

## II PLAN GALEGO DE BENESTAR LABORAL, CONCILIACIÓN E CORRESPONSABILIDADE 2022-2025



# ÍNDICE

1.INTRODUCCIÓN .....	4
2.DIAGNOSE SOCIODEMOGRÁFICA.....	9
3.RECURSOS PÚBLICOS PARA A ATENCIÓN Á INFANCIA, PERSOAS MAIORES E PERSOAS DEPENDENTES.....	25
4.MARCO NORMATIVO E PROGRAMÁTICO.....	27
5.PRINCIPIOS REITORES .....	32
5.1.Igualdade entre mulleres e homes.....	32
5.2.Corresponsabilidade social .....	32
5.3.Cooperación e coordinación institucional.....	32
5.4.Colaboración cos axentes económicos e sociais .....	32
5.5.Posta en valor do papel das familias .....	33
5.6.Equidade.....	33
5.7.Consideración da diversidade .....	33
5.8.Eficiencia e perdurabilidade das actuacións .....	33
5.9.Consideración da ruralidade .....	34
5.10.Consideración da discapacidade .....	36
6.ESTRUTURA DO PLAN.....	38
6.1.Descrición xeral.....	38
6.2.Áreas e obxectivos.....	38
7.PROGRAMA DE MEDIDAS.....	42
7.1.Área Estratéxica 1: Sensibilización e coñecemento.....	42
7.2.Área Estratéxica 2: Coeducación.....	46
7.3.Área Estratéxica 3: Xestión corresponsable dos tempos e dos espazos .....	49
7.4.Área Estratéxica 4: Compromiso co benestar laboral .....	52
7.5.Área Estratéxica 5: Fortalecemento dos recursos de apoio .....	56
8.SEGUIENTO E AVALIACIÓN .....	62
8.1.Directrices básicas para o seguimento e a avaliación .....	62
8.2.Indicadores .....	63
9.METODOLOXÍA .....	71
10.ORZAMENTO .....	74

## 1. INTRODUCCIÓN

Compatibilizar a vida laboral, familiar e persoal é, sen dúbida, unha necesidade de toda a cidadanía, pero para as mulleres segue a significar un auténtico reto en termos de desenvolvemento profesional e vital.

No ano 2018, a Xunta de Galicia situou a conciliación corresponsable como un asunto central das súas políticas. Coa aprobación do I Plan Galego de conciliación e corresponsabilidade 2018-2021, impulsouse unha estratexia marco coa finalidade de desenvolver actuacións de distinta índole que incidan na conciliación, desde a base da corresponsabilidade familiar e poñendo o foco nun reparto equitativo das responsabilidades doméstico-familiares entre mulleres e homes.

A pesar dos avances lexislativos e sociais dos últimos anos, a realidade é que seguen a ser as mulleres as que asumen as responsabilidades do fogar e os coidados en maior medida que os homes, con todos os condicionantes vitais que isto implica.

A falta de corresponsabilidade tradúcese nun desequilibrio na repartición das tarefas domésticas e as responsabilidades familiares e, por tanto, nos tempos que mulleres e homes dedican a estas actividades. O feito de que os homes non asuman estas tarefas na mesma medida, produce unha desigualdade na distribución xeral dos tempos, con evidentes repercusións na vida das mulleres. Elas teñen menos tempo para o descanso, para o lecer, para a participación política e social, sen esquecerse dun dos principais efectos da ausencia de corresponsabilidade: as menores posibilidades de desenvolvemento profesional, véndose limitadas as oportunidades de acceso, permanencia e progresión na esfera laboral. Isto ten un efecto directo sobre a situación económica das mulleres e o seu papel dentro das familias, perpetuándose a súa situación de alteridade.

Como se recolle no capítulo da diagnose do presente plan, a solicitude de excedencias por coidado de menores e familiares a cargo segue a ter un perfil maioritariamente feminino, especialmente as de coidado de nenos e nenas. Así mesmo, tres de cada catro reducións de xornada para o coidado de fillas e fillos son solicitadas por mulleres.

A isto hai que engadir o obstáculo que a falta de corresponsabilidade supón para acceder ao mercado laboral: segundo datos da Enquisa de Poboación Activa (EPA), a inmensa maioría das persoas que afirman non buscar traballo por responsabilidades relacionadas co coidado de persoas dependentes ou por outras responsabilidades familiares, son mulleres.

Tal e como aparece no VIII Plan estratéxico de Galicia para a igualdade de oportunidades entre mulleres e homes, no ámbito 3 do capítulo 7 faise referencia á conciliación e corresponsabilidade nos usos do tempo.

Unha das prioridades para os próximos anos, segundo dito Plan, seguirá a ser o **fortalecemento dos recursos de apoio á conciliación**. Nos últimos anos, o esforzo do Goberno galego a través da consolidación dos recursos de apoio ás familias con nenas e nenos foi moi significativo. Puxéronse en marcha axudas como o Bono Concilia e o Bono Coidado; impulsouse a creación de Casas Niño en municipios rurais; aprobouse a gratuidade da atención educativa nas escolas infantís de 0 a 3 anos;

incrementáronse as prazas en escolas infantís e reforzáronse outros servizos de atención á infancia.

No curto e medio prazo seguirase nesta liña de traballo, con previsións orzamentarias de crecemento, tal e como recolle a Disposición adicional primeira da Lei 5/2021, do 2 de febreiro, de impulso demográfico de Galicia, polo que o investimento en políticas de familia durante os cinco anos seguintes á entrada en vigor desta norma incrementarase un mínimo do 50% sobre o aumento porcentual do gasto non financeiro dos orzamentos xerais da Comunidade Autónoma.

Así, ampliaranse os recursos de atención a crianzas entre 0 e 3 anos, outros recursos que favorecen a conciliación de menores en períodos escolares e non lectivos, e darase continuidade a axudas económicas directas, entre elas a destinada a facilitar a redución de xornada dos homes e das mulleres en situación de monoparentalidade, como medida de fomento da conciliación corresponsable.

Ademais, no marco do Plan Corresponsables, unha iniciativa do Ministerio de Igualdade en colaboración coas comunidades autónomas para o apoio específico das necesidades de conciliación das familias con menores de 16 anos, a administración autonómica desenvolverá diferentes medidas de fomento de conciliación corresponsable. Os obxectivos principais deste plan son favorecer a conciliación das familias con menores de ata 16 anos desde un enfoque de igualdade entre mulleres e homes; crear emprego de calidade no sector dos coidados e dignificar e certificar a experiencia profesional de coidado non formal. Ademais, prevé tamén o desenvolvemento de actuacións de sensibilización en materia de corresponsabilidade e a articulación de bases informativas de recursos dispoñibles neste campo.

Estas actuacións destinaranse con carácter prioritario, entre outras, a familias monoparentais ou a unidades familiares nas que existan outras cargas relacionadas cos coidados.

Non pode obviarse que as dificultades para conciliar non afectan unicamente ás familias con menores, polo que é preciso mellorar os servizos e outros recursos dirixidos á atención de persoas maiores, persoas con discapacidade e/ou en situación de dependencia; responsabilidades que tamén recaen de xeito maioritario nas mulleres.

A harmonización da vida persoal, familiar e laboral non é unha cuestión que deba quedar restrinxida ao ámbito da provisión de recursos públicos. Resulta imprescindible a implicación de todos os axentes sociais: administracións públicas, empresas, sindicatos e tecido asociativo.

Neste sentido, as empresas son axentes esenciais do cambio no sector privado, en tanto que é onde se deben materializar modificacións na organización do traballo, nas estratexias de xestión das persoas e nas novas condicións laborais, co fin de favorecer a conciliación da esfera privada e a laboral das persoas traballadoras.

Ademais, as transformacións sociais e económicas dos últimos anos urxen tamén a levar a cabo eses cambios nos esquemas produtivos e, sobre todo, na xestión das persoas que forman parte das empresas.

Na actualidade, non cabe dúbida do interese e conveniencia de implantar medidas favorecedoras da conciliación nas empresas, con beneficios para as persoas

traballadoras, pero tamén para as propias compañías, xa que está constatado que aumenta a produtividade, mellora o clima laboral e diminúe o absentismo, entre outras vantaxes, e todo iso reporta reducións nos custos empresariais.

Polo tanto, a mellora do **benestar laboral** é outro dos obxectivos de traballo do Goberno galego para os vindeiros anos, consciente de que a incorporación de medidas favorecedoras da conciliación corresponsable, e de novos sistemas de organización, permitirá traballar dunha forma máis rendible, óptima e eficaz, e tamén máis satisfactoria para as persoas traballadoras.

Por iso, consolidaranse as accións de promoción, recoñecemento e apoio ás empresas para a implantación efectiva de medidas de conciliación, flexibilizade do tempo de traballo e racionalización horaria, e fomentarse un uso corresponsable entre as persoas traballadoras.

A crise sociosanitaria motivada pola Covid-19 tamén implicou alteracións nas condicións laborais das persoas traballadoras. Unha das máis salientables foi o impulso do traballo a distancia a través da fórmula do teletraballo, unha medida que segundo recolle o informe de 2021 "*Conciliación y Corresponsabilidad de las personas trabajadoras: presente y futuro*", supón unha maior flexibilidade horaria e polo tanto unha maior adaptabilidade ás necesidades ou esixencias que require o coidado de crianzas ou persoas dependentes.

Esta é unha cuestión relevante para os próximos anos, mais xa o mesmo informe advirte de que este tipo de modalidades de flexibilidade laboral poden acabar por representar unha discriminación directa ou indirecta para as traballadoras en ausencia da necesaria corresponsabilidade na asunción das responsabilidades domésticas e familiares.

Tamén as organizacións sindicais deben comprometerse na introdución da conciliación corresponsable como dimensión esencial do diálogo social e da negociación colectiva, para o que se seguirán impulsando accións que fomenten a incorporación destas medidas nos convenios colectivos, a difusión de boas prácticas, etc.

Por todo isto é tan necesario insistir en que todas as administracións públicas deben implicarse no necesario cambio de organización da sociedade, o que supón tamén a **transformación cultural no uso do tempo**, como a racionalización horaria e ordenación dos tempos relacionados co uso do transporte público, horarios de servizos públicos, etc., así como no fortalecemento dos recursos para que a cidadanía poida realizar xestións de maneira non presencial.

Para poder falar realmente de "conciliación corresponsable" e non só de "conciliación", ademais de asegurar e mellorar os recursos públicos que facilitan compaxinar traballo e vida privada, é necesario impulsar actuacións de índole máis estratéxica que incidan na transformación da sociedade e no cambio de valores, para desbotar a tradicional asignación de roles de xénero pola que as mulleres quedaban identificadas co ámbito doméstico e os homes coa esfera pública.

As campañas e outras actuacións de información e sensibilización en torno á conciliación corresponsable e o uso racional dos tempos, debe ir acompañada dunha investigación sobre a realidade na que se quere intervir, polo que a investigación e a

transferencia de coñecemento en materia de conciliación corresponsable, usos do tempo e economía dos coidados esenciais para a vida, son de capital importancia.

Da mesma forma, tamén pode mellorarse a comunicación á cidadanía sobre os recursos dispoñibles, xa que a dispersión informativa e a implicación de distintas administracións na prestación dos recursos, pode dificultar o acceso universal a estes servizos e axudas.

Con toda esta información de contexto, preséntase o II Plan Galego de Benestar laboral, Conciliación e Corresponsabilidade 2022-2025, que mantén a estrutura do primeiro plan en canto ás áreas estratéxicas e obxectivos, pero reducindo a 42 o número de medidas para facilitar a execución e avaliación posterior do cumprimento das mesmas.

Este Plan está integrado polos seguintes capítulos:

- O primeiro capítulo é unha Introducción que xustifica a necesidade da elaboración do II Plan Galego de Benestar Laboral, Conciliación e Corresponsabilidade.
- O capítulo dous consiste nunha diagnose da situación sociodemográfica en materia de conciliación e corresponsabilidade.
- No capítulo tres recóllense os principais recursos públicos dispoñibles na actualidade en materia de conciliación
- O capítulo catro dedícase á contextualización legislativa e programática do plan, a través dun repaso dos principais instrumentos xurídico-normativos en materia de conciliación e corresponsabilidade.
- No capítulo cinco preséntanse os principios reitores do plan, co fin de orientar unha acción efectiva das accións a desenvolver. Teñen especial peso os dous principios reitores suxeridos polo Consello Galego das Mulleres no proceso participativo.
- No capítulo seis preséntase en detalle a estrutura do plan.
- O capítulo sete recolle o programa de medidas previsto para o seu desenvolvemento no período 2022-2025, estruturado nas cinco áreas estratéxicas que o integran.
- No capítulo oito preséntanse as directrices para o seguimento e avaliación do plan e os indicadores a utilizar.
- O capítulo nove relata a metodoloxía empregada para a realización do Plan.
- O último apartado recolle o orzamento destinado ao seu desenvolvemento.





## 2. DIAGNOSE SOCIODEMOGRÁFICA

Co fin de desenvolver un II Plan Galego C+C, faise preciso coñecer o contexto sociodemográfico no que nos atopamos actualmente. Datos como a distribución xeográfica da poboación, a forma da pirámide de poboación ou a natureza e estrutura dos fogares, son datos de especial impacto á hora de valorar cuestións como é a dos coidados.

Segundo os datos do Padrón Municipal de Habitantes de 2021, en Galicia residen un total de 2.695.645 persoas, das cales 1.398.344 son mulleres, o que representa o 51,87 % do conxunto da poboación. A distribución xeográfica da poboación non é simétrica entre as catro provincias, senón que as do corredor atlántico, A Coruña e Pontevedra, contan co 76,6 % do total de habitantes da comunidade autónoma, mentres que Lugo e Ourense suman só o 24,4 % segundo o IGE.

Observando a estrutura da pirámide de poboación (figura 1) sobresaie o envellecemento pronunciado da comunidade galega. Por baixo dos 20 anos a porcentaxe de persoas cífrase no 15,68 %, mentres que unha cuarta parte da poboación ten 65 e máis anos (25,75 %). Segundo as previsións presentadas por un informe do 2012 do Ministerio de Sanidade, espérase que para o ano 2050 máis do 58% da poboación española será maior de 64 anos, o que supón unha necesidade exponencial de persoas traballadoras dedicadas aos coidados, que ao mesmo tempo vai requirir unha grande inversión pública, maior no caso da comunidade autónoma galega na que o envellecemento supera a media española.

A distribución dos datos por sexo mostra un maior peso da poboación masculina por debaixo dos 40 anos, tendencia que se inverte a partir desa idade, cando o número de mulleres comeza a ser maior en todos os intervalos de idade. A diferenza vólvese especialmente significativa a partir dos 75 anos, sector de poboación no que o 60,70 % son mulleres e, sobre todo, no tramo das persoas de 85 e máis anos, onde o número de mulleres dobra ao de homes (o 66,40 % en termos porcentuais).

Segundo a Enquisa Estrutural a Fogares publicada polo IGE no ano 2020 en Galicia, esa poboación está distribuída en 1.068.754 fogares, case 8.000 máis que no ano 2015. As dinámicas de coidados están altamente relacionadas coa estrutura interna dos fogares (por exemplo, as persoas dependentes acostuman a estar agrupadas en determinadas cohortes xeracionais). En definitiva, para comprender as dinámicas de coidados en Galicia, é preciso coñecer a composición e a estrutura dos seus fogares.

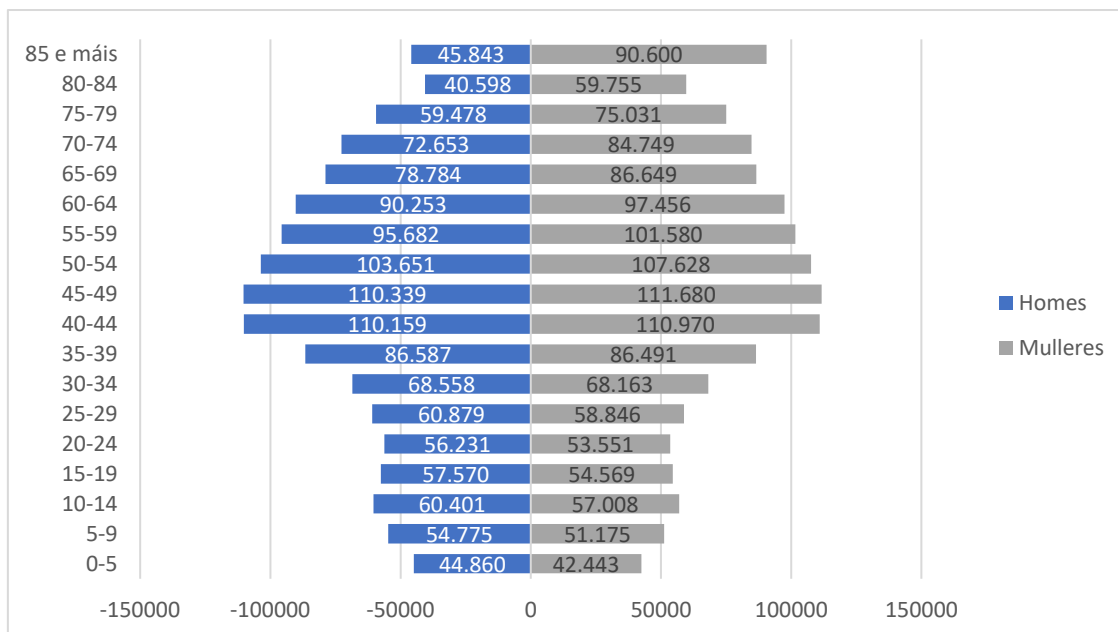


Figura 1 Pirámide de poboación de Galicia. Ano 2021 (Datos do Padrón Municipal, INE)

## Estrutura familiar

Como se pode observar na figura 2, na actualidade en 6 de cada 10 unidades familiares galegas, a principal fonte de sustento familiar é o home. Esta disparidade é moito menos pronunciada nos fogares conformados por persoas menores de 30 anos, cun 53 % de fogares cun home como sustentador principal e un 47 % cunha muller, dato que pode indicar unha tendencia cara unha situación máis igualitaria.

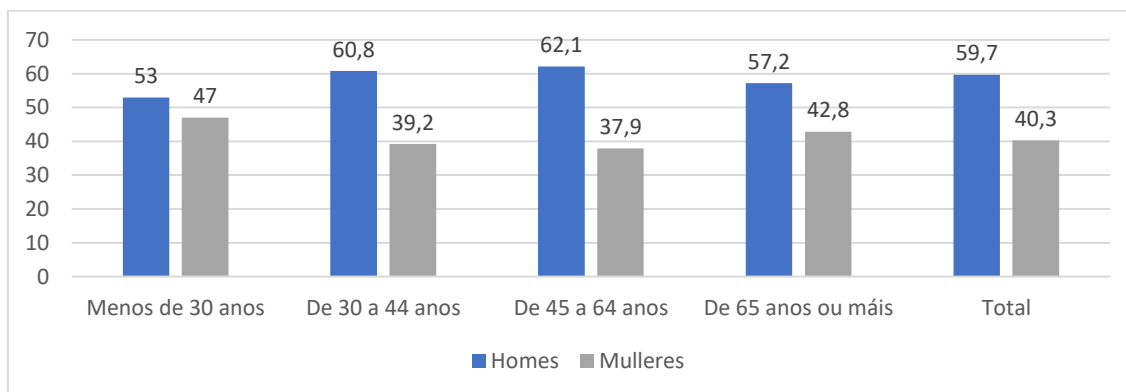


Figura 2 Fogares segundo o sexo da persoa sustentadora principal. 2020. Galicia. (Enquisa Estructural de Fogares do IGE)

En relación ao tamaño dos fogares, obsérvase que predominan os fogares de dúas persoas, supoñendo un 34,1 % do total de fogares segundo os datos máis actualizados manexados polo IGE. De feito, a presenza de fogares compostos por máis de 3 persoas segue unha tendencia decrecente nos últimos anos, tal e como se pode ver na figura 3, pasando do 21,6 % en 2017 ao 20,8 % no 2020.

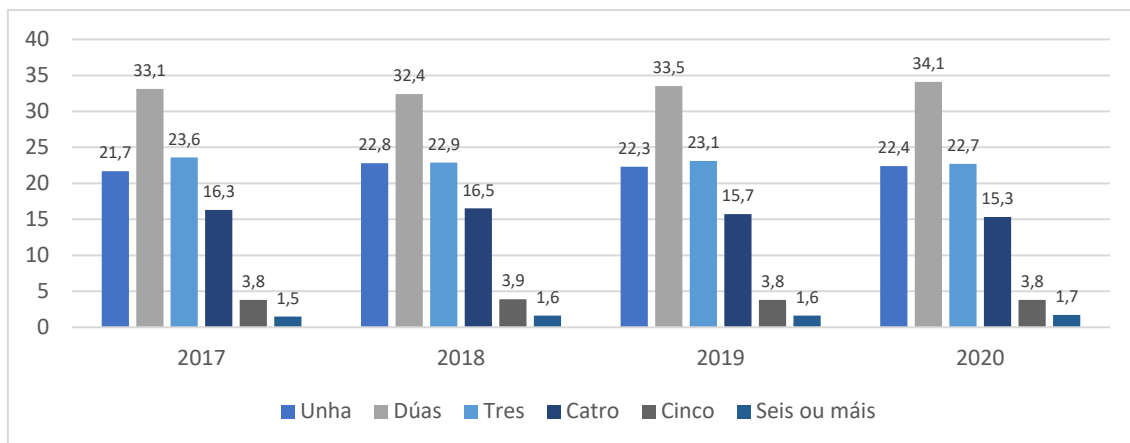


Figura 3 Fogares segundo o número de persoas. Evolución en Galicia 2015-2020. (Enquisa Estrutural de Fogares do IGE)

Segundo a enquisa estrutural dos fogares do IGE relativa á tipoloxía do fogar segundo o sexo da persoa sustentadora principal, pódese observar que existen entre 3 e 4 veces máis mulleres soas con crianzas que homes sós con crianzas. Como se pode ver na figura 4, no ano 2020 as familias monomarentais supoñían un 17,9 % do total de familias, mentres que as familias compostas por un home e unha ou varias crianzas supuxo o 5,4 %. Sobre o total de familias monoparentais, os datos da Enquisa Estrutural de Fogares do 2020 indican que o 69,12 % teñen como persoa sustentadora principal a unha muller, e un 30,88 % a un home.

		2015	2016	2017	2018	2019	2020
Mulleres	Unipersoal	33,3	33,3	34,3	34,2	32,2	32,1
	Sen núcleo	2,44	2,58	2,92	2,15	2,57	3,05
	Parella con crianzas	22,43	21,73	20,6	21,4	21,2	22,1
	Parella sen crianzas	13,46	13,1	14,54	15,29	14,42	15,49
	Monoparental ou monomarental	18,45	20,17	18,4	17,2	19,1	17,9
	Un núcleo e outros	7,15	6,81	6,73	7,08	7,72	5,99
	Varios núcleos	2,74	2,35	2,6	2,6	2,9	3,4
Homes	Unipersoal	14,42	14,02	14,28	15,57	15,92	15,9
	Sen núcleo	1,81	1,52	1,22	1,58	1,86	1,81
	Parella con crianzas	39,87	38,61	38,77	37,6	37	35,79
	Parella sen crianzas	29,21	30,55	29,75	28,67	28,73	30,36
	Monoparental ou monomarental	4,4	4,61	4,94	5,34	5,87	5,4
	Un núcleo e outros	6,31	6,9	7,08	6,79	6,77	7,28
	Varios núcleos	3,98	3,78	3,96	4,43	3,84	3,45

Figura 4 Tipoloxía do fogar segundo o sexo da persoa sustentadora principal. Galicia (%) (Enquisa Estrutural dos Fogares do IGE)

Ao centrarnos no caso dos fogares unipersoais, o segundo tipo máis numeroso, observamos que o 55 % están conformados por mulleres, cifra que sobe ao 63 % no caso de maiores de 65 anos (figura 5). Esta disparidade pode estar relacionada parcialmente coa maior esperanza de vida das mulleres, mais tamén con outras variables socioculturais.

