

VIII PLAN ESTRATÉXICO DE GALICIA PARA A IGUALDADE DE OPORTUNIDADES ENTRE MULLERES E HOMES 2022-2027



XUNTA
DE GALICIA

CONSELLERÍA
DE EMPREGO
E IGUALDADE



Xacobeo 21-22

Non cabe dúbida que desde a aprobación do primeiro plan galego para a igualdade de oportunidades entre mulleres e homes e, no camiño pola plena igualdade, os logros producidos na sociedade galega son incuestionables.

Por iso, Galicia non pode permitirse dar ningún paso atrás na consecución dunha sociedade verdadeiramente xusta e igualitaria para mulleres e homes, aínda menos en contextos sociais de dificultade, como a crise sociosanitaria que acabamos de vivir.

A nosa comunidade autónoma é pioneira na promoción de políticas públicas e no impulso de instrumentos legais dirixidos a eliminar as distintas formas de discriminación por razóns de xénero, avanzar na supresión dos atrancos que impiden o pleno desenvolvemento das mulleres nas distintas esferas e combater as diferentes expresións e as novas formas que adopta a violencia de xénero. E imos seguir traballando nesta liña. Para iso, o VIII Plan Estratégico de Galicia para a igualdade de oportunidades entre mulleres e homes constitúe o instrumento guía que marcará o rumbo das políticas de igualdade no horizonte 2027.

Somos conscientes dos retos que a sociedade galega ten por diante; da persistencia de desequilibrios de xénero que fan que as mulleres sigan a ocupar unha posición de desvantaxe nos distintos ámbitos: económico, social, cultural, científico etc. Por iso, seguiremos impulsando un cambio cultural favorable a igualdade; traballando para a erradicación de estereotipos que sustentan a desigualdade e en prol da transformación dos roles; construíndo entre todos e todas un contexto favorable á harmonización da vida privada e a profesional e que aposte de maneira contundente pola necesaria corresponsabilidade.

Pese aos avances producidos, queda camiño por percorrer para a mellora da situación das mulleres na esfera laboral. Sen dúbida, un aspecto central da desvantaxe das mulleres neste ámbito segue a ser a desigual asunción do traballo doméstico e as responsabilidades de coidado, pero existen outros atrancos, uns máis evidentes e outros menos visibles, que dificultan que as mulleres avancen na súa carreira profesional, estean presentes en todos os sectores e esferas de decisión e perciban retribucións equitativas por traballos de igual valor.

Na nosa aposta pola igualdade non vai quedar ninguén atrás. O lugar de residencia e o medio de vida non pode representar un obstáculo engadido á desigualdade estrutural que

sofren as mulleres. Por iso, a Xunta de Galicia impulsará políticas públicas que incidan de xeito especial na eliminación dos obstáculos que agravan as desigualdades para as mulleres rurais e do mar, sen esquecer tampouco as situacións de especial vulnerabilidade daquelas mulleres que sofren distintas formas de discriminación, ou a súa expresión máis cruenta, a violencia de xénero.

A través deste novo plan para a igualdade entre mulleres e homes queremos consolidar os logros producidos nos últimos tempos, á vez que avanzaremos en novas dimensións da igualdade mediante políticas específicas, pero tamén a través de políticas xerais con perspectiva de xénero que contribúan á cohesión social, á dinamización económica e ao desenvolvemento sustentable da Galicia que queremos.

Alberto Núñez Feijóo

Presidente da Xunta de Galicia

Compráceme presentar o VIII Plan Estratéxico de Galicia para a igualdade de oportunidades entre mulleres e homes 2022-2027, o novo instrumento de planificación estratéxica co que o Goberno galego renova o seu inequívoco compromiso coa igualdade de xénero en todos os ámbitos.

Concibido desde unha clara vontade de consolidar os avances experimentados e de asentir unha xestión pública con perspectiva de xénero, O VIII Plan representa unha estratexia integrada de actuación da Xunta de Galicia coa que se vai seguir traballando para corrixir os desequilibrios existentes desde unha dobre óptica: con políticas de acción positiva que incidan na corrección das desigualdades, adaptadas ás novas realidades e necesidades actuais das mulleres, pero tamén a través dunha planificación xeral completamente impregnada da tan necesaria perspectiva de xénero.

O VIII Plan configúrase como un instrumento flexible para alcanzar a igualdade real e efectiva nos distintos ámbitos da vida das persoas durante os próximos anos. A través de distintas prioridades de actuación e liñas de acción artículase unha planificación na que encaixar as distintas políticas públicas que a Xunta de Galicia vai despregar para eliminación das distintas brechas de xénero que impiden o pleno desenvolvemento das mulleres e que perpetúan a súa posición de desvantaxe nos distintos eidos.

O novo plan aposta polo empoderamento feminino individual, imprescindible para acadar a autonomía persoal, e tamén polo empoderamento colectivo de todas as mulleres, para o que renovará os apoios ás iniciativas que fomenten a súa autonomía e seguirá a poñer en valor as contribucións das mulleres nos distintos campos.

A pesar dos avances producidos, non podemos baixar a garda na necesidade de traballar en prol dunha maior concienciación social para a igualdade, facendo fincapé na necesaria transformación da cultura imperante, sustentada en estereotipos e roles que manteñen e reproducen as desigualdades entre mulleres e homes. Por iso, é fundamental dirixir os nosos esforzos á educación para igualdade e a prevención das violencias machistas desde a infancia, con accións centradas na erradicación da violencia nos centros educativos e no traballo en torno aos valores da igualdade de xénero e a convivencia inclusiva.

Sen dúbida, a brecha de xénero no eido laboral segue a ser unha realidade. Aínda que os avances lexislativos e as políticas públicas tenden a mellorar a posición das mulleres na

esfera do traballo remunerado, unha e outra vez atopamos evidencias dunha situación desigual. Contribuír ao benestar laboral e á conciliación da esfera profesional e a vida privada, será un asunto central no deseño das políticas de igualdade deste Goberno, desde o convencemento de que a falta de corresponsabilidade nas responsabilidades domésticas e familiares segue a ser un factor determinante dos atrancos das mulleres para manterse no ámbito laboral, progresar na súa carreira profesional e acceder a esferas de decisión.

Seguiremos tamén apoiando a empregabilidade das mulleres e o emprendemento, con especial énfase no estímulo das iniciativas empresariais innovadoras, xunto co fomento da economía social como fórmula de autoemprego e de contratación feminina, unha área que presenta un peso crecente na economía galega como fonte xeradora de riqueza, de aproveitamento dos recursos autóctonos e que aposta pola inclusión social.

Neste plan cristaliza, ademais, unha aposta decidida polo impulso do talento feminino, con especial énfase na esfera da ciencia e da investigación, un campo ao que se dedica un ámbito específico de actuación, para mellorar a posición das mulleres no eido científico e tecnolóxico e contribuír a un desenvolvemento económico e social que aproveite o potencial de todas e todos.

Non podemos esquecer que moitas mulleres viven situacións de discriminación múltiple por causas diversas -discapacidade, orientación ou identidade sexual, situacións de dificultade económica, problemáticas sociais de distinta índole etc.-. Por iso, o VIII Plan foi deseñado desde un enfoque interseccional, que favoreza o benestar integral de todas as mulleres, en especial das que se atopan en situación de vulnerabilidade, e cunha clara vocación de contribuír á cohesión social de Galicia.

Outro dos retos para os vindeiros anos será contribuír á remoción dos atrancos que dificultan o pleno desenvolvemento das mulleres rurais e do mar, mediante o recoñecemento dos seus dereitos e a mellora do acceso aos recursos necesarios para o seu benestar e o fortalecemento da súa autonomía.

O Goberno galego non vai cesar no seu esforzo por combater a violencia contra as mulleres en todas as súas expresións e garantir a necesaria protección e asistencia a todas as vítimas. Nos último tempos, avanzamos na definición e no recoñecemento xurídico das distintas formas que adopta a violencia que se exerce contra as mulleres. Agora, o VIII Plan

Estratéxico recolle o fortalecemento dos recursos destinados a previr as diferentes formas violencia e garantir unha resposta eficaz por parte de todos os axentes da Administración autonómica implicados na atención integral que precisan todas as vítimas.

Confío en que este novo plan de igualdade sexa un poderoso estímulo para o progreso en igualdade da nosa comunidade autónoma, un reto no que resultará esencial contar coa colaboración e a implicación dos distintos axentes sociais e, en suma, de toda a cidadanía galega, para un óptimo desenvolvemento que permita consolidar os cambios acadados e artellar un contexto social de igualdade para todas as persoas.

María Jesús Lorenzana Somoza

Conselleira de Emprego e Igualdade

ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN.....	9
2. APROXIMACIÓN DIAGNÓSTICA ÁS DESIGUALDADES DE XÉNERO NOS DISTINTOS ÁMBITOS.....	12
2.1 Descrición demográfica básica	12
2.2 Ámbito educativo.....	25
2.3 Actividade, ocupación e condicións laborais.....	31
2.3.1 Actividade e ocupación	32
2.3.2 Brecha salarial de xénero e condicións laborais	37
2.3.3 Saúde laboral	43
2.4 Persoal das administracións públicas	44
2.5 Emprendemento.....	46
2.6 Investigación e desenvolvemento.....	50
2.7 Conciliación e corresponsabilidade	54
2.8 Participación e toma de decisións	63
2.9 Benestar e calidade de vida.....	68
2.9.1 Saúde	68
2.9.2 Pensións.....	73
2.9.3 Risco de pobreza e exclusión social	75
2.9.4 Sociedade dixital.....	77
2.9.5 Deporte.....	81
2.10 Violencia de xénero.....	83
3. MARCO PROGRAMÁTICO E NORMATIVO. AVANCES RECENTES	89
4. EIXES TRANSVERSAIS, PRINCIPIOS REITORES E CRITERIOS PARA A ACCIÓN	104
4.1 Eixes transversais	104
4.1.1 A resposta aos efectos da COVID-19.....	104
4.1.2 A diversidade das mulleres	109
4.1.3 A ruralidade	111
4.1.4 A interseccionalidade	113
4.2 Principios reitores e criterios para a acción.....	116
5. FINALIDADE E OBXECTIVOS XERAIS	122
6. ESTRUCTURA DO PLAN.....	124
7. PROGRAMA DE LIÑAS DE ACCIÓN	131
7.1 Ámbito 1. Empregabilidade, emprendemento e eliminación da fenda salarial.....	131
7.1.1 Fundamentación	131

7.1.2	Prioridades de actuación e liñas de acción	135
7.2	<i>Ámbito 2. As mulleres na ciencia e na investigación.....</i>	138
7.2.1	Fundamentación	138
7.2.2	Prioridades de actuación e liñas de acción	142
7.3	<i>Ámbito 3. Conciliación e corresponsabilidade nos usos do tempo</i>	145
7.3.1	Fundamentación	145
7.3.2	Prioridades de actuación e liñas de acción	150
7.4	<i>Ámbito 4. Igualdade de oportunidades para as mulleres rurais e do mar</i>	153
7.4.1	Fundamentación	153
7.4.2	Prioridades de actuación e liñas de acción	157
7.5	<i>Ámbito 5. Educación para a igualdade e prevención das violencias contra as mulleres</i> 161	
7.5.1	Fundamentación	161
7.5.2	Prioridades de actuación e liñas de acción	166
7.6	<i>Ámbito 6. Apoderamento, sororidade e participación social</i>	170
7.6.1	Fundamentación	170
7.6.2	Prioridades de actuación e liñas de acción	173
7.7	<i>Ámbito 7. Outras políticas sectoriais para o benestar, a cohesión social e o reto</i> <i>demográfico.....</i>	175
7.7.1	Fundamentación	175
7.7.2	Prioridades de actuación e liñas de acción	181
7.8	<i>Ámbito 8. Intervención para a erradicación da violencia de xénero</i>	185
7.8.1	Fundamentación	185
7.8.2	Prioridades de actuación e liñas de acción	191
7.9	<i>Ámbito instrumental. Transversalización da perspectiva de xénero na actividade da</i> <i>Xunta de Galicia.....</i>	197
7.9.1	Fundamentación	197
7.9.2	Prioridades de actuación e liñas de acción	200
8.	DIRECTRICES BÁSICAS PARA O SEGUIMIENTO E AVALIACIÓN	205
9.	PRINCIPAIS INDICADORES PARA O SEGUIMIENTO E A AVALIACIÓN.....	209
9.1	<i>Indicadores estratéxicos de resultado</i>	209
9.2	<i>Indicadores de produtividade.....</i>	216
10.	ANEXOS	238
10.1	<i>METODOLOXÍA DE ELABORACIÓN</i>	238
10.2	<i>ORZAMENTO.....</i>	241

1. INTRODUCCIÓN

Preséntase neste documento o VIII Plan Estratégico de Galicia para a igualdade de oportunidades entre mulleres e homes 2022-2027.

Coa sólida bagaxe de sete plans precedentes, este oitavo plan artículase como un novo documento marco de planificación estratéxica en materia de igualdade para os próximos anos. Trátase dun instrumento mixto, polo seu carácter continuísta, mediante o que se van consolidar as políticas públicas de fomento da igualdade de xénero e de remoción de obstáculos que se veñen demostrando eficaces, pero tamén cunha faceta innovadora, con novas liñas de actuación para proporcionar unha resposta efectiva ás necesidades actuais e incardinar as accións nos recentes avances normativos para o avance da igualdade e a loita contra a discriminación de xénero.

Trátase, en definitiva, dun plan director das políticas de igualdade da Administración autonómica no horizonte 2027; a folla de ruta para a corrección dos desequilibrios aínda presentes nos distintos eidos e para a cal resulta esencial a implicación de todos os departamentos autonómicos, a colaboración con outras administracións e axentes sociais e, en definitiva, a de toda a sociedade galega.

Desde o presuposto de que o avance na igualdade é inherente ao cumprimento doutros retos para o progreso de Galicia, como o desafío demográfico, o desenvolvemento sustentable e a cohesión social e territorial, o VIII Plan responde a un modelo de estratexia marco con vocación inclusiva de todas as diversidades e das distintas realidades e situacións das mulleres que residen en Galicia.

Igual que os instrumentos anteriores, o plan actual é o resultado do traballo dos distintos órganos directivos e entes públicos instrumentais da Xunta de Galicia, que coas súas achegas contribuíron á súa elaboración, na perspectiva de integrar e sistematizar todo o traballo pola igualdade, non só a través da aplicación da perspectiva de xénero ás respectivas políticas, senón mediante o desenvolvemento de accións positivas en materia de igualdade nas diferentes áreas da acción da Administración.

Integran este VIII Plan un total de 128 liñas de acción, distribuídas en nove ámbitos de intervención, despois de configurar unha estrutura base con novos elementos que queren facer o plan máis operativo e flexible á realidade galega no curto e no medio prazo.

O deseño deste novo plan partiu, xa que logo, dun enfoque que o dotase de maior flexibilidade, a través do sinalamento de prioridades de actuación nas que encaixar as liñas de acción que permitirán impulsar e encadrar o labor das distintas áreas da Administración autonómica, pero sen descender á concreción das actuacións que se desenvolverán no marco das ditas liñas de acción.

O documento que se presenta confórmano oito capítulos integrados na seguinte estrutura expositiva:

- Tras desta introdución, o capítulo 2 dedícase á exposición dos principais resultados da análise diagnóstica sobre a situación de mulleres e homes nos distintos ámbitos, a xeito de contextualización demográfica, social e económica de Galicia e identificación das principais brechas de xénero aínda existentes.
- No capítulo 3 expóñense os avances normativos e programáticos máis recentes en materia de igualdade dos que parte este VIII Plan Estratéxico.
- O capítulo 4 recolle unha descrición polo miúdo dos catro eixes transversais a este oitavo plan, xunto cos principios e os criterios de acción que orientarán o seu desenvolvemento.
- No capítulo 5 detállanse os principais obxectivos e a finalidade do plan para responder aos retos da efectiva igualdade de xénero.
- No sexto capítulo descríbese a estrutura do plan, como se dixo, articulada en nove ámbitos de intervención con cadansúas prioridades de actuación.
- O capítulo 7 constitúe a parte nuclear do documento, o programa de liñas de acción articulado sobre os nove ámbitos de intervención que integran o plan.

Á súa vez, cada ámbito de intervención inclúe:

- Unha primeira epígrafe que baixo o título de “Fundamentación”, expón de maneira argumentada as razóns que xustifican a consideración do ámbito,

das prioridades e das liñas de acción, e na que se engade información de interese sobre esa dimensión da igualdade.

- Unha segunda epígrafe destinada ás “Prioridades de actuación e liñas de acción”, na que se detallan as liñas de acción de cada prioridade e os departamentos responsables.
- O capítulo 8 recolle unha directrices básicas que permitan levar a cabo o seguimento e a avaliación da súa execución.
- O capítulo 9 inclúe unha proposta de indicadores para o seguimento e a avaliación: por un lado, indicadores estratéxicos de resultado, por outro, unha listaxe orientativa doutros indicadores de produtividade.
- Pechan o documento dous anexos, correspondentes á metodoloxía de elaboración, cunha breve descrición do procedemento adoptado para o deseño do plan, e o orzamento destinado para a súa execución.

2. APROXIMACIÓN DIAGNÓSTICA ÁS DESIGUALDADES DE XÉNERO NOS DISTINTOS ÁMBITOS

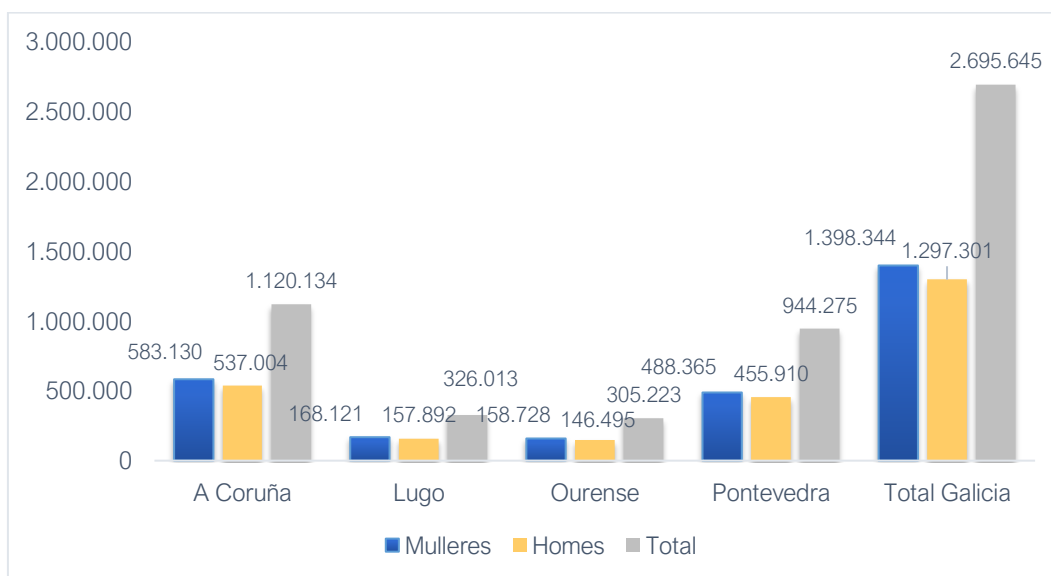
2.1 Descrición demográfica básica

Como aproximación diagnóstica á situación das mulleres nos distintos eidos, e en perspectiva comparativa coa poboación masculina, cómpre comezar realizando unha descrición básica da poboación galega desde o punto de vista demográfico.

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 territorial** dá conta do peso poboacional das provincias atlánticas: na Coruña reside un 41,55 % do total de habitantes e un 35% en Pontevedra. En Lugo e Ourense habita un 12,09 % e un 11,32 % de persoas, respectivamente.

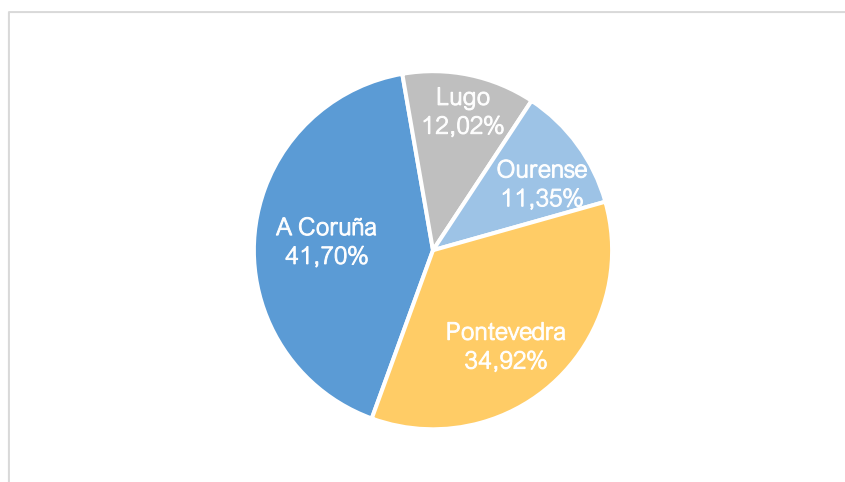
G. 1 POBOACIÓN DE GALICIA SEGUNDO AS PROVINCIAS E O SEXO. ANO 2021.



Fonte: IGE: Padrón Municipal de Habitantes (INE), (datos provisionais do ano 2021).

En canto á distribución da poboación feminina, o gráfico nº 2 reproduce esa concentración nas provincias de A Coruña e Pontevedra: o 41,70 % e o 34,92 %, respectivamente, viven nelas. Deste xeito, Lugo e Ourense conxuntamente concentran algo menos dunha cuarta parte da poboación feminina (23,37 %).

G. 2 DISTRIBUCIÓN DA POBOACIÓN FEMININA DE GALICIA SEGUNDO AS PROVINCIAS. ANO 2021.

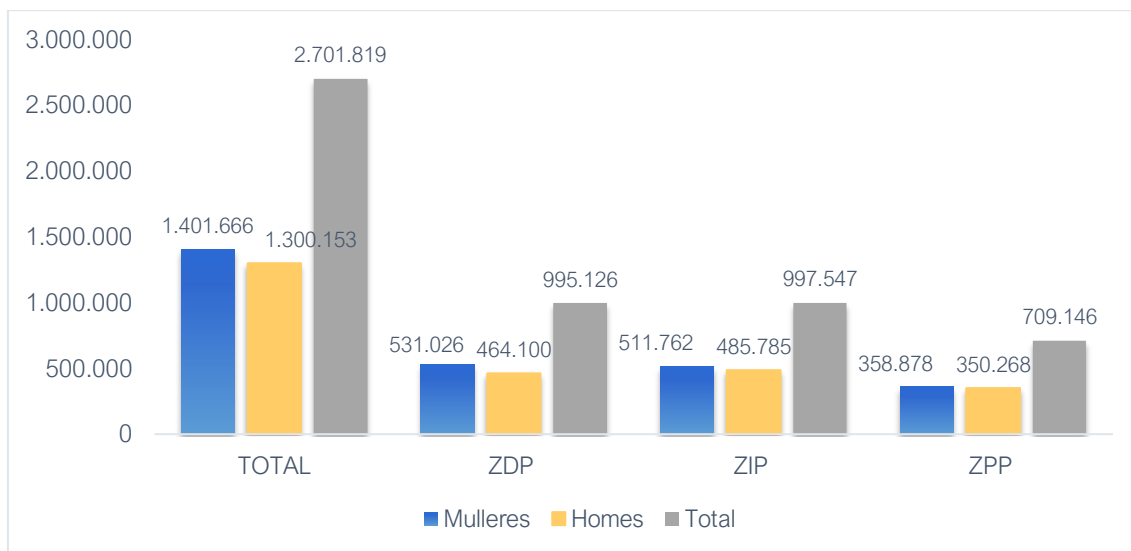


Fonte: IGE: Padrón Municipal de Habitantes (INE).

O gráfico nº 3 reflicte a distribución da poboación segundo o grao de urbanización. As zonas intermedias de poboación (ZIP) e as densamente poboadas (ZPP) son as que concentran maior peso da poboación, pois nestas áreas reside o 37,07 % e o 36,62 % do total de habitantes, respectivamente. As zonas pouco poboadas (ZPP) aglutinan o 26,30 %.

Desde a perspectiva de xénero, o número de mulleres supera o de homes nos tres tipos de zona. A diferenza máis acusada obsérvase nas zonas densamente poboadas (ZDP), cun 53,39 % de mulleres e un 46,61 % de homes.

G. 3 POBOACIÓN DE GALICIA SEGUNDO O GRAO DE URBANIZACIÓN E O SEXO. ANO 2021.



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

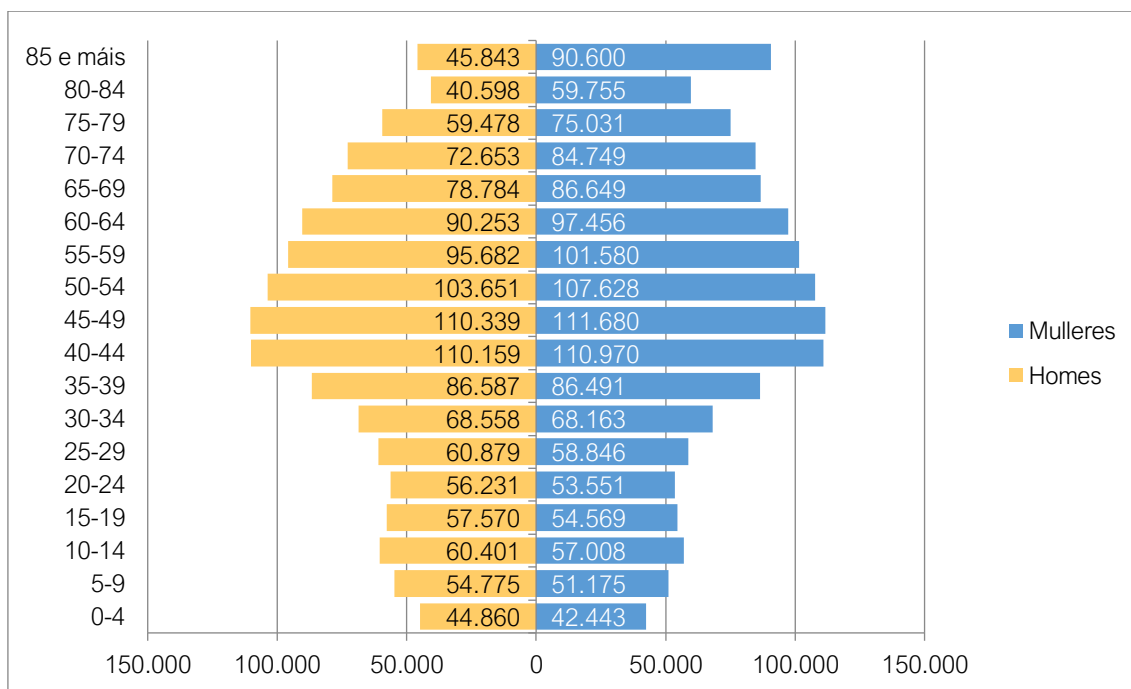
As mulleres representan o 51,7 % do total da poboación de Galicia. A Coruña e Pontevedra concentran a meirande parte da poboación e, en concreto, 3 de cada 4 mulleres residen nestas provincias.

A presenza máis alta de mulleres, tanto numericamente como en proporción aos homes, obsérvase nas zonas densamente poboadas (ZDP).

A análise da **pirámide de poboación** dá conta da escasa remuda xeracional 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 %).

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).

G. 4 PIRÁMIDE DA POBOACIÓN DE GALICIA. ANO 2021.

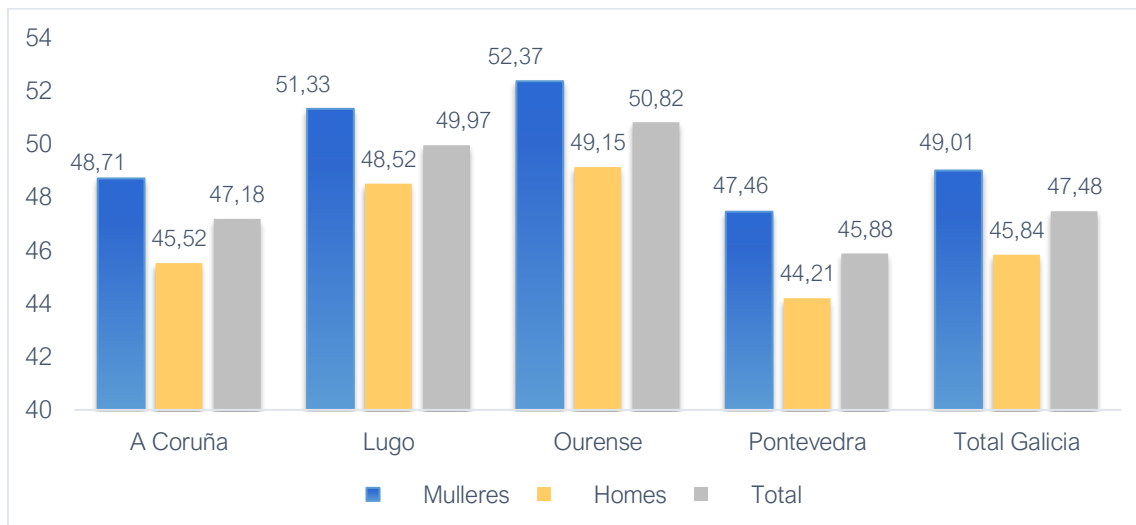


Fonte: IGE: Padrón Municipal de Habitantes (INE).

Segundo os últimos datos dispoñibles (2020), a media de idade das mulleres galegas cifrase en 49,01 anos, algo máis de 3 anos que o promedio resultante para a poboación masculina (45,84), e polo tanto por riba do valor global, que se sitúa en 47,48 anos.

Lugo e, sobre todo, Ourense, presentan os promedios máis elevados, en contraste coa provincia de Pontevedra.

G. 5 IDADE MEDIA SEGUNDO AS PROVINCIAS E O SEXO. ANO 2020.



Fonte: IGE: Indicadores demográficos.

O cadro nº 1 recolle os **indicadores demográficos** relacionados co envellecemento da poboación correspondentes a 2020, último ano con cifras dispoñibles.

Os datos para Galicia e provincias dan conta dunha poboación envellecida: para o conxunto da comunidade autónoma por cada 100 persoas menores de 20 anos hai en torno a 160 que superan os 64 anos. Esta proporción ascende ata 189,67 entre as mulleres, significativamente maior que entre a poboación masculina, na que o índice de envellecemento cífrase no 133,06 %.

Os índices de sobreenvellecemento e de dependencia senil son tamén superiores entre a poboación feminina, unha tendencia que se reproduce nas catro provincias galegas.

As diferenzas máis acusadas entre os índices de mulleres e homes obsérvanse en Ourense, polo que respecta ao índice de envellecemento e de dependencia senil. As variacións menos significativas con relación a estes índices, por debaixo das diferenzas globais para Galicia, atópanse en Pontevedra. A diferenza nos índices de sobreenvellecemento de mulleres e homes non son tan altas e roldan os 7 puntos porcentuais en todas as provincias.

C. 1 INDICADORES DE ENVELLECIMENTO DA POBOACIÓN SEGUNDO O SEXO¹. GALICIA E PROVINCIAS. AÑO 2020.

	TOTAL	MULLERES	HOMES
TOTAL GALICIA			
Índice de envellecemento	160,4	189,67	133,06
Índice de sobreenvellecemento	19,15	22,23	15,05
Índice de dependencia senil	40,49	46,04	34,89
A CORUÑA			
Índice de envellecemento	154,57	183,54	127,39
Índice de sobreenvellecemento	18,12	21,15	14,01
Índice de dependencia senil	39,42	44,86	33,87
LUGO			
Índice de envellecemento	214,72	245,13	185,47
Índice de sobreenvellecemento	22,83	26,03	18,75
Índice de dependencia senil	48,11	54,20	42,09
OURENSE			
Índice de envellecemento	236,96	276,01	200,35
Índice de sobreenvellecemento	22,2	25,36	18,11
Índice de dependencia senil	53,59	60,44	46,74
PONTEVEDRA			
Índice de envellecemento	132,72	159,08	108,45
Índice de sobreenvellecemento	17,49	20,59	13,29
Índice de dependencia senil	35,36	40,53	30,17

Fonte: IGE: Indicadores demográficos.

A partir dos 75 anos comeza a facerse especialmente significativo o peso da poboación feminina, en comparanza cos homes e, en concreto, o número de mulleres de 85 e máis anos dobra o número de homes.

En consecuencia, a media de idade das mulleres cífrase en 49,01 anos, 3 anos máis que o promedio da poboación masculina.

Como resultado, os distintos indicadores de envellecemento da poboación son máis elevados entre a poboación feminina.

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

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

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

Unido ao envellecemento poboacional, a **remuda xeracional** na comunidade autónoma é baixa, posto que o índice sintético de fecundidade ou número medio de fillas e fillos por muller a penas se sitúa en 1,02², e non alcanzan o 1,00 as provincias máis envellecidas, Lugo e Ourense. Esta cifra é, ademais, unha das máis baixas de España -só Canarias e Asturias se sitúan por baixo de 1,00-. O indicador medio estatal sitúase en 1,24.

A taxa de natalidade cífrase, segundo as últimas cifras dispoñibles (2019), en 5,82 persoas nadas por cada 1.000 habitantes.

Doutra banda, a idade media á maternidade sitúase preto dos 33 anos en todas as provincias, mentres que a idade media da nai ao nacemento do primeiro fillo ou filla ten lugar, por termo medio, en torno aos 32 anos.

Hai que subliñar, ademais, como tendencia sociolóxica de relevo, que o momento da maternidade vaise adiando cada vez máis, tal e como amosa a evolución dos datos desde o ano no que existen cifras dispoñibles. Como reflicte o gráfico nº 6, en 2002 as mulleres galegas tiña a súa primeira filla ou fillo aos 29,45 anos por termo medio. O promedio foi en aumento progresivo ata situarse en 2019 en 31,90.

C. 2 INDICADORES DE FECUNDIDADE³. GALICIA E PROVINCIAS. AÑO 2019.

INDICADORES	GALICIA	A Coruña	Lugo	Ourense	Pontevedra
Taxa bruta de natalidade	5,82	5,89	5,18	4,78	6,29
Taxa xeral de fecundidade	28,44	28,49	27,45	26,15	29,31
Idade media á maternidade	32,81	32,99	32,14	32,51	32,85
Idade media da nai ao nacemento da/o primeira/o filla/o	31,90	32,04	31,34	31,79	31,92
Índice sintético de fecundidade	1,02	1,02	0,97	0,93	1,06

Fonte: IGE: Indicadores demográficos.

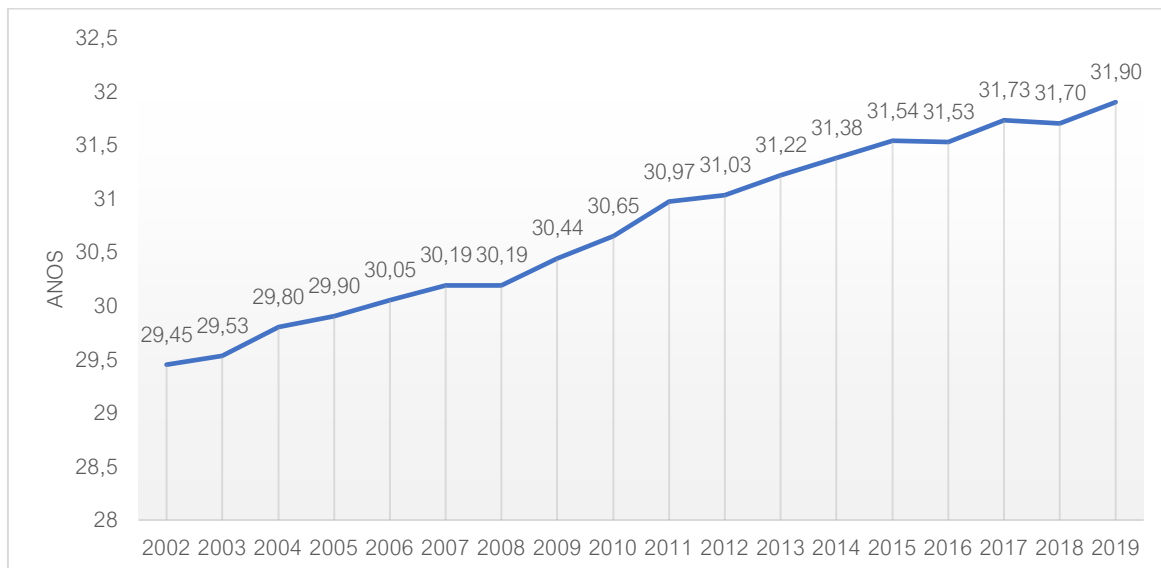
² Considérase que para garantir a estabilidade demográfica é preciso un nivel de reemprazo xeracional de 2,1 fillas ou fillos por muller.

³ Taxa bruta de natalidade: número de nacementos por cada 1.000 habitantes.

Taxa xeral de fecundidade: número de nacementos por cada 1.000 mulleres en idade fértil (de 15 a 49 anos).

Índice sintético de fecundidade ou número medio de fillos por muller: representa o número esperado de fillos/as por muller ao longo da súa vida fértil (de 15 a 49 anos). Obtense como a suma das taxas específicas de fecundidade por idade.

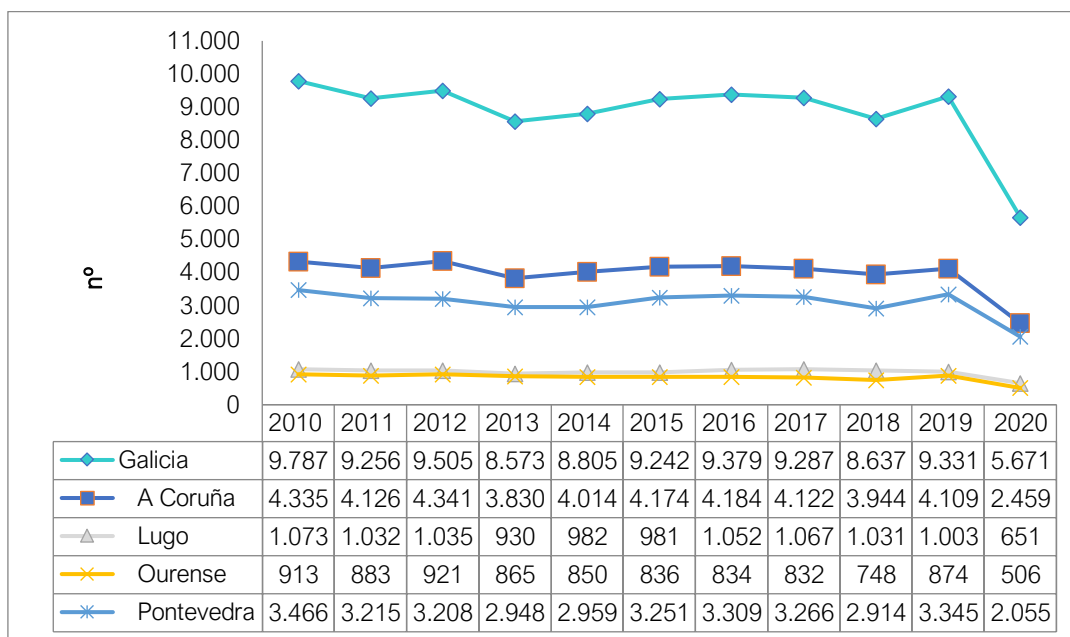
G. 6 IDADE MEDIA DA NAI AO NACEMENTO DO PRIMEIRO FILLO OU FILLA. EVOLUCIÓN 2002-2019.



Fonte: IGE: Indicadores demográficos.

Noutra orde de cousas, polo que respecta a outros indicadores poboacionais, o gráfico nº 7 recolle a evolución das **unións matrimoniais** na década 2010-2020. A serie mostra un descenso con flutuacións desde o ano 2010, cando se rexistraron un total de 9.787, e que se fai especialmente significativo en 2013. A continuación, volve producirse unha repunta no número ata o ano 2018, no que volve a caer a cifra, para recuperarse outra vez en 2019. O descenso en 2020 foi acusadísimo, a causa da pandemia pola Covid-19, cunha redución do número de matrimonios de preto do 40 % respecto ao ano anterior. En liñas xerais, as catro provincias galegas mostran esta tendencia.

G. 7 MATRIMONIOS SEGUNDO A PROVINCIA. EVOLUCIÓN 2010-2020.



Fonte: IGE: IGE-INE. Movemento Natural da Poboación.

O cadro nº 3 recolle as cifras da totalidade de unións matrimoniais por tipoloxía. Os matrimonios entre persoas do mesmo sexo mostran a mesma tendencia no que atinxe a unha baixada en 2013, a recuperación en 2015 e a nova baixada en 2018, para ascender de novo en 2019 só no caso das unións entre dous homes.

En 2020, como se dixo, o significativo descenso do número de matrimonios explícase pola situación sociosanitaria ocasionada pola Covid-19, unha tendencia que se observa tanto na cifra de unións entre unha muller e un home como nas de dous homes. Pola contra, os matrimonios entre dúas mulleres medraron levemente con respecto ao ano anterior.

C. 3 MATRIMONIOS SEGUNDO INTEGRANTES DA UNIÓN MATRIMONIAL. EVOLUCIÓN 2010-2020.

ANOS	TOTAL	Muller e home	Muller e muller	Home e home
2010	9.787	9.707	40	40
2011	9.256	9.164	38	54
2012	9.505	9.420	33	52
2013	8.573	8.491	32	50
2014	8.805	8.720	42	43
2015	9.242	9.144	51	47
2016	9.379	9.246	72	61
2017	9.287	9.150	72	65
2018	8.637	8.513	63	61
2019	9.331	9.195	60	76
2020	5.671	5.565	62	44

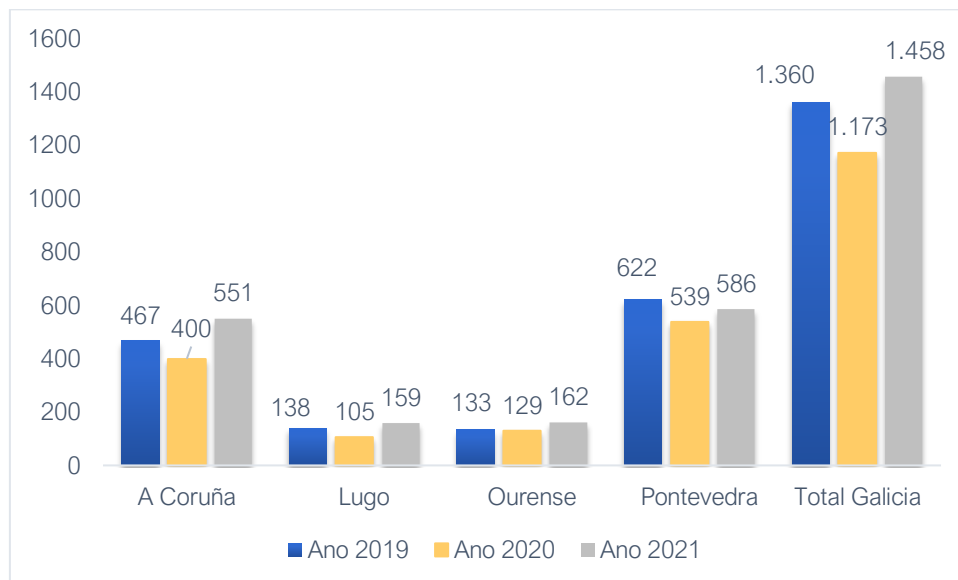
Fonte: IGE: IGE-INE. Movemento Natural da Poboación.

No ano 2021 o número de parellas inscritas no Rexistro de parellas de feito de Galicia foi de 1.458⁴, o que supón un incremento respecto da cifra dos dous anos anteriores. En todo caso, a diminución de 2020 debe valorarse no contexto da situación sociosanitaria provocada pola pandemia. Pontevedra é a provincia con maior número de parellas rexistradas nos últimos tres anos.

É significativa, doutra banda, o número de inscricións entre unha persoa española e outra de nacionalidade estranxeira, aínda que a proporción vai en descenso: en 2021 estas unións representaron o 29 %; o 31,80% en 2020 e o 33 % en 2019 (ver cadro nº 4).

⁴ Cómpre advertir que o Rexistro de Parellas de Feito de Galicia, xestionado pola Administración autonómica, non é o único dispoñible para a inscrición destas unións, xa que algúns concellos galegos dispoñen do seu propio rexistro.

G. 8 PARELLAS INSCRITAS NO REXISTRO DE PARELLAS DE FEITO DE GALICIA. ANOS 2019, 2020 E 2021.



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

C. 4 INSCRICIÓNS NO REXISTRO DE PARELLAS DE FEITO DE GALICIA SEGUNDO A NACIONALIDADE E O SEXO. ANOS 2019, 2020 E 2021.

INSCRICIÓNS	2019	2020	2021
Segundo a nacionalidade			
Nº de expedientes con resolución de inscrición español/a-español/a	911	800	1.035
Nº de expedientes con resolución de inscrición español/a-estranxeiro/a	449	373	423
Segundo o sexo			
Número de mulleres inscritas	1.320	1.123	1.507
Número de homes inscritos	1.400	1.223	1.409

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

Analízanse a continuación, unha selección de datos relativos á **estrutura dos fogares galegos**, a partir da información da Enquisa estrutural a fogares que elabora o Instituto Galego de estatística (IGE).

Segundo datos do ano 2020, Galicia conta con algo máis dun millón de fogares, en concreto con 1.068.754. A maioría dos fogares corresponden a persoas que viven en parella, xa sexa con fillos ou fillas (30,27 %), ou sen eles/as (24,37 %). Séguenlle a continuación os fogares unipersoais, que representan o 22,42 %.

C. 5 DISTRIBUCIÓN PORCENTUAL DOS FOGARES SEGUNDO A TIPOLOXÍA. GALICIA E PROVINCIAS. ANO 2020.

TIPOS DE FOGAR	GALICIA	A Coruña	Lugo	Ourense	Pontevedra
Unipersoal	22,42	23,6	21,94	25,22	20,15
Sen núcleo	2,31	2,19	3,21	1,76	2,33
Parella con fillos e/ou fillas	30,27	29,91	27,95	26,69	32,82
Parella sen fillos e/ou fillas	24,37	24,07	25,99	27,13	23,19
Monoparental	10,44	9,66	9,69	10,86	11,53
Un núcleo e outros	6,76	7,14	7,53	6,56	6,09
Varios núcleos	3,42	3,42	3,69	1,77	3,89
TOTAL %	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00
TOTAL (Nº)	1.068.754	448.233	130.477	127.620	362.424

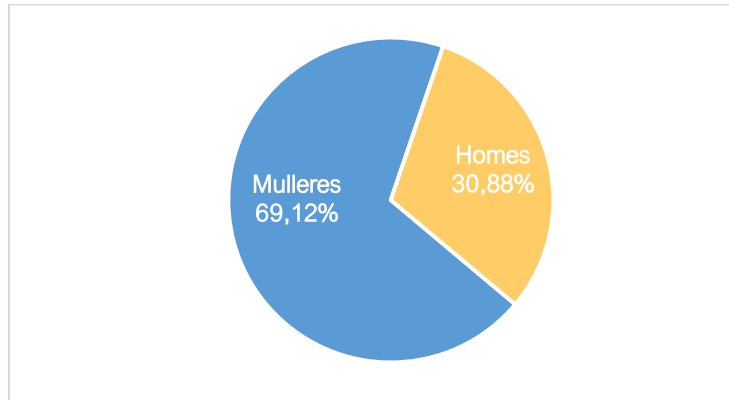
Fonte: IGE: Enquisa estrutural a fogares.

Por outra parte, e de cara á articulación de políticas específicas dirixidas ás familias monoparentais -como se comentará noutros apartados do presente plan-, convén salientar que en Galicia hai un total de 111.594 fogares monoparentais, o que representa o 10,44 % do total de fogares, unha porcentaxe moi semellante á do conxunto de España (10,37 %).

Pontevedra é a provincia galega con maior peso deste tipo de unidades convivenciais: 11,53 %.

Na gran maioría dos casos os fogares monoparentais están sustentados por mulleres principalmente, exactamente o 69,12 %. A idade media das mulleres é levemente superior á dos homes sustentadores deste tipo de unidades de convivencia (57,31 e 56,09 anos, respectivamente).

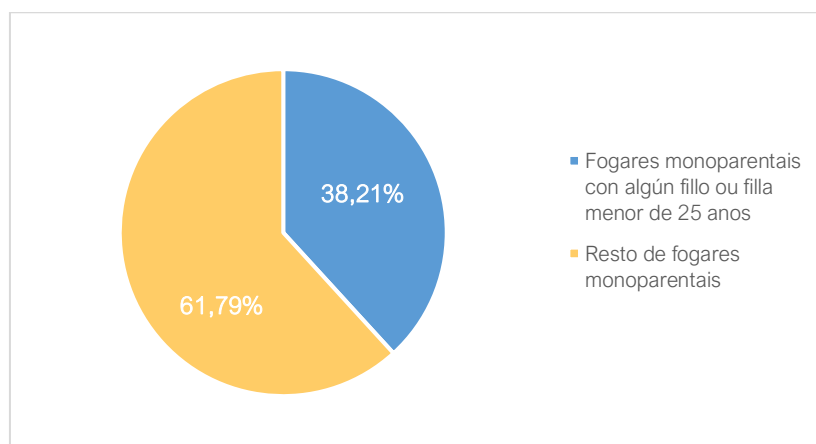
G. 9 FOGARES MONOPARENTAIS EN GALICIA SEGUNDO O SEXO DA PERSOA SUSTENTADORA PRINCIPAL. ANO 2020.



Fonte: IGE: Enquisa estrutural a fogares.

Ademais, un 38,21 % dos fogares monoparentais teñen algún fillo ou filla menor de 25 anos ao seu cargo.

G. 10 FOGARES MONOPARENTAIS EN GALICIA SEGUNDO A EXISTENCIA DE FILLAS E FILLOS MENORES DE 25 ANOS AO CARGO. ANO 2020.



Fonte: IGE: Enquisa estrutural a fogares.

O número medio de fillas e fillos por muller sitúase en 1,02, o que converte a Galicia nunha das comunidades autónomas españolas cun índice sintético de fecundidade máis baixo.

As mulleres teñen o seu primeiro fillo ou filla en torno aos 32 anos. O momento da maternidade vaise adiando cada vez máis, pasando en dúas décadas dos 29,45 anos aos 31,90.

Ao longo da última década a evolución no número de unións matrimoniais non mostra unha tendencia definida que permitan falar de cambios significativos nas pautas sociolóxicas das e dos galegos, mostrando descensos acusados nos anos 2013 e 2014, incrementos posteriores e outra baixada significativa en 2018.

Galicia conta cun total de 1.068.754 fogares; deles, 3 de cada 10 corresponden a parellas con fillas e fillos.

Os fogares monoparentais representan o 10,44 % do total e 7 de cada 10 deles teñen como sustentadora principal a unha muller.

2.2 Ámbito educativo

Pasando agora á análise dunha serie de indicadores relacionados co ámbito educativo, cómpre comentar en primeiro lugar, os datos relativos ao **nivel de instrución** da poboación galega.

A partir da información recollida pola Enquisa de poboación activa (EPA), conséntase que no conxunto da poboación de 16 a 64 anos, as mulleres presentan un nivel formativo máis alto que o dos homes. Cunha porcentaxe moi semellante de mulleres e homes titulados en formación secundaria de segunda etapa, as diferenzas obsérvanse nos restantes estratos: a proporción de homes sen estudos, con formación primaria ou secundaria de primeira etapa é superior á de mulleres en 8,5 puntos porcentuais. Porén, a porcentaxe de mulleres con educación superior alcanza o 42,40 %, fronte ao 34,70 % da poboación masculina.

Por tramos de idade, as diferenzas nos niveis formativos de mulleres e homes de 55 a 64 anos son menos acusadas. No entanto, entre a poboación nova (de 25 a 34 anos), a proporción de mulleres con formación superior ascende ao 57,40 %, 15,1 puntos por riba da porcentaxe de homes.

