESPECÍFICO 5.1 DESENVOLVER POLÍTICAS DE SAÚDE CON ENFOQUE DE XÉNERO QUE ATENDAN Á DIVERSIDADE DAS MULLERES E ÁS ESPECIFICIDADES DE TODO O SEU CICLO VITAL

- 2.5.1.1 Realización de estudos e investigacións sobre a saúde das mulleres nas distintas etapas do seu ciclo vital.
- 2.5.1.2 Desenvolvemento de programas de prevención e detección precoz de trastornos da saúde con maior prevalencia na poboación feminina.
- 2.5.1.3 Posta en marcha de accións de sensibilización e formación de profesionais dos servizos sociosanitarios para o intercambio de boas prácticas sobre a saúde das mulleres.
- 2.5.1.4 Impulso de mecanismos para facilitar a participación activa das mulleres nos programas de saúde.
- 2.5.1.5 Adaptación do acceso á información, servizos e recursos ás circunstancias específicas das mulleres galegas, con especial atención ás que se atopan en situación de maior dificultade (mulleres con discapacidade, inmigrantes, maiores...)
- 2.5.1.6 Fomento da incorporación da óptica de xénero aos programas de prevención de enfermidades e promoción da saúde; na actividade asistencial, así como nos procesos de avaliación da calidade dos servizos sanitarios, para ter en conta os aspectos diferenciais de natureza biolóxica, psicolóxica, cultural, social e de saúde de mulleres e homes.

OBXECTIVO ESPECÍFICO 5.2. POTENCIAR OS RECURSOS DE ATENCIÓN E APOIO PARA GARANTIR UNHA ASISTENCIA INTEGRAL ÁS MULLERES EMBARAZADAS AO LONGO DE TODO O CICLO DA MATERNIDADE (EMBARAZO, PREPARTO, POSPARTO, LACTACIÓN E CRIANZA) ADAPTADA Á SÚAS CARACTERÍSTICAS

- 2.5.2.1 Desenvolvemento de accións de orientación para a maternidade (embarazo, parto, posparto, lactación e coidados infantís) a través de programas específicos e materiais divulgativos.
- 2.5.2.2 Consolidación da Rede de Apoio á Muller Embarazada.
- 2.5.2.3 Fomento da saúde reprodutiva a través dos servizos de orientación e planificación familiar.
- 2.5.2.4 Deseño de ferramentas de información e asesoramento técnico ás empresas sobre a protección laboral das traballadoras embarazadas ou en situación de lactación.
- 2.5.2.5 Mantemento dos programas de atención integral á muller embarazada garantindo o seu benestar ao longo do embarazo, no parto e no puerperio.
- 2.5.2.6 Realización de accións de sensibilización e información sobre os recursos para mulleres embarazadas dirixidas aos diferentes colectivos de profesionais implicados na súa atención integral.
- 2.5.2.7 Valoración da vida en formación (nasciturus) como un membro máis da unidade familiar aos efectos de acceso a axudas e outros recursos públicos.
- 2.5.2.8 Prioridade no acceso a infraestruturas e outros recursos de titularidade pública ás mulleres embarazadas.
- 2.5.2.9 Consolidación das medidas de apoio á natalidade.

OBXECTIVO ESPECÍFICO 5.3 FOMENTAR ESTILOS DE VIDA QUE CONTRIBÚAN AO BENESTAR FÍSICO, EMOCIONAL E SOCIAL DAS MULLERES DESDE UNHA PERSPECTIVA DE PARTICIPACIÓN ACTIVA NO SEU AUTOCOIDADO

- 2.5.3.1 Reforzamento dos programas de información, formación e asesoramento para o fomento de hábitos de vida saudables na poboación, tendo en conta as diferentes situacións e necesidades de mulleres e homes: alimentación saudable, promoción da actividade física, prevención de desaxustes psicolóxicos, emocionais e de conduta...
- 2.5.3.2 Promoción de hábitos saudables, de autocoidado e toma de conciencia sobre a diversidade corporal entre as mulleres mozas.
- 2.5.3.3 Desenvolvemento de programas de actividades para promover o autocoidado das mulleres para o seu benestar integral.
- 2.5.3.4 Desenvolvemento de programas de sensibilización e formación sobre xénero e saúde.

OBXECTIVO ESPECÍFICO 5.4 PROMOVER A ESPECIALIZACIÓN E A DIVERSIFICACIÓN DOS RECURSOS PÚBLICOS PARA FACILITAR UNHA RESPONSA DE CALIDADE ÁS NECESIDADES DAS MULLERES, EN ESPECIAL DAS QUE SE ATOPAN EN SITUACIÓN DE MAIOR DIFICULTADE

- 2.5.4.1 Oferta de servizos de atención e acompañamento ás mulleres en situación de vulnerabilidade a través da Rede de Centros de Información á Muller (CIM).
- 2.5.4.2 Promoción de programas e recursos especializados a través das entidades de iniciativa social dirixidos ás mulleres en situación de dificultade para atender as necesidades específicas derivadas da súa situación.
- 2.5.4.3 Prioridade no acceso a infraestruturas e outros recursos de titularidade pública ás mulleres en situación de dificultade.

OBXECTIVO ESPECÍFICO 5.5 CONTRIBUÍR AO DESENVOLVEMENTO SUSTENTABLE MEDIANTE A INCORPORACIÓN DA PERSPECTIVA DE XÉNERO ÁS POLÍTICAS MEDIOAMBIENTAIS, DE ORDENACIÓN TERRITORIAL, DE INFRAESTRUTURAS E DE MOBILIDADE

- 2.5.5.1 Estímulo á incorporación das mulleres aos réximes de produtos agroalimentarios con indicativo de calidade e aos empregos de valor ecolóxico nos distintos sectores da economía.
- 2.5.5.2 Fomento da introdución sistemática da perspectiva de xénero na definición, aplicación e supervisión de programas ambientais de ámbito autonómico e local.
- 2.5.5.3 Realización de accións formativas e de difusión que promovan o acceso das mulleres a novos empregos de innovación ecolóxica e ás tecnoloxías emerxentes con baixo impacto ambiental.
- 2.5.5.4 Integración do enfoque de xénero na planificación do modelo urbanístico e de vivenda, na ordenación do territorio e no deseño de infraestruturas públicas, tendo en conta a dispersión xeográfica e os seus efectos na vida das mulleres.
- 2.5.5.5 Incorporación da perspectiva de xénero nos proxectos de mellora da mobilidade, co fin de facilitar os desprazamentos da diversidade de mulleres como principais usuarias, nomeadamente das que residen en pequenos núcleos de poboación.