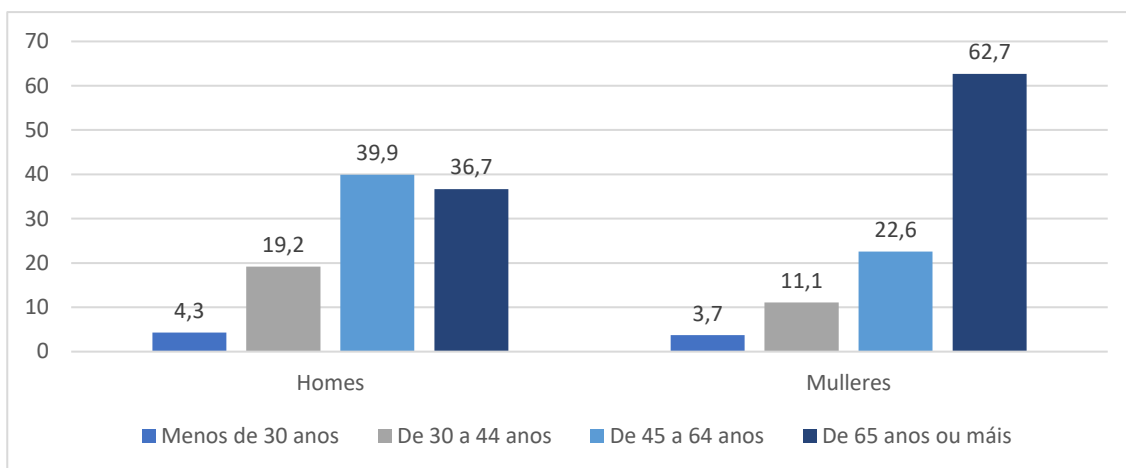


Figura 5 Fogares unipersoais segundo sexo e idade. Ano 2020. Galicia (%) (Enquisa Estructural dos Fogares do IGE)

## Emprego

A taxa de actividade feminina en Galicia é de 48,3 %, uns 8,8 puntos inferior á masculina, mentres que a taxa de paro é do 12,8 %, 2,2 puntos por enriba da rexistrada entre homes. Estes datos contrastan coa media do estado, que presenta tanto uns datos de actividade como datos de paro superiores aos galegos. A taxa de actividade feminina española supera á galega en 5,4 puntos, e a taxa de paro das mulleres galegas é de 3,9 puntos inferior á de España, tal e como se observa na figura 6. Se se fai a comparación cos homes, a taxa de actividade dos homes supera en 8,8 puntos á das mulleres. A diferenza na taxa de actividade entre ambos os dous sexos é case 1,1 puntos inferior á rexistrada no caso de España.

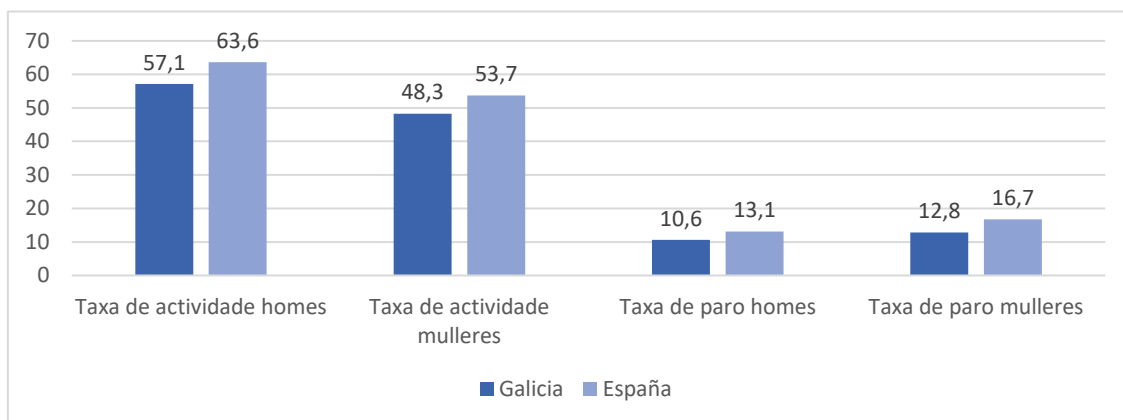


Figura 6 Taxa de actividade e taxa de paro por sexo. Comparativa Galicia-España. Ano 2021 (Enquisa de Poboación Activa INE-IGE)

Como se pode ver na figura 7, estas diferenzas en taxa de actividade entre xéneros varían dependendo do grupo de idade, sendo máis acusadas no caso de persoas de 16 a 24 anos, con 8,3 puntos de diferenza a favor dos homes, e de 45 a 54 anos, con 8,4 puntos de diferenza a favor dos homes.

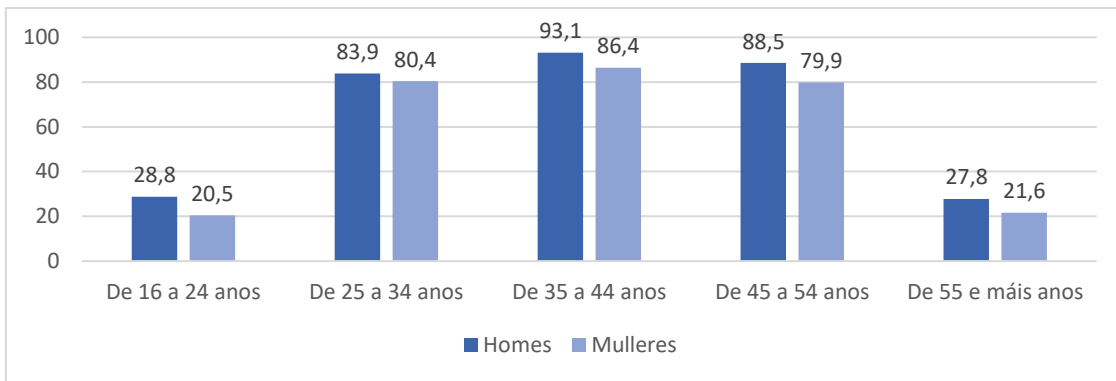


Figura 7 Taxas de actividade por distintos grupos de idade. Galicia. Ano 2021 (Enquisa de Poboación Activa INE-IGE)

A figura 8 mostra a evolución da taxa de paro de longa duración segundo o sexo nos últimos 12 anos, onde podemos observar que, agás entre os anos 2012 e 2014 (incluídos), a taxa de paro de longa duración feminina foi sempre superior á masculina, chegando a unha diferenza de 1,4 puntos (5,5 % nas mulleres fronte a 4,1 % nos homes) en 2021.

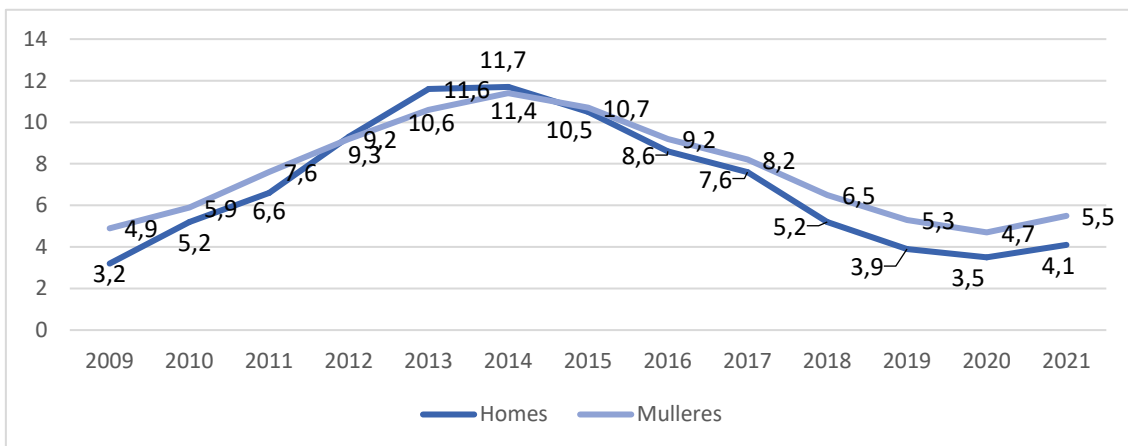


Figura 8 Evolución das taxas de paro de longa duración por sexo en Galicia (Enquisa de Poboación Activa INE-IGE)

Ao ter en conta o nivel de estudos á hora de avaliar a empregabilidade das mulleres, pódese observar que a medida que aumenta o nivel de formación, a taxa de paro é menor, tanto en homes como en mulleres (figura 9). Como se pode observar, a maior nivel de estudos, menor é a fenda de xénero, ou o que é o mesmo, o nivel de estudos é un mellor indicador da situación laboral no caso das mulleres que no dos homes.

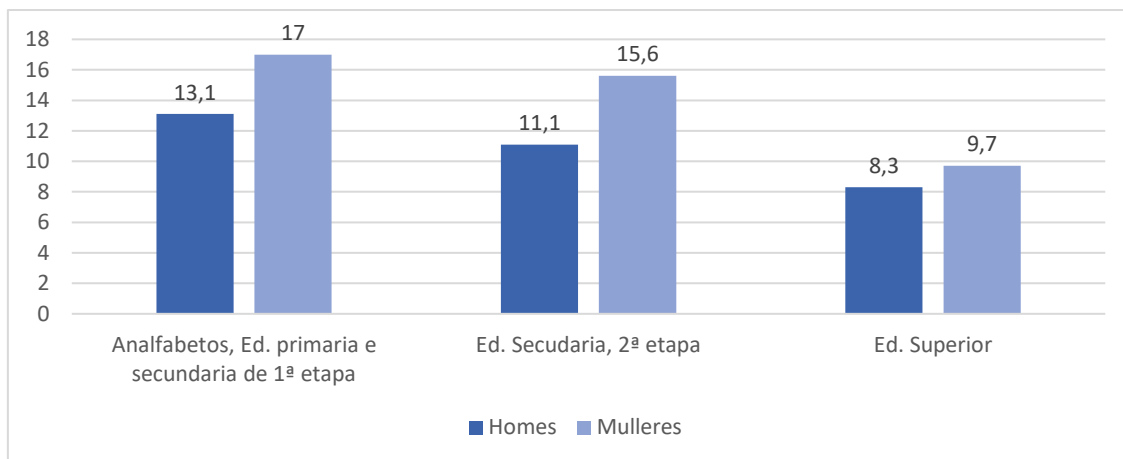


Figura 9 Taxa de paro da poboación de 16 a 64 anos segundo o nivel de estudos alcanzado e sexo. Ano 2021 (Enquisa de Poboación Activa INE-IGE)

As mulleres presentan maiores porcentaxes de contratos a tempo parcial. Así, das persoas ocupadas en Galicia no ano 2021, o 94 % dos homes están ocupados a xornada completa, fronte ao 78,2 % das mulleres. Na figura 10 pode verse a distribución do tipo de xornada en relación coa variable de sexo, sendo destacable que os homes con xornada completa supoñen case a metade da poboación ocupada, sendo só o 3 % do total os homes con xornada a tempo parcial, unha diferenza moi salientable fronte aos datos referidos á ocupación das mulleres.

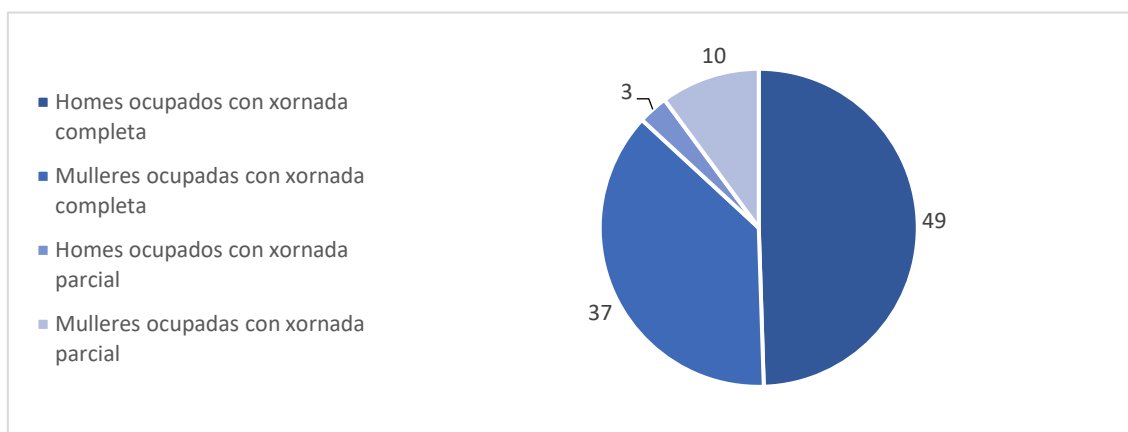


Figura 10 Porcentaxe de ocupación segundo sexo e tipo de xornada. Galicia. Ano 2021 (Enquisa de Poboación Activa INE-IGE)

Na figura 11, que mostra a distribución das persoas ocupadas segundo a ocupación, pode observarse o efecto do denominado "teito de vidro", dándose unha menor presenza das mulleres en postos directivos, onde só o 32 % dos cargos de dirección ou xerencia están ocupados por mulleres.

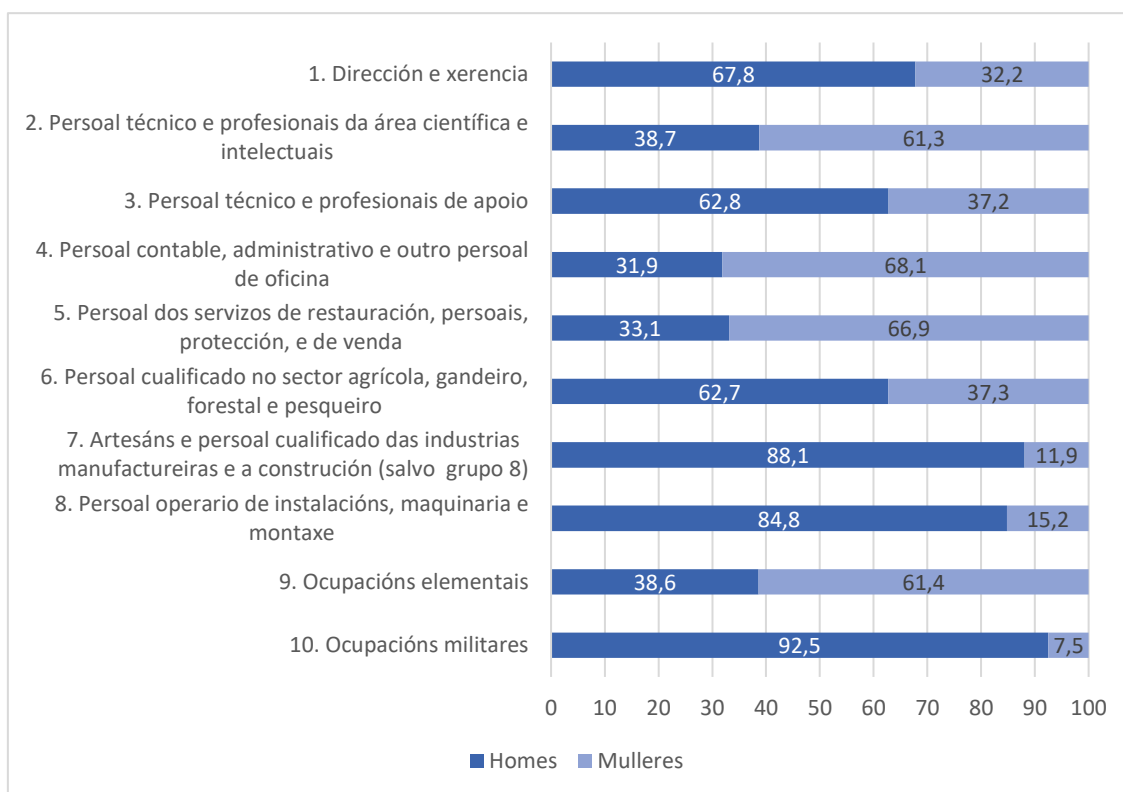


Figura 11 Distribución das persoas ocupadas segundo ocupación e sexo. Galicia. Ano 2021 (Enquisa de Poboación Activa INE-IGE)

É tamén relevante para esta contextualización da realidade da conciliación en Galicia indicar que o traballo asalariado das mulleres presenta unha maior dependencia do sector público. Así, segundo os datos da EPA do ano 2021, o 23 % das ocupadas galegas son asalariadas do sector público mentres que nos homes esta porcentaxe é do 14,2 %.

Segundo a *Agencia Estatal de la Administración Tributaria*, o salario medio anual das mulleres galegas foi de 17.720 euros no ano 2020, que supón o 81 % do salario medio anual masculino. As diferenzas por sexo no período 2000-2020 dos salarios medios anuais son destacables, aínda que a nivel estatal estas son máis elevadas. Estas diferenzas van diminuindo ao longo das dúas primeiras décadas do século XXI, acadando no ano 2020 o 25 % en España e o 24% en Galicia. Ademais, se se examinan as diferenzas por sexo entre España e Galicia, obsérvase que estas son moito máis pronunciadas nos homes que nas mulleres. É dicir, o salario medio das mulleres galegas, aínda que é máis baixo que o español, aproxímase máis ao da media de España que no caso dos homes.

O índice de Gini é unha ferramenta estatística que permite medir o grado de desigualdade nunha sociedade a partir do número de persoas asalariadas e a masa salarial por tramos de salario. Na figura 12, con datos do 2020, pode observarse que nas catro provincias galegas se da un maior grao de desigualdade salarial entre as mulleres que entre os homes. Relacionando este dato cos presentados nas figuras 9 e 11, vemos que as mulleres con maior formación e mellores postos de traballo están nunha posición máis igualitaria ao respecto dos homes, mentres que as mulleres máis

vulnerables se ven nunha situación máis desvantaxosa que os homes máis vulnerables. Os grados de desigualdade máis elevados danse en Lugo e en Ourense.

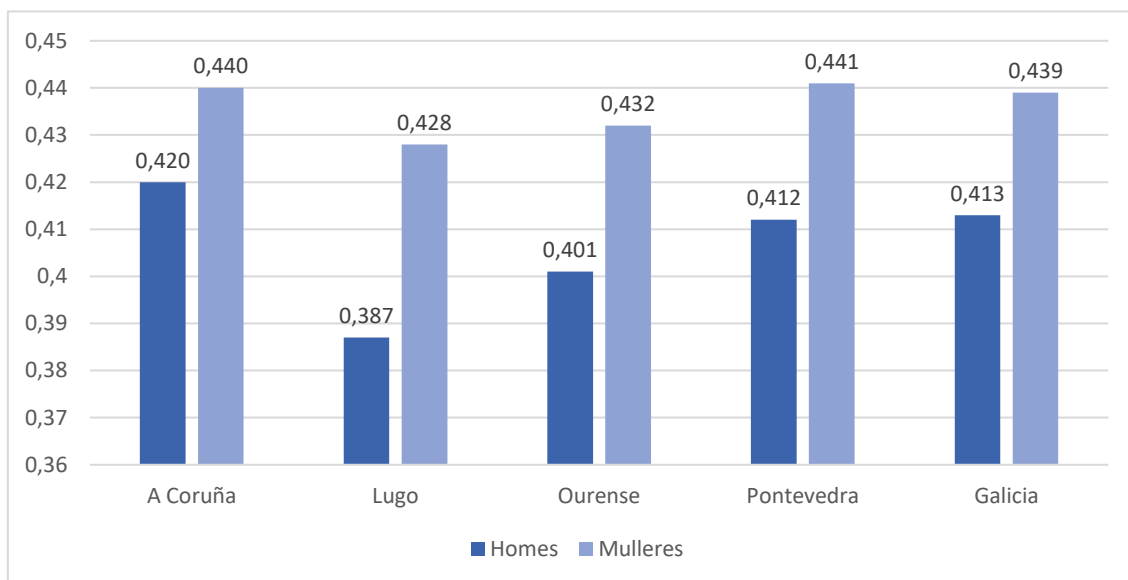


Figura 12 Índice de Gini segundo o sexo. Galicia e provincias. Ano 2020 (Datos da AEAT, Trabajo y pensiones en las fuentes tributarias)

Neste sentido, datos de 2018 indicaban que a porcentaxe de asalariadas galegas con salarios baixos era do 19,1 % fronte ao 7,4 % dos homes. No caso das mulleres, esta porcentaxe aumentou respecto ao ano 2014, no que se rexistraba un 16,2 %. No caso dos homes o aumento foi menor, rexistrándose un 6,9 % no ano 2014.

A fenda salarial é un indicador que representa a diferenza entre a ganancia media por hora dos homes e a ganancia media por hora das mulleres como porcentaxe da ganancia media por hora dos homes. Como se ilustra na figura 13 no ano 2020, a fenda salarial en Galicia foi do 8,8 %. Isto significa que os homes gañaban un 8,8 % máis que as mulleres. A fenda salarial en Galicia situouse nese ano por debaixo da UE27, que alcanza o valor do 13% e da de España, que alcanza o valor do 9,4 %.

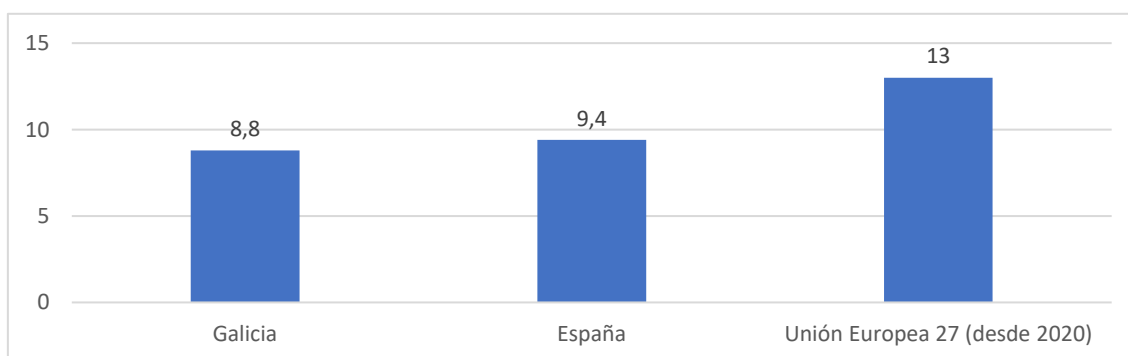


Figura 13 Fenda salarial. Ano 2020 (%) (IGE. Elaboración a partir dos microdatos da Encuesta de Estructura Salarial elaborada polo INE; Eurostat/SES: EU Structure of earnings survey)

Segundo datos da Enquisa de Poboación Activa (INE), en 2020 produciuse un incremento moi significativo do traballo no domicilio con respecto ao ano anterior, tanto con carácter ocasional, pasando de 36,9 a 50,1 miles de persoas, como frecuente, pasando de 59,9 a 98,1 miles de persoas. Ademais, atendendo ao sector da poboación ocupada que teletraballou a maior parte dos días, o incremento afectou en



maior medida ás mulleres, cun 65,45 % máis que o ano anterior e un 61,74 % no caso dos homes.

A consideración destes datos ten relevancia, posto que o teletraballo pode implicar unha sobrecarga para as mulleres -tal e como se comentou anteriormente en relación coas repercusións do confinamento na actividade investigadora-, ao pasar máis tempo no fogar e asumir as tarefas domésticas e de coidado en maior medida que as súas parellas, o que acabaría por ampliar a fenda de xénero neste ámbito.

Segundo a información manexada polo Instituto das Mulleres, derivada da Enquisa de Poboación Activa (IGE-INE) de 2021, o 94,96 % das persoas que afirman non buscar traballo por ter que dedicarse ao coidado de crianzas, persoas maiores ou persoas dependentes, son mulleres. Isto supón que de cada 20 persoas que non poden buscar traballo por ter que dedicar o seu tempo aos coidados, unha é un home e as outras 19 son mulleres. Tamén segundo os datos da Enquisa de Poboación Activa do 2021, en Galicia hai na actualidade 178.700 persoas en situación inactiva que afirman dedicarse a "labores do fogar". Do número total de persoas que se atopan nesta situación, o 86,3 % son mulleres e o 13,7 % son homes.

## Dependencia

En Galicia hai 165.500 persoas con algún tipo de discapacidade que reciben algún tipo de coidados. O 19 % son dependentes, o que supón un total de 33.600 persoas (figura 14).

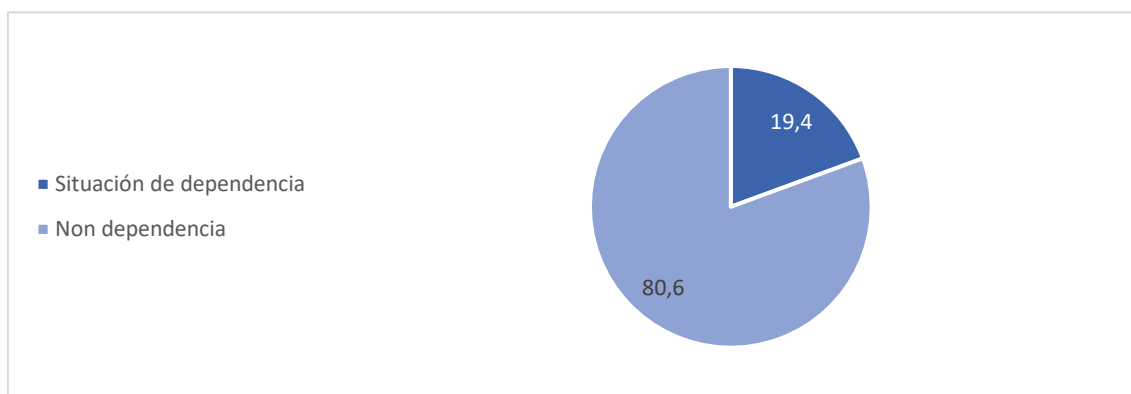


Figura 14 Persoas discapacitadas con dependencia recoñecida. Galicia. (%) (Enquisa de discapacidade, autonomía persoal e situacións de dependencia do ano 2020. INE)

Nun 10,2 % dos fogares galegos vive polo menos unha persoa dependente segundo os últimos datos do IGE. Porén, non todas as persoas dependentes precisan do mesmo nivel de atención e coidados. Como amosa a figura 15, un 14,9 % delas precisan menos

de 2 horas ao día, mentres que o 16,8 % precisan máis de 18 horas diarias, o que supón máis de dúas xornadas laborais a tempo completo.