C. 6 POBOACIÓN GALEGA DE 16 A 64 ANOS SEGUNDO O NIVEL DE FORMACIÓN ACADADADO, OS TRAMOS DE IDADE E O SEXO. ANO 2021.

	% TOTAL	% MULLERES	% HOMES
TOTAL: DE 16 A 64 ANOS:			
Persoas sen estudos, estudos primarios e secundaria 1ª etapa	36,40	32,20	40,70
Educación secundaria 2ª etapa	25,00	25,40	24,70
Educación superior	38,60	42,40	34,70
De 25 a 34 anos:			
Persoas sen estudos, estudos primarios e secundaria 1ª etapa	24,00	18,10	29,80
Educación secundaria 2ª etapa	26,20	24,50	27,90
Educación superior	49,80	57,40	42,30
*De 55 a 64 anos:			
Persoas sen estudos, estudos primarios e secundaria 1ª etapa	50,90	48,90	53,00
Educación secundaria 2ª etapa	19,00	19,20	18,90
Educación superior	30,10	31,90	28,10

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

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

En canto ao **alumnado matriculado en centros de réxime xeral do ensino non universitario**, hai que salientar en primeiro lugar un incremento da poboación que se forma nalgũa destas ensinanzas, tendo aumentando a cifra total de persoas matriculadas en 12.601 entre os anos 2011 e 2021. Este aumento produciuse principalmente na educación secundaria e na formación profesional de grao superior.

Desde a perspectiva de xénero, rexístrase para a cifra total un leve predominio masculino - acorde co maior peso da poboación masculina máis nova, a escolarizada nos niveis de ensino obrigatorio-, mentres que por niveis de ensinanza as mulleres presentan a maior porcentaxe na distribución por sexo en 2021 no bacharelato ordinario, no de persoas adultas e nos ciclos formativos de grao medio de persoas adultas, Con todo, a súa presenza é máis reducida 10 anos despois nos ciclos formativos de grao medio e superior ordinarios e nos de grao superior de persoas adultas.

C. 7 ALUMNADO MATRICULADO EN CENTROS DE RÉXIME XERAL EN FUNCIONAMENTO SEGUNDO O NIVEL DE ENSINANZA (NON UNIVERSITARIA). NÚMERO TOTAL E DISTRIBUCIÓN PORCENTUAL POR SEXO. ANOS 2011 E 2021.

NIVEIS DE ENSINANZA	TOTAL (Nº)		% MULLERES		% HOMES	
	2011	2021	2011	2021	2011	2021
Total	372.730	385.331	48,58	48,18	51,42	51,82
Educación infantil	65.763	58.054	48,70	48,67	51,30	51,33
Educación primaria	130.107	133.256	48,43	48,14	51,57	51,86
Educación secundaria obrigatoria (ESO)	88.016	94.635	48,57	48,79	51,43	51,21
Bacharelato ordinario	31.901	32.874	54,41	53,64	45,59	46,36
Formación profesional básica	-	4.829	-	29,41	-	70,59
Ciclos formativos de grao medio ordinarios	15.246	16.156	42,60	39,03	57,40	60,97
Ciclos formativos de grao superior ordinarios	14.880	19.801	49,88	43,82	50,12	56,18
Programas de cualificación profesional inicial	2.386	-	30,80	-	69,20	-
Bacharelato de persoas adultas	7.409	3.439	49,35	51,00	50,65	49,00
Ciclos formativos de grao medio persoas adultas	2.893	6.467	49,88	57,17	50,12	42,83
Ciclos formativos de grao superior persoas adultas	3.013	9.447	55,92	50,27	44,08	49,73
Ensinanzas básicas iniciais e ESO persoas adultas	9.870	4.980	41,14	47,05	58,86	52,95
Educación especial	1.246	1.137	34,99	34,92	65,01	65,08
Programas formativos	-	256	-	36,33	-	63,67

Fonte: IGE: Información subministrada directamente pola Consellería de Cultura, Educación e Universidade.

Nota do IGE: Os datos dun ano correspóndense cos do curso académico que remata nese ano.

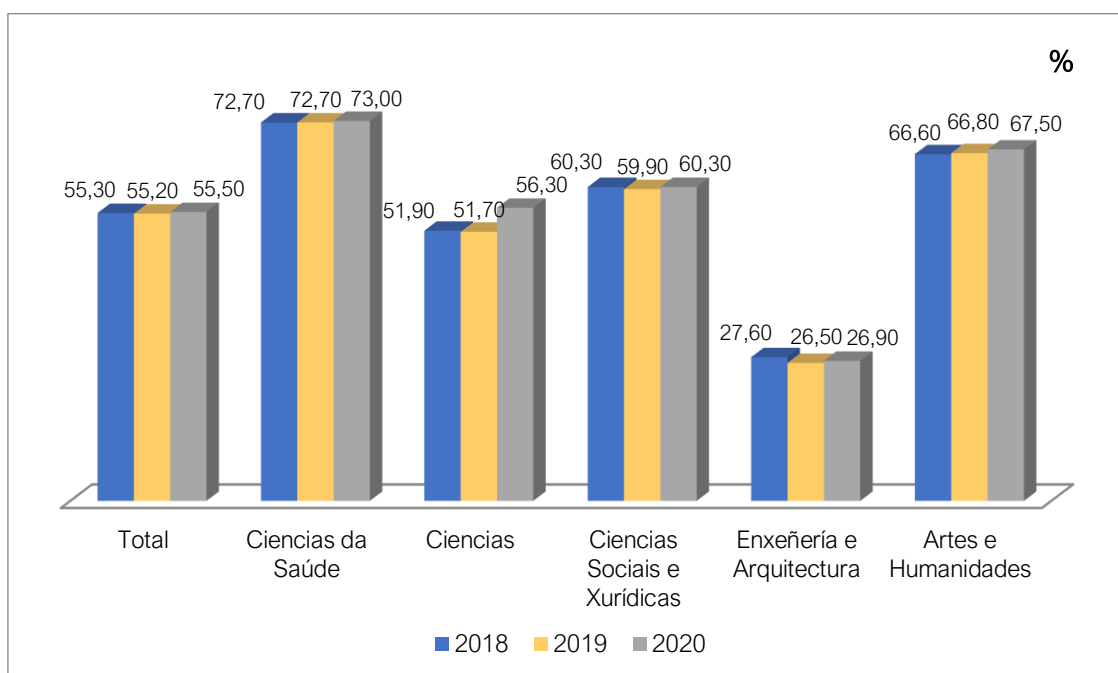
No **ensino universitario** a presenza de mulleres é, en conxunto, maioritaria. Con valores constantes nos tres últimos anos con cifras dispoñibles (en torno ao 55 %), a poboación feminina matriculada nas universidades galegas supera o 50 % nas distintas ramas de coñecemento coa excepción das enxeñerías e a arquitectura, con porcentaxes de matriculación que roldan o 27 %. Isto pon de manifesto a importancia de seguir

desenvolvendo accións para a erradicación dos estereotipos de xénero asociados ás vocacións profesionais e á elección dos estudos.

No polo oposto, o predominio feminino é especialmente elevado nas Ciencias da Saúde, nas que en torno ao 73 % do alumnado matriculado son mulleres.

O gráfico nº 12 mostra a distribución porcentual segundo o sexo das persoas xa tituladas nas universidades galegas, no que pode comprobarse como a proporción de mulleres é maioritaria, se ben foi diminuindo lixeiramente na última década.

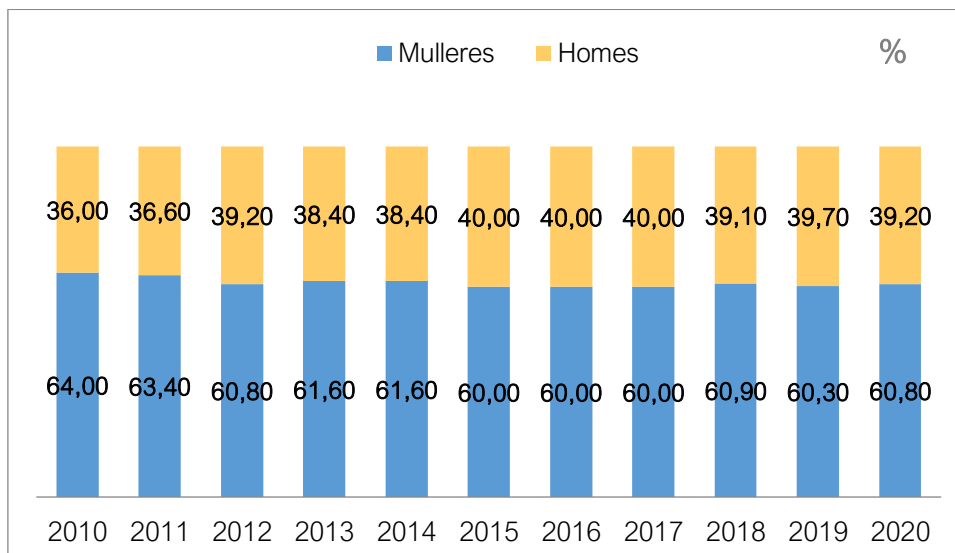
G. 11 PORCENTAXE DE MULLERES MATRICULADAS NAS UNIVERSIDADES GALEGAS SEGUNDO A RAMA DE COÑECEMENTO. EVOLUCIÓN 2018-2020.



Nota do IGE: Os datos dun ano correspóndense cos do curso académico que remata nese ano.

Fonte: IGE: Información subministrada directamente pola Consellería de Cultura, Educación e Universidade.

G. 12 DISTRIBUCIÓN PORCENTUAL POR SEXO DAS PERSOAS TITULADAS NAS UNIVERSIDADES GALEGAS. EVOLUCIÓN 2010-2020.



Nota do IGE: Os datos dun ano correspóndense cos do curso académico que remata nese ano.

Fonte: IGE: Información subministrada directamente pola Consellería de Cultura, Educación e Universidade.

Esta maioritaria presenza feminina entre o estudantado e as persoas tituladas non se ve aínda reflectida no cadro de **persoal docente das universidades galegas**: menos da metade, en concreto un 42,10 % do total do profesorado, son mulleres. A análise por categorías revela, ademais, unha segregación vertical e un exemplo do denominado “teito de cristal”, posto que a porcentaxe de catedráticas de universidade non chega a 1 de cada 4 (24 %), aínda que nas escolas universitarias esta porcentaxe ascende ata o 43,20 %.

As mulleres son maioría, porén, entre o profesorado axudante doutor/a, así como entre o profesorado contratado doutor/a, con valores que superan lixeiramente o 50 %.

En 2022, o máis alto cargo universitario, o Reitorado, está ocupado por homes nas tres universidades galegas.

C. 8 PROFESORADO DE EDUCACIÓN UNIVERSITARIA EN GALICIA SEGUNDO A CATEGORÍA. NÚMERO TOTAL E DISTRIBUCIÓN PORCENTUAL POR SEXO. AÑO 2020.

PROFESORADO DE EDUCACIÓN UNIVERSITARIA POR CATEGORÍA	TOTAL (Nº)	% MULLERES	% HOMES
TOTAL	5.323	42,10	57,90
Catedráticas/os:	640	25,30	74,70
- Catedráticas/os de Universidade	596	24,00	76,00
- Catedráticas/os de Escola Universitaria	44	43,20	56,80
Profesorado titular:	1.942	42,50	57,50
- Titulares de Universidade	1.765	42,90	57,10
- Titulares de Escola Universitaria	177	37,90	62,10
Profesorado asociado:	942	36,90	63,10
- Profesorado asociado	691	35,90	64,10
- Profesorado asociado Ciencias da Saúde	251	39,80	60,20
Profesorado axudante:	206	53,40	46,60
- Profesorado axudante	1	0,00	100,00
- Profesorado axudante doutor/a	205	53,70	46,30
Outras/os:	1.593	50,00	50,00
- Profesorado colaborador	49	32,70	67,30
- Profesorado contratado doutor/a	737	51,20	48,80
- Profesorado emérito	43	14,00	86,00
- Profesorado visitante	2	50,00	50,00
- Anteriores á LOU	0	-	-
- Outras categorías	762	52,10	47,90

Fonte: IGE: Información subministrada directamente pola Consellería de Cultura, Educación e Universidade. 2019.

Continuando no ámbito universitario, neste caso no terreo do recoñecemento académico, desde o ano 2015 só se concederon 5 títulos de grao *Honoris Causa* a mulleres, dun total de 21. A Universidade da Coruña recoñeceu a unha soa muller entre 5 persoas premiadas, mentres que a Universidade de Santiago de Compostela só outorgou esta distinción a unha muller, sendo ademais a universidade que máis títulos concedeu nestes últimos anos (11). Destaca, neste sentido, a Universidade de Vigo, que concedeu 3 *Honoris Causa* a mulleres⁵, fronte aos 2 concedidos a homes.

⁵ Cómpre subliñar, ademais, que a última premiada por esta universidade foi Jacquelyn C. Campbell (1946), como indica a web institucional da UVigo, “considerada unha das máis sobresaíntes académicas en materia de violencia de xénero. O seu traballo no eido académico como docente, investigadora e clínica iniciábase na década dos anos 80, nos que comeza o pioneiro traballo arredor da problemática da violencia de xénero, cando este era aínda un tema invisibilizado. O liderado que ten acadado a profesora como científica na problemática da violencia de xénero, e de xeito relevante sobre a violencia exercida contra as mulleres polas súas parellas afectivas, vén avalado por un extenso e relevante currículo con case 300 publicacións”. En <https://www.uvigo.gal/universidade/conecenos/honoris-causa>

C. 9 DOUTORADOS HONORIS CAUSA CONCEDIDOS NAS UNIVERSIDADES GALEGAS SEGUNDO O ANO DE INVESTIDURA E O SEXO. ANOS 2015-2021.

ANOS	UDC		USC		UVigo	
	Mulleres	Homes	Mulleres	Homes	Mulleres	Homes
2015	-	1	-	-	-	1
2016	-	-	-	4	1	1
2017	-	-	-	3	-	-
2018	-	1	-	-	2	-
2019	1	2	-	3	-	-
2020	-	-	-	-	-	-
2021	-	-	1	-	-	-
Total	1	4	1	10	3	2

Fonte: Elaboración propia a partir de información dispoñible nas web institucionais da UDC, USC e UVigo.

Entre a poboación en idade activa de Galicia (de 16 a 64 anos), as mulleres contan cun nivel educativo superior ao dos homes. O 42,40 % delas ten estudos superiores, fronte ao 34,70 % dos homes.

Nos últimos tres anos, as mulleres representan en torno ao 55 % do alumnado universitario. A súa presenza nalgúñas ramas de coñecemento é elevada, como nas ciencias da saúde, con aproximadamente un 73 % de alumnas.

Persiste a brecha no que atinxe aos estudos tecnolóxicos: a matriculación feminina nas enxeñerías e na arquitectura sitúase nos últimos anos en torno ao 27 %.

O profesorado universitario é maioritariamente masculino e o acceso das mulleres aos postos de maior nivel segue a ser un reto pendente neste ámbito. As universidades galegas contan só cun 25,30 % de catedráticas. Non hai, tampouco, ningunha muller reitora.

2.3 Actividade, ocupación e condicións laborais

Neste apartado analizaranse distintos datos estatísticos e indicadores que ofrecen unha fotografía da situación de mulleres e homes no ámbito do emprego, en concreto en relación coa actividade, a ocupación, as condicións laborais -incluída a saúde no traballo-, e con especial atención á brecha salarial de xénero.

2.3.1 Actividade e ocupación

Comezando pola análise das cifras de actividade, de ocupación e outros indicadores relacionados, o cadro nº 10 recolle as distintas taxas para Galicia correspondentes ao ano 2021, a partir da información da Enquisa de poboación activa (EPA).

Da súa lectura extráese que as **taxas de actividade e ocupación** son máis reducidas entre a poboación feminina, en concreto, tanto a porcentaxe de mulleres economicamente activas como a de ocupadas son preto de 9 puntos porcentuais inferiores ás dos homes.

Pola contra, a taxa de paro é superior entre as mulleres, e sitúase no 12,80 %, 1,1 puntos porcentuais por riba do valor global e 2,2 máis que a taxa masculina.

Tamén é máis elevada a taxa de salarización entre as mulleres, que alcanza o 83,44 %, e supera en 5 puntos porcentuais a porcentaxe de homes asalariados.

C. 10 TAXAS DE ACTIVIDADE, OCUPACIÓN, PARO E SALARIZACIÓN EN GALICIA SEGUNDO O SEXO. ANO 2021.

TAXAS	% TOTAL	% MULLERES	% HOMES
Taxa de actividade	52,50	48,30	57,10
Taxa de ocupación	46,40	42,10	51,00
Taxa de paro	11,70	12,80	10,60
Taxa de salarización	80,77	83,44	78,37

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

En canto ás taxas de **ocupación entre a poboación galega de 20 a 49 anos segundo o número de fillas e fillos e a idade do ou da menor**, compróbase que en todas as casuísticas recollidas no cadro nº 11, a taxa de ocupación feminina é inferior á masculina, ás veces con diferenzas moi significativas. Así, por exemplo, entre a poboación ocupada con tres ou máis fillos ou fillas e algún deles/as con menos de 6 anos, a taxa de ocupación feminina é a máis baixa (64,20 %), ademais de ser 21,1 puntos porcentuais inferior á dos homes nesa situación familiar.

Estes datos son ilustrativos da persistencia de valores e roles que levan as mulleres a asumir en maior medida as responsabilidades dos coidados, moitas veces renunciando ao acceso e mesmo á permanencia no mercado laboral.

C. 11 TAXA DE OCUPACIÓN DA POBOACIÓN GALEGA DE 20 A 49 ANOS SEGUNDO O NÚMERO DE FILLAS E FILLOS E IDADE DO OU DA MENOR, POR SEXO. ANO 2021.

	MULLERES	HOMES
Cun fillo ou filla menor de 6 anos	71,10	89,10
Con dous fillos e/ou fillas e idade do fillo ou filla menor de menos de 6 anos	76,90	94,70
Con tres fillos e/ou fillas e idade da filla ou fillo menor de menos de 6 anos	64,20	85,30
Cun fillo ou filla e idade da filla ou fillo menor de entre 6 e 11 anos	77,50	90,30
Con dous fillos e/ou fillas e idade da filla ou fillo menor de entre 6 e 11 anos	75,20	90,70
Con tres fillos e/ou fillas e idade da filla ou fillo menor de entre 6 e 11 anos	72,40	84,80

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

Os datos da EPA en cifras absolutas mostran que tanto mulleres como homes ocúpanse principalmente como persoas asalariadas no sector privado, seguido do sector público e como traballadoras e traballadores independentes sen persoal a cargo.

Se se atende á distribución porcentual por sexo en cada unha das distintas situacións profesionais, compróbase que as mulleres unicamente representan máis do 50 % da poboación ocupada no segmento de persoas asalariadas no sector público (59,26 %). Os homes son maioría en todas as demais situacións profesionais e alcanzan o 62 % entre o empresariado con persoal asalariado, en contraste co 38 % de mulleres empresarias.

C. 12 POBOACIÓN OCUPADA EN GALICIA SEGUNDO A SITUACIÓN PROFESIONAL. NÚMERO* E DISTRIBUCIÓN PORCENTUAL POR SEXO. AÑO 2021.

SITUACIÓN PROFESIONAL	TOTAL	MULLERES		HOMES	
	Nº	Nº	%	Nº	%
TOTAL	1.085,10	513,8	47,35	571,3	52,65
Empresariado con persoal asalariado	68,4	26,0	38,01	42,4	61,99
Traballadores/as independentes ou empresariado sen persoal asalariado	133,0	55,4	41,65	77,6	58,35
Cooperativistas	1,4	0,6	42,86	0,8	57,14
Axuda familiar	5,4	2,7	50,00	2,8	51,85
Asalariadas/os sector público	199,3	118,1	59,26	81,2	40,74
Asalariadas/os sector privado	677,1	310,6	45,87	366,5	54,13
Outra situación	0,5	0,3	60,00	0,2	40,00

* Unidades: miles de persoas.

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

A distribución por sectores económicos mostra as seguintes tendencias:

- En primeiro lugar e como mostra o cadro nº 13, que recolle as cifras absolutas en miles de persoas, o sector servizos concentra a maior parte da poboación ocupada galega. Ademais, neste sector a maioría das persoas traballadoras son mulleres: 437.300, fronte a 337.000 homes.
- A seguir, pero a unha distancia notable, a industria é o segundo sector con maior nivel de ocupación, se ben neste caso o número de homes é moi superior ao de mulleres: 122.600, fronte a 48.100. Unha tendencia aínda máis acusada obsérvase no sector da construción, o terceiro en peso absoluto pero cunha presenza feminina moi reducida, en comparanza cos homes.
- Máis equiparadas están as cifras na agricultura e gandería, aínda sendo maior o número de homes empregados (28.800, o 61,15 %, e 18.200 mulleres, o 38,64 %).

C. 13 POBOACIÓN OCUPADA EN GALICIA SEGUNDO O SECTOR ECONÓMICO. NÚMERO* E DISTRIBUCIÓN PORCENTUAL POR SEXO. AÑO 2021.

SECTOR	TOTAL	MULLERES		HOMES	
	Nº	Nº	%	Nº	%
TOTAL	1.085,10	513,8	47,35	571,3	52,65
Agricultura, gandaría, caza e silvicultura	47,1	18,2	38,64	28,8	61,15
Pesca e acuicultura	20,3	4,5	22,17	15,7	77,34
Industria	170,7	48,1	28,18	122,6	71,82
Construción	72,7	5,5	7,57	67,2	92,43
Servizos	774,4	437,3	56,47	337	43,52

* Unidades: miles de persoas.

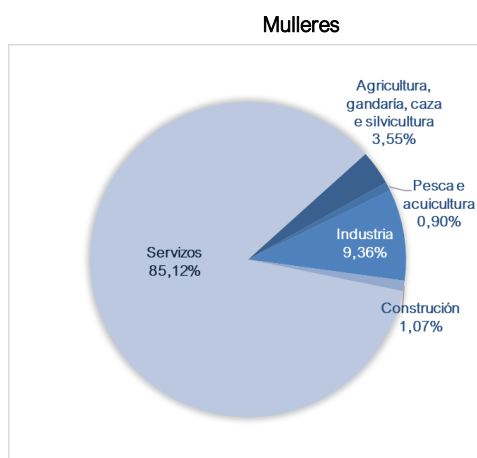
Fonte: IGE: IGE-INE. Enquisa de poboación activa.

A continuación, os gráficos 13 e 14 mostran a distribución de cada sexo por sectores. En relación ao comentado anteriormente, as mulleres empréganse fundamentalmente no sector servizos (o 85,12 %), e na industria (9,36 %).

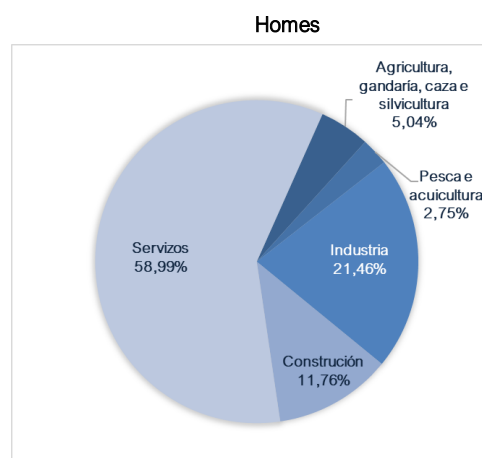
Os homes ocúpense tamén maioritariamente no sector servizos, aínda que a proporción é máis reducida (58,99 %). Un 21,46 % traballa na industria e un 11,76 % na construción.

O sector primario concentra os menores niveis de ocupación, tanto en mulleres como en homes.

G. 13 POBOACIÓN OCUPADA EN GALICIA SEGUNDO O SECTOR ECONÓMICO. MULLERES. AÑO 2021.



G. 14 POBOACIÓN OCUPADA EN GALICIA SEGUNDO O SECTOR ECONÓMICO. HOMES. AÑO 2021.



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

Polo que respecta á afiliación á Seguridade Social, o Réxime xeral, seguido do Réxime especial de persoas autónomas, son os que concentran a meirande parte da poboación ocupada en Galicia, tanto de mulleres como de homes.

No Réxime xeral a porcentaxe de mulleres cotizantes está próxima ao 50 %, mentres que entre as persoas autónomas representan en torno ao 41 % do total.

No Réxime especial das persoas traballadoras do fogar o peso das mulleres é abrumador: arredor do 98 % son mulleres e o 2 % homes.

C. 14 AFILIACIÓN Á SEGURIDADE SOCIAL EN GALICIA, SEGUNDO O RÉXIME. NÚMERO E DISTRIBUCIÓN PORCENTUAL POR SEXO. ANO 2021.

RÉXIME	TOTAL	MULLERES		HOMES	
	Nº	Nº	%	Nº	%
TOTAL	1.014.385	493.251	48,63	521.132	51,37
Réxime xeral (excl. Agrario e Fogar)	754.904	376.964	49,94	377.940	50,06
Réxime especial da minería do carbón	0	0	-	0	-
Réxime especial agrario	5.962	1.732	29,05	4.230	70,95
Réxime especial empregadas/os do fogar	25.119	24.556	97,76	563	2,24
Réxime especial de autónomos/as	208.503	85.286	40,90	123.217	59,10
Réxime especial do mar	19.896	4.714	23,69	15.182	76,31

Fonte: IGE: información subministrada directamente polo Ministerio de Inclusión, Seguridade Social e Migracións.

A análise das principais taxas relacionadas co emprego revelan que a posición de mulleres e homes na esfera laboral segue a ser desigual: as mulleres presentan menores taxas de actividade e ocupación e maiores taxas de paro e salarización que os homes.

Entre a poboación de 20 a 49 anos con fillos e fillas menores de 12 anos, a taxa de ocupación feminina é significativamente inferior á masculina, un indicador da ausencia de corresponsabilidade na esfera dos coidados que condiciona o acceso e a permanencia das mulleres no ámbito laboral.

As mulleres empréganse principalmente no sector servizos (85,12 %), sector que concentra tamén a maioría dos traballadores, aínda que nunha proporción máis reducida (58,99 %).

2.3.2 Brecha salarial de xénero e condicións laborais

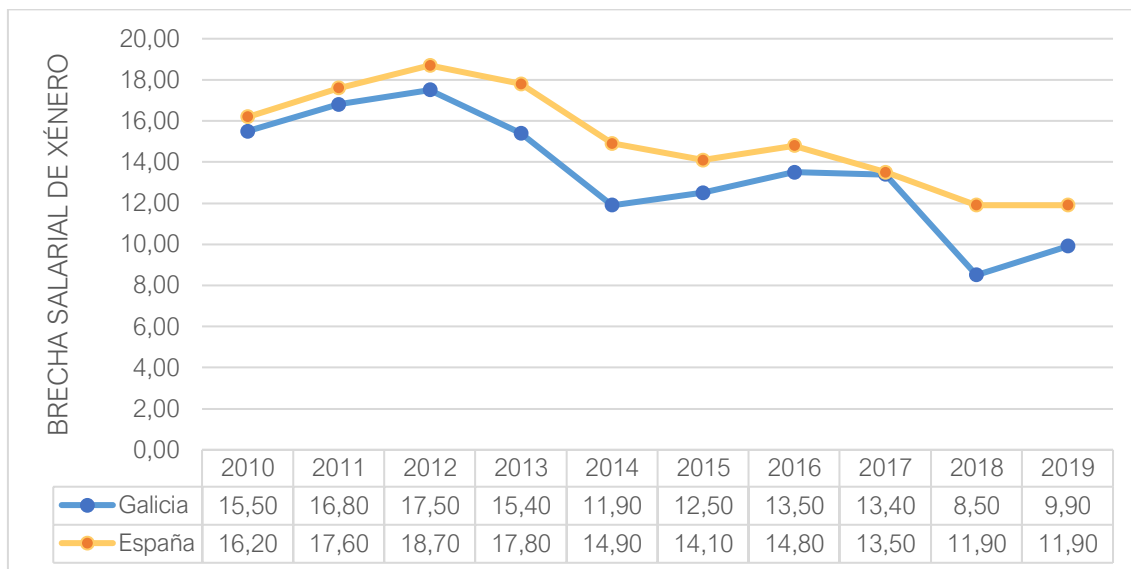
A análise das percepcións salariais medias de mulleres e homes ten especial relevancia neste apartado da diagnose, pois arroxa información sobre a brecha salarial, un dos principais indicadores da persistencia da desigual posición de mulleres e homes na esfera do traballo remunerado.

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

Se se observa a evolución deste indicador entre os anos 2010 e 2019, cómpre destacar, en primeiro lugar, que na comunidade autónoma de Galicia as diferenzas salariais entre mulleres e homes son máis reducidas que no conxunto do Estado. Coa excepción do ano 2017, que rexistra unha brecha similar á española, todos os demais valores da serie indican que o diferencial é inferior en Galicia. Obsérvanse, non obstante, oscilacións significativas ao longo dos anos, pois o acusado descenso desta brecha que se rexistra en 2014 non ten continuidade nos seguintes tres anos, nos que volve a ascender. En 2018 descende ata o 8,50 %, un valor máis baixo do que mostra en 2019, onde as diferenzas nas ganancias medidas de mulleres e homes por hora de traballo sitúanse no 9,90 %.

Esta brecha é inferior, como se verá, á obtida da comparativa do salario medio anual. Isto explícase polas diferentes condicións de traballo de mulleres e homes: distintos tipos de ocupación, tipo de contrato ou a parcialidade nos empregos, esta última como característica importante a ter en conta, como se comentará nas seguintes páxinas.

G. 15 BRECHA SALARIAL DE XÉNERO A PARTIR DA GANANCIA MEDIA POR HORA NORMAL E TRABALLO DE MULLERES E HOMES. GALICIA E ESPAÑA. EVOLUCIÓN 2010-2019.



Fonte: IGE: Estadísticas de xénero. Indicadores de xénero.

Galicia: IGE. Elaboración propia a partir dos microdatos da Enquisa de Estrutura Salarial elaborada polo INE.

España: Eurostat/ SES: EU Structure of earnings survey.

Se se toman como referencia os **salarios medios anuais**, e tendo en conta que neste caso, os últimos datos dispoñibles están máis actualizados e corresponden ao ano 2020, compróbase que o salario medio anual das mulleres cífrase en 17.720 euros, o que supón unha ganancia media un 19,04 % inferior á dos homes, que por termo medio gañan 21.887 euros ao ano.

Ademais de que esta diferenza dispárase nos tramos de idade extremos, por ser os menos numerosos -o das persoas máis novas e entre as maiores de 65 anos que aínda traballan-, as variacións entre salarios superan a diferenza media global do 19 % nos tramos de 18 a 25 e de 46 a 55 anos. Pola contra, a brecha máis reducida obsérvase entre as persoas asalariadas de 26 a 35 anos (12,51 %).

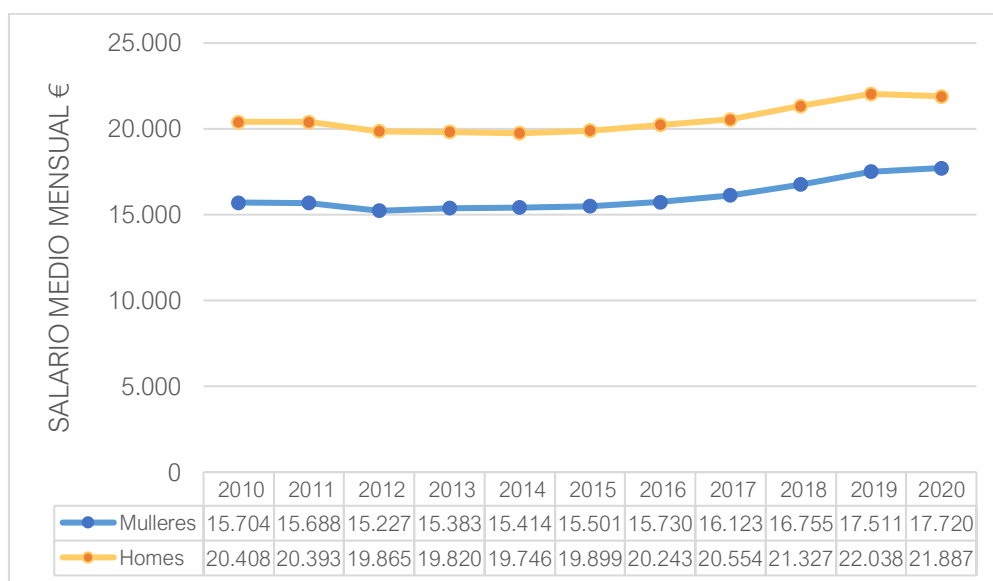
C. 15 POBOACIÓN ASALARIADA DE GALICIA E SALARIO MEDIO ANUAL SEGUNDO OS GRUPOS DE IDADE E O SEXO. BRECHA SALARIAL DE XÉNERO. ANO 2020.

GRUPOS DE IDADE	MULLERES		HOMES		BRECHA SALARIAL DE XÉNERO (%)
	ASALARIADAS	SALARIO MEDIO ANUAL (€)	ASALARIADOS	SALARIO MEDIO ANUAL (€)	
Total idades	488.113	17.720	535.629	21.887	19,04
Menor de 18 anos	583	1.765	893	2.523	30,04
De 18 a 25 anos	33.663	6.073	39.426	8.068	24,73
De 26 a 35 anos	96.463	14.297	100.831	16.342	12,51
De 36 a 45 anos	146.054	18.079	154.257	22.320	19,00
De 46 a 55 anos	131.597	20.308	145.202	25.820	21,35
De 56 a 65 anos	74.884	22.407	88.292	27.084	17,27
Maior de 65 anos	4.869	15.105	6.728	25.536	40,85

Fonte: elaboración propia a partir de datos do IGE: Axencia Estatal da Administración Tributaria. Mercado de traballo e pensións nas fontes tributarias.

En canto á **evolución dos salarios** na última década, tanto o dos homes como o das mulleres presentan unha tendencia semellante: descenso nas retribucións medias nos anos 2011 e 2012, que se prolonga para os homes en 2013 e 2014, e ascenso progresivo a partir de 2015.

G. 16 SALARIO MEDIO ANUAL EN GALICIA SEGUNDO O SEXO. EVOLUCIÓN 2010-2020.



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

Esta análise vén poñer de manifesto que, aínda que se produciu un lixeiro avance na redución das diferenzas salariais entre mulleres e homes, faise preciso seguir articulando mecanismos de acción para a eliminación da brecha salarial de xénero.

Pero ademais da brecha salarial, convén estudar outras tendencias relacionadas coas condicións de traballo de mulleres e homes.

Os datos da poboación asalariada segundo o tipo de contrato ou a relación laboral mostran que a maioría das persoas traballadoras, homes e mulleres, teñen un contrato de duración indefinida. Non obstante, a **temporalidade**⁶, que para o conxunto da poboación cífrase no 24,49 %, entre as mulleres ascende ao 26,85 %, 4,63 puntos porcentuais por riba da taxa masculina.

C. 16 POBOACIÓN ASALARIADA DE GALICIA SEGUNDO O TIPO DE CONTRATO OU RELACIÓN LABORAL. TAXA DE TEMPORALIDADE. NÚMERO* E DISTRIBUCIÓN PORCENTUAL POR SEXO. AÑO 2021.

TIPO DE CONTRATO/RELACIÓN LABORAL	TOTAL	MULLERES		HOMES	
	Nº	Nº	%	Nº	%
TOTAL	876,4	428,7	48,92	447,7	51,08
De duración indefinida	661,8	313,6	47,39	348,2	52,61
De duración temporal	214,6	115,1	53,63	99,5	46,37
Taxa de temporalidade	24,49		26,85		22,22

* Unidades: miles de persoas.

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

Por outra parte, aínda que tanto mulleres como homes traballan na maioría dos casos a tempo completo, a **parcialidade** do emprego é superior entre as traballadoras: o 21,82 % delas traballa en xornada parcial, porcentaxe que entre os homes sitúase en torno ao 6 %.

⁶ Na fonte orixinaria dos datos, esta taxa é denominada polo IGE como “taxa de precariedade”. Como sinala o Instituto Nacional de Estatística, “a incidencia do traballo temporal pódese considerar como unha medida da dualidade laboral, coa división da forza de traballo en dous segmentos diferentes: o colectivo de traballadores e traballadoras con postos de traballo protexidos e notablemente regulados e outro colectivo de persoas pouco cubertas por regulación, e moito máis vulnerables en épocas de recesión ao despedimento”. A temporalidade é, polo tanto, un dos principais indicadores da precariedade laboral, pero neste informe optouse por presentar este indicador como “taxa de temporalidade”, que resulta máis precisa da variable concreta obxecto de medición.

C. 17 POBOACIÓN OCUPADA EN GALICIA SEGUNDO O SEXO E O TIPO DE XORNADA. ANO 2021.

TIPO DE XORNADA	MULLERES	HOMES
Xornada completa	78,18	94,01
Xornada parcial	21,82	5,99
Total	100,00	100,00

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

Máis rechamante é distribución porcentual do tipo de xornada segundo o sexo: entre o total de persoas que traballan a xornada parcial a proporción de mulleres alcanza o 76,62 %, polo que pode afirmarse que só 1 de cada 4 persoas que traballan nesta modalidade é un home.

C. 18 POBOACIÓN OCUPADA EN GALICIA SEGUNDO O TIPO DE XORNADA. NÚMERO* E DISTRIBUCIÓN PORCENTUAL POR SEXO. ANO 2021.

TIPO DE XORNADA	TOTAL	MULLERES		HOMES	
	Nº	Nº	%	Nº	%
TOTAL	1.085,10	513,8	47,35	571,3	52,65
Xornada completa	938,7	401,7	42,79	537,1	57,22
Xornada parcial	146,3	112,1	76,62	34,20	23,38

* Unidades: miles de persoas.

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

Tamén a partir de datos da EPA, o cadro nº 19 mostra que entre as persoas que traballan a tempo parcial en cifras absolutas, tanto as mulleres como os homes afirman maioritariamente que o motivo principal é non atopar un traballo a xornada completa. Porén, as razóns asociadas ás responsabilidades familiares e os coidados presentan un peso comparativamente moi superior entre as mulleres, especialmente “o coidado de menores, persoas adultas enfermas, en situación de dependencia ou maiores”. En termos porcentuais, o 94,04 % do total de persoas que traballan a tempo parcial por este motivo son mulleres.

C. 19 POBOACIÓN OCUPADA EN GALICIA A TEMPO PARCIAL SEGUNDO O MOTIVO DA XORNADA PARCIAL. NÚMERO* E DISTRIBUCIÓN PORCENTUAL POR SEXO. ANO 2021.

MOTIVO	TOTAL	MULLERES	HOMES
--------	-------	----------	-------

	Nº	Nº	%	Nº	%
TOTAL	146,3	112,1	76,62	34,2	23,38
Seguir cursos de ensinanza ou formación	7,1	3,3	46,48	3,8	53,52
Enfermidade ou incapacidade propia	2,9	1,7	58,62	1,2	41,38
Coidado de menores, persoas adultas enfermas, con dependencia ou maiores	23,5	22,1	94,04	1,4	5,96
Outras obrigacións familiares ou persoais	8,6	6,8	79,07	1,8	20,93
Non poder atopar un traballo de xornada completa	76,0	57,4	75,53	18,6	24,47
Non querer un traballo de xornada completa	12,2	10,1	82,79	2,1	17,21
Outras razóns	15,5	10,3	66,45	5,3	34,19
Non sabe o motivo	0,5	0,4	80,00	0,1	20,00

* Unidades: miles de persoas.

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

A brecha entre as retribucións de mulleres e homes se se ten en conta a ganancia media por hora normal de traballo sitúase en Galicia en preto do 10 %.

O diferencial aumenta se se consideran as retribucións medias anuais: as mulleres teñen un salario medio anual un 19,04 % inferior ao dos homes.

A temporalidade no emprego afecta ás mulleres en maior medida que aos homes, aínda que a variación non é moi acusada.

Máis significativa é a diferenza no que respecta á parcialidade no emprego: 3 de cada 4 persoas con xornada a tempo parcial son mulleres.

A falta de corresponsabilidade na esfera privada incide tamén nestas dimensións do emprego: maiores taxas de temporalidade e, sobre todo, de actividade a tempo parcial entre a poboación feminina, esta última debido a que as mulleres asumen en maior medida as responsabilidades domésticas e familiares, con diferenzas porcentuais moi significativas con respecto á poboación masculina.

2.3.3 Saúde laboral

No ámbito da saúde laboral, **a sinistralidade** que ocasionou baixas laborais en 2020 afectou principalmente á poboación masculina (69,55 %). Ademais, a incidencia nos homes relaciónase tamén cunha maior gravidade dos accidentes.

C. 20 ACCIDENTES CON BAIXA EN XORNADA LABORAL EN GALICIA SEGUNDO A GRAVIDADE. NÚMERO TOTAL E DISTRIBUCIÓN PORCENTUAL POR SEXO. ANO 2020.

GRAVIDADE	TOTAL (Nº)	% MULLERES	% HOMES
Total	27.522	30,45	69,55
Leves	27.006	30,74	69,26
Graves	455	16,48	83,52
Mortais	61	6,56	93,44

Fonte: Issga: Informe de sinistralidade laboral Galicia 2020.

As **enfermidades profesionais**, con ou sen baixa, afectaron tamén en maior medida aos traballadores que as traballadoras, aínda que as diferenzas son menores.

A industria, seguida dos servizos, son os sectores que concentran a maior parte das baixas en mulleres e homes, aínda que a distribución por sexo mostra que a gran maioría das enfermidades profesionais con ou sen baixa no sector servizos afectaron sobre todo a traballadoras: arredor do 70 % das persoas afectadas neste sector foron mulleres.

C. 21 ENFERMIDADES PROFESIONAIS CON E SEN BAIXA EN GALICIA, SEGUNDO O SECTOR. NÚMERO TOTAL E DISTRIBUCIÓN PORCENTUAL POR SEXO. ANO 2020.

SECTORES	ENFERMIDADES PROFESIONAIS CON BAIXA			ENFERMIDADES PROFESIONAIS SEN BAIXA		
	TOTAL (Nº)	% MULLERES	% HOMES	TOTAL (Nº)	% MULLERES	% HOMES
Total	794	43,95	56,05	527	44,97	55,03
Agricultura	10	70,00	30,00	13	61,54	38,46
Pesca	15	60,00	40,00	4	50,00	50,00
Industria	394	30,20	69,80	271	31,37	68,63
Construción	69	2,90	97,10	38	0,00	100,00
Servizos	306	69,28	30,72	201	70,65	29,35

Fonte: Issga: Informe de sinistralidade laboral Galicia 2020.

As mulleres sofren menor sinistralidade laboral e de menor gravidade que os homes.

As cifras globais relativas ás enfermidades profesionais non arrojan diferenzas de xénero tan significativas, aínda que tamén son máis altas entre os traballadores. Non obstante, a gran maioría das producidas no sector servizos, con ou sen baixa, afectaron a traballadoras.

2.4 Persoal das administracións públicas

En Galicia traballan no conxunto de administracións públicas un total de 155.331 persoas, das cales o 59,38 % son mulleres, case 19 puntos porcentuais máis que os homes.

Obsérvanse, non obstante, significativos contrastes segundo a administración da que se trate: mentres que na **administración autonómica** en torno a 7 de cada 10 persoas empregadas son mulleres, na administración do Estado a tendencia é inversa, pois agás na provincia de Ourense, nas restantes provincias e na media galega a proporción de mulleres sitúase próxima ao 30 %.

Noutras administracións estatais -Forzas Armadas, forzas e corpos de Seguridade ou persoal de Xustiza- o predominio masculino é abrumador, con só un 15 % de mulleres.

A administración local, pola súa banda, presenta unha distribución plenamente paritaria na media da comunidade, con leves modulacións por provincias.

Nas universidades a distribución tamén se atopa bastante equilibrada, cun 48,41 % de mulleres e un 51,59 % de homes.

C. 22 PERSOAL AO SERVIZO DAS ADMINISTRACIÓNS PÚBLICAS EN GALICIA SEGUNDO AS PROVINCIAS. NÚMERO TOTAL E DISTRIBUCIÓN PORCENTUAL POR SEXO. XULLO DE 2021.

ADMINISTRACIÓNS PÚBLICAS	TOTAL (Nº)	% MULLERES	% HOMES
TOTAL AAPP			
Galicia	155.331	59,38	40,62
A Coruña	68.015	59,35	40,65
Lugo	20.937	60,57	39,43
Ourense	19.609	59,38	40,62
Pontevedra	46.770	58,89	41,11

ADMINISTRACIÓN PÚBLICA	TOTAL (Nº)	% MULLERES	% HOMES
ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA			
Galicia	92.404	71,91	28,09
A Coruña	40.037	72,15	27,85
Lugo	13.078	70,85	29,15
Ourense	11.676	69,47	30,53
Pontevedra	27.613	73,10	26,90
ADMINISTRACIÓN ESTATAL			
Galicia	27.036	29,43	70,57
A Coruña	12.564	29,09	70,91
Lugo	2.745	27,21	72,79
Ourense	2.588	34,31	65,69
Pontevedra	9.139	29,18	70,82
OUTRA ADMINISTRACIÓN ESTATAL*			
Galicia	15.594	14,99	85,01
A Coruña	7.735	16,32	83,68
Lugo	1.399	12,08	87,92
Ourense	1.150	12,26	87,74
Pontevedra	5.310	14,41	85,59
ADMINISTRACIÓN LOCAL			
Galicia	28.178	50,01	49,99
A Coruña	10.612	51,81	48,19
Lugo	4.532	52,63	47,37
Ourense	4.857	49,62	50,38
Pontevedra	8.177	46,47	53,53
UNIVERSIDADES			
Galicia	7.713	48,41	51,59
A Coruña	4.802	48,42	51,58
Lugo	582	48,80	51,20
Ourense	488	48,16	51,84
Pontevedra	1.841	48,34	51,66

* Outra administración pública estatal inclúe: Forzas Armadas, Forzas e Corpos de Seguridade do Estado e persoal da Administración de Xustiza.

Fonte: IGE: Ministerio de Facenda e Función Pública, Rexistro Central de Persoal.

Xa en termos de balance, polo que respecta á incorporación da igualdade de xénero como dimensión esencial na xestión das políticas de persoal, cómpre indicar que nos últimos anos déronse pasos nesta dirección no seo da Administración autonómica, co fin de garantir a igualdade das empregadas e dos empregados públicos nas distintas dimensións das relacións laborais e o desenvolvemento profesional.

Así, o Servizo Galego de Saúde (Sergas) aprobou o plan de igualdade para o seu persoal para o período 2021-2024. Seguindo esta dinámica, e co fin de estendela ao conxunto de empregados e empregadas da Administración autonómica, na actualidade atópase en

proceso de elaboración o I Plan de Igualdade na Administración Xeral da Xunta de Galicia e as entidades públicas instrumentais integrantes do sector público autonómico.

No sector público as mulleres son maioría (59,38 %), aínda que con contrastes notables segundo administracións: na administración autonómica 7 de cada 10 persoas empregadas son mulleres, tendencia inversa á que mostra a Administración do Estado en Galicia. Na administración local a distribución é plenamente paritaria.

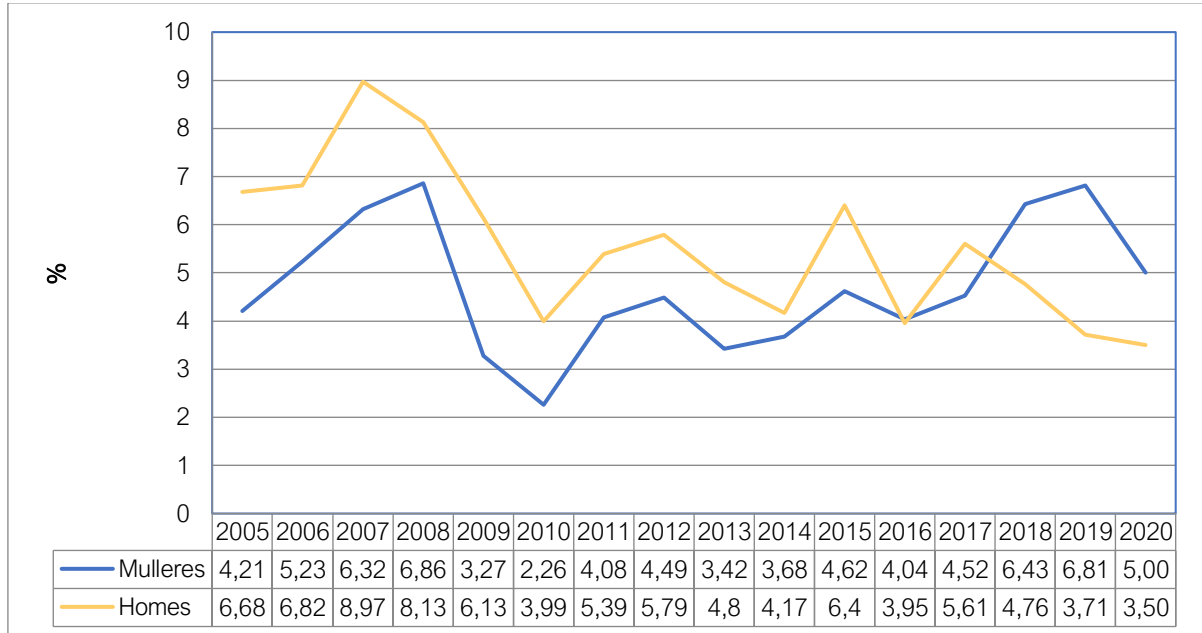
2.5 Emprendemento

Pasando á análise dos datos sobre o emprendemento, a partir da información extraída do Informe GEM para Galicia dos anos 2020-2021, cómpre comezar referíndose á taxa de actividade emprendedora (TEA), a cal fai referencia á porcentaxe de persoas de 18 a 64 anos que comezaron unha actividade empresarial nos últimos 42 meses. Este indicador comprende a etapa de nacemento das iniciativas emprendedoras, distinguindo entre as nacentes, con menos de tres meses de actividade, e as iniciativas novas, entre 3 e 42 meses.

O gráfico nº 17 mostra a evolución do **índice TEA en Galicia** segundo o sexo ao longo dos últimos 16 anos, observándose dúas tendencias:

- Unha taxa de emprendemento fluctuante ao longo dos anos, tanto entre mulleres como en homes, cun descenso especialmente brusco en 2010, para recuperarse e volver a descender en anos posteriores.
- Un acurtamento progresivo, en liñas xerais, do diferencial entre mulleres e homes e a inversión da tendencia rexistrada ata o 2015, de tal maneira que a partir do ano 2016 a taxa de emprendemento feminino supera á masculina, correspondendo a diferenza máis ampla ao ano 2019.
- Un descenso da taxa de emprendemento tanto en mulleres como en homes no ano 2020, que cómpre interpretar nun contexto de forte limitación da actividade económica pola irrupción da pandemia da Covid-19.

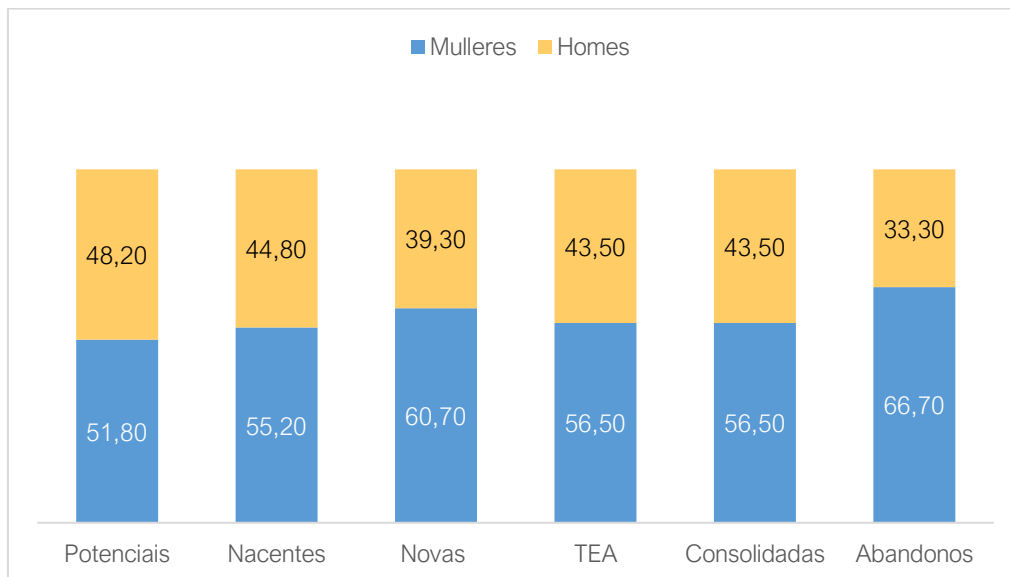
G. 17 TEA EN GALICIA SEGUNDO O SEXO. EVOLUCIÓN 2005-2020.