OBXECTIVO ESPECÍFICO 5.6 PROMOVER A IGUALDADE ENTRE MULLERES E HOMES NA ACTIVIDADE DEPORTIVA

- 2.5.6.1 Creación e adaptación de infraestruturas e servizos para promover un acceso igualitario á práctica deportiva.
- 2.5.6.2 Fomento da implicación das e dos escolares e as súas familias en actividades que promovan a igualdade de xénero na práctica deportiva.
- 2.5.6.3 Desenvolvemento de accións de concienciación e doutras actividades para potenciar a participación das mulleres na práctica da actividade física e deportiva, especialmente en deportes profesionais.

2.5.6.4 Deseño e posta en marcha de accións formativas dirixidas aos distintos axentes do tecido do deporte galego -persoal técnico, adestradoras e adestradores deportivos...- en materia de igualdade de xénero para combater a discriminación de carácter sexista.

2.5.7.5 Promoción do acceso igualitario das mulleres ao deporte de alto nivel.

OBXECTIVO ESPECÍFICO 5.7 REFORZAR O PRINCIPIO DE IGUALDADE DE XÉNERO NO ÁMBITO DA CULTURA E DA PRODUCCIÓN ARTÍSTICA E INTELECTUAL

2.5.7.1 Fortalecemento das accións de visibilización das cuestións de xénero nos fondos documentais e artísticos das institucións de Galicia.

2.5.7.2 Posta en marcha de accións de visibilización das achegas realizadas polas mulleres nos ámbitos literario, musical, cinematográfico, audiovisual e artístico.

2.5.7.3 Realización de análises e estudos da presenza e situación das mulleres no ámbito da cultura e da produción artística e intelectual.

OBXECTIVO ESPECÍFICO 5.8 CONSOLIDAR UN MODELO SOCIAL MÁIS EQUITATIVO EN XÉNERO MEDIANTE O IMPULSO DUN ESTADO DE OPINIÓN FAVORABLE Á IGUALDADE E A TRANSMISIÓN DE IMAXES E CONTIDOS IGUALITARIOS E PLURAIS NOS MEDIOS DE COMUNICACIÓN E NA PUBLICIDADE

2.5.8.1 Colaboración cos principais medios de comunicación de ámbito galego para garantir a transmisión de imaxes igualitarias, que amosen a diversidade de mulleres e homes e non reproduzan estereotipos de xénero.

2.5.8.2 Reforzamento dos mecanismos de denuncia e asesoramento para fomentar a eliminación do sexismo nas mensaxes publicitarias.

2.5.8.3 Consideración da transmisión de imaxes igualitarias e libres de estereotipos como criterio de acceso ás axudas públicas para accións publicitarias.

2.5.8.4 Realización de actividades de divulgación e sensibilización en torno á creación de contidos publicitarios con perspectiva de xénero.



2.5.8.5 Realización de campañas institucionais e outras accións para a sensibilización e a concienciación da cidadanía en torno a unha crecente e efectiva igualdade entre mulleres e homes.

2.5.8.6 Afianzamento do principio de igualdade entre mulleres e homes nas actividades dos proxectos de acción social das administracións públicas e das estruturas da sociedade civil.

CAPÍTULO 3: PREVENCIÓN E TRATAMENTO DA VIOLENCIA DE XÉNERO

ÁREA ESTRATÉXICA 1: SENSIBILIZACIÓN E PREVENCIÓN

3.1.1 Fundamentos e descrición

Para unha sociedade democrática e igualitaria non pode haber unha preocupación máis prioritaria na axenda pública que facer fronte con todos os seus medios ao asasinato, o maltrato, a agresión ou o acoso das mulleres polo simple feito de selo. Desde o ano 2003 ata o 2016 foron asasinadas en España 870 mulleres, 52 delas en Galicia, cifras alarmantes que deben facer saltar todas as alarmas, posto que estes datos terribles representan tan só unha pequena porcentaxe da magnitude real da violencia de xénero. Este problema social de primeira orde debe ter cumprida resposta desde todos os ámbitos: o administrativo, o xudicial, o sanitario, o educativo, o dos medios de comunicación ... Pero tamén debe ter unha contundente resposta por parte da propia sociedade e da cidadanía, que debe amosar a súa inequívoca repulsa á violencia de xénero en todas as súas manifestacións, así como a súa absoluta solidariedade coas vítimas.

A violencia machista afecta a mulleres de todas as idades, de todos os ámbitos e contextos e de todas as clases sociais, e é importante facer fincapé neste feito, que desbota moitos mitos interesados sobre a violencia que só dificultan a súa superación. Os agresores e as vítimas percorren todos os tramos de idade, tal e como podemos ver nas estatísticas, se ben o intervalo entre os 31 e os 40 anos é o máis numeroso, o cal resulta altamente preocupante. As enquisas tamén amosan que a violencia espállase por todos os territorios -aldeas, vilas, cidades-, e por todos os estratos económicos e sociais. Romper falsas crenzas relacionadas coa violencia de xénero é imprescindible para afrontala. Segundo as Nacións Unidas, unha de cada tres mulleres no mundo sufrirá algún tipo de violencia precisamente polo feito de selo. Non cabe dúbida de que hai colectivos de mulleres en situación de maior vulnerabilidade fronte á violencia de xénero e sofren polo tanto unha dupla agresión que debe ser tratada de xeito específico; pero este é un fenómeno estrutural e global, polo que debe ser recoñecido

na súa grande magnitude para calibrar ben as forzas coas que debemos enfrontalo. É importante poñer negro sobre branco en relación co feito de que a violencia de xénero opera como un instrumento para manter a subordinación das mulleres nunhas relacións asimétricas e xerarquizadas, nas que os conceptos clave son o sometemento e o mantemento do poder, da desigualdade e do control.

Tamén é preciso insistir unha vez máis en que a violencia de xénero ten múltiples facianas: o asasinato e o maltrato físico ou a agresión sexual son as expresións máis visibles e odiosas, pero existe un continuo de violencia no que outras manifestacións son invisibilizadas e caladas, e en moitas ocasións nin sequera percibidas como tal violencia. Desde os chamados “micromachismos” aos asasinatos hai todo un continuo de expresións da violencia de xénero que deben ser sinaladas e nomeadas como tal. Dar nome e definir o extenso campo das formas que adopta a violencia contra as mulleres contribuíu sen dúbida a avanzar na loita política pola súa erradicación. A Organización das Nacións Unidas definiu no ano 1995 a violencia contra as mulleres coma “todo acto de violencia baseado no xénero que ten como resultado posible ou real un dano físico, sexual ou psicolóxico, incluídas as ameazas, a coerción ou a privación arbitraria da liberdade, ben sexa que ocorra na vida pública ou na privada”.

Para seguir avanzando na erradicación desta lacra, o VII Plan Estratéxico de Galicia para a igualdade de oportunidades entre mulleres e homes 2017-2020 quere recoñecer a relevancia desta problemática dedicando o terceiro capítulo á programación das medidas que durante os vindeiros anos permitirán facer fronte á violencia de xénero en toda a súa magnitude e desde as distintas dimensións de abordaxe. Esta primeira área, dedícase pois, aos obxectivos e medidas que se dirixirán á sensibilización e á prevención da violencia contra as mulleres.