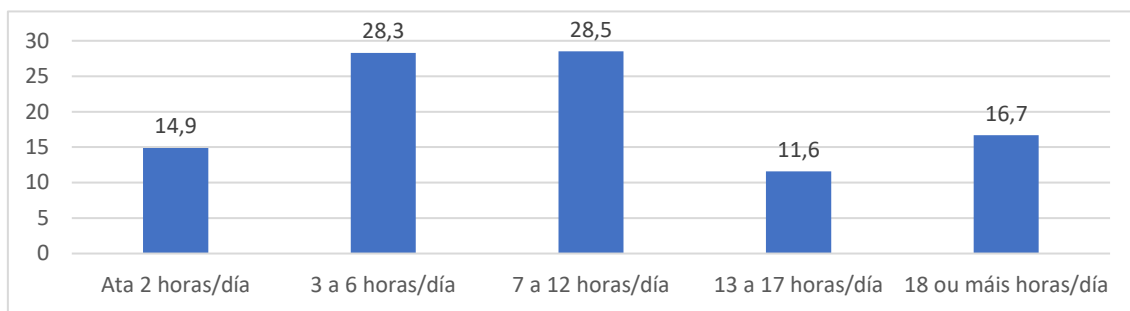


Figura 15 Persoas con dependencia segundo nº de horas que necesitan cuidados. Galicia. Ano 2017. (%) (Enquisa Estructural dos Fogares do INE)

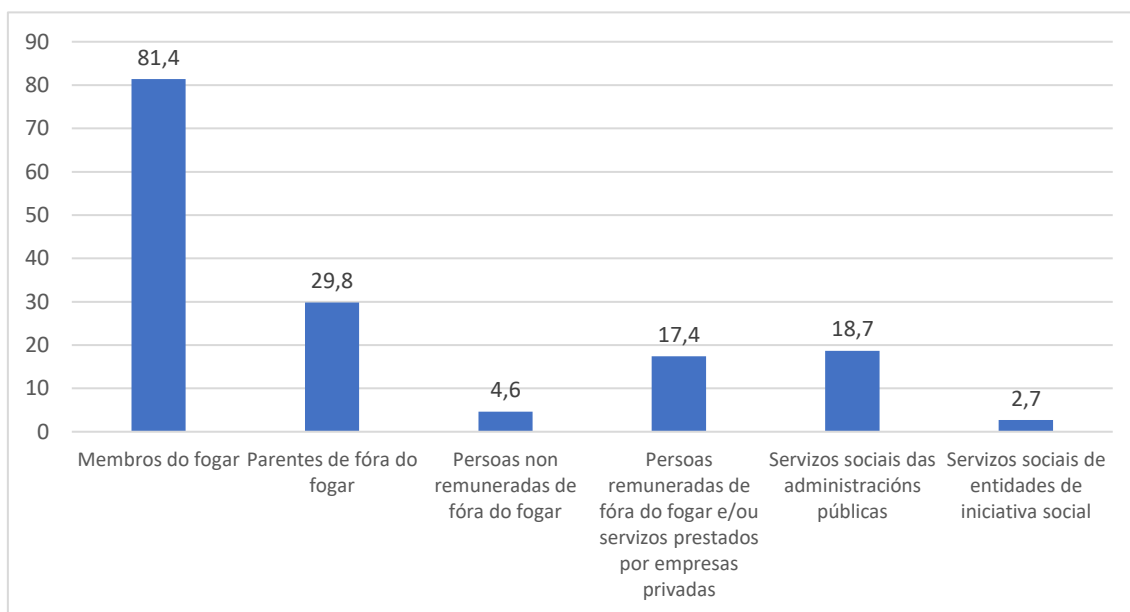


Figura 16 Persoas con dependencia que reciben cuidados segundo quen llos presta. Galicia. Ano 2017. (%) (Enquisa Estructural dos Fogares do INE)

Segundo os datos do INE que se poden observar na figura 16 sobre a tipoloxía de cuidados, estes son exercidos na grande maioría dos casos por familiares que comparten vivenda coa persoa dependente. En moitos casos os cuidados que reciben as persoas dependentes proveñen de varias fontes, sendo as seguintes en relevancia os parentes de fóra do fogar, servizos sociais das administracións públicas, e persoas remuneradas ou servizos prestados por empresas privadas.

A pesar dos avances en igualdade, na actualidade a porcentaxe de mulleres encargadas dos cuidados das persoas dependentes segue a superar o 60 %, tal e como se pode ver na figura 17.

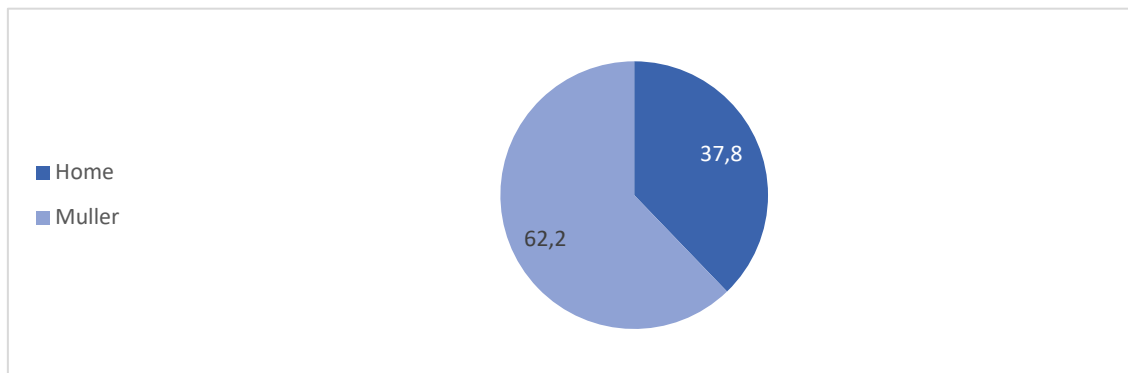


Figura 17 Persoas cuidadoras por xénero. Galicia. (%) (Enquisa de discapacidade, autonomía persoal e situacións de dependencia do ano 2020. INE)

No caso dos cuidados profesionais o dato é máis significativo, representando as mulleres o 85,8 % das persoas traballadoras en entidades prestadoras de servizos sociais en Galicia segundo datos do IGE de 2020.

Na figura 18 pode verse unha comparativa entre as impresións comunicadas polas propias persoas cuidadoras en 2007, 2011 e 2017. Se ben se observa un notable incremento na porcentaxe de homes que reportan exercer de cuidadores, case duplicándose en 10 anos ao pasar do 2,6 % ao 4,2 %, seguen a ser as mulleres as que realizan estes cuidados nunha maior proporción, con 6,6 % nos datos máis recentes.

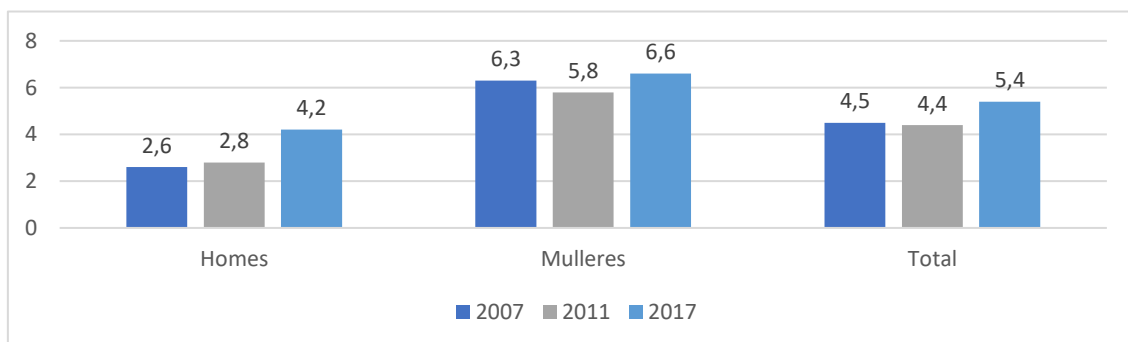


Figura 18 Persoas que cuidan persoas con dependencia segundo o sexo. Galicia. (%) (Enquisa Estructural dos Fogares do INE)

Os datos obxectivos de indicadores cuantificables son moito máis claros que os datos comunicados nas enquisas por parte das persoas cuidadoras. Mentres as mulleres infravaloran a súa achega en canto a cuidados, os homes tenden a sobrevalorala.

Na figura 19 podemos observar como o a porcentaxe de solicitudes de excedencia laboral con motivo de cuidados por parte de mulleres era máis do cuádruplo no ano 2011, rebaixándose ata o triplo no ano 2021. Así, as excedencias solicitadas por mulleres pasan do 83,6 % ao 75,7 % en 10 anos, mentres as solicitadas por homes suben do 16,4 % ao 24,3 %. Aínda que a tendencia é clara cara un moi paulatino achegamento entre os valores para os dous sexos, pode verse un pequeno retroceso no ano 2020, que pode estar relacionado coas consecuencias da pandemia de Covid 19.

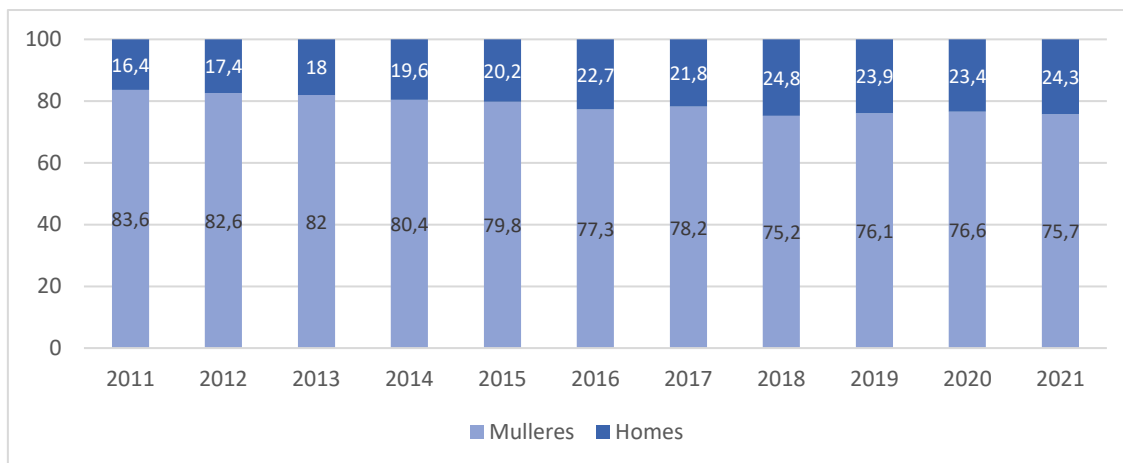


Figura 19 Excedencia por cuidado de familiares (%). Galicia 2011-2021 (Datos do Ministerio de Traballo, Migracións e Seguridade Social)

En relación coas figura 15 e 17, vemos que tamén son as mulleres as que dedican máis horas a estes coidados. Na figura 20 indícase a distribución de horas semanais dedicadas aos coidados segundo o sexo, con datos do 2017. Cabe destacar que a máis horas dedicadas ao cuidado semanalmente, maior é a disparidade de xénero. Así, mentres que o número de mulleres que lle dedican menos de 15 horas semanais aos coidados é de 19.223, só un 8,6 % máis que o número de homes no mesmo rango horario (17.770), no caso de persoas que dedican 90 horas ou máis na semana aos coidados o número de mulleres, 10.790, supón máis do dobre que o de homes, 4.682.

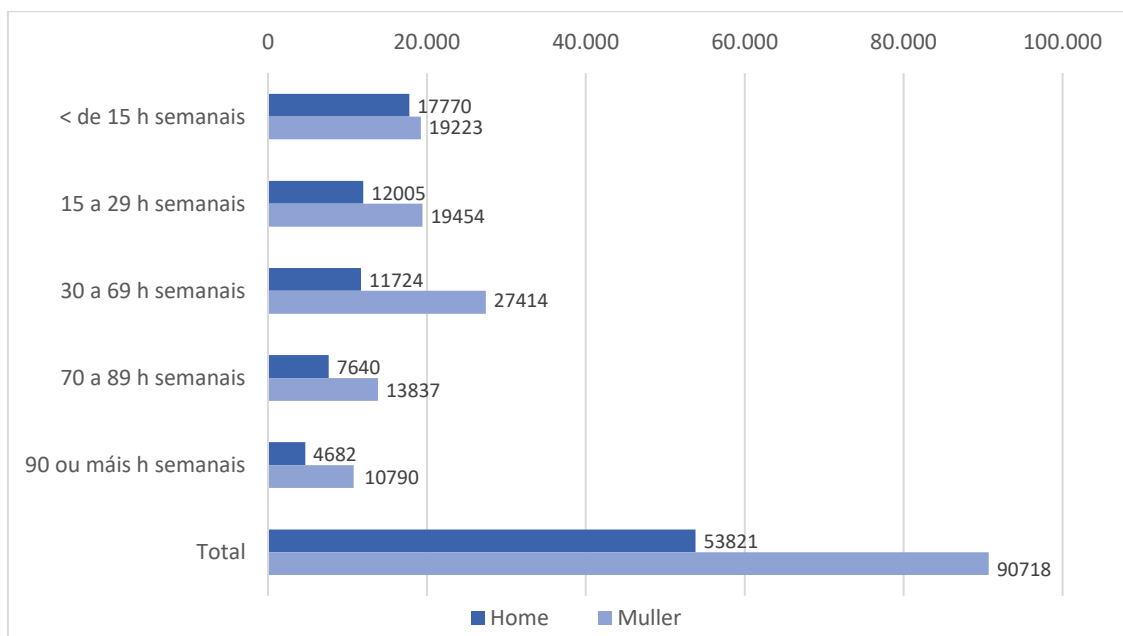


Figura 20 Coidadores de persoas con dependencia por número de horas que lles dedican ao cuidado e sexo. Galicia. Ano 2017 (persoas) (Enquisa Estructural dos Fogares do IGE)

Resulta de especial relevancia recoñecer cales son as diferentes dificultades relacionadas co exercicio dos coidados. Como se observa na figura 21, unha das de maior importancia é a derivada da falta de forza física, que no caso das mulleres coidadoras é comunicada por máis da metade das enquisadas así como por unha cuarta parte dos homes coidadores. Tamén existen diferenzas de xénero entre quen atopa máis dificultades coa falta de colaboración da persoa dependente, podendo estar relacionada coa aceptación do rol da muller como coidadora, que non se acepta

da mesma forma nun home. En dificultades como a falta de formación especializada ou de coñecementos, vemos valores máis semellantes entre xéneros.

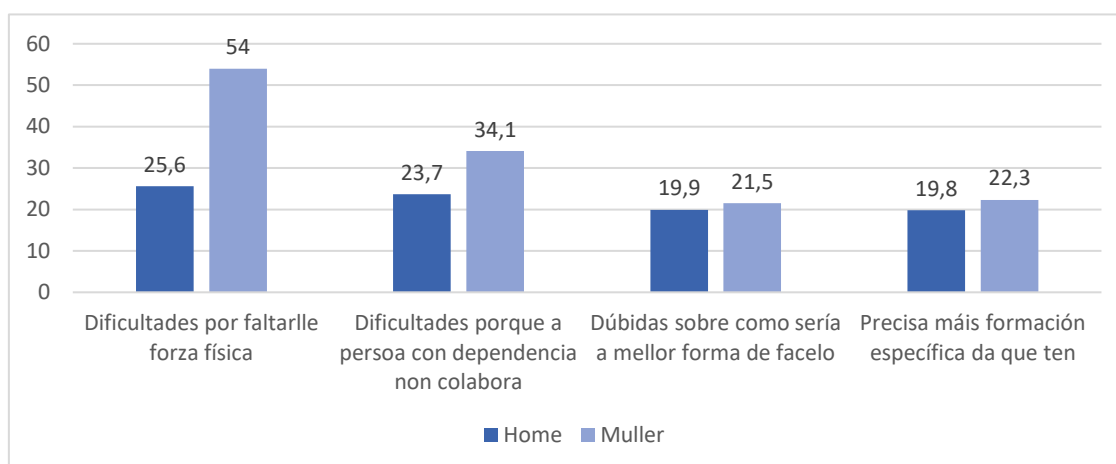


Figura 21 Persoas que coidan persoas con dependencia que se atopan con dificultades derivadas do coidado segundo xénero. Galicia. Ano 2017. (%) (Enquisa Estrutural dos Fogares do INE)

Así como as dificultades reportadas, en prol de avanzar cara unha maior conciliación corresponsable, tamén é necesario saber a que están renunciando as persoas coidadoras ao dedicar o seu tempo e esforzo aos coidados. Segundo as persoas enquisadas, tres de cada catro deixarían de realizar actividades de ocio ou atender relacións sociais por mor de ter que coidar a alguén. Máis da metade sente que renuncia á vida familiar, e a metade das mulleres e unha cuarta parte dos homes din que deixan de lado o traballo doméstico. Esta disparidade de xénero pode ser debida a que as mulleres levan a cabo unha maior cantidade de traballo doméstico de maneira regular ou a que son máis conscientes das tarefas que non están a realizar ou fan a medias por ter que centrarse nos coidados. Tamén se aprecian grandes diferenzas entre sexos en canto a renunciar a traballo remunerado, cuestión observable na figura 22.

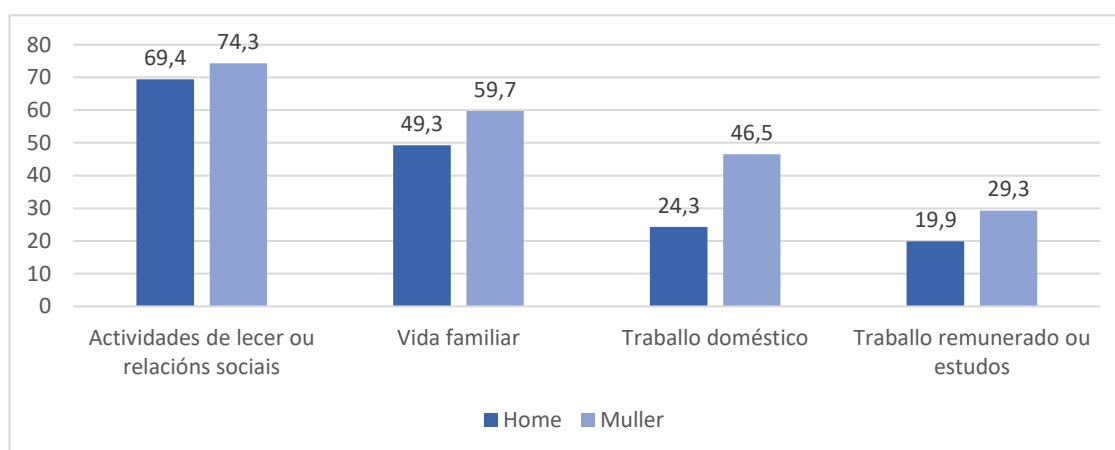


Figura 22 Actividades ou relacións que os coidadores tiveron que suprimir ou reducir segundo o xénero. Galicia. Ano 2017 (%) (Enquisa Estrutural dos Fogares do IGE)

Os coidados supoñen tamén unhas secuelas físicas, psicolóxicas e incluso económicas que pesan sobre as persoas coidadoras e que cabe recoñecer por parte das administracións. Así, na figura 23 examínase como perciben homes e mulleres que se ven afectadas a súa saúde e a economía do fogar por ter que exercer de coidadores. Mentres que no caso dos homes obsérvase un moi lixeiramente superior peso en

canto a impacto sobre a economía do fogar, cun 1 % de diferenza en comparación co caso das mulleres, a afectación sobre a saúde é moito máis pronunciada no caso delas, dándose unha diferenza de máis dun 15 %.

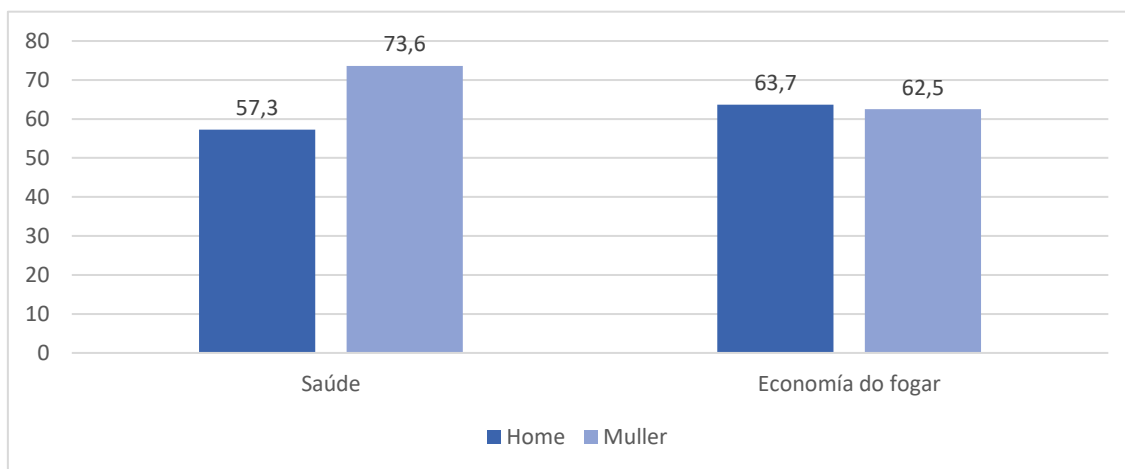


Figura 23 Persoas cuidadoras nas que o cuidado influíu na súa saúde ou na economía do fogar. Galicia. Ano 2017 (%) (Enquisa Estructural dos Fogares do INE)

## Crianzas

Como amosa a pirámide de poboación, Galicia afronta na actualidade unha crise demográfica. Isto fai especialmente importante observar con detalle cales son as dificultades que atopan as familias de cara ao cuidado das crianzas, e a conciliación entre a vida laboral e familiar.

Aínda que hai unha progresiva equiparación, seguen sendo as mulleres na súa maioría as que ven afectada a súa vida laboral, tal e como se pode ver no caso das solicitudes de redución de xornada (figura 24), e moito máis nas solicitudes de excedencia (figura 25).

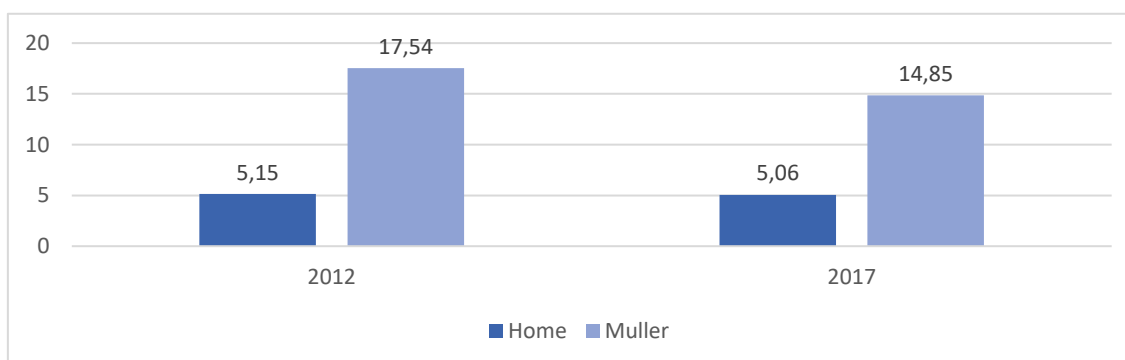


Figura 24 Traballadores/as con crianzas de 0 a 12 anos con redución de xornada de traballo para atender as crianzas por sexo. Galicia. (Enquisa Estructural dos Fogares do IGE)

Nos últimos 10 anos, de 2011 a 2021, foron solicitadas excedencias do traballo motivadas polo cuidado das crianzas por un total de 8.346 mulleres e 810 homes (Figura 25). Segundo datos do Instituto das Mulleres, a porcentaxe de mulleres sobre o total de proxenitores que solicitaban excedencias para o cuidado de crianzas no ano 2011 en Galicia era do 93,69 %, reducíndose a 88 % (un 5,69 % menos) no 2021. Así, o número de homes solicitantes de excedencias para o cuidado dos fillos triplicouse en 10 anos, pasando de 35 a 121.