Fonte: Fernández, L., et al. Global Entrepreneurship Monitor: Informe GEM Galicia 2020-2021. Observatorio del Emprendimiento de España (Asociación Red GEM España).

Atendendo ás **fases do proceso emprendedor**, obsérvase que entre a poboación emprendedora, as mulleres constitúen o sector maioritario en todas as etapas, en especial nas iniciativas novas (60,70 %). Tamén son maioría na fase de abandono, o que significa que moitas das mulleres con iniciativa de negocio non superan o proceso emprendedor (66,70 %).

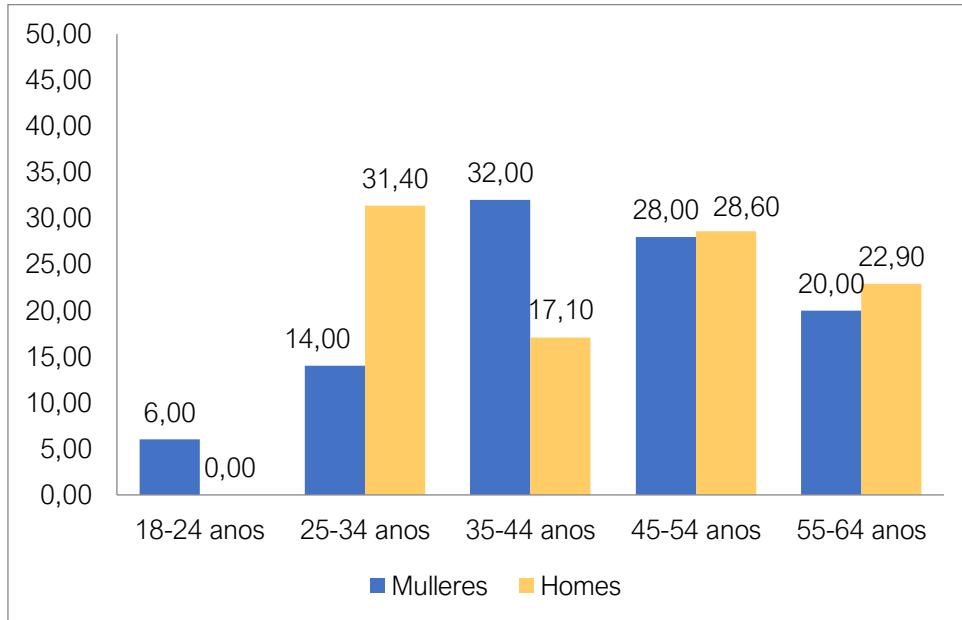
G. 18 DISTRIBUCIÓN PORCENTUAL POR SEXO DA POBOACIÓN EMPRENDEDORA SEGUNDO A FASE DO PROCESO EMPRENDEDOR. ANO 2020.



Fonte: Fernández, L., et al. Global Entrepreneurship Monitor: Informe GEM Galicia 2020-2021. Observatorio del Emprendimiento de España (Asociación Red GEM España).

A distribución da poboación emprendedora **segundo o sexo e a idade** mostra tendencias diferenciadas. Mentres que os homes entran no proceso de creación de negocio de xeito significativo entre os 25 e os 34 anos (31,40 %), as mulleres retrasan máis a decisión do autoemprego, e deciden emprender en maior medida a partir dos 35 anos (32 %). Entre os 45 e os 64 anos, as porcentaxes de mulleres e homes que deciden emprender son xa máis parellas.

G. 19 DISTRIBUCIÓN DA POBOACIÓN EMPRENDEDORA SEGUNDO O SEXO E A IDADE. ANO 2020.



Fonte: Fernández, L., et al. Global Entrepreneurship Monitor: Informe GEM Galicia 2020-2021. Observatorio del Emprendimiento de España (Asociación Red GEM España).

Desde o ano 2016 a actividade emprendedora mostra un claro cambio de tendencia con respecto á década anterior: a taxa de emprendemento feminino supera á masculina nestes últimos anos.

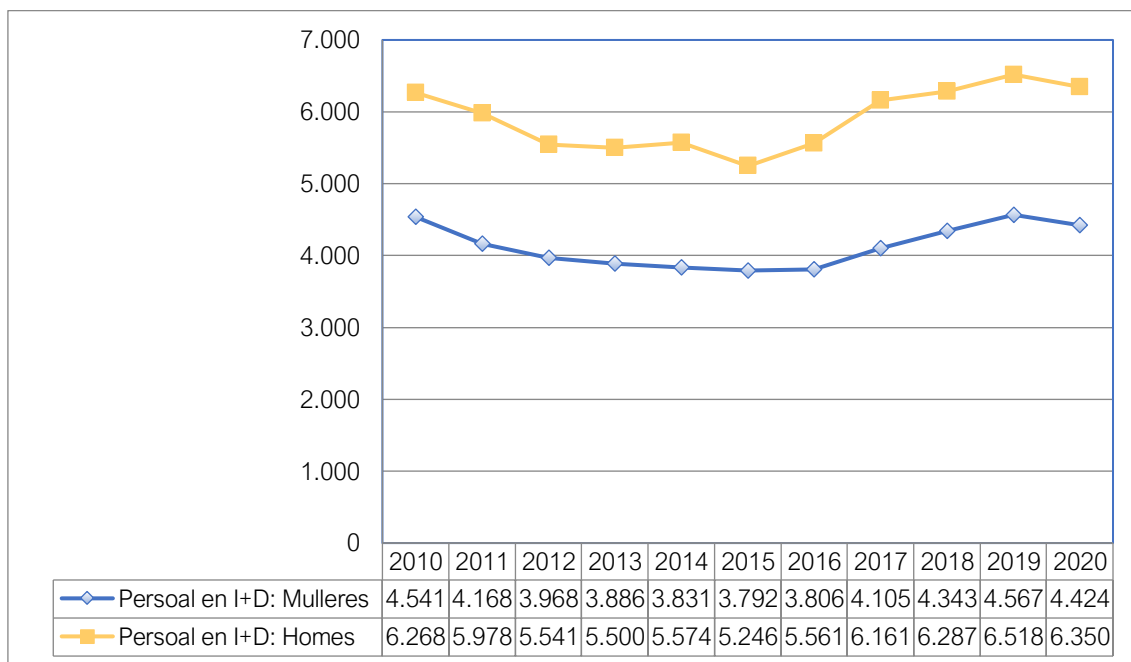
A fase de consolidación dos proxectos empresariais precisa, á luz dos datos, de maiores apoios, posto que o abandono entre aqueles liderados por mulleres é tamén maior que entre os homes.

2.6 Investigación e desenvolvemento

En canto á actividade no eido da **investigación e do desenvolvemento**, os datos de evolución mostran un incremento continuado do persoal que traballa neste ámbito desde o ano 2016 ata o 2019, tanto de mulleres como de homes, cun leve descenso no ano 2020. Con todo, as cifras correspondentes ao ese último ano non distan moito das que xa se rexistraban ao comezo da década.

Desde a perspectiva de xénero, os datos máis recentes mostran que a porcentaxe de mulleres dedicadas á investigación e o desenvolvemento sitúase en 2020 no 41,07 %, proporción que flutúa pero que non se modulou significativamente en dez anos; de feito, en 2010 supoñía o 42 %.

G. 20 PERSOAL EN I+D EN GALICIA⁷. EVOLUCIÓN 2010-2020.



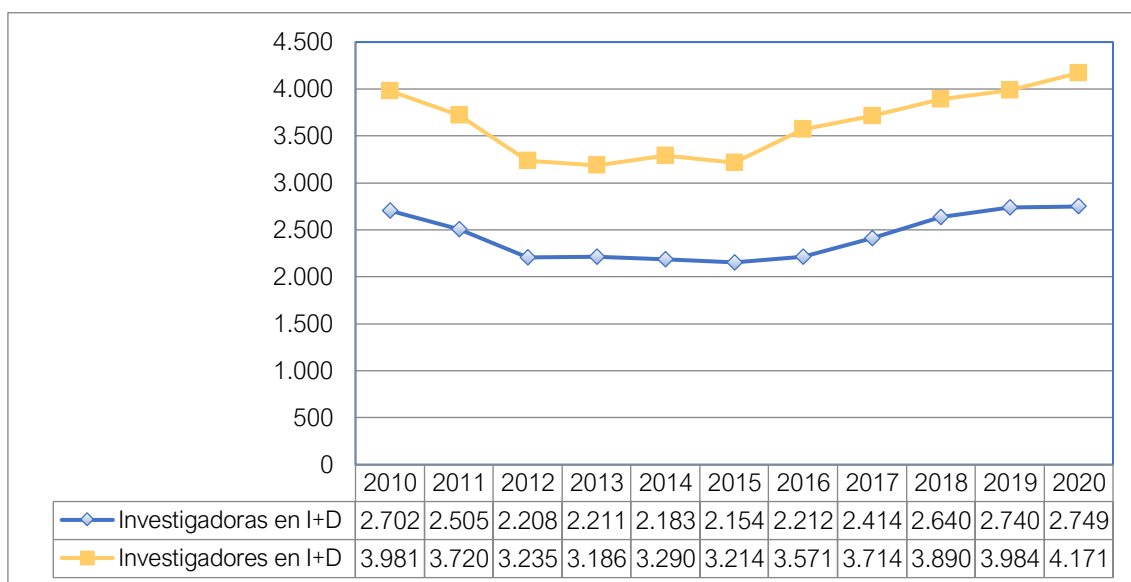
Fonte: IGE: INE. Estatística sobre as actividades en I+D, Contabilidade Rexional de España, Cifras de poboación, Estimacións intercensais de poboación. IGE-INE. Enquisa de poboación activa.

⁷ Inclúese como persoal en I+D a todo o persoal empregado directamente en actividades de I+D, sen distinción do nivel de responsabilidade, así como as persoas que subministran servizos ligados directamente aos traballos de I+D, coma responsables de xerencia, administración e persoal de oficina. Exclúense as persoas que realizan servizos indirectos, coma o persoal de cantina, seguridade, mantemento, etc., aínda que os seus salarios deben contabilizarse coma outros gastos correntes en I+D. Inclúese o persoal en equivalencia de dedicación plena. Considérase persoal empregado en actividades de I+D en equivalencia a dedicación plena á suma do persoal que traballa en réxime de dedicación plena (xornada completa) máis a equivalencia a dita dedicación do persoal que traballa en réxime de dedicación parcial (xornada parcial).

As **investigadoras** representan o 39,73 % do conxunto do **persoal investigador**. A porcentaxe sitúase en valores semellantes a anos anteriores, con pequenas variacións.

En canto á evolución, obsérvase unha tendencia semellante á do conxunto do persoal que traballa no sector da I+D, cunha recuperación a partir de 2016, tras o descenso entre os anos 2011 e 2015, pero con cifras que en 2020 superan só lixeiramente ás do ano 2010. Aínda que a tendencia é semellante para mulleres e homes, as respectivas curvas mostran que o número de homes sufriu cambios máis bruscos ao longo da década.

G. 21 PERSOAL INVESTIGADOR EN GALICIA⁸. EVOLUCIÓN 2010-2020.



Fonte: IGE: INE. Estatística sobre as actividades en I+D, Contabilidade Rexional de España, Cifras de poboación, Estimacións intercensais de poboación. IGE-INE. Enquisa de poboación activa.

⁸ Son os científicos e as científicas, e as enxeñeiras e os enxeñeiros implicados na concepción ou creación de novos coñecementos, produtos, procesos, métodos e sistemas, así como na xestión dos correspondentes proxectos. Tamén están incluídas as persoas responsables de xerencia e administración dedicadas á planificación e xestión dos aspectos científicos e técnicos do traballo do persoal investigador, así como o estudantado posgraduado cun salario/bolsa de estudo que realizan actividades de I+D.

A análise **por sectores** mostra diferenzas que paga a pena destacar:

- Por un lado, mentres que o conxunto do persoal en I+D desenvolve en maior medida a súa actividade no sector privado, seguido do ámbito do ensino superior, cando se trata unicamente de persoal investigador as cifras do sector universitario superan ao do ámbito empresarial. En ambos os casos, é minoritario o peso doutras administracións públicas.
- Por sexo, e á marxe das porcentaxes globais xa comentadas, é significativo que as mulleres teñan unha presenza moito máis reducida no ámbito das empresas (27,66 % do conxunto de persoal en I+D e 28,89 % como investigadoras), e representan, pola contra, o sector maioritario na Administración pública (63,85 % e 59,69 %, respectivamente).

C. 23 PERSOAL EN I+D E PERSOAL INVESTIGADOR EN GALICIA SEGUNDO OS SECTORES. NÚMERO TOTAL E DISTRIBUCIÓN PORCENTUAL POR SEXO. AÑO 2020.

SECTORES	TOTAL (Nº)	% MULLERES	% HOMES
Persoal en I+D Total	10.774,00	41,07	58,93
Sector empresas	4.829,00	27,66	72,34
Sector Administración Pública	1.643,80	63,85	36,15
Sector ensino superior	4.301,20	47,41	52,59
Persoal investigador en I+D Total	6.919,60	39,73	60,27
Sector empresas	2.936,40	28,89	71,11
Sector Administración Pública	860,1	59,69	40,31
Sector ensino superior	3.123,10	44,42	55,58

Fonte: IGE: INE. Estatística sobre as actividades en I+D, Contabilidade Rexional de España, Cifras de poboación, Estimacións intercensais de poboación. IGE-INE. Enquisa de poboación activa.

Noutra orde de cousas, e desde a perspectiva dos efectos da crise sociosanitaria provocada pola COVID-19 sobre a actividade investigadora, un estudo realizado con persoal investigador da Universidade de Vigo, “Violencia estrutural contra as mulleres. Xénero e investigación científica na Universidade de Vigo en tempos da Covid-19”, revela que en 2020, a causa da pandemia e da instauración do estado de alarma, a brecha de xénero na produción científica agudizouse considerablemente.

Dunha banda, hai que indicar que a enquisa realizada a persoal investigador⁹ no marco deste estudo revelou que a falta de corresponsabilidade nos coidados fíxose máis patente durante o confinamento, tendo evidentes consecuencias na actividade investigadora das mulleres, xa que un maior uso da fórmula do traballo remoto por parte delas supuxo pasar máis tempo nos fogares e asumir as tarefas domésticas e de coidados en maior medida, o que lles dificultou a compatibilización coa actividade laboral.

No tempo que durou o estado de alarma a produción científica viuse reducida, e no que atinxe ao volume de artigos e outras publicacións enviadas, mentres os homes indican traballar nunha media de 2,24 publicacións de carácter internacional e 1,74 nacional, as mulleres envían unha media de 2,06 publicacións internacionais e de 1,65 nas nacionais. Por outra parte, relacionado coa actividade investigadora, durante o período do estado de alarma tan só solicitan proxectos o 14,3 % das persoas investigadoras, e máis homes (18,3 %) que mulleres (11,3 %).

As mulleres representan en torno ao 41 % do conxunto do persoal que traballa en empregos ligados á I+D, porcentaxe semellante á de mulleres investigadoras (39,73 %). Estas proporcións a penas se modularon ao longo da última década.

O peso das mulleres nestes eidos é superior ao dos homes no ámbito das administracións públicas, tanto no caso de postos na I+D como no campo concreto da investigación, cun peso minoritario, pola contra, no sector privado (por baixo do 30 %).

⁹ Sobre unha mostra de 275 cuestionarios, cunha taxa de resposta dun 54 % de mulleres e un 46 % de homes.

2.7 Conciliación e corresponsabilidade

Neste apartado analizarase información estatística extraída de distintas fontes relacionada principalmente coa dimensión dos coidados, na perspectiva de ofrecer unha fotografía da corresponsabilidade de mulleres e homes no exercicio destas responsabilidades.

Tendo en conta o contexto actual e recente, relacionado coa irrupción da pandemia pola Covid-19 e os seus efectos na esfera laboral e, máis en concreto, nas condicións de traballo de mulleres e homes, resulta de interese analizar en primeiro lugar os datos dispoñibles relacionados co **teletraballo**¹⁰, a partir da información recollida na Enquisa de poboación activa (EPA).

Tal e como mostra o cadro nº 24, en 2020 produciuse un incremento moi significativo do traballo no domicilio con respecto ao ano anterior, tanto con carácter ocasional como frecuente (“máis da metade dos días que traballou”).

Ademais, atendendo ao sector da poboación ocupada que teletraballou a maior parte dos días, o incremento afectou en maior medida ás mulleres: un 65,45 % máis que o ano anterior; 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 brecha de xénero neste ámbito.

¹⁰ Para analizar o número de persoas que realizaron o seu traballo desde o domicilio, a Enquisa de poboación activa (EPA) incorporou un apartado no que se pregunta o seguinte: “Nas catro últimas semanas, traballou algún día no seu domicilio particular?”. Como resposta, a persoa traballadora pode indicar: “Ningún día”, “Ocasionalmente” ou “Máis da metade dos días que traballou”.

C. 24 POBOACIÓN OCUPADA POR FRECUENCIA COA QUE TRABALLA NO SEU DOMICILIO PARTICULAR SEGUNDO O SEXO. ANOS 2019 E 2020.

Unidades: miles de persoas

RÉXIME	TOTAL (Nº)		MULLERES (Nº)		HOMES (Nº)	
	2019	2020	2019	2020	2019	2020
TOTAL	1.095,20	1.074,20	539,8	503,1	555,3	571,1
Ocasionalmente	36,90	51,10	16,8	21,7	20,1	29,3
Más de metade dos días que traballou	59,90	98,10	30,1	49,8	29,8	48,2
Ningún día	986,90	917,90	486,3	428,6	500,6	489,3

Fonte: INE. Enquisa de poboación activa (EPA).

Pasando agora á análise dos indicadores directamente asociados aos **coidados**, cómpre comentar en primeiro lugar os datos sobre as prestacións por nacemento e coidado de menor¹¹.

Nas estatísticas da actual prestación por nacemento e coidado de menor non figura o sexo da persoa perceptora. No cadro nº 25 compróbase que 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).

C. 25 PRESTACIÓNS POR NACEMENTO E COIDADO DA OU DO MENOR EN GALICIA SEGUNDO A PERSOA PROXENITORA PERCEPTORA E AS PROVINCIAS. ANO 2021.

	TOTAL PRESTACIÓN	PRIMEIRA PERSOA PROXENITORA	SEGUNDA PERSOA PROXENITORA
Total Galicia	21.963	10.844	11.119
A Coruña	9.389	4.685	4.704
Lugo	2.439	1.189	1.250
Ourense	1.988	980	1.008
Pontevedra	8.147	3.990	4.157

Fonte: Instituto Nacional da Seguridade Social. Estatísticas.

¹¹ Con data 07/03/2019 publicouse 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, cuxa entrada en vigor, para as prestacións por nacemento e coidado de menor, así como os permisos por nacemento, adopción e proxenitor/a diferente da nai biolóxica, é 1 de abril de 2019 (feitos causantes desde o 01/04/2019). Este Real Decreto-lei recolle modificacións no Estatuto dos Traballadores (ET) e no Estatuto Básico do Empregado Público (EBEP), así como na Lei Xeral da Seguridade Social, para a equiparación dos dereitos das persoas traballadoras, que afectan ás anteriormente denominadas prestacións por maternidade e paternidade.

Se as prestacións asociadas ao nacemento e coidado de menores van en descenso, a solicitude de **excedencias por coidado de fillas e fillos** vai en claro aumento en Galicia, tomando as cifras totais.

Se en 2015 un total de 683 persoas solicitaran a excedencia con este motivo, a cifra, en incremento constante, alcanza as 1.216 persoas en 2020. Non obstante, desde a perspectiva de xénero ese aumento é máis constante e progresivo entre as mulleres, mentres que nos homes descende algún anos, por exemplo, en 2019, para volver a aumentar en 2020.

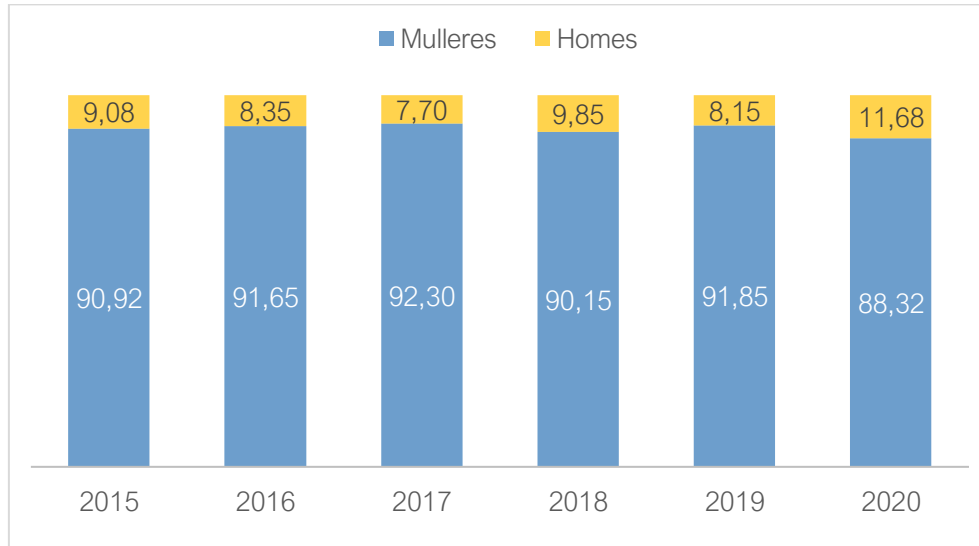
C. 26 EXCEDENCIAS POR COIDADADO DE FILLAS E FILLOS EN GALICIA SEGUNDO O SEXO DA PERSOA PROXENITORA. ANOS 2015-2020.

ANOS	TOTAL	NAIS	PAIS
2015	683	621	62
2016	910	834	76
2017	935	863	72
2018	1.066	961	105
2019	1.154	1.060	94
2020	1.216	1.074	142

Fonte: Instituto das Mulleres. Estatísticas.

De calquera xeito, outro indicador da persistencia dos tradicionais roles de xénero no que atinxe á atribución histórica ás mulleres da responsabilidade das tarefas domésticas e os coidados vén da man da distribución destes datos por sexo: aínda que con lixeiras fluctuacións, pode afirmarse que nestes últimos seis anos, 9 de cada 10 excedencias para o coidado de menores son solicitadas por mulleres (só en 2020 descende lixeiramente a porcentaxe ata o 88,32 %).

G. 22 DISTRIBUCIÓN PORCENTUAL POR SEXO DAS EXCEDENCIAS POR COIDADADO DE FILLAS E FILLOS EN GALICIA. ANOS 2015-2020.



Fonte: Instituto das Mulleres. Estatísticas.

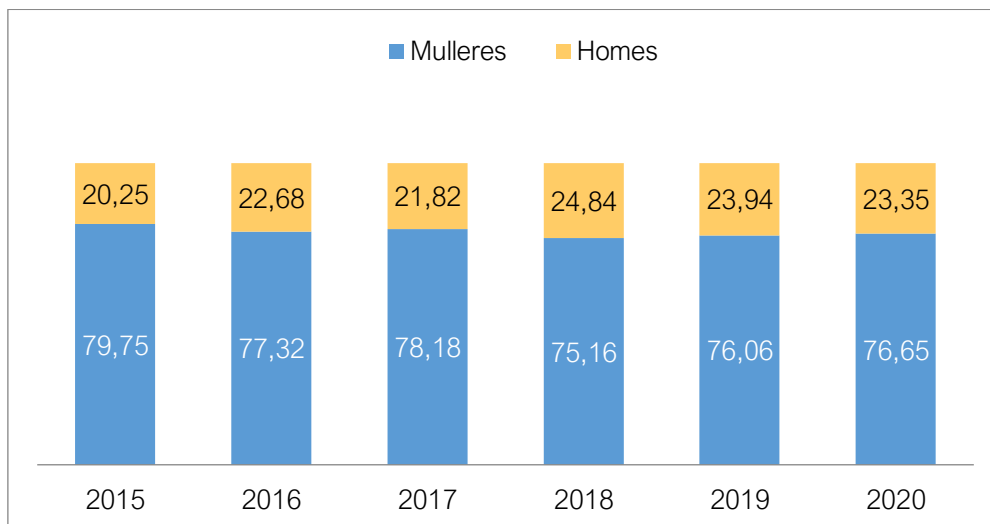
Tamén aumentaron progresivamente nestes últimos anos as **excedencias por coidado de familiares**, tanto en mulleres como en homes. Neste caso, aínda que a proporción de mulleres segue a ser máis que maioritaria -en torno a 3 de cada 4 persoas nos últimos dous anos-, a porcentaxe de homes que solicitan estas excedencias, aínda que con oscilacións, aumentou levemente desde o ano 2015.

C. 27 EXCEDENCIAS POR COIDADADO DE FAMILIARES EN GALICIA SEGUNDO O SEXO. ANOS 2015-2020.

ANOS	TOTAL	MULLERES	HOMES
2015	163	130	33
2016	194	150	44
2017	275	215	60
2018	306	230	76
2019	355	270	85
2020	364	279	85

Fonte: Instituto das Mulleres. Estatísticas.

G. 23 DISTRIBUCIÓN PORCENTUAL POR SEXO DAS EXCEDENCIAS POR COIDADO DE FAMILIARES EN GALICIA. ANOS 2015-2020.



Fonte: Instituto das Mulleres. Estatísticas.

Desde o ano 2015 a solicitude de excedencias para o coidado de fillas e fillos menores foi en claro aumento en Galicia. Non obstante, continúa a desigual distribución de responsabilidades no ámbito dos coidados: en torno a 9 de cada 10 destas excedencias son solicitadas por mulleres, cun leve ascenso das solicitadas por homes en 2020.

Esta brecha nos coidados redúcese algo no caso das excedencias para o coidado de familiares.

Noutra orde de cousas, como dato indicativo dos obstáculos para a permanencia no ámbito do traballo remunerado, expóñense a seguir os **motivos polos que a poboación inactiva de Galicia non busca emprego**. Os datos da EPA seguen a amosar diferenzas entre mulleres e homes, ilustrativas da persistencia de desequilibrios de xénero. A ausencia de corresponsabilidade no fogar ou as dificultades para unha asunción equilibrada das responsabilidades dos coidados reflíctese de xeito contundente na estatística: a inmensa maioría das persoas que afirman non buscar traballo por responsabilidades relacionadas co coidado de persoas dependentes -menores, maiores, enfermas, con discapacidade etc.- ou que di ter outras responsabilidades familiares ou persoais, son mulleres, tal e como recolle o cadro nº 28.

C. 28 POBOACIÓN INACTIVA DE GALICIA SEGUNDO OS MOTIVOS DE NON BUSCAR EMPREGO. NÚMERO* E DISTRIBUCIÓN PORCENTUAL POR SEXO. AÑO 2021.

MOTIVO	TOTAL	MULLERES		HOMES	
	Nº	Nº	%	Nº	%
TOTAL	1.112,70	631,7	56,77	481	43,23
Cre que non o vai atopar	9,1	5,5	60,44	3,6	39,56
Está afectada/o por unha regulación de emprego	4,4	2	45,45	2,3	52,27
Por enfermidade ou incapacidade propia	126,7	59,7	47,12	67	52,88
Coidado de nenas/os ou de persoas enfermas, con discapacidade ou maiores	42,5	38,8	91,29	3,7	8,71
Ten outras responsabilidades familiares ou persoais	46,4	38,6	83,19	7,7	16,59
Está cursando estudos ou recibindo formación	165,4	86	52,00	79,3	47,94
Está xubilada/o	272,2	120,6	44,31	151,6	55,69
Outras razóns	80,8	65,4	80,94	15,4	19,06
Non sabe	0,9	0,3	33,33	0,5	55,56
Non aplicable	364,5	214,7	58,90	149,8	41,10

* Unidades: miles de persoas.

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

O cadro nº 29 reflicte información moi reveladora sobre a evolución dos **coidados a persoas en situación de dependencia** desde a perspectiva de xénero, extraída da Enquisa estrutural a fogares.

Dunha banda, o cadro recolle a cifra total de persoas coidadoras de persoas en situación de dependencia nos anos 2007, 2011 e 2017, o que arroxa información sobre a evolución da situación nesa década. Atendendo a estas cifras, e pese á redución do ano 2011, en 10 anos aumentou en algo máis de 22.000 o número de quen se dedican aos coidados de persoas en situación de dependencia. Aumentou, iso si, o número de persoas coidadoras a partir dos 45 anos, pois entre as persoas menores de 45 a cifra descendeu paulatinamente.

Moi interesante é a fotografía de xénero que estes datos revelan: en termos globais aumentou en torno a 10 puntos porcentuais a proporción de homes coidadores, incremento que se detecta entre os homes menores de 65 anos, e que entre os máis novos supuxo un

aumento de máis de 20 puntos porcentuais, pasando do 23,97 % en 2007 ao 44,29 % en 2017. Isto dá conta de lentos pero perceptibles cambios nas dinámicas da distribución das tarefas de coidado.

C. 29 PERSOAS COIDADORAS DE PERSOAS EN SITUACIÓN DE DEPENDENCIA SEGUNDO A IDADE. NÚMERO TOTAL E DISTRIBUCIÓN PORCENTUAL POR SEXO. ANOS 2007, 2011 E 2017.

	TOTAL (Nº)	% MULLERES	% HOMES
TOTAL			
2007	122.158	72,27	27,73
2011	118.931	68,99	31,01
2017	144.539	62,76	37,24
Menos de 45 anos			
2007	32.502	76,03	23,97
2011	28.320	63,68	36,32
2017	26.764	55,71	44,29
De 45 a 64 anos			
2007	61.366	74,05	25,95
2011	58.489	75,89	24,11
2017	73.533	65,21	34,79
De 65 ou máis anos			
2007	28.290	64,11	35,89
2011	32.122	61,11	38,89
2017	44.243	62,97	37,03

Fonte: IGE: Enquisa estrutural a fogares.

Desde a perspectiva dos **coidados ás e aos menores de idade**, os datos do módulo específico sobre conciliación da Enquisa estrutural a fogares do ano 2017 poñen de manifesto, porén, que son as mulleres as que tamén asumen en maior medida esta responsabilidade.

Un 14,8% das mulleres traballadoras con fillas e/ou fillos menores de 12 anos reduciu a súa xornada laboral para o seu coidado, porcentaxe que triplica á dos homes: 5,0%.

A distribución porcentual por sexo destes datos mostra que 3 de cada 4 persoas que reducen a xornada de traballo para o coidado de nenas e nenos son mulleres.

C. 30 PERSOAS TRABALLADORAS CON FILLAS E FILLOS DE 0 A 12 ANOS CON REDUCIÓN DE XORNADA DE TRABALLO. INCIDENCIA¹², NÚMERO E PORCENTAXE SEGUNDO O SEXO. ANO 2017.

	TOTAL	MULLERES	HOMES
Incidencia	10,19	14,85	5,06
Número	39.470	30.150	9.320
%	100,00	76,39	23,61

Fonte: IGE: Enquisa estrutural a fogares.

Cando se trata de flexibilizar ou coordinar horarios de traballo, as diferenzas entre mulleres e homes diminúen: un 23,45 % das mulleres traballadoras afirman que flexibilizan ou coordinan o horario laboral para compatibilizalo cos coidados dos fillas e fillas, porcentaxe que entre os homes sitúase no 19,63 %.

Así, a distribución dos datos por sexo mostra unha situación máis equilibrada neste sentido: o 56,83 % de quen flexibilizan ou coordinan son mulleres e un 43,17 % homes.

C. 31 PERSOAS TRABALLADORAS CON FILLAS E FILLOS DE 0 A 12 ANOS QUE FLEXIBILIZAN OU COORDINAN O HORARIO DE TRABALLO PARA ATENDELAS/OS. INCIDENCIA¹³, NÚMERO E PORCENTAXE SEGUNDO O SEXO. ANO 2017.

	TOTAL	MULLERES	HOMES
Incidencia	21,64	23,45	19,63
Número	83.808	47.631	36.176
%	100,00	56,83	43,17

Fonte: IGE: Enquisa estrutural a fogares.

Segundo os datos do último módulo de conciliación da vida laboral, persoal e familiar da EPA realizado (2018), o 23,40 % da poboación ocupada con fillos e fillas menores de 15 anos reconece que esta responsabilidade tivo efectos no seu emprego actual. A modulación por xénero é significativa, posto que a porcentaxe entre as mulleres ascende ao 34,50 %, mentres que só un 13,50 % de homes afirma verse afectado.

¹² A incidencia calcúlase para cada categoría como a porcentaxe de nais e pais con redución de xornada sobre o total de persoas traballadoras nesa categoría, é dicir, con fillas e fillos de 0 a 12 anos.

¹³ Neste caso, a incidencia é a porcentaxe de nais e pais que flexibilizan ou coordinan o horario de traballo sobre o total de persoas traballadoras nesa categoría, é dicir, de quen teñen fillas e fillos de 0 a 12 anos.

A principal consecuencia na actividade laboral para as mulleres foi a redución do número de horas de traballo, circunstancia que afectou ao 19,10 %. Porén, entre os homes presentan un peso similar a redución horaria e a flexibilización de horarios.

C. 32 POBOACIÓN OCUPADA ENTRE 18 E 64 ANOS CON FILLOS/AS PROPIOS/AS OU DA PARELLA MENORES DE 15 ANOS SEGUNDO SE O COIDADO DESES/AS FILLOS/AS TEN EFECTO OU NON NO SEU EMPREGO ACTUAL, POR SEXO. ANO 2018.

	TOTAL %	MULLERES %	HOMES %
Tivo efectos	23,40	34,50	13,50
- Reducir o número de horas de traballo	11,20	19,10	4,20
- Cambiar a súas horas de entrada e saída sen ter reducido o total de horas traballadas	6,40	8,40	4,70
- Outros efectos	5,70	7,00	4,60
Non tivo efectos	76,00	65,40	85,50
Non sabe / non contesta	0,60	0,10	1,00
Total	100,00	100,00	100,00

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

A Xunta de Galicia veu demostrando nos últimos tempos un compromiso decidido polo avance na conciliación corresponsable de mulleres e homes. Así, neste período impulsáronse accións de diversa natureza ao abeiro do **Plan Galego de Conciliación e Corresponsabilidade** que o Goberno galego aprobou para o período 2018-2021.

Os progresos, como se vén de analizar, son lentos, xa que aínda que nos últimos anos se realizaron esforzos notables para a mellora dos servizos e das prestacións destinadas á facilitar a conciliación e os coidados por parte das distintas administracións, cómpre seguir incidindo na dimensión da corresponsabilidade na conciliación; deseñar actuacións que muden os roles de xénero e que transformen nos próximos anos o panorama que se vén de describir, de clara feminización na esfera dos coidados.

Coidar de persoas dependentes, xa sexan menores ou persoas en situación de dependencia - maiores, enfermas etc.- segue a ser unha actividade eminentemente feminina. Entre as persoas

que non buscan traballo por diversos motivos, as responsabilidades relacionadas cos coidados son mencionadas por mulleres de xeito abrumador.

Lentos pero destacables cambios obsérvanse entre a poboación máis nova: a porcentaxe de homes de menos de 45 anos que coidan de persoas en situación de dependencia aumentou en 20 puntos porcentuais entre o ano 2007 e o 2017.

Tres de cada 4 persoas que reducen a xornada de traballo para o coidado de nenas e nenos son mulleres.

Máis equilibrada está a distribución por sexo en canto á flexibilización de horarios de traballo para o coidado de menores: 56,83 % de mulleres e 43,17 % de homes.

2.8 Participación e toma de decisións

Neste apartado reflíctese a análise dos datos relacionados coa participación política na vertentes da representatividade e a presenza de mulleres en espazos de decisión.

Comezando pola **esfera política**, os datos correspondentes aos últimos anos mostran que:

- A porcentaxe de mulleres deputadas no Parlamento autonómico aumentou con respecto a anos anteriores, de tal maneira que na actual lexislatura e segundo datos de febreiro de 2022 representan algo máis da metade do hemicycle, en concreto o 52 %.
- No poder executivo autonómico, os actuais datos mostran que a proporción de conselleiras da Xunta de Galicia é igual á xa alcanzada en 2018 no equipo de goberno da anterior lexislatura (45,5 %). En concreto, 5 das 11 consellerías teñen como titular a unha muller.
- No plano local, tras as eleccións de 2019, a porcentaxe de alcaldesas ascende ao 17,63 %, unha lixeira subida de 5,85 puntos con respecto a 2015 pero que amosa que o acceso das mulleres a cargos de responsabilidade neste ámbito é aínda minoritario, e algo menor que no conxunto de España (21,70%). A porcentaxe de mulleres concelleiras tras os últimos comicios sitúase no 40,77 % (idéntico valor para o conxunto estatal); unha lixeira subida con respecto ao 36,69 % que resultou en 2015.

- En canto á presidencia das deputacións provinciais, a proporción permanece invariable, posto que só a Deputación de Pontevedra está presidida por unha muller.

C. 33 MULLERES EN INSTITUCIÓNS REPRESENTATIVAS E ÓRGANOS DE GOBERNO DE GALICIA. ANOS 2015, 2016, 2018, 2019 E 2022*.

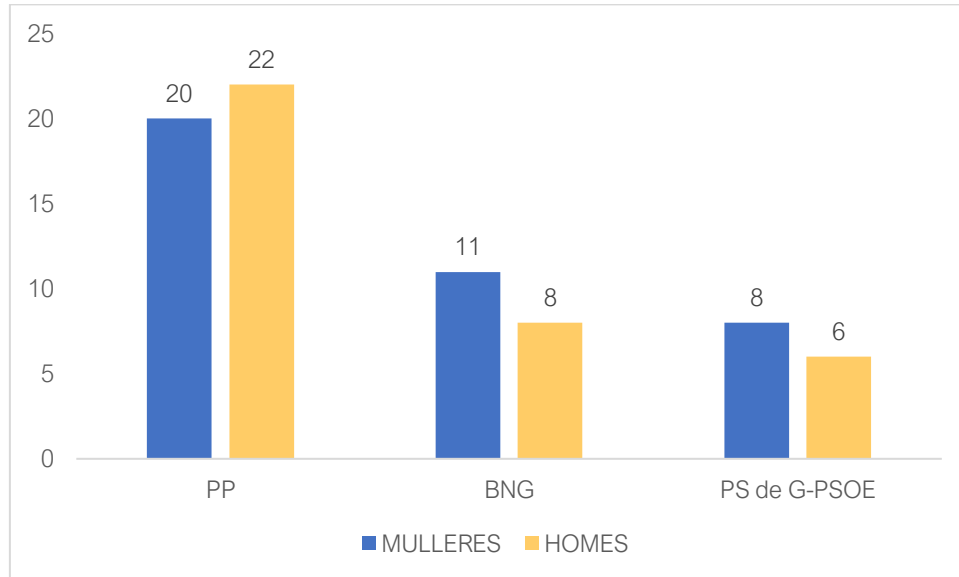
INSTITUCIÓN E ÓRGANOS DE GOBERNO	2015	2016	2018	2019	2022
Deputadas no Parlamento de Galicia	40,00	45,33	45,33	45,33	52,00
Conselleiras da Xunta de Galicia	50,00	40,00	45,50	45,50	45,50
Alcaldesas	11,78	-	-	17,63	-
Concelleiras	36,69	-	-	40,77	-
Presidentas de deputacións provinciais	25,00	25,00	25,00	25,00	25,00

* Nota: reflíctense os últimos datos (febreiro de 2022) e anteriores anualidades con modificacións significativas nalgunha das institucións.

Fonte: IGE: Estatísticas de xénero. "A realidade da muller galega" e Parlamento de Galicia.

En canto á representatividade no seo dos partidos políticos con representación no Parlamento de Galicia, o Partido Popular conta con 20 deputadas e 22 deputados, o que sitúa a proporción de mulleres no 47,62 %. Nos grupos parlamentarios da oposición a presenza feminina é algo superior á masculina: no Bloque Nacionalista Galego, con 11 deputadas dun total de 19 representantes (57,89 %) e no Partido Socialista con 8 mulleres dun total de 14 (57,14 %).

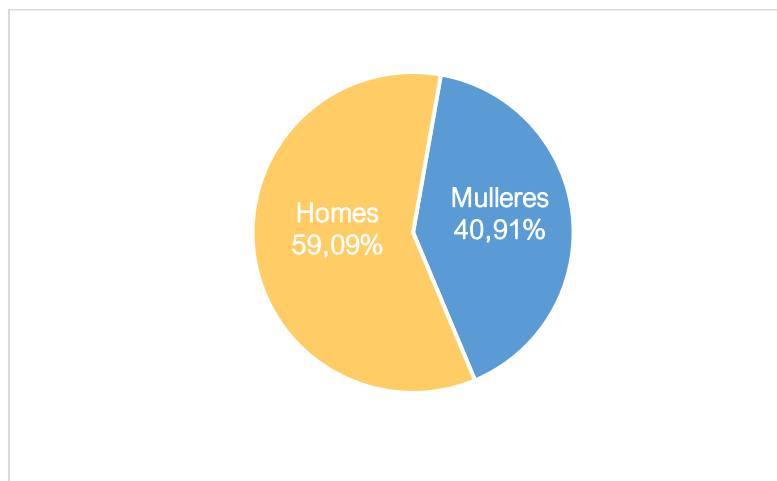
G. 24 COMPOSICIÓN DOS GRUPOS POLÍTICOS DA 11ª LEXISLATURA DO PARLAMENTO DE GALICIA SEGUNDO O SEXO. ANO 2022.



Fonte: Parlamento de Galicia. 11ª lexislatura.

No ámbito da Administración da Xunta de Galicia e o seu sector público, as mulleres ostentan 4 de cada 10 altos cargos, como titulares das consellerías, das delegacións territoriais, secretarías e direccións xerais, xerencias e xefaturas de gabinete e prensa.

G. 25 ALTOS CARGOS DA XUNTA DE GALICIA E DO SECTOR PÚBLICO AUTONÓMICO SEGUNDO O SEXO. ANO 2022.



Fonte: Elaboración propia a partir de datos do Rexistro de intereses de Altos Cargos. Dirección Xeral da Función Pública. Consellería de Facenda e Administración Pública. Datos a 11/2/2022.

O cadro nº 34 recolle esta distribución máis polo miúdo. Nel pode comprobarse que a distribución por departamentos autonómicos é desigual:

- A Consellería do Mar é a que concentra un maior peso de mulleres altos cargos, o 77,78 %, á que segue a Consellería de Emprego e Igualdade, cun 75 %, e a de Infraestruturas e Mobilidade (57,14 %).
- Cunha distribución plenamente paritaria sitúanse a continuación a Consellería de Medio Ambiente, Territorio e Vivenda e a Consellería de Sanidade (50 %).
- No polo oposto, os departamentos máis masculinizados son a Consellería de Cultura, Educación e Universidade, só cun 15,38 % de mulleres altos cargos e a Consellería de Medio Rural (20 %).
- A Consellería de Facenda e Administración Pública, cun 26,67 % e a Vicepresidencia segunda e Consellería de Economía, Empresa e Innovación, cun 33,33 %, sitúanse a continuación, mentres que os departamentos restantes presentan porcentaxes máis altas, pero inferiores ao 50 %.

C. 34 ALTOS CARGOS DA XUNTA DE GALICIA E DO SECTOR PÚBLICO AUTONÓMICO SEGUNDO AS CONSELLERÍAS. NÚMERO E DISTRIBUCIÓN PORCENTUAL POR SEXO. AÑO 2022.

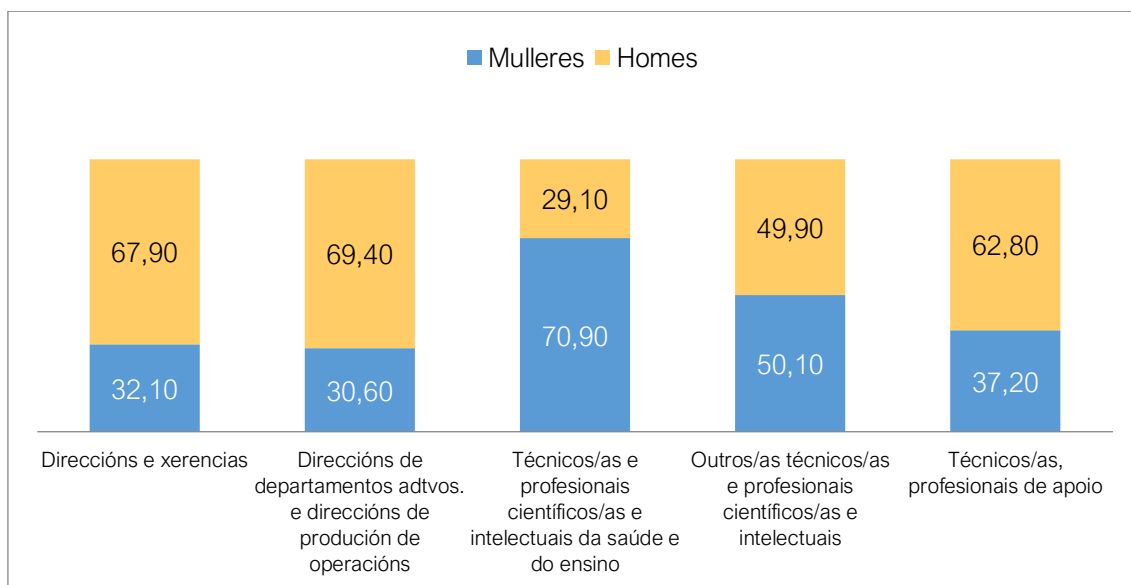
CONSELLERÍAS	TOTAL (Nº)	MULLERES		HOMES	
		Nº	%	Nº	%
Total Xunta de Galicia	132	54	40,91	78	59,09
Presidencia	10	4	40,00	6	60,00
Vicepresidencia primeira e Consellería de Presidencia, Xustiza e Turismo	18	7	38,89	11	61,11
Vicepresidencia segunda e Consellería de Economía, Empresa e Innovación	12	4	33,33	8	66,67
Consellería de Facenda e Administración Pública	15	4	26,67	11	73,33
Consellería de Medio ambiente, Territorio e Vivenda	12	6	50,00	6	50,00
Consellería de Infraestruturas e Mobilidade	7	4	57,14	3	42,86

CONSELLERÍAS	TOTAL (Nº)	MULLERES		HOMES	
		Nº	%	Nº	%
Consellería de Cultura, Educación e Universidade	13	2	15,38	11	84,62
Consellería de Emprego e Igualdade	8	6	75,00	2	25,00
Consellería de Sanidade	10	5	50,00	5	50,00
Consellería de Política Social	8	3	37,50	5	62,50
Consellería do Medio Rural	10	2	20,00	8	80,00
Consellería do Mar	9	7	77,78	2	22,22

Fonte: Elaboración propia a partir de datos do Rexistro de intereses de Altos Cargos. Dirección Xeral da Función Pública. Consellería de Facenda e Administración Pública. Datos a 11/2/2022.

Na **esfera empresarial**, os datos da Enquisa de poboación activa (EPA) poñen de manifesto que os postos de decisión nas empresas aínda non presentan unha distribución equilibrada segundo o sexo. A presenza de mulleres nas direccións e xerencias cífrase no 32,1 % e nas direccións de departamentos/produción de operacións no 30,6 %. As mulleres son, en consonancia con outros datos analizados nesta diagnose, maioría entre o persoal técnico e as profesións científicas e intelectuais da saúde e do ensino (70,9 %), estando equilibrada a distribución noutros campos científicos e intelectuais (50,1 %).

G. 26 DISTRIBUCIÓN PORCENTUAL POR SEXO DA POBOACIÓN OCUPADA NA DIRECCIÓN, XERENCIA DE EMPRESAS E EN ACTIVIDADES PROFESIONAIS. ANO 2021.



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

O actual Parlamento de Galicia presenta unha composición paritaria, no que as deputadas representan o 52 %.

No executivo autonómico a representación feminina cífrase no 45,45 %, con 5 conselleiras nun total de 11 departamentos autonómicos. En canto á distribución de altos cargos, 4 de cada 10 son mulleres.

O poder local presenta aínda un perfil masculinizado, con só un 17,63 % de alcaldesas e unha soa presidenta nas Deputacións Provinciais.

No plano empresarial a presenza das mulleres nos postos de decisión aínda está lonxe da paridade, cun 32,10 % nas direccións e xerencias.

2.9 Benestar e calidade de vida

2.9.1 Saúde

Comezando este apartado pola análise dos datos relacionados coa saúde, hai que indicar, en primeiro lugar, que **a esperanza media de vida** de mulleres e homes vai claramente en aumento, tanto en Galicia como na súa contorna.

A esperanza de vida ao nacer das mulleres galegas cifrábase en 2019 en preto dos 87 anos, mentres que a dos homes aproxímase aos 81. Así, a diferenza de xénero é significativa, situándose en Galicia en 6,10 anos, diferenza que tamén se observa para o conxunto estatal e o da Unión Europea aínda que a variación sexa algo menor, tal e como recolle o cadro nº 35.

C. 35 ESPERANZA DE VIDA AO NACER SEGUNDO O SEXO. GALICIA, ESPAÑA E UNIÓN EUROPEA 28. ANOS 2015-2019.

Unidade: anos

	2015	2016	2017	2018	2019
Total Galicia					
Mulleres	85,70	86,00	86,00	86,10	86,80
Homes	79,60	79,50	80,10	80,10	80,70
Diferenza	6,10	6,50	5,90	6,00	6,10
España					
Mulleres	85,70	86,00	86,00	86,10	86,80
Homes	80,10	80,50	80,60	80,70	81,10
Diferenza	5,60	5,50	5,40	5,40	5,70
UE 28					
Mulleres	83,30	83,70	83,60	83,70	84,00
Homes	77,70	78,00	78,10	78,20	78,50
Diferenza	5,60	5,70	5,50	5,50	5,50

Fonte: IGE: Estadísticas de xénero. Indicadores de xénero.

Galicia: Elaboración propia a partir de: INE. Padrón municipal de habitantes; IGE/INE .Movemento natural poboación.

España: Eurostat: Population Statistics.

Unión Europea 28: Eurostat: Population Statistics.

Doutra banda, a análise das causas das **defuncións relacionadas con problemas de saúde** arroxa diferenzas de xénero significativas: mentres que as mortes por tumores presentan un peso moi superior entre a poboación masculina, con preto de 10 puntos porcentuais de diferenza sobre a poboación feminina, entre as mulleres son máis frecuentes que entre os homes as defuncións a causa de doenzas circulatorias, cun diferencial con respecto á poboación masculina, que aínda que foi descendendo nos últimos anos, sitúase preto do 4 % en 2020.

As mortes por enfermidades respiratorias presentan valores máis parellos entre os sexos, cun peso lixeiramente máis alto entre os homes.

C. 36 DEFUNCIÓNS CAUSADAS POR DISTINTOS FACTORES EN GALICIA SEGUNDO O SEXO¹⁴. PESO PORCENTUAL (%). ANOS 2015-2020.

	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Defuncións causadas por tumores						
Mulleres	20,60	21,20	21,50	20,70	21,20	21,10
Homes	31,70	33,60	33,00	31,40	32,30	30,70
Diferenza	-11,10	-12,40	-11,50	-10,70	-11,10	-9,6
Defuncións causadas por enfermidades circulatorias						
Mulleres	33,00	34,80	33,60	32,50	31,90	30,80
Homes	27,00	28,00	26,90	27,10	27,00	27,00
Diferenza	6,00	6,80	6,70	5,40	4,90	3,8
Defuncións causadas por enfermidades respiratorias						
Mulleres	11,80	10,10	11,70	12,70	10,80	8,90
Homes	13,30	11,70	13,20	13,40	11,90	10,20
Diferenza	-1,50	-1,60	-1,50	-0,70	-1,10	-1,3

Fonte: IGE: Estatísticas de xénero. Indicadores de xénero.

A 31 de decembro de 2020 tiñan recoñecido algún tipo de **discapacidade** un total de 238.662 persoas, o que representa o 8,83 % da poboación total de Galicia. Segundo o sexo, o 51,46 % son mulleres, sen diferenzas moi significativas por provincias.

C. 37 POBOACIÓN CON DISCAPACIDADE EN GALICIA SEGUNDO AS PROVINCIAS. NÚMERO TOTAL, DISTRIBUCIÓN PORCENTUAL POR SEXO E INCIDENCIA POBOACIONAL. ANO 2020.

	TOTAL (Nº)	MULLERES (%)	HOMES (%)
Total Galicia	238.662	51,46	48,54
A Coruña	95.164	52,36	47,64
Lugo	22.714	49,03	50,97
Ourense	28.404	49,48	50,52
Pontevedra	92.380	51,74	48,26
Incidencia	8,83	8,76	8,91

Fonte: Censo de Persoas con Discapacidade a 31 de decembro de 2020. Consellería de Política Social.