Sen dúbida, a loita contra a violencia de xénero ten que considerar como unha dimensión clave a prevención. É por iso que as administracións deben poñer en funcionamento todos os recursos preventivos posibles, e o primeiro pasa por unha educación en igualdade e libre de prexuízos e estereotipos de xénero desde as idades máis temperás. A coeducación como principio e a transversalidade como ferramenta, deben orientar o traballo educativo en prevención, evitando que este quede inserto en actividades puntuais e vertebrar as programacións educativas como eixe fundamental. O traballo coas mozas e os mozos, nun contexto de novas tecnoloxías no que vemos reaparecer mitos e estereotipos que parecían superados pero con novos formatos, é outro dos retos fundamentais aos que é preciso dedicar importantes esforzos. As estatísticas indican que as agresións seguen a producirse nos tramos de idade máis novos, e este dato é un pésimo indicador que sinala o camiño da prevención intensa nestas idades, nos que aprender a establecer relacións de parella igualitarias e libres de violencia é fundamental.

A prevención no seu sentido máis amplo pasa tamén por dispoñer de mecanismos rápidos e eficaces de detección precoz para previr maiores riscos para as vítimas e as persoas ao seu cargo. A resposta institucional debe ser rápida e multidisciplinar, porque dela depende directamente a integridade física e psicolóxica das vítimas, e debe ter en conta tamén as especificidades das mulleres en situación de discriminación múltiple -mulleres con discapacidade, maiores, residentes no medio rural, ...- así como ás das persoas menores de idade. De vital importancia resulta, para iso, dispoñer de pautas de actuación claras e eficaces nos diferentes ámbitos involucrados, de xeito que os distintos axentes saiban exactamente que paso dar ou a onde derivar. Estes protocolos e unha resposta institucional coordinada deben situar a vítima no centro da súa acción, evitando unha dupla vitimización que supoña unha peregrinaxe interminable de administración en administración, de recurso en recurso.

O compromiso da Xunta de Galicia coa sensibilización e a formación do persoal ao seu servizo en materia de violencia de xénero queda xa de manifesto no primeiro capítulo do presente plan a través da súa sétima prioridade de actuación, con programas de formación e accións formativas específicas en materia de igualdade de oportunidades entre mulleres e homes e violencia de xénero.

Para abordar a detección da violencia de xénero é preciso que as e os distintos profesionais teñan unha sólida formación na materia e dispoñan de ferramentas precisas para detectar precozmente estas situacións. Esta formación debe abranguer a todos os axentes dos diferentes ámbitos: persoal das administracións públicas, forzas e corpos de seguridade, persoal educativo, sanitario, do terceiro sector ou profesionais do ámbito xurídico. O deseño de accións formativas pasa de xeito imprescindible por coñecer polo miúdo a lexislación específica en materia de violencia de xénero, pero non pode limitarse a iso. A formación debe orientarse tamén a ofrecer unha atención axeitada, a recoñecer sinais para a detección de casos, a informar sobre os recursos existentes ou a coñecer e aplicar axeitadamente as pautas e protocolos de derivación e/ou intervención.

Ademais de reforzar a formación das e dos profesionais, cómpre realizar tamén unha forte aposta pola información e a investigación desta lacra. A sociedade é consciente da envergadura da violencia de xénero, entre outras razóns, porque dispón de información e datos veraces e públicos sobre ela. É fundamental nomear os distintos tipos de violencia pero tamén cuantificar a súa magnitude e analizar polo miúdo as causas e consecuencias da mesma. Só así será posible erradicar os mitos e falsas crenzas que a rodean e que contribúen a perpetuala. Nesta tarefa será fundamental o esforzo da administración pero tamén das institucións universitarias e de investigación, así coma o papel dos medios de comunicación na difusión e transferencia dos seus resultados.

Tanto no eido da prevención como no da abordaxe e detección da violencia de xénero compre destacar o papel que debe xogar o Observatorio Galego da Violencia de Xénero, que como órgano colexiado e institucional de Galicia encargado do estudo, da avaliación e do seguimento das políticas contra a violencia de xénero que se desenvolvan na nosa comunidade, ten como un dos seus eixes fundamentais de traballo o da prevención de todo tipo de violencia machista, analizando as medidas que se están a levar a cabo na materia, propoñendo iniciativas para mellorar a situación, reforzando a cooperación entre administracións e vixiando e denunciando que non exista discriminación sexual na publicidade.

Todas as medidas de prevención, detección e intervención en materia de violencia de xénero deben redundar nunha concienciación social que faga tender a cero o limiar de tolerancia da cidadanía ante esta infamia. Ningunha sociedade pode proclamarse igualitaria, democrática ou xusta se non é quen de dar resposta á violencia exercida contra as mulleres polo feito de selo, ou se a resposta que dá é escasa. Na violencia machista non pode haber programas de mínimos. E nesa tarefa é preciso que toda a cidadanía estea involucrada, recoñecendo a violencia de xénero coma o que é: un problema estrutural de extraordinaria importancia que, pola súa relevancia, require dunha resposta tamén estrutural e extraordinaria. Por iso, seguirase a traballar no eido da concienciación cidadá a través de campañas institucionais de sensibilización e outras accións de concienciación que impliquen a distintos axentes sociais na visibilización e rexeitamento desta lacra.

3.1.2 Obxectivos e medidas

Obxectivo estratéxico: Fortalecer os mecanismos para a prevención e a rápida detección das distintas manifestacións da violencia de xénero.

OBXECTIVO ESPECÍFICO 1.1 AUMENTAR A INFORMACIÓN E A INVESTIGACIÓN SOBRE A VIOLENCIA CONTRA AS MULLERES

3.1.1.1 Continuidade na elaboración da operación estatística e das memorias/informes anuais sobre violencia de xénero e ampliación/extensión dos mecanismos para a súa difusión.

- 3.1.1.2 Realización e promoción de estudos e investigacións sobre as distintas manifestacións da violencia de xénero e desde as múltiples perspectivas de abordaxe (percepción social, impacto psicolóxico, magnitude, orixe, consecuencias, características das mulleres...) que permitan o deseño de políticas públicas para a súa erradicación.
- 3.1.1.3 Desenvolvemento de procesos de avaliación dos recursos e programas dispoñibles no ámbito da violencia de xénero na comunidade autónoma, desde a perspectiva da calidade da atención e a efectividade dos recursos investidos.
- 3.1.1.4 Constitución/Impulso de espazos de encontro para a reflexión e o debate en materia de violencia de xénero, o fomento do intercambio de información e a difusión de boas prácticas para a intervención.
- 3.1.1.5 Elaboración de pautas para a mellora da sistematización e homoxeneización da recollida de datos sobre os casos de violencia de xénero por parte das distintas administracións implicadas que favoreza un mellor coñecemento das características das situacións de violencia e a mellora da intervención.
- 3.1.1.6 Mellora da recollida de datos estatísticos sobre violencia de xénero relativos a persoas menores de idade.