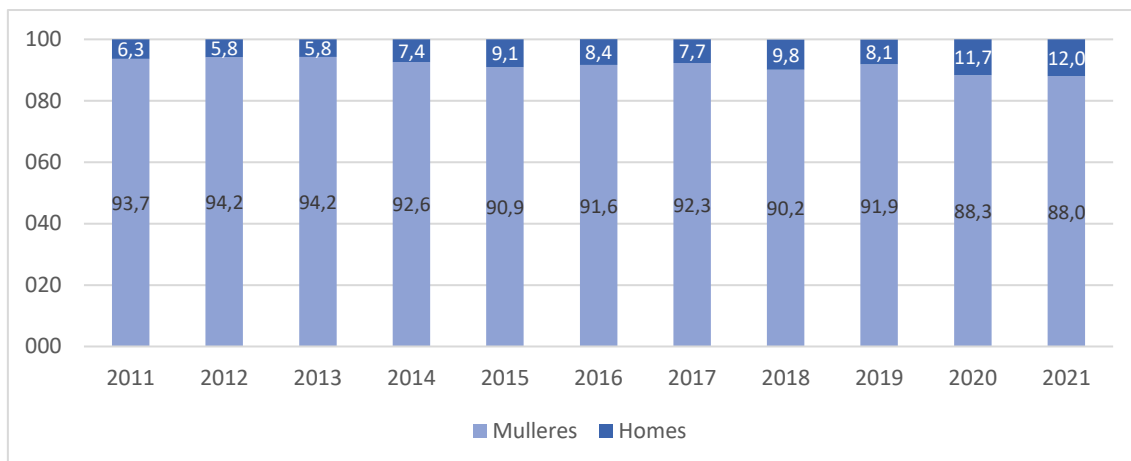


Figura 25 Excedencia por coidado de menores (%). Galicia 2011-2021 (Datos do Instituto das Mulleres)

A continuación, na figura 26, amósase a porcentaxe de pais e nais que realizan actividades cos fillos e fillas tras o fin da xornada educativa no ano 2017. A incidencia (isto é, a porcentaxe de persoas que realiza ese tipo de actividades cos menores), sempre é maior no caso das mulleres que no dos homes.

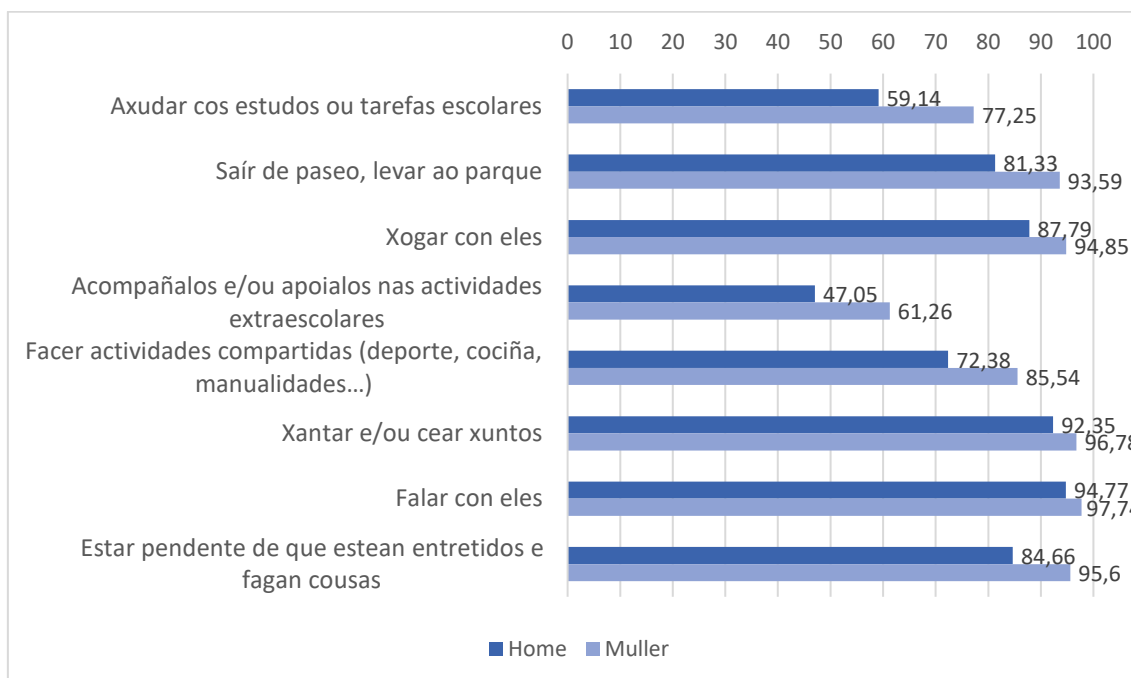


Figura 26 Actividades que realizan os pais cos nenos de 0 a 12 anos, de luns a venres, tras o fin da xornada educativa por sexo. Galicia. Ano 2017(%) (Enquisa Estrutural dos Fogares do IGE)

Nas estatísticas da actual prestación por nacemento e coidado de menor non figura o sexo da persoa perceptora. Segundo as estatísticas do Instituto Nacional da Seguridade Social, no ano 2021 percibíronse en Galicia un total de 21.963 prestacións por nacemento e coidado de menor (o que supón un descenso con respecto ao ano anterior de 495).





### 3. RECURSOS PÚBLICOS PARA A ATENCIÓN Á INFANCIA, PERSOAS MAIORES E PERSOAS DEPENDENTES

#### **Recursos residenciais**

En 2022, a comunidade autónoma de Galicia contou con 7.278 prazas públicas en residencias, 128 prazas públicas en fogares residenciais, e 102 prazas públicas en vivendas comunitarias ou apartamentos tutelados, sumando un total de 7.508 prazas públicas.

#### **Programa de respiro familiar**

O Programa de Respiro Familiar diríxese a cuidadoras e cuidadores de persoas en situación de dependencia e pretende contribuír a manter ás persoas en situación de dependencia ou discapacidade no seu domicilio e ofertarlle á persoa cuidadora habitual a posibilidade de dispoñer duns días para o seu descanso, manter a súa vida social, familiar e de ocio ou para solucionar situacións de emerxencia que se lle presenten, mentres que a persoa á que coidan é atendida adecuadamente nun centro residencial.

Durante o ano 2022 puideron beneficiarse deste programa 832 persoas, na meirande parte dos casos, mulleres (64,54 %).

#### **Servizo de axuda no fogar**

Durante o ano 2022 beneficiáronse do Servizo de Axuda no Fogar un total de 24.130 persoas no conxunto da comunidade autónoma. A través deste servizo préstase atención a persoas maiores e en situación de dependencia que precisan apoios de carácter persoal, que permitan á persoa usuaria a realización das actividades básicas da vida diaria, así como atencións de carácter doméstico e do fogar coa finalidade de incrementar a súa autonomía persoal e calidade de vida, posibilitando a permanencia no seu domicilio. O 69,38 % das persoas usuarias son mulleres.

#### **Centros de día para persoas con Alzheimer**

Galicia conta con centros de día específicos para persoas con Alzheimer e en situación de dependencia. No ano 2022 estiveron dispoñibles 643 prazas públicas nestes centros.

#### **Rede Galega de Escolas Infantís cero-tres**

Polo que atinxe á atención a infancia, a Rede Galega de Escolas Infantís -para crianzas de cero a tres anos- contaba en 2021 con 17.704 prazas.



## 4. MARCO NORMATIVO E PROGRAMÁTICO

O compromiso coa necesaria igualdade entre mulleres e homes por parte dos distintos poderes públicos e desde todas as esferas de decisión -de ámbito internacional, europeo estatal, autonómico e local- cristaliza ano tras ano na abordaxe legal e programática de aspectos nos que aínda resulta imprescindible a remoción das barreiras que dificultan a igualdade nas diferentes dimensións da vida das persoas ou que constitúen graves formas de discriminación por razóns de xénero.

Coa finalidade de analizar as novidades xurídicas e as iniciativas governativas máis recentemente emprendidas, o presente capítulo condensa os avances producidos nos últimos anos en materia de igualdade de xénero nos distintos ámbitos decisorios.

**No ámbito internacional**, o instrumento aprobado máis recentemente é o Plan Estratégico para 2022–2025, de ONU Mulleres<sup>1</sup>, que busca guiar a acción deste organismo durante os próximos catro anos, coa vista posta no prazo de 2030, para alcanzar os Obxectivos de Desenvolvemento Sustentable (ODS). O plan detalla como desenvolverá ONU Mulleres o seu singular mandato triplo -que abarca actividades de apoio normativo, coordinación do sistema das Nacións Unidas e obxectivos operacionais- para mobilizar unha acción urxente e sostida, con miras a lograr a igualdade de xénero, o apoderamento de todas as mulleres e as nenas e apoiar a consecución da Axenda 2030 para o Desenvolvemento Sustentable.

A Axenda 2030 e o Programa de Traballo Decente da Organización Internacional do Traballo conflúen para definir a vía óptima cara o traballo de coidados decente baseado na xustiza social, facendo un chamamento para a prestación de coidados de calidade en condicións que beneficien tanto á persoa coidadora como á persoa que recibe estes coidados.

**No contexto da Unión Europea**, cómpre salientar a aprobación da Estratexia para a Igualdade de Xénero 2020-2025<sup>2</sup>. Varios son os obxectivos fundamentais desta estratexia, entre os que se atopa lograr a participación en pé de igualdade nos distintos sectores da economía, reducir a fenda de xénero nas responsabilidades asistenciais e acadar o equilibrio entre mulleres e homes na toma de decisión e a actividade política.

A partir da aprobación deste instrumento, entre as accións desenvolvidas, a Comisión Europea presentou o 4 de marzo de 2021 unha Proposta de directiva pola que se reforza a aplicación do principio de igualdade de retribución entre homes e mulleres por un mesmo traballo ou un traballo de igual valor, a través de medidas de transparencia retributiva e de mecanismos para o seu efectivo cumprimento.

No que se refire ao ámbito da conciliación, á luz dos retos derivados do cambio demográfico, xunto coa presión sobre o gasto público que supón para algúns estados membros, espérase que aumente a necesidade de coidados non profesionais.

Na UE existen varias Directivas en materia de igualdade de xénero e condicións de traballo que abordan determinadas cuestións relevantes a efectos da conciliación da

---

<sup>1</sup> Plan Estratégico para 2022-2025. Nacións Unidas, UNW/2021/6

<sup>2</sup> Comunicación da Comisión ao Parlamento Europeo, ao Consello, ao Comité Económico e Social Europeo e ao Comité das Rexións. "Unha Unión da igualdade: Estratexia para a Igualdade de Xénero 2020-2025". Bruxelas, 5.3.2020. COM (2020)

vida familiar e a vida profesional, en particular as Directiva 2006/54/CE e 2010/41/UE do Parlamento Europeo e do Consello, e as Directivas 92/85/CEE, 97/81/CE e 2010/18/UE do Consello.

A Directiva 2019/1158 do Parlamento Europeo e do Consello, relativa á conciliación da vida familiar e a vida profesional dos proxenitores e coidadores, deroga a Directiva 2010/18/UE do Consello e establece os requisitos mínimos destinados a lograr a igualdade entre homes e mulleres no que respecta ás oportunidades no mercado laboral e ao trato no traballo, facilitando aos traballadores que sexan proxenitores ou coidadores, a conciliación da vida familiar e profesional. Para iso, esta Directiva establece dereitos individuais relacionados co permiso de paternidade, parental ou para coidadores, e fórmulas de traballo flexible para os traballadores que sexan proxenitores ou coidadores.

**No eido estatal** cabe destacar o **Real Decreto-Lei 6/2019**, do 1 de marzo, de medidas urxentes para garantía da igualdade de trato e de oportunidades entre mulleres e homes no emprego e a ocupación.

Este Real Decreto, que modifica a Lei 3/2007, introduce unha modificación relevante que apunta a remarcar o dereito das persoas traballadoras á conciliación da vida persoal, familiar e laboral, mediante a modificación da regulación das adaptacións da duración e da distribución da xornada de traballo, na ordenación do tempo e na forma de prestación, para facer efectivo o dereito á conciliación.

Outra novidade normativa moi salientable que introduce este Real Decreto é a equiparación dos permisos por nacemento de fillo ou filla de ambos proxenitores. Desta forma, dáse un paso importante na consecución da igualdade real e efectiva entre mulleres e homes, na promoción da conciliación da vida persoal e familiar, e no principio de corresponsabilidade entre ambas persoas proxenitoras.

Con esta modificación legislativa, equipárase a duración do permiso (16 semanas) da nai biolóxica (antes maternidade) e do outro proxenitor (antes paternidade), ampliándose as cinco semanas que contempla o apartado 7 do artigo 48 do ET. Ademais, o exercicio deste dereito, de carácter individual para a persoa traballadora, non pode transferirse á outra persoa proxenitora.

Tras a aprobación do Real Decreto Lei 6/2019 procedeuse ao desenvolvemento regulamentario de dúas materias esenciais:

- A elaboración e o rexistro dos plans de igualdade das empresas, mediante a aprobación do **Real Decreto 901/2020**, do 13 de outubro, polo que se regulan os plans de igualdade e o seu rexistro e modifícase o Real Decreto 713/2010, do 28 de maio, sobre rexistro e depósito de convenios e acordos colectivos de traballo.
- A garantía da igualdade salarial e a non discriminación por razón de sexo, coa aprobación do **Real Decreto 902/2020**, do 13 de outubro, de igualdade retributiva entre mulleres e homes.

En materia de conciliación da vida laboral, persoal e familiar, cómpre referirse ao **Plan Corresponsables**, unha iniciativa do Ministerio de Igualdade impulsada en 2021 como unha política semente que permita articular mecanismos, en colaboración coas comunidades autónomas, para o apoio específico das necesidades de conciliación das

familias con menores de 16 anos. Ademais, pretende incidir noutras dimensións, con outros eixes de actuación relacionados coa creación de emprego, a dignificación e recoñecemento da experiencia profesional de coidados, a sensibilización en materia de corresponsabilidade e a articulación de bases informativas de recursos dispoñibles neste campo.

Por último, cómpre indicar que o 8 de marzo de 2022 o Consello de Ministros e Ministras aprobou o **Plan Estratéxico para a Igualdade Efectiva de Mulleres e Homes PEIEMH (2022-2025)**, un plan director para a Administración estatal, que será o marco de referencia para alcanzar os cambios sociais necesarios en materia de igualdade. O plan non só recolle as liñas esenciais da axenda da Administración Xeral do Estado en políticas de igualdade, senón que persegue asentir a transversalidade sobre cimentos sólidos, para construír un novo modelo social que responda aos retos actuais e futuros.

**No ámbito autonómico**, nestes últimos anos, e pese ao freo da actividade que supuxo a irrupción da pandemia pola Covid-19, O Goberno galego acometeu unha intensa actividade en materia de igualdade de xénero e promoción dos dereitos das mulleres, tanto na vertente xurídico-normativa como a través de instrumentos de planificación.

No plano das novidades lexislativas, cómpre salientar a aprobación da **Lei 5/2021, do 2 de febreiro, de impulso demográfico de Galicia**. Como establece no seu artigo 1.3, a finalidade desta norma é o impulso e a dinamización demográfica de Galicia mediante a ordenación e a coordinación das políticas públicas autonómicas e o fomento da actuación conxunta das administracións públicas e dos distintos interlocutores sociais e económicos de Galicia.

Entre as distintas materias que regula, destaca o recoñecemento legal de medidas de apoio aos distintos tipos de familia e á conciliación corresponsable. En concreto, esta lei pretende apoiar e promover o libre desenvolvemento das familias e favorecer que as persoas poidan levar a cabo o seu proxecto familiar en Galicia, así como ter o número de fillos e fillas que desexen.

Para iso, contempla medidas como o incremento do investimento en políticas de familia; prestacións e axudas familiares por nacemento, adopción ou acollemento preadoptivo; mellora da accesibilidade dos recursos de atención temperá; axudas ás familias máis vulnerables e para a mellora de vivendas, ou apoio económico para o transporte e para o acceso á educación infantil de 0 a 3 anos.

Ademais, sinala que a Administración autonómica promoverá a corresponsabilidade e a implicación do sector privado na consideración das familias como un valor social. Outros aspectos abordados no texto legal son os bancos de leite materno e a asistencia sanitaria á reprodución asistida.

Ademais, presta especial atención ás familias numerosas e monoparentais, coa aprobación de cadanseus plans de apoio e co mandato de creación do Rexistro de Familias Monoparentais Galegas.

A norma ocúpase tamén das medidas para facilitar a conciliación na atención de nenos menores de tres anos e persoas en situación de dependencia, así como da conciliación no sector público, no que debe promoverse a ampliación da posibilidade de acollerse á flexibilidade horaria a todo o persoal que precise prestar dita atención. No sector privado, a Administración autonómica deberá establecer axudas para as persoas traballadoras que se acollan a unha excedencia ou unha redución de xornada de

traballo para coidar aos fillos e fillas ou familiares dependentes que lles supoña unha redución efectiva das súas remuneracións.

**A Lei 13/2021, do 20 de xullo, modifica o Decreto legislativo 2/2015, do 12 de febreiro, polo que se aproba o texto refundido das disposicións legais da Comunidade Autónoma de Galicia en materia de igualdade**, para garantir a igualdade real entre mulleres e homes no ámbito universitario e da investigación.

Esta lei, coñecida como Lei Ángeles Alvariño, apoia, promove e visibiliza o traballo investigador das mulleres en Galicia e introduce mecanismos correctores e obxectivos nas convocatorias públicas de I+D+i para evitar a discriminación e/ou penalización das mulleres, e tamén dos homes, en casos de maternidade, paternidade, garda con fins de adopción ou acollemento, risco durante o embarazo e/ou lactación e incapacidade temporal asociada ao embarazo ou por razóns de violencia de xénero ou calquera tipo de acoso.

No horizonte máis próximo, outro importante fito será a aprobación dunha nova Lei galega para a igualdade entre homes e mulleres, que introducirá o novidoso concepto de benestar laboral relacionado coa conciliación e a perspectiva de xénero no ámbito do traballo remunerado, así como un Estatuto das mulleres rurais e do mar.

No plano programático, a Xunta de Galicia impulsou nos últimos anos a planificación para o avance pola igualdade de xénero, o benestar laboral, a conciliación e a corresponsabilidade, tanto a través do I Plan Galego de conciliación e corresponsabilidade 2018-2021, coma no VIII Plan Estratéxico de Galicia para a igualdade de oportunidades entre mulleres e homes 2022-2027, onde se aborda de forma específica o tema da conciliación e a corresponsabilidade.

Ademais, o II Plan Galego de Benestar Laboral, Conciliación e Corresponsabilidade tamén se incardina na planificación da Xunta de Galicia recollida no Plan Estratéxico de Galicia 2021-2030 (PEG), que ten como obxectivo xeral "Deseñar a Galicia do futuro, poñendo no centro o reto demográfico que implicará deseñar e impulsar novas medidas de dinamización, pero tamén outras para garantir o benestar dunha sociedade máis avellentada.", tendo en conta que na actualidade existe un amplo consenso á hora de recoñecer que entre as accións máis eficaces para a dinamización demográfica ocupan un lugar central as políticas de conciliación. Neste sentido, aínda que a igualdade de xénero, como principio horizontal, impregna todos os eixes e obxectivos de actuación do PEG, as actuacións máis directamente relacionadas coa igualdade entre mulleres e homes condénsanse no eixe prioritario 1: O reto demográfico.

O II Plan Galego de Benestar Laboral, Conciliación e Corresponsabilidade 2021-2025 conta con financiamento de fondos propios da Comunidade Autónoma, do Programa Operativo FSE Galicia 2014-2020, do Programa Operativo FSE+ Galicia 2021-2027, e doutros fondos finalistas do estado.



## 5. PRINCIPIOS REITORES

Como se vén de expoñer, o marco programático do II Plan Galego de Benestar Laboral, Conciliación e Corresponsabilidade, que da continuidade ao primeiro Plan, é un instrumento que responde a unha serie de principios orientadores, algúns dos cales adquiren forza no ámbito das distintas dimensións relacionadas coa conciliación, a corresponsabilidade e a harmonización dos tempos.

Neste contexto, detállanse a seguir os principios reitores que orientarán o deseño e desenvolvemento do plan:

### 5.1. Igualdade entre mulleres e homes

Intrínseca á noción de conciliación corresponsable, tanto os obxectivos como as medidas deben enmarcarse na necesaria igualdade real e efectiva de dereitos e oportunidades de mulleres e homes. Só desde este presuposto ten razón de ser a meta de procurar unha sociedade corresponsable na que mulleres e homes compartan por igual obrigas e responsabilidades na esfera privada que lles permitan conciliar os tempos, así como acceder e permanecer no mercado laboral en igualdade de condicións.

### 5.2. Corresponsabilidade social

Como se apuntou na introdución, crear, facilitar ou promover as condicións necesarias para que a conciliación corresponsable sexa unha realidade debe ser unha responsabilidade compartida polo conxunto da sociedade: cidadanía, administracións públicas, empresas e outros axentes sociais. Desde esta premisa, as medidas encamiñadas á configuración dunha nova cultura dos tempos e a facilitar á compatibilización do traballo e a vida privada deben ser deseñadas e executadas atendendo aos diferentes niveis de implicación, colaboración e responsabilidade dos distintos actores sociais e institucionais.

### 5.3. Cooperación e coordinación institucional

Máis que noutros ámbitos, nas políticas de harmonización dos tempos conflúe a intervención de distintas administracións, con competencias reguladoras en eidos diferenciados, así como responsables da prestación de diferentes servizos á cidadanía. Por iso, para o bo desenvolvemento do plan é imprescindible partir da base dunha sólida colaboración e coordinación entre departamentos autonómicos e distintas administracións, nomeadamente as Administracións locais, así como outras institucións públicas.

### 5.4. Colaboración cos axentes económicos e sociais

Os principais axentes económicos do país: empresas e sindicatos, son actores esenciais do cambio cara a unha sociedade corresponsable na que sexa posible que tanto mulleres como homes compatibilicen o emprego coa vida persoal e familiar. Non pode, polo tanto, concibirse un plan de conciliación corresponsable que non conte coa implicación activa dos axentes máis directamente vinculados ao ámbito do emprego, para o impulso de medidas que melloren a calidade de vida das persoas traballadoras e redunden na satisfacción laboral e na produtividade.



Ademais, é esencial a colaboración con outros axentes sociais -o movemento asociativo e outro tipo de entidades-, que poden contribuír ao desenvolvemento de accións en ámbitos como a mellora da xestión dos tempos da cidadanía, a racionalización horaria ou a coeducación.

## 5.5. Posta en valor do papel das familias

O Plan debe impulsar un marco favorable ao desenvolvemento dos diversos proxectos familiares de mulleres e homes. Promover unha sociedade amable e solidaria cara ás familias, que poña en valor a maternidade e a paternidade corresponsables e que sexa sensible aos dereitos e necesidades dos distintos modelos de familia.

Por outro lado, como xa se dixo, as políticas de conciliación da vida laboral, persoal e familiar teñen demostrado ser un dos mellores instrumentos para a revitalización demográfica dos territorios, ao cabo, un dos principais retos de futuro da sociedade galega.

Ademais destes principios reitores, enuméranse a continuación os criterios para a acción, que se deberán considerar na planificación e execución das distintas medidas do plan:

## 5.6. Equidade

Planificar e executar actuacións en virtude do principio de equidade significa ir máis alá da igualdade real e efectiva de dereitos de todas as persoas. Supón garantir as mesmas oportunidades para todos e todas desde un paradigma de xustiza social, de maneira que se facilite o acceso aos recursos tendo en conta as distintas condicións de partida; de forma que se asegure o devandito acceso especialmente a aquelas persoas e familias con baixos niveis de renda e/ou en situación de desvantaxe social.

## 5.7. Consideración da diversidade

A diversidade será outro criterio a ter presente na execución do plan, como valor intrínseco da diferenza, nunha sociedade de persoas e grupos heteroxénea, pero tamén na perspectiva de recoñecer as especificidades e necesidades diversas da poboación á hora de poñer en marcha actuacións de carácter xeral e específico tendo en conta tales diferenzas.

As accións impulsadas no marco deste plan deberán considerar a diversidade das persoas: cultural, de orientación sexual, funcional, territorial, xeracional..., así como tamén a diversidade familiar, de xeito que se teñan en conta as necesidades e especificidades dos distintos modelos de familia, calquera que sexa a súa composición e tamaño ou a natureza das relacións de parella e filiación sobre as que se funda a unidade familiar.

## 5.8. Eficiencia e perdurabilidade das actuacións

As políticas públicas que se desenvolvan no marco deste plan para favorecer a conciliación das persoas traballadoras e a harmonización dos tempos de toda a cidadanía deben planificarse desde a perspectiva de garantir unha asignación eficiente dos recursos, acorde cos resultados que se perseguen.

Por outro lado, as políticas familiares e de conciliación deben concibirse como proxectos a medio e longo prazo que respondan ás expectativas das familias, con continuidade no tempo para consolidar cambios efectivos no modelo de organización social, así como para poder incidir na mellora dos índices de natalidade.