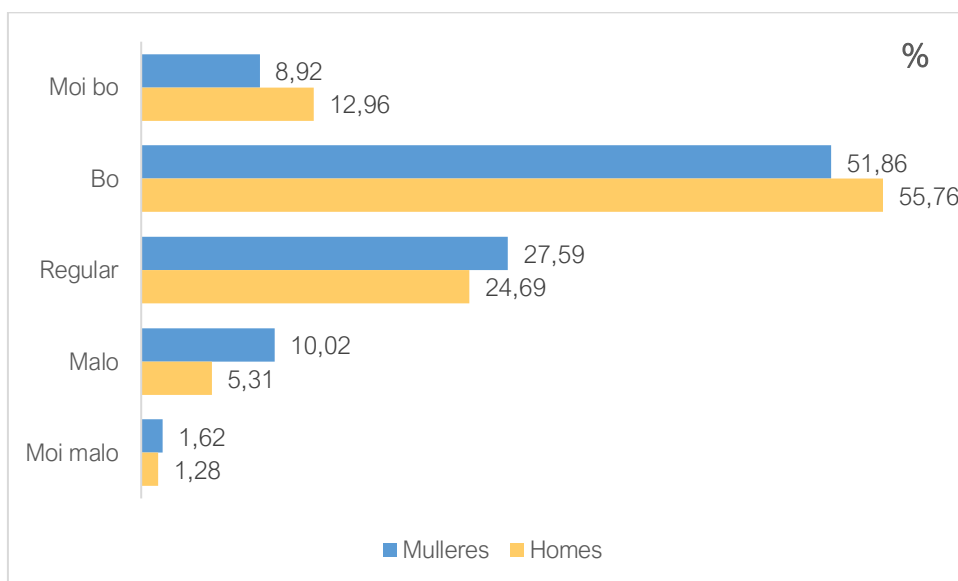
Elaboración propia do cálculo da incidencia a partir do Padrón Municipal de Habitantes de 2020 (IGE-INE).

En canto á **valoración do estado de saúde**, as mulleres teñen unha autopercepción máis negativa que a dos homes. Aínda que é maioritaria a proporción que o considera “bo” ou

¹⁴ Peso porcentual das defuncións polas causas sinaladas sobre o total de defuncións rexistradas.

“moi bo” (60,78 %), un 11,64 % das mulleres cre que a súa saúde é “mala” ou “moi mala”, fronte a un 6,59 % dos homes, mentres que para un 27,59 % delas é regular (24,69 % dos homes).

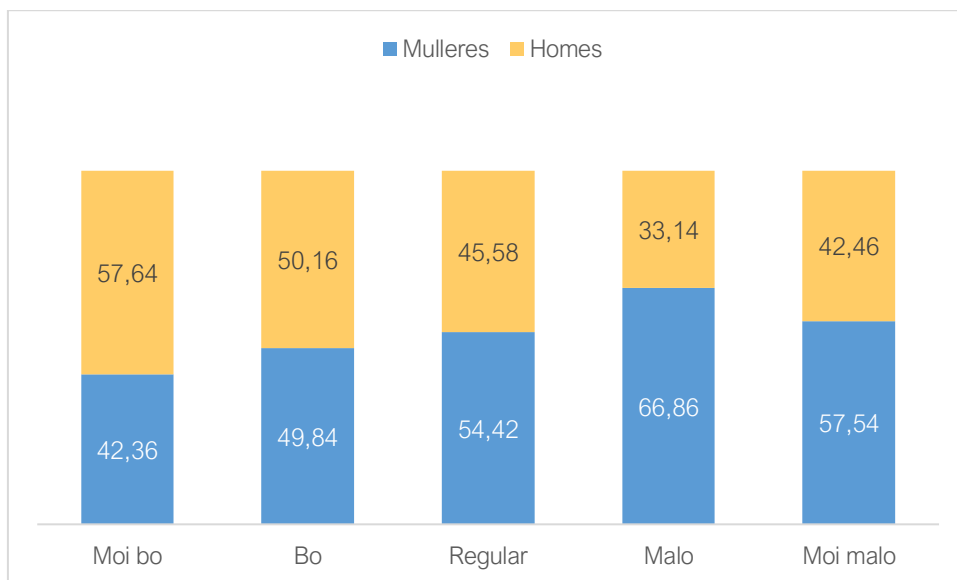
G. 27 POBOACIÓN GALEGA DE 15 E MÁIS ANOS SEGUNDO A VALORACIÓN DO ESTADO DE SAÚDE PERCIBIDO NOS ÚLTIMOS DOCE MESES E O SEXO. ANO 2017.



Fonte: IGE: INE, Enquisa Nacional de Saúde.

Cada unha destas valoracións, na súa distribución por sexo, pode observarse no gráfico nº 28, no cal se comproba que a maioría das opinións negativas proceden das mulleres, principalmente entre o sector de persoas que xulgan o seu estado de saúde como “malo”, no que o 66,86 % son mulleres.

G. 28 DISTRIBUCIÓN PORCENTUAL POR SEXO DA POBOACIÓN GALEGA DE 15 E MÁIS ANOS SEGUNDO A VALORACIÓN DO ESTADO DE SAÚDE PERCIBIDO NOS ÚLTIMOS DOCE MESES. ANO 2017.



Fonte: IGE: INE, Enquisa Nacional de Saúde.

As mulleres son por termo medio máis lonxevas que os homes. A esperanza de vida ao nacer da poboación feminina de Galicia está próxima aos 87 anos, mentres que a dos homes é de case 81 anos.

A perspectiva de xénero na análise das defuncións revela que os tumores presentan un peso moi superior entre os homes, mentres que as enfermidades circulatorias son causa de morte en maior medida entre as mulleres.

Un 8,83 % da poboación galega ten recoñecido algún tipo de discapacidade. O 51,46 % son mulleres.

As mulleres teñen peor percepción do propio estado de saúde que os homes. Un 27,59 % cre que é “regular” e para un 11,64 % a súa saúde é “mala” ou “moi mala”.

2.9.2 Pensións

En Galicia, o número total de **pensións contributivas** cífrase en 765.880. Tendo en conta que unha persoa pode percibir máis de unha pensión -de feito a media sitúase en 1,1, tanto para mulleres como para homes-, compróbase que o 53,75 % son percibidas por mulleres.

A máis frecuente á a pensión de xubilación, seguida da de viuvez e a de incapacidade permanente. A análise de xénero revela ao respecto diferenzas significativas:

- Das 185.481 pensións de viuvez unha inmensa maioría son percibidas por mulleres, exactamente o 90 %.
- Porén, ligada a unha maior presenza e permanencia na esfera laboral, as pensións por incapacidade e por xubilación corresponden en maior medida a homes, tal e como pode comprobarse no cadro que se mostra a continuación.

C. 38 PENSIÓNS CONTRIBUTIVAS EN GALICIA. NÚMERO TOTAL E DISTRIBUCIÓN PORCENTUAL POR SEXO. ANO 2020.

PENSIÓN	TOTAL (Nº)	MULLERES (%)	HOMES (%)
Total	765.880	53,75	46,25
Incapacidade permanente	69.695	34,46	65,54
Xubilación	480.700	42,78	57,22
Viuvez	185.481	90,00	10,00
Orfandade	23.350	46,57	53,43
Favor familiares	6.654	63,04	36,96

Fonte: IGE: Estatísticas de xénero. "A realidade da muller galega". Seguridade Social: eSTADISS: Estatísticas de pensións.

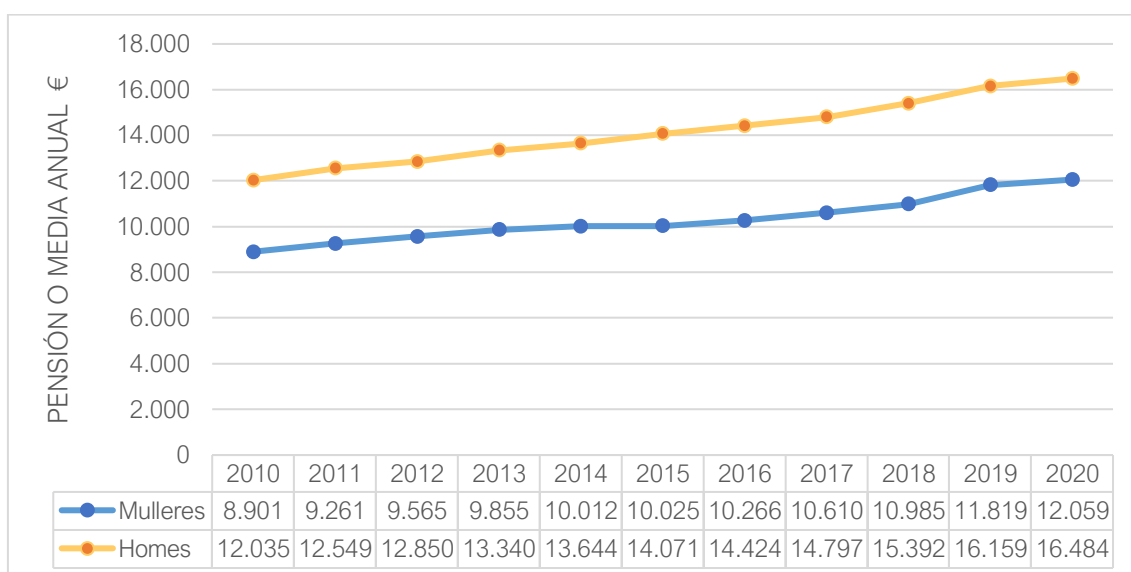
A análise da **pensión contributiva media** reflicte tamén unha clara brecha de xénero. Segundo os últimos datos dispoñibles (2020), a pensión media anual das mulleres cífrase en 12.059 euros, un 26,84 % inferior á dos homes, que alcanza os 16.484 euros.

Aínda que non todas as pensións contributivas son de xubilación, este dato é reflexo tamén da brecha salarial de xénero, isto é de salarios máis baixos entre as mulleres, así como doutros factores que inciden nunha menor permanencia das mulleres no mercado laboral:

menor número de anos cotizados polas responsabilidades domésticas e familiares, empregos a tempo parcial etc.

O gráfico nº 29 mostra a evolución desde o ano 2010, resultando un incremento das contías en 10 anos do 35,48 % no caso da pensión media das mulleres e do 36,97 % na dos homes.

G. 29 PENSIÓN CONTRIBUTIVA MEDIA ANUAL EN GALICIA SEGUNDO O SEXO. EVOLUCIÓN 2010-2020.



Nota do IGE: inclúe as pensións contributivas, agás a de orfandade.

Fonte: IGE: Estatísticas de xénero. "A realidade da muller galega". Axencia Estatal da Administración Tributaria. Mercado de traballo e pensións nas fontes tributarias.

En canto ás **pensións non contributivas da Seguridade Social**, o 65,9 % das persoas beneficiarias da comunidade galega son mulleres. Isto é debido a que entre as pensións de xubilación 3 de cada 4 persoas perceptoras son mulleres, mentres que as de invalidez se atopan equidistribuídas.

Isto constitúe outro indicador da maior precariedade das condicións laborais nas que moitas mulleres se desenvolven no mundo laboral e/ou da menor permanencia nel; insuficiencia de anos cotizados, parcialidade, temporalidade e traballos na economía somerxida en maior medida que os homes.

C. 39 PERSOAS BENEFICIARIAS DE PENSÍONS NON CONTRIBUTIVAS DA SEGURIDADE SOCIAL SEGUNDO O TIPO DE PENSIÓN. NÚMERO TOTAL E DISTRIBUCIÓN PORCENTUAL POR SEXO. ANO 2020.

PENSIÓN	TOTAL (Nº)	MULLERES (%)	HOMES (%)
Total	37.841	65,90	34,10
Invalidez	13.826	49,93	50,07
Xubilación	24.015	75,09	24,91

Fonte: IGE: Estatísticas de xénero. "A realidade da muller galega". Consellería de Política Social. Información subministrada directamente.

A inmensa maioría das pensións de viuvez son percibidas por mulleres, en concreto 9 de cada 10.

A porcentaxe de homes é máis alta, porén, no caso das pensións ligadas á maior presenza e permanencia na esfera laboral: as de incapacidade e xubilación.

As condicións de maior precariedade das mulleres no ámbito laboral (menor número de anos cotizados, empregos a tempo parcial, menores salarios etc.) tradúcense en pensións máis baixas: en Galicia a pensión media anual das mulleres cífrase en 12.059 euros, un 26,84 % inferior á dos homes.

No caso das pensións non contributivas, o 65,90 % das persoas beneficiarias son mulleres.

2.9.3 Risco de pobreza e exclusión social

Neste apartado expóñense os datos correspondentes ao **indicador AROPE**, dirixido á medición da porcentaxe de **persoas que se atopan en risco de pobreza e exclusión social**.

O indicador AROPE (*At Risk Of Poverty and/or Exclusion*) é un indicador complexo que a Unión Europea dispuxo para medir o impacto dos progresos orientados á consecución dos obxectivos establecidos na Estratexia Europa 2020 e, a través da harmonización de indicadores no marco de Eurostat, permitir establecer comparativas entre os estados membros. O indicador combina elementos de renda, posibilidades de consumo e emprego. É dicir, combínanse, medidos en porcentaxe sobre o total da poboación, os seguintes factores:

- Vivir nunha situación de pobreza relativa en termos de renda, con ingresos inferiores ao 60% da mediana do ingreso equivalente, despois das transferencias sociais.
- Sufrir unha situación de privación material severa¹⁵.
- Residir en fogares cunha intensidade do emprego moi baixa ou nula (por debaixo do 20 % do potencial total de traballo).

O indicador AROPE define de maneira agrupada, polo tanto, as persoas que compren un ou máis dos tres criterios mencionados e exprésase en porcentaxe sobre o total da poboación.

Segundo os datos recollidos no cadro nº 40, en 2020 o 25,7 % da poboación galega atopábase en risco de pobreza e/ou exclusión social, un valor superior ao do ano anterior e idéntico ao rexistrado no ano 2015. Esta taxa é superior entre as mulleres, entre as que se eleva ata o 26,3 %, aínda que a diferenza con respecto á porcentaxe masculina non chega a un punto porcentual.

En todo caso, o indicador AROPE incrementouse respecto ao ano anterior en maior proporción entre as mulleres (2,1 puntos porcentuais máis), mentres que entre os homes en 0,8 puntos.

En termos absolutos, este incremento no ano de irrupción da pandemia implica que 40.574 persoas máis pasaron a estar en situación de risco de pobreza e exclusión social en Galicia, 29.830 mulleres e 10.760 homes.

¹⁵ A carencia material severa é a proporción da poboación que vive en fogares que carecen polo menos de catro conceptos dun total de nove, entre eles, a modo de exemplo: non pode permitirse ir de vacacións polo menos unha semana ao ano; non pode permitirse unha comida de carne, polo ou peixe polo menos cada dous días; non pode permitirse manter a vivenda cunha temperatura adecuada; non ten capacidade para afrontar gastos imprevistos (de 650 euros); ou ter atrasos no pago de gastos relacionados coa vivenda principal (hipoteca ou alugueiro, recibos de gas, comunidade...) etc.

C. 40 POBOACIÓN TOTAL E TAXA DE POBOACIÓN EN SITUACIÓN DE POBREZA E/OU RISCO DE EXCLUSIÓN SOCIAL EN GALICIA (INDICADOR AROPE). ANOS 2015-2020.

	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Poboación total	2.734.656	2.720.102	2.710.129	2.703.149	2.700.441	2.702.592
Mulleres	1.412.641	1.405.467	1.400.681	1.397.772	1.396.988	1.398.445
Homes	1.322.014	1.314.634	1.309.447	1.305.378	1.303.453	1.304.147
% AROPE	25,7	25,4	22,6	23,0	24,3	25,7
Mulleres	26,0	25,7	24,4	23,9	24,1	26,2
Homes	25,3	25,0	20,7	22,1	24,5	25,3
Poboación total AROPE	702.807	690.906	612.489	622.618	655.316	695.890
Mulleres en AROPE	367.680	361.255	341.964	334.694	336.556	366.386
Homes en AROPE	334.705	328.516	270.485	287.941	318.755	329.515

Fonte: EAPN Galicia. El estado de la pobreza. Seguimiento del indicador de pobreza y exclusión social en España 2008-2020, 2021 e INE, Indicador AROPE.

A taxa de risco de pobreza e/ou exclusión social segundo o indicador AROPE aumentou en 2020 ata situarse no 25,7 % para o conxunto da comunidade e no 26,2 % entre a poboación feminina.

As mulleres acusaron en maior medida este incremento, cunha suba de 2,1 puntos porcentuais respecto ao ano anterior.

2.9.4 Sociedade dixital

Para desvelar se persiste a brecha dixital de xénero, ofrécese a continuación a análise dunha serie de datos relacionados co uso do ordenador, de Internet e a compra electrónica.

Os gráficos nº 30 e nº 31 ofrecen unha comparativa da **utilización de ordenador e Internet** nos últimos anos por parte de mulleres e homes.

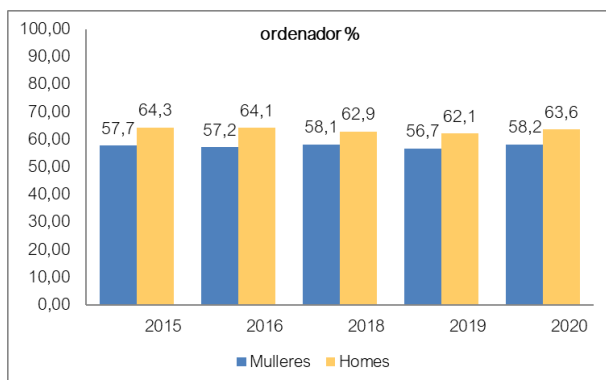
Ambos os dous gráficos mostran un uso maior destes elementos entre a poboación masculina en todas as anualidades consideradas, pero con algunha diferenza:

- O uso da Internet nos últimos tres meses é superior ao do ordenador tanto en mulleres como en homes, experimentando un ascenso constante ao longo dos anos, que non se aprecia no caso da utilización do ordenador. Así, por exemplo, desde o ano 2015 ao 2020 a porcentaxe de mulleres que utiliza Internet medrou en

máis de 15 puntos porcentuais, mentres que a que utiliza ordenador permanece en valores máis constantes nos anos considerados (58,2 % en 2020 e 57,7% cinco anos antes).

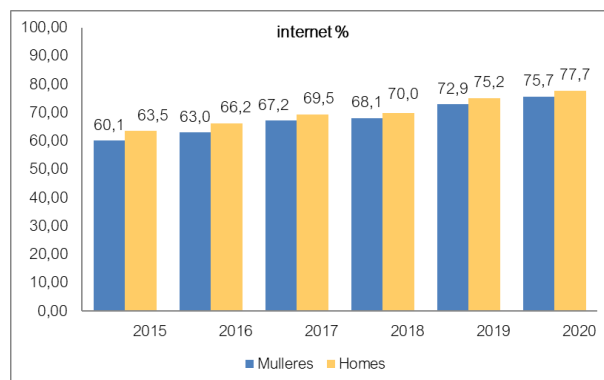
- Ademais, o diferencial de xénero é máis acusado no caso do ordenador; no último ano de algo máis de 5 puntos (7 en 2015), mentres que no caso de Internet é de só 2 puntos porcentuais.
- Así, pois, a brecha de xénero no uso da Internet é reducida, sendo maior e manténdose practicamente constante no recurso ao ordenador, o que tamén indica que as mulleres utilizan outros dispositivos electrónicos como medio de conexión a Internet.

G. 30 PERSOAS QUE UTILIZARON O ORDENADOR EN GALICIA NOS ÚLTIMOS TRES MESES SEGUNDO O SEXO. ANOS 2015-2020.



Fonte: IGE: Enquisa estrutural a fogares.
Nota: non están dispoñibles datos do ano 2017.

G. 31 PERSOAS QUE UTILIZARON INTERNET EN GALICIA NOS ÚLTIMOS TRES MESES SEGUNDO O SEXO. ANOS 2015-2020.



Fonte: IGE: Enquisa estrutural a fogares.

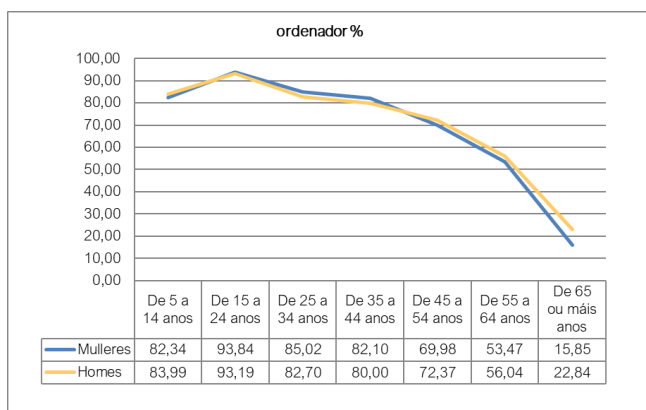
A lectura dos datos correspondentes ao ano 2020 segundo a **distribución por idades**, ofrece diferenzas moi acusadas que paga a pena destacar:

- Con respecto ao uso do ordenador a brecha dixital comeza a manifestarse a partir dos 45 anos; antes destas idades o seu uso é xeneralizado en ambos os sexos, mesmo superior entre as mulleres nas cohortes de idade de 25 a 44 anos. Así, a

diferenza máis salientable obsérvase entre as persoas de 65 e máis anos (15,85 % de mulleres e 22,84 % de homes).

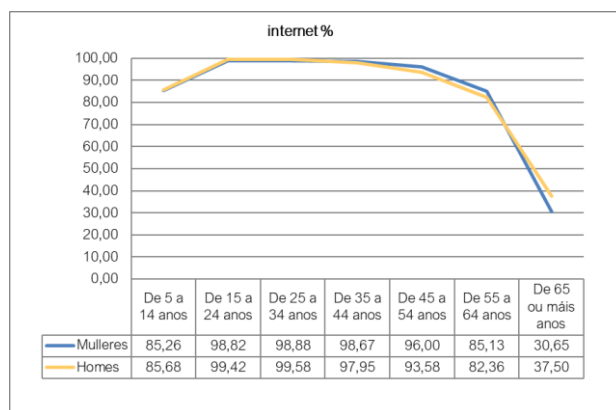
- O uso da Internet está tamén xeneralizado en todas as idades agás na poboación maior. Sen diferenzas salientables segundo o sexo -mesmo cun uso algo superior nas mulleres de 35 a 64 anos-, a brecha de xénero só se detecta a partir dos 65 anos, cunha proporción de mulleres 7 puntos porcentuais inferior á dos homes.

G. 32 PERSOAS QUE UTILIZARON O ORDENADOR EN GALICIA NOS ÚLTIMOS 3 MESES SEGUNDO A IDADE E O SEXO. ANO 2020.



Fonte: IGE: Enquisa estrutural a fogares.

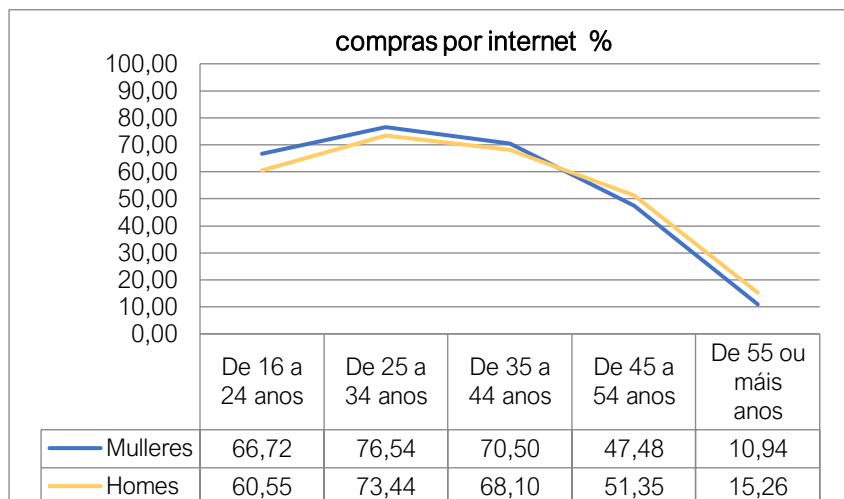
G. 33 PERSOAS QUE UTILIZARON INTERNET EN GALICIA NOS ÚLTIMOS 3 MESES SEGUNDO A IDADE E O SEXO. ANO 2020.



Fonte: IGE: Enquisa estrutural a fogares.

Entre a poboación menor de 45 anos **as persoas usuarias de comercio electrónico** son en maior medida a mulleres. As mulleres compran máis que os homes por Internet nesas idades, sobre todo as máis novas. A partir dos 45 anos a tendencia invértese e entre as persoas de 55 e máis anos a compra por Internet cae considerablemente nos dous sexos, cun diferencial de xénero de case 5 puntos, superior entre os homes.

G. 34 PERSOAS DE 16 OU MÁIS ANOS QUE COMPRARON POR INTERNET EN GALICIA NOS ÚLTIMOS TRES MESES SEGUNDO A IDADE E O SEXO. ANO 2020.



Fonte: IGE: Enquisa estrutural a fogares.

Para detectar a brecha de xénero no ámbito dixital é preciso considerar á variable idade. Nin o uso do ordenador nin a utilización de Internet presentan diferenzas salientables entre a poboación nova.

No caso da Internet, o uso por parte das mulleres é superior entre as persoas de 35 a 55 anos, tendencia que se inverte a partir dos 65, que é 7 puntos superior entre os homes.

O uso do ordenador é máis reducido entre o conxunto da poboación, e comeza a ser inferior entre as mulleres a partir dos 45 anos e, de forma máis acusada a partir dos 65.

Por baixo dos 45 anos as mulleres compran máis que os homes a través de Internet. Esta tendencia no uso do comercio electrónico tamén se inverte a partir desa idade.

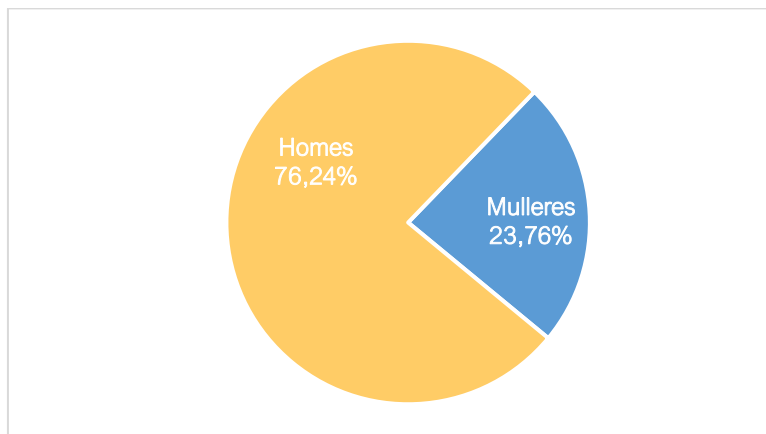
2.9.5 Deporte

Analízase neste apartado información relacionada coa práctica deportiva, a partir da estatística do deporte federado para a comunidade autónoma de Galicia.

O ámbito do deporte segue a ser unha das esferas nas que se detectan aínda brechas de xénero. Así, a análise destes datos ten relevancia, polas diferentes implicacións que a práctica deportiva comporta para mulleres e para homes: en termos de participación social, como hábito saudable e como reflexo da evolución dos estereotipos imperantes.

No ano 2020 rexistráronse en Galicia un total de 281.561 licenzas de deporte federado. Destas, só o 23,76 % corresponden a mulleres, o que evidencia que a práctica deportiva - cando menos no deporte federado- presenta aínda un predominio masculino.

G. 35 LICENZAS FEDERADAS EN GALICIA SEGUNDO O SEXO. AÑO 2020.



Fonte: Estatística de deporte federado. Ministerio de Cultura e Deporte.

Se se observan os datos correspondentes ás **disciplinas deportivas máis practicadas por mulleres e por homes no deporte federado**¹⁶ e se se realiza unha comparativa de xénero a partir destes datos, compróbase que:

¹⁶ Tendo en conta o elevado número de disciplinas deportivas federadas, a táboa recolle unicamente os deportes que superan o 3 % do total de licenzas federadas entre as mulleres e/ou entre os homes. Non se ofrecen as porcentaxes para o total pola distorsión que presentan, ao corresponder a homes, como se indicou, algo máis de 3 de cada 4 licenzas deportivas.

- Tanto en homes como mulleres o fútbol é o deporte máis practicado, se ben as porcentaxes desta práctica son moi dispares: mentres que un 40,59 % das licenzas federadas dos homes corresponden a este deporte, entre as mulleres a porcentaxe descende ao 9,87 %.
- Entre os homes, as restantes disciplinas deportivas sitúanse xa a gran distancia e destacan a caza, cun 9,28 % do total de licenzas (fronte a un 0,24 % entre as mulleres) e o baloncesto (5,38 %, fronte a un 8,25 % entre as mulleres).
- Entre as mulleres obsérvase unha maior variedade no tipo de licenzas deportivas: fútbol, baloncesto, balonmán e ximnasia son os deportes máis practicados (esta última cun 7,88 % do total de licenzas, fronte a un 0,17 % entre os homes). Superan o 5 % outras disciplinas como o *surfing*, a patinaxe, as actividades subacuáticas, o atletismo, o voleibol ou a hípica, deportes que entre os homes presentan porcentaxes de moi baixa participación, o que evidencia a pervivencia de estereotipos na actividade deportiva.

C. 41 DEPORTES CON MAIOR NÚMERO DE LICENZAS FEDERADAS SEGUNDO O SEXO. AÑO 2020.

DEPORTES	MULLERES %	HOMES %
Actividades subacuáticas	5,51	1,99
Atletismo	5,51	2,27
Baloncesto	8,25	5,38
Balonmán	7,45	3,25
Caza	0,24	9,28
Ciclismo	0,78	3,14
Fútbol	9,87	40,59
Golf	4,47	3,66
Hípica	5,16	0,59
Pádel	3,11	1,48
Patinaxe	6,26	1,00
Surfing	7,16	2,44
Voleibol	5,43	1,13
Ximnasia	7,88	0,17
Outros	22,92	23,63
TOTAL	100,00	100,00

Fonte: Estatística de deporte federado. Ministerio de Cultura e Deporte.

2.10 Violencia de xénero

Para finalizar esta diagnose, ofrécese a continuación a análise dunha serie de datos e de indicadores de evolución en materia de violencia de xénero.

Segundo os últimos datos dispoñibles, correspondentes ao ano 2020, nese ano presentáronse en Galicia un total de 6.078 denuncias por violencia de xénero, o que supón un descenso con respecto á anualidade anterior do 7,22 % e unha ruptura da tendencia á alza dos últimos anos.

A evolución no conxunto do Estado é semellante, cunha diminución en 2020, tras anos de incremento continuado das denuncias.

Cabe interpretar estes datos no marco do contexto social marcado polo estado de alarma e a situación de confinamento da poboación a causa do COVID-19.

O número de denuncias presentadas en Galicia supoñen o 4,03 % das rexistradas en España. Por outro lado, a taxa por millón de mulleres é inferior en Galicia que no conxunto de España: 4.353 denuncias fronte a 6.246.

C. 42 DENUNCIAS POR VIOLENCIA DE XÉNERO: GALICIA E ESPAÑA. ANOS 2015-2020.

	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Galicia						
Número de denuncias	5.210	5.683	6.436	6.537	6.551	6.078
Taxa por millón de mulleres	3.701	4.054	4.606	4.683	4.692	4.353
España						
Número de denuncias	129.193	143.535	166.260	166.961	168.168	150.804
Taxa por millón de mulleres	5.472	6.071	7.014	7.010	7.003	6.246

Fonte: IGE: "A realidade da muller galega". Ministerio de Igualdade e INE, Cifras de poboación.

Atendendo aos datos de 2020¹⁷, a maioría das denuncias presentadas nos Xulgados de violencia sobre a muller en Galicia inclúen atestado policial con denuncia da propia vítima: 4.831, o que representa o 79,24 % do total das denuncias. 647 (o 10,61 %) foron denuncias presentadas por intervención directa policial; en 289 casos (4,74 %) presentouse parte de lesións directamente no Xulgado e en 144 (2,36 %) foron necesarios servizos de asistencia en xeral.

C. 43 CARACTERÍSTICAS DAS DENUNCIAS PRESENTADAS NOS XULGADOS DE VIOLENCIA DE XÉNERO. GALICIA E ESPAÑA. ANO 2020.

	DENUNCIAS TOTAIS	PRESENTADA DIRECTAMENTE POR VÍTIMA AO XULGADO	PRESENTADA DIRECTAMENTE POR FAMILIARES	ATESTADOS POLICIAIS			PARTE DE LESIÓNS RECIBIDO DIRECTAMENTE NO XULGADO	SERVIZOS ASISTENCIA TERCEIROS EN XERAL
				CON DENUNCIA VÍTIMA	CON DENUNCIA FAMILIAR	POR INTERVENCIÓN DIRECTA POLICIAL		
Galicia	6.097	78	20	4.831	88	647	289	144
España	150.785	2.659	246	105.066	2.839	20.270	14.242	5.463

Fonte: Consello Xeral do Poder Xudicial. Datos e Evolucións nos procesos de Violencia de Xénero.

Desde a perspectiva da nacionalidade, o perfil das mulleres vítimas de violencia de xénero en Galicia presenta diferenzas con respecto ao do conxunto do Estado. Na comunidade autónoma a gran maioría son españolas, o 80,88 %, proporción que descende para o total de España ao 66,97 %, polo que 1 de cada 3 é estranxeira.

C. 44 MULLERES VÍTIMAS DE VIOLENCIA DE XÉNERO SEGUNDO A ORIXE DA DENUNCIANTE. GALICIA E ESPAÑA. ANO 2020.

	TOTAL	ESPAÑOLAS	ESTRANXEIRAS
Galicia	6.073	4.912	1.161
España	145.731	97.599	48.132

Fonte: Consello Xeral do Poder Xudicial. Datos e Evolucións nos procesos de Violencia de Xénero.

¹⁷ Hai unha pequena variación nas cifras de denuncias rexistradas polo Consello Xeral do Poder Xudicial e as manexadas polo Ministerio de Igualdade para o último ano considerado, 2020, que, plausiblemente se deban a unha revisión posterior dos datos.

En canto ás persoas menores de idade vítimas de violencia de xénero que son tuteladas polas autoridades competentes, en 2020, 87 nenas e nenos, principalmente de nacionalidade española, atopábanse nesa circunstancia en Galicia, o 12,45 % do total estatal.

C. 45 PERSOAS MENORES DE IDADE TUTELADAS VÍTIMAS DE VIOLENCIA DE XÉNERO SEGUNDO A ORIXE. GALICIA E ESPAÑA. ANO 2020.

	TOTAL	ESPAÑOLAS	ESTRANXEIRAS
Galicia	87	79	8
España	699	536	163

Fonte: Consello Xeral do Poder Xudicial. Datos e Evolucións nos procesos de Violencia de Xénero.

Segundo recolle o cadro nº 46, a solicitude de ordes de protección presentaba un aumento continuado en Galicia e España ata o ano 2019, reducíndose en 2020, en consonancia cun menor número de denuncias presentadas.

En España, a tendencia destes últimos anos ao respecto das ordes de protección concedidas é a dun incremento constante, aumento que tamén se produciu en Galicia no ano 2016 con respecto ao ano anterior, pero que presenta valores semellantes nos anos seguintes, descendendo lixeiramente en 2020.

C. 46 ORDES DE PROTECCIÓN: GALICIA E ESPAÑA. ANOS 2015-2020.

	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Galicia						
Ordes de protección solicitadas	1.564	1.693	1.928	2.021	2.022	2.009
Porcentaxe de ordes de protección acordadas	59,50	67,00	66,60	67,10	66,00	64,30
España						
Ordes de protección solicitadas	36.292	37.958	38.488	39.176	40.720	35.948
Porcentaxe de ordes de protección acordadas	57,40	64,10	67,70	69,20	70,40	70,50

Fonte: IGE: "A realidade da muller galega". Ministerio de Igualdade.

Nota: Ordes solicitadas nos Xulgados de Violencia sobre a Muller. Datos provisionais a 07/07/2021.

No ano 2021 morreu en Galicia unha muller a mans da súa parella ou ex-parella, o que representa un descenso respecto aos anos anteriores.

En España faleceron neste último ano 43 mulleres vítimas de violencia de xénero, só 2 menos que o ano anterior.

C. 47 MULLERES MORTAS POR VIOLENCIA DE XÉNERO A MANS DA SÚA PARELLA OU EX-PARELLA: GALICIA E ESPAÑA. ANOS 2015-2021.

	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Galicia							
Número	8	4	2	3	3	3	1
Taxa por millón de mulleres	5,65	2,84	1,42	2,14	2,14	2,14	0,72
España							
Número	60	49	50	51	55	45	43
Taxa por millón de mulleres	2,53	2,07	2,11	2,14	2,29	1,86	1,78

Fonte: IGE: "A realidade da muller galega". Ministerio de Igualdade e INE, Padrón Municipal de Habitantes.

Volvendo ás cifras dispoñibles correspondentes ao ano 2020, as infraccións penais imputadas, en consonancia cun menor número de denuncias por violencia de xénero, tamén diminuíron en 2020 con respecto ao anterior, rompendo a tendencia ao incremento progresivo desde 2015.

Entre os delitos imputados ao agresor destaca o delito de lesións (707), seguido do de torturas e contra a integridade moral (329), as ameazas (141) e o quebrantamento de condena (95).

C. 48 INFRACCIÓNS PENAIS IMPUTADAS AO DENUNCIADO POR VIOLENCIA DE XÉNERO EN GALICIA SEGUNDO TIPO DE INFRACCIÓN. 2020.

Unidade: número de infraccións

INFRACCIÓNS	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Total	1.327	1.441	1.467	1.572	1.598	1.338
Total delitos:	1.312	1.438	1.467	1.572	1.598	1.338
- Homicidio e as súas formas	6	8	5	6	4	6
- Lesións	786	796	792	805	853	707
- Detencións ilegais e secuestro	1	2	1	3	2	1
- Ameazas	163	199	175	198	179	141
- Coaccións	45	56	47	37	46	35
- Torturas e integridade moral	248	271	308	366	357	329
- Agresións sexuais	7	8	6	11	8	6
- Abusos sexuais	1	3	0	0	1	2
- Violación de morada	3	1	0	3	1	1
INFRACCIÓNS	2015	2016	2017	2018	2019	2020
- Inxurias	0	5	7	6	4	4
- Danos	5	7	12	14	10	9
- Quebrantamento de condena	41	75	98	119	124	95
- Outros delitos sen especificar	6	7	16	4	9	2
Total faltas*:	15	3	-	-	-	-
- Faltas contra as persoas	14	3	-	-	-	-
- Outras faltas sen especificar	1	0	-	-	-	-

*Nota do IGE: en xullo de 2015, entrou en vigor unha reforma do Código Penal na que se suprimen as faltas, converténdolas en delitos leves.

Fonte: IGE: "A realidade da muller galega". INE. Estatística de violencia de xénero.

En 2020, un ano marcado pola pandemia, o estado de alarma e o confinamento decretado, rómpese a tendencia á alza no número de denuncias por violencia de xénero presentadas, que se reduce en Galicia nun 7,22 % con respecto ao ano anterior.

Descenderon, en consonancia, o número de solicitudes de ordes de protección, así como tamén o fixo de forma leve a porcentaxe de ordes concedidas, que pasou do 66 % ao 64,30 %.

En total presentáronse en Galicia 6.097 denuncias, das cales preto do 80 % inclúen atestado policial con denuncia da vítima.

87 nenos e nenas vítimas da violencia de xénero que sofren as súas nais foron tutelados pola Administración autonómica, o que constitúe unha porcentaxe elevada sobre o total estatal, concretamente un 12,45 %.

En 2021 morreu na comunidade autónoma unha muller por violencia de xénero, dun total de 43 vítimas no conxunto de España.

3. MARCO PROGRAMÁTICO E NORMATIVO. AVANCES RECENTES

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 gobernativas 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**¹⁸, 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. Tendo en conta a natureza e interconexión dos retos mundiais, o Plan Estratégico integra as seguintes áreas de interese: Gobernanza e participación na vida pública; Apoderamento económico das mulleres; Eliminación da violencia contra as mulleres e as nenas; e As mulleres, a paz e a seguridade, a acción humanitaria e a redución do risco de desastres.

No contexto da Unión Europea, cómpre salientar a aprobación da **Estratexia para a Igualdade de Xénero 2020-2025**¹⁹. Varios son os obxectivos fundamentais desta estratexia: poñer fin á violencia de xénero; combater os estereotipos; eliminar as brechas de xénero

¹⁸ Entidade das Nacións Unidas para a Igualdade de Xénero e o Apoderamento das Mulleres (ONU Mulleres). Plan Estratégico para 2022-2025. Nacións Unidas, UNW/2021/6.

¹⁹ 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) 152 final.

no mercado de traballo; lograr a participación en pé de igualdade nos distintos sectores da economía; abordar a brecha salarial e de pensións entre homes e mulleres; reducir a brecha de xénero nas responsabilidades asistenciais e alcanzar o equilibrio entre mulleres e homes na toma de decisións e a actividade política.

A estratexia adopta unha formulación dual de integración da perspectiva de xénero combinada con actuacións específicas, e apóiase na interseccionalidade como principio horizontal para a súa aplicación. Aínda que a estratexia se centra na actuación dentro da Unión Europea, alíñase coa política exterior da Unión en materia de igualdade de xénero e apoderamento das mulleres de todo o mundo.

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**²⁰. A proposta baséase no artigo 157, apartado 3, do Tratado Fundacional da Unión (TFUE). O artigo prevé que a Unión Europea adopte medidas para garantir a aplicación do principio de "igualdade de oportunidades e de trato entre homes e mulleres en materia de emprego e ocupación, incluído o principio de igual salario por igual traballo ou traballo de igual valor".

Por outra parte, o 5 de marzo de 2021 publicouse o primeiro **Informe sobre Igualdade de Xénero na UE**, no que se realiza un balance da posición da Unión Europea e dos seus estados membros en materia de igualdade. Ademais, ofrece prácticas exemplares, así como proxectos financiados pola Unión nas áreas sinaladas na Estratexia para a igualdade de xénero.

No ámbito concreto da violencia de xénero, o 24 de xuño de 2020, a Comisión Europea presentou a primeira **Estratexia da Unión sobre os Dereitos das Vítimas**²¹, que intensifica a súa loita contra esta lacra, entre outros delitos.

²⁰ Proposta de directiva do Parlamento Europeo e do Consello 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. Bruxelas, 4.3.2021COM (2021) 93 final. 2021/0050 (COD).

²¹ Comunicación da Comisión ao Parlamento Europeo, ao Consello, ao Comité Económico e Social Europeo e ao Comité das Rexións. Estratexia da UE sobre os dereitos das vítimas (2020-2025). COM/2020/258 final.

Esta estratexia establece unha serie de accións para os cinco próximos anos, centrándose en dous obxectivos: en primeiro lugar, empoderar as vítimas para que denuncien os delitos, reclamen unha indemnización e, en última instancia, se recuperen das consecuencias do delito; en segundo lugar, colaborar con todos os interlocutores pertinentes en materia de dereitos das vítimas. Á vista da recente pandemia de Covid-19 e das medidas de confinamento subseguintes, que influíron nun aumento da violencia de xénero e outras formas de violencia no contexto doméstico, o abuso sexual infantil e outros delitos, a Comisión Europea considera especialmente importante que o marco de apoio e protección ás vítimas sexa tamén resiliente en situacións de crise.

Na actualidade, a Comisión tamén está a traballar nunha nova iniciativa lexislativa para loitar contra a violencia de xénero. En febreiro de 2021 abriuse unha consulta pública sobre esta iniciativa lexislativa, inicialmente prevista para a súa presentación a finais dese ano.

Tamén no contexto europeo, **no marco de actuación do Consello de Europa**, entre as iniciativas recentes convén mencionar a aprobación doutro instrumento programático co que avanzar na erradicación das desigualdades: a segunda **Estratexia de Igualdade de Xénero 2018-2023**²². Esta estratexia pivota a súa actuación sobre seis áreas estratéxicas dirixidas a: previr e combater os estereotipos de xénero e o sexismo; combater a violencia contra as mulleres e a violencia intrafamiliar; garantir o acceso igualitario das mulleres á xustiza; lograr unha participación equilibrada de mulleres e homes na vida política e na toma de decisións públicas; protexer os dereitos das mulleres migrantes, refuxiadas e solicitantes de asilo e mozas, así como a transversalización da perspectiva de xénero en todas as políticas e medidas.

No eido estatal, a actividade desenvolvida para avanzar na igualdade de xénero nos distintos ámbitos concentrouse de xeito relevante no terreo lexislativo, a través do impulso de nova normativa reguladora, así como de iniciativas de reforma lexislativa.

No ámbito da promoción da igualdade no emprego, cómpre salientar a aprobación **do 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

²² Consello de Europa. Estratexia de Igualdade de Xénero 2018-2023. Adoptada polo Consello de Ministros do Consello de Europa (marzo de 2018).

Decreto contén sete artigos que se corresponden coa modificación de sete importantes leis que inciden de forma directa na igualdade entre mulleres e homes, entre elas a Lei Orgánica 3/2007 para a igualdade efectiva de mulleres e homes, o Estatuto dos Traballadores ou a Lei Xeral da Seguridade Social.

Coa aprobación deste Real Decreto-lei modifícase a Lei 3/2007, co fin de recoller as novidades relacionadas coa aprobación de plans de igualdade nas empresas. A modificación máis salientable é a extensión da esixencia de elaborar plans de igualdade por parte das empresas de 50 ou máis persoas traballadoras (rebaixando o limiar de persoas traballadoras de 250 a 50 ou máis), e crea tamén a obriga de inscribir os ditos plans no rexistro que se desenvolve regulamentariamente.

Outras modificacións relevantes apuntan 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.

Ademais, establécese expresamente o dereito da persoa traballadora á remuneración correspondente ao seu traballo, e recoñece a igualdade de remuneración sen discriminación, polo que se introduce no ordenamento español o concepto de “traballo de igual valor”.

Outra novidade normativa moi salientable que introduce este Real Decreto é a equiparación dos permisos por nacemento de fillo ou filla de ambos os 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 lexislativa, equipárase a duración do permiso (16 semanas) da nai biolóxica (antes maternidade) e do outro proxenitor (antes paternidade), ampliándose as cinco semanas que contemplaba o apdo. 7 do artigo 48 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**.

Outro ámbito no que, sen dúbida, desenvolvéronse significativos avances e reformas lexislativas foi na loita contra a violencia de xénero.

En decembro de 2017 os distintos grupos parlamentarios, as comunidades autónomas e as entidades locais representadas na Federación Española de Municipios e Provincias, ratificaron o **Pacto de Estado contra a Violencia de Xénero**. Este Pacto supón a unión dun gran número de institucións, organizacións e persoas expertas na formulación de medidas para a erradicación da violencia sobre as mulleres. O Pacto implica incidir en todos os ámbitos da sociedade e estrutúrase en 10 eixes de traballo.

As 290 medidas concretadas neste Pacto de Estado inciden nos ámbitos da sensibilización e da prevención; na mellora da resposta institucional; no perfeccionamento da asistencia; na axuda e protección ás vítimas; na asistencia e protección dos e das menores; no impulso á formación dos distintos axentes; no seguimento estatístico; na visualización e atención doutras formas de violencia contra as mulleres, e inclúe tamén recomendacións ás administracións públicas e outras institucións, así como o compromiso económico co seguimento do pacto.

Tras a aprobación do Pacto de Estado, no ano 2018 promúlgase o **Real decreto-lei 9/2018, do 3 de agosto, de medidas urxentes para o desenvolvemento do Pacto de Estado contra a Violencia de Xénero**, decreto que modificou a Lei orgánica 1/2004, do 28 de decembro, de medidas de protección integral contra a violencia de xénero e a Lei 7/1985, do 2 de abril, reguladora das bases do réxime local e o Código Civil.

Máis adiante, co fin de garantir a protección e a asistencia ás vítimas de violencia de xénero durante a crise sociosanitaria ocasionada pola Covid-19, acométese outras actuacións lexislativas. Inicialmente, mediante a aprobación en 2020 do **Real Decreto-lei 12/2020, do**

31 de marzo, de medidas urxentes en materia de protección e asistencia ás vítimas de violencia de xénero e, posteriormente, coa aprobación da **Lei 1/2021, do 24 de marzo**, que leva o mesmo título, e que mellora os aspectos regulados polo Real Decreto-lei 12/2020, quérese garantir o amparo de todas as vítimas de violencia de xénero durante a crise producida pola Covid-19.

A norma establece medidas como a asistencia e a protección integral ás vítimas de violencia de xénero en estado de alarma. Para iso declarou esenciais os servizos do 016, ATENPRO e outros dispositivos, así como os traballos de organizacións ou servizos para vítimas de violencia machista (servizos de acollida, centros de emerxencia, pisos tutelados e aloxamentos seguros); dispuxo os establecementos en réxime turístico para a acollida de mulleres vítimas e as súas fillas e fillos; e aprobou o seguimento por medios telemáticos do cumprimento das medidas cautelares e penas de prohibición de aproximación.

Así mesmo, estableceu medidas urxentes para a execución por parte das comunidades autónomas do Pacto de Estado contra a Violencia de Xénero.

Outra novidade xurídica foi a aprobación da **Lei 8/2021, do 2 de xuño, pola que se reforma a lexislación civil e procesual para o apoio ás persoas con discapacidade no exercicio da súa capacidade xurídica**, un texto que inclúe importantes medidas relacionadas coa violencia de xénero. A través desta reforma inclúese a suspensión do réxime de visitas ou a estancia no caso de existir indicios fundados de violencia doméstica ou de xénero. Ademais, prescínlese da necesidade de contar co consentimento do agresor para a asistencia psicolóxica a fillas e fillos menores.

Cómpre tamén facer mención á aprobación da **Lei orgánica 8/2021, do 4 de xuño, de protección integral á infancia e a adolescencia fronte á violencia**. Aliñada cos compromisos e metas do Pacto de Estado contra a Violencia de Xénero e cos obxectivos da Axenda 2030 das Nacións Unidas, esta lei introduce importantes cambios legais relacionados coas situacións de violencia de xénero:

- O recoñecemento da violencia vicaria como forma de violencia de xénero (Disposición final décima; medida 198 do Pacto de Estado).
- A suspensión do réxime de visitas en casos de violencia de xénero (Disposición final segunda, un; medida 204 do Pacto de Estado).

- O impedimento da toma en consideración da falsa síndrome de alienación parental (SAP) (art. 11.3; medida 129 do Pacto de Estado).

Noutros ámbitos de actuación, como o da **saúde**, tamén se levaron a cabo reformas normativas dirixidas á mellora da situación das mulleres e que cómpre mencionar, desde un enfoque interseccional. Cabe citar, neste sentido, a aprobación do Real Decreto-lei 7/2018, de 27 de xullo, sobre o acceso universal ao Sistema Nacional de Saúde, o cal devolve a universalidade ao Sistema Nacional de Saúde e desliga a asistencia sanitaria da condición de persoa asegurada, introducida en 2012. Así, a nova normativa, modifica o Real Decreto-lei 16/2012, do 20 de abril, de medidas urxentes para garantir a sustentabilidade do Sistema Nacional de Saúde e mellorar a calidade e seguridade das súas prestacións, e restablece como titulares do dereito para recibir asistencia sanitaria as persoas inmigrantes en situación administrativa irregular, así como as persoas nacionalizadas en España, as persoas estranxeiras residentes, pensionistas que residen noutros países e a traballadoras e traballadores transfronteirizos.

Máis recentemente, apróbase a Orde Ministerial SND/1215/2021²³, dirixida a garantir o acceso aos tratamentos de reproducción humana asistida ás mulleres sen parella, mulleres lesbianas e persoas transexuais que conservan a capacidade de xestar.

Tamén pode mencionarse, no que atinxe á promoción e defensa dos dereitos das persoas LGTBI, a creación mediante a Orde IGD/577/2020, do 24 de xuño, do **Consello de Participación das Persoas lesbianas, gais, trans, bisexuais e intersexuais (LGTBI)**. A creación deste órgano ten por finalidade institucionalizar a colaboración e fortalecer o diálogo permanente entre as administracións públicas e a sociedade civil en materias relacionadas coa igualdade de trato, a non discriminación por razón de orientación sexual, identidade ou expresión de xénero e reforzar a participación en todos os ámbitos da sociedade das persoas LGTBI e as súas familias.