OBXECTIVO ESPECÍFICO 1.2 REFORZAR A SENSIBILIZACIÓN E CONCIENCIACIÓN SOCIAL SOBRE A VIOLENCIA DE XÉNERO EN TODAS AS SÚAS FORMAS E MANIFESTACIÓNS

- 3.1.2.1 Desenvolvemento de accións de sensibilización e concienciación sobre a violencia de xénero nos centros de ensino adaptadas ás distintas etapas educativas.
- 3.1.2.2 Promoción de accións de formación e sensibilización dirixidas a menores de idade/adolescentes que fomenten o uso responsable das novas tecnoloxías e preveñan a súa utilización como ferramentas de acoso ou promoción de condutas violentas.
- 3.1.2.3 Realización de accións de concienciación contra a violencia de xénero dirixidas ao persoal da Administración Xeral e do sector público autonómico.

- 3.1.2.4 Realización de campañas institucionais e outras actividades para a concienciación do conxunto da cidadanía en torno á erradicación da violencia de xénero, así como para a difusión de pautas para a súa identificación.
- 3.1.2.5 Organización de accións para a sensibilización e concienciación da mocidade en torno á violencia de xénero, a través dun uso máis intensivo dos novos medios de información e comunicación (redes sociais etc.).
- 3.1.2.6 Impulso de acordos cos medios de comunicación autonómicos para a difusión de mensaxes publicitarias, programas informativos e de debate e series de produción propia dirixidos á concienciación e prevención da violencia contra as mulleres.
- 3.1.2.7 Establecemento de instrumentos de colaboración co tecido empresarial galego para fomentar e visibilizar a súa participación en campañas de rexeitamento social da violencia de xénero, na difusión dos dereitos da mulleres que a sofren e dos recursos dispoñibles.
- 3.1.2.8 Impulso da coordinación entre a Administración da Xunta de Galicia e as Administracións locais, así como apoio ao desenvolvemento de accións de información e orientación por parte da Administración local que contribúan a aumentar a percepción e o rexeitamento social da violencia de xénero e a implicación da cidadanía na súa prevención e erradicación.

OBXECTIVO ESPECÍFICO 1.3 FORTALECER AS ACCIÓNS DIRIXIDAS A PREVI R E DETECTAR DE FORMA PRECOZ CONDUCTAS VIOLENTAS EN TODAS AS SÚAS FORMAS E ÁMBITOS E INFORMAR SOBRE ESTAS

- 3.1.3.1 Potenciación e reforzo da coordinación e colaboración interinstitucional e intrainstitucional que permita mellorar a prevención e detección das situacións de violencia de xénero, fundamentalmente nos ámbitos educativo, sanitario, policial, xudicial, social e laboral.
- 3.1.3.2 Elaboración e difusión de guías e outros materiais accesibles destinados á prevención e detección da violencia de xénero.
- 3.1.3.3 Desenvolvemento de programas de prevención, detección e actuación ante situacións de violencia de xénero no ámbito educativo.

- 3.1.3.4 Asesoramento e información á mocidade en aspectos vinculados ás relacións de parella, prevención da violencia de xénero e xestión de conflitos.
- 3.1.3.5 Fomento de iniciativas de prevención da violencia de xénero desenvolvidas desde o tecido asociativo, con especial incidencia no apoio e asesoramento ás familias sobre os dereitos das mulleres vítimas de violencia de xénero e os recursos existentes para o seu apoio.
- 3.1.3.6 Impulso da colaboración con organizacións sindicais e empresariais para a posta en marcha de accións dirixidas á sensibilización, detección, identificación e prevención da violencia de xénero, con especial atención ás situacións de acoso laboral e acoso sexual no traballo e favorecer o acceso aos mecanismos de defensa e protección.
- 3.1.3.7 Desenvolvemento de actuacións dirixidas á prevención e detección precoz de situacións de conflito, condutas violentas, así como eventuais casos de acoso sexual e laboral nos lugares de traballo da administración autonómica e o seu sector público.
- 3.1.3.8 Impulso dos programas de atención psicolóxica dirixidos a homes con problemas de control da violencia.

OBXECTIVO ESPECÍFICO 1.4 REFORZAR A FORMACIÓN DAS E DOS PROFESIONAIS IMPLICADOS NA PREVENCIÓN, ATENCIÓN E INTEGRACIÓN DAS VÍTIMAS DE VIOLENCIA DE XÉNERO

- 3.1.4.1 Desenvolvemento de accións formativas e de actualización de coñecementos en materia de violencia de xénero dirixidas a profesionais dos servizos sociais, a profesionais que realizan actuacións de prevención da violencia de xénero e/ou atención ás vítimas, ao voluntariado e ao persoal das entidades que desenvolven tarefas de atención e acompañamento ás vítimas de violencia de xénero.
- 3.1.4.2 Desenvolvemento de accións formativas e de actualización de coñecementos en materia de violencia de xénero dirixidas a profesionais do ámbito educativo.
- 3.1.4.3 Mantemento dos programas de formación especializada en materia de violencia de xénero dirixidos a persoas profesionais do ámbito xurídico e xudicial (profesionais do dereito, xudicatura, fiscalía e resto de persoal da Administración de Xustiza).

- 3.1.4.4 Realización de accións formativas e de actualización de coñecementos sobre violencia de xénero e sobre procedementos de intervención en casos de sospeita dirixidos ao conxunto do persoal das distintas administracións e sector público da comunidade autónoma.
- 3.1.4.5 Desenvolvemento de accións de formación especializada e actualizada dirixidas a profesionais dos medios de comunicación e alumnado das titulacións universitarias relacionadas para un axeitado tratamento informativo da violencia de xénero.
- 3.1.4.6 Realización de accións formativas dirixidas aos corpos de seguridade para o reforzamento da sensibilización e o coñecemento das pautas de actuación de acordo aos protocolos en materia de atención e protección das vítimas de violencia de xénero.
- 3.1.4.7 Análise e estudo das actitudes das persoas profesionais dos distintos ámbitos (saúde, psicoloxía, xudicatura e fiscalía, forzas e corpos de seguridade e traballo social) co fin de facer un diagnóstico de necesidades formativas de cada colectivo, avaliar o coñecemento en materia de violencia de xénero e programar as accións formativas específicas.
- 3.1.4.8 Edición e difusión de guías e protocolos de actuación para o tratamento e abordaxe da violencia de xénero dirixidas a profesionais de distintos ámbitos (sanidade, servizos sociais, educación e medios de comunicación entre outros).
- 3.1.4.9 Organización de formación específica sobre as distintas manifestacións da violencia de xénero (violencia sexual, acoso sexual e por razón de sexo no ámbito laboral, trata de seres humanos con fins de explotación sexual...).
- 3.1.4.10 Organización de formación especializada sobre as necesidades específicas de mulleres vítimas de violencia de xénero en situación de especial vulnerabilidade (mulleres con discapacidade, mulleres con adiccións, mulleres en situación de dependencia e mulleres maiores).
- 3.1.4.11 Desenvolvemento de accións formativas e divulgativas (congresos, conferencias, charlas) dirixidas a distintos colectivos profesionais sobre o impacto e influencia das TIC na violencia de xénero.