**Finalmente, cabe contemplar neste apartado dedicado aos principios reitores, dúas cuestións fundamentais que xa se recollían no VIII Plan estratéxico de Galicia para a igualdade de oportunidades entre mulleres e homes 2022-2027, e no que inciden distintos colectivos representados no Consello Galego das Mulleres, órgano colaborador principal do proceso participativo levado a cabo para a elaboración deste II Plan de Benestar Laboral, Conciliación e Corresponsabilidade:**

## 5.9. Consideración da ruralidade

Como xa se indicou anteriormente, hai décadas que en Galicia se vén sufrindo os efectos do despoboamento, e no ámbito rural ten un impacto directo sobre as persoas que o habitan e no acceso a recursos e servizos educativos, sanitarios, de mobilidade e emprego. Xa que logo, todos estes condicionantes deben ser considerados desde unha perspectiva de xénero.

Debido a distintos factores estruturais, as mulleres rurais de Galicia no seu sentido máis amplo, residentes nas zonas rurais costeiras e do interior, así como as que traballan en actividades ligadas ao sector agrícola e ao sector pesqueiro, atópanse en situación de discriminación múltiple, ao ser maiores e máis intensos os atrancos aos que deben facer fronte para o seu pleno desenvolvemento persoal.

Numerosas barreiras económicas, sociais e administrativas dificultan a súa participación en condicións de igualdade e un menor desenvolvemento profesional. Pode dicirse que todas as situacións de desigualdade de xénero afondan as súas raíces nas estruturas de poder patriarcal pero no caso das mulleres rurais vólvense máis fortes, posto que o carácter estrutural desta desigualdade enraíza con roles tradicionais e estereotipos de xénero que seguen a perdurar de modo máis marcado nas contornas rurais.

No medio rural as situacións de desvantaxe das mulleres vense agravadas: maiores dificultades de acceso e permanencia no mercado laboral en empregos estables; menor número de infraestruturas e servizos, especialmente dos que facilitan a conciliación; maiores trabas para acceder a espazos de decisión no ámbito asociativo e en organizacións económicas e civís etc.; dificultades de mobilidade, coa mingua de autonomía persoal que isto implica, etc.

Por iso cómpre apoiar a autonomía económica e a mellora das condicións laborais das mulleres rurais e do mar. Para iso, é importante promover programas formativos que melloren a cualificación profesional, con especial incidencia na mellora das competencias dixitais, e con accións especificamente dirixidas a mulleres en situación de dificultade, como poden ser as mulleres con discapacidade.

Dende o punto de vista do emprego e o emprendemento, é fundamental o apoio á contratación e ao autoemprego nas distintas actividades económicas vinculadas aos sectores agrario e pesqueiro, principalmente en iniciativas con compoñente de innovación.

Nas sociedades rurais, como se indicou, as estruturas sociais fortemente masculinizadas e enraizadas no modelo heteropatriarcal frearon a participación das mulleres na esfera social. Non obstante, nas últimas décadas é máis que evidente o pulo adquirido polo asociacionismo feminino do rural. Para garantir o relevo xeracional e fomentar a sororidade entre as asociacións, é preciso fortalecer os apoios ás organizacións de mulleres, fomentando novas formas de asociacionismo para as mulleres do agro e do mar.

De sempre, as mulleres traballaron na actividade agrícola, na pesca e no marisqueo, pero a súa contribución a estes sectores quedaba nun segundo plano e continúa carente do necesario recoñecemento económico, social e, mesmo nalgunhas dimensións, xurídico. Como exemplo, a baixa proporción de mulleres titulares ou cotitulares das explotacións agrarias, a pesar de que sempre realizaron tarefas agrarias, pero que historicamente se consideraron unha extensión dos traballos domésticos e de coidados.

Por iso, é necesario seguir incidindo na participación das mulleres en órganos directivos e espazos de decisión das organizacións agrarias e pesqueiras (confrarías, xuntas de cooperativas, comunidades veciñais, órganos reguladores de denominación de orixe etc.).

Doutra banda, a menor visibilización das mulleres rurais e do mar vaise revertendo pouco a pouco, pero aínda así cómpre continuar desenvolvendo accións de comunicación que salienten a súa contribución á transformación do medio rural, á innovación e á fixación de poboación, desde un enfoque que desmonte estereotipos sexistas.

Detrás do éxodo rural, do abandono das pequenas poboacións ás cidades ou ás cabeceiras de comarca non só se atopa a falta de oportunidades laborais. A falta de infraestruturas e servizos públicos condiciona a permanencia nos municipios rurais, e a limitada oferta de vivenda digna impide o asentamento no rural de persoas que o desexan. Por iso, é necesario fortalecer os recursos e impulsar a planificación e a coordinación para a igualdade de oportunidades no medio rural.

Por iso é necesario continuar garantindo o acceso a recursos públicos esenciais, e reforzar servizos clave como son os destinados a facilitar a conciliación e o coidado de menores. Pero tamén seguir a favorecer o acceso a outro tipo de recursos e axudas a través da especial consideración do lugar de residencia en pequenos municipios.

Ademais do recoñecemento dos dereitos e da necesidade de garantir a igualdade efectiva para as mulleres rurais e do mar en todos os ámbitos, non cabe dúbida que o impulso de medidas de especial consideración da situación destas mulleres contribuirá a revertir a tendencia ao despoboamento e ao envellecemento poboacional das zonas rurais de Galicia, á conservación do medio e á cohesión social e territorial.

Concretamente no ámbito laboral, cómpre traballar pola aprobación dun Estatuto das Mulleres Rurais e do Mar Galegas. Con este obxectivo, o anteproxecto da futura Lei galega de igualdade entre mulleres e homes dedica un título ao Estatuto das mulleres rurais e do mar.

Finalmente, non pode obviarse o factor sociolóxico da autoestima colectiva, pois a valoración que se realiza do medio e da vida rural é tamén un elemento condicionante na identidade das mulleres. Ao feito de ser muller con todas as

desigualdades que implica, súmase ser rural, nunha sociedade onde seguen vixentes estereotipos sobre o rural que desvalorizan os saberes, as formas de relación, a cultura e o propio medio.

## 5.10. Consideración da discapacidade

As persoas con discapacidade representan o 8,83% da poboación galega, un total de 238.662 persoas, das cales o 51,46% son mulleres (Xunta de Galicia, 2020). É sabido que este sector da poboación feminina debe facer fronte a maior número de obstáculos para unha plena inclusión social. A discriminación cara ás persoas con discapacidade, directa ou indirecta, reflíctese nas súas dificultades de acceso ao emprego e á participación social en todos os eidos (educativo, cultural, etc.). A isto hai que engadir as trabas en materia de accesibilidade, no seu sentido máis amplo: á información, aos servizos, bens e actividades e, por suposto, a existencia de barreiras físicas.

O ser humano é un animal social, polo que coidar ás demais persoas, e depender dos seus coidados é parte da nosa natureza. Porén, a progresiva perda de autonomía persoal e incremento da dependencia que implican o envellecemento ou a emerxencia de discapacidades poden ter un impacto negativo tanto sobre o individuo como nas súas relacións interpersoais. Tendo isto presente, un dos eixos fundamentais ao redor do que se elabora este plan é a promoción da autonomía persoal.

Este obxectivo tradúcese en políticas públicas e medidas concretas que melloren a accesibilidade de servizos e recursos, así como a promover a saúde física e psíquica das persoas.

A interseccionalidade motivada pola discriminación múltiple e, concretamente no relativo ás mulleres que sofren algún tipo de discapacidade, require achegar mecanismos de acceso á información, especialmente para as que viven no ámbito rural.

Tal e como se recolle no VIII Plan estratéxico de Galicia para a igualdade de oportunidades entre mulleres e homes 2022-2027, ao falar de interseccionalidade e violencia de xénero, non se debe esquecer a situación das mulleres con discapacidade, que devén nunhas violencias específicas con diversos factores determinantes como: a falta de acceso á información, á falta de intimidade, de educación sexual, a falta de independencia económica, de credibilidade, o illamento social e a dependencia que adoita haber da persoa(s) coidadora(s).

En síntese, o II Plan de Benestar Laboral, Conciliación e Corresponsabilidade, integra os eixos descritos de xeito transversal, de maneira que as medidas que se desenvolvan ao seu abeiro teñan en conta as necesidades específicas relacionadas cos distintos factores descritos, en aras de avanzar nunha gobernanza que dea resposta a necesidades conxunturais, como a resposta á crise provocada pola pandemia, pero tamén estruturais, tendo en conta a diversidade da sociedade galega en xeral e a das mulleres en particular, especialmente as que sofren algún tipo de discapacidade, desde unha perspectiva interseccional, orientada a acadar unha sociedade verdadeiramente inclusiva.



## 6. ESTRUCTURA DO PLAN

### 6.1. Descrición xeral

O II Plan Galego de Benestar Laboral, Conciliación e Corresponsabilidade, formulouse a partir da estrutura do primeiro plan e contempla os seguintes apartados:

**Áreas estratéxicas e obxectivos estratéxicos:** representan os ámbitos de prioritaria intervención. 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. Defínese un por cada área.

**Obxectivos específicos:** constitúen as metas concretas que permitirán a consecución do obxectivo estratéxico de cada unha das áreas.

**Medidas:** representan as liñas de acción marco a través das que facer operativos os distintos obxectivos específicos do Plan, e que servirán para orientar e encadrar as actuacións concretas que recollan os programas (anuais ou bianuais) que se elaboren para a execución deste instrumento marco de planificación.

Polo tanto, o II Plan Galego de Benestar Laboral, Conciliación e Corresponsabilidade, será o documento estratéxico marco para avanzar cara unha conciliación corresponsable, real e efectiva, e a partir do que se realizarán as programacións a desenvolver en cada anualidade.

### 6.2. Áreas e obxectivos

Para gardar coherencia co primeiro plan, mantivéronse as cinco áreas estratéxicas con pequenas reformulacións nos nomes:

1. **Sensibilización e coñecemento:** o obxectivo estratéxico é sensibilizar á poboación e xerar coñecemento en materia de conciliación e corresponsabilidade.
2. **Coeducación:** o obxectivo estratéxico é integrar a coeducación na programación educativa, eliminando as desigualdades derivadas dos roles e dos estereotipos de xénero.
3. **Xestión corresponsable dos tempos e dos espazos:** o obxectivo estratéxico é promover a harmonización dos tempos e os espazos, integrando o enfoque de xénero na planificación urbanística e no deseño de políticas públicas.
4. **Compromiso co benestar laboral:** o obxectivo estratéxico é promover o compromiso das organizacións co benestar laboral das persoas traballadoras, favorecendo a conciliación da súa vida persoal, familiar e laboral.
5. **Fortalecemento dos recursos de apoio:** o obxectivo estratéxico é fortalecer os recursos e servizos públicos de apoio para facilitar a conciliación e os cuidados das persoas.

A continuación preséntase a estrutura matriz do II Plan Galego C+C:

<b>ÁREA ESTRATÉXICA 1. Sensibilización e coñecemento</b>	
<b>Obxectivo estratéxico</b>	<b>Obxectivos específicos</b>
Sensibilizar á poboación e xerar coñecemento en materia de conciliación e corresponsabilidade.	1.1. Sensibilizar e informar sobre a importancia da conciliación e a corresponsabilidade nunha sociedade libre de estereotipos
	1.2. Promover a investigación e a transferencia de coñecemento en materia de conciliación e corresponsabilidade
<b>ÁREA ESTRATÉXICA 2. Coeducación</b>	
<b>Obxectivo estratéxico</b>	<b>Obxectivos específicos</b>
Integrar a coeducación na programación educativa, eliminando as desigualdades derivadas dos roles e dos estereotipos de xénero	2.1. Integrar no sistema educativo, o tratamento da corresponsabilidade e a conciliación na educación para a igualdade
	2.2. Formar ao persoal docente en materia de conciliación e corresponsabilidade e favorecer a súa propia conciliación
<b>ÁREA ESTRATÉXICA 3. Xestión corresponsable dos tempos e dos espazos</b>	
<b>Obxectivo estratéxico</b>	<b>Obxectivos específicos</b>
Promover a harmonización dos tempos e os espazos, integrando o enfoque de xénero na planificación urbanística e no deseño de políticas públicas	3.1. Fomentar a planificación con enfoque de xénero no ámbito do urbanismo, a vivenda e a mobilidade, e reforzar o uso de ferramentas dixitais para apoiar a harmonización dos tempos de homes e mulleres
	3.2. Promover a implantación de medidas que faciliten a conciliación
<b>ÁREA ESTRATÉXICA 4. Compromiso co benestar laboral</b>	
<b>Obxectivo estratéxico</b>	<b>Obxectivos específicos</b>
Promover o compromiso das organizacións co benestar laboral das persoas traballadoras, favorecendo a conciliación da súa vida persoal, familiar e laboral	4.1. Impulsar o uso dos dereitos de conciliación e as fórmulas de traballo que permitan harmonizar a actividade laboral e a vida privada entre o persoal do sector público, ao tempo que se favorece a corresponsabilidade
	4.2. Favorecer a implantación de medidas de benestar laboral, conciliación e corresponsabilidade nas empresas
	4.3. Promover un marco de relacións laborais e de políticas activas de emprego que favoreza a racionalización horaria e a extensión das accións que facilitan que mulleres e homes compatibilicen de forma corresponsable o emprego e a esfera persoal e familiar
<b>ÁREA ESTRATÉXICA 5. Fortalecemento dos recursos de apoio</b>	
<b>Obxectivo estratéxico</b>	<b>Obxectivos específicos</b>
Fortalecer os recursos e servizos públicos de apoio para facilitar a conciliación e os coidados das persoas	5.1. Fortalecer e ampliar os recursos de apoio á conciliación e axudas ao coidado da infancia e a xuventude
	5.2. Fortalecer e ampliar os recursos de apoio á conciliación e axudas ao coidado de persoas maiores, persoas con discapacidade e/ou en situación de dependencia

Conforman o II Plan Galego C+C un total de 11 obxectivos específicos e 42 medidas a executar no período 2022-2025.

ÁREAS ESTRATÉXICAS	Nº obxectivos específicos	Nº medidas
ÁREA ESTRATÉXICA 1. Sensibilización e coñecemento	2	7
ÁREA ESTRATÉXICA 2. Coeducación	2	6
ÁREA ESTRATÉXICA 3. Xestión corresponsable dos tempos e dos espazos	2	5
ÁREA ESTRATÉXICA 4. Compromiso co benestar laboral	3	12
ÁREA ESTRATÉXICA 5. Fortalecemento dos recursos de apoio	2	12
<b>TOTAL</b>	<b>11</b>	<b>42</b>





## 7. PROGRAMA DE MEDIDAS

### 7.1. Área Estratéxica 1: Sensibilización e coñecemento

Como se indicaba en páxinas introdutorias, o feito de que as mulleres accedesen de forma intensiva ao mundo do traballo remunerado, non veu acompañado dunha incorporación dos homes á esfera do traballo doméstico e dos coidados na mesma medida, o que segue a ocasionar un grave prexuízo á calidade de vida de moitas mulleres. Se se considera a suma do traballo produtivo e do traballo derivado do sostemento da vida, estarase a definir o que se denomina "dobre xornada", a forma baixo a cal a maioría das mulleres adultas das sociedades industrializadas afrontaron a súa participación no mercado de traballo.

En ausencia de corresponsabilidade, as estratexias adoptadas polas mulleres para poder afrontar a devandita xornada son diversas: contratación doutras mulleres para a realización dos traballos do fogar, recorrer á axuda das avoas e avós na atención ás crianzas, a procura de empregos a tempo parcial, a solicitude de redución da xornada laboral, ou o rexeitamento de postos de traballo incompatibles coas súas responsabilidades familiares.

A este respecto, datos da Enquisa de Poboación Activa de 2021 analizados no contexto sociodemográfico, revelan que a inmensa maioría (94,96 %) da poboación inactiva que aduce motivos relacionados co coidado de menores e outras persoas dependentes tanto para non buscar un emprego como para explicar o motivo de deixar o último traballo, son mulleres.

As enquisas sobre os usos do tempo realizadas polo Instituto Nacional de Estatística en colaboración cos institutos autonómicos<sup>3</sup>, así como estudos máis actuais realizados por distintas administracións, evidencian unha desigual participación de mulleres e homes nas tarefas domésticas e nos coidados e, sobre todo, unha dedicación en tempo moi distinta e completamente desequilibrada, na que os tempos medios son moi superiores no caso das mulleres. Esta asimetría é a que conduce á afirmación de que aínda é moi necesario falar de corresponsabilidade na asunción destas tarefas, é dicir, dunha implicación dos homes en termos de igualdade e equilibrio na asunción destas responsabilidades.

A carga global de traballo pode definirse como o tempo que se dedica ao traballo no espazo produtivo, sumado ao que se dedica á esfera reprodutiva, e esa carga global de traballo é superior nas mulleres. Segundo os resultados da Enquisa Nacional de Condicións de Traballo (ENCS) de 2015<sup>4</sup>, analizando conxuntamente o tempo de traballo remunerado (traballo principal e segundo emprego) e non remunerado (fundamentalmente composto polo coidado e educación de fillos, fillas, netas ou netos e a realización de tarefas domésticas), obsérvase que as xornadas de traballo das mulleres son máis longas que as dos homes. Ademais, os homes dedican habitualmente o mesmo número de horas ao traballo non remunerado (14 horas á semana), independentemente de que traballen a tempo parcial ou a xornada

---

<sup>3</sup> A última enquisa sobre uso do tempo do INE corresponde ao período 2009- 2010. Considerando as rápidas transformacións da sociedade española nas últimas décadas, non parece adecuado analizar polo miúdo datos estatísticos que presentan un grao de desactualización importante.

<sup>4</sup> A Enquisa Nacional de Condicións de Traballo realizada polo Instituto Nacional de Seguridade e Hixiene no Traballo (INSHT) enmárcase no proxecto de Eurofound (Fundación Europea para a mellora das Condicións de Vida e Traballo), organismo que leva a cabo a EWCS, unha enquisa sobre as condicións de traballo nos vinte e oito países da Unión Europea e catro estados máis do continente para obter datos, que permitan a análise e a comparación da situación nos distintos países, e que en 2015 desenvolveu a súa sexta edición.

completa, mentres que as mulleres, cando teñen xornada a tempo parcial, incrementan o tempo dedicado ao traballo non remunerado: 30 horas con xornada a tempo parcial e 25 horas con xornada completa.

Segundo o Barómetro do Centro de Investigacións Sociolóxicas (CIS) correspondente ao mes de maio de 2017, nun día laborable normal as mulleres dedican case o dobre de tempo á realización das tarefas do fogar: excluído o coidado de persoas, mentres que os homes dedican ás tarefas domésticas 2,06 horas por termo medio, as mulleres afirman dedicarlle unha media de 3,84 horas diarias.

Doutra banda, cando se pregunta ás persoas con fillos e/ou fillas quen foi a persoa ou institución principal que se ocupou durante os tres primeiros anos de vida do coidado e atención do primeiro fillo ou filla, "a nai" é a resposta no 87,7 % dos casos, fronte ao 5,5 % que indica que foi "o pai" a persoa coidadora principal. No suposto de que houbera outra persoa coidadora, menciónase en segundo lugar como persoa responsable dos coidados "o pai" nun 43,3 %, seguido pola "avoa" nun 23,3 %.

As mulleres, polo tanto, seguen asumindo unha maior carga de traballo, pois ao traballo produtivo hai que sumar as horas que dedican á esfera reprodutiva -labores do fogar e coidado de persoas-, dobres e mesmo triplas xornadas, ademais das responsabilidades na esfera da participación cívica.

Estes desiguais usos do tempo de mulleres e homes teñen repercusións evidentes sobre a calidade de vida das mulleres en múltiples dimensións. A menor dispoñibilidade de tempo para si mesmas limita as oportunidades para o lecer, o descanso, as relacións persoais, a formación, a participación social e política... A privacidade é unha parcela da que gozan principalmente os homes e que no caso das mulleres tende a confundirse co doméstico, furtándolles ese espazo para si<sup>5</sup>.

Este escenario de desigual reparto das responsabilidades domésticas e familiares entre os sexos debe ser revertido, para o cal é esencial a sensibilización do conxunto da cidadanía. É imprescindible un cambio de mentalidade de mulleres e homes e unha implicación directa e profunda destes, xa que, sen a súa plena participación e responsabilidade en igual medida ou proporción que as mulleres, tal equilibrio non pode producirse.

Ademais, cómpre poñer en valor o traballo realizado no ámbito doméstico, tanto as tarefas do fogar como a crianza e o coidado de persoas maiores, en situación de dependencia ou enfermas, traballos tradicionalmente desenvolvidos por mulleres e que aínda hoxe seguen a realizar en maior proporción que os homes, e que foron historicamente invisibilizados e pouco valorados. Como pode comprobarse na análise diagnóstica realizada, entre a poboación inactiva que se define como dedicada aos "labores da casa", a inmensa maioría son mulleres: 154.200, fronte a 24.500 homes.

Falar de conciliación corresponsable é falar de harmonizar a vida laboral, persoal e familiar a partir dese reparto equitativo dos traballos e as responsabilidades entre mulleres e homes, o que implica superar a visión da conciliación como un "asunto de mulleres" e situalo como cuestión transcendental responsabilidade do conxunto da sociedade. Aínda que se tende a dicir que a maternidade é unha cuestión de conciliación, o que debe conseguirse é que teña un custo cero para as mulleres para incidir desa forma na igualdade, xa que os datos amosan que actualmente ter fillos afecta negativamente á empregabilidade das mulleres, mentres que no caso dos

---

<sup>5</sup> Ajenjo, Marc, y García, Joan. "La persistente desigualdad de género en el uso del tiempo en España, Marc Ajenjo y Joan García Román, Centre d'Estudis Demogràfics, 2019

homes incluso a incrementa<sup>6</sup>. Así, a dimensión da crianza e os coidados non pode seguir sendo identificada como unha función especificamente feminina, de aí a importancia dun verdadeiro cambio de mentalidade, no que os homes entren con forza neste ámbito tradicionalmente asignado e reservado ás mulleres.

De feito, as menores taxas de actividade e ocupación rexistradas entre poboación feminina son debidas principalmente aos descensos rexistrados no grupo de mulleres de 25 a 54 anos en comparación coas taxas de actividade de homes no mesmo tramo de idade, idades coincidentes coa maternidade e a crianza.

Ademais, é fundamental promover a corresponsabilidade entre todas as persoas integrantes da familia, sen condicionantes de xénero que repercutan nunha asignación desigual da realización das tarefas do fogar e acorde coas capacidades asociadas ás distintas idades. Neste sentido, exprésase o artigo 45 da Lei 3/2011, do 30 de xuño, de apoio á familia e á convivencia de Galicia, no que se recollen os deberes da infancia e da adolescencia, establecendo a obriga de "contribuír ao desenvolvemento da vida familiar colaborando nas actividades domésticas sen distinción de sexo conforme a súa idade, madurez e circunstancias".

É por todo isto que cómpre sensibilizar e informar ao conxunto da cidadanía sobre as vantaxes sociais da conciliación corresponsable, incidindo especialmente na sensibilización en torno á necesidade dun reparto equitativo do traballo no fogar e dos coidados. Neste sentido, a liña de acción 5.6.4 do VIII Plan Estratéxico de Galicia para a Igualdade de Oportunidades entre Mulleres e Homes 2022-2027 recolle o compromiso de fomentar iniciativas para sensibilizar e formar ás familias en materia de igualdade de xénero (eliminación de estereotipos, corresponsabilidade, orientacións profesionais e vitais non sexistas, prevención da violencia de xénero, tolerancia ante a diversidade sexual, etc.). Destaca a necesidade de artellar vías de sensibilización no ámbito rural, caracterizado pola dispersión xeográfica e menor acceso a Internet.

Así, propónse a implicación de nais, pais, titores e todas as persoas que integran as unidades de convivencia dos rapaces e rapazas, para que fagan un esforzo á hora de transmitir valores de igualdade a través de comportamentos e actitudes que fomenten e visibilicen que mulleres e homes poden ocuparse por igual das tarefas domésticas e de coidado. Isto ten unha transcendencia incuestionable, posto que as persoas reproducimos con máis facilidade comportamentos e pautas de actuación nas que fomos educadas. Deste xeito, é importante fomentar entre os e as menores a responsabilidade na realización das tarefas do fogar e no coidado de persoas, con independencia do seu sexo, responsabilidade acorde coa idade e coas capacidades dos e das menores, pero sempre libre dos estereotipos de xénero. Rapaces e rapazas deben recibir unha educación igualitaria que lles proporcione as ferramentas e capacidades necesarias para desenvolver calquera tipo de traballo remunerado, pero tamén as tarefas cotiás necesarias para o desenvolvemento das nosas vidas, sen condicionamentos de xénero.

Para isto, cómpre seguir impulsando as Escolas de Nais e Pais como instrumentos de acción coeducativa e de sensibilización sobre o necesario reparto equilibrado das tarefas doméstico-familiares. Ademais, analizaranse e difundiranse boas prácticas e materiais de referencia neste eido dirixidos ás familias e favorecerase a súa implicación nos programas de innovación educativa que xa se están a traballar no ámbito da igualdade.