Na actualidade, o Goberno de España ten en carteira outros proxectos legislativos de transcendental relevancia en materia de igualdade de xénero: en xuño de 2021, o Consello

²³ Orde Ministerial SND/1215/2021, do 5 de novembro, pola que se modifica o anexo III do Real Decreto 1030/2006, do 15 de setembro, polo que se establece a carteira de servizos comúns do Sistema Nacional de Saúde e o procedemento para a súa actualización, e os anexos I e II do Real Decreto 1277/2003, do 10 de outubro, polo que se establecen as bases xerais sobre autorización de centros, servizos e establecementos sanitarios.

de Ministras e Ministros aproba o Anteproxecto de Lei para a igualdade real e efectiva das persoas trans e para a garantía dos dereitos das persoas LGTBI; un mes máis tarde o Proxecto de Lei orgánica de garantía integral da liberdade sexual, á vez que impulsa unha lei integral contra a trata de seres humanos con fins de explotación sexual (en fase de consulta pública para a redacción do proxecto legislativo).

Xa no **terreo programático**, outras iniciativas estatais contra a violencia de xénero foron a aprobación do **Plan de continxencia contra a violencia de xénero ante a crise da Covid-19 (2020)** e o **Plan de mellora e modernización contra a violencia de xénero**, aprobado o 27 de xullo de 2021 polo Consello de Ministras e Ministros, que comprende un catálogo de medidas encamiñadas á sensibilización da sociedade e do medio social das vítimas de violencia machista; á detección temperá da violencia nos servizos públicos de proximidade; ao apoio á autonomía das mulleres que rompen coa violencia; á protección das e dos menores fronte á violencia e ao reforzo da protección e seguridade das vítimas en risco, con ou sen denuncia.

Ademais, en decembro de 2021, o Ministerio de Igualdade anuncian a implantación dun novo mecanismo para a contabilización dos feminicidios. Así, a partir de 2022 a contabilización dos feminicidios levarase a cabo nas seguintes categorías:

- Feminicidio na parella ou exparella. Asasinato dunha muller nos termos previstos na Lei orgánica 1/2004, do 28 de decembro, de Medidas de Protección Integral contra a Violencia de Xénero (ámbito da parella ou exparella). Aínda que se seguirá mantendo a mesma serie estatística que a recollida desde o ano 2003, Inclúirase aquí como nova variante na aplicación para a recollida de datos a violencia sexual.
- Feminicidio familiar. Asasinato dunha muller por homes da súa contorna familiar.
- Feminicidio sexual. Asasinato dunha muller sen relación de parella nin familiar vinculado ás violencias sexuais incluídas no Proxecto de Lei Orgánica de garantía integral da liberdade sexual. Incluídos tamén os feminicidios relacionados coa explotación sexual, trata ou prostitución, así como a mutilación xenital feminina ou matrimonio forzado.
- Feminicidio social. Asasinato dunha muller por unha agresión, de carácter non sexual, por parte dun home co que non se tiña unha relación de parella nin era

familiar (un descoñecido, un compañeiro de traballo, un veciño, un amigo, empregador etc.).

- Feminicidio vicario. Asasinato dunha muller ou fillos e fillas menores de idade, por parte dun home como instrumento para causar prexuízo ou dano a outra muller. Recóllense exclusivamente mulleres e menores (nenos e nenas).

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 nenas, nenos, rapaces e rapazas 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 Estratégico para a Igualdade Efectiva de Mulleres e Homes PEIEMH (2022-2025)**.

O PEIEMH (2022-2025) é un Plan director para a Administración estatal que será 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 asentar a transversalidade sobre cimentos sólidos, para construír un novo modelo social que responda os retos actuais e futuros.

Integran o Plan Estratégico os seguintes catro eixes de intervención:

- “Bo Goberno: cara formas de facer e decidir máis inclusivas”, como instrumento de cambio para crear as condicións necesarias para alcanzar os obxectivos da transversalidade de xénero.
- “Economía para a vida e a repartición xusta da riqueza”, que aborda a brecha de xénero provocada pola desigual situación das mulleres no ámbito laboral e a súa tradución na esfera de coidados.

- “Cara á garantía de vidas libres de violencia machista contra as mulleres”, que incide na consolidación das obrigas institucionais fronte ás diferentes formas de violencia machista, prestando especial atención á investigación, á incidencia e á prevención.
- “Un país con dereitos efectivos para todas as mulleres”, orientado á reformulación da igualdade entre mulleres e homes desde unha perspectiva transversal e fundamentalmente interseccional, que atende ás diferentes variables que, ademais do xénero, afectan á construción de cidadanías plenas: alianzas feministas; a saúde e os dereitos sexuais e reprodutivos; a igualdade no deporte; no ámbito cultural e educativo; no eido da cidadanía e a súa diversidade: mulleres de diferentes grupos étnicos, mulleres LTBI, novas, rurais e con discapacidade.

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 a 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.

Así mesmo, cómpre salientar que a Lei de impulso demográfico de Galicia dá cumprimento ao principio de *mainstreaming* e pon de manifesto a firme aposta da Administración autonómica coa transversalización da igualdade de xénero, ao contemplar no punto terceiro do seu artigo 17 a introdución, por parte dos órganos de contratación da Xunta de Galicia e os seus entes instrumentais, de criterios de adxudicación referidos ás políticas empresariais en materia de igualdade; preferentemente aqueles referidos aos plans de igualdade de xénero ou ás medidas en prol da igualdade que se apliquen, á loita contra a discriminación salarial por razón de sexo e ao fomento da contratación feminina.

Ademais, a lei destaca a obrigaón de incorporar a perspectiva demográfica na produción normativa e na elaboración, execución e seguimento de todas as políticas públicas.

A transversalización do principio de igualdade de xénero na produción normativa da comunidade autónoma reflíctese noutros exemplos recentes, como na **Lei 10/2021, do 9 de marzo, reguladora da acción exterior e da cooperación para o desenvolvemento de Galicia**, coa que se pretende dispoñer dun marco xeral que posúa vocación de permanencia, en prol dunha acción exterior ao servizo da cidadanía, das entidades públicas, e dos distintos axentes sociais e organizacións civís no ámbito da cooperación

internacional e a acción humanitaria. A lei recolle como prioridade da cooperación galega, e tamén como prioridade transversal, a igualdade de xénero e o apoderamento e exercicio pleno e integral de dereitos das mulleres.

No ámbito da normativa específica en materia de igualdade déronse tamén pasos moi salientables para avanzar na eliminación das desigualdades e a discriminación por razóns de xénero.

Conscientes dos atrancos aos que deben facer fronte as mulleres investigadoras no desenvolvemento da súa carreira profesional, o Parlamento de Galicia aproba por unanimidade a **Lei 13/2021, do 20 de xullo, pola que se 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.**

Con esta norma -coñecida como “Lei Ángeles Alvariño”, na honra da oceanógrafa ferrolá- quérese contribuír principalmente á eliminación de obstáculos asociados ás circunstancias derivadas da maternidade que supoñen unha desvantaxe para as mulleres fronte aos seus compañeiros homes.

A lei consta dun artigo único e dúas disposicións derradeiras dirixidos a apoiar, promover e visibilizar o traballo investigador das mulleres en Galicia e tamén a introducir 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.

Outras modificacións legislativas emprendidas pola Administración autonómica son as desenvolvidas para afondar no recoñecemento normativo doutras expresións da violencia exercida contra as mulleres.

Así, a **Lei 14/2021, do 20 de xullo, pola que se modifica a Lei 11/2007, do 27 de xullo galega para a prevención e o tratamento integral da violencia de xénero**, alíñase cos preceptos xurídicos recollidos na Lei orgánica 8/2021, do 4 de xuño, de protección integral á infancia

e a adolescencia fronte á violencia que, como se indicou, recoñece a violencia vicaria como unha forma de violencia de xénero.

Esta reforma da Lei galega para a prevención e o tratamento integral da violencia de xénero é pioneira, non só porque inclúe e define a violencia vicaria no instrumento legal de loita contra a violencia de xénero na comunidade autónoma (artigo 1.2), senón porque estende o seu concepto máis alá da violencia exercida sobre as fillas e os fillos da vítima, a calquera outra persoa estreitamente unida a ela.²⁴

É importante subliñar que a Lei 14/2021 ten carácter retroactivo, co fin de outorgar o estatuto de vítima de violencia de xénero ás mulleres que no pasado sufriron a violencia vicaria, para que todas elas sexan recoñecidas como vítimas de violencia de xénero.

Tras esta reforma, impúlsase outra modificación do texto lexislativo autonómico para a prevención e o tratamento integral da violencia de xénero mediante a aprobación da **Lei 15/2021, do 3 de decembro, pola que se modifica a Lei 11/2007, do 27 de xullo, galega para a prevención e o tratamento integral da violencia de xénero**. Esta nova reforma tipifica como violencia de xénero a **violencia dixital** exercida contra as mulleres e alíñase coas medidas recollidas no Pacto de Estado contra a violencia de xénero, que obriga a ampliar o concepto de violencia de xénero a todos os tipos de violencia contra as mulleres contidos no Convenio de Istambul e inclúe a necesidade de perfeccionar a tipificación dos delitos no ámbito dixital, e non considerar as injurias e calumnias a través das redes sociais no ámbito da violencia de xénero como unicamente un delito leve (medidas 109 e 112 do Pacto).

Con esta modificación engádese unha nova definición de violencia de xénero, a violencia dixital ou en liña contra a muller, que supón “todo acto ou conduta de violencia de xénero cometido, instigado ou agravado, en parte ou na súa totalidade, polo uso das novas tecnoloxías da información e a comunicación (TIC), como Internet, plataformas de redes sociais, sistemas de mensaxería e correo electrónico ou servizos de xeolocalización, coa finalidade de discriminar, humillar, chantaxear, acosar ou exercer dominio, control ou intromisión sen consentimento na privacidade da vítima; con independencia de que o

²⁴ Estes aspectos coméntanse máis polo miúdo no apartado correspondente ao ámbito de intervención que o presente plan dedica á loita contra a violencia de xénero.

agresor garde ou non relación conxugal, de parella ou análoga de afectividade no presente ou no pasado, ou de parentesco coa vítima”. (Letra h do artigo 3 da Lei 11/2007).

Ademais, inclúense na lei outros compromisos da Administración galega para traballar desde o ámbito educativo, a sensibilización social etc.²⁵

No horizonte máis próximo, outro importante fito será a aprobación dunha nova **Lei galega para a igualdade entre mulleres e homes** -na actualidade en fase de elaboración do seu anteproxecto de lei-, unha norma coa que se quere reforzar a loita contra a discriminación de xénero e avanzar nas distintas dimensións da igualdade. Entre as numerosas materias abordadas, a lei 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 continuou nestes anos impulsando a planificación para o avance pola igualdade de xénero en distintos ámbitos. A raíz da aprobación do VII Plan Estratéxico de Galicia para a igualdade de oportunidades entre mulleres e homes 2017-2020, acométese a aprobación doutros plans sectoriais para contribuír á erradicación das brechas de xénero aínda presentes en distintos ámbitos:

- O **II Programa Muller e Ciencia**, vixente no período 2016-2020, e a piques de presentarse o terceiro programa, afondou na corrección das fendas de xénero existentes no eido da investigación científica e a I+D+i, a través da promoción de cambios estruturais e institucionais que permitan a igualdade real entre mulleres e homes na investigación e a práctica científica.
- O **Plan Galego de Conciliación e Corresponsabilidade 2018-2021**. Conscientes do reto aínda pendente que supón a conciliación corresponsable na sociedade actual, o Goberno galego aprobou este primeiro plan para o desenvolvemento de políticas efectivas de harmonización da vida laboral, persoal e familiar e en favor dun cambio cultural nos usos do tempo.

²⁵ Aspectos que tamén se comentarán máis polo miúdo no ámbito de intervención dedicado á violencia de xénero neste plan.

Finalizado o seu período de vixencia, impulsárase a elaboración dun **II Plan Galego de benestar laboral, conciliación e corresponsabilidade**, un ambicioso plan no que avanzar no benestar laboral de todas as persoas traballadoras, que poñerá o foco na necesaria harmonización do traballo e a esfera privada, desde o convencemento de que a conciliación corresponsable mellora a calidade de vida de toda a cidadanía ao tempo que implica grandes beneficios para as empresas.

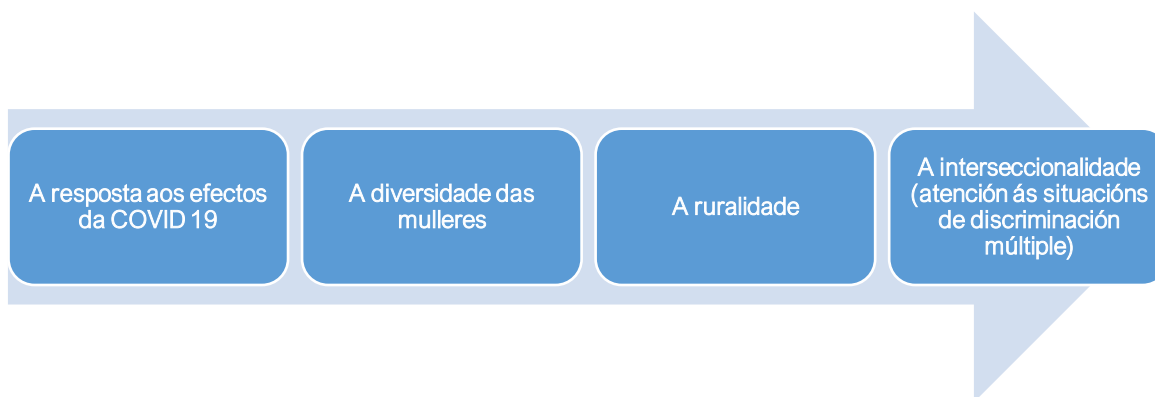
- No ámbito da violencia de xénero, cómpre aludir á posta en marcha do **Plan de reforzo de atención das vítimas da violencia machista que garanta a súa seguridade durante o estado de alarma por Covid-19**, con numerosas medidas para asegurar a protección e a asistencia ás vítimas de violencia de xénero ao longo da vixencia do estado de alarma, en particular durante o confinamento.

Tamén no terreo da violencia contra as mulleres, na actualidade atópase en proceso de elaboración o primeiro **Plan Galego contra a trata de seres humanos con fins de explotación sexual**, dirixido a proporcionar un marco de actuación que recolla de forma coordinada e global as liñas de intervención e directrices que deben orientar a actividade da Administración autonómica, dentro do seu marco competencial, para dar resposta ás situacións de trata con fins de explotación sexual.

4. EIXES TRANSVERSAIS, PRINCIPIOS REITORES E CRITERIOS PARA A ACCIÓN

Expóñense neste capítulo, en primeiro lugar, os eixes de actuación que teñen un carácter transversal a todo o VIII Plan Estratéxico de Galicia para a igualdade de oportunidades entre mulleres e homes 2022-2027, tanto na súa concepción como na execución prevista. A continuación, detállanse os principios que orientarán o seu desenvolvemento.

4.1 Eixes transversais



4.1.1 A resposta aos efectos da COVID-19

Este VIII Plan asume como eixe transversal a necesidade de dar resposta, a través da planificación da Administración autonómica nos diferentes eidos, ás situacións xurdidas ou agravadas a raíz da crise sociosanitaria provocada pola pandemia do coronavirus.

A crise provocada pola pandemia da Covid-19 debe ser abordada desde unha perspectiva de xénero. Diversos estudos de ámbito internacional²⁶, estatal²⁷ (Instituto das mulleres, 2020) e tamén autonómico²⁸ resaltan as tres vertentes desta crise: sanitaria, social e económica. Como se verá, todas estas dimensións teñen ademais unha abordaxe

²⁶ "ONU Mujeres avisa del "desproporcionado" papel de las mujeres en la pandemia de coronavirus". Europa Press (18/03/2020).

Report on Gender Equality in the EU, Luxemburgo: Publications Office of the European Union.

²⁷ La perspectiva de género, esencial en la respuesta a la COVID-19, Madrid: Instituto de la Mujer, 2020.

²⁸ Gómez, A; Vázquez, I e Cidadanía Soc. Coop.. Violencia estrutural contra as mulleres. Xénero e investigación científica na Universidade de Vigo en tempos da Covid-19. Unidade de Igualdade: Universidade de Vigo, 2020.

específica con respecto á desigualdade de xénero, xa que afectan dun xeito diferencial a homes e a mulleres. De xeito sintético, recóllense a continuación algúns destes aspectos:

- **Desde o eido sanitario:** comezando polo impacto directo do coronavirus sobre a saúde, as cifras oficiais mostran unha taxa de mortalidade polo Covid-19 máis alta entre os homes, mentres que as mulleres presentan un maior risco de contraer o virus, xa que unha elevada porcentaxe das persoas que traballan na primeira liña de exposición son mulleres. En efecto, o 70 % do persoal sanitario e a clase coidadora no mundo son mulleres (ONU Mulleres). Segundo o Instituto das Mulleres (2020), as mulleres representan o 68 % do persoal sanitario en España; desagregado por profesións, o 50 % son médicas, o 72 % farmacéuticas, o 81 % psicólogas e o 84 % enfermeiras. Pódese afirmar, polo tanto, que foron as mulleres as que estiveron dun xeito claro na primeira liña da resposta sanitaria e, polo tanto, tamén na primeira liña de exposición ao virus.

Por outro lado, debido á maior esperanza de vida da poboación feminina e á elevada porcentaxe de mulleres entre a poboación maior de 70 anos (segundo datos do IGE, 2021, o 58,7 % destas persoas son mulleres); a maioría das persoas que viven en residencias adoitan ser mulleres maiores, lugares que se converteron en focos de infección do virus. Tamén hai que ter en conta que, en Galicia, o 69,9 % das persoas maiores de 65 anos que viven soas son mulleres (IGE, 2020). Así, desde un punto de vista sociolóxico, os fogares unipersoais presentan o rostro dunha muller maior. Estes datos son de especial relevancia, polo posible impacto da pandemia na soidade non desexada e na atención sociosanitaria neste tipo de fogares, especialmente feminizados.

É evidente que a pandemia significou unha gran transformación da vida cotiá de todas as persoas e tamén tivo consecuencias na saúde mental, dimensión na que tamén é esencial a perspectiva de xénero. No ámbito estatal, o Centro de Investigacións Sociolóxicas (2021) realizou unha enquisa onde se indaga nesta cuestión e revela, por exemplo, que durante o período do confinamento coincidente coa primeira ola da pandemia, un 31 % dos homes e o 35,6 % das mulleres sentíronse algúns días, deprimidas, decaídas ou sen esperanza.

- **Desde o eido social:** as medidas de confinamento decretadas obrigaron ao peche de escolas e garderías, comedores escolares etc., o que xerou (e segue xerando nalgúns casos), unha maior carga de coidados nos fogares, espazo no que, como é sabido e distintos indicadores constatan, segue a persistir unha forte fenda de xénero. Debido ao peche de servizos, as tarefas de coidado dentro dos fogares recaeron dun xeito aínda máis acusado que antes sobre as mulleres. Esta intensidade na prestación dos coidados supuxo para moitas mulleres unha dificultade engadida para desenvolver o seu labor profesional, dificultando tamén en moitos casos a busca de emprego, tal e como se detallará máis adiante.

Non abundan ata o de agora estudos sobre o impacto da pandemia en Galicia, polo que cómpre referirse novamente á enquisa realizada pola Universidade de Vigo entre persoal docente e investigador; algúns dos seus resultados xa comentados na aproximación diagnóstica que incorpora o presente plan (Capítulo 2).

Segundo esta investigación, cando se instaura o estado de alarma aumenta a carga das mulleres e máis do 50 % con menores de 12 anos atende en exclusiva os fillos e fillas, porcentaxe que se sitúa no 17 % dos homes. Este estudo detalla como a desigualdade nas responsabilidades familiares asumidas afectaron na dispoñibilidade do tempo para a vida persoal e o autocoidado, e como as mulleres viron penalizado o seu tempo de descanso durante este período de forma significativa. Cinco de cada 10 mulleres enquisadas afirman non dispor de tempo para elas, diminuindo ata 15 puntos no caso dos homes (34,9 %).

- **Desde o eido económico:** o impacto no ámbito laboral desde o inicio da pandemia foi unha das dimensións máis analizadas a través dos estudos realizados. Certamente, a desigualdade laboral xa estaba presente na nosa sociedade; porén, o obxectivo de moitas investigacións foi examinar o impacto da pandemia sobre a desigualdade. Para ONU Mulleres, e tal e como xa se sinalou anteriormente, son as mulleres as que asumen o invisible e, a miúdo, o non remunerado traballo dos coidados, nun ciclo que se retroalimenta a si mesmo: máis tempo para coidados, menos traballo, máis precariedade.

Un estudo da Unión Europea (2021) conclúe que a crise da Covid-19 sacou á luz a vulnerabilidade das mulleres no mercado de traballo, sinalando que desde o inicio

da crise sanitaria perderon o seu emprego máis mulleres que homes. As mulleres exercen máis actividades laborais temporais, a tempo parcial e en condicións máis precarias que os homes (en moitos casos na economía somerxida) e, polo tanto, estanse a ver afectadas de xeito considerable pola paralización da actividade económica. Ademais, as mulleres teñen máis probabilidades de quedar fóra do mercado de laboral, xa que realizan máis labores de coidado doméstico, o que ao longo prazo se traduce en desánimo e desvinculación do ámbito laboral.

Os informes dispoñibles (Instituto das Mulleres, 2020) sinalan que, como consecuencia das restricións requiridas pola Covid-19, sectores altamente xeradores de emprego feminino, como o comercio, o turismo ou a hostalería, víronse gravemente afectados. Isto tradúcese na perda de emprego, que afecta principalmente a aquelas traballadoras en situación de temporalidade. Outro dos sectores que require especial atención é o das traballadoras domésticas, que na súa gran maioría non contan coas garantías laborais mínimas, polo cal se recomenda valorar as súas necesidades específicas.

Ademais, a pandemia supuxo o fomento do teletraballo e un debate sobre como este pode aumentar ou non a fenda de desigualdade entre homes e mulleres. Volvendo á enquisa realizada pola UVigo, esta conclúe que durante o confinamento os homes mantiveron a súa actividade investigadora no 75 % dos casos, unha porcentaxe que descendeu ao 58,6 % no caso das mulleres, que afirmaron presentar máis dificultades para atender o traballo docente, pola dobre carga que supón a asunción das tarefas domésticas e de coidado con máis intensidade do habitual, polo que a súa capacidade de investigación viuse afectada.

- **Sobre a violencia de xénero:** nun dos seus informes sobre igualdade, constata a Unión Europea que durante o confinamento produciuse un aumento da violencia contra as mulleres (UE, 2021). Nos contextos de confinamento, as mulleres que sofren violencia de xénero, as mulleres vítimas de trata e explotación sexual, así como as mulleres prostituídas, os nenos e as nenas, constitúen grupos especialmente vulnerables. No caso de Galicia, segundo os datos recollidos pola Secretaría Xeral de Igualdade, detectouse un incremento importante de chamadas ao teléfono de información a las

mulleres (900 400273), especialmente entre o 14 e o 27 de marzo de 2020²⁹.

En síntese, a pandemia da Covid-19 mostrou, e continúa a amosar dun xeito moi claro, a persistencia das desigualdades de xénero nas distintas esferas, de maneira especial, a tensión estrutural que presenta a nosa sociedade en todo o relacionado coa sustentabilidade da vida e o traballo produtivo; o que debe impulsar un cambio de paradigma que sitúe os coidados vitais e sanitarios no centro das políticas públicas.

Existe, ademais, a consciencia do perigo que supón a pandemia da Covid-19 con respecto ao retroceso en termos de igualdade entre homes e mulleres, polo que as políticas públicas deben acometer accións que atallen a dita desigualdade a curto e medio prazo.

Neste sentido, desde a declaración do estado de alarma a Consellería de Emprego e Igualdade, a través da Secretaría Xeral da Igualdade, puxo en marcha unha serie de accións que cómpre salientar -sen ánimo dunha mención exhaustiva de todas elas-, como o Plan de reforzo da atención das vítimas da violencia machista para garantir a súa seguridade, aprobado o 20 de marzo de 2020 pola Xunta de Galicia; o reforzo da coordinación cos CIM; e, no caso de situacións consideradas de urxencia para a atención de mulleres vítimas de violencia de xénero continuouse a prestar unha atención presencial, coordinada coas forzas de seguridade: a Garda Civil, a Policía Local e outras institucións.

Ademais, a Secretaría Xeral da Igualdade impulsou outras accións: unha vez rematado o primeiro estado de alarma, en xullo de 2020 todos os servizos de atención retomaron o seu funcionamento habitual, e a modo de reforzo aplicáronse algunhas medidas complementarias, como a campaña “Seguimos en alerta fronte á violencia de xénero”; a posta en marcha do “II Plan de formación dos CIM”; o reforzo na atención de vítimas de trata, e a colaboración co Ministerio de Igualdade na ampliación do Plan de continxencia contra a violencia de xénero ante a crise da Covid-19; ou, o reforzo a través de novas achegas, sobre todo para o apoio a mulleres inmigrantes vítimas de violencia sexual, entre outras medidas.

²⁹ Segundo o Instituto das Mulleres (2020), en España houbo incrementos relevantes do 1 ao 15 abril 2020 na petición de axuda por violencia de xénero, tanto nas chamadas ao 016 (cun aumento do 47,3% respecto ao 2019) como nas consultas online ao 016 (cun ascenso do 650% respecto ao 2019).

Non pode deixar de indicarse que todos os departamentos autonómicos puxeron en marcha medidas para paliar os efectos da Covid-19 en Galicia, no ámbito das súas respectivas competencias. As consecuencias desta pandemia esténdense no medio prazo, polo que é preciso que a Administración autonómica continúe a dar resposta ás situacións derivadas ou agravadas por esta crise sociosanitaria, resposta que debe incorporar o necesario enfoque de xénero.

A relevancia desta resposta multidimensional por parte da Xunta de Galicia, en colaboración e coordinación con outras administracións, xustifica que se trate dun eixe transversal a este VIII Plan Estratégico, e que polo tanto estará presente nos distintos ámbitos de actuación nos que se estrutura, tanto no deseño de medidas como na execución de distintas actuacións.

4.1.2 A diversidade das mulleres

A diversidade das mulleres é outro eixe transversal ao plan que debe guiar a intervención social desde un enfoque de xénero: a diversidade con respecto á procedencia migratoria, ao territorio -rural e urbano-, á orixe social, ao nivel de formación, á diversidade cultural, á orientación sexual, á idade, ou, á presenza de discapacidade e o seu impacto na accesibilidade, entre outros.

Unha ollada á realidade das mulleres en Galicia dá boa conta desta diversidade. A sociedade galega é diversa desde o punto de vista do contexto rural-urbano, da composición dos fogares, da composición por idades, da procedencia das e dos habitantes etc.

Sinálanse a continuación algún dos datos que corroboran isto:

- Segundo as últimas cifras do Padrón Municipal de habitantes (2021, IGE), o 9,7 % das mulleres residentes en Galicia son inmigrantes, é dicir, nadas no estranxeiro.
- Por outra banda, aínda que o proceso de envellecemento demográfico afecta dun xeito específico a toda a poboación de Galicia, ten tamén unha lectura de xénero: en 2021 as persoas maiores de 65 anos representan o 25,75 % da poboación total; pero entre esta poboación maior de 74 anos, o 60,7 % son mulleres (IGE, 2021). E

como se recolle na diagnose realizada, a esperanza de vida ao nacer dos homes é de 80,7 anos, mentres que a das mulleres é de 86,8 anos.

A este respecto, como sinala unha das autoras máis relevantes en España no ámbito da xerontoloxía e xénero³⁰, non é o mesmo envellecer sendo muller que facelo sendo home, sobre todo tendo en conta os numerosos aspectos de tipo persoal, social e profesional que ao longo da vida teñen feito significativamente diferentes as vidas das mulleres e dos homes –tanto no referente ás traxectorias persoais, emocionais e profesionais, como á diferente implicación que homes e mulleres maiores tiveron nas tarefas de coidado e sustentabilidade da vida–.

- Tamén a composición dos fogares en Galicia desde unha perspectiva de xénero mostra o elevado grao de mulleres á fronte de fogares monoparentais como sustentadoras principais (69,12 %; IGE, 2020).
- Doutra banda, como se indicou na diagnose, 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.
- Outra dimensión da diversidade é a relativa á distribución da poboación no territorio que presenta Galicia, con enormes diferenzas non só entre o ámbito urbano e o rural, senón tamén dentro do propio medio rural. A relevancia do elemento territorial fai necesario considerar a ruralidade como un eixe transversal específico para o deseño e o desenvolvemento do VIII Plan.

³⁰ Freixas, A. "La vida de las mujeres mayores a la luz de la investigación gerontológica feminista", Anuario de Psicología, vol. 39 (1), 41-57 . 2008.

Como recolle a aproximación diagnóstica á realidade das mulleres realizada, en Galicia a maioría da poboación concéntrase nas zonas densamente poboadas (ZDP) e nas zonas intermedias de poboación (ZIP).

Atendendo unicamente ás zonas pouco poboadas -posto que a ruralidade está presente tamén nos concellos incluídos nas ZDP e na ZIP- constátase que nelas vive o 26,3 % da poboación galega, un total de 709.146 persoas, das que 358.878 son mulleres (IGE, 2021). Dentro destas zonas cualificadas como pouco poboadas, un total de 187 concellos galegos encádranse no nivel baixo (ZPP baixa), o que indica unha cifra inferior ao 50 % de conglomerados de menos de 2.000 habitantes, é dicir, os de menor densidade de poboación, e nos que residen 383.408 persoas segundo cifras de 2021, das cales o 50,24 % son mulleres.

4.1.3 A ruralidade

Como vén de indicarse, polo peso e importancia que ten o medio rural nunha comunidade como a galega, o VIII Plan recoñece a ruralidade como eixe transversal específico.

O lugar de residencia non pode constituír, en ningún caso, un factor máis de discriminación e desigualdade a sumar á realidade das mulleres.

Pode dicirse que a exclusión territorial ten lugar cando unha persoa ou grupo, en virtude do seu emprazamento xeográfico territorial e das características estruturais deste, atopa diferenzas significativas entre as súas posibilidades de acceso aos bens e servizos característicos da sociedade á que pertence e as posibilidades que habitualmente ten o resto da poboación. Así, a exclusión territorial é un factor de vulnerabilidade que se debe considerar e medir na actuación pública. Por iso, a planificación debe ter en conta a perspectiva territorial, mediante a programación de actuacións que compensen as desvantaxes que experimenta a poboación residente nas zonas rurais de Galicia.

Pero, ademais, cómpre facer alusión á **diversidade das mulleres no ámbito rural galego**. Isto quere dicir que tamén convén ter en conta as particularidades das diferentes contornas rurais existentes. Así, nunha mesma provincia non é comparable un concello cuxa actividade económica sexa primordialmente o turismo, ou que actúe como núcleo

residencial periurbano, que aquel onde prevalece o sector primario como actividade económica. Así, cando se aborda a situación das mulleres no rural galego, débense ter en conta estas especificidades; así como as diferenzas existentes entre os concellos rurais situados na fronte atlántica con respecto aos concellos do interior das provincias de Ourense ou Lugo. Hai décadas que o rural galego vén sufrindo os efectos do despoboamento, que 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.

No eido laboral, por exemplo, a titularidade compartida das explotacións podería contribuír a visibilizar o traballo das mulleres no sector primario; porén, desde a aprobación en xaneiro de 2012 da Lei 35/2011, de 4 de outubro sobre titularidade compartida das explotacións agrarias, pasados dez anos, en outubro de 2021, só se cuantificaron un total de 30 mulleres que realizaron a tramitación (Ministerio de Agricultura, Pesca e Alimentación, 2021).

Para mellorar este escenario, desde o Goberno de España considerouse necesario dar un paso máis e abordar a vía dos incentivos económicos, o que viría a dar resposta a unha das principais demandas das potenciais beneficiarias desta figura para lograr unha maior efectividade na aplicación dos obxectivos da lei de titularidade compartida. Por iso, en 2021 apróbase o Real Decreto 819/2021, do 28 de setembro, polo que se establecen as bases reguladoras para a concesión directa de subvencións ás explotacións agrarias de titularidade compartida, e apróbase a convocatoria para o exercicio 2021.

A través destas axudas quérese revitalizar a Lei de titularidade compartida das explotacións agrarias, de modo que sexa unha ferramenta positiva e eficaz para as mulleres que traballan neste eido e que contribúa, en suma, a promover e favorecer a igualdade real das mulleres no medio rural.

Tamén no ámbito laboral, cómpre traballar pola aprobación dun **Estatuto das Mulleres Rurais e do Mar Galegas**. En outubro de 2020, o Consello de Goberno de Andalucía aprobou o inicio da tramitación do anteproxecto de Lei do Estatuto das mulleres rurais e do mar, o terceiro de España -xunto co de Euskadi e Castela A Mancha- e o primeiro que inclúe as profesionais do sector pesqueiro. A aprobación dunha norma destas características en Galicia dará resposta á recomendación do Parlamento europeo aos

estados membros de traballar para a instauración dun estatuto profesional que permita avanzar na igualdade de dereitos individuais entre as mulleres e os homes que se dedican á actividade agraria e do mar. 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.

E xa noutra orde de cousas, 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 medio³¹.

4.1.4 A interseccionalidade

A integración da diversidade das mulleres no enfoque de xénero supón tamén considerar a discriminación múltiple presente na vida de moitas mulleres. O denominado enfoque “interseccional” desenvolvido desde a década de 1980, implica rachar coa visión monolítica de “muller” para comezar a entender que dita categoría se atopa fragmentada por todas as variables comentadas anteriormente, como a orixe social, a idade, a cultura, a orientación sexual etc.. Ao falar das conexións destas categorías, cómpre ter en conta que posúen un efecto multiplicador na discriminación³², polo que as políticas públicas deben asumir accións positivas que contrarresten dito efecto.

Interseccionalidade ou intersección de opresións é a expresión que se utiliza para sinalar a concorrencia de desigualdades de xénero con outros eixos de discriminación, como a orixe, o fenotipo, a etnia, a relixión, a situación administrativa, a idade, a clase social, a precariedade económica, a discapacidade física ou psíquica, as adiccións, o estado serolóxico, a privación de liberdade ou a diversidade sexual, que fai que impacten de forma agravada e diferenciada.

³¹ Villaronga, O. “Sobre corpos e territorios vulnerados”, en Vázquez, I: *Cómplices. A violencia machista institucional*, pp. 131-159. Editorial Galaxia. Vigo, 2020.

³² Anthias, F e Yuval-Davis, N. “Raza y género” en Terrén, Eduardo (ed.): *Razas en conflicto. Perspectivas sociolóxicas*, pp. 250- 262. Anthropos. Barcelona, 2002.

Polo tanto, o enfoque interseccional pon sobre aviso a necesidade de abordar a situación das mulleres en contextos de especial vulnerabilidade, cuxas vidas vense marcadas pola amplificación de variables estruturais discriminatorias. As mulleres experimentan formas múltiples e interrelacionadas de discriminación que lles afectan de xeito distinto en cada caso. Algúns grupos como as mulleres rurais, adolescentes, maiores, sexualmente diversas, as pertencentes a minorías ou mulleres con discapacidade, por exemplo, poden correr maiores riscos de sufrir violencia de xénero ou outras situacións de desigualdade.

E isto ha de ser tido en conta no deseño das intervencións, sexa cal sexa a situación atendida.

Detállanse a continuación, e a modo de exemplo, varias situacións de discriminación múltiple que deben ser abordadas desde unha perspectiva de xénero.

- 1) A feminización da pobreza no contexto galego e a atención aos fogares monoparentais: a taxa de risco de pobreza das mulleres en Galicia en 2020 cífrase no 16,80 %, 1,4 puntos porcentuais por riba dos homes. Por tipoloxía do fogar, aqueles conformados na súa maioría por mulleres son os que maiores taxas de exclusión social posúen. Así, os fogares monoparentais presentan unha taxa do 34,5 %, encabezados maioritariamente por mulleres, unha taxa 10 puntos por riba dos fogares conformados por parellas con fillos e fillas. Atendendo ao último Informe Foessa Galicia (2019), os fogares na comunidade galega que rexistran taxas de exclusión máis elevadas son aqueles cuxa persoa sustentadora principal ten menos de 30 anos (cunha prevalencia da exclusión social do 46,9 %), é muller (20,3 %), carece de estudos completos (22,5 %) ou é de nacionalidade dalgún país comunitario (26,9%) ou extracomunitario (58,0 %).

Os datos do Informe Foessa para Galicia mostran que son os fogares sustentados por mulleres os que mostran unha maior incidencia, xa que o 20,3 % se atopa en exclusión fronte ao 15 % dos sustentados por homes. Este informe conclúe que en Galicia se produce un proceso de feminización da exclusión, polo menos desde o punto de vista da persoa sustentadora principal dos fogares, e cando se teñen en conta o conxunto das situacións de exclusión (moderada e severa).

- 2) A atención a mulleres vítimas de violencia de xénero e a interseccionalidade: en primeiro lugar, unha das dimensións nas que se fai patente a discriminación múltiple ten que ver, por exemplo, coas barreiras específicas que aínda existen na atención a mulleres vítimas de violencia no eido rural. Existen atrancos relacionados co illamento social e a estigmatización, con respecto ao acceso á información sobre servizos e recursos de atención no eido rural, así como dificultades na rede de transporte público para chegar aos centros aos que se derivan ás vítimas de violencia (por exemplo, para ir aos Puntos de encontro familiar, aos xulgados máis próximos etc.). Por outra banda, tamén se atopan problemas nalgúns casos na cobertura móbil para o funcionamento en certas zonas do rural galego do servizo de telasistencia ATENPRO³³.

Desde a perspectiva da orixe ou procedencia da muller, tamén hai que sinalar que no caso de que a vítima de violencia non fale galego nin castelán, recórrase a unha persoa intérprete para que a asista lingüisticamente. Porén, algunhas mulleres inmigrantes desconfían do que algunhas persoas intérpretes poidan trasladar ao tribunal, xa que a miúdo son persoas que non teñen formación en igualdade e algunhas delas, procedentes habitualmente do mesmo país que a vítima ou da contorna xeográfica, teñen prexuízos claros sobre a violencia (Naredo, 2011). É dicir, diferentes estudos teñen constatado a falta de formación especializada e regrada por parte das persoas que habitualmente realizan esta interpretación, que tamén deberían posuír unha maior formación no eido xurídico e de violencia de xénero.

En terceiro lugar, 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), (Martínez e Alcaraz, 2020).

³³ Villaronga, O. "Sobre corpos e territorios vulnerados", en Vázquez, I: *Cómplices. A violencia machista institucional*, pp. 131-159. Editorial Galaxia. Vigo, 2020.

En síntese, o enfoque do VIII Plan integra os eixes descritos de xeito transversal, de maneira que as políticas públicas 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 á 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, desde unha perspectiva interseccional, orientada a acadar unha sociedade verdadeiramente inclusiva.

4.2 Principios reitores e criterios para a acción

O VIII Plan Estratéxico de Galicia para a igualdade de oportunidades entre mulleres e homes 2022-2027 asume os seguintes **principios reitores** na súa concepción e desenvolvemento:

A IGUALDADE COMO MOTOR DE PROGRESO SOCIAL E ECONÓMICO. O desenvolvemento económico e social de Galicia e a mellora das condicións de vida da cidadanía non poden ter lugar se a sociedade continúa mostrando importantes desequilibrios de xénero. Non hai avance posible se a metade da poboación continúa vivindo situacións discriminatorias por razóns de xénero; se o sistema económico perde o talento das mulleres e se as distintas violencias machistas seguen atentando contra os dereitos fundamentais de nenas, rapazas e mulleres.

AFIANZAMENTO DA TRANSVERSALIDADE DE XÉNERO. Tanto a planificación autonómica de carácter xeral como a sectorial deben integrar o enfoque de xénero en todas as súas fases, desde o momento da propia concepción das políticas públicas ata a súa execución e avaliación. Tras a implantación de sete plans estratéxicos en materia de igualdade, é de xustiza recoñecer os logros e os progresos producidos en relación coa aplicación do enfoque de xénero á programación das actuacións públicas por parte da Administración galega. Non obstante, debe coller pulo de forma máis intensa a asunción e integración por parte de todas as áreas de goberno da Xunta; integrala de xeito sistemático na acción política e administrativa de todas as consellerías e non deixala circunscrita á actividade do departamento competente en materia de igualdade ou ás áreas de xestión das políticas sociais.

COLABORACIÓN INTRA E INTERINSTITUCIONAL. Non pode deixar de destacarse que o plan é un instrumento para o avance na igualdade de xénero elaborado a partir das achegas do conxunto da Administración autonómica. Respondendo precisamente ao principio de transversalización da perspectiva de xénero a toda a acción da Xunta de Galicia, son, pois, os diferentes departamentos e entes instrumentais da Xunta de Galicia quen dan contido a este plan. Pero tamén é necesaria a colaboración con outras administracións públicas e institucións, toda vez que o plan articula unha acción integral en favor da igualdade que se estende a todos os ámbitos da sociedade.

PARTICIPACIÓN E CORRESPONSABILIDADE CIVIL. O avance na erradicación das desigualdades de xénero é, indiscutiblemente, labor de toda a sociedade. O presente plan integra este principio para recoñecer a participación dos distintos axentes sociais e a corresponsabilidade social de organizacións de toda índole, do movemento asociativo, do terceiro sector e da cidadanía en xeral, para contribuír a conformar unha cultura social favorable á igualdade entre mulleres e homes nos distintos eidos.

APODERAMENTO DAS MULLERES. Ademais dun ámbito de actuación específico do VIII Plan, o apoderamento das mulleres é tamén un principio orientador, posto que se trata dunha condición imprescindible na consecución da igualdade. O apoderamento concibido como punto de partida, como proceso e ferramenta para avanzar desde o persoal ao colectivo e acceder ás esferas de decisión e poder social, político e económico. É, polo tanto, máis que un obxectivo, de aí que o plan sexa concibido como un alicerce para o apoderamento de todas as mulleres galegas.

INTEGRACIÓN DO PARADIGMA FEMINISTA. Como teoría e tamén como práctica política que permite explicar e entender como e por que se producen as desigualdades de xénero. Integrando as distintas correntes de pensamento, o plan asume o feminismo no plano da construción teórica en torno ao cambio social nos sistemas de valores e nas relacións entre mulleres e homes, e tamén no seu poder de transformación e impulsor de cambios estruturais nas distintas esferas da vida.

ALIÑAMENTO COS OBXECTIVOS DE DESENVOLVEMENTO SUSTENTABLE (ODS) DA AXENDA 2030. O desenvolvemento humano sustentable non se concibe hoxe en día sen a necesaria perspectiva de xénero, que obriga a considerar un desenvolvemento plenamente inclusivo

para todas as persoas, mulleres e homes, e que persiga a xustiza social, a igualdade e equidade de ambos sexos.

Os Obxectivos de Desenvolvemento Sustentable (ODS) constitúen un chamamento universal á acción para poñer fin á pobreza, protexer o planeta e mellorar as vidas e as perspectivas das persoas en todo o mundo. En 2015, todos os Estados Membros das Nacións Unidas aprobaron 17 Obxectivos como parte da Axenda 2030 para o Desenvolvemento Sustentable, na cal se establece un plan para alcanzar os Obxectivos en 15 anos.

O VIII Plan Estratégico de Galicia alíñase coas metas do Obxectivo 5 da Axenda 2030: “lograr a igualdade de xénero e empoderar a todas as mulleres e as nenas”.



ODS5. IGUALDADE DE XÉNERO

5.1 Poñer fin a todas as formas de discriminación contra todas as mulleres e as nenas en todo o mundo.

5.2 Eliminar todas as formas de violencia contra todas as mulleres e as nenas nos ámbitos público e privado, incluídas a trata e a explotación sexual e outros tipos de explotación.

5.3 Eliminar todas as prácticas nocivas, como o matrimonio infantil, precoz e forzado e a mutilación xenital feminina.

5.4 Recoñecer e valorar os coidados e o traballo doméstico non remunerados mediante servizos públicos, infraestruturas e políticas de protección social, e promovendo a responsabilidade compartida no fogar e a familia, segundo proceda en cada país.

5.5 Asegurar a participación plena e efectiva das mulleres e a igualdade de oportunidades de liderado a todos os niveis decisorios na vida política, económica e pública.

5.6 Asegurar o acceso universal á saúde sexual e reprodutiva e os dereitos reprodutivos segundo o acordado de conformidade co Programa de Acción da Conferencia Internacional sobre a Poboación e o Desenvolvemento, a Plataforma de Acción de Beijing e os documentos finais das súas conferencias de exame.

5.a) Empezar reformas que outorguen ás mulleres igualdade de dereitos aos recursos económicos, así como acceso á propiedade e ao control da terra e outros tipos de bens, os servizos financeiros, a herdanza e os recursos naturais, de conformidade coas leis nacionais.

5.b) Mellorar o uso da tecnoloxía instrumental, en particular a tecnoloxía da información e as comunicacións, para promover o apoderamento das mulleres.

5.c) Aprobar e fortalecer políticas acertadas e leis aplicables para promover a igualdade de xénero e o apoderamento de todas as mulleres e as nenas a todos os niveis.

Pero ademais, o VIII Plan alíñase con outras metas da Axenda recollidas noutros obxectivos de desenvolvemento sustentable, posto que a transversalidade de xénero incorpórase a todas as dimensións do desenvolvemento: a ambiental, a social e a económica, coa finalidade de garantir un desenvolvemento humano sustentable que non deixe a ninguén atrás, capaz de reverter as desigualdades de xénero nos distintos eidos:

ODS1. FIN DA POBREZA

- Reducir polo menos á metade a proporción de homes, mulleres e nenos e nenas de todas as idades que viven na pobreza.
- Garantir que todos os homes e mulleres teñan os mesmos dereitos aos recursos económicos.
- Crear marcos normativos sólidos para ter en conta as cuestións de xénero nas estratexias de desenvolvemento en favor das persoas pobres.

ODS2. FAME CERO

- Poñer fin a todas as formas de malnutrición e abordar as necesidades de nutrición das adolescentes, as mulleres embarazadas e lactantes e as persoas de idade.
- Duplicar a produtividade agrícola e os ingresos das e dos produtores de alimentos en pequena escala, en particular das mulleres.

ODS3. SAÚDE E BENESTAR

- Reducir a taxa mundial de mortalidade materna.
- Garantir o acceso universal a servizos de saúde sexual e reprodutiva.

ODS4. EDUCACIÓN DE CALIDADE

- Velar por que todas as nenas e todos os nenos teñan un ensino primario e secundario completo, gratuíto, equitativo e de calidade.
- Velar por que todas as nenas e todos os nenos teñan acceso a servizos de atención e desenvolvemento na primeira infancia e ensino preescolar. Asegurar o acceso en igualdade para todos os homes e as mulleres á formación técnica, profesional e superior de calidade, incluído o ensino universitario.
- Eliminar as disparidades de xénero na educación e garantir o acceso en condicións de igualdade das persoas vulnerables.
- Garantir que todas as persoas novas e polo menos unha proporción substancial das persoas adultas, homes e mulleres, teñan competencias de lectura, escritura e aritmética.

- Garantir que todos os e as estudantes adquiran coñecementos teóricos e prácticos necesarios para promover o desenvolvemento sustentable mediante a educación da igualdade de xéneros, entre outros.
- Construír e adecuar instalacións escolares que teñan en conta as cuestións de xénero e que ofrezan contornas de aprendizaxe seguras, non violentas, inclusivas e eficaces.

ODS8. TRABALLO DECENTE E CRECEMENTO ECONÓMICO

- Lograr o emprego pleno e produtivo e o traballo decente para todos os homes e mulleres, incluídas as persoas novas e as persoas con discapacidade, e a igualdade de remuneración por traballo de igual valor.
- Protexer os dereitos laborais e promover unha contorna de traballo segura e protexida, en particular para as mulleres migrantes e as persoas con empregos precarios.

ODS10. REDUCIÓN DAS DESIGUALDADES

- Potenciar e promover a inclusión social, económica e política de todas as persoas, independentemente da súa idade, sexo, discapacidade, raza, etnia, orixe, relixión ou situación económica ou outra condición.

ODS11. CIDADES E COMUNIDADES SOSTIBLES

- Proporcionar acceso a sistemas de transporte seguros, alcanzables, accesibles e sustentables para todas as persoas, prestando especial atención ás necesidades das mulleres.

Ademais dos principios reitores referidos, o VIII Plan estratéxico para a igualdade de oportunidades entre mulleres e homes 2022-2027 integra os seguintes **criterios de actuación** no seu desenvolvemento:

COMPROMISO POLÍTICO E ECONÓMICO DO GOBERNO GALEGO. A Xunta de Galicia asume, coa aprobación do VIII Plan, o exercicio da súa responsabilidade no impulso de políticas públicas tendentes á erradicación das fendas de xénero e das diferentes formas de discriminación das mulleres, un compromiso real e efectivo que se materializa a través da correspondente dotación orzamentaria das distintas liñas de accións que o plan inclúe.

EQUIDADE. Con este principio quere recoñecerse que a asignación dos recursos realizarase da maneira máis equitativa posible, en coherencia coa procura dun desenvolvemento humano sustentable e xusto, o que supón facilitar o acceso prioritario ás mulleres que se atopan en situacións de vulnerabilidade ou desvantaxe social.

COORDINACIÓN. Ademais da mencionada colaboración institucional, o desenvolvemento do plan precisa da necesaria coordinación entre todos os axentes implicados: departamentos

autonómicos, outras administracións públicas, axentes sociais e organizacións cívicas. Esta acción coordinada permitirá unha mellor eficiencia no emprego dos recursos públicos.

EFICACIA E EFICIENCIA. Co obxecto de efectuar unha asignación racional dos recursos que asegure a sustentabilidade económica e social, á vez que se garante a prestación duns servizos de calidade.

5. FINALIDADE E OBXECTIVOS XERAIS

O VIII Plan Estratéxico de Galicia para a igualdade entre mulleres e homes 2022-2027 ten por **finalidade** servir de marco programático ao traballo da Administración autonómica pola igualdade de xénero real e efectiva en todos os ámbitos, co obxectivo último de eliminar a desigualdade estrutural da sociedade e as brechas de xénero que aínda persisten nas distintas esferas da vida.

Este instrumento de planificación a curto e medio prazo concíbese para un desenvolvemento de “dobre enfoque”, que combine a aplicación simultánea da transversalidade de xénero ao conxunto das políticas públicas coa articulación de accións específicas dirixidas á mellora da posición das mulleres en termos de igualdade e equidade.

Desde estes presupostos, os **obxectivos xerais** do presente plan son os seguintes:

- ⇒ Avanzar nunha organización da sociedade sensible e favorable á igualdade entre mulleres e homes, como motor do cambio social e de progreso, na que todas as persoas na súa diversidade poidan desenvolver libremente os seus proxectos de vida.
- ⇒ Transformar os valores que perpetúan a desigualdade desde a educación, principalmente a través da ruptura dos estereotipos de xénero preponderantes.
- ⇒ Eliminar as brechas de xénero que persisten nos distintos eidos, en particular as que obstaculizan a plena autonomía das mulleres: as desigualdades no ámbito laboral e as dificultades para a conciliación da esfera profesional e a vida privada, en ausencia de corresponsabilidade.
- ⇒ Alcanzar a plena participación social das mulleres e incrementar a súa presenza nas esferas de decisión e influencia.
- ⇒ Impulsar o talento feminino e visibilizar as contribucións das mulleres nos distintos eidos, con especial consideración do ámbito da ciencia e da investigación.

- ⇒ Contribuír ao benestar de todas as mulleres e á cohesión social, nomeadamente das mulleres en situación de discriminación múltiple, e incidir de xeito especial na eliminación dos obstáculos que agravan as desigualdades das mulleres rurais e do mar.
- ⇒ Articular unha resposta institucional efectiva para a erradicación da violencia de xénero en todas as súas formas.

Para dar consecución a estes obxectivos de carácter xeral, deseñouse un plan articulado en oito ámbitos de intervención estratéxica para á eliminación das distintas desigualdades, xunto cun ámbito de carácter instrumental, a través do cal perfeccionar a gobernanza e a acción da Administración e facer realidade os retos propostos.

6. ESTRUTURA DO PLAN

O VIII Plan Estratéxico de Galicia para a igualdade de oportunidades entre mulleres e homes 2022-2027 presenta unha estrutura integrada polos seguintes elementos:

⇒ ÁMBITOS DE INTERVENCIÓN

Representan as grandes áreas temáticas de prioritaria intervención para impulsar a igualdade entre mulleres e homes en Galicia no horizonte 2027.