ÁREA ESTRATÉXICA 2: INTERVENCIÓN E INTEGRACIÓN

3.2.1 Fundamentos e descrición

Reducir a violencia de xénero articulando unha resposta global e coordinada fronte a esta lacra, en calquera das súas modalidades e consecuencias, é outros dos obxectivos recollidos no Plan Estratéxico de Galicia 2015-2020 (OE. 2.4.05).

Así, as principais liñas de acción que o PEG establece neste eido e sobre as que se vai seguir traballando no horizonte 2020 son, ademais das accións de información, sensibilización e formación en materia de violencia de xénero: a protección e o apoio integral ás vítimas; a posta en marcha de accións para fomentar a empregabilidade; accións específicas dirixidas a mulleres vítimas da trata ou explotación; a consolidación da rede galega de acollemento e a mellora da cobertura de seguridade, xurídica e económica.

Xa que logo, continuarase fortalecendo os recursos e os medios que permiten ofrecer unha atención integral ás mulleres vítimas de violencia, menores e outras persoas ao seu cargo nas súas distintas dimensións: atención psicolóxica, xurídica, económica e asesoramento social. A recuperación integral das vítimas abrangue necesariamente a posta a disposición de distintos recursos e axudas que faciliten a súa integración sociolaboral e a independencia económica necesaria para emprender unha nova etapa nas súas vidas. Por iso, seguirase tamén habilitando os mecanismos orzamentarios precisos para dar cobertura ás axudas a vítimas de violencia de xénero e satisfacer o acceso a todas as mulleres solicitantes con dereito a elas.

Cómpre, ademais, seguir impulsando iniciativas de desenvolvemento tecnolóxico que melloren as posibilidades de acceso á información e ao asesoramento, tanto ás mulleres vítimas de violencia como ao seu medio familiar e social.

Ademais, a coordinación e a colaboración entre institucións xunto co papel das entidades de iniciativa social resultan clave para continuar dando resposta a este reto durante os vindeiros anos. Por iso, o apoio ao tecido asociativo e ás entidades de iniciativa social para continuar desenvolvendo programas de apoio, acompañamento e

recuperación integral a vítimas de violencia de xénero, será outra das liñas de acción clave neste ámbito.

Tal e como se indicou en liñas anteriores, a violencia de xénero é un problema estrutural, se ben hai mulleres que poden estar inmersas nunha situación que as converta en vítimas dunha discriminación múltiple. Trataríase de mulleres con discapacidade, mulleres maiores, mulleres residentes no medio rural, mulleres inmigrantes etc., pola súa maior dificultade para acceder aos recursos por razóns xeográficas, sociais ou mesmo físicas. Esta vulnerabilidade afecta tamén de xeito evidente ás e aos menores de idade. É preciso que a resposta institucional, sempre multidisciplinar, sexa tamén complexa e acaída a estas situacións, establecendo medidas específicas que teñan como obxectivo principal a protección e a posta a disposición de todos os recursos necesarios, desde o acceso a axudas económicas ata os recursos e programas públicos de diversa índole, como a vivenda, entre outros.

Doutra banda, o Plan Estratéxico de Galicia 2015-2020 (PEG), en relación coa prioridade de actuación 2.4, establece como retos estratéxicos a loita contra a trata con fins de explotación sexual e a concienciación da sociedade na igualdade de xénero e na repulsa ante esta grave conculcación dos dereitos humanos e o consumo e a demanda que alimenta a prostitución.

As mulleres vítimas da trata son, polo tanto, outro dos colectivos que deben obter por parte da administración unha resposta específica á súa situación de extrema vulnerabilidade. A trata de seres humanos é unha das vulneracións máis abominables dos dereitos humanos, nos que a persoa pasa a converterse nunha mercadoría. A trata con fins de explotación sexual supón, ademais do anterior, unha manifestación execrable de violencia contra as mulleres. Tal e como establece o punto terceiro do artigo 41 do 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, a Xunta de Galicia loitará contra o tráfico de mulleres, nenas e nenos, que teña como finalidade fundamental a súa explotación sexual no territorio galego, establecendo que dita loita deberá realizarse a través dunha intervención integral que permita a prevención, detección, atención e, se é o caso, integración das mulleres vítimas do tráfico de explotación sexual.

A este respecto cómpre destacar a recente modificación realizada na Lei 11/2007, do 27 de xullo, galega para a prevención e o tratamento integral da violencia de xénero mediante a aprobación da Lei 12/2016 de 22 de xullo, a través da cal se modifican os artigos 3 e 39, mais a disposición adicional cuarta do devandito texto legal, engadindo outras disposicións a maiores. Estas modificacións teñen por obxecto, por un lado, establecer como forma de violencia de xénero a definición de trata de mulleres e nenas

con fins de explotación sexual coherente coa do Código penal e coa dos documentos internacionais (artigo 3), e, en segundo lugar, garantir a incorporación das vítimas desta forma de violencia de xénero como beneficiarias da axuda periódica así como para establecer o prazo permanentemente aberto da solicitude dela (artigo 39).

O compromiso da Administración autonómica na loita contra a trata de mulleres e nenas con fins de explotación sexual é firme, polo que tamén proseguirá o seu labor mediante o reforzamento dos mecanismos de información ás vítimas, da colaboración e coordinación institucional, e coa continuidade no apoio ás entidades e organizacións non gobernamentais que traballan neste ámbito da atención e protección ás vítimas.

3.2.2 Obxectivos e medidas

Obxectivo estratéxico: Reforzar a resposta institucional para unha adecuada intervención e atención integral ás vítimas da violencia de xénero.