---

<sup>6</sup> INE. "Mujeres y hombres en España 2022. 1.6 Incidencia en el empleo por la existencia de hijos" 2022

Así mesmo pronúnciase o artigo 31 da Lei 3/2011, do 30 de xuño, de apoio á familia e á convivencia de Galicia, ao establecer no seu punto primeiro que "a Xunta de Galicia realizará campañas de sensibilización destinadas a:

- a) Facilitarlle información á sociedade sobre os permisos, as licenzas, as excedencias e as medidas vixentes en materia de conciliación da vida persoal, familiar e laboral.
- b) Promover a participación corresponsable entre homes e mulleres na actividade profesional e na vida familiar.
- c) Sensibilizar á sociedade sobre os beneficios da conciliación da vida persoal, familiar e laboral de cara ao fomento da natalidade."

Tamén o artigo 27 da Lei de Impulso demográfico recolle, no seu segundo apartado, que a administración autonómica potenciará acordos cos medios de comunicación para a realización de campañas de sensibilización sobre a conciliación, a corresponsabilidade, as consecuencias do cambio demográfico e a parentalidade positiva.

A xeración e a transferencia de coñecemento en materia de conciliación e corresponsabilidade resulta imprescindible para avanzar e adaptarse a unha realidade permanentemente cambiante. Os cambios sociolóxicos acelerados da nosa sociedade, as dinámicas demográficas e outros factores socioeconómicos fan necesaria unha permanente actualización, estudo e avaliación da realidade da conciliación corresponsable. Coñecer a situación e as políticas desenvolvidas noutros países, rexións e cidades, avaliar o impacto das medidas que se poñen en marcha, analizar e difundir boas prácticas no eido laboral, nas políticas de familia, na intervención e sensibilización socio educativa, etc., son accións necesarias para consolidar avances e corrixir tendencias negativas, e por iso constitúe outro dos obxectivos desta área estratéxica.

Por outra banda, transformar os imaxinarios colectivos require de actuacións que incidan na comunicación en todas as súas vertentes: a comunicación institucional, os medios de comunicación, nomeadamente os de titularidade pública, e a publicidade, deben implicarse na transmisión de contidos e mensaxes que promovan a igualdade de xénero en todos os ámbitos con especial énfase na eliminación de estereotipos que perpetúan a desigualdade. O antedito artigo 31 da Lei 3/2011 establece no seu punto 2 que "os medios de titularidade pública e as empresas de comunicación social que exploten unha concesión ou autorización dun servizo de comunicación audiovisual no ámbito do territorio galego atenderán aos principios xerais recollidos no artigo 6 desta lei, incluíndo na súa programación accións tendentes a promoveren a corresponsabilidade e a eliminación de estereotipos sexistas". Ademais, as administracións públicas galegas deberán fomentar que o conxunto dos medios de comunicación social desenvolvan un papel activo na eliminación de discriminacións de xénero e no fomento da corresponsabilidade como un valor social". Neste senso, é tamén importante o reforzo dos mecanismos de denuncia e asesoramento na transmisión de contidos libres de estereotipos

Cómpre, polo tanto, fomentar unha comunicación implicada coas distintas dimensións da conciliación corresponsable, que mostre como mulleres e homes poden facer idénticos traballos na esfera laboral e ocuparse de maneira equitativa dos coidados de persoas e das tarefas do fogar.

## **OBXECTIVO ESTRATÉXICO**

Sensibilizar á poboación e xerar coñecemento en materia de conciliación e corresponsabilidade.

### **OBXECTIVOS ESPECÍFICOS E MEDIDAS**

Obxectivo específico 1.1. Sensibilizar e informar sobre a importancia da conciliación e a corresponsabilidade nunha sociedade libre de estereotipos.

- 1.1.1 Organizar e apoiar campañas e material divulgativo sobre benestar laboral, conciliación e corresponsabilidade.
- 1.1.2 Reforzar os mecanismos de denuncia e asesoramento na transmisión de contidos libres de estereotipos na comunicación institucional e nas mensaxes publicitarias.
- 1.1.3 Fomentar os plans de sensibilización e formación en corresponsabilidade e coidados destinados aos homes e ás familias para promover a perspectiva de xénero e fomentar a corresponsabilidade no ámbito dos coidados.
- 1.1.4 Impulsar mecanismos de información para a maternidade e a paternidade corresponsables sobre servizos de axudas estatais, autonómicas e locais de apoio ás familias.

Obxectivo específico 1.2. Promover a investigación e a transferencia de coñecemento en materia de benestar laboral, conciliación e corresponsabilidade.

- 1.2.1 Apoiar a investigación, estudos, operacións estatísticas e publicacións en materia demográfica, de benestar laboral, corresponsabilidade e conciliación, etc.
- 1.2.2 Organizar, participar e apoiar actividades formativas e de transferencia de boas prácticas relacionadas coa corresponsabilidade e a conciliación.
- 1.2.3 Impulsar a constitución de mesas de coidados nas que poñer en relación distintos axentes sociais e representantes institucionais para analizar, revisar e propoñer medidas en materia de conciliación e corresponsabilidade.

## **7.2. Área Estratéxica 2: Coeducación**

É incuestionable o potencial que presenta a escola como axente socializador, un ámbito privilexiado para traballar, desde as primeiras idades, en prol da transformación dos valores que reproducen os patróns culturais a través dos que se asignan roles diferenciados a mulleres e homes e que están na base da desigualdade de xénero. Por isto, resulta fundamental que o ámbito educativo contribúa ao desenvolvemento integral de nenos e nenas, apreciando as súas diferenzas, pero educando na igualdade de dereitos e oportunidades, así como no respecto mutuo. Como corroborou o Parlamento Europeo no seu Informe sobre a igualdade entre homes e mulleres na Unión Europea (2021), a educación desempeña un papel clave tanto na promoción de eleccións profesionais non condicionadas polo xénero como no alento da corresponsabilidade de homes e mulleres nas tarefas domésticas e de coidado. Neste senso, unha aposta importante cara ao futuro por parte do presente plan é non só promover a incorporación das mulleres a ámbitos laborais nos que están infrarrepresentadas, cuestión recollida na liña de acción 5.3.1 do VIII Plan Estratéxico

de Galicia para a Igualdade de Oportunidades entre Mulleres e Homes 2022-2027, senón tamén promover a incorporación dos homes ás carreiras feminizadas, moitas vencelladas aos coidados.

Segundo o recollido 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, "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." Continúa este precepto sinalando que para estes efectos, o currículo regulador da práctica docente de cada un dos niveis, etapas, ciclos, graos e modalidades do sistema educativo adaptárase a unha serie de especificacións relativas a obxectivos, contidos, metodoloxía e criterios de avaliación, entre as cales cabe salientar: a comprensión do valor constitucional da igualdade entre ambos sexos como obxectivo de especial atención, sen que, en ningún caso, se admitan contidos, metodoloxía ou criterios de avaliación transmisores, directa ou indirectamente, dunha distribución estereotipada de papeis entre os sexos ou dunha imaxe de dominación dun sexo sobre o outro en calquera ámbito da vida; e a adquisición, en alumnos e alumnas, dos coñecementos e das actitudes necesarias que lles permitan, cando acaden a madurez, atender as súas propias necesidades domésticas e os labores familiares compartidos, inclusive as cargas parentais e a atención de familiares que, por dependencia, necesiten a asistencia doutras persoas, mulleres ou homes. Para isto, a Xunta de Galicia garante, ademais, a coeducación no marco das súas competencias propias.

Esta preocupación da Administración galega pola educación en igualdade tradúcese nun claro compromiso cun modelo educativo baseado na coeducación, por promover un desenvolvemento integral das persoas libre dos condicionamentos de xénero, apostando por unha intervención educativa que mude as actitudes, os comportamentos e a preeminencia de estereotipos sexistas que non fan outra cousa que perpetuar a desigualdade entre mulleres e homes.

Este traballo ao longo do tempo cristalizou en 2016 coa aprobación do I Plan de actuacións para a igualdade nos centros educativos de Galicia 2016-2020. Este plan específico de igualdade no ámbito educativo foi elaborado co obxectivo de servir de referente a todos os centros de ensino para abordar a coeducación e a prevención da violencia de xénero desde unha perspectiva estrutural, integral e transversal, e no que recoller de forma sistemática as medidas a desenvolver nas diferentes áreas do ámbito educativo dirixidas a alumnado, profesorado e equipos de orientación. Cómpre seguir desenvolvendo e actualizando o modelo coeducativo do ensino. Iso implica proseguir o traballo de consolidación do principio de igualdade e da transversalidade de xénero en toda a política educativa: desde a súa integración no currículo, ata a aplicación a través de ferramentas como convenios, protocolos, plans educativos, etc.

A Xunta de Galicia seguirá a traballar nos vindeiros anos por un modelo escolar plenamente inclusivo. Para iso, no horizonte 2025, ten previsto o desenvolvemento de estratexias de planificación en materia de convivencia escolar, inclusión e orientación vital e profesional non sexista, instrumentos que incluírán propostas específicas en materia de coeducación, como instrumento imprescindible para a igualdade.

Por todo isto, é necesario que nos centros educativos se leven a cabo programas coeducativos destinados a combater os arraigados estereotipos de xénero, que marcan os roles que homes e mulleres desempeñamos tanto nos ámbitos públicos como nos privados. Non hai que esquecer a importancia do denominado "currículo oculto", aquelas facetas da vida escolar das que se aprende sen que o profesorado

sexa consciente dos seus efectos, nin o alumnado perciba a súa transmisión, e que segue impregnado de condicionantes de xénero. O currículo oculto, está pois presente nas normas, estruturas, rutinas, desde a propia arquitectura dos edificios escolares ou os lugares de recreo, nos cargos directivos dos centros nos distintos niveis e etapas, ata ás técnicas de ensino.

No marco do presente plan impulsárase o tratamento da corresponsabilidade, os usos do tempo e a conciliación nos contidos curriculares e nos programas educativos. A través da elaboración e revisión de materiais didácticos para a inclusión de contidos sobre o reparto equilibrado de responsabilidades entre mulleres e homes e da elaboración de orientacións para a valoración de materiais. Así mesmo, realizarase un tratamento específico sobre o fomento da corresponsabilidade e a conciliación no currículo de libre configuración do Bacharelato, e en xeral, promocionárase a imaxe de mulleres e homes conciliando de maneira corresponsable na actividade docente.

Para lograr estes obxectivos é esencial, xa que logo, a implicación do persoal docente, como axente clave na transmisión destes valores no ámbito escolar. Cómpre polo tanto promover unha toma de sensibilidade real e sólida entre este colectivo, tarefa na que a formación en igualdade de xénero xoga un papel central.

Impulsárase para isto, a formación do profesorado en estratexias para o fomento de actitudes e valores entre o alumnado que favorezan a corresponsabilidade e a conciliación, e incluíranse estes contidos na formación inicial do novo persoal funcionario docente. Ademais, promocionárase a súa abordaxe en espazos de debate, foros e a través de material divulgativo.

Pero non abonda con circunscribir a coeducación, o tratamento da conciliación corresponsable e os usos do tempo ao centro educativo. A escola non é un ámbito illado e exclusivo no que educar ás futuras xeracións na igualdade entre homes e mulleres, a formación e a socialización transcende o espazo da educación formal para implicar a toda a comunidade educativa, e especialmente as familias.

## **OBXECTIVO ESTRATÉXICO**

Integrar a coeducación na programación educativa, eliminando as desigualdades derivadas dos roles e dos estereotipos de xénero.

## **OBXECTIVOS ESPECÍFICOS E MEDIDAS**

Obxectivo específico 2.1. Integrar o tratamento da corresponsabilidade e a conciliación na educación para a igualdade no sistema educativo.

- 2.1.1 Adoptar dentro do currículo regulador da práctica docente nos distintos niveis do sistema educativo, as medidas conducentes a proporcionar unha educación para a igualdade libre de estereotipos e roles de xénero, que permita ao alumnado atender as súas propias necesidades domésticas e as labores familiares compartidas, incluídas as cargas parentais e a atención de familiares que, por dependencia, necesiten a asistencia doutras persoas.
- 2.1.2 Fomentar as vocacións femininas e masculinas naquelas áreas en que se atopan infrarrepresentadas, co fin de evitar que as persoas adopten decisións sobre vocacións profesionais derivadas de prexuízos, estereotipos e roles de xénero.
- 2.1.3 Elaborar e revisar materiais didácticos vinculados a programas e proxectos educativos co fin de incluír contidos sobre conciliación, corresponsabilidade, cambio demográfico en Galicia, respecto á diversidade, promoción do



autocoidado, visión positiva do envellecemento e reforzo das relacións interxeracionais.

Obxectivo específico 2.2. Formar ao persoal docente en materia de conciliación e corresponsabilidade e favorecer a súa propia conciliación.

- 2.2.1 Designar entre o profesorado dos centros educativos, unha persoa que, con formación específica en educación para a igualdade e baixo a dirección do centro, asesore aos órganos colexiados, equipo directivo, profesorado e familias sobre temas relacionados coa educación para a igualdade, a conciliación e a corresponsabilidade.
- 2.2.2 Incluír tanto na formación inicial como nos plans de formación permanente para o profesorado, cursos específicos de formación sobre educación en igualdade que contemple contidos sobre conciliación e corresponsabilidade.
- 2.2.3 Facilitar a conciliación e favorecer a corresponsabilidade de homes e mulleres, permitindo compatibilizar o exercicio da profesión académico-científico-tecnolóxica coas responsabilidades persoais e de coidado.

### 7.3. Área Estratéxica 3: Xestión corresponsable dos tempos e dos espazos

O tempo é unha concepto complexo e pluridimensional que pode entenderse no seu sentido "físico" ou cuantitativo, en relación coa súa ordenación -horarios, calendarios...- pero que ten tamén unha vertente "social", relacionada coa construción social dos tempos -tempo persoal, familiar, laboral-, e que é resultado das relacións sociais.

A xestión dos tempos adquire protagonismo como preocupación crecente da nosa sociedade, como factor de benestar a medida que se producen transformacións sociais relevantes: a participación máis elevada de mulleres no mercado de traballo acontecida no século XX, a dobre presenza feminina, o envellecemento da poboación, a desincronización de horarios, etc. É en torno a esta concepción onde debe situarse o debate sobre a distribución social e por razón de xénero dos tempos e da racionalización e a conciliación horaria desde o punto de vista das demandas da cidadanía e das necesidades produtivas das organizacións. De feito, o equilibrio entre a dimensión laboral, persoal e familiar é unha constante de conflito e preocupación social, posto que ten unha repercusión importante na saúde e no benestar de todas as persoas.

Un factor fundamental de cara á xestión máis eficiente dos tempos e os espazos é o aproveitamento do novo marco que establece o avance en novas tecnoloxías. A implantación e reforzo por parte das administracións de recursos para xestións non presenciais, ten a grande potencialidade de reducir o tempo e diñeiro que a cidadanía ten que invertir en desprazamentos, e ao mesmo tempo evitar as limitacións impostas polos horarios de oficina da administración, que doutro xeito implican ausencias no posto de traballo e un impacto sobre o desenvolvemento persoal. Porén, este plan ten presente a realidade de que unha migración cara as xestións telemáticas mal planificada e sen o investimento necesario para mellorar a accesibilidade destes recursos, pode ter consecuencias negativas. Existe unha fenda dixital de xénero, de idade, de territorio, discapacidade, e con moitas máis variables que deben ser

estudadas en detalle para ser atalladas e asegurar que toda a poboación galega teña garantido o pleno acceso aos seus dereitos.

No Informe da Subcomisión para o estudo da Racionalización de Horarios, a Conciliación da Vida Persoal, Familiar e Laboral e a Corresponsabilidade do Congreso dos Deputados cualifícase como “singular e anómala” a organización dos horarios e o tempo de traballo en España, en absoluto acordes cos de Europa<sup>7</sup>. Longas xornadas laborais frecuentemente partidas cun tempo de descanso excesivo para o xantar, fai que as xornadas se alonguen e rematen tarde, coas consecuencias que isto ten en termos de dispoñibilidade de tempo para o descanso, o lecer e a familia. Esta irracional distribución dos tempos agudiza a desigualdade de xénero no que se refire aos tempos de coidado e de interacción coas fillas e fillos. Frecuentemente os homes saen máis tarde do traballo, o que implica que as mulleres asumen máis traballo doméstico e de coidado das persoas -moitas veces a costa de estratexias e renuncias de diverso tipo xa mencionadas, que inciden na súa carreira profesional-.

A racionalización horaria pode definirse como o conxunto de medidas en torno á organización dos tempos sociais que fai posible a conciliación da vida persoal, familiar e laboral e, ao mesmo tempo, unha optimización do tempo de traballo.

Distintos estudos, espazos para o debate como as comisións celebradas en distintos parlamentos do Estado, así como as prácticas desenvolvidas noutros países da nosa contorna, poñen de manifesto que unha racionalización horaria suporía múltiples beneficios para a nosa sociedade, a saber:

- Melloraría o benestar da cidadanía en tanto que facilitaría a harmonización da vida persoal, familiar e laboral.
- Favorecería un contexto máis proclive á corresponsabilidade no reparto das tarefas domésticas e de atención á familia.
- Melloraría a calidade de vida e a saúde das persoas: diminuíría a sinistralidade, aumentarían as horas de sono, melloraría o estado físico e mental ao dispoñer de máis tempo para a práctica deportiva, as afeccións persoais, etc.
- Incrementaría a produtividade e competitividade das empresas.
- Melloraría o rendemento escolar.
- Favorecería a participación e o compromiso social e fomentaría a cultura e o ocio.
- Fomentaría o aforro enerxético e a eficiencia nos desprazamentos, reducindo gastos innecesarios á poboación traballadora e ás persoas en xeral.
- Faría converxer os horarios laborais, escolares e comerciais cos da maioría de países europeos.

Por todo isto, é preciso sentar as bases dunha nova cultura dos tempos que promova a racionalización horaria; emprender reformas horarias que teñan en conta as necesidades da poboación en distintos ámbitos: a coordinación dos horarios laborais cos escolares, un dos problemas máis graves para a conciliación das familias; así como a revisión dos horarios comerciais, de hostalería e dos servizos de ocio desde a perspectiva da conciliación das persoas que traballan nestes sectores, en moitos

---

<sup>7</sup> En “Informe de la Subcomisión creada en el seno de la Comisión de Igualdad para el estudio de la racionalización de horarios, la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y la corresponsabilidad”. Boletín Oficial de las Cortes Generales, Congreso de los Diputados. X Legislatura. 26 de septiembre de 2013

casos aínda con xornadas partidas cunha longa pausa ao medio día, e con horarios de finalización tardíos.

Outro freo importante á racionalización horaria vén determinado pola programación televisiva, o denominado prime time das cadeas de televisión xeneralistas que finalizan despois das doce da noite, tendencia que non se observa noutros países europeos.

Cómpre polo tanto, impulsar un pacto social en favor da racionalización horaria. Horarios máis racionais que faciliten a vida das persoas e que melloren a calidade de vida de mulleres e homes.

A este respecto, son tamén de interese as propostas de elaboración de plans de reordenación de tempos nas cidades e rexións, formuladas por distintas persoas expertas no marco da posta en marcha de políticas do tempo que poñan o foco no traballo reprodutivo. Con frecuencia os horarios das cidades están concibidos sen ningún grao de coordinación, debido a que son establecidos por instancias distintas (industrias, administración educativa, administración sanitaria, asociacións de comerciantes, etc.). Esta falta de coordinación horaria só é sustentable desde a asunción dun modelo de familia tradicional, no que unha muller libre de obrigas profesionais é a persoa que pode desenvolver xestións administrativas, sanitarias, comerciais ou doutro tipo en calquera horario, unha realidade que non se corresponde coa situación actual e que, doutra banda, sería claramente inxusta para as mulleres. Urxe, polo tanto, que as comunidades locais - cidades, áreas metropolitanas, vilas-emprendan plans de reordenación do tempo, a partir dos cales se harmonicen e diversifiquen os horarios das poboacións para atender as diversas necesidades da cidadanía.

É o ámbito local, ademais, o espazo idóneo para o deseño de medidas de distinta índole que faciliten a conciliación da vida laboral, persoal e familiar adaptadas ás necesidades e características propias das respectivas poboacións. Para iso, cómpre apoiar a creación ou extensión de recursos locais que permitirán harmonizar os tempos ás familias con menores ou persoas maiores e/ou en situación de dependencia ao seu cargo. Outros ámbitos como o educativo, o deportivo ou o da participación social tamén poden beneficiarse en grande medida dunha xestión dos tempos e os espazos con perspectiva de xénero, facilitando un acceso igualitario a todos eles. Co obxectivo de dar visibilidade ás medidas que se están a levar a cabo nestes eidos e transferir as boas prácticas, este plan recolle a necesidade de identificalas e recollelas nun directorio.

Tamén é imprescindible o desenvolvemento de políticas transversais de urbanismo e mobilidade pola súa transcendental incidencia na distribución dos tempos das persoas que melloren a calidade de vida da cidadanía, e por iso constitúe outro dos eidos nos que se traballa dentro desta área estratéxica.

Historicamente, a configuración urbanística das cidades respondeu ao modelo do sistema produtivo industrial no que a distribución dos tempos se corresponde cunha estrutura lineal, acorde coa distribución dos tempos tradicionais do mundo produtivo e, polo tanto, da poboación masculina -oito horas para traballar, oito para descansar, oito para durmir-, deixando á marxe os tempos ligados aos roles do traballo reprodutivo asociados ao xénero feminino, que debían acomodarse a unha planificación pensada para o rol produtivo. Neste modelo urbanístico que acabou por xerar segregación funcional e dispersión territorial, con concentración espacial de actividades exclusivas, derivou na primacía do uso do transporte privado e, polo tanto, nunha mobilidade pouco sustentable.

É necesario, pois, que as administracións públicas traballen coordinadamente para unha ordenación territorial e unha planificación urbana sustentable e amigable coas necesidades do conxunto da cidadanía e non só a dunha parte da poboación. A día de hoxe resulta obvio que unha boa rede de transporte público -máis utilizado, por outra parte, pola poboación feminina- xunto cunha planificación urbana que favoreza a mobilidade peonil, reduza a densidade de tráfico das cidades ou facilite o aparcamento, só pode ter consecuencias positivas no benestar e na calidade de vida das persoas, nomeadamente, entre outras vantaxes, reducindo tempos investidos nos desprazamentos.

O deseño dos espazos urbanos, acorde con este novo concepto de mobilidade, así como a construción de equipamentos de proximidade que faciliten a conciliación, é outro dos ámbitos clave para a harmonización dos tempos.

### **OBXECTIVO ESTRATÉXICO**

Promover a harmonización dos tempos e os espazos, integrando o enfoque de xénero na planificación urbanística e no deseño de políticas públicas.

### **OBXECTIVOS ESPECÍFICOS E MEDIDAS**

Obxectivo específico 3.1. Fomentar a planificación con enfoque de xénero no ámbito do urbanismo, a vivenda e a mobilidade, e reforzar o uso de ferramentas dixitais para apoiar a harmonización dos tempos de homes e mulleres.

- 3.1.1 Mellorar a dotación e fomentar o uso dos recursos dixitais na Administración para realizar xestións non presenciais, identificando as barreiras de acceso e as solucións máis axeitadas para combater a fenda dixital de xénero, idade e territorio, ou outras.
- 3.1.2 Fomentar a implantación de medidas de racionalización horaria e ordenación dos tempos (horarios comerciais, de transporte, atención en oficinas públicas, etc.).

Obxectivo específico 3.2. Promover a implantación de medidas que faciliten a conciliación.

- 3.2.1 Elaborar instrumentos de planificación e ampliar infraestruturas e servizos para avanzar na conciliación corresponsable.
- 3.2.2 Promover e apoiar programas e medidas que favorezan a conciliación no ámbito local, educativo, deportivo e outros.
- 3.2.3 Identificar boas prácticas sobre conciliación e corresponsabilidade e crear un repositorio das mesmas.

## **7.4. Área Estratéxica 4: Compromiso co benestar laboral**

Se na organización da vida das persoas hai un tempo que ten especial incidencia na calidade de vida e no benestar, este é o tempo dedicado ao traballo remunerado, un tempo que precisa ser abordado desde a óptica da conciliación da esfera privada e profesional, en aras de conseguir o necesario equilibrio que permita a traballadoras e traballadores compaxinar a vida persoal e familiar co traballo, sen que isto constitúa un prexuízo para os intereses organizativos e produtivos das empresas.

Hoxe en día existe abundante información obtida a través de enquisas, estudos e análise de boas prácticas empresariais que indican que facilitar a conciliación da vida laboral, persoal e familiar, especialmente mediante o establecemento de fórmulas de flexibilidade organizativa no tempo e no espazo -horario flexible, xornada continua ou traballo a distancia, entre outras-, repercute positivamente na satisfacción das empregadas e empregados. Isto, á súa vez, tradúcese en vantaxes para a empresa: redución do absentismo, menor rotación, retención do talento, etc. e, en consecuencia, maior produtividade.