Asociado a cada un dos ámbitos, indícase un **reto**, que coincide coa meta ou obxectivo final pretendido.

A formulación do reto identifica claramente os desafíos aos que debe dar resposta o plan en cada ámbito concreto.

⇒ PRIORIDADES DE ACTUACIÓN

Indican os fins concretos en cada un dos ámbitos e teñen a condición de prioritarios para a corrección das desigualdades e desequilibrios de xénero e o avance da igualdade.

Coa denominación de “prioridades de actuación”, quérese subliñar que se trata de dimensións prioritarias para a acción, situándose nun nivel equivalente ao de obxectivos específicos.

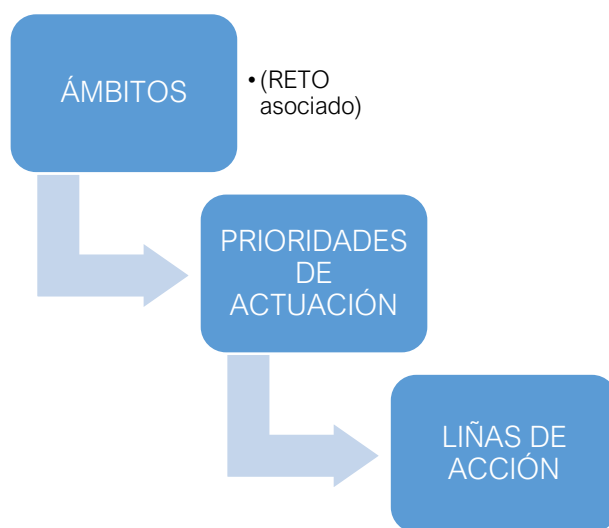
⇒ LIÑAS DE ACCIÓN

Nun último nivel sitúanse as liñas de acción, que representan as accións marco, as cales orientan e encadran as actuacións concretas que executarán os distintos axentes no marco de desenvolvemento deste plan.

Tendo en conta o período de vixencia do plan, nun horizonte de seis anos, a súa estrutura base debe responder a un enfoque flexible e ter, polo tanto, un menor grao de concreción que os plans precedentes no que respecta ás accións a desenvolver. Así, as liñas de acción definen dimensións concretas de traballo, nas que poder encadrar actuacións actualmente en vigor, outras accións previstas e as novas medidas que se deseñen nos vindeiros anos nese ámbito.

A efectos expositivos, cada unha das liñas de acción sinala, ademais, o departamento ou departamentos responsables da súa realización.

ELEMENTOS ESTRUCTURAIS DO VIII PLAN ESTRATÉGICO DE GALICIA PARA A IGUALDADE ENTRE MULLERES E HOMES 2022-2027



A seguir, preséntase a estrutura en ámbitos de intervención do VIII Plan, ámbitos que incorporan, para a súa consideración transversal, os catro eixes descritos no Capítulo 4 do documento.

ÁMBITOS DE INTERVENCIÓN E EIXES TRANSVERSAIS DO VIII PLAN ESTRATÉXICO DE GALICIA PARA A IGUALDADE ENTRE MULLERES E HOMES 2022-2027

Ámbito 1. Empregabilidade, emprendemento e eliminación da fenda salarial

Ámbito 2. As mulleres na ciencia e na investigación

Ámbito 3. Conciliación e corresponsabilidade nos usos do tempo

Ámbito 4. Igualdade de oportunidades para as mulleres rurais e do mar

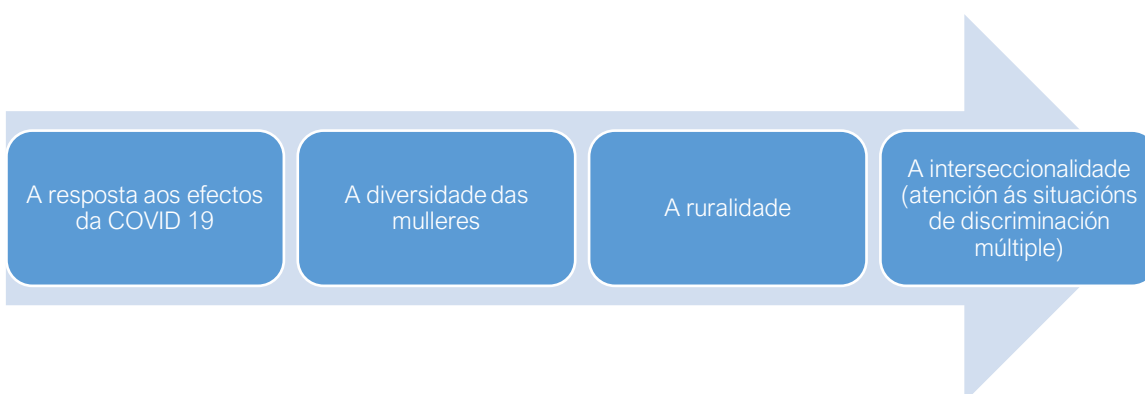
Ámbito 5. Educación para a igualdade e prevención das violencias contra as mulleres

Ámbito 6. Apoderamento, sororidade e participación social

Ámbito 7. Outras políticas sectoriais para o benestar, a cohesión social e o reto demográfico

Ámbito 8. Intervención para a erradicación da violencia de xénero

Ámbito instrumental. Transversalización da perspectiva de xénero na actividade da Xunta de Galicia



A continuación, ofrécese un cadro resumo da estrutura base do plan: os nove ámbitos de intervención e as respectivas prioridades de actuación.

CADRO RESUMO: ÁMBITOS DE INTERVENCIÓN E PRIORIDADES DE ACTUACIÓN DO VIII PLAN ESTRATÉGICO DE GALICIA PARA A IGUALDADE ENTRE MULLERES E HOMES 2022-2027

ÁMBITO 1. EMPREGABILIDADE, EMPRENDAMENTO E ELIMINACIÓN DA FENDA SALARIAL	
RETO	PRIORIDADES DE ACTUACIÓN
Eliminar os desequilibrios de xénero existentes no eido laboral, en particular a desigualdade salarial, e favorecer a autonomía económica das mulleres, con especial énfase no impulso do emprendemento innovador.	1.1 Mellorar a empregabilidade das mulleres, a actividade emprendedora, o autoemprego e a economía social.
	1.2 Garantir a igualdade nas condicións laborais.
	1.3 Eliminar a brecha salarial de xénero.
ÁMBITO 2. AS MULLERES NA CIENCIA E NA INVESTIGACIÓN	
RETO	PRIORIDADES DE ACTUACIÓN
Configurar un sistema galego de ciencia, tecnoloxía e innovación que incorpore de forma efectiva o principio de igualdade entre mulleres e homes e aposte polo aproveitamento do talento feminino.	2.1 Visibilizar a presenza das mulleres e combater a segregación horizontal no ámbito científico e tecnolóxico.
	2.2 Asegurar a igualdade efectiva entre mulleres e homes no acceso e na promoción na carreira científica e investigadora.
	2.3 Reforzar o compromiso das empresas e entidades do ámbito científico e tecnolóxico coa aplicación do principio de igualdade entre mulleres e homes.
	2.4 Sistematizar a investigación con perspectiva de xénero e o coñecemento da situación das mulleres no ámbito da ciencia, da tecnoloxía e a da innovación.
ÁMBITO 3. CONCILIACIÓN E CORRESPONSABILIDADE NOS USOS DO TEMPO	
RETO	PRIORIDADES DE ACTUACIÓN
Avanzar nunha organización social favorable á conciliación corresponsable e a un cambio cultural nos usos do tempo que permita que mulleres e homes compaxinen en igualdade a esfera privada e a profesional.	3.1 Fortalecer os recursos de apoio á conciliación.
	3.2 Incrementar a implicación das administracións e doutros axentes sociais coa conciliación corresponsable e o cambio cultural nos usos do tempo.
	3.3 Transformar os valores sociais para alcanzar a corresponsabilidade e incrementar o coñecemento sobre as vantaxes dunha nova xestión dos tempos.

ÁMBITO 4. IGUALDADE DE OPORTUNIDADES PARA AS MULLERES RURAIS E DO MAR

RETO	PRIORIDADES DE ACTUACIÓN
Eliminar os obstáculos que representan unha dobre discriminación para as mulleres rurais e do mar e facilitarles o acceso aos recursos necesarios para a súa autonomía nos distintos ámbitos.	4.1 Apoiar a autonomía económica e a mellora das condicións laborais das mulleres rurais e do mar.
	4.2 Contribuír á participación social, ao apoderamento e á visibilización das mulleres rurais e do mar.
	4.3 Reforzar os mecanismos de prevención e protección fronte a violencia de xénero nas zonas rurais de Galicia.
	4.4 Fortalecer os recursos e impulsar a planificación e a coordinación para a igualdade de oportunidades no medio rural.

ÁMBITO 5. EDUCACIÓN PARA A IGUALDADE E PREVENCIÓN DAS VIOLENCIAS CONTRA AS MULLERES

RETO	PRIORIDADES DE ACTUACIÓN
Garantir a igualdade de xénero no ámbito educativo e reforzar a coeducación como instrumento de transformación dos valores que perpetúan as desigualdades entre mulleres e homes.	5.1 Desenvolver e actualizar o modelo coeducativo no ensino.
	5.2 Dotar o sistema educativo de estruturas e mecanismos que garantan a igualdade e a intervención fronte á violencia de xénero.
	5.3 Eliminar os estereotipos sexistas e discriminatorios desde idades temperás.
	5.4 Promover relacións afectivo-sexuais igualitarias e libres de condicionantes de xénero.

ÁMBITO 6. APODERAMENTO, SORORIDADE E PARTICIPACIÓN SOCIAL

RETO	PRIORIDADES DE ACTUACIÓN
Lograr a participación social plena das mulleres a través do seu apoderamento e incrementar a súa presenza nas esferas de decisión e influencia en todos os ámbitos.	6.1 Apoiar o apoderamento individual e colectivo das mulleres.
	6.2 Impulsar o acceso das mulleres ás esferas de decisión e potenciar o seu liderado.
	6.3 Visibilizar as contribucións das mulleres nos distintos eidos.

ÁMBITO 7. OUTRAS POLÍTICAS SECTORIAIS PARA O BENESTAR, A COHESIÓN SOCIAL E O RETO DEMOGRÁFICO

RETO	PRIORIDADES DE ACTUACIÓN
Asegurar o benestar integral das mulleres na súa diversidade e avanzar na integración da óptica de xénero nas distintas políticas sectoriais e de cohesión social.	7.1 Fomentar estilos de vida saudables e o autocoidado para o benestar integral.
	7.2 Potenciar a perspectiva de xénero nas políticas de saúde.
	7.3 Fortalecer os recursos públicos, especialmente para as mulleres en situación de maior dificultade.
	7.4 Reforzar a perspectiva de xénero nas políticas medioambientais, de mobilidade e de xestión do territorio.
	7.5 Consolidar modelos favorables á igualdade no ámbito da cultura, da comunicación e do deporte.

ÁMBITO 8. INTERVENCIÓN PARA A ERRADICACIÓN DA VIOLENCIA DE XÉNERO

RETO	PRIORIDADES DE ACTUACIÓN
Avanzar no rexeitamento social da violencia de xénero en todas as súas manifestacións e garantir unha resposta institucional efectiva na intervención e na atención ás vítimas.	8.1 Reforzar o compromiso social contra as violencias de xénero.
	8.2 Ampliar o coñecemento sobre todas as formas de violencia contra as mulleres para a mellora da capacitación profesional e fortalecer os mecanismos para a súa identificación e prevención.
	8.3 Asegurar a atención integral ás vítimas de violencia de xénero.
	8.4 Fortalecer os recursos para proporcionar unha resposta axustada ás necesidades das mulleres en situación de especial vulnerabilidade desde un enfoque interseccional.
	8.5 Desenvolver unha intervención integral e específica dirixida ás vítimas de trata con fins de explotación sexual.

ÁMBITO INSTRUMENTAL. TRANSVERSALIZACIÓN DA PERSPECTIVA DE XÉNERO NA ACTIVIDADE DA XUNTA DE GALICIA

RETO	PRIORIDADES DE ACTUACIÓN
Alcanzar a transversalización efectiva da perspectiva de xénero en todas ás áreas de xestión da Administración xeral e o sector público autonómico e asegurar a aplicación de políticas de igualdade dirixidas ao persoal ao seu servizo.	9.1 Sistematizar a aplicación do enfoque de xénero e de criterios relacionados coa igualdade na xestión pública.
	9.2 Garantir o principio de igualdade e a perspectiva de xénero no acceso ao emprego público, na formación e nas políticas de persoal.
	9.3 Impulsar as políticas de igualdade no ámbito local.
	9.4 Fortalecer as estruturas de xestión e coordinación en materia de igualdade.

7. PROGRAMA DE LIÑAS DE ACCIÓN

7.1 Ámbito 1. Empregabilidade, emprendemento e eliminación da fenda salarial

7.1.1 Fundamentación

O eido do emprego segue a ser, sen ningún tipo de dúbida, un dos principais ámbitos nos que é preciso seguir desenvolvendo políticas públicas dirixidas a eliminar as distintas brechas de xénero que aínda dificultan que as mulleres accedan, se desenvolvan profesionalmente e progresen no mundo laboral nas mesmas condicións que os homes.

Galicia non pode desbotar o talento da metade da poboación e, co obxectivo de vencer estes desequilibrios, en particular a desigualdade salarial, e favorecer a empregabilidade e o emprendemento innovador entre as mulleres, este VIII Plan Estratéxico sinala tres prioridades de actuación de capital importancia para os vindeiros anos.

Mellorar as oportunidades de emprego das mulleres pasa necesariamente por facilitar os apoios precisos que contribúan á eliminación dos obstáculos e favorecer unha mellor cualificación e posibilidades de acceso ao mercado de traballo. Para iso, darase continuidade e reforzaranse as **accións para a mellora da empregabilidade**, algunhas delas xa cun longo percorrido. Seguirase incidindo nas competencias dixitais, sen esquecer a relevancia do desenvolvemento de actividades de información, orientación, asesoramento e acompañamento nos procesos de acceso ao emprego, nomeadamente os relacionados co inicio da actividade por conta propia e o emprendemento.

De feito, os apoios ao proceso emprendedor, non só de tipo económico, resultan esenciais. Como recolle o Informe GEM Galicia correspondente ao período 2020-2021, en 2020, a diferenza do que ocorre en España, as iniciativas emprendedoras das mulleres en Galicia superaron ás dos homes en todas as etapas. Non obstante, esta maior iniciativa emprendedora vese contrarrestada, en parte, por unha porcentaxe de abandono superior

á dos homes. En concreto, do total de abandonos un 66,7 % corresponden a mulleres, o que indica que, a pesar do empuxe emprendedor das mulleres, no último ano moitas delas non superaron as dificultades do proceso emprendedor.

As **políticas de emprego** son un eixe fundamental do Goberno galego. Nos últimos tempos, a Xunta de Galicia vén poñendo en marcha múltiples programas de mellora da empregabilidade, por conta propia e por conta allea, con énfase no estímulo da actividade emprendedora.

Iniciativas recentes como o Programa Emprega Muller, un programa específico para apoiar a formación e o impulso do talento feminino a través da contratación por conta allea, é un bo exemplo do interese na mellora da empregabilidade das mulleres.

O Programa Emega é outra das iniciativas máis consolidadas da Administración autonómica para o fomento do emprendemento e a empregabilidade das mulleres. Este programa, impulsado pola Secretaría Xeral da Igualdade, comprende un conxunto de axudas económicas dirixidas a apoiar a posta en marcha de iniciativas empresariais constituídas por mulleres, para incentivar a creación de emprego por conta propia e por conta allea para mulleres.

Integran o programa varias liñas de axuda: a liña Emprande, dirixida a todos os sectores en xeral; a liña ITEF, de apoio á I+D+i e a proxectos de ámbito tecnolóxico, e a liña Activa, coa que se outorgan axudas económicas a proxectos emprendedores dunha antigüidade de máis dun ano que necesiten relanzar ou reactivar os seus negocios. Ademais, incorpora outra liña complementaria de axudas para favorecer a conciliación da vida laboral, persoal e familiar das mulleres, que se suma ás anteriores, denominada Concilia.

O carácter integral deste programa tradúcese tamén noutra serie de apoios, a través do acompañamento, asesoramento, titorización e impulso do apoderamento ás mulleres emprendedoras e ás que son contratadas por elas.

Pero ademais, outros moitos programas diríxense á inserción laboral dos galegos e das galegas, con especial incidencia en colectivos con especiais dificultades de inserción, como as mulleres, a mocidade e as persoas en situación de vulnerabilidade. Así, para os vindeiros anos, seguirase apoiando **a contratación** por conta allea de mulleres en empresas e institucións -administracións públicas, entidades dedicadas á investigación etc.- a través

de programas que queren contribuír á contratación de persoas en situación de dificultade; á primeira experiencia profesional das máis novas; así como ao relevo xeracional, a través da contratación de mulleres no proceso de substitución de traballadoras e traballadores próximos á xubilación.

Doutra banda, cómpre seguir fomentando a **economía social** como fórmula de autoemprego e tamén de contratación. A economía social é unha área cun peso crecente na economía galega que representa unha maneira singular de traballar e xerar riqueza a través de fórmulas diversas. Por iso, seguirase promocionando o cooperativismo e outras modalidades da economía social e apoiarase ás mulleres no impulso de sociedades cooperativas e sociedades laborais a través de axudas á posta en marcha e á consolidación destes proxectos.

Ademais, promoverase o emprego inclusivo, favorecendo o acceso ao mercado de traballo das mulleres con maiores dificultades de inserción, como as mulleres con discapacidade; a través de apoios á creación e mantemento de empresas de inserción e centros especial de emprego e de programas de formación dual para persoas con discapacidade intelectual.

Como se indicou, en Galicia **o emprendemento feminino** é superior ao masculino en todas as etapas. Aínda que a porcentaxe de homes que manifesta a súa intención de emprender, é dicir, iniciativas potenciais, é próximo ao de mulleres, no resto das fases a diferenza amplíase a favor das mulleres. No caso do TEA, a porcentaxe de emprendementos promovidos por mulleres é da 56,5 % fronte ao 43,5 % dos homes. Esta diferenza é superior para as iniciativas novas, onde as mulleres representan o 60,7 % e os homes o 39,3 %.

Nos próximos anos, a Xunta de Galicia continuará a senda iniciada de especial impulso ao emprendemento feminino. Así, reforzaranse os apoios ao emprego autónomo e á creación e consolidación de empresas lideradas por mulleres. No curto prazo, ampliaranse as liñas de axuda ao inicio da actividade por conta propia e á posta en marcha de novos negocios liderados por mulleres, especialmente naqueles que precisan de relevo xeracional e en sectores innovadores e actividades de base tecnolóxica.

Renovarase tamén os apoios á consolidación e ao crecemento dos negocios e pequenas empresas de traballadoras autónomas, a través de distintos programas de axudas para a

mellora da competitividade, apoio á conciliación de traballadoras autónomas, ou fomento da contratación indefinida das primeiras persoas traballadoras.

Outra prioridade de actuación deste VIII Plan é a de contribuír a que se garantan a igualdade de mulleres e homes nas **condicións laborais**. Ademais da constatada desigualdade salarial, cómpre desenvolver accións dirixidas a promover á eliminación doutros atrancos na dinámica das empresas, como os sistemas de selección, a promoción, o acceso á formación ou a conciliación da esfera profesional e a vida privada.

Neste terreo déronse xa importantes pasos, a través de instrumentos de apoio ás empresas e aos axente sociais para incorporar a igualdade de forma transversal ás condicións laborais e á negociación colectiva. Nesta liña de traballo, continuaranse desenvolvendo accións formativas e de divulgación para que as empresas aposten pola igualdade nas condicións de traballo, cunha forte aposta polas TIC no desenvolvemento de ferramentas de axuda para a detección e corrección das desigualdades. Ademais, fortaleceranse as accións de capacitación na aplicación de medidas de fomento da igualdade no ámbito laboral e no marco do diálogo e a negociación colectiva, e impulsaranse outras accións de sensibilización e información a través da organización de espazos de encontro para o debate social nesta materia.

Doutra banda, a Administración xeral e outros entes autonómicos seguirán a promover a integración da perspectiva de xénero na xestión da saúde laboral e na prevención de riscos, a través de accións de sensibilización, formación e asesoramento a empresas e persoas traballadoras.

Tamén no marco das condicións laborais, e como evidencian os datos do diagnóstico realizado, a xa mencionada **brecha salarial de xénero** e outro das principais desigualdades que cómpre seguir combatendo a través do presente plan. Para iso, fortaleceranse os recursos de apoio para a corrección das desigualdades retributivas. Para iso, continuaranse a difundir e a promover a utilización de ferramentas para o autodiagnóstico e impulsarse a creación de gabinetes técnicos para o asesoramento a empresas e a persoas traballadoras.

Nos últimos anos, os plans de igualdade de empresa reveláronse como un instrumento de utilidade para diagnosticar as distintas brechas de xénero no seo das compañías e para

articular mecanismos para a súa corrección. A modificación lexislativa pola que as empresas con máis de 50 persoas traballadoras deben contar cun plan de igualdade entre mulleres e homes, fai que tomen conciencia da implantación de medidas favorecedoras da igualdade nas distintas áreas da actividade e na xestión laboral.

Nesta liña, a Administración autonómica non só facilitará instrumentos de axuda e asesoramento, senón que continuará a senda emprendida de apoio ás empresas de menor tamaño que, voluntariamente, implantan un plan de igualdade ou que adoptan outros programas e compromisos para a mellora das condicións de traballo das persoas traballadoras, no marco da cada vez máis necesaria e esixida responsabilidade social empresarial (RSE).

Non debe esquecerse tampouco a importancia de dispoñer de información actualizada sobre as condicións de mulleres e homes no ámbito laboral, con especial atención á análise da evolución da situación retributiva e dos seus condicionantes, o que permitirá aplicar medidas correctivas, adaptadas aos distintos sectores e realidades.

7.1.2 Prioridades de actuación e liñas de acción

RETO	PRIORIDADES DE ACTUACIÓN
Eliminar os desequilibrios de xénero existentes no eido laboral, en particular a desigualdade salarial, e favorecer a autonomía económica das mulleres, con especial énfase no impulso do emprendemento innovador.	1.1 Mellorar a empregabilidade das mulleres, a actividade emprendedora, o autoemprego e a economía social.
	1.2 Garantir a igualdade nas condicións laborais.
	1.3 Eliminar a brecha salarial de xénero.

PRIORIDADE DE ACTUACIÓN 1.1 MELLORAR A EMPREGABILIDADE DAS MULLERES, A ACTIVIDADE EMPREENDEDORA, O AUTOEMPREGO E A ECONOMÍA SOCIAL

Liña de acción 1.1.1 Desenvolvemento de accións formativas dirixidas á mellora da empregabilidade e á capacitación para a actividade emprendedora.

RESPONSABLES:	• Axencia para a Modernización Tecnolóxica de Galicia (Amtega). Presidencia. • Secretaría Xeral da Igualdade. Consellería de Emprego e Igualdade. • Dirección Xeral de Formación e Colocación. Consellería de Emprego e Igualdade. • Dirección Xeral de Emprego, Traballo Autónomo e Economía Social. Consellería de Emprego e Igualdade. • Dirección Xeral de Inclusión Social. Consellería de Política Social.
---------------	--

Liña de acción 1.1.2 Fomento da economía social como fórmula solidaria de autoemprego e de creación de postos de traballo para as mulleres.

RESPONSABLES:	• Dirección Xeral de Emprego, Traballo Autónomo e Economía Social. Consellería de Emprego e Igualdade.
---------------	--

Liña de acción 1.1.3 Fortalecemento dos apoios á contratación de mulleres en empresas e institucións.

RESPONSABLES:	• Dirección Xeral de Emprego, Traballo Autónomo e Economía Social. Consellería de Emprego e Igualdade.
---------------	--

Liña de acción 1.1.4 Reforzamento das axudas dirixidas ao emprego autónomo e á creación, consolidación e crecemento de empresas lideradas por mulleres.

RESPONSABLES:	• Secretaría Xeral da Emigración. Presidencia. • Secretaría Xeral da Igualdade. Consellería de Emprego e Igualdade. • Dirección Xeral de Emprego, Traballo Autónomo e Economía Social. Consellería de Emprego e Igualdade. • Dirección Xeral de Maiores e Persoas con Discapacidade. Consellería de Política Social.
---------------	---

PRIORIDADE DE ACTUACIÓN 1.2 GARANTIR A IGUALDADE NAS CONDICIÓN LABORAIS

Liña de acción 1.2.1 Integración da perspectiva de xénero na xestión da saúde laboral e na prevención de riscos a través de accións de sensibilización, formación e asesoramento a empresas e persoas traballadoras.

RESPONSABLES:

- Instituto de Seguridade e Saúde Laboral de Galicia (Issga). Consellería de Emprego e Igualdade.

Liña de acción 1.2.2 Desenvolvemento de accións informativas, divulgativas e formativas para a mellora da aplicación da perspectiva de xénero e das medidas de fomento da igualdade no marco das relacións laborais e a negociación colectiva.

RESPONSABLES:

- Dirección Xeral de Relacións Laborais. Consellería de Emprego e Igualdade.
- Consello Galego de Relacións Laborais. Consellería de Emprego e Igualdade.

PRIORIDADE DE ACTUACIÓN 1.3 ELIMINAR A BRECHA SALARIAL DE XÉNERO

Liña de acción 1.3.1 Fortalecemento dos recursos de apoio e asesoramento en materia de igualdade laboral e identificación e corrección das desigualdades retributivas.

RESPONSABLES:

- Dirección Xeral de Relacións Laborais. Consellería de Emprego e Igualdade.

Liña de acción 1.3.2 Apoio á implantación de medidas de fomento da igualdade nas empresas, en particular plans de igualdade e actuacións para a igualdade salarial.

RESPONSABLES:

- Dirección Xeral de Relacións Laborais. Consellería de Emprego e Igualdade.
- Dirección Xeral de Emprego, Traballo Autónomo e Economía Social. Consellería de Emprego e Igualdade.

Liña de acción 1.3.3 Promoción de análises e estudos sobre a situación retributiva de mulleres e homes en Galicia e a evolución da brecha salarial e os seus condicionantes.

RESPONSABLES:

- Secretaría Xeral da Igualdade. Consellería de Emprego e Igualdade.
- Consello Galego de Relacións Laborais. Consellería de Emprego e Igualdade.

Liña de acción 1.3.4 Establecemento de canles de colaboración entre administracións para detectar desequilibrios salariais de xénero nas empresas e instar á súa corrección.

RESPONSABLES:

- Dirección Xeral de Relacións Laborais. Consellería de Emprego e Igualdade.

7.2 Ámbito 2. As mulleres na ciencia e na investigación

7.2.1 Fundamentación

O presente Plan Estratéxico estableceu como un dos seus principais retos contribuír a un sistema galego de ciencia, tecnoloxía e innovación que incorpore de forma efectiva o principio de igualdade entre mulleres e homes e aposte polo aproveitamento do talento feminino.

O interese da Xunta de Galicia por avanzar neste ámbito concreto non é unha novidade, pois desenvolve desde hai anos unha intensa actividade en prol da igualdade de mulleres e homes no eido da ciencia e a investigación, accións que foron recollidas en varios plans de igualdade precedentes e que cristalizaron en plans específicos para mellorar a posición das mulleres galegas no campo científico e tecnolóxico.

Así, o I e o II Programa Muller e Ciencia representaron un importante avance no impulso de políticas específicas para contribuír á igualdade real e efectiva de mulleres e homes na ciencia, na tecnoloxía e na innovación; ao aproveitamento de todos os talentos, sen distinción de xénero, e á eliminación de todas as barreiras visibles e invisibles que, desde o ámbito educativo, social e laboral dificultan a igualdade de oportunidades para as mulleres neses ámbitos.

Neste obxectivo, resultou esencial a creación en 2007 da **Unidade Muller e Ciencia de Galicia**, que nace coa finalidade de dinamizar e transformar a ciencia e a tecnoloxía galegas desde a perspectiva de xénero, co obxectivo de promover a igualdade entre mulleres e homes neste ámbito e rachar os estereotipos de xénero.

A piques de aprobarse o III Programa Muller e Ciencia -cuxos principais obxectivos e liñas de acción integra este VIII Plan-, as prioridades de actuación no curto e medio prazo seguirán a incidir na importancia de visibilizar a presenza e as contribucións das mulleres á ciencia, á tecnoloxía e á innovación; a necesidade de combater a segregación horizontal e de articular mecanismos que faciliten o acceso e a promoción das mulleres ao longo da

carreira profesional. E, para todo isto, é esencial reforzar o compromiso de institucións e empresas na incorporación da igualdade de xénero de forma transversal a toda a actividade científica e investigadora.

Tal e como evidencian os datos da diagnose realizada, as mulleres representan en torno ao 41 % do conxunto do persoal que traballa en empregos ligados á I+D, cunha porcentaxe semellante de mulleres investigadoras nestes campos, porcentaxes de participación que a penas se modularon ao longo da última década.

Non obstante, o peso das mulleres nestes campos é superior ao dos homes se se trata de administracións ou entidades públicas, tanto no caso de postos na I+D como no campo concreto da investigación, cun peso minoritario, pola contra, no sector privado (en torno ao 30 %).

A esta menor presenza hai que engadir os obstáculos aos que deben facer fronte as mulleres neste ámbito e que, segundo distintos estudos, tradúcense nunha redución alarmante de mulleres segundo se ascende na carreira investigadora. Identifícanse así fenómenos como o teito de vidro, segundo o cal as mulleres van avanzando posicións nas súas carreiras profesionais ata se atoparen cun teito ou barreira invisible que impide o seu progreso ata a cima; ou o *leaky pipeline* ou “tubaxe que pinga”, polo cal as mulleres van desaparecendo progresivamente, pinga a pinga, das carreiras científicas ás que van accedendo, polos obstáculos que atopan.

Recentemente, a comunidade autónoma deu un importante paso na igualdade real neste ámbito coa aprobación da **Lei 13/2021, do 20 de xullo, pola que se 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**, unha lei pioneira en España pola introdución de medidas correctoras das desvantaxes de xénero nas convocatorias públicas.

Esta lei, coñecida como lei “Ángeles Alvariño” en homenaxe á oceanógrafa ferrolá, sitúase á vangarda no traballo pola igualdade de xénero ao establecer a obriga de todos os organismos, públicos ou privados, incluídas as universidades, os centros de investigación e a propia Xunta, de establecer mecanismos correctores nas distintas convocatorias, para

garantir que o tempo de maternidade e crianza non supoña unha discriminación nos procesos de avaliación.

Así, nas convocatorias públicas de I+D+i que comprenda a valoración de méritos ao longo da carreira investigadora ou nun período concreto, establecerase un factor corrector que permita compensar os períodos de inactividade por 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, o que pon o acento en dous importantes obstáculos nas traxectorias profesionais das investigadoras: a maternidade e a conciliación.

Pero ademais, as universidades e os centros de investigación galegos deberán garantir que nos procesos de selección e/ou avaliación da traxectoria académico profesional, nos que se consideren intervalos temporais, resulten excluídos, sen impacto negativo para a persoa interesada, aqueles períodos de tempo dedicados ao desfrute de permisos, ou con reducións de xornada, por razóns de conciliación ou coidado de menores, familiares ou persoas dependentes, así como por razóns de violencia de xénero.

Pero a lei vai máis, e regula a incorporación da igualdade a outras dimensións do ámbito académico, da ciencia e da investigación, pois busca incorporar a perspectiva de xénero na universidade e na investigación, entre outras medidas, mediante o apoio á realización de proxectos de estudo e investigación sobre cuestións de xénero e/ou nos cales se integre a perspectiva de xénero.

Neste oitavo plan, distintos departamentos e entes autonómicos continuarán impulsando accións de **estímulo das vocacións científico-tecnolóxicas** entre as rapazas, en especial dos estudos e profesións máis vinculados á tecnoloxía, á enxeñería e ás matemáticas, nos que aínda a presenza das mulleres é minoritaria.

Ademais, outra importante liña de acción que se consolidará nos vindeiros anos é a da **visibilización e o recoñecemento** das achegas das mulleres nestes ámbitos, accións tan necesarias para restituír a imaxe das científicas e investigadoras, tan velada durante anos, e fornecer referentes femininos, tamén moi necesarios para impulsar as vocacións entre as nenas e as rapazas.

Outra prioridade de actuación do VIII Plan neste ámbito é garantir a igualdade efectiva tanto no **acceso ao emprego**, como nas posibilidades de **permanencia e promoción** na carreira científica e investigadora.

Así, apoiarase o acceso das mulleres a empregos vinculados á investigación científica, ao desenvolvemento tecnolóxico e á innovación en universidades, organismos públicos de investigación e centros tecnolóxicos, así como en empresas, a través de axudas á contratación por conta allea. Impulsaranse tamén programas de apoio ao emprendemento relacionados coa promoción de negocios con contido científico ou base tecnolóxica promovidos por mulleres e que supoñan a creación de emprego feminino estable por conta propia ou allea.

Ademais, facilitarase o acceso das mulleres investigadoras aos distintos proxectos subvencionables mediante a consideración de criterios de discriminación positiva que favorezan a presenza e o liderado das mulleres nos equipos de investigación.

Relacionado con isto, cómpre tamén impulsar a presenza de mulleres en órganos de participación, consulta e valoración do ámbito científico, tecnolóxico e de investigación (tribunais, comisionados etc.), se é necesario, mediante criterios de discriminación positiva.

É tamén preciso reforzar o **compromiso das entidades do ecosistema galego de ciencia e tecnoloxía coa aplicación do principio de igualdade entre mulleres e homes á súa actividade e funcionamento**. Para iso, resulta clave impulsar a implantación de plans de igualdade nestas entidades de natureza pública e privada, para asegurar en todas as dimensións das relacións laborais a igualdade de oportunidades: desde os procesos de selección, ata a promoción, pasando pola conciliación da vida persoal, familiar e laboral, a saúde laboral etc. Para iso, promoveranse mecanismos de sensibilización, divulgación e asesoramento a estas entidades.

Por outra parte, é necesario apoiar ás organizacións científicas de mulleres no seu labor de reivindicación da igualdade e visibilización da presenza feminina na ciencia e na I+D+i. Ademais, convén reforzar a colaboración con este movemento asociativo coa finalidade de identificar as situacións de discriminación directa ou indirecta por razóns de xénero e os atrancos, menos visibles, nos procesos de contratación, promoción, formación e condicións de traballo.

Por último, cómpre dispoñer dun **sistema de vixilancia da situación das mulleres no ámbito científico e tecnolóxico**, que permita dispoñer de información actualizada, dunha banda, sobre a situación das mulleres neste campo e, doutra, realizar seguimentos en termos de impacto de xénero dos principais programas e convocatorias de proxectos do sistema galego de ciencia, tecnoloxía e innovación.

Ademais, en liña co recollido na Lei “Ángeles Alvariño”, é importante seguir incidindo na necesidade de introducir a perspectiva de xénero na investigación: a análise da información en clave de xénero, a creación e a utilización de indicadores desagregados por sexo, o uso dunha linguaxe non sexista etc., o que arrojará luz sobre as diferenzas entre mulleres e homes sobre as distintas realidades de estudo.

7.2.2 Prioridades de actuación e liñas de acción

RETO	PRIORIDADES DE ACTUACIÓN
Configurar un sistema galego de ciencia, tecnoloxía e innovación que incorpore de forma efectiva o principio de igualdade entre mulleres e homes e aposte polo aproveitamento do talento feminino.	2.1 Visibilizar a presenza das mulleres e combater a segregación horizontal no ámbito científico e tecnolóxico.
	2.2 Asegurar a igualdade efectiva entre mulleres e homes no acceso e na promoción na carreira científica e investigadora.
	2.3 Reforzar o compromiso das empresas e entidades do ámbito científico e tecnolóxico coa aplicación do principio de igualdade entre mulleres e homes.
	2.4 Sistematizar a investigación con perspectiva de xénero e o coñecemento da situación das mulleres no ámbito da ciencia, da tecnoloxía e a da innovación.

PRIORIDADE DE ACTUACIÓN 2.1 VISIBILIZAR A PRESENZA DAS MULLERES E COMBATER A SEGREGACIÓN HORIZONTAL NO ÁMBITO CIENTÍFICO E TECNOLÓXICO

Liña de acción 2.1.1 Desenvolvemento de accións de estímulo das vocacións científico-tecnolóxicas dirixidas ás rapazas.

- RESPONSABLES:
- Axencia para a Modernización Tecnolóxica de Galicia (Amtega). Presidencia.
 - Secretaría Xeral da Igualdade. Consellería de Emprego e Igualdade.

Liña de acción 2.1.2 Consolidación das accións de visibilización e recoñecemento das contribucións das mulleres aos distintos ámbitos da investigación, da ciencia e da tecnoloxía e promoción de referentes femininos para a sociedade.

- RESPONSABLES:
- Secretaría Xeral de Política Lingüística. Consellería de Cultura, Educación e Universidade.
 - Secretaría Xeral da Igualdade. Consellería de Emprego e Igualdade.

PRIORIDADE DE ACTUACIÓN 2.2 ASEGURAR A IGUALDADE EFECTIVA ENTRE MULLERES E HOMES NO ACCESO E NA PROMOCIÓN NA CARREIRA CIENTÍFICA E INVESTIGADORA

Liña de acción 2.2.1 Desenvolvemento de programas de apoio ao emprendemento e á contratación de mulleres en empregos vinculados á investigación científica, ao desenvolvemento tecnolóxico e á innovación no sector público e privado.

- RESPONSABLES:
- Axencia Galega de Innovación (Gai). Vicepresidencia segunda e Consellería de Economía, Empresa e Innovación.
 - Secretaría Xeral da Igualdade. Consellería de Emprego e Igualdade
 - Dirección Xeral de Emprego, Traballo Autónomo e Economía Social. Consellería de Emprego e Igualdade.

Liña de acción 2.2.2 Introducción de criterios de discriminación positiva para favorecer a contratación de investigadoras nas convocatorias de proxectos e bolsas do ámbito da I+D+i (valoración de equipos equilibrados por sexo, equipos liderados por mulleres etc.).

- RESPONSABLES:
- Todos os organismos e centros sostidos con fondos públicos autonómicos do ámbito científico e tecnolóxico.

Liña de acción 2.2.3 Fomento da presenza de mulleres en órganos colexiados de participación, consulta e valoración vinculados á ciencia, á investigación e á tecnoloxía (tribunais, órganos consultivos, xurados, comisionados etc.) a través de criterios de discriminación positiva.

- RESPONSABLES:
- Todas as consellerías, entes adscritos, universidades e centros de investigación sostidos con fondos públicos autonómicos.

Liña de acción 2.2.4 Realización de accións de apoio técnico ás mulleres investigadoras para o seu apoderamento e progresión no desenvolvemento da carreira investigadora.

- RESPONSABLES:
- Unidade Muller e Ciencia e consellerías e órganos directivos competentes na materia.

PRIORIDADE DE ACTUACIÓN 2.3 REFORZAR O COMPROMISO DAS EMPRESAS E ENTIDADES DO ÁMBITO CIENTÍFICO E TECNOLÓXICO COA APLICACIÓN DO PRINCIPIO DE IGUALDADE ENTRE MULLERES E HOMES

Liña de acción 2.3.1 Impulso de actuacións de sensibilización e de asesoramento para a introdución transversal do principio de igualdade de xénero na actividade das entidades públicas e privadas do ámbito científico e tecnolóxico (fomento da implantación de plans de igualdade, de programas e medidas de conciliación, protocolos antiacoso etc.).

RESPONSABLES:

- Unidade Muller e Ciencia e consellerías e órganos directivos competentes na materia.

Liña de acción 2.3.2 Apoio ás organizacións científicas de mulleres e desenvolvemento de actuacións conxuntas para a identificación de situacións de discriminación directa ou indirecta por razóns de xénero nas entidades públicas e privadas do ecosistema galego de ciencia e tecnoloxía.

RESPONSABLES:

- Unidade Muller e Ciencia e consellerías e órganos directivos competentes na materia.

PRIORIDADE DE ACTUACIÓN 2.4 SISTEMATIZAR A INVESTIGACIÓN CON PERSPECTIVA DE XÉNERO E O COÑECEMENTO DA SITUACIÓN DAS MULLERES NO ÁMBITO DA CIENCIA, DA TECNOLOXÍA E A DA INNOVACIÓN

Liña de acción 2.4.1 Impulso á realización de análises, informes e estudos sobre a situación das mulleres nos ámbitos científico e tecnolóxico.

RESPONSABLES:

- Axencia para a Modernización Tecnolóxica de Galicia (Amtega). Presidencia.
- Secretaría Xeral da Igualdade. Consellería de Emprego e Igualdade.

Liña de acción 2.4.2 Promoción da introdución da perspectiva de xénero nas investigacións e proxectos do ámbito científico e tecnolóxico mediante a incorporación de contidos de igualdade, análises de xénero, uso dunha linguaxe non sexista, utilización de indicadores desagregados por sexo etc.

RESPONSABLES:

- Unidade Muller e Ciencia e consellerías e órganos directivos competentes na materia.

Liña de acción 2.4.3 Realización de accións de seguimento e de avaliación en termos de impacto de xénero dos principais programas e convocatorias de axudas do sistema galego de ciencia, tecnoloxía e innovación.

RESPONSABLES:

- Unidade Muller e Ciencia e consellerías e órganos directivos competentes na materia.

7.3 Ámbito 3. Conciliación e corresponsabilidade nos usos do tempo

7.3.1 Fundamentación

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. Como se indicou ao fin dos avances normativos e programáticos no contexto autonómico (capítulo 3), o Goberno autonómico renovará o seu compromiso neste ámbito, co impulso dun II Plan Galego de benestar laboral, conciliación e corresponsabilidade para os próximos anos.

Non pode negarse a aparición de novos modelos de masculinidade e paternidade que supoñen unha maior implicación nas tarefas domésticas e de coidados. Neste sentido, España deu pasos importantes nos últimos anos, aumentando progresivamente a duración do permiso de paternidade, e ao equiparar para a nai e o pai en 2019 a duración do permiso por nacemento do ou da menor a 16 semanas.

Pero a realidade é que os avances neste ámbito son realmente lentos, xa que son as mulleres as que asumen estas responsabilidades 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, polo 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 mermadas as oportunidades de acceso, permanencia e progresión na esfera laboral.

Como se recolle no capítulo da diagnose do presente plan, a solicitude de excedencias por coidado de menores e familiares segue a ter un perfil abrumadoramente feminino, especialmente as de coidado de nenos e nenas. Así mesmo, 3 de cada 4 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 -menores, maiores, enfermas ou con discapacidade- ou por outras responsabilidades familiares, son mulleres.

Por todo isto, volve a ser necesario dedicar un ámbito de intervención no VIII Plan á conciliación e á corresponsabilidade, co fin de avanzar nunha organización social favorable á conciliación corresponsable e a un cambio cultural nos usos do tempo que permita que mulleres e homes compaxinen en igualdade a esfera privada e a profesional.

Unha das prioridades de actuación para os vindeiros anos 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 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, 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 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.

Pero 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 actores 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 do traballo, 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, flexibilización do tempo de traballo e racionalización horaria, e fomentárase un uso corresponsable entre as persoas traballadoras.

A crise sociosanitaria motivada pola Covid-19 implicou alteracións nas condicións laborais das persoas traballadoras, unha das máis salientables, o impulso do traballo a distancia a través da fórmula do teletraballo.

O teletraballo supón unha forma de traballar con vantaxes e inconvenientes para a conciliación da vida persoal, laboral e familiar. Pero esta fórmula, á que se acolleron moitas mulleres durante o estado de alarma e con posterioridade, non pode supoñer unha mingua dos dereitos das traballadoras.

Como sinala JF Lousada Arochena³⁴, o teletraballo súmase ao elenco de traballos atípicos moi feminizados (traballos a tempo parcial, traballos fixos descontinuos, traballos temporais). Esta feminización do teletraballo non pode supoñer unha situación de desvantaxe para as mulleres traballadoras, abocándoas a traballos con menores dereitos cos homes.

Segundo este autor, ademais da discriminación indirecta que podería derivarse dun uso desta modalidade de traballo máis frecuente por parte das traballadoras nas empresas, as interferencias entre a discriminación por razón de sexo e o teletraballo poderían dar lugar tamén a situacións de discriminación directa. Por exemplo, no suposto de que o traballo realizado a distancia teña o mesmo contido e igual valor que o traballo presencial pero, resultase, porén minusvalorado. Isto pode impedir, por exemplo, a promoción profesional dunha traballadora fronte a un traballador presencial, entre outras situacións de discriminación múltiple.

Esta é unha cuestión, pois, relevante para os próximos anos: ter en conta como as modalidades de flexibilización laboral, como o teletraballo, 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.

Como se dixo, todas as administracións públicas deben implicarse no necesario cambio de organización da sociedade, o que supón tamén a **transformación cultural no uso do tempo**. Por iso, prevese tamén que todas as administracións galegas se involucren no impulso de medidas de racionalización horaria e ordenación dos tempos -relacionadas co transporte público, horarios de funcionamento de servizos públicos etc.-, así como no fortalecemento dos recursos para que a cidadanía poida realizar xestións de maneira non presencial.

³⁴ Lousada Arochena, JF, "Igualdad, acoso y conciliación en el teletrabajo", en Rodríguez Rodríguez, E y Martínez Yáñez, N M^a, *Conciliación y corresponsabilidad de las personas trabajadoras: presente y futuro*. Boch Editores. Barcelona, 2021.

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.

Por iso, é necesario reforzar as actuacións neste eido, a través de campañas e outras actuacións de información e sensibilización de toda a sociedade en torno á conciliación corresponsable e o uso racional dos tempos.

Tamén debe incrementarse **a información** neste ámbito. Dunha banda, é conveniente dispoñer de datos 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.

Doutra, 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.

7.3.2 Prioridades de actuación e liñas de acción

RETO	PRIORIDADES DE ACTUACIÓN
Avanzar nunha organización social favorable á conciliación corresponsable e a un cambio cultural nos usos do tempo que permita que mulleres e homes compaxinen en igualdade a esfera privada e a profesional.	3.1 Fortalecer os recursos de apoio á conciliación.
	3.2 Incrementar a implicación das administracións e doutros axentes sociais coa conciliación corresponsable e o cambio cultural nos usos do tempo.
	3.3 Transformar os valores sociais para alcanzar a corresponsabilidade e incrementar o coñecemento sobre as vantaxes dunha nova xestión dos tempos.

PRIORIDADE DE ACTUACIÓN 3.1 FORTALECER OS RECURSOS DE APOIO Á CONCILIACIÓN

Liña de acción 3.1.1 Reforzamento e ampliación dos recursos de apoio á conciliación a través de servizos de atención á infancia e axudas ao seu coidado.

RESPONSABLES:

- Secretaría Xeral Técnica da Consellería de Cultura, Educación e Universidade.
- Secretaría Xeral da Igualdade. Consellería de Emprego e Igualdade.
- Dirección Xeral de Familia, Infancia e Dinamización Demográfica. Consellería de Política Social.
- Consorcio Galego de Servizos de Igualdade e Benestar. Consellería de Política Social.

Liña de acción 3.1.2 Fortalecemento dos servizos e outros recursos dirixidos á atención de persoas maiores, persoas con discapacidade e/ou en situación de dependencia.

RESPONSABLES:

- Dirección Xeral de Maiores e Persoas con Discapacidade. Consellería de Política Social.

PRIORIDADE DE ACTUACIÓN 3.2 INCREMENTAR A IMPLICACIÓN DAS ADMINISTRACIÓNS E DOUTROS AXENTES SOCIAIS COA CONCILIACIÓN CORRESPONSABLE E O CAMBIO CULTURAL NOS USOS DO TEMPO

Liña de acción 3.2.1 Fortalecemento das accións de promoción, recoñecemento e apoio ás empresas para a implantación efectiva de medidas de conciliación, flexibilización do tempo de traballo e racionalización horaria, fomentando a corresponsabilidade entre as persoas traballadoras.

RESPONSABLES:

- Secretaría Xeral de Igualdade. Consellería de Emprego e Igualdade.
- Dirección Xeral de Relacións Laborais. Consellería de Emprego e Igualdade.
- Dirección Xeral de Emprego, Traballo Autónomo e Economía Social. Consellería de Emprego e Igualdade.

Liña de acción 3.2.2 Impulso de actuacións para reforzar a incorporación da conciliación corresponsable como dimensión esencial no diálogo social e na negociación colectiva (introdución de medidas nos convenios, análise do seu cumprimento, difusión de boas prácticas para a negociación etc.) e seguimento do cumprimento efectivo das medidas implantadas nas empresas.

RESPONSABLES:

- Dirección Xeral de Emprego, Traballo Autónomo e Economía Social. Consellería de Emprego e Igualdade.
- Consello Galego de Relacións Laborais. Consellería de Emprego e Igualdade.

Liña de acción 3.2.3 Fomento da implantación por parte das distintas administracións de medidas de racionalización horaria e ordenación dos tempos (horarios comerciais, de transporte, atención en oficinas públicas, etc.) e fortalecemento dos recursos para as xestións non presenciais.

RESPONSABLES:

- Dirección Xeral de Administración Local. Vicepresidencia Primeira e Consellería de Presidencia, Xustiza e Turismo.
- Resto de departamentos da Administración xeral e entes adscritos.

Liña de acción 3.2.4 Elaboración de instrumentos de planificación para avanzar na conciliación corresponsable.

RESPONSABLES:

- Secretaría Xeral da Igualdade. Consellería de Emprego e Igualdade.
- Dirección Xeral de Familia, Infancia e Dinamización Demográfica. Consellería de Política Social.

PRIORIDADE DE ACTUACIÓN 3.3 TRANSFORMAR OS VALORES SOCIAIS PARA ALCANZAR A CORRESPONSABILIDADE E INCREMENTAR O COÑECEMENTO SOBRE AS VANTAXES DUNHA NOVA XESTIÓN DOS TEMPOS

Liña de acción 3.3.1 Impulso da investigación e outras actuacións para o incremento da información e a transferencia de coñecemento en materia de conciliación corresponsable, usos do tempo e economía dos cidadados.

RESPONSABLES:

- Instituto Galego de Estatística (IGE). Consellería de Facenda e Administración Pública.
- Secretaría Xeral da Igualdade. Consellería de Emprego e Igualdade.
- Dirección Xeral de Familia, Infancia e Dinamización Demográfica. Consellería de Política Social.

Liña de acción 3.3.2 Desenvolvemento de campañas informativas e de sensibilización en materia de conciliación corresponsable e uso racional dos tempos nos distintos ámbitos da sociedade.

RESPONSABLES:

- Secretaría Xeral de Medios. Presidencia.
- Secretaría Xeral da Igualdade. Consellería de Emprego e Igualdade.
- Dirección Xeral de Saúde Pública. Consellería de Sanidade.
- Servizo Galego de Saúde (Sergas). Consellería de Sanidade.
- Dirección Xeral de Familia, Infancia e Dinamización Demográfica. Consellería de Política Social.
- Corporación Radio e Televisión de Galicia (CRTVG).

Liña de acción 3.3.3 Posta en marcha de mecanismos de información para a maternidade e a paternidade corresponsables sobre servizos e axudas estatais, autonómicas e locais de apoio ás familias.

RESPONSABLES:

- Dirección Xeral de Familia, Infancia e Dinamización Demográfica. Consellería de Política Social.
- Secretaría Xeral da Igualdade. Consellería de Emprego e Igualdade.

7.4 Ámbito 4. Igualdade de oportunidades para as mulleres rurais e do mar

7.4.1 Fundamentación

A situación das mulleres rurais e do mar, ademais de ser un eixe transversal a todo o plan, ocupa un lugar relevante nesta folla de ruta do Goberno galego en materia de igualdade, de maneira que o cuarto ámbito de intervención dedícase especificamente ao reto de eliminar os obstáculos aos que fan fronte as mulleres que residen nas zonas rurais de Galicia e a mellorar o acceso aos recursos necesarios para a súa autonomía.

O Decreto lexislativo 2/2015, do 12 de febreiro, polo que se aproba o texto refundido das disposicións legais da Comunidade Autónoma de Galicia en materia de igualdade dedica o seu capítulo VII á “participación das mulleres no desenvolvemento rural”. A través do artigo 42, a Xunta de Galicia asume o deber de adoptar medidas conducentes a eliminar a discriminación contra as mulleres en zonas rurais, coa finalidade de asegurar, en condicións de igualdade entre as mulleres e os homes, a súa participación nos beneficios dun desenvolvemento rural sustentable.