OBXECTIVO ESPECÍFICO 2.1 FORTALECER A RESPUESTA INSTITUCIONAL EN MATERIA DE PROTECCIÓN E ATENCIÓN INTEGRAL ÁS VÍTIMAS DA VIOLENCIA DE XÉNERO

- 3.2.1.1 Impulso e desenvolvemento de acordos e protocolos de colaboración inter e intrainstitucionais, así como reforzamento da coordinación e colaboración entre organismos e entidades que prestan servizos específicos de atención ás vítimas de violencia de xénero.
- 3.2.1.2 Reforzamento dos programas de intervención integral que se desenvolven coas mulleres vítimas de violencia de xénero, coas súas fillas e fillos e outras persoas dependentes, que inclúan plans personalizados de atención: apoio psicolóxico, xurídico, social ou laboral.
- 3.2.1.3 Reforzamento da coordinación e colaboración entre as distintas administracións implicadas na loita contra a violencia de xénero para proporcionar unha adecuada atención e unha protección efectiva ás mulleres que a sofren.
- 3.2.1.4 Garantía no acceso das vítimas de violencia de xénero ás quendas de oficio especializadas para a asistencia letrada inmediata en dilixencias policiais e á

tramitación da orde de protección e outros procedementos administrativos relacionados.

- 3.2.1.5 Mantemento das axudas públicas e consideración prioritaria das mulleres vítimas de violencia de xénero no acceso a programas, infraestruturas e outros recursos de titularidade pública.
- 3.2.1.6 Promoción de medidas, programas e actuacións específicas co obxecto de favorecer e mellorar a inserción laboral das mulleres que sofren violencia de xénero.
- 3.2.1.7 Fortalecemento das medidas que permitan conxugar o exercicio da actividade laboral co dereito á seguridade persoal ás mulleres traballadoras vítimas de violencia de xénero.
- 3.2.1.8 Apoio ás entidades locais para o desenvolvemento de programas e o mantemento de recursos e servizos para a intervención e atención a vítimas de violencia de xénero.
- 3.2.1.9 Apoio ao tecido asociativo e a entidades de iniciativa social para a realización de programas de apoio, acompañamento e recuperación integral dirixidos a vítimas de violencia de xénero.
- 3.2.1.10 Reforzamento da prestación dos servizos de información e asesoramento social, asistencia psicolóxica, xurídica e laboral ás mulleres vítimas de violencia e aos seus fillos e fillas menores.
- 3.2.1.11 Reforzamento das axudas económicas destinadas a axudar ás mulleres vítimas de violencia de xénero no seu camiño de saída da violencia.
- 3.2.1.12 Desenvolvemento de accións específicas para a atención especializada dos casos de agresións sexuais.
- 3.2.1.13 Organización de espazos de encontro, grupos de traballo e outras accións de colaboración para o tratamento da violencia de xénero, incluídas as redes de apoio e axuda mutua.
- 3.2.1.14 Impulso ao establecemento de mecanismos unificados para o rexistro e seguimento dos casos de violencia de xénero que permitan o coñecemento e abordaxe integral da situación das mulleres que sofren violencia de xénero en Galicia e dos seus fillos e fillas menores.

- 3.2.1.15 Establecemento de mecanismos e ferramentas para o intercambio de coñecementos e boas prácticas entre as e os profesionais que en Galicia traballan na prevención da violencia de xénero e na atención ás vítimas.
- 3.2.1.16 Impulso de iniciativas de desenvolvemento tecnolóxico para a mellora da difusión de información e o asesoramento ás mulleres vítimas de violencia e ao seu medio familiar e social.
- 3.2.1.17 Edición e difusión de materiais específicos que faciliten pautas de actuación e información sobre programas, recursos e servizos no ámbito da violencia de xénero.
- 3.2.1.18 Avaliación da eficacia das accións destinadas á integración social e laboral das mulleres vítimas de violencia de xénero.

OBXECTIVO ESPECÍFICO 2.2 FACILITAR UNHA RESPOTA ESPECÍFICA ÁS MULLERES VÍTIMAS DA VIOLENCIA DE XÉNERO EN SITUACIÓN DE DISCRIMINACIÓN MÚLTIPLE E ESPECIAL VULNERABILIDADE (MULLERES CON DISCAPACIDADE, MULLERES MAIORES, RESIDENTES NO MEDIO RURAL, INMIGRANTES, MULLERES CON ADICIÓN ...) E AOS SEUS FILLOS E FILLAS MENORES DE IDADE.

- 3.2.2.1 Prioridade na tramitación de expedientes e, se é o caso, flexibilización de requisitos para facilitar o acceso a recursos de carácter social ás mulleres vítimas de violencia de xénero.
- 3.2.2.2 Concesión de axudas económicas ás mulleres vítimas de violencia de xénero residentes no exterior e ás emigrantes retornadas.
- 3.2.2.3 Consideración preferente das mulleres vítimas de violencia de xénero en situación de precariedade económica no acceso á vivenda.
- 3.2.2.4 Mellora da accesibilidade dos recursos de información e atención para as mulleres vítimas de violencia de xénero con dificultades asociadas á discapacidade de tipo sensorial e/ou relacionadas co idioma.
- 3.2.2.5 Prioridade no acceso e desenvolvemento de mecanismos específicos de atención para as mulleres maiores e as mulleres con discapacidade vítimas de violencia de xénero.

- 3.2.2.6 Impulso de actuacións coa finalidade de mellorar a atención a mulleres vítimas de violencia de xénero con problemas de saúde mental e/ou con adiccións.
- 3.2.2.7 Prioridade no acceso a programas e outros recursos públicos para os fillos e as fillas menores das mulleres vítimas de violencia de xénero co fin de contribuír ao seu benestar integral.
- 3.2.2.8 Desenvolvemento de programas de actuación específicos dirixidos a fillos e fillas menores de mulleres vítimas de violencia de xénero.
- 3.2.2.9 Desenvolvemento de programas de actuación específicos dirixidos a rapazas menores vítimas de violencia de xénero.

OBXECTIVO ESPECÍFICO 2.3 CONSOLIDAR A ATENCIÓN INTEGRAL E ESPECÍFICA DAS MULLERES E NENAS VÍTIMAS DA TRATA DE SERES HUMANOS, FUNDAMENTALMENTE ÁS QUE O SON CON FINS DE EXPLOTACIÓN SEXUAL.

- 3.2.3.1 Realización e apoio no deseño e posta en marcha de actuacións de concienciación social en torno á compra de servizos sexuais e á trata de mulleres e nenas con fins de explotación sexual como unha forma de violencia de xénero.
- 3.2.3.2 Elaboración e difusión de materiais informativos sobre a trata de seres humanos con fins de explotación sexual e sobre os dereitos e recursos existentes para as súas vítimas.
- 3.2.3.3 Reforzamento dos servizos de información para as vítimas de violencia de xénero co fin de proporcionar unha atención e asesoramento adaptados ás necesidades específicas das persoas en situación de trata con fins de explotación sexual, con especial incidencia nos e nas menores.
- 3.2.3.4 Ampliación das axudas económicas destinadas a axudar ás mulleres vítimas de violencia de xénero no seu camiño de saída da violencia tamén ás vítimas de trata con fins de explotación sexual.
- 3.2.3.5 Apoio ás entidades e organizacións non gobernamentais especializadas para o desenvolvemento de actuacións de prevención, atención integral e protección social das vítimas de trata (incluíndo menores de idade), fundamentalmente con fins de explotación sexual.