Pero a mirada aos tempos dedicados ao traballo remunerado e a súa distribución, require dunha análise da situación tanto das persoas asalariadas como da de mulleres e homes que traballan por conta propia.

Fomentar o equilibrio entre a vida persoal, familiar e laboral pasa por incidir na racionalidade dos horarios laborais, ao cabo, cunha influencia determinante no resto dos horarios sociais. A relación entre o número de horas traballadas e a produtividade non é directa; traballar moitas horas pero cunha organización ineficiente do traballo ou unha cultura presencialista implica unha perda notoria da produtividade. Unha deficiente xestión do tempo de traballo ten, ademais, outras negativas consecuencias: afecta á saúde das persoas traballadoras, incrementando determinados factores de risco psicosocial, dificulta o desenvolvemento persoal e profesional dentro e fóra da xornada laboral, incrementa o absentismo, dificulta o compromiso das persoas traballadoras, e a captación, o desenvolvemento e retención do talento por parte das empresas, tamén se fai máis complexa.

A pesar de todas estas cuestións hai que recoñecer tamén que a xestión eficiente do tempo de traballo nas empresas non é sempre un asunto doado ou facilmente asumible. Detéctanse custos organizativos en aspectos como a suplencia das persoas con alto grao de formación e especificidade, ou na redistribución do traballo e as problemáticas asociadas coa asunción de novas cargas de traballo por parte do resto de persoas traballadoras. Este tipo de factores, fai que moitas empresas se resistan aínda a introducir medidas favorecedoras da conciliación. Neste sentido, a implicación dos equipos directivos e os cargos intermedios, así como a implantación de fórmulas de traballo en equipo, contribuirían a eliminar estas barreiras á instauración de prácticas de flexibilidade laboral e a extensión doutras medidas de conciliación, como os permisos, licenzas e excedencias. De aí a importancia de apoiar ás empresas na posta en marcha e consolidación de medidas e recursos para a harmonización da vida laboral, persoal e familiar e de flexibilidade do traballo, a través de accións de información e asesoramento e de axudas para a implantación destas medidas.

Hai que ter en conta que aínda que moitas empresas deron pasos importantes nas posibilidades de compatibilizar mellor traballo e vida persoal e familiar, o certo é que persiste unha cultura empresarial remisa á introdución de medidas de conciliación pola súa incidencia na produtividade. E é a asignación tradicional de roles e identidades a que acaba por xerar unha posición desvantaxosa para as mulleres nas empresas e no mercado de traballo en xeral, que son as que máis uso fan das medidas de conciliación, tal e como se puido comprobar na análise diagnóstica realizada, por exemplo, no caso das excedencias para o coidado de fillas e fillos, nas que máis do 85 % das persoas que se acollen a elas son mulleres. Así, a ausencia de corresponsabilidade nos fogares fai que unha idea aínda estendida entre o empresariado é que as responsabilidades familiares limitan o rendemento profesional das mulleres, o que constitúe un importante freo á súa progresión laboral, cando non un límite claro en forma de discriminación laboral nos procesos de contratación de persoal.

Mulleres e homes traballadores deben poder gozar por igual de permisos relacionados co coidado, e o seu uso debe ser tamén promocionado entre os homes desde as propias empresas, potenciando un cambio cultural que reverta o escenario actual, no que son as mulleres as que fan uso na inmensa maioría dos casos dos permisos, das excedencias para o coidado de persoas e das reducións de xornada. A este respecto, a incorporación dos plans de igualdade nas empresas e a implantación progresiva da responsabilidade social corporativa, constitúen tamén importantes ferramentas para avanzar na harmonización do tempo de traballo e a vida persoal e familiar. Favorecer este contexto empresarial debe ser, polo tanto, un obxectivo central do presente plan e, en concreto, desta área estratéxica.

No ámbito do emprego público tamén debe entrar con máis forza o fomento da conciliación corresponsable. Segundo o artigo 29 da Lei 3/2011, do 30 de xuño, de apoio á familia e á convivencia de Galicia, "a Xunta de Galicia promoverá para os traballadores e as traballadoras de empresas privadas e facilitará para os traballadores e as traballadoras ao seu servizo, naqueles casos nos que o posto concreto o permita, a posibilidade do desenvolvemento do traballo mediante modalidades que non requiran presenza física neste, sempre que esta medida sexa compatible coa consecución dos obxectivos laborais previstos".

O sector público debe desempeñar un papel tractor na implantación dunha nova cultura da xestión do tempo de traballo, e pode servir de exemplo en materia horaria e outras medidas de conciliación da esfera laboral e privada. Así, deben estenderse, ampliarse e promocionarse as distintas fórmulas de conciliación xa implantadas no seo da Administración autonómica: xornadas compactadas e xornadas continuas, flexibilidade espacial -a través do teletraballo, de solucións como as videoconferencias ...- flexibilidade horaria de entrada e saída, así como flexibilidade horaria recuperable, etc., deben ser promocionadas desde a perspectiva dun uso corresponsable entre as empregadas e empregados públicos. Porén, a implantación destas fórmulas nunca debe implicar un empobrecemento da calidade ou accesibilidade do servizo que se ofrece á cidadanía. Así mesmo, o mantemento e ampliación de infraestruturas e servizos dirixidas á conciliación por parte do persoal da administración pública resulta fundamental para que esta exerza de exemplo para a sociedade.

Como recolle o artigo 51 da Lei de Impulso Demográfico, é fundamental que o acollerse a medidas de conciliación non supoña un detrimento para a carreira profesional de nais e pais. Así, prevense no presente plan a implantación de medidas de acción positiva dirixidas a estas traballadoras e traballadores, como son o acceso prioritario a actividades formativas ao re-incorporarse despois dunha baixa por maternidade/paternidade. Así mesmo, garantírase que o tempo de "inactividade" por coidado de crianzas ou situacións derivadas da maternidade/paternidade non supoñan unha penalización, prexuízo ou demérito á hora de acollerse a calquera convocatoria de contratación pública, provisión ou promoción.

Doutra banda, é necesario promover un marco de relacións laborais que favoreza a racionalización horaria e a extensión das accións que facilitan que mulleres e homes compatibilicen de forma corresponsable o emprego e a esfera persoal e familiar, outro dos obxectivos desta área estratéxica. As Administracións públicas deben apoiar os esforzos que realizan as empresas neste ámbito, como recollen os artigos 55 e 56 da Lei de Impulso Demográfico, así como a liña 3.2.1 do VIII Plan Estratéxico de Galicia para a Igualdade de Oportunidades entre Mulleres e Homes. Ademais, a contratación pública ten que poñer en práctica criterios favorecedores da responsabilidade social, mediante a aplicación de cláusulas coas que se dea

preferencia na adxudicación pública ás empresas que establezan para o seu persoal medidas de conciliación da vida persoal, familiar e laboral.

Doutra banda, cómpre indicar que para facer fronte ás dificultades de toda índole que dificultan a implantación de medidas de conciliación da vida persoal, familiar e laboral nas empresas, é imprescindible a reflexión, o acordo e o avance das organizacións empresariais e sindicais neste ámbito, así como a promoción institucional deste debate. Así, a negociación colectiva debe configurarse como un pilar básico sobre o que xestionar a conciliación entre o traballo e a vida privada de traballadores e traballadoras, buscando o equilibrio entre as necesidades das empresas e as do seu persoal. A negociación colectiva perfílase, pois, como un instrumento idóneo para regular a reordenación flexible do tempo de traballo e outras medidas de conciliación, en tanto que é a ferramenta que mellor capacidade de adaptación presenta á realidade concreta dos sectores, das empresas e das persoas traballadoras.

Cabe tamén ter en consideración as necesidades de conciliación das persoas que aínda non entraron no mercado laboral ou que se viron apartadas del por diversos motivos e buscan un novo acceso mediante a formación. Así, o presente plan sinala a necesidade de aplicar a perspectiva da racionalización horaria, axudas ao transporte, espazos de coidado para crianzas e o uso de ferramentas dixitais, para facilitar o acceso a programas de formación para o emprego de persoas con crianzas ao seu cargo, sendo a teleformación unha posibilidade especialmente prometedora. En especial, as persoas que abandonaron temporalmente o mercado laboral para dedicarse aos coidados, na súa grande maioría mulleres, precisan dun apoio institucional para a súa reincorporación. Os cursos de reciclaxe profesional serán unha das ferramentas de maior utilidade cara este fin.

### **OBXECTIVO ESTRATÉXICO**

Promover o compromiso das organizacións co benestar laboral das persoas traballadoras, favorecendo a conciliación da súa vida persoal, familiar e laboral.

### **OBXECTIVOS ESPECÍFICOS E MEDIDAS**

Obxectivo específico 4.1. Impulsar o uso dos dereitos de conciliación e as fórmulas de traballo que permitan harmonizar a actividade laboral e a vida privada entre o persoal do sector público, ao tempo que se favorece a corresponsabilidade.

4.1.1 Manter e ampliar infraestruturas, servizos e medidas de acción positiva dirixidas a favorecer a conciliación do persoal do sector público.

4.1.2 Fomentar, consolidar e ampliar medidas de flexibilidade horaria e de flexibilidade espacial e o teletraballo para o persoal do sector público, redundando nunha perspectiva de xénero e de conciliación corresponsable.

Obxectivo específico 4.2. Favorecer a implantación de medidas de benestar laboral, conciliación e corresponsabilidade nas empresas.

4.2.1 Apoiar ás empresas e entidades do terceiro sector para a implantación efectiva de medidas de conciliación, flexibilización do tempo de traballo e racionalización horaria e/ou teletraballo en condicións de voluntariedade, sen que supoña unha diminución dos dereitos laborais.

4.2.2 Recoñecer e premiar as boas prácticas empresariais en materia de benestar laboral, conciliación e corresponsabilidade nas empresas (Certificación galega de excelencia en igualdade, RSE, etc.).

- 4.2.3 Apoiar a implantación de plans de igualdade nas empresas e entidades do terceiro sector legalmente obrigadas, e fomentar a súa implantación naquelas empresas e entidades do terceiro sector non obrigadas legalmente, así como fomentar a responsabilidade social empresarial e implicar ás administracións na erradicación de prácticas discriminatorias relacionadas coa conciliación.
- 4.2.4 Promocionar o recoñecemento social e profesional do valor dos coidados e da súa dignificación, fomentando o emprego de calidade nos traballos de coidado, incluídos os servizos de axuda no fogar, bolsas de coidado e outras actividades de conciliación.
- 4.2.5 Fomentar a inclusión da perspectiva de xénero na análise e avaliación dos riscos laborais así como dos accidentes no traballo e enfermidades profesionais, especialmente naquelas profesións feminizadas e tendo en conta a influencia do traballo doméstico.
- 4.2.6 Axudas e apoio a persoas traballadoras autónomas dirixidas a fomentar a conciliación corresponsable, así como axudas e apoio dirixidas a eliminar as desvantaxes que o coidado de menores ou persoas dependentes puidese ter no seu desenvolvemento profesional, en especial no caso das que afectan ás mulleres.

Obxectivo específico 4.3. Promover un marco de relacións laborais e de políticas activas de emprego que favoreza a racionalización horaria e a extensión das accións que facilitan que mulleres e homes compatibilicen de forma corresponsable o emprego e a esfera persoal e familiar.

- 4.3.1 Impulsar actuacións para reforzar a incorporación da conciliación corresponsable como dimensión esencial no diálogo social e na negociación colectiva (introdución de medidas nos convenios, difusión de boas prácticas para a negociación, etc.) e seguimento do cumprimento efectivo das medidas implantadas nas empresas.
- 4.3.2 Introducir cláusulas de igualdade que valoren a implantación de medidas para fomentar a conciliación e a corresponsabilidade na contratación do sector público autonómico e no réxime autonómico de subvencións.
- 4.3.3 Incluír medidas de conciliación (axudas transporte, adecuación de localizacións, instalacións e horarios, formación telemática, etc.) nos programas de inserción sociolaboral e de formación para o emprego.
- 4.3.4 Incluír contidos obrigatorios nas actividades de formación para o emprego sobre igualdade e corresponsabilidade familiar e doméstica.

## 7.5. Área Estratéxica 5: Fortalecemento dos recursos de apoio

Desde a perspectiva dunha corresponsabilidade compartida, enfoque que como se indicou na introdución impregna o presente plan, a conciliación da vida laboral, persoal e familiar é un asunto que atinxe a toda a sociedade, e no que deben xogar un papel central as Administracións públicas, como entes facilitadores das condicións e dos apoios axeitados para que todas as persoas poidan compatibilizar o traballo remunerado coa vida persoal e familiar.



A provisión de servizos e axudas á conciliación é unha dimensión transcendental, toda vez que a inexistencia ou insuficiencia de recursos de apoio para o coidado de persoas acaba por trasladar toda a responsabilidade e os traballos aos grupos familiares, coas consecuencias que isto ten sobre todo para a poboación feminina, limitando as súas posibilidades de acceso, permanencia e progresión no mundo laboral, así como a dispoñibilidade do seu tempo persoal.

Así, as Administracións públicas, en orde ás súas respectivas competencias, deben facilitar a provisión dos recursos de apoio á conciliación con niveis de cobertura e calidade adecuados. O acceso e a distribución destes recursos ten, ademais, que responder a criterios de equidade, de tal maneira que o nivel de renda non se traduza nun problema para as familias con menos recursos económicos, nin tampouco nunha barreira de acceso para as rendas medias.

Con esta finalidade, esta quinta área estratéxica ten por obxecto consolidar un sistema de apoios á conciliación mediante o reforzamento de distintos servizos e medidas económicas de soporte e compensación que permitan que mulleres e homes poidan compatibilizar a esfera laboral coa vida persoal e familiar.

O coidado e atención a nenas e nenos moi pequenos comporta habitualmente gastos elevados, que o son aínda máis cando non se dispón de suficientes recursos públicos de coidado. Por iso, resulta imprescindible que as administracións públicas se corresponsabilicen axudando economicamente ás familias, e en maior medida a aquelas en situación de especial vulnerabilidade, como poden ser as familias numerosas, monoparentais, ou aquelas nas que un dos proxenitores ou unha das persoas ao seu cargo ten unha discapacidade.

Hai que ter en conta, ademais, que as familias monoparentais -na inmensa maioría dos casos, cunha muller como proxenitora- son as principais afectadas pola insuficiencia ou a ausencia de recursos de conciliación, especialmente nas pequenas cidades ou nas zonas rurais, o que ten como resultado que as nais soas teñan importantes dificultades para acceder ao mundo profesional e, se o conseguen, para lograr o equilibrio entre as obrigas profesionais e familiares.

É necesario fortalecer os servizos de coidado de menores e actividades extraescolares, pois existe suficiente evidencia que proba que as taxas de emprego das mulleres están correlacionadas positivamente coa oferta de servizos públicos de coidado de nenos e nenas, así como incrementar o papel da Administración na atención de persoas dependentes adultas, tanto máis se se teñen en conta a actual situación e a evolución a curto e medio prazo da dinámica demográfica de Galicia e España, cunha poboación cada vez máis lonxeva e envellecida. Garantir a existencia dunha rede de escolas infantís con cobertura suficiente e horarios compatibles coas xornadas laborais é esencial neste sentido.

En España, o primeiro ciclo de Educación Infantil (de cero a tres anos) estableceuse como un dos recursos principais para facer compatible a participación no mercado laboral coa atención e coidado das e dos menores, e o seu incremento é un dos obxectivos das políticas sociais e educativas. De feito, este primeiro ciclo non ten unha cobertura universal, é dicir, o Estado non ten a obriga de prover tantas prazas públicas como demandas haxa, a diferenza do segundo ciclo de tres a seis anos, para o que se asegura a cobertura pública e gratuíta.

De acordo co informe do Ministerio de Educación, Cultura e Deporte "Panorama da educación. Indicadores da OCDE 2021", no ano 2015 nos países da OCDE un 87 % das nenas e nenos de tres anos estaba escolarizado, proporción que ascende ata o 90,9 %

entre os países da OCDE que pertencen á Unión Europea. En España, aos tres anos a escolarización é practicamente total, pois alcanza o 97 %. No caso da matrícula dos nenos e nenas de 0 a 3 anos, España, co 39,6 %, supera tamén a media da OCDE (24,9 %) e da UE22 (22,4 %). Os países nórdicos (Noruega, Suecia, e Finlandia), xunto con Alemaña e España, son os países que alcanzan as taxas máis altas. Estes datos, xunto aos da alta escolarización aos catro e cinco anos, sitúan a España entre os países coas taxas de escolarización máis elevadas en Educación Infantil.

Nos últimos anos quedou patente o esforzo do Goberno galego a través da consolidación dos recursos de apoio ás familias con crianzas. Puxéronse en marcha axudas como o Bono Concilia e o Bono Coidado; impulsouse a creación de Casas Niño en municipios rurais; aprobouse a gratuidade da atención educativa a partir do segundo fillo ou filla nas escolas infantís de 0 a 3 anos -e que se aplicará desde o primeiro fillo ou filla a partir do curso 2022-2023-; incrementáronse as prazas en escolas infantís e reforzáronse outros servizos de atención á infancia. No curto e medio prazo seguirase nesta liña de traballo, con previsións orzamentarias de crecemento, tal e como recolle a Disposición adicional primeira da Lei 5/2021, do 2 de febreiro, de impulso demográfico de Galicia, polo que o investimento en políticas de familia durante os cinco anos seguintes á entrada en vigor desta norma incrementárase un mínimo do 50 % sobre o aumento porcentual do gasto non financeiro dos orzamentos xerais da Comunidade autónoma.

Así, ampliaranse os recursos de atención a nenos e nenas de 0 a 3 anos avanzando cara a súa universalización e gratuidade, como xa ven recollido na Lei de Impulso Demográfico. Tamén se ampliarán outros recursos que favorecen a conciliación de menores en períodos escolares e non lectivos, e darase continuidade a axudas económicas directas ás familias, entre elas a destinada a facilitar a redución de xornada dos homes e das mulleres en situación de monoparentalidade, como medida de fomento da conciliación corresponsable.

Ademais, no marco do Plan Corresponsables, unha iniciativa do Ministerio de Igualdade, en colaboración coas comunidades autónomas, para o apoio específico das necesidades de conciliación das familias con menores de 16 anos, a Administración autonómica desenvolverá diferentes medidas de fomento de conciliación corresponsable. Os obxectivos principais deste plan son favorecer a conciliación das familias con nenas, nenos e rapaces e rapazas menores de 16 anos desde un enfoque de igualdade entre mulleres e homes; crear emprego de calidade no sector dos coidados e dignificar e certificar a experiencia profesional de coidado non formal. Ademais, prevé tamén o desenvolvemento de actuacións de sensibilización en materia de corresponsabilidade e a articulación de bases informativas de recursos dispoñibles neste campo.

Estas actuacións destinaranse con carácter prioritario á atención de familias monoparentais; vítimas de violencia de xénero e doutras formas de violencia contra a muller; mulleres en situación de desemprego de longa duración; mulleres maiores de 52 anos ou a unidades familiares nas que existan outras cargas relacionadas cos coidados.

Doutra banda, a elevada esperanza de vida da nosa poboación leva implícito que esa maior lonxevidade precise moitas veces de coidados e atencións por razóns de idade ou situacións de dependencia. Este escenario actual e futuro, con índices de envellecemento e sobreenvellecemento elevados, no que os grupos de poboación maior serán cada vez máis numerosos, tal e como quedou de manifesto no diagnóstico realizado, deben obter unha resposta adecuada por parte das administracións no que atinxe a unha adecuada asignación de recursos de apoio para os coidados, tanto

dentro do fogar como en institucións, o que permitirá ás familias poder conciliar a vida laboral co exercicio destas responsabilidades familiares, que as máis das veces recaen sobre as mulleres, como coidadoras informais de persoas maiores, enfermas, con algunha discapacidade ou en situación de dependencia.

Cómpre, polo tanto, consolidar e mellorar a oferta de recursos de proximidade para a atención a persoas maiores e/ou en situación de dependencia e para as persoas con discapacidade que permiten a súa permanencia na contorna e a conciliación das súas familias, como por exemplo o Servizo de Axuda no Fogar, os centros de día ou os servizos de apoio á mobilidade e a teleasistencia, así como outros programas e recursos que favorecen a conciliación das familias.

A Lei de Impulso Demográfico conta cun capítulo, o VII, centrado en medidas dirixidas ao envellecemento activo e saudable. A importancia que se lle da a esta cuestión por parte da administración galega non é casual, posto que a implantación de actuacións que recunquen nunha estimulación neuro-cognitiva e física das persoas maiores está vinculada a un maior benestar físico e mental e a unha prolongada autonomía. Así, o envellecemento activo cumpre a dobre función de dignificar e mellorar a vida na terceira idade e de postergar no tempo situacións de dependencia que repercutan sobre a familia. Entre as iniciativas dedicadas a esta cuestión están as que poñen en valor a experiencia e saber das persoas maiores en programas de voluntariado, os programas que reforzan as relacións interxeracionais, a formación de cuarto ciclo en colaboración co Sistema Universitario Galego, e programas contra a soidade non desexada, unha realidade que non deixa de coller relevancia.

Por último, é necesario fortalecer os recursos de apoio ás persoas coidadoras que facilitan a harmonización dos tempos ás familias, dando continuidade aos programas e recursos complementarios de conciliación dirixidos ás familias en situación de vulnerabilidade. Como se sinalou no apartado de contextualización sociodemográfica, unha das principais preocupacións das persoas coidadoras foi a carencia de formación suficiente e específica para poder dar un coidado adecuado e digno ás persoas que teñen ao seu cargo. Así, ademais de programas de respiro familiar ou de acollemento puntual, este plan prevé desenvolver actividades formativas dirixidas a persoas nesta situación.

## **OBXECTIVO ESTRATÉXICO**

Fortalecer os recursos e servizos públicos de apoio para facilitar a conciliación e os coidados das persoas.

## **OBXECTIVOS ESPECÍFICOS E MEDIDAS**

Obxectivo específico 5.1. Fortalecer e ampliar os recursos de apoio á conciliación e axudas ao coidado da infancia e a xuventude.

- 5.1.1 Consolidar e ampliar o volume de prazas para menores de 0 a 3 anos (escolas infantís, Casas Niño, escolas en zonas empresariais).
- 5.1.2 Favorecer a gratuidade nas escolas infantís de 0 a 3 anos.
- 5.1.3 Manter e ampliar as axudas económicas directas ás familias para asumir os gastos extra que implica ter crianzas ao cargo (axudas por nacemento, adopción ou acollemento preadoptivo, apoio económico para o transporte, etc).
- 5.1.4 Manter e ampliar a axuda económica ás familias para contribuír ao pagamento de servizos de atención a domicilio, en dependencias públicas ou en situacións

puntuais que impiden a atención da nena ou do neno polas persoas integrantes da unidade familiar.

- 5.1.5 Consolidar e mellorar a oferta de servizos de atención e fomento do lecer e o tempo libre dirixida a poboación infantil e xuvenil, como instrumento de conciliación das familias.
- 5.1.6 Impulsar programas e recursos de conciliación dirixidos a familias e mulleres en situación de vulnerabilidade, en especial aquelas vítimas de violencia de xénero ou de trata e explotación sexual.
- 5.1.7 Impulsar programas e recursos de apoio dirixidos a familias numerosas, monoparentais, ou outras familias con maiores necesidades de apoio á crianza.
- 5.1.8 Fomentar a corresponsabilidade mediante iniciativas dirixidas a favorecer a implicación dos homes no coidado das crianzas.

Obxectivo específico 5.2. Fortalecer e ampliar os recursos de apoio á conciliación e axudas ao coidado de persoas maiores, persoas con discapacidade e/ou en situación de dependencia.

- 5.2.1 Consolidar e ampliar o número de prazas públicas en centros de atención a maiores, persoas con discapacidade e/ou en situación de dependencia.
- 5.2.2 Consolidar e ampliar os programas e servizos para persoas maiores, con discapacidade e/ou en situación de dependencia, axuda e acompañamento en domicilio, recursos de atención en medio rural e costeiro non urbano, servizos itinerantes de atención puntual, etc.
- 5.2.3 Consolidar e ampliar os programas e servizos para o envellecemento activo e saudable, posta en valor da experiencia, educación de cuarto ciclo, programas contra a soidade non desexada, etc.
- 5.2.4 Impulsar actuacións dirixidas ás persoas coidadoras para o seu autocoidado e como fórmula de respiro familiar e participación social, así como formación para o coidado.



## 8. SEGUIMIENTO E AVALIACIÓN

### 8.1. Directrices básicas para o seguimento e a avaliación

No ámbito das políticas públicas, os mecanismos de seguimento e avaliación dos instrumentos de planificación constitúe elementos esenciais que permiten validar a pertinencia, a eficacia e a eficiencia dos plans de acción e dos programas que as administracións poñen en marcha.