Para iso, garántenselles unha serie de dereitos: á participación nas políticas de desenvolvemento rural; á información das medidas adoptadas neste eido; á educación e a formación profesional e ao fomento público do cooperativismo e doutros sistemas de autoaxuda agraria.

Ademais, o artigo 43 insta a adoptar as medidas necesarias para facilitarlles ás mulleres o acceso e o mantemento da titularidade ou cotitularidade das explotacións agrarias.

Doutra banda, outros artigos do texto normativo obrigan a considerar a especial situación das mulleres rurais e das mulleres do sector marítimo-pesqueiro nas políticas activas de emprego en Galicia, así como nas medidas dirixidas ao fomento do emprendemento.

Pode afirmarse que, 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.

Así, como primeira prioridade de actuación, cómpre apoiar a autonomía económica e a mellora das condicións laborais das mulleres rurais e do mar. Para iso, entre as liñas de acción a impulsar, terán continuidade e reforzaranse distintos 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, entre elas as mulleres con discapacidade.

O Goberno galego manterá a súa **aposta polo emprego e o emprendemento no medio rural**, polo que se fortalecerán os apoios á contratación e ao autoemprego nos distintas actividades económicas vinculadas aos sectores agrario e pesqueiro, e favorecerase de xeito especial o microemprendemento e as fórmulas de economía social en iniciativas con compoñente de innovación, ligadas á conservación do medio ambiente e ao aproveitamento sustentable dos recursos autóctonos.

Ademais, nos próximos anos poñeranse en marcha os “Polos de emprendemento no rural”, cos que se quere identificar novas actividades económicas con potencial no territorio, que dean resposta a necesidades e oportunidades emerxentes. A través destes polos prestarase orientación ás mulleres emprendedoras en torno a modelos de negocio con

diferencial innovador, ao tempo que se facilita a transferencia bidireccional de tecnoloxía e coñecemento a través da colaboración coas universidades.

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, a Administración autonómica seguirá fortalecendo os apoios ás organizacións de mulleres, ao tempo que fomentará 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 nalgúns 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.

Outra das prioridades de actuación neste ámbito será **reforzar os mecanismos de prevención e protección fronte a violencia de xénero nas zonas rurais**. É necesario adaptar accións de información e concienciación social contra a violencia de xénero ás características das pequenas poboacións, pois distintos factores sociolóxicos poden facer máis difícil no rural que nas contornas urbanas a detección e a denuncia destas situacións, así como o acceso aos recursos.

Neste sentido, convén seguir fomentando a creación de Mesas Locais contra a Violencia de Xénero e a elaboración de protocolos de actuación, e traballarase para reforzar a

coordinación entre administracións e a capacitación profesional do persoal que traballa nestes concellos.

Non só a falta de oportunidades de emprego atópase detrás do éxodo rural, do abandono das pequenas poboacións ás cidades ou ás cabeceiras de comarca. A falta de infraestruturas e servizos públicos condiciona a permanencia nos municipios rurais. Por iso, é necesario **fortalecer os recursos e impulsar a planificación e a coordinación para a igualdade de oportunidades no medio rural**.

A Administración autonómica continuará garantindo o acceso a recursos públicos esenciais, e reforzará servizos clave como son os destinados a facilitar a conciliación e o coidado de menores. Pero tamén seguirá a favorecer o acceso a outro tipo de recursos e axudas a través da especial consideración do lugar de residencia en pequenos municipios.

Por último, é de xustiza articular un instrumento que serva para o recoñecemento xurídico das mulleres rurais e do mar galegas, do seu traballo e posición, que poña sobre o papel as maiores dificultades en todos os ámbitos aos que se enfrontan e inste ao seu tratamento diferencial. 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 reverter a tendencia ao despoboamento e ao envellecemento poboacional das zonas rurais de Galicia, á conservación do medio e á cohesión social e territorial.

7.4.2 Prioridades de actuación e liñas de acción

RETO	PRIORIDADES DE ACTUACIÓN
Eliminar os obstáculos que representan unha dobre discriminación para as mulleres rurais e do mar e facilitarles o acceso aos recursos necesarios para a súa autonomía nos distintos ámbitos.	4.1 Apoiar a autonomía económica e a mellora das condicións laborais das mulleres rurais e do mar.
	4.2 Contribuír á participación social, ao apoderamento e á visibilización das mulleres rurais e do mar.
	4.3 Reforzar os mecanismos de prevención e protección fronte a violencia de xénero nas zonas rurais de Galicia.
	4.4 Fortalecer os recursos e impulsar a planificación e a coordinación para a igualdade de oportunidades no medio rural.

PRIORIDADE DE ACTUACIÓN 4.1 APOIAR A AUTONOMÍA ECONÓMICA E A MELLORA DAS CONDICIÓNS LABORAIS DAS MULLERES RURAIS E DO MAR

Liña de acción 4.1.1 Desenvolvemento de accións formativas para a mellora da cualificación profesional das mulleres rurais e do mar, en especial daquelas en situación de vulnerabilidade, con especial énfase na capacitación dixital como estratexia favorecedora da empregabilidade.

RESPONSABLES:	• Axencia para a Modernización Tecnolóxica de Galicia (Amtega). Presidencia. • Secretaría Xeral da Igualdade. Consellería de Emprego e Igualdade. • Dirección Xeral de Formación e Colocación. Consellería de Emprego e Igualdade. • Dirección Xeral de Xuventude, Participación e Voluntariado. Consellería de Política Social.
---------------	---

Liña de acción 4.1.2 Reforzamento dos apoios á contratación e ao autoemprego das mulleres, nomeadamente a través de fórmulas de economía social e do microemprendemento en actividades de innovación ligadas aos sectores agrario e pesqueiro.

RESPONSABLES:	• Secretaría Xeral da Emigración. Presidencia. • Instituto Galego de Promoción Económica (Igape). Vicepresidencia segunda e Consellería de Economía, Empresa e Innovación. • Secretaría Xeral da Igualdade. Consellería de Emprego e Igualdade. • Dirección Xeral de Emprego, Traballo Autónomo e Economía Social. Consellería de Emprego e Igualdade. • Axencia Galega da Calidade Alimentaria (Agacal). Consellería de Medio Rural. • Dirección Xeral de Desenvolvemento Pesqueiro. Consellería do Mar.
---------------	--

Liña de acción 4.1.3 Realización de accións de fomento da titularidade e cotitularidade das explotacións e de promoción da incorporación das mulleres á actividade agraria.

RESPONSABLES:

- Dirección Xeral de Desenvolvemento Rural. Consellería do Medio Rural.

Liña de acción 4.1.4 Reforzo da colaboración co movemento asociativo e representativo do rural galego (organizacións agrarias e pesqueiras etc.) para favorecer o acceso das mulleres a programas de emprego e liñas de financiamento.

RESPONSABLES:

- Dirección Xeral de Emprego, Traballo Autónomo e Economía Social. Consellería de Emprego e Igualdade.
- DX de Desenvolvemento Rural.
- Dirección Xeral de Desenvolvemento Pesqueiro. Consellería do Mar.

PRIORIDADE DE ACTUACIÓN 4.2 CONTRIBUÍR Á PARTICIPACIÓN SOCIAL, AO APODERAMENTO E Á VISIBILIZACIÓN DAS MULLERES RURAIS E DO MAR

Liña de acción 4.2.1 Apoio á dinamización do movemento asociativo feminino do rural galego, impulsando a participación, en especial das mulleres máis novas, a coordinación e o intercambio de experiencias.

RESPONSABLES:

- Secretaría Xeral da Igualdade. Consellería de Emprego e Igualdade.
- Axencia Galega de Desenvolvemento Rural (Agader). Consellería de Medio Rural.
- Dirección Xeral de Desenvolvemento Pesqueiro. Consellería do Mar.

Liña de acción 4.2.2 Promoción da presenza e da 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.)

RESPONSABLES:

- Secretaría Xeral da Igualdade. Consellería de Emprego e Igualdade

Liña de acción 4.2.3 Fortalecemento da oferta de actividades de apoderamento persoal e promoción da autonomía dirixidas ás mulleres rurais e do mar.

RESPONSABLES:

- Axencia para a Modernización Tecnolóxica de Galicia (Amtega). Presidencia.
- Secretaría Xeral de Cultura. Consellería de Cultura, Educación e Universidade.
- Secretaría Xeral da Igualdade. Consellería de Emprego e Igualdade.
- Axencia Galega de Desenvolvemento Rural (Agader). Consellería de Medio Rural.

Liña de acción 4.2.4 Reforzamento das accións de comunicación para visibilizar as mulleres rurais e do mar e a súa contribución á transformación das economías do rural, á innovación e á loita contra o despoboamento, desde un enfoque que desmonte estereotipos sexistas.

RESPONSABLES:

- Secretaría Xeral da Igualdade. Consellería de Emprego e Igualdade.
- Axencia Galega de Desenvolvemento Rural (Agader). Consellería de Medio Rural.
- Consellería do Mar.
- Corporación Radio e Televisión de Galicia (CRTVG).

PRIORIDADE DE ACTUACIÓN 4.3 REFORZAR OS MECANISMOS DE PREVENCIÓN E PROTECCIÓN FRONTE A VIOLENCIA DE XÉNERO NAS ZONAS RURAIS DE GALICIA

Liña de acción 4.3.1 Realización de accións de información e concienciación social para combater a violencia de xénero adaptadas ás especificidades das pequenas poboacións.

RESPONSABLES:

- Secretaría Xeral da Igualdade. Consellería de Emprego e Igualdade.
- Axencia Galega de Desenvolvemento Rural (Agader). Consellería de Medio Rural.

Liña de acción 4.3.2 Mellora da coordinación dos recursos e da capacitación profesional para a intervención e atención integral en materia de violencia de xénero e fomento de protocolos locais de actuación.

RESPONSABLES:

- Secretaría Xeral da Igualdade. Consellería de Emprego e Igualdade.

PRIORIDADE DE ACTUACIÓN 4.4 FORTALECER OS RECURSOS E IMPULSAR A PLANIFICACIÓN E A COORDINACIÓN PARA A IGUALDADE DE OPORTUNIDADES NO MEDIO RURAL

Liña de acción 4.4.1 Fortalecemento e adaptación ás especificidades do medio rural dos recursos públicos, especialmente dos que favorecen a conciliación.

RESPONSABLES:

- Todos os departamentos da Administración xeral e entes adscritos.

Liña de acción 4.4.2 Elaboración dunha normativa que garanta a igualdade de trato e de oportunidades en todos os ámbitos para as mulleres rurais e do mar.

RESPONSABLES:

- Consellería de Emprego e Igualdade.
- Consellería do Medio Rural.
- Consellería do Mar.

Liña de acción 4.4.3 Realización de estudos que amplíen o coñecemento sobre a situación das mulleres residentes en áreas rurais e introdución sistemática da variable urbano/rural nas investigacións sobre condicións de vida de carácter xeral que se desenvolvan.

RESPONSABLES: | • Todos os departamentos da Administración xeral e entes adscritos.

Liña de acción 4.4.4 Creación dunha estrutura interdepartamental para o seguimento e avaliación das actuacións dirixidas ás mulleres rurais e do mar.

RESPONSABLES: | • Secretaría Xeral da Igualdade. Consellería de Emprego e Igualdade.

Liña de acción 4.4.5 Consolidación da Rede de Centros de Información á Muller e mellora da coordinación e dos apoios ás entidades locais para o desenvolvemento de accións no ámbito da igualdade.

RESPONSABLES: | • Secretaría Xeral da Igualdade. Consellería de Emprego e Igualdade.

7.5 Ámbito 5. Educación para a igualdade e prevención das violencias contra as mulleres

7.5.1 Fundamentación

Non cabe dúbida que a educación é un poderoso instrumento de transformación social, polo que o sistema educativo debe actuar en todo momento como motor para o cambio en prol da igualdade entre os xéneros.

O traballo pola igualdade desde idades temperás debe ser un obxectivo permanente de calquera administración pública, pois ningunha sociedade democrática pode permitirse retroceder nos pasos que se van dando para modificar os valores sociais e eliminar os estereotipos sexistas que reproducen a desigualdade entre mulleres e homes.

Garantir a igualdade de xénero no ámbito educativo e reforzar a coeducación como instrumento de transformación dos valores que sosteñen as brechas de xénero existentes, é outro dos retos do presente plan.

A escola coeducativa ten como obxectivo a eliminación de estereotipos entre os sexos e a superación das desigualdades sociais e as xerarquías culturais entre nenas e nenos.

O **modelo coeducativo** concibe a escola, como parte indisoluble do sistema social, como un espazo non neutral no que se transmiten valores sexistas, o que contribúe a aumentar as diferenzas entre homes e mulleres. Polo tanto, o modelo coeducativo pretende educar en igualdade, en valores de respecto cara a todas as persoas, sen mensaxes diferenciadas en función do sexo da persoa. Este modelo dirixese e implica non só o alumnado, senón tamén o profesorado e a toda a comunidade educativa, así como o currículo escolar.

A Administración autonómica galega impulsa, desde hai anos, a coeducación como modelo educativo. 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.

Ademais, a integración transversal da igualdade de xénero terá continuidade nos programas de innovación educativa e dinamización cultural que se deseñen e desenvolvan para a adquisición de coñecementos, ao tempo que se educa en valores de convivencia en igualdade.

Outra das liñas de traballo cunha traxectoria consolidada na Administración educativa galega é a formación do persoal docente en materia de igualdade. Para os vindeiros anos darase continuidade á mellora da cualificación do profesorado en igualdade e prevención da violencia de xénero, desde a óptica do perfeccionamento de coñecementos, a gradación de competencias e o avance no cumprimento do requisito da formación mínima esixida.

Fortaleceranse, así mesmo, distintos instrumentos para a promoción da coeducación no conxunto da comunidade educativa, non só dirixidos ao profesorado, a través de ferramentas didácticas e estratexias de traballo en rede.

E, entre outras accións neste eido, proseguirá o traballo de colaboración coas universidades galegas para promover accións de fomento da igualdade e a transversalidade de xénero no ensino superior.

Para desenvolver o modelo educativo e previr a violencia de xénero, outra das prioridades de actuación da Administración educativa será **dotar o sistema educativo de estruturas e mecanismos** que garantan este labor en prol da igualdade entre mulleres e homes. Para

iso, desenvolveranse actuacións diversas tendentes a sistematizar e incrementar a implicación dos centros educativos no traballo en prol da igualdade e a loita contra as violencias machistas e por razóns de orientación sexual e identidade de xénero, por exemplo, a través da regulación da figura responsable en materia de igualdade de xénero delegada polo Consello Escolar. Ademais, perfeccionarase o traballo de informatización, recollida e análise de datos estatísticos de interese en materia de coeducación e igualdade (escollo de itinerarios formativos, análise de xénero no éxito escolar etc.).

Así mesmo, poñeranse en marcha medidas dirixidas á mellora da detección precoz da violencia de xénero e da violencia sexual en poboación escolar e activaranse mecanismos de resposta proactiva a través das estruturas organizativas dos centros. Tamén neste eido é importante dispoñer de información actualizada e fidedigna polo que está previsto desenvolver actuacións para a identificación, rexistro e análise de datos estatísticos sobre condutas contrarias á convivencia escolar, nomeadamente as motivadas por violencia de xénero e violencia sexual.

Como se dixo, o modelo coeducativo ten por obxectivo desbotar os **estereotipos e os roles** historicamente creados en torno ao xénero. A través da coeducación quérese transformar as relacións entre mulleres e homes para o cal é preciso superar a xerarquización de xénero, o modelo social polo que dimensións ligadas ao poder e á esfera pública, como o traballo remunerado ou a política, asociábase á masculinidade, mentres que outras cualidades humanas como a dependencia, os coidados e, en xeral, todas as actividades do ámbito privado, foron identificadas coas mulleres.

A cuestión é que aínda que os roles tradicionais de xénero vanse transformando aos poucos, a socialización diferencial segue a ter un gran impacto nos comportamentos e nas expectativas dos nenos e das nenas.

Como recolle a diagnose deste VIII Plan Estratéxico, a elección de estudos universitarios segue mostrando un claro nesgo de xénero, unha división que acaba por condicionar as traxectorias profesionais de mozos e mozas e perpetúa a segregación ocupacional. Con discretas variacións porcentuais nos últimos tres anos, a porcentaxe de mulleres matriculadas nas universidades galegas é amplamente maioritaria nas Ciencias da Saúde, onde representan en torno ao 73 % do alumnado e nos estudos da rama das Artes e das

Humanidades (aproximadamente o 67 %). Pola contra, os graos científico-técnicos seguen a presentar un perfil claramente masculinizado, con menos dun 30 % de mulleres matriculadas.

É polo tanto, imprescindible seguir traballando para promover a elección de **proxectos vitais e profesionais** sen condicionantes de xénero, polo que se reforzarán as iniciativas coeducativas para rachar cos prexuízos e estereotipos e difundir referentes femininos en todos os eidos, en especial no eido das vocacións STEM (polas súas siglas en inglés, as materias relacionadas coas ciencias, a tecnoloxía, a enxeñería e as matemáticas).

Outro ámbito moi importante no que seguen a evidenciarse acusadas brechas de xénero é no **deporte**. A práctica deportiva segue a ser máis reducida entre as mulleres e as nenas e, ademais, o abandono da actividade é máis frecuente e temperán entre as rapazas. É imprescindible ter en conta os factores que seguen a influír nesta tendencia: maior identificación da actividade deportiva cos homes; fomento de deportes de masa e masculinizados en detrimento de actividades deportivas minoritarias e máis atraentes para as rapazas; maior número de referentes masculinos no deporte en xeral, e por suposto, a necesidade de vencer a segregación de xénero ao respecto das preferencias deportivas dunhas e doutros.

Por poñer algúns exemplos, segundo a Estatística do deporte federado do ano 2021 publicada polo Ministerio de Cultura e Deporte, en Galicia no ano 2020 das 281.561 licenzas de deporte federado rexistradas, o 77 % corresponden a homes.

A segregación segundo as disciplinas deportivas é tamén moi evidente, a causa da persistencia dos estereotipos. Por citar algún exemplo, e máis alá do fútbol -o deporte máis practicado tanto por homes como por mulleres- deportes como a patinaxe, a ximnasia o voleibol ou a hípica son practicados maioritariamente por mulleres, cunha reducidísima presenza masculina. Pola contra, outras disciplinas como o ciclismo, o judo, ou o rugby, presentan unha baixo nivel de participación feminina.

Relacionado con isto, hai que ter en conta que o sistema educativo non pode asumir en exclusiva o labor da educación en valores de igualdade. Por iso, é esencial a implicación das **familias**, para o que resulta fundamental a sensibilización e formación en materia de igualdade de xénero, enfocada á ruptura de estereotipos e ás distintas implicacións que

estes comportan na vida das persoas: a elección de estudos, profesións ou actividades deportivas; a falta de corresponsabilidade no fogar; as relacións afectivas desiguais e un longo etcétera.

Ademais, tanto desde o ámbito educativo como desde outras áreas da Administración terán continuidade as actividades formativas e de asesoramento en materia **afectiva e sexual**, para previr condutas de poder-submisión, control sobre a parella etc. e promover relacións respectuosas e tolerantes desde o punto de vista da diversidade sexual.

A este respecto, a aprobación da Lei 15/2021 o 3 de decembro, pola que se modifica a Lei 11/2007, do 27 de xullo, galega para a prevención e o tratamento integral da violencia de xénero marca os obxectivos de traballo para os próximos anos no que atinxe á prevención de realidades emerxentes da violencia contra as mulleres a través das tecnoloxías da información e a comunicación (TIC). A violencia dixital, en forma de control e violencia psicolóxica da parella, principalmente a través do móbil, pero tamén outras formas como o ciberacoso, sextorsión e abuso sexual a menores de idade vai en aumento nos últimos tempos, e ten como principais vítimas as mulleres, principalmente adolescentes.

Doutra banda, o Informe sobre a evolución dos delitos de odio en España de 2020 que publica o Ministerio do Interior recolle que do total de delitos de odio rexistrados nese ano, os relacionados coa **orientación sexual e a identidade de xénero** sitúanse en terceiro lugar, ao representar o 19,8 %, tras os delitos por motivos de ideoloxía (23,3 %) e os de racismo e xenofobia (34,6 %).

A diversidade sexual será, pois, outra liña de traballo destacada nos próximos anos, pois unha sociedade avanzada non pode tolerar condutas e actitudes de intolerancia cara á diversidade de orientacións sexuais e de identidades de xénero.

7.5.2 Prioridades de actuación e liñas de acción

RETO	PRIORIDADES DE ACTUACIÓN
Garantir a igualdade de xénero no ámbito educativo e reforzar a coeducación como instrumento de transformación dos valores que perpetúan as desigualdades entre mulleres e homes.	5.1 Desenvolver e actualizar o modelo coeducativo no ensino.
	5.2 Dotar o sistema educativo de estruturas e mecanismos que garantan a igualdade e a intervención fronte á violencia de xénero.
	5.3 Eliminar os estereotipos sexistas e discriminatorios desde idades temperás.
	5.4 Promover relacións afectivo-sexuais igualitarias e libres de condicionantes de xénero.

PRIORIDADE DE ACTUACIÓN 5.1 DESENVOLVER E ACTUALIZAR O MODELO COEDUCATIVO NO ENSINO

Liña de acción 5.1.1 Consolidación do principio de igualdade e da transversalidade de xénero no deseño e implantación das políticas educativas (currículo educativo, plans de coeducación, convenios, protocolos, etc.), así como nos programas de innovación educativa e dinamización cultural.

RESPONSABLES:	• Secretaría Xeral de Educación e Formación Profesional. Consellería de Cultura, Educación e Universidade. • Secretaría Xeral de Política Lingüística. Consellería de Cultura, Educación e Universidade. • Outros departamentos autonómicos (a través de programas educativos).
---------------	---

Liña de acción 5.1.2 Continuidade da mellora da cualificación do persoal docente en igualdade e prevención das violencias machistas e avance no recoñecemento, gradación e esixencia das competencias na materia.

RESPONSABLES:	• Secretaría Xeral de Educación e Formación Profesional. Consellería de Cultura, Educación e Universidade. • Secretaría Xeral da Igualdade. Consellería de Emprego e Igualdade.
---------------	--

Liña de acción 5.1.3 Promoción da coeducación no conxunto da comunidade educativa a través de instrumentos de divulgación, ferramentas didácticas e estratexias de traballo en rede.

RESPONSABLES:	• Secretaría Xeral de Educación e Formación Profesional. Consellería de Cultura, Educación e Universidade. • Secretaría Xeral da Igualdade. Consellería de Emprego e Igualdade.
---------------	--

Liña de acción 5.1.4 Extensión da oferta formativa regrada en igualdade de xénero.

- RESPONSABLES:
- Secretaría Xeral de Educación e Formación Profesional. Consellería de Cultura, Educación e Universidade.
 - Secretaría Xeral da Igualdade. Consellería de Emprego e Igualdade.

Liña de acción 5.1.5 Colaboración coas universidades galegas para promover accións de fomento da igualdade e da transversalidade de xénero no ámbito universitario.

- RESPONSABLES:
- Secretaría Xeral da Igualdade. Consellería de Emprego e Igualdade.

PRIORIDADE DE ACTUACIÓN 5.2 DOTAR O SISTEMA EDUCATIVO DE ESTRUTURAS E MECANISMOS QUE GARANTAN A IGUALDADE E A INTERVENCIÓN FRONTE Á VIOLENCIA DE XÉNERO**Liña de acción 5.2.1 Desenvolvemento de actuacións para regular e incrementar a implicación dos centros educativos no traballo en prol da igualdade e a loita contra a violencia de xénero e por razóns de orientación sexual e identidade de xénero.**

- RESPONSABLES:
- Secretaría Xeral de Educación e Formación Profesional. Consellería de Cultura, Educación e Universidade.

Liña de acción 5.2.2 Posta en marcha de medidas dirixidas á mellora da detección precoz da violencia de xénero e da violencia sexual en poboación escolar e activación dos mecanismos de resposta proactiva a través das estruturas organizativas dos centros.

- RESPONSABLES:
- Secretaría Xeral de Educación e Formación Profesional. Consellería de Cultura, Educación e Universidade.

Liña de acción 5.2.3 Impulso de actuacións de apoio especializado a todo o alumnado vítima de violencia de xénero a través de mecanismos de cooperación e coordinación interinstitucional.

- RESPONSABLES:
- Secretaría Xeral de Educación e Formación Profesional. Consellería de Cultura, Educación e Universidade.

PRIORIDADE DE ACTUACIÓN 5.3 ELIMINAR OS ESTEREOTIPOS SEXISTAS E DISCRIMINATORIOS DESDE IDADES TEMPERÁS

Liña de acción 5.3.1 Desenvolvemento de iniciativas e programas coeducativos enfocados á ruptura dos estereotipos de xénero, en particular os dirixidos a difundir referentes femininos nos distintos eidos e a promover un proxecto persoal e profesional libre de condicionamentos de xénero.

- RESPONSABLES:
- Centro de Supercomputación de Galicia (Cesga). Vicepresidencia segunda e Consellería de Economía, Empresa e Innovación.
 - Secretaría Xeral de Educación e Formación Profesional. Consellería de Cultura, Educación e Universidade.
 - Secretaría Xeral da Igualdade. Consellería de Emprego e Igualdade.

Liña de acción 5.3.2 Impulso da educación en valores de igualdade no ámbito do deporte e fomento da participación de nenas e rapazas en actividades físico deportivas en idade escolar.

- RESPONSABLES:
- Secretaría Xeral para o Deporte. Presidencia.

Liña de acción 5.3.3 Realización de accións de sensibilización social para o fomento de actitudes de respecto e tolerancia da diversidade de orientacións sexuais e identidades de xénero.

- RESPONSABLES:
- Secretaría Xeral da Igualdade. Consellería de Emprego e Igualdade.
 - Dirección Xeral de Xuventude, Participación e Voluntariado. Consellería de Política Social.

Liña de acción 5.3.4 Fomento de iniciativas para sensibilizar e formar as 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.).

- RESPONSABLES:
- Secretaría Xeral de Educación e Formación Profesional. Consellería de Cultura, Educación e Universidade.
 - Secretaría Xeral da Igualdade. Consellería de Emprego e Igualdade.

PRIORIDADE DE ACTUACIÓN 5.4 PROMOVER RELACIÓNS AFECTIVO-SEXUAIS IGUALITARIAS E LIBRES DE CONDICIONANTES DE XÉNERO

Liña de acción 5.4.1 Desenvolvemento de actividades formativas e de asesoramento persoal en materia de educación afectivo sexual dirixidas á infancia e á mocidade que promovan relacións igualitarias e respectuosas desde o recoñecemento da diversidade.

RESPONSABLES:	• Dirección Xeral de Saúde Pública. Consellería de Sanidade. • Secretaría Xeral de Educación e Formación Profesional. Consellería de Cultura, Educación e Universidade. • Dirección Xeral de Xuventude, Participación e Voluntariado. Consellería de Política Social. • Consorcio Galego de Servizos de Igualdade e Benestar. Consellería de Política Social.
---------------	---

Liña de acción 5.4.2 Reforzamento dos recursos didácticos e da formación para o profesorado en materia de educación afectivo sexual adaptados ás distintas etapas educativas.

RESPONSABLES:	• Secretaría Xeral de Educación e Formación Profesional. Consellería de Cultura, Educación e Universidade.
---------------	--

7.6 Ámbito 6. Apoderamento, sororidade e participación social

7.6.1 Fundamentación

Poder constatar que as mulleres participan en condicións de igualdade en todos os ámbitos e incrementar a súa presenza nos espazos de decisión e influencia é outro dos retos que o VIII Plan Estratéxico formula para os vindeiros anos.

Como punto de partida, a primeira prioridade de actuación ten por obxecto apoiar o **apoderamento individual e colectivo de todas as mulleres**. Desde unha óptica feminista, o apoderamento das mulleres inclúe tanto o cambio individual como a acción colectiva, e implica a alteración radical dos procesos e estruturas que reproducen a posición subordinada das mulleres polo seu xénero.

Se desde unha perspectiva individual o apoderamento supón unha toma de conciencia sobre a súa posición subordinada para, consecuentemente, tomar o control e lograr a autonomía persoal; desde unha perspectiva de acción estratéxica e colectiva supón poder acceder aos recursos materiais e simbólicos en condicións de igualdade, o que implica a modificación das estruturas sociais que evidencian a asimetría de poder de homes e mulleres.

Deste modo, desde a perspectiva do apoderamento individual, o plan dará continuidade á estratexia que desde hai décadas vén impulsando a Administración autonómica a través da organización directa de actividades, e dos apoios en forma de subvencións para o desenvolvemento de actuacións que fomenten a autonomía das mulleres,

No plano do apoderamento colectivo, consolidaranse os apoios desta Administración ao movemento asociativo e a organizacións e grupos que traballan en defensa dos intereses de todas as mulleres e, particularmente, daquelas que acusan outras discriminacións, como é o caso das organizacións que defenden os dereitos das mulleres con discapacidade.

Non cabe dúbida que a participación social está vinculada a valores democráticos e cívicos, e, en concreto, a participación das mulleres a través do asociacionismo feminino constitúe

unha ferramenta para o seu apoderamento persoal pero tamén colectivo, como estratexia de construción da igualdade entre mulleres e homes. Xa que logo, cómpre seguir impulsando o asociacionismo e a participación noutros espazos emerxentes de participación cidadá e garantir o relevo xeracional, para a mellora da posición das mulleres nas distintas dimensións. Precísase, ademais, contribuír á cohesión asociativa e seguir avanzando na “sororidade”, a solidariedade e apoio mutuo que vén demostrando o asociacionismo galego a través de redes de colaboración que dan continuidade ao traballo pola igualdade.

Como pon de manifesto a diagnose do presente plan, a presenza de mulleres en espazos de poder e decisión está lonxe de ser semellante á dos homes. Por iso, outro eixe de actuación neste ámbito ten que ver co **impulso do acceso das mulleres ás esferas de decisión e co fomento do seu liderado**.

Como recolle a diagnose deste documento, no eido económico evidénciase unha menor presenza nos postos de maior responsabilidade, por exemplo, cun 34,20 % de mulleres nas direccións e xerencias das empresas galegas (EPA, 2020).

Afondando neste ámbito, un estudo do programa “Conselleiras en Galicia”, posto en marcha polo Consorcio da Zona Franca de Vigo, conclúe que nas 70.000 empresas domiciliadas na comunidade autónoma a comezos de 2020, as mulleres representan só o 25,3 % dos postos dos seus consellos de administración, cifra lonxe do equilibrio e inferior ao 30 % que recomendaba a Comisión Nacional do Mercado de Valores en canto á paridade para o ano 2020.

Constatouse, tamén, unha menor presenza en cargos políticos da Administración local; no ámbito académico, sen representación feminina á fronte dos órganos de goberno das universidades galegas, e un longo etcétera que vén evidenciar que se ben hai avances importantes nalgúns das dimensións da igualdade entre mulleres e homes, noutras estes aínda son lentos ou escasamente perceptibles.

Por iso, é esencial seguir desenvolvendo accións de fomento do liderado feminino e de impulso da participación equilibrada de mulleres nos espazos de toma de decisións na esfera económica, política, cultural, científica etc., incluídos órganos e estruturas

organizativas de todo tipo de asociacións e entidades sociais, económicas e de participación cidadá.

Ademais, é preciso dinamizar o movemento asociativo de mulleres en espazos diversos de participación cidadá e órganos de consulta das administracións públicas. Deste xeito, contribuirase a mellorar a incidencia política das organizacións das mulleres, ademais de conferirlles autoridade e visibilidade.

Así mesmo, cómpre dar pulo á difusión das achegas do movemento feminista ao avance nos dereitos das mulleres e ao progreso social da humanidade.

A sociedade en xeral, e particularmente as novas xeracións de rapazas e nenas, precisan de referentes femininos en todos os eidos. Historicamente, as mulleres non só tiveron menores oportunidades de acceso a todas as esferas de poder e de desenvolvemento persoal e profesional, senón que aquelas que lograron vencer barreiras foron frecuentemente invisibilizadas.

É necesario, pois, proseguir na senda da **posta en valor do papel das mulleres en todos os ámbitos**, mulleres senlleiras pero tamén mulleres anónimas que co seu traballo contribúen e contribuíron ao desenvolvemento de Galicia.

7.6.2 Prioridades de actuación e liñas de acción

RETO	PRIORIDADES DE ACTUACIÓN
Lograr a participación social plena das mulleres a través do seu apoderamento e incrementar a súa presenza nas esferas de decisión e influencia en todos os ámbitos.	6.1 Apoiar o apoderamento individual e colectivo das mulleres.
	6.2 Impulsar o acceso das mulleres ás esferas de decisión e potenciar o seu liderado.
	6.3 Visibilizar as contribucións das mulleres nos distintos eidos.

PRIORIDADE DE ACTUACIÓN 6.1 APOIAR O APODERAMENTO INDIVIDUAL E COLECTIVO DAS MULLERES

Liña de acción 6.1.1 Fomento da participación activa e consolidación dos apoios ao movemento asociativo e ás organizacións e grupos que traballan na promoción dos dereitos das mulleres.

RESPONSABLES:	• Secretaría Xeral da Igualdade. Consellería de Emprego e Igualdade. • Dirección Xeral de Maiores e Persoas con Discapacidade. Consellería de Política Social. • Dirección Xeral de Xuventude, Participación e Voluntariado. Consellería de Política Social. • Axencia Galega de Desenvolvemento Rural (Agader). Consellería de Medio Rural.
---------------	---

Liña de acción 6.1.2 Continuidade do impulso á realización de actividades para promover o apoderamento e a autonomía individual das mulleres, con especial atención ás necesidades daquelas en situación de vulnerabilidade, das mulleres maiores e á redución da brecha dixital.

RESPONSABLES:	• Axencia para a Modernización Tecnolóxica de Galicia (Amtega). Presidencia. • Secretaría Xeral de Cultura. Consellería de Cultura, Educación e Universidade. • Secretaría Xeral da Igualdade. Consellería de Emprego e Igualdade.
---------------	--

PRIORIDADE DE ACTUACIÓN 6.2 IMPULSAR O ACCESO DAS MULLERES ÁS ESFERAS DE DECISIÓN E POTENCIAR O SEU LIDERADO

Liña de acción 6.2.1 Impulso da participación das mulleres en espazos e órganos de decisión das estruturas organizativas de asociacións, entidades e grupos de participación cidadá.

RESPONSABLES:

- Secretaría Xeral da Emigración. Presidencia.
- Secretaría Xeral da Igualdade. Consellería de Emprego e Igualdade.
- Dirección Xeral de Xuventude, Participación e Voluntariado. Consellería de Política Social.

Liña de acción 6.2.2 Fomento do liderado feminino e da participación equilibrada de mulleres e homes nos espazos de toma de decisións, especialmente naqueles con menor presenza feminina como o económico, o científico, o cultural e o deportivo.

RESPONSABLES:

- Secretaría Xeral da Igualdade. Consellería de Emprego e Igualdade.

Liña de acción 6.2.3 Dinamización da presenza do movemento asociativo de mulleres en espazos de participación cidadá e órganos de consulta.

RESPONSABLES:

- Secretaría Xeral da Igualdade. Consellería de Emprego e Igualdade.

PRIORIDADE DE ACTUACIÓN 6.3 VISIBILIZAR AS CONTRIBUCIÓNS DAS MULLERES NOS DISTINTOS EIDOS

Liña de acción 6.3.1 Reforzamento das accións dirixidas á visibilización e á posta en valor do papel das mulleres nos distintos ámbitos.

RESPONSABLES:

- Secretaría Xeral de Cultura. Consellería de Cultura, Educación e Universidade.
- Secretaría Xeral da Igualdade. Consellería de Emprego e Igualdade.
- Corporación Radio e Televisión de Galicia (CRTVG).

Liña de acción 6.3.2 Mellora da recollida e da difusión de datos sobre a distribución de mulleres e homes nos ámbitos económico, político, social, científico e cultural.

RESPONSABLES:

- Instituto Galego de Estatística. Consellería de Facenda e Administración Pública.

7.7 Ámbito 7. Outras políticas sectoriais para o benestar, a cohesión social e o reto demográfico

7.7.1 Fundamentación

Dedícase este sétimo ámbito de intervención ao reto de asegurar o benestar integral de todas as mulleres e avanzar noutras políticas sectoriais de cohesión social e dinamización demográfica de Galicia, a través de políticas favorecedoras da plena igualdade e con perspectiva de xénero.

No benestar das persoas conflúen unha serie de variables que operan de xeito interrelacionado; por iso, como establece a Organización Mundial da Saúde (OMS), a saúde debe abordarse desde un enfoque integral que considere os factores biolóxicos pero tamén os factores sociais e psicolóxicos³⁵. O xénero constitúe un factor determinante, en tanto que o benestar e a calidade de vida das persoas venise determinados polas distintas posicións, roles sociais, dereitos etc.

Para seguir contribuindo a unha mellor calidade de vida das mulleres galegas, unha das prioridades de actuación será o **fomento de estilos de vida saudables e o autocoidado para o benestar integral**.

Para iso, todas as políticas públicas que se desenvolvan neste eido desde as distintas áreas de goberno deben incorporar necesariamente a perspectiva de xénero. É importante fomentar a actividade física, a alimentación saudable, previr desaxustes psicolóxicos, pero sempre considerando as diferentes situacións de mulleres e homes en cada unha das dimensións que conflúen no benestar. Tamén debe atenderse á prevalencia de determinados problemas que afectan en maior medida ás mulleres, como os trastornos relacionados coa alimentación, a depresión -relacionada en moitos casos coa sobrecarga das responsabilidades domésticas e familiares - etc.

E teranse ademais, en especial consideración, os problemas de saúde que presentan unha maior incidencia a causa da situación social orixinada pola Covid-19, nomeadamente os problemas de saúde mental en mulleres en todas as idades.

Ademais, consolidaranse outras liñas de acción dirixidas ao benestar das mulleres maiores; facilitaránselles oportunidades de envellecemento activo, así como outros recursos de apoio ao autocoidado, especialmente para mulleres que acusan a sobrecarga dos coidados á dependencia.

Doutra banda, cómpre seguir incidindo na necesidade de incorporar a perspectiva de xénero ás **políticas sanitarias**. Como se vén de indicar, a OMS recoñece o xénero como determinante da saúde e o benestar físico, mental e social.

Historicamente, as prácticas en saúde, sustentadas na investigación médica, foron desenvolvéndose cun claro nesgo de xénero, orixinado polos estereotipos imperantes que, desde unha perspectiva claramente androcéntrica, derivaron nunha menor atención aos problemas de saúde das mulleres; desde a vertente da investigación, da actividade diagnóstica e tamén por parte das solucións terapéuticas. Esta realidade, as máis das veces inconsciente ou involuntaria, debe superarse en todos os planos das políticas sanitarias.

Toda a actividade sanitaria debe ter en conta as diferenzas entre mulleres e homes: desde a planificación dos servizos ata a práctica asistencial, a investigación médica etc. teñen que ter en conta os aspectos diferenciais de xénero, xa teñan estes unha base biolóxica ou se deban a factores sociais, culturais etc. Para isto é esencial a formación do persoal sanitario en igualdade de xénero.

Doutra banda, consolidaranse os recursos de atención ás mulleres, tanto para a atención aos problemas de saúde prevalentes na poboación feminina, como aqueles asociados aos dereitos relacionados coa saúde sexual e reprodutiva e coa maternidade.

A provisión destes recursos, ademais do factor xénero, debe ter en conta a diversidade de mulleres e as necesidades específicas dalgunhas (mulleres maiores, mulleres con discapacidade, inmigrantes, etc.), de xeito que os servizos e a información se adapten a estas especiais características.

Noutra orde, seguirán a fortalecerse outros **recursos públicos** dirixidos ao benestar das mulleres, especialmente para aquelas que se atopan en situación de maior dificultade.

A interseccionalidade é un eixe transversal a todo o VIII Plan, pero ademais, neste ámbito concrétese como prioridade de actuación a **atención específica ás situacións de discriminación múltiple** orixinadas pola converxencia de distintos factores de exclusión. Así, a Administración autonómica seguirá a desenvolver políticas específicas dirixidas a mulleres en situación de dificultade ou vulnerabilidade: mulleres en situación de pobreza; con responsabilidades familiares non compartidas; mulleres con discapacidade; maiores; migrantes; mulleres con trastornos adictivos; mulleres sen fogar etc.

Dunha banda, como se comenta en páxinas precedentes ao respecto dos recursos dirixidos a facilitar a conciliación, a Xunta de Galicia vén apostando tamén nos últimos tempos por outras medidas e recursos públicos que favorezan a natalidade, con vistas á revitalización demográfica da comunidade autónoma.

Así, continuarán reforzándose estes recursos; axudas directas e outras medidas fiscais coas que se vai favorecer a maternidade e paternidade, con independencia da natureza dos proxectos familiares e con especial atención ás situacións de monoparentalidade, destinatarias de apoios específicos nos vindeiros anos, en cumprimento do establecido na Lei 5/2021, do 2 de febreiro, de impulso demográfico de Galicia.

Outra das prioridades de actuación deste ámbito de intervención é mellorar a consideración do enfoque de xénero nas **políticas ambientais, de mobilidade e de xestión do territorio**.

A planificación territorial e o urbanismo, como factores de vertebración territorial e cohesión social, deben incorporar a perspectiva de xénero en todas as súas actuacións. Por un lado, a planificación urbana ten que abandonar definitivamente a óptica androcéntrica pola que historicamente a primacía dos intereses do ámbito produtivo, da poboación traballadora, principalmente masculina, e do uso do automóbil privado, deixaron á marxe as necesidades e intereses do ámbito reprodutivo e, polo tanto, as das mulleres principalmente³⁶.

O deseño urbano, as políticas de vivenda, as de transporte ou a construción de equipamentos públicos teñen que ter en conta os roles reprodutivos e non só a esfera

³⁶ Montaner i Martorell, JM e Muxí Martínez, Z. *Usos del tiempo y la ciudad*. Ajuntament de Barcelona. Barcelona, 2011.

produtiva; considerar as necesidades das persoas en relación coas distintas etapas da vida, desde a infancia á vellez, e outros factores de diversidade ou exclusión. Así, resulta clave proxectar espazos de usos mixtos, que faciliten a conciliación e sexan accesibles para todas as persoas.

Desde o punto de vista da mobilidade, a planificación pública non poden obviar que entre a poboación usuaria do transporte público as mulleres son o colectivo maioritario. Polo tanto, a dotación de redes de transporte resulta esencial para garantir a autonomía de moitas mulleres que residen en zonas rurais ou periféricas dos núcleos urbanos.

Doutra banda, hai que subliñar as implicacións que a mobilidade ten para as mulleres en termos de seguridade persoal na contorna. Por iso, tanto a planificación urbanística como a do transporte público deben considerar os riscos que afectan en maior medida as mulleres ou que experimentan como ameazas, que acaban por coartar a súa liberdade de movemento.

Ademais, o enfoque de xénero é transversal a outros ámbitos, como o ambiental, de maneira que se seguirán fomentando os programas medioambientais nos que se poña en valor o papel das mulleres na conservación do medio e na xestión dos recursos autóctonos.

Noutra orde de políticas sectoriais cómpre tamén afondar na promoción da igualdade e na óptica de xénero.

Por un lado, no ámbito da **cultura**, a Administración autonómica seguirá apoiando a produción artística feminina en distintos ámbitos. Aínda que a incorporación das mulleres a determinados ámbitos como o das artes escénicas e o audiovisual semella ser xa imparabile, aínda son moitas as dificultades ás que deben facer fronte para progresar en medios aínda masculinizados e nos que predomina a segregación vertical.

A isto hai que engadir a secular invisibilización das achegas das mulleres no eido das artes e da produción intelectual, polo que a Administración autonómica seguirá traballando pola difusión e unha maior visibilidade das mulleres no eido da creación artística e cultural.

No ámbito da **comunicación** tamén é importante seguir incidindo na necesidade de transmitir á sociedade valores que promovan a igualdade e que desboten os estereotipos de xénero aínda imperantes. Por iso, é necesario seguir desenvolvendo accións de

sensibilización e de aposta polas boas prácticas dirixidas ao distintos medios de comunicación.

A publicidade é un ámbito específico da comunicación onde seguen revelándose marcados estereotipos sexistas. A publicidade responsable evoluciona cos tempos e evidencia, en moitos casos, unha aposta pola diversidade da sociedade actual, por amosar proxectos de vida libres e diversos e novos modelos de familia. Esta tendencia convive, non obstante, con outra publicidade na que se amosa sen disimulo a superioridade masculina ou na que as mulleres son cosificadas, con imaxes e mensaxes nas que se explota o seu corpo como reclamo publicitario.

A Comisión de Publicidade non Sexista, dependente do Observatorio Galego da Violencia de Xénero traballa para eliminar o sexismo das mensaxes publicitarias e promover as mensaxes positivas e inclusivas. O avance na igualdade e na erradicación da violencia de xénero non terá lugar se non se actúa de xeito contundente na transmisión dunha imaxe das mulleres estereotipada consonte aos roles imperantes, cando non claramente denigrante (hipersexualización, cosificación, trato vexatorio etc.) por parte da publicidade e dos medios de comunicación.

É por iso que o Goberno galego ten previsto intensificar o traballo neste eido, ampliando o marco de acción da citada Comisión, a través da constitución dun Observatorio da Imaxe das Mulleres, dirixido a fomentar unha imaxe equilibrada e non estereotipada das mulleres e a impulsar as accións necesarias para a eliminación de imaxes sexistas nos distintos medios.

O ámbito do **deporte** é outro dos terreos nos que se seguen a evidenciar marcadas brechas de xénero. É de xustiza recoñecer os avances experimentados nos últimos tempos neste eido, pois as mulleres van pouco a pouco incorporándose a disciplinas deportivas masculinizadas, e cada vez o deporte feminino ten maior repercusión a través dos medios de comunicación social.

O deporte galego seguirá comprometido coa necesaria igualdade de mulleres e homes e afondará na incorporación da perspectiva de xénero ao conxunto da súa planificación e xestión: a través do fomento da linguaxe inclusiva; da adaptación de infraestruturas e da

realización de actuacións dirixidas aos axentes do tecido deportivo, como a formación en igualdade a profesionais ou o fomento da participación das mulleres en postos de decisión.

Ademais, nunha aposta decidida pola ruptura de estereotipos de xénero, xa comentada no ámbito da educación para a igualdade, está previsto seguir fomentando a práctica deportiva entre as mulleres de todas as idades, así como manter os apoios ao deporte feminino federado e ao deporte de alto nivel.

Para rematar, todas a brechas de xénero que se identifican no presente plan deben ter unha resposta de continuidade a través da organización de campañas de **concienciación social** e outras actividades de sensibilización en favor dunha igualdade real e efectiva de mulleres e homes en todos os ámbitos.

7.7.2 Prioridades de actuación e liñas de acción

RETO	PRIORIDADES DE ACTUACIÓN
Asegurar o benestar integral das mulleres na súa diversidade e avanzar na integración da óptica de xénero nas distintas políticas sectoriais e de cohesión social.	7.1 Fomentar estilos de vida saudables e o autocoidado para o benestar integral.
	7.2 Potenciar a perspectiva de xénero nas políticas de saúde.
	7.3 Fortalecer os recursos públicos, especialmente para as mulleres en situación de maior dificultade.
	7.4 Reforzar a perspectiva de xénero nas políticas medioambientais, de mobilidade e de xestión do territorio.
	7.5 Consolidar modelos favorables á igualdade no ámbito da cultura, da comunicación e do deporte.

PRIORIDADE DE ACTUACIÓN 7.1 FOMENTAR ESTILOS DE VIDA SAUDABLES E O AUTOCOIDADO PARA O BENESTAR INTEGRAL

Liña de acción 7.1.1 Fomento de hábitos saudables que incorporen a perspectiva de xénero (promoción da actividade física, alimentación saudable, prevención de desaxustes psicolóxicos etc.)

- RESPONSABLES:
- Secretaría Xeral para o Deporte. Presidencia.
 - Secretaría Xeral da Igualdade. Consellería de Emprego e Igualdade.
 - Dirección Xeral de Saúde Pública. Consellería de Sanidade.

Liña de acción 7.1.2 Continuidade dos programas de envellecemento activo e de benestar integral dirixidos ás mulleres maiores.

- RESPONSABLES:
- Dirección Xeral de Maiores e Persoas con Discapacidade. Consellería de Política Social.

Liña de acción 7.1.3 Impulso de actuacións dirixidas ás persoas coidadoras para o seu autocoidado e como fórmula de respiro familiar e participación social.

- RESPONSABLES:
- Dirección Xeral de Maiores e Persoas con Discapacidade. Consellería de Política Social.
 - Dirección Xeral de Atención Integral Sociosanitaria. Consellería de Política Social.

PRIORIDADE DE ACTUACIÓN 7.2 POTENCIAR A PERSPECTIVA DE XÉNERO NAS POLÍTICAS DE SAÚDE

Liña de acción 7.2.1 Incorporación da óptica de xénero ao conxunto da actividade sanitaria (práctica asistencial, planificación e avaliación da calidade dos servizos, formación de profesionais, investigación médica etc.) para ter en conta os aspectos diferenciais biolóxicos, culturais e de acceso á saúde de mulleres e de homes.

- RESPONSABLES:**
- Dirección Xeral de Asistencia Sanitaria (Sergas). Consellería de Sanidade.
 - Dirección Xeral de Recursos Humanos (Sergas). Consellería de Sanidade.

Liña de acción 7.2.2 Desenvolvemento de programas de prevención e detección precoz de trastornos de saúde con maior prevalencia na poboación feminina.

- RESPONSABLES:**
- Dirección Xeral de Saúde Pública. Consellería de Sanidade.

Liña de acción 7.2.3 Promoción da saúde sexual e reprodutiva e cumprimento efectivo dos dereitos das mulleres (á interrupción do embarazo, a procesos de reprodución asistida etc.).

- RESPONSABLES:**
- Dirección Xeral de Saúde Pública. Consellería de Sanidade.
 - Dirección Xeral de Asistencia Sanitaria (Sergas). Consellería de Sanidade.
 - Dirección Xeral de Xuventude, Promoción e Voluntariado. Consellería de Política Social.
 - Consorcio Galego de Servizos de Igualdade e Benestar. Consellería de Política Social.

Liña de acción 7.2.4 Adaptación do acceso á información, servizos e recursos ás circunstancias específicas das mulleres galegas, con especial atención ás que se atopan en situación de maior dificultade (mulleres con discapacidade, inmigrantes, maiores etc.).

- RESPONSABLES:**
- Dirección Xeral de Asistencia Sanitaria (Sergas). Consellería de Sanidade.

Liña de acción 7.2.5 Reforzamento dos recursos de atención e apoio ás mulleres embarazadas ao longo de todo o ciclo da maternidade (embarazo, parto, postparto, lactación e crianza) adaptados ás súas características.

- RESPONSABLES:**
- Dirección Xeral de Saúde Pública. Consellería de Sanidade.
 - Dirección Xeral de Asistencia Sanitaria (Sergas). Consellería de Sanidade.

PRIORIDADE DE ACTUACIÓN 7.3 FORTALECER OS RECURSOS PÚBLICOS, ESPECIALMENTE PARA AS MULLERES EN SITUACIÓN DE MAIOR DIFICULTADE**Liña de acción 7.3.1 Fortalecemento dos apoios á natalidade.**

RESPONSABLES:

- Dirección Xeral de Familia, Infancia e Dinamización Demográfica. Consellería de Política Social.

Liña de acción 7.3.2 Mantemento e ampliación, no seu caso, dos programas e axudas destinados á inclusión sociolaboral de mulleres en situación de vulnerabilidade e/ou en risco de exclusión.

RESPONSABLES:

- Dirección Xeral de Inclusión Social. Consellería de Política Social.

Liña de acción 7.3.3 Prioridade das mulleres en situación de dificultade no acceso a infraestruturas e outros recursos de titularidade pública.

RESPONSABLES:

- Todos os departamentos da Administración xeral e entes adscritos.

Liña de acción 7.3.4 Consolidación dos programas e recursos especializados dirixidos ás mulleres maiores e ás mulleres con discapacidade.

RESPONSABLES:

- Dirección Xeral de Maiores e Persoas con Discapacidade. Consellería de Política Social.