3.2.3.6 Impulso ás accións de colaboración institucional cos países de orixe das vítimas de trata de seres humanos e entidades de iniciativa social en orixe para reforzar os mecanismos de información, prevención e protección.

3.2.3.7 Fortalecemento da coordinación entre administracións en materia de trata de mulleres e nenas con fins de explotación sexual.

6. SEGUIMIENTO E AVALIACIÓN

Coa finalidade de coñecer os avances producidos e a contribución do presente plan en materia de igualdade de xénero, cómpre levar a cabo procesos de seguimento e avaliación do VII Plan Estratéxico de Galicia para a igualdade de oportunidades entre mulleres e homes 2017-2020.

A metodoloxía de seguimento e avaliación debe axustarse a fórmula de implantación deseñada para este plan, isto é, a súa execución a través de programas operativos de carácter anual/bienal.

Corresponde á Secretaría Xeral da Igualdade, como órgano responsable da coordinación técnica, impulsar o seguimento e avaliación deste VII Plan Estratéxico e dos programas operativos que no seu marco se desenvolvan. Para iso encargarase da elaboración do sistema de información que estará baseado nun compendio de indicadores, así como da coordinación interdepartamental necesaria para a unificación de criterios e calendarios de recollida de datos, sobre a actuación global da Administración galega con relación ao plan estratéxico.

No proceso de seguimento e avaliación do presente plan participarán os órganos consultivos e de participación da Administración autonómica en materia de igualdade e loita contra a violencia de xénero:

- o Consello Galego das Mulleres,
- a Comisión Interdepartamental de Igualdade
- e o Observatorio Galego de Violencia de Xénero.

Os tres órganos están regulados -e creados, no caso destes dous últimos- mediante o Decreto 157/2012, do 5 de xullo de 2012, polo que se desenvolve a Lei 11/2007, do 27 de xullo, galega para a prevención e o tratamento integral da violencia de xénero no relativo aos órganos consultivos e de participación.

Ademais, para favorecer a comunicación interna e facilitar o traballo conxunto e o necesario intercambio de información e boas prácticas entre os departamentos, crearase a **Comisión para o seguimento e avaliación do VII Plan Estratéxico de Galicia para a igualdade de oportunidades entre mulleres e homes 2017-2020**. A dita comisión estará integrada polas persoas coordinadoras designadas por cada órgano da Xunta de Galicia implicado no plan, e terán as seguintes funcións: velar polo cumprimento das directrices que se establezan, canalizar a información desde o seu departamento ás diversas estruturas activas no plan e viceversa e informar sobre as

accións programadas e executadas anualmente en materia de igualdade, cara á elaboración dun informe anual de seguimento do plan.

SEGUIMIENTO E AVALIACIÓN DOS PROGRAMAS OPERATIVOS

Durante o período de vixencia de cada programa operativo que se desenvolva no marco do VII Plan Estratégico, a Secretaría Xeral da Igualdade levará a cabo internamente as correspondentes tarefas de seguimento, a partir da información obtida mediante o sistema de rexistro de información posto en marcha, información facilitada polos distintos departamentos e organismos adscritos da Administración Autonómica e outras entidades.

Ao remate do período de vixencia de cada programa operativo, a dita Secretaría elaborará un informe de avaliación do corresponde bienio, informe que presentará, cando menos, unha análise cuantitativa a partir dos principais indicadores de seguimento, acompañada de información cualitativa que axude a contextualizar o desenvolvemento das medidas e o grao de execución.

Se fose preciso, o informe final correspondente ao primeiro programa operativo, detallará as posibles accións de adecuación e mellora nos aspectos nos que fose necesario acadar unha maior eficacia, de cara á súa consideración na planificación e execución do seguinte programa.

AVALIACIÓN FINAL

A avaliación final do VII Plan levarase a cabo ao seu termo, durante o primeiro semestre do ano 2021. Esta avaliación final servirá para dar conta da eficiencia e eficacia do plan e incluírá a valoración do impacto dos recursos humanos, técnicos e orzamentarios utilizados, así como un balance sobre as características internas (fortalezas e debilidades) e os cambios sociais e culturais inducidos a partir da opinión das persoas e entidades implicadas e das persoas e entidades destinatarias.

SISTEMA DE INDICADORES

Os sistemas de indicadores son ferramentas indispensables para dirixir a actividade das organizacións e alcanzar os obxectivos previstos.

Deseñárase un sistema de indicadores co obxectivo de subministrar datos que favorezan a cuantificación do que se está a facer nos distintos ámbitos de actuación do plan estratégico, así como os efectos que as medidas e actuacións desenvolvidas están a conseguir. Este sistema facilitará, ademais, a elaboración tanto dos informes de seguimento e/ou avaliación correspondentes aos programas operativos, como do informe de avaliación final do plan estratégico.



Os indicadores deberán responder á seguinte tipoloxía:

- **Indicadores de realización:** dan conta da realización de determinadas accións por parte do ente responsable e serven para medir o grao de execución.
- **Indicadores de resultado:** describen os efectos directos a curto e medio prazo conseguidos sobre a variable na que se actúa.
- **Indicadores de impacto:** fan referencia aos efectos a medio e longo prazo sobre os colectivos destinatarios, aos que contribúe o plan estratéxico en termos de redución das desigualdades entre mulleres e homes nos distintos ámbitos. A súa medición realizaríase na avaliación final do plan, a partir dunha análise da evolución dos principais indicadores expostos na análise diagnóstica que se ofrece ao inicio do presente documento (Epígrafe 2: Diagnose das desigualdades de xénero). Poderanse engadir outros indicadores que se consideren de interese desde a perspectiva do impacto de xénero do VII plan.

ANEXOS

METODOLOXÍA

A vontade do Goberno galego de elaborar unha estratexia marco para a igualdade entre mulleres e homes que contase coa implicación de toda a Administración autonómica, así como a positiva experiencia no deseño e execución de anteriores instrumentos de planificación neste ámbito, levou a optar de novo por unha metodoloxía participativa para a elaboración do VII Plan Estratéxico de Galicia para a igualdade de oportunidades entre mulleres e homes 2017-2020, na que intervirían os distintos departamentos e entes adscritos da Xunta de Galicia. Tratábase tamén de materializar os principios orientadores que o plan recolle, a saber: en primeiro termo, o carácter transversal da dimensión de xénero, o que supón que todas as políticas públicas da Administración, de carácter xeral ou sectorial, integren a perspectiva de xénero e que fai especialmente aconsellable que a implicación directa de todos os departamentos no plan teña xa lugar desde a fase de deseño das medidas. En segundo termo, dábase cumprimento ao principio de coordinación e colaboración institucional, o que sen dúbida contribúe á creación de sinerxías que reverterán nun desenvolvemento máis óptimo do plan.