A avaliación das políticas sociais ten diferentes funcións, dado que non só permite a obtención de información sobre os resultados obtidos en relación coas actuacións previstas e, cando é necesario, a reformulación e actualización das medidas planificadas, senón que confire tamén un valor engadido aos propios instrumentos de planificación avaliados. Por iso, o II Plan de benestar laboral, conciliación e corresponsabilidade 2022-2025 será obxecto de seguimento e avaliación nos termos que se describen neste apartado.

Atendendo ao carácter transversal do enfoque de xénero do plan, todos os departamentos e entes adscritos da Xunta de Galicia vense implicados no seu desenvolvemento, tanto no que respecta á execución das liñas de acción atribuídas en orde ás respectivas competencias sectoriais, como na execución daquelas actuacións que constitúen un compromiso de realización para o conxunto da administración e o sector público autonómico.

A Consellería de Emprego e Igualdade, a través da Secretaría Xeral da Igualdade, en orde ás competencias que este órgano ten atribuídas, levará a cabo as tarefas de impulso, seguimento e avaliación, en colaboración co resto de departamentos autonómicos e outros entes implicados na execución das medidas incluídas no plan.

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 II Plan de benestar laboral, conciliación e corresponsabilidade 2022-2025. A dita comisión estará integrada polas persoas coordinadoras designadas, que exercerán 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 benestar laboral, conciliación e corresponsabilidade.

Sen prexuízo do establecemento de pautas e/ou a elaboración de ferramentas específicas para levar a cabo a recollida de información dun xeito uniforme por parte do equipo avaliador, que permita a todas as persoas responsables a realización do seguimento dende as súas respectivas áreas, cómpre subliñar que un instrumento de planificación desta natureza debe ser avaliado a través dun sistema flexible que, sen mingua do rigor metodolóxico, teña en conta a diversidade e a natureza das distintas áreas e medidas.

Tendo en conta a vixencia do II Plan, para o período 2022-2025, o seu seguimento e avaliación concretarase no seguinte procedemento:

- Durante o período de vixencia, a Secretaría Xeral da Igualdade levará a cabo internamente as correspondentes tarefas de seguimento, a partir da información facilitada polos distintos centros directivos e organismos adscritos á Administración autonómica con carácter anual.

- Realizará unha avaliación intermedia no ano 2024, que dará lugar á elaboración dun informe de avaliación, co fin de coñecer:
  - O grao de execución das medidas previstas, identificando cales se levaron a cabo, cales non, e que actuacións foron iniciadas e non están finalizadas.
  - Os resultados das diferentes actuacións desde a perspectiva dos indicadores seleccionados para efectuar o seu seguimento.

Este informe incorporaría a formulación das recomendacións para tomar decisións que permitan axustar a acción máis inmediata e mellorar a acción futura.
- A realización dunha avaliación final, por persoal técnico externo especialista na avaliación de programas de intervención social, que se plasmará nun informe de avaliación final que deberá conter:
  - O grao de execución das medidas previstas.
  - O grao de consecución de obxectivos e metas previstas.
  - O nivel de desenvolvemento das accións emprendidas.
  - O grao de dificultade atopado/percibido no desenvolvemento das actuacións.
  - Os cambios producidos nas actuacións e na execución do plan atendendo á súa flexibilidade.

## 8.2. Indicadores

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

A incorporación de indicadores á execución dun plan ou programa permite facer un seguimento do desenvolvemento das actuacións, así como dispoñer de información sobre os niveis de cumprimento dos obxectivos formulados e dos resultados esperados.

O sistema de indicadores que se propón, tanto para o seguimento como para a avaliación do plan, responde á seguinte tipoloxía:

1. Indicadores financeiros: expresan os importes de gasto destinados a cada unha das medidas e prioridades de actuación do plan.
2. Indicadores de produtividade: miden de xeito directo a execución das medidas e da contribución destas ao logro dos obxectivos definidos no plan, por parte dos departamentos responsables.
3. Indicadores de resultado: proporcionan información sobre os efectos que as medidas levadas a cabo terán sobre as persoas e sobre as institucións, entidades e empresas implicadas nos procesos e servirán para valorar a consecución dos obxectivos e as metas.

A continuación exponse unha listaxe dos principais indicadores de produtividade, resultados e metas a conseguir.

Para estruturar os indicadores e as metas, elaborouse unha matriz de información que facilite a lectura e comprensión dos datos necesarios para avaliar os distintos obxectivos e medidas do plan.

Coa implantación dos procesos de seguimento, análise e avaliación recollidos neste apartado, avanza-se na definición dos indicadores recollidos na matriz de cara á homologación sistemática dos datos, coa finalidade de determinar a información que se vai obter en cada indicador, as fontes de obtención dos datos e a periodicidade dos mesmos.



**SENSIBILIZACIÓN E COÑECEMENTO**

OBXECTIVOS	INDICADORES PRODUTIVIDADE	INDICADORES RESULTADO	METAS (2021-2025)
<p><b>Sensibilizar e informar sobre a importancia da conciliación e a corresponsabilidade de nunha sociedade libre de estereotipos</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Nº de actividades de difusión e promoción realizadas (boas prácticas, charlas, coloquios, xornadas, etc.).</li> <li>- Nº de accións de información e campañas informativas realizadas sobre conciliación corresponsable e o valor económico dos cuidados (materiais elaborados, charlas, campañas, accións informativas a familias, etc.) e horarios racionais.</li> <li>- Nº e tipo de accións impulsadas pola Unidade Muller e Ciencia.</li> <li>- Nº de denuncias presentadas ante a Comisión Asesora de Publicidade Non Sexista.</li> <li>- Nº e tipo de accións de asesoramento a medios de comunicación e empresas para a eliminación do sexismo nas mensaxes publicitarias.</li> <li>- Accións dos medios de comunicación de titularidade pública e privada en prol da igualdade de xénero e eliminación de estereotipos (programacións, seccións, contidos de ficción, premios etc.).</li> <li>- Nº e tipo de mecanismos de información creados sobre axudas estatais, autonómicas e locais de apoio ás familias.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Nº de excedencias para cuidado de fillos/as.</li> <li>- Nº de excedencias para cuidado de familiares por sexo.</li> <li>- Nº de solicitudes de reducións de xornada por sexo.</li> <li>- Nº de licencias de deportistas do xénero menos representado nas distintas federacións deportivas que asinan convenio coa Xunta de Galicia.</li> <li>- Nº de mulleres directoras en producións escénicas e audiovisuais que reciben axudas da Xunta de Galicia.</li> <li>- Nº de mulleres en órganos consultivos e de participación en investigación, ciencia e tecnoloxía.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Reducir un 10% a porcentaxe de mulleres, sobre o total, que solicitan excedencias para cuidado de persoas dependentes.</li> <li>- Reducir un 10% a porcentaxe de mulleres, sobre o total, que solicitan reducións de xornada.</li> <li>- Aumentar un 20% a porcentaxe de deportistas do xénero menos representado nas distintas federacións deportivas galegas que asinan convenio coa Xunta de Galicia.</li> <li>- Aumentar un 20% a porcentaxe de mulleres, sobre o total, que dirixen producións escénicas e audiovisuais que reciben axudas da Xunta de Galicia.</li> <li>- Aumentar un 20% a porcentaxe de mulleres, sobre o total, con presenza en órganos consultivos e de participación en investigación, ciencia e tecnoloxía.</li> </ul>
<p><b>Promover a investigación e a transferencia de coñecemento en materia de benestar laboral, conciliación e corresponsabilidade de</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Nº e tipo de estudos e análises estatísticas realizados sobre corresponsabilidade, conciliación, usos do tempo e economía dos cuidados.</li> <li>- Sistemas de información sobre recursos para a conciliación postos en marcha.</li> <li>- Nº de accións formativas e de transferencia de boas prácticas relacionadas coa corresponsabilidade e a conciliación.</li> <li>- Nº de medidas en materia de conciliación e corresponsabilidade propostas polas mesas de cuidados.</li> </ul>		

COEDUCACIÓN			
OBXECTIVOS	INDICADORES PRODUTIVIDADE	INDICADORES RESULTADO	METAS (2021-2025)
<b>Integrar o tratamento da corresponsabilidade e a conciliación na educación para a igualdade no sistema educativo</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Nº e tipo de actualizacións/modificación do currículo educativo en materia de igualdade que contemplan aspectos relacionados coa conciliación e a corresponsabilidade.</li> <li>- Nº e tipo de accións de fomento das vocacións femininas e masculinas naquelas áreas en que se atopen infrarrepresentadas.</li> <li>- Nº e tipo de materiais didácticos elaborados e/ou revisados vinculados a programas e proxectos educativos co fin de incluír contidos sobre conciliación, corresponsabilidade, cambio demográfico en Galicia, respecto á diversidade, promoción do autocoidado, visión positiva do envellecemento e reforzo das relacións interxeracionais.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Nº de persoas matriculadas en titulacións universitarias e de formación profesional vinculadas á ciencia e á tecnoloxía, por sexo.</li> <li>- Nº de persoas matriculadas en titulacións universitarias e de formación profesional vinculadas ao ámbito sociosanitario, por sexo.</li> <li>- Nº de docentes que contan con máis de 20 horas de formación en igualdade sobre o total do persoal docente, por sexo.</li> <li>- Nº e tipo de accións en materia de conciliación e corresponsabilidade levadas a cabo por docentes responsables de Igualdade.</li> <li>- Nº de persoas investigadoras no ámbito académico que solicitan medidas de conciliación (flexibilidade, teletraballo, etc.), por sexo.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Aumentar un 10% a porcentaxe de mulleres, sobre o total, matriculadas en titulacións universitarias e de formación profesional vinculadas á ciencia e tecnoloxía.</li> <li>- Aumentar un 10% a porcentaxe de homes, sobre o total, matriculados en titulacións universitarias e de formación profesional vinculadas ao ámbito sociosanitario.</li> <li>- Aumentar un 20% o número de docentes con máis de 20 horas de formación en igualdade.</li> </ul>
<b>Formar ao persoal en materia de conciliación e corresponsabilidade e favorecer a súa propia conciliación</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Nº de accións formativas dirixidas ao persoal docente sobre educación en igualdade que contemple contidos sobre conciliación e corresponsabilidade.</li> <li>- Nº de centros que regulan a figura de responsable de Igualdade.</li> </ul>		

**XESTIÓN CORRESPONSABLE DE TEMPOS E ESPAZOS**

OBXECTIVOS	INDICADORES PRODUTIVIDADE	INDICADORES RESULTADO	METAS (2021-2025)
<p><b>Fomentar a planificación con enfoque de xénero no ámbito do urbanismo, a vivenda e a mobilidade, e reforzar o uso de ferramentas dixitais para apoiar a harmonización dos tempos de homes e mulleres</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Nº e tipo de recursos e medidas implantadas pola Administración para favorecer as xestións non presenciais (e-saúde, Abalar, Sede electrónica, etc.).</li> <li>- Nº e tipo de accións de capacitación dixital, por sexo e idade.</li> <li>- Nº e tipo de accións impulsadas para a implantación de medidas de racionalización horaria.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Nº de persoas que realizan xestións non presenciais coa Administración autonómica galega, por sexo.</li> <li>- Nº de persoas participantes en accións de capacitación dixital da administración autonómica galega por sexo e idade.</li> <li>- Nº de familias beneficiarias de medidas de conciliación levadas a cabo polos concellos.</li> <li>- Nº de concellos nos que se incorporou a perspectiva de xénero nos plans municipais territoriais, urbanísticos, de vivenda e transporte.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Aumentar un 20% o número de persoas que realizan trámites coas administracións a través da canle dixital.</li> <li>- Aumentar un 5% anual o número de accións e/ou familias beneficiarias das accións de conciliación levadas a cabo polos concellos.</li> </ul>
<p><b>Promover a implantación de medidas que faciliten a conciliación</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Nº e tipo de plans territoriais, urbanísticos, de vivenda e transporte con perspectiva de xénero aprobados.</li> <li>- Nº de concellos beneficiarios de axudas para programas de conciliación.</li> <li>- Nº e tipo de programas e medidas que favorecen a conciliación no ámbito local, educativo, deportivo e outros.</li> <li>- Creación e mantemento dun Repositorio de boas prácticas identificadas nos concellos sobre conciliación e corresponsabilidade.</li> </ul>		

COMPROMISO CO BENESTAR LABORAL			
OBXECTIVOS	INDICADORES PRODUTIVIDADE	INDICADORES RESULTADO	METAS (2021-2025)
Impulsar o uso dos dereitos de conciliación e as fórmulas de traballo que permitan harmonizar a actividade laboral e a vida privada entre o persoal do sector público, ao tempo que se favorece a corresponsabilidade	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Nº de medidas de acción positiva dirixidas a favorecer a conciliación do persoal do sector público.</li> <li>- Nº e tipo de medidas de flexibilidade espacial e de teletraballo para o persoal do sector público.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Nº de empregadas e empregados públicos que se acollen a medidas de conciliación.</li> <li>- Nº e tipo de empresas beneficiarias de axudas para a implantación de plans de igualdade.</li> <li>- Nº e tipo de empresas beneficiarias de axudas de fomento da igualdade e conciliación da vida laboral e familiar.</li> <li>- Nº e tipo de empresas beneficiarias de recoñecementos e premios polas boas prácticas en materia de benestar laboral, conciliación e corresponsabilidade.</li> <li>- Nº de accidentes de traballo e enfermidades profesionais, especialmente en profesións e categorías feminizadas, incluíndo o traballo doméstico e o coidado das persoas</li> <li>- Nº de persoas traballadoras por conta propia que se acollen a axudas e programas para a conciliación e a corresponsabilidade, por sexo.</li> <li>- Nº de persoas que se acollen a medidas de conciliación nos programas de inserción sociolaboral e de formación para o emprego, por sexo.</li> <li>- Nº de xuntanzas de mesas negociadoras e de comisións paritarias de convenios colectivos en materia de igualdade.</li> <li>- Nº de número de ordes/resolucións/convenios/contratos nos que se incorporan criterios de valoración para puntuar a implantación de medidas de conciliación e de corresponsabilidade.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Aumentar un 30% o número de empregados públicos que se acollen a medidas de conciliación, de cara á igualdade coas mulleres.</li> <li>- Aumentar un 10% a porcentaxe de homes que se acollen a axudas e programas para a conciliación e a corresponsabilidade.</li> <li>- Aumentar un 10% a porcentaxe de homes, sobre o total de persoas o nº de persoas que se acollen a medidas de conciliación nos programas de inserción laboral e de formación para o emprego.</li> </ul>
Favorecer a implantación de medidas de benestar laboral, conciliación e corresponsabilidade nas empresas	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Nº e tipo de accións e programas de apoio a empresas para a implantación de Plans de igualdade.</li> <li>- Nº e tipo de accións e programas de apoio a empresas e entidades do terceiro sector para a implantación de medidas de conciliación.</li> <li>- Nº e tipo de accións de recoñecemento e premios ás boas prácticas en materia de benestar laboral, conciliación e corresponsabilidade nas empresas.</li> <li>- Nº e tipo de accións para o recoñecemento social e profesional do valor dos coidados e a súa dignificación.</li> </ul>		
Promover un marco de relacións laborais e de políticas activas de emprego que favoreza a racionalización horaria e a extensión das accións que faciliten que mulleres e homes compatibilicen de forma corresponsable o emprego e a esfera persoal e familiar	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Nº e tipo de accións para favorecer a igualdade nas mesas negociadoras e comisións paritarias de convenios colectivos.</li> <li>- Nº e tipo de cláusulas de igualdade que valoran a implantación de medidas para fomentar a conciliación e a corresponsabilidade na contratación do sector público autonómico e no réxime autonómico de subvencións.</li> <li>- Nº e tipo de medidas de conciliación (axudas ao transporte, adecuación de localizacións, instalacións e horarios, formación telemática, etc.) nos programas de inserción sociolaboral e de formación para o emprego.</li> </ul>		

FORTALECEMENTO DOS RECURSOS DE APOIO			
OBXECTIVOS	INDICADORES PRODUTIVIDADE	INDICADORES RESULTADO	METAS (2021-2025)
Fortalecer e ampliar os recursos de apoio á conciliación da infancia e a xuventude	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Nº de prazas en escolas infantís, casas niño e escolas en zonas empresariais.</li> <li>- Nº e tipo de axudas económicas por nacemento, adopción ou acollida de crianzas</li> <li>- Nº e tipo de axudas económicas ás familias para contribuír ao pagamento de servizos de atención a domicilio, en dependencias públicas, ou en situacións puntuais.</li> <li>- Nº e tipo de programas e servizos de atención e fomento do lecer e o tempo libre dirixida a poboación infantil e xuvenil, como instrumento de conciliación das familias.</li> <li>- Nº e tipo de programas e recursos de conciliación dirixidos a familias e mulleres en situación de vulnerabilidade.</li> <li>- Nº e tipo de programas e recursos de apoio dirixidos a familias numerosas, monoparentais/monomarentais, ou outras familias con maiores necesidades de apoio á crianza.</li> <li>- Nº e tipo de accións dirixidas a favorecer a implicación dos homes no coidado das crianzas.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Nº de crianzas usuarias de escolas infantís, casas niño e escolas en zonas empresariais.</li> <li>- Nº de familias beneficiarias de axudas económicas por nacemento, adopción ou acollida de crianzas.</li> <li>- Nº de familias beneficiarias de axudas para contribuír ao pagamento de servizos de apoio en situacións puntuais.</li> <li>- Nº de familias beneficiarias de programas e servizos de atención e fomento do lecer e o tempo libre dirixidos á poboación infantil e xuvenil.</li> <li>- Nº de familias e mulleres en situación de vulnerabilidade beneficiarias de programas e recursos de conciliación.</li> <li>- Nº de familias con maiores necesidades de apoio á crianza, beneficiarias de programas e recursos para a conciliación.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Manter e consolidar o número de familias beneficiarias de axudas económicas para facilitar a conciliación.</li> <li>- Manter e consolidar o número de familias beneficiarias de programas e servizos de apoio para facilitar a conciliación.</li> <li>- Manter e consolidar o número de homes que se acollen a medidas dirixidas a facilitar a súa implicación no coidado das crianzas.</li> <li>- Manter e consolidar o número de persoas en situación de dependencia usuarias de centros especializados.</li> <li>- Manter e consolidar o número de persoas en situación de dependencia beneficiarias de servizos de axuda e acompañamento en domicilio.</li> </ul>
Fortalecer e ampliar os recursos de apoio á conciliación e axudas ao coidado de persoas maiores, persoas con discapacidade e/ou en situación de dependencia	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Nº de prazas públicas en centros de atención a maiores, persoas con discapacidade e/ou en situación de dependencia.</li> <li>- Nº e tipo de programas e servizos para persoas maiores, con discapacidade e/ou en situación de dependencia, axuda e acompañamento en domicilio, recursos de atención no medio rural, servizos de atención puntual, etc.</li> <li>- Nº e tipo de programas e servizos para o envellecemento activo e saudable, posta en valor da experiencia, educación de cuarto ciclo, programas contra a soidade non desexada, etc.</li> <li>- Nº e tipo de actuacións dirixidas ás persoas coidadoras para o seu autocoidado e como fórmula de respiro familiar e participación social, así como formación para o coidado.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Nº de homes beneficiarios de accións dirixidas á súa implicación no coidado das crianzas.</li> <li>- Nº de persoas maiores, con discapacidade ou en situación de dependencia, beneficiarias de prazas públicas en centros especializados.</li> <li>- Nº de persoas maiores, con discapacidade ou en situación de dependencia, beneficiarias de programas e servizos de axuda e acompañamento en domicilio.</li> <li>- Nº de persoas beneficiarias de programas e servizos para o envellecemento activo.</li> <li>- Nº de persoas coidadoras beneficiarias de actuacións para o seu autocoidado, por sexo.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Manter e consolidar o número de persoas maiores beneficiarias de programas e servizos de envellecemento activo.</li> <li>- Manter e consolidar o número de persoas coidadoras beneficiarias de actuacións para o seu autocoidado.</li> </ul>



## 9. METODOLOXÍA

O II Plan de benestar laboral, conciliación e corresponsabilidade 2022-2025, foi elaborado seguindo unha metodoloxía participativa mediante a cal se buscaba, por unha banda, a participación dos distintos departamentos da Xunta achegando as actuacións relacionadas cos obxectivos e medidas recollidas no plan, e por outra banda coa participación das entidades e colectivos representados no Consello Galego das Mulleres.

O obxectivo era conseguir un documento de planificación estratéxica que, estruturado en áreas, recollese as prioridades de actuación, os obxectivos e as medidas que se desenvolverán nos vindeiros anos para acadar o benestar laboral e unha conciliación corresponsable. Este instrumento, tal e como se fixo para a elaboración do anterior plan, debía estar deseñado desde unha perspectiva que garantise o carácter integral e intersectorial das distintas actuacións a través da necesaria coordinación e colaboración interdepartamental e interinstitucional, un dos principios reitores do plan.

O proceso metodolóxico iniciouse co deseño da estrutura base do II Plan. Tratábase de elaborar un instrumento operativo e con coherencia interna para estruturar as actuacións que os distintos departamentos autonómicos, entes adscritos e outras institucións executarán nas anualidades sinaladas, a partir da definición dos ámbitos de acción prioritarios en materia de benestar laboral, conciliación e corresponsabilidade.

Para iso, nesta primeira fase conformouse un grupo de traballo no seo da Secretaría Xeral da Igualdade que, a través de varias sesións, definiu a estrutura base do plan, na que se identifican as cinco áreas prioritarias, e sobre a cal se deberían integrar os obxectivos e as medidas a incluír neste instrumento estratéxico.

O novo plan debía servir para dar continuidade ás áreas estratéxicas que se definían no plan anterior e que se mostraron efectivas, así como para recoller a planificación da Xunta de Galicia, actual e futura, coa que se contribúe a mellorar o benestar laboral, a conciliación e a corresponsabilidade, mellorando así a posición das mulleres en todos os ámbitos.

Unha vez elaborada a estrutura base, deuse paso a unha segunda fase na que deberían definirse as liñas de acción que conformarían o II Plan para o que, como se indicou, a partir dunha filosofía de traballo participativa, solicitouse a colaboración dos distintos departamentos da administración autonómica e das áreas, entidades e colectivos representados no Consello Galego das Mulleres.

No caso dos distintos departamentos da administración autonómica, deseñouse unha ficha de recollida de información sobre as actuacións asociadas ás medidas concretas contempladas no II Plan.

No caso do Consello Galego das Mulleres, celebrouse un pleno para presentar a diagnose e a estrutura base do plan cos obxectivos e medidas, para que enviaran as alegacións e observacións, que foron analizadas, respondidas e, de ser o caso, incorporadas na redacción do plan.

De xeito simultáneo, o equipo responsable da elaboración do plan, continuou o proceso interno de traballo, definindo as prioridades de acción da propia Secretaría Xeral da Igualdade para os vindeiros anos. Para iso:

- Analizáronse as medidas en vigor e a súa continuidade e valoráronse as próximas accións a partir da nova planificación, sustentada nas liñas de crédito dispoñible, así como dos proxectos acollidos a subvencións da Comunidade Autónoma de Galicia.
- Ademais, tivéronse en conta os resultados da análise diagnóstica sobre as desigualdades de xénero en canto a benestar laboral, conciliación e corresponsabilidade, comezada no inicio dos traballos e completada en paralelo ao proceso de recollida da información.
- Acometeuse tamén un proceso de revisión de plans, programas, informes e normativa de interese para o plan, vixentes en Galicia e noutras comunidades autónomas.

Valoradas todas as propostas de actuación do conxunto de departamentos autonómicos e entes dependentes, así como das achegas realizadas polo Consello Galego das Mulleres, definíronse as medidas que se impulsarán e/ou executarán directamente dende o departamento responsable deste plan, redactouse o programa de áreas estratéxicas, obxectivos e medidas que se presenta neste documento, a través do que seguir avanzando, dende un enfoque integral, na necesaria igualdade real e efectiva de mulleres e homes no relativo ao benestar laboral, a conciliación e a corresponsabilidade.





## 10. ORZAMENTO

ÁREA ESTRATÉGICA	Orzamento 2022	Orzamento 2023	Orzamento 2024	Orzamento 2025	Orzamento 2022-2025	%
1. Sensibilización e coñecemento	466.574,76	226.801,87	124.020,07	199.583,46	<b>1.016.980,16</b>	0,1%
2. Coeducación	25.977,49	58.298,36	18.077,04	18.077,04	<b>120.429,93</b>	0,01%
3. Xestión corresponsable dos tempos e dos espazos	37.487.481,79	37.560.512,79	35.863.339,00	35.861.339,00	<b>146.772.672,58</b>	13,2%
4. Compromiso co benestar laboral	2.799.812,82	2.860.563,00	2.850.350,00	2.850.350,00	<b>11.361.075,82</b>	1%
5. Fortalecemento e adaptación dos recursos de apoio	215.177.333,57	253.770.236,94	243.806.342,37	236.781.220,37	<b>949.535.133,25</b>	85,6%
<b>Total</b>	<b>255.957.180,43</b>	<b>294.476.412,96</b>	<b>282.662.128,48</b>	<b>275.710.569,87</b>	<b>1.108.806.291,74</b>	100%