PRIORIDADE DE ACTUACIÓN 7.4 REFORZAR A PERSPECTIVA DE XÉNERO NAS POLÍTICAS MEDIOAMBIENTAIS, DE MOBILIDADE E DE XESTIÓN DO TERRITORIO**Liña de acción 7.4.1 Desenvolvemento de programas ambientais con perspectiva de xénero e de posta en valor do papel das mulleres na xestión e conservación da biodiversidade.**

RESPONSABLES:

- Dirección Xeral de Patrimonio Natural. Consellería de Medio Ambiente, Territorio e Vivenda.

Liña de acción 7.4.2 Introducción da perspectiva de xénero na planificación territorial e urbanística, na vivenda e no transporte para garantir a accesibilidade, a seguridade persoal, a autonomía e facilitar a conciliación corresponsable.

RESPONSABLES:

- Consellería de Medio Ambiente, Territorio e Vivenda.
- Instituto Galego da Vivenda e Solo. Consellería de Medio Ambiente, Territorio e Vivenda.
- Consellería de Infraestruturas e Mobilidade.

PRIORIDADE DE ACTUACIÓN 7.5 CONSOLIDAR MODELOS FAVORABLES Á IGUALDADE NO ÁMBITO DA CULTURA, DA COMUNICACIÓN E DO DEPORTE

Liña 7.5.1 Apoio á promoción profesional das mulleres no ámbito cultural e á visibilización da súa produción artística nos distintos campos (literario, artes escénicas e musicais, audiovisual, contido dixital etc.).

RESPONSABLES:	• Secretaría Xeral de Cultura. Consellería de Cultura, Educación e Universidade. • Secretaría Xeral de Política Lingüística. Consellería de Cultura, Educación e Universidade. • Axencia galega das industrias culturais (Agadic). Consellería de Cultura, Educación e Universidade. • Fundación Cidade da Cultura de Galicia. Consellería de Cultura, Educación e Universidade. • Corporación Radio e Televisión de Galicia (CRTVG).
---------------	---

Liña 7.5.2 Reforzo das boas prácticas e impulso da implicación dos medios de comunicación na transmisión de contidos que promovan a igualdade entre mulleres e homes.

RESPONSABLES:	• Secretaría Xeral de Medios. Presidencia. • Secretaría Xeral da Igualdade. Consellería de Emprego e Igualdade. • Compañía Radio e Televisión de Galicia.
---------------	---

Liña 7.5.3 Realización de campañas institucionais e outras accións para a concienciación da cidadanía en torno á igualdade entre mulleres e homes en todos os ámbitos.

RESPONSABLES:	• Secretaría Xeral de Medios. Presidencia. • Secretaría Xeral da Igualdade. Consellería de Emprego e Igualdade.
---------------	--

Liña de acción 7.5.4 Reforzamento dos mecanismos de denuncia e asesoramento para a boa praxe dirixidos á eliminación do sexismo nas mensaxes publicitarias.

RESPONSABLES:	• Instituto Galego do Consumo e da Competencia. Vicepresidencia segunda e Consellería de Economía, Empresa e Innovación. • Secretaría Xeral da Igualdade. Consellería de Emprego e Igualdade. • Comisión Asesora de Publicidade non Sexista. Observatorio Galego contra a Violencia de Xénero.
---------------	--

Liña 7.5.5 Consolidación da perspectiva de xénero na actividade de planificación e xestión do deporte galego e impulso da igualdade entre os axentes e entidades do tecido deportivo (adaptación de infraestruturas, formación en igualdade a profesionais, fomento da participación das mulleres en postos de decisión etc.).

RESPONSABLES:	• Secretaría Xeral para o Deporte. Presidencia.
---------------	---

Liña de acción 7.5.6 Fomento da práctica deportiva entre as mulleres e continuidade dos apoios ao deporte feminino profesional e de alto nivel.

RESPONSABLES:	• Secretaría Xeral para o Deporte. Presidencia.
---------------	---

7.8 Ámbito 8. Intervención para a erradicación da violencia de xénero

7.8.1 Fundamentación

Como recoñece a Comisión Europea, a violencia de xénero no espazo da Unión é alarmante: unha de cada tres mulleres sufriu violencia física ou sexual a partir dos quince anos. Tan só arredor dun terzo das mulleres vítimas de abusos físicos ou sexuais, principalmente por parte das súas parellas ou familiares próximos, recorre ás autoridades. Ademais, o confinamento social durante a pandemia de Covid-19 coincidiu cun aumento da violencia de xénero en toda Europa.

As administracións públicas non poden cesar nos seus esforzos por erradicar a máxima expresión da desigualdade de xénero que afonda as súas raíces nun sistema heteropatriarcal de supremacía masculina e de dominación e control das mulleres, un tipo de violencia que se exerce contra as mulleres polo mero feito de selo.

O compromiso do Goberno da Xunta de Galicia coa erradicación de todas as expresións da violencia contra as mulleres supón unha adaptación constante dos mecanismos xurídicos e administrativos existentes ás novas realidades e expresións da violencia machista. Ademais, implica a mellora da resposta institucional ás distintas situacións ás que o sistema de protección vixente, establecido a partir da entrada en vigor da Lei orgánica 1/2004, do 28 de decembro, de medidas de protección integral, foi articulando os apoios necesarios ás vítimas.

Así, as dúas modificacións da Lei 11/2007, do 27 de xullo, galega para a prevención e o tratamento integral da violencia de xénero, recentemente impulsadas polo Executivo autonómico galego, apuntan nesta liña e marcan a senda de actuación para os vindeiros anos.

Dunha banda, a Lei 14/2021, do 20 de xullo, pola que se modifica a Lei 11/2007, do 27 de xullo, galega para a prevención e o tratamento integral da violencia de xénero, constitúe,

como se indicou no capítulo 3 deste documento, unha lei pioneira na introdución do concepto de **violencia vicaria** como expresión da violencia que se exerce sobre a muller co fin de lle causar o maior e máis grave dano psicolóxico a través de terceiras ou interpostas persoas, e que acada o seu grao máis elevado de crueldade co homicidio ou asasinato desas persoas (fillos e fillas, nai, pai, parella actual etc.).

Esta modificación integra o establecido no artigo 49.2 do Convenio de Istambul e no Pacto de Estado contra a violencia de xénero, coa que se pretende facer extensivos os apoios psicosociais e os dereitos laborais e económicos recollidos na Lei orgánica 1/2004, do 28 de decembro, de medidas de protección integral contra a violencia de xénero a quen padece violencia vicaria ou violencia por persoa interposta.

A través desta lei recoñécese con carácter retroactivo como vítimas de violencia de xénero aquelas mulleres que teñen ou tiveron que padecer o homicidio, asasinato ou calquera outra forma de violencia exercida sobre as súas fillas ou fillos ou sobre calquera outra persoa estreitamente unida a ela, por parte de quen sexa ou fose o seu cónxuxe ou por quen mantivo con ela unha relación análoga de afectividade aínda sen convivencia. En consecuencia, amplíase o concepto de violencia de xénero no artigo 1 da lei, e recoñece explicitamente este tipo de violencia como unha forma de violencia de xénero, recolléndoa como tal no artigo 3 da lei.

Doutra banda, a aprobación polo Parlamento de Galicia da Lei 15/2021 do 3 de decembro, pola que se modifica a Lei 11/2007, do 27 de xullo, galega para a prevención e o tratamento integral da violencia de xénero, supón recoñecer realidades emerxentes cada vez máis frecuentes do exercicio da violencia contra as mulleres a través das tecnoloxías da información e a comunicación (TIC): trátase da **violencia dixital**. Condutas de control, principalmente a través do teléfono móbil, ameazas e violencia psicolóxica van en aumento nos últimos anos, en paralelo a un maior desenvolvemento e utilización destas tecnoloxías. As mulleres novas, nomeadamente as adolescentes, son as principais vítimas deste tipo de violencia.

Pero ademais da definición da violencia de xénero dixital, a lei inclúe outras medidas coas que poder articular desde os distintos ámbitos unha estratexia preventiva de condutas como a sextorsión (*sexting*), o *ciberbullying*, o *grooming* ou o ciberacoso e abuso sexual a

menores de idade, que permitan identificar neste ámbito con antelación condutas e fenómenos emerxentes e previr este tipo de violencias.

Así, o texto normativo introduce modificacións na Lei 11/2007 enfocadas ao desenvolvemento de campañas de sensibilización e formación especificamente dirixidas á poboación xuvenil para previr e identificar actitudes que constitúan actos de violencia de xénero, con especial incidencia na violencia de xénero dixital.

Ademais, a nova lei integra un enfoque interseccional ao incorporar a accesibilidade como requisito imprescindible para achegar a información ás mulleres con discapacidade e recoñecer as especificidades das mulleres do ámbito rural, tamén neste caso, as maiores dificultades de acceso á información.

Xa que logo, a Administración educativa debe xogar un papel fundamental neste ámbito. Por iso, o presente plan integra o establecido na lei e recolle liñas de acción baseadas na realización de actuacións dirixidas á comunidade escolar para **a prevención da violencia de xénero e de comportamentos e actitudes sexistas**, con especial atención á violencia de xénero dixital; actuacións destinadas a afondar nas estratexias para a análise e resolución dos conflitos, así como na aprendizaxe da convivencia baseada no respecto a todas as persoas. En definitiva, accións que fomenten actitudes, valores e capacidades que contribúan a un pleno desenvolvemento en igualdade.

Doutra banda, a acción da Administración autonómica contra todas as formas de violencia que sofren as mulleres non pode obviar as violencias sexuais.

En liña coas recomendacións do Convenio de Istambul para visibilizar e combater todas as expresións da violencia machista, as **violencias sexuais** contra as mulleres serán outra dimensión fundamental na folla de ruta da Xunta de Galicia na loita contra a violencia de xénero a curto e medio prazo.

O Goberno galego veu intensificando nos últimos tempos diferentes iniciativas de apoio e asistencia ás vítimas de agresións sexuais enfocadas á reparación do dano, medidas que cristalizarán na articulación dun sistema de recursos especificamente dirixidos á intervención neste ámbito, para proporcionar ás mulleres, rapazas e nenas vítimas deste tipo de violencia os apoios necesarios para a superación do trauma e a recuperación integral.

Traballarase neste ámbito a partir dunha estratexia de prevención e sensibilización, desde o ámbito educativo, para afianzar valores de igualdade entre os sexos, derrubar falsos mitos sobre a sexualidade e identificar e erradicar condutas violentas e actitudes discriminatorias por razóns de xénero na contorna escolar.

Ademais, consolidarase a atención integral ás vítimas de violencia sexual: darase continuidade á prestación de atención xurídica especializada a mulleres vítimas deste tipo de violencia, asesoramento e acompañamento legal iniciais nas práctica das primeiras dilixencias.

Por outra parte, a Xunta impulsará centros de atención 24 horas, un en cada provincia, para a asistencia integral ás vítimas de agresións sexuais. Estes catro centros dispensarán unha atención integral e multidisciplinar mediante o acompañamento e intervencións psicolóxicas ou sociais de forma presencial, en liña e telefónica, a todas as vítimas e superviventes que teñan sufrido violencia sexual no pasado ou no presente, así como a familiares ou a persoas do seu círculo íntimo.

Así mesmo, darase continuidade a programas de intervención con mulleres, nenas e nenos vítimas de abuso e violencia sexual.

Tamén, entre outras medidas, estenderanse a toda a comunidade programas de intervención con menores agresores de violencia de xénero.

Durante os vindeiros anos, no eido da sensibilización social adquirirán protagonismo as campañas dirixidas á concienciación da cidadanía en torno ás distintas formas de violencia machista, entre elas a violencia sexual nas súas distintas formas: agresións sexuais, trata con fins de explotación sexual etc., sen esquecer a xa mencionada violencia de xénero dixital.

Doutra banda, tamén no ámbito da violencia sexual ocupa un lugar importante a intervención dirixida ás vítimas de trata con fins de explotación sexual. Esta seguirá a ser un eixe importante de actuación da Xunta de Galicia para combater esta realidade e contribuír á reparación integral das superviventes do que constitúe unha das expresións máis cruentas da violencia de xénero e unha das formas máis graves de conculcación dos dereitos humanos.

Por iso, o compromiso do Executivo galego reforzarase neste campo coa posta en marcha do primeiro **Plan Galego contra a trata de seres humanos con fins de explotación sexual**, un instrumento de planificación no que enmarcar todas as accións que contribúan á sensibilización en torno ao consumo de prostitución e outras formas de explotación sexual; á mellora dos procesos de detección, identificación e protección das vítimas e á consolidación e mellora dos recursos de atención integral ás mulleres, nenos e nenos vítimas desta forma de explotación.

As políticas de prevención -como xa se indicou no quinto ámbito de intervención do presente plan dedicado á educación para a igualdade- teñen un pilar fundamental nas políticas coeducativas e nas medidas dirixidas ao fomento de valores de igualdade, respecto e convivencia. Así mesmo, está previsto intensificar as actuacións destinadas á ampliación do coñecemento sobre todas as formas de violencia contras as mulleres e ao fortalecemento dos mecanismos que contribúen á súa identificación desde os distintos ámbitos (social, sanitario, educativo etc.).

Como recolle o capítulo 4 deste documento, en Galicia, durante o confinamento derivado da situación de alarma sociosanitaria, incrementouse de xeito notable o número de chamadas ao teléfono de información ás mulleres (900 400273), na liña do acontecido no conxunto de España ao respecto do aumento exponencial das chamadas ao 016 e outros teléfonos de consulta.

O Plan de reforzo de atención das vítimas da violencia machista que garanta a súa seguridade durante o estado de alarma por Covid-19, posto en marcha pola Consellería de Emprego e Igualdade, a través da Secretaría Xeral da Igualdade, contou con numerosas medidas dirixidas a asegurar a protección e os apoios necesarios ás vítimas: servizos de emerxencia; apoio psicolóxico, xurídico, administrativo; mantemento do funcionamento do Punto de Coordinación das Ordes de Protección, aloxamento de urxencia en establecementos turísticos etc.

A aparición da pandemia puxo de manifesto, pois, a importancia de dispoñer dun marco de apoio e protección ás vítimas de violencia de xénero que sexa operativo e resiliente en situacións de crise como a vivida.

Máis alá do mantemento e reforzamento dos dispositivos en situacións de emerxencia social, o Goberno galego segue afianzando o seu compromiso coas vítimas da violencia machista para os próximos anos, para o que se fortalecerán os distintos recursos de atención integral e as distintas axudas ás mulleres vítimas e aos seus fillas e fillos.

Por iso, reforzaranse os **recursos de atención integral**, reparación do dano e apoio sociolaboral para que as vítimas emprendan unha nova vida lonxe da violencia.

Toda esta planificación desenvolverase desde un enfoque interseccional, dando continuidade aos apoios para o desenvolvemento de programas específicos con mulleres con discapacidade e noutras situacións de especial vulnerabilidade. Ademais, reforzaranse as accións en materia de accesibilidade, para garantir o acceso á información e aos recursos a todas as mulleres vítimas de violencia de xénero, sen exclusión por razóns de idade, diversidade funcional ou idiomáticas.

Tanto a detección das situacións de violencia como a intervención coas vítimas require dunha sólida formación por parte das e dos distintos profesionais. O VIII Plan quere consolidar a capacitación profesional como un dos eixes de actuación neste ámbito. Forzas e corpos de seguridade, persoal do ámbito xurídico, dos servizos sociais, profesionais da sanidade e, en xeral, persoal das administracións públicas que poida entrar en contacto coas vítimas deben contar cos coñecementos necesarios para a detección dos casos, prestar unha adecuada atención e dispoñer de información e ferramentas que faciliten a derivación e unha intervención efectiva.

Por último, a Xunta de Galicia seguirá apostando pola **colaboración e a coordinación interinstitucional** para a mellora da atención ás vítimas de violencia de xénero.

Neste ámbito, entre outras accións, seguirase promovendo e impulsando a actividade da Rede de entidades locais contra a violencia de xénero, á cal están adheridas máis de duascientas entidades locais. Estas entidades desenvolven un número moi importante de actuacións de prevención e detección precoz de situacións de risco, a través da mobilización e implicación de toda a sociedade fronte ao maltrato e a xeneralización da tolerancia cero contra a violencia machista.

7.8.2 Prioridades de actuación e liñas de acción

RETO	PRIORIDADES DE ACTUACIÓN
Avanzar no rexeitamento social da violencia de xénero en todas as súas manifestacións e garantir unha resposta institucional efectiva na intervención e na atención ás vítimas.	8.1 Reforzar o compromiso social contra as violencias de xénero.
	8.2 Ampliar o coñecemento sobre todas as formas de violencia contra as mulleres para a mellora da capacitación profesional e fortalecer os mecanismos para a súa identificación e prevención.
	8.3 Asegurar a atención integral ás vítimas de violencia de xénero.
	8.4 Fortalecer os recursos para proporcionar unha resposta axustada ás necesidades das mulleres en situación de especial vulnerabilidade desde un enfoque interseccional.
	8.5 Desenvolver unha intervención integral e específica dirixida ás vítimas de trata con fins de explotación sexual.

PRIORIDADE DE ACTUACIÓN 8.1 REFORZAR O COMPROMISO SOCIAL CONTRA AS VIOLENCIAS DE XÉNERO

Liña de acción 8.1.1 Impulso de accións de sensibilización e concienciación social sobre a violencia contra as mulleres, con especial énfase na violencia de xénero dixital, na violencia sexual e na exercida por razóns de orientación sexual e identidade de xénero.

RESPONSABLES:

- Secretaría Xeral de Medios. Presidencia.
- Secretaría Xeral da Igualdade. Consellería de Emprego e Igualdade.
- Resto de órganos e entes adscritos das consellerías.

Liña de acción 8.1.2 Desenvolvemento de accións formativas e de sensibilización sobre as distintas formas de violencia de xénero adaptadas ás distintas etapas educativas.

RESPONSABLES:

- Secretaría Xeral de Educación e Formación Profesional. Consellería de Cultura, Educación e Universidade.
- Secretaría Xeral da Igualdade. Consellería de Emprego e Igualdade.

Liña de acción 8.1.3 Impulso da colaboración cos axentes sociais e co tecido empresarial para a posta en marcha de accións de rexeitamento social da violencia contra as mulleres e para a súa identificación e prevención nas empresas, incluíndo o acoso sexual e por razón de sexo.

RESPONSABLES:

- Secretaría Xeral da Igualdade. Consellería de Emprego e Igualdade.

- Dirección Xeral de Relacións Laborais. Consellería de Emprego e Igualdade.

Liña de acción 8.1.4 Fortalecemento dos apoios e da colaboración coas entidades locais para o desenvolvemento de accións de sensibilización fronte á violencia contra as mulleres.

RESPONSABLES: • Secretaría Xeral da Igualdade. Consellería de Emprego e Igualdade.

PRIORIDADE DE ACTUACIÓN 8.2 AMPLIAR O COÑECEMENTO SOBRE TODAS AS FORMAS DE VIOLENCIA CONTRA AS MULLERES PARA A MELLORA DA CAPACITACIÓN PROFESIONAL E FORTALECER OS MECANISMOS PARA A SÚA IDENTIFICACIÓN E PREVENCIÓN

Liña 8.2.1 Promoción de estudos e outras actuacións para a mellora do coñecemento e da recollida de información estatística sobre as distintas formas de violencia contra as mulleres (violencia sexual, violencias dixitais, violencia vicaria etc.).

RESPONSABLES:

- Instituto Galego de Estatística (IGE). Consellería de Facenda e Administración Pública.
- Secretaría Xeral da Igualdade. Consellería de Emprego e Igualdade.
- Observatorio Galego da Violencia de Xénero. Secretaría Xeral da Igualdade. Consellería de Emprego e Igualdade.
- Servizo Galego de Saúde (Sergas). Consellería de Sanidade.

Liña de acción 8.2.2 Elaboración e difusión de materiais destinados á prevención, identificación e tratamento da violencia de xénero e a violencia sexual nos distintos ámbitos.

RESPONSABLES:

- Observatorio Galego da Violencia de Xénero. Secretaría Xeral da Igualdade. Consellería de Emprego e Igualdade.
- Secretaría Xeral da Igualdade. Consellería de Emprego e Igualdade.

Liña de acción 8.2.3 Desenvolvemento de actuacións dirixidas á mellora da detección de casos de violencia de xénero desde a atención sanitaria.

RESPONSABLES: • Xerencia do Servizo Galego de Saúde (Sergas). Consellería de Sanidade.

Liña de acción 8.2.4 Consolidación dos programas de formación especializada sobre violencia de xénero e outras actuacións para a mellora do coñecemento dirixidas a profesionais dos distintos ámbitos de intervención (persoal do ámbito xudicial, Forzas e Corpos de seguridade, persoal sanitario, persoal dos servizos de atención ás vítimas etc.).

RESPONSABLES:	• Secretaría Xeral de Medios. Presidencia. • Dirección Xeral de Xustiza. Vicepresidencia primeira e Consellería de Presidencia, Xustiza e Turismo. • Academia Galega de Seguridade. Vicepresidencia primeira e Consellería de Presidencia, Xustiza e Turismo. • Secretaría Xeral da Igualdade. Consellería de Emprego e Igualdade. • Xerencia do Servizo Galego de Saúde (Sergas). Consellería de Sanidade. • Dirección Xeral de Inclusión Social. Consellería de Política Social. • Consorcio Galego de Servizos de Igualdade e Benestar. Consellería de Política Social. • Dirección Xeral de Xuventude, Participación e Voluntariado. Consellería de Política Social.
---------------	---

PRIORIDADE DE ACTUACIÓN 8.3 ASEGURAR A ATENCIÓN INTEGRAL ÁS VÍTIMAS DE VIOLENCIA DE XÉNERO

Liña de acción 8.3.1 Garantía do acceso das vítimas das violencias machistas aos distintos servizos de asistencia xurídica especializada en violencia de xénero.

RESPONSABLES:	• Dirección Xeral de Xustiza. Vicepresidencia primeira e Consellería de Presidencia, Xustiza e Turismo. • Secretaría Xeral da Igualdade. Consellería de Emprego e Igualdade.
---------------	---

Liña de acción 8.3.2 Mellora dos recursos de asistencia integral ás mulleres vítimas de violencia de xénero e ás persoas ao seu cargo e garantía do seu acceso en contextos de emerxencia social (servizos de emerxencia, acollemento residencial, asistencia psicolóxica e xurídica, programas de inclusión sociolaboral etc.).

RESPONSABLES:	• Dirección Xeral de Xustiza. Vicepresidencia primeira e Consellería de Presidencia, Xustiza e Turismo. • Secretaría Xeral da Igualdade. Consellería de Emprego e Igualdade. • Dirección Xeral de Familia, Infancia e Dinamización Demográfica. Consellería de Política Social. • Consorcio Galego de Servizos de Igualdade e Benestar. Consellería de Política Social.
---------------	--

Liña de acción 8.3.3 Consolidación dos apoios económicos ás mulleres vítimas de violencia de xénero e aos fillos e ás fillas das vítimas mortais.

RESPONSABLES: | • Secretaría Xeral da Igualdade. Consellería de Emprego e Igualdade.

Liña de acción 8.3.4 Reforzamento dos recursos de intervención con mulleres, nenas e nenos vítimas de abuso e violencia sexual.

RESPONSABLES: | • Secretaría Xeral da Igualdade. Consellería de Emprego e Igualdade.
• Dirección Xeral de Familia, Infancia e Dinamización Demográfica. Consellería de Política Social.
• Xerencia do Servizo Galego de Saúde (Sergas). Consellería de Sanidade.

Liña de acción 8.3.5 Mantemento da prioridade de acceso a axudas, recursos e programas específicos para contribuír ao benestar integral das mulleres vítimas de violencia e dos seus fillos e fillas.

RESPONSABLES: | • Secretaría Xeral Técnica da Consellería Consellería de Cultura, Educación e Universidade.
• Dirección Xeral de Centros e Recursos Humanos. Consellería de Cultura, Educación e Universidade.
• Secretaría Xeral da Igualdade. Consellería de Emprego e Igualdade.
• Dirección Xeral de Xuventude, Participación e Voluntariado. Consellería de Política Social.

Liña de acción 8.3.6 Ampliación dos programas de atención psicolóxica dirixidos a homes e mozos con problemas de control da violencia.

RESPONSABLES: | • Secretaría Xeral da Igualdade. Consellería de Emprego e Igualdade.

Liña de acción 8.3.7 Promoción de accións de colaboración con administracións, institucións e organizacións da sociedade civil para a mellora da coordinación e a atención ás vítimas de violencia de xénero.

RESPONSABLES: | • Secretaría Xeral da Igualdade. Consellería de Emprego e Igualdade.

Liña de acción 8.3.8 Adecuación da normativa e dos acordos de coordinación interinstitucional aos cambios normativos, técnicos e sociais en materia de violencia contra as mulleres.

RESPONSABLES: | • Secretaría Xeral da Igualdade. Consellería de Emprego e Igualdade.

PRIORIDADE DE ACTUACIÓN 8.4 FORTALECER OS RECURSOS PARA PROPORCIONAR UNHA RESPONSA AXUSTADA ÁS NECESIDADES DAS MULLERES EN SITUACIÓN DE ESPECIAL VULNERABILIDADE DESDE UN ENFOQUE INTERSECCIONAL

Liña de acción 8.4.1 Continuidade das medidas de flexibilización de requisitos e acceso preferente a recursos socioeconómicos para mulleres vítimas de violencia de xénero en situación de dificultade.

- RESPONSABLES:
- Secretaría Xeral da Emigración. Presidencia.
 - Secretaría Xeral da Igualdade. Consellería de Emprego e Igualdade.
 - Dirección Xeral de Inclusión Social. Consellería de Política Social.
 - Dirección Xeral de Desenvolvemento Pesqueiro. Consellería do Mar.

Liña de acción 8.4.2 Apoio ao desenvolvemento de programas para a atención e a recuperación de mulleres vítimas de violencia de xénero con discapacidade e outros problemas de saúde.

- RESPONSABLES:
- Secretaría Xeral da Igualdade. Consellería de Emprego e Igualdade.
 - Dirección Xeral de Asistencia Sanitaria, Servizo Galego de Saúde (Sergas). Consellería de Sanidade.

Liña de acción 8.4.3 Mellora da accesibilidade para a información e a atención ás mulleres vítimas de violencia de xénero con dificultades asociadas á idade, á discapacidade sensorial ou relacionadas co idioma.

- RESPONSABLES:
- Secretaría Xeral da Igualdade. Consellería de Emprego e Igualdade.

Liña 8.4.4 Consolidación dos programas de acceso á vivenda para as mulleres vítimas de violencia de xénero.

- RESPONSABLES:
- Instituto Galego da Vivenda e o Solo. Consellería de Medio Ambiente, Territorio e Vivenda.

PRIORIDADE DE ACTUACIÓN 8.5 DESENVOLVER UNHA INTERVENCIÓN INTEGRAL E ESPECÍFICA DIRIXIDA ÁS VÍTIMAS DE TRATA CON FINS DE EXPLOTACIÓN SEXUAL

Liña de acción 8.5.1 Desenvolvemento de accións para visibilizar a realidade da trata con fins de explotación sexual e concienciar a cidadanía en torno ao consumo de prostitución e outras formas de explotación sexual.

RESPONSABLES:

- Secretaría Xeral da Igualdade. Consellería de Emprego e Igualdade.

Liña de acción 8.5.2 Mellora dos procesos de detección, identificación e protección das mulleres vítimas de trata, nomeadamente a través de accións de capacitación profesional dos distintos axentes implicados.

RESPONSABLES:

- Dirección Xeral de Xustiza. Vicepresidencia primeira e Consellería de Presidencia, Xustiza e Turismo.
- Secretaría Xeral da Igualdade. Consellería de Emprego e Igualdade.
- Dirección Xeral de Asistencia Sanitaria, Servizo Galego de Saúde (Sergas). Consellería de Sanidade.

Liña de acción 8.5.3 Consolidación e mellora das axudas e recursos especializados para a detección e a atención integral ás mulleres e nenas vítimas de trata (acollemento residencial, atención psicolóxica, asistencia xurídica, acompañamento social, inserción sociolaboral etc).

RESPONSABLES:

- Dirección Xeral de Xustiza. Vicepresidencia primeira e Consellería de Presidencia, Xustiza e Turismo.
- Secretaría Xeral da Igualdade. Consellería de Emprego e Igualdade.
- Dirección Xeral de Asistencia Sanitaria, Servizo Galego de Saúde (Sergas). Consellería de Sanidade.
- Dirección Xeral de Familia, Infancia e Dinamización Demográfica. Consellería de Política Social.
- Dirección Xeral de Inclusión Social. Consellería de Política Social.

Liña de acción 8.5.4 Mellora da actuación coordinada e da colaboración con outras administracións e entidades en materia de prevención e loita contra a trata e a explotación sexual.

RESPONSABLES:

- Secretaría Xeral da Igualdade. Consellería de Emprego e Igualdade.
- Dirección Xeral de Familia, Infancia e Dinamización Demográfica. Consellería de Política Social.

7.9 Ámbito instrumental. Transversalización da perspectiva de xénero na actividade da Xunta de Galicia

7.9.1 Fundamentación

Pecha este programa de liñas de acción un ámbito de carácter instrumental a través do cal materializar as distintas actuacións impulsadas pola Administración autonómica para avanzar nos ámbitos de intervención descritos.

Este último ámbito ten como reto lograr unha máis efectiva transversalización da perspectiva de xénero en todas as áreas de xestión da Administración xeral e o sector público autonómico e asegurar a aplicación de políticas de igualdade dirixidas ao persoal ao seu servizo.

Desde a aprobación dos primeiros plans de igualdade promovidos pola Xunta de Galicia ata o momento actual os logros neste ámbito son significativos, constatándose unha implicación cada vez máis intensa de todos os departamentos da Administración autonómica e entes instrumentais na incorporación da perspectiva de xénero e do principio de igualdade na súa actividade. Así, en consonancia co establecido no artigo 5 do Capítulo I 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 debe integrar a dimensión da igualdade de oportunidades na elaboración, na execución e no seguimento de todas as políticas e de todas as accións desenvolvidas dentro do seu marco de competencias.

O traballo neste terreo non debe cesar, posto que se trata dun labor permanente, inherente á práctica política e administrativa, que ten que reforzarse en certas dimensións e adaptarse ás novas realidades, para responder adecuadamente á transformación sociodemográfica e económica de Galicia.

A aplicación do enfoque de xénero ao conxunto da **xestión pública** debe realizarse dun xeito máis sistemático e intenso. A incorporación de cláusulas favorecedoras da igualdade de

xénero no conxunto da actividade contractual e nas subvencións está, sen dúbida, cada vez máis estendida no sector público autonómico, aínda que precisa dunha aplicación máis contundente, por exemplo, mediante criterios de puntuación automática, non só aplicables aos casos nos que se produce un empate entre as ofertas.

Ademais, cómpre realizar un seguimento da aplicación destas cláusulas polo conxunto da Administración xeral e o seu sector público, así como impulsar procedementos de control e seguimento do cumprimento real dos criterios favorecedores da igualdade por parte das empresas adxudicatarias (implantación efectiva de plans de igualdade e programas de conciliación, garantía da igualdade salarial etc.).

Nos próximos anos, ademais, é necesario consolidar a introdución da perspectiva de xénero na elaboración da normativa -na que se avanzou mediante a elaboración de informes de impacto de xénero-, así como nos instrumentos de planificación dos distintos departamentos autonómicos, non só daqueles máis estreitamente vinculados ao ámbito das políticas sociais.

E nesa perspectiva de continuidade e reforzamento do traballo departamental, e desde a perspectiva da equidade, os orzamentos da comunidade autónoma non poden deixar de ser concibidos e sometidos a seguimento desde o punto de vista do impacto xénero, coa finalidade de arrochar coñecemento sobre a repercusión das políticas de gasto e investimento nas brechas de xénero aínda existentes en tantos ámbitos. Estes criterios son igualmente aplicables á xestión dos fondos europeos que Galicia recibe.

Non cabe dúbida do esforzo que vén realizado a Administración autonómica en materia de **formación en igualdade entre mulleres e homes** para o seu persoal. Consólidase, pois, a aposta pola mellora das competencias en igualdade de xénero das e dos traballadores públicos, co deseño de programas formativos xerais e especializados e a gradación dos diferentes niveis de coñecemento.

Non obstante, non pode deixar de afondarse nesta dimensión nunha dobre perspectiva: por un lado, convén fornecer e esixir unha formación mínima a todo o persoal de novo ingreso que se incorpore á Administración autonómica, así como nos procesos de promoción. Por outro, cómpre proporcionar unha formación especializada e verdadeiramente adaptada ao exercicio profesional, que non se restrinja ao coñecementos básicos en materia de

igualdade e loita contra a violencia de xénero, para o cal resulta esencial impulsar procesos de avaliación das necesidades formativas, o que permitirá o deseño de itinerarios formativos adaptados.

A transversalización da igualdade nas **políticas de persoal** da Administración autonómica foi impregnando progresivamente todas as dimensións das condicións laborais dos e das traballadoras ao seu servizo: ao favorecer o acceso a corpos e categorías profesionais con infrarrepresentación feminina; coa extensión de medidas de conciliación corresponsable; políticas de seguridade e saúde laboral con enfoque de xénero etc.

Esta aplicación transversal do principio de igualdade condensarase e mellorarase no curto prazo coa implantación do I Plan de Igualdade na Administración Xeral da Xunta de Galicia e as entidades públicas instrumentais integrantes do sector público autonómico.

Coa aprobación deste plan a Administración autonómica segue a senda doutros plans de igualdade xa implantados nalgúns dos seus entes dependentes, como o Servizo Galego de Saúde, que conta cun plan de igualdade para o persoal ao seu servizo en vigor durante o período 2021-2024.

Así mesmo, cómpre seguir traballando para alcanzar unha representación equilibrada de mulleres e homes en cargos de responsabilidade e postos de dirección dos departamentos e entes instrumentais da Administración autonómica, así como en órganos de consulta e valoración como tribunais, comisións, xurados etc.

Nos últimos tempos, a Xunta de Galicia veu reforzando a coordinación coas entidades locais para o desenvolvemento de políticas de igualdade e contra a violencia de xénero, nomeadamente, a través do fortalecemento e extensión da Rede de Centros de Información á Muller da Comunidade autónoma. O VIII Plan terá, entre as súas prioridades, continuar apoiando as **políticas locais de igualdade** coa mellora destes servizos e outras accións para o reforzo da transversalización da igualdade de xénero na acción das administracións locais.

Por outra parte, ao longo dos próximos anos vanse fortalecer as **estruturas de xestión e coordinación en materia de igualdade**. Neste sentido, hai que salientar o intenso traballo realizado nestes últimos anos polas distintas estruturas consultivas e de coordinación creadas para impulsar a igualdade nos distintos eidos; por exemplo, no seo do Consello

Galego das mulleres, a través da constitución de comisións de traballo específicas e a realización de estudos monográficos sobre a situación das mulleres; tamén a través dos grupos de traballo conformados no Observatorio Galego da Violencia de Xénero; no marco da Unidade Muller e Ciencia, coa creación da Comisión Interdepartamental de I+D+i, ou a través da Comisión Interdepartamental da Igualdade, na que participan todos os departamentos da Administración autonómica.

Aínda sendo notables os progresos en materia de integración transversal da igualdade e da perspectiva de xénero ao deseño, desenvolvemento e avaliación de políticas públicas, sería necesario impulsar esta actividade con carácter máis sistemático dentro de cada estrutura departamental, de xeito que o fomento da igualdade non se supedite de forma tan intensa ás accións de impulso que parten do órgano competente en materia de igualdade. Por isto, sería aconsellable a creación de unidades de igualdade de xénero en todas as consellerías, o que permitiría levar a cabo actuacións máis acaídas nos distintos ámbitos, a partir dun coñecemento máis profundo da actividade propia de cada departamento.

Por último, seguirase fomentando a **investigación sobre a situación das mulleres e homes nos distintos ámbitos** que arroxe luz sobre a evolución das brechas de xénero e sobre as situacións e os factores xeradores de discriminación múltiple.

Así mesmo, debe incidirse na difusión dos resultados, para evidenciar a persistencia de desequilibrios, e para dispoñer de información fidedigna que sustenten a articulación das distintas políticas dirixidas á eliminación daqueles. Precisamente, no terreo da información estatística é de xustiza recoñecer a incorporación progresiva da variable sexo a unha parte moi significativa das operacións da comunidade autónoma. Non obstante, aínda non é posible unha desagregación por sexo completa dalgunhas series de datos nas principais producións estatísticas. Ademais, precisaríase ampliar as variables ou dimensións de estudo para a elaboración de indicadores de xénero en ámbitos de interese.

7.9.2 Prioridades de actuación e liñas de acción

RETO	PRIORIDADES DE ACTUACIÓN
Alcanzar a transversalización efectiva da perspectiva de xénero en todas ás áreas de xestión da Administración xeral e o sector público autonómico e asegurar a aplicación de políticas de igualdade dirixidas ao persoal ao seu servizo.	9.1 Sistematizar a aplicación do enfoque de xénero e de criterios relacionados coa igualdade na xestión pública. 9.2 Garantir o principio de igualdade e a perspectiva de xénero no acceso ao emprego público, na formación e nas políticas de persoal. 9.3 Impulsar as políticas de igualdade no ámbito local. 9.4 Fortalecer as estruturas de xestión e coordinación en materia de igualdade.

PRIORIDADE DE ACTUACIÓN 9.1 SISTEMATIZAR A APLICACIÓN DO ENFOQUE DE XÉNERO E DE CRITERIOS RELACIONADOS COA IGUALDADE NA XESTIÓN PÚBLICA

Liña de acción 9.1.1 Incorporación de cláusulas relacionadas coa igualdade de xénero no conxunto da actividade contractual e subvencional do sector público autonómico e seguimento da súa aplicación, así como do cumprimento efectivo dos criterios de igualdade por parte das empresas adxudicatarias.

RESPONSABLES:

- Todos os órganos de contratación e xestión da Administración xeral e entes adscritos.

Liña de acción 9.1.2 Consolidación da perspectiva de xénero e de criterios relacionados coa igualdade na normativa, nos orzamentos e na planificación xeral e sectorial da Administración autonómica e avaliación sistemática dos seus resultados.

RESPONSABLES:

- Todos os departamentos da Administración xeral e entes adscritos.

Liña de acción 9.1.3 Implantación de mecanismos permanentes para o asesoramento e a capacitación profesional dirixida á integración da perspectiva de xénero na actividade administrativa (elaboración de normas, plans, orzamentos, informes de impacto de xénero, utilización sistemática da linguaxe e de imaxes inclusivas etc.).

RESPONSABLES:

- Todos os departamentos da Administración xeral e entes adscritos.

Liña de acción 9.1.4 Creación e actualización permanente de espazos nas webs institucionais das consellerías e entes dependentes para a difusión de contidos en materia de igualdade de xénero.

RESPONSABLES:

- Todos os departamentos da Administración xeral e entes adscritos.

Liña de acción 9.1.5 Incremento da presenza de mulleres nos postos de representación e dirección dos departamentos e entes instrumentais da Administración autonómica e seguimento periódico da distribución por sexo.

RESPONSABLES:	• Dirección Xeral da Función Pública. Consellería de Facenda e Administración Pública. • Secretaría Xeral da Igualdade. Consellería de Emprego e Igualdade. • Resto de departamentos da Administración xeral e entes adscritos.
---------------	---

Liña de acción 9.1.6 Aplicación efectiva e seguimento de medidas que garantan a composición equilibrada por sexo dos órganos de consulta e valoración (tribunais, xurados etc.) e integración da perspectiva de xénero na súa actividade.

RESPONSABLES:	• Dirección Xeral da Función Pública. Consellería de Facenda e Administración Pública. • Secretaría Xeral da Igualdade. Consellería de Emprego e Igualdade. • Resto de departamentos da Administración xeral e entes adscritos.
---------------	---

Liña de acción 9.1.7 Realización e difusión de estudos sobre a situación das mulleres e mellora da elaboración e utilización de datos estatísticos e indicadores de xénero.

RESPONSABLES:	• Instituto Galego de Estatística. Consellería de Facenda e Administración Pública. • Todos os departamentos da Administración xeral e entes adscritos.
---------------	--

PRIORIDADE DE ACTUACIÓN 9.2 GARANTIR O PRINCIPIO DE IGUALDADE E A PERSPECTIVA DE XÉNERO NO ACCESO AO EMPREGO PÚBLICO, NA FORMACIÓN E NAS POLÍTICAS DE PERSOAL

Liña de acción 9.2.1 Aplicación de medidas de discriminación positiva nas ofertas de emprego público para favorecer a incorporación das mulleres a corpos, escalas ou categorías de persoal nos que se verifique a infrarrepresentación feminina.

RESPONSABLES:	• Dirección Xeral da Función Pública. Consellería de Facenda e Administración Pública.
---------------	--

Liña de acción 9.2.2 Afianzamento da esixencia de formación en igualdade como requisito de acceso e promoción no emprego público.

RESPONSABLES:	• Dirección Xeral da Función Pública. Consellería de Facenda e Administración Pública.
---------------	--

Liña de acción 9.2.3 Reforzamento da oferta formativa en materia de igualdade de oportunidades entre mulleres e homes e violencia de xénero e realización de procesos de avaliación de necesidades para adaptar a formación ás demandas e especificidades do desempeño profesional dos distintos corpos e do persoal político ao servizo da Administración autonómica e do seu sector público.

RESPONSABLES:

- Todos os departamentos da Administración xeral e entes adscritos.
- Escola Galega de Administración Pública (EGAP). Consellería de Facenda e Administración Pública.

Liña de acción 9.2.4 Elaboración de plans de igualdade das e dos empregados ao servizo da Administración xeral e entes dependentes da Xunta de Galicia.

RESPONSABLES:

- Dirección Xeral da Función Pública. Consellería de Facenda e Administración Pública.
- Secretaría Xeral da Igualdade. Consellería de Emprego e Igualdade.
- Entes adscritos das consellerías.

Liña de acción 9.2.5 Mantemento e ampliación, no seu caso, dos dereitos e medidas favorecedoras da conciliación da vida persoal, familiar e laboral para o persoal da Administración autonómica, desde un enfoque de fomento da corresponsabilidade.

RESPONSABLES:

- Todos os departamentos da Administración xeral e entes adscritos.
- Escola Galega de Administración Pública (EGAP). Consellería de Facenda e Administración Pública.

RESPONSABLES:

- Todos os departamentos da Administración xeral e entes adscritos.

Liña de acción 9.2.6 Incorporación da perspectiva de xénero á política de seguridade e protección da saúde do persoal do sector público autonómico e garantía do cumprimento efectivo do dereito á protección social integral das traballadoras vítimas de violencia de xénero.

RESPONSABLES:

- Dirección Xeral da Función Pública. Consellería de Facenda e Administración Pública.
- Entes adscritos das consellerías.

PRIORIDADE DE ACTUACIÓN 9.3 IMPULSAR AS POLÍTICAS DE IGUALDADE NO ÁMBITO LOCAL

Liña de acción 9.3.1 Impulso de actuacións para reforzar a transversalización do principio de igualdade na actividade das administracións locais e nas políticas dirixidas ao seu persoal.

RESPONSABLES:

- Dirección Xeral de Administración Local. Vicepresidencia primeira e Consellería de Presidencia, Xustiza e Turismo.
- Escola Galega de Administración Pública (EGAP). Consellería de Facenda e Administración Pública.
- Secretaría Xeral da Igualdade. Consellería de Emprego e Igualdade.

PRIORIDADE DE ACTUACIÓN 9.4 FORTALECER AS ESTRUCTURAS DE XESTIÓN E COORDINACIÓN EN MATERIA DE IGUALDADE

Liña de acción 9.4.1 Desenvolvemento de medidas para a mellora da coordinación e do traballo interdepartamental en materia de igualdade.

RESPONSABLES:

- Secretaría Xeral da Igualdade. Consellería de Emprego e Igualdade.
- Resto de departamentos da Administración xeral.

Liña de acción 9.4.2 Fortalecemento e dinamización da actividade das distintas estruturas de xestión e coordinación autonómicas en materia de igualdade de xénero: Consello Galego das Mulleres, Observatorio Galego da Violencia de Xénero e Unidade de Muller e Ciencia da Xunta de Galicia.

RESPONSABLES:

- Secretaría Xeral da Igualdade. Consellería de Emprego e Igualdade.

Liña de acción 9.4.3 Impulso da participación da Administración galega en espazos de cooperación estatal e internacional e na articulación de redes institucionais para o intercambio e transferencia de experiencias e boas prácticas no ámbito da igualdade de xénero.

RESPONSABLES:

- Secretaría Xeral da Igualdade. Consellería de Emprego e Igualdade.
- Dirección Xeral de Relacións Exteriores e coa Unión Europea. Vicepresidencia primeira e Consellería de Presidencia, Xustiza e Turismo.

8. DIRECTRICES BÁSICAS PARA O SEGUIMIENTO E 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 VIII Plan Estratégico de Galicia para a igualdade de oportunidades entre mulleres e homes 2022-2027 non pode permanecer alleo a esta dinámica de obrigado cumprimento para todas as administracións, polo que 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 actuacións 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 VIII Plan Estratégico de Galicia para a igualdade de oportunidades entre mulleres e homes 2022-2027**. A dita comisión estará integrada polas persoas coordinadoras designadas por cada órgano da Xunta de Galicia implicado no plan,

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 igualdade.

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 desde os seus respectivos órganos, cómpre subliñar que un instrumento de planificación desta natureza debe ser avaliado a través dun sistema flexible que, sen mengua do rigor metodolóxico, teña en conta a diversidade e a natureza das distintas liñas de acción.

Tendo en conta a vixencia do VIII Plan, para o período 2022-2027, o seu seguimento e avaliación concretarase no seguinte procedemento:

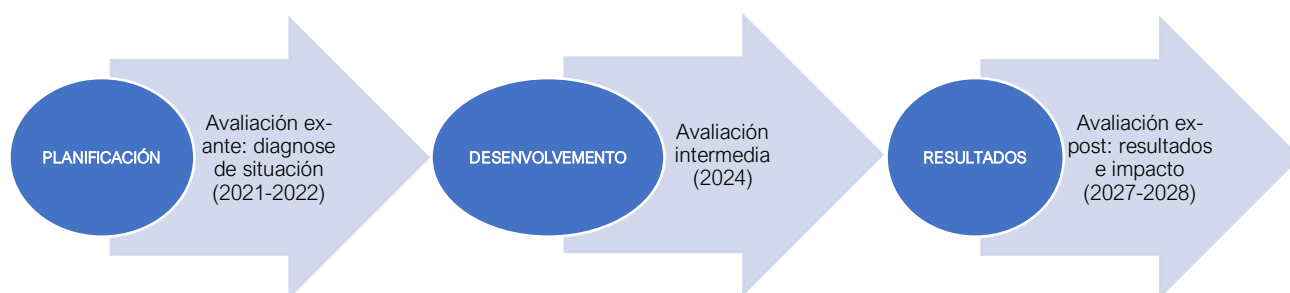
- Durante o período de vixencia, a Secretaría Xeral da Igualdade levará a cabo internamente as correspondentes tarefas de seguimento, a partir da información facilitada polos distintos centros directivos e organismos adscritos á Administración autonómica con carácter anual.
- Realizará unha avaliación intermedia ao remate do primeiro trienio (2022-2024) que dará lugar á elaboración dun informe de avaliación, co fin de coñecer:
 - O grao de execución das liñas de acción previstas, identificando cales se levaron a cabo, cales non e que actuacións foron iniciadas aínda non tendo finalizado.
 - Os resultados das diferentes actuacións desde a perspectiva dos indicadores seleccionados para efectuar seu seguimento.

Este informe incorporaría a formulación de 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 plasmaría nun informe de avaliación final que deberá conter:
 - O grao de execución das liñas de acción previstas.

- O grao de cumprimento das prioridades de actuación do plan.
- O nivel de desenvolvemento das accións emprendidas.
- O grao de dificultade atopado/percibido no desenvolvemento das accións.
- Os cambios producidos nas accións e na execución do plan atendendo á súa flexibilidade.
- A redución dos desequilibrios de xénero.

CICLO DE DESEÑO, IMPLANTACIÓN E AVALIACIÓN DO VIII PLAN ESTRATÉGICO DE GALICIA PARA A IGUALDADE ENTRE MULLERES E HOMES 2022-2027



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

- O Consello Galego das Mulleres.
- A Comisión Interdepartamental da Igualdade.
- O Observatorio Galego da Violencia de Xénero.

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

Sistema de 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 definidos no plan.

Ademais, sempre que sexa posible, utilizaranse os indicadores de impacto que fan referencia aos efectos a medio e longo prazo sobre a situación das mulleres e outros colectivos destinatarios, nomeadamente a redución das distintas brechas de xénero.

No seguinte capítulo expónse unha listaxe dos principais indicadores de produtividade e de resultado³⁷, que orientará o seguimento continuado e a avaliación que levarán a cabo os departamentos responsables das liñas de acción que este plan recolle.

³⁷ Os indicadores financeiros recolleranse a partir da execución orzamentaria da Xunta de Galicia.

9. PRINCIPAIS INDICADORES PARA O SEGUIMENTO E A AVALIACIÓN

9.1 Indicadores estratéxicos de resultado

ÁMBITO 1. EMPREGABILIDADE, EMPRENDEMENTO E ELIMINACIÓN DA FENDA SALARIAL

- N° e % de evolución de persoas formadas en accións de mellora da empregabilidade por sexo.
- N° e % de evolución de novas empresas creadas por mulleres.
- N° e % de evolución da poboación ocupada por sexo.
- N° e % de evolución da poboación desempregada por sexo.
- % de evolución do TEA feminino.
- % de evolución da contratación por sexo.
- % de evolución do índice de sinistralidade laboral por sexo.
- N° de acordos adoptados nas xuntanzas de mesas negociadoras e de comisións paritarias de convenios colectivos en materia de igualdade.
- % de evolución da presenza de mulleres e homes nas mesas de negociación colectiva de convenios e plans de igualdade.
- N° de pequenas empresas que implantan voluntariamente un plan de igualdade.
- % de redución da fenda salarial de xénero.

ÁMBITO 2. AS MULLERES NA CIENCIA E NA INVESTIGACIÓN

- Nº e % de evolución de persoas investigadoras por sexo segundo o sector (público/privado).
- Nº e % de evolución de persoas que traballan no sector da I+D+i por sexo segundo o sector (público/privado).
- % de evolución do alumnado matriculado en titulacións universitarias vinculadas á ciencia e á tecnoloxía por sexo.
- % de empresas do ámbito científico-tecnolóxico que implantan un plan de igualdade.
- % de institucións do ámbito científico-tecnolóxico que implantan un plan de igualdade.
- % de evolución da presenza feminina en órganos consultivos e de participación en investigación, ciencia e tecnoloxía.

ÁMBITO 3. CONCILIACIÓN E CORRESPONSABILIDADE NOS USOS DO TEMPO

- Nº de novos recursos de atención á infancia creados.
- Nº e % de evolución de persoas beneficiarias de recursos para a infancia por sexo.
- Nº de novos recursos de atención á maiores, discapacidade e dependencia creados.
- Nº e % de evolución de persoas beneficiarias de recursos de atención á maiores, discapacidade e dependencia por sexo.
- Nº de concellos beneficiarios de axudas para programas de conciliación.
- Nº de empresas beneficiarias de axudas de fomento da igualdade e conciliación de vida laboral e familiar.
- Nº e % de evolución das excedencias para coidado de fillos/as e familiares por sexo.
- Nº e % de evolución de reducións de xornada por sexo.
- Medios públicos e privados que adaptan a súa programación a horarios máis racionais.
- Estudos e análises estatísticas realizados sobre corresponsabilidade, conciliación, usos do tempo e economía dos coidados.
- Sistemas de información sobre recursos para a conciliación postos en marcha.

ÁMBITO 4. IGUALDADE DE OPORTUNIDADES PARA AS MULLERES RURAIS E DO MAR

- N° e % de evolución de persoas formadas en accións de mellora da empregabilidade por sexo en concellos rurais.
- N° e % de evolución da poboación ocupada por sexo en concellos rurais.
- N° e % de evolución da poboación desempregada por sexo en concellos rurais.
- N° e % de evolución de mulleres empregadas no sector agrario e pesqueiro.
- N° e % de evolución de mulleres titulares e cotitulares de explotacións.
- N° e % de evolución de novas empresas creadas por mulleres en concellos rurais.
- % de evolución do TEA feminino no ámbito rural.
- % de evolución da contratación por sexo en concellos rurais.
- % de evolución da participación de mulleres en órganos directivos de organizacións rurais.