O obxectivo último era, xa que logo, dispoñer dunha ferramenta de planificación estratéxica para avanzar na igualdade de oportunidades entre mulleres e homes ao longo dun período de tempo máis amplo que noutros plans, sendo a principal novidade con respecto a ditos instrumentos anteriores a preferencia pola **elaboración dun documento marco a partir do cal se operativizarían os programas ou plans** que, cunha temporización bienal, definirían as actuacións concretas a realizar en cada anualidade, a partir das liñas de acción recollidas en dito instrumento marco.

A partir desta premisa, o proceso metodolóxico iniciouse co **deseño da estrutura matriz do plan estratéxico**. Baixo os criterios de coherencia e utilidade o obxectivo era elaborar un instrumento que resultase operativo e áxil para estruturar as medidas que os distintos departamentos autonómicos e outras institucións e entidades deberían desenvolver, para incidir do xeito máis efectivo posible na redución e eliminación das brechas de xénero aínda existentes nos diferentes ámbitos.

Tratábase tamén de dispoñer dun **plan estratéxico congruente e imbricado no conxunto da acción política do Goberno da Xunta de Galicia**, na planificación tanto de carácter xeral como sectorial da Administración autonómica para os vindeiros anos. Por un lado, o plan debía servir para dar continuidade ás liñas de acción xa emprendidas e que se demostraron positivas para avanzar na redución das desigualdades e na loita contra a violencia de xénero; por outro, pretendíase deseñar un instrumento innovador no que recoller obxectivos e medidas que inclúsen o deseño

e posta en marcha de novas actuacións para mellorar a posición das mulleres en distintos ámbitos.

Para iso, conformouse un grupo de traballo no seo da Secretaría Xeral da Igualdade, que, a través dunha serie de sesións de traballo, foron definindo unha estrutura base na que articular os principais ámbitos de acción para a igualdade no que se integrarían as distintas medidas que se deseñasen. **A estrutura matriz finalmente aprobada articulouse en tres capítulos para abordar de maneira diferenciada ámbitos de acción tamén diferentes**, ben pola estratexia de abordaxe que precisan, ben pola intensidade dos avances producidos en cada un deles: dunha banda, a consolidación do principio de igualdade e da transversalidade de xénero na acción de goberno (capítulo I); en segundo lugar, os ámbitos definidos como de prioritaria actuación para seguir avanzando na consecución da igualdade entre homes e mulleres, estruturado en áreas estratéxicas (capítulo II) e, por último, un capítulo dedicado exclusivamente á loita contra a lacra da violencia de xénero (capítulo III).

Unha vez deseñada a estrutura matriz, deuse paso a **unha segunda fase na que deberían definirse as medidas** que conformarían o VII Plan Estratégico de Galicia para a igualdade de oportunidades entre mulleres e homes 2017-2020, enmarcadas nos seus respectivos capítulos, prioridades de actuación, áreas estratéxicas e obxectivos específicos, para o que, como se indicou, a partir dunha filosofía de traballo participativa, solicitouse a colaboración dos distintos departamentos da Administración autonómica.

Tras solicitar **a colaboración de todas as consellerías**, e como punto de partida, o 14 de xullo de 2016 celebrouse unha reunión informativa coas persoas coordinadoras designadas en representación dos distintos centros directivos, organismos e entes adscritos a aquelas, dando paso a un **proceso de recompilación de información sobre posibles actuacións a incluír no VII Plan por parte de cada departamento ou organismo**, tanto daquelas postas en marcha, como das previstas para os próximos anos e outras que cabería impulsar no período de vixencia do plan.

Para recadar estas propostas deseñouse un instrumento de recollida de información, unha ficha descritiva na que deberían plasmarse as distintas actuacións formuladas. A información facilitada a través destas fichas foi obxecto de gravación, tratamento, análise e validación das propostas, co obxecto de elaborar as liñas de acción, isto é, as medidas que o plan aglutinaría a partir de ditas actuacións concretas.

De forma paralela a este proceso, continuouse completando **a diagnose iniciada na fase de deseño da estrutura matriz sobre a situación das mulleres e dos homes en Galicia nos diversos eidos**. Recompiláronse, pois, máis datos e informacións estatísticas para ofrecer unha aproximación o máis fidedigna e argumentada posible á

realidade das mulleres galegas. Consultáronse tamén estudos, informes, textos normativos e instrumentos de planificación de carácter xeral e sectorial vixentes na comunidade autónoma.

Así, analizadas, condensadas ou integradas en medidas as actuacións propostas polas distintas consellerías e definidas, por outra parte, as medidas que se impulsarán e/ou executarán desde o departamento promotor deste plan estratéxico, foi posible obter un **programa de medidas coherente e coordinado para o seu desenvolvemento a través de programas operativos**.

Dito programa de medidas plásmase no documento que se presenta, estruturado en tres capítulos: capítulo I con 12 prioridades de actuación; capítulo II, con cinco áreas estratéxicas; capítulo 3, con dúas áreas estratéxicas. Un total de **253 medidas** que darán consecución a un total de 51 obxectivos específicos (entre os que se inclúen as 12 prioridades de actuación do capítulo I, *Integración do principio de igualdade nas políticas e accións do goberno*).

Para a súa execución ao longo do período de referencia, o VII Plan terá asignados unha serie de recursos humanos, técnicos e financeiros axustados ás disponibilidades de crédito establecidas anualmente polas leis orzamentarias da comunidade autónoma.

No seguinte anexo ofrécese unha táboa que inclúe a estimación orzamentaria para o desenvolvemento das medidas incluídas nos distintos capítulos do plan ao longo do seu período de vixencia.

ORZAMENTO

ORZAMENTO DO VII PLAN ESTRATÉXICO DE GALICIA PARA A IGUALDADE DE OPORTUNIDADES ENTRE MULLERES E HOMES 2017-2020 SEGUNDO CAPÍTULO DE MEDIDAS E ANUALIDADE DE EXECUCIÓN.

CAPÍTULOS	ORZAMENTO				
	2017	2018	2019	2020	TOTAL
I. Integración do principio de igualdade nas políticas e accións do Goberno	35.272.430 €	18.533.199 €	2.791.745 €	2.791.745 €	59.389.119 €
II. Áreas estratéxicas para a igualdade	86.352.329 €	79.858.731 €	74.213.987 €	68.831.634 €	309.256.681 €
III. Prevención e tratamento da violencia de xénero	5.800.046 €	5.844.130 €	5.762.559 €	5.752.559 €	23.159.294 €
TOTAL	127.424.806 €	104.236.060 €	82.768.291 €	77.375.938 €	391.805.094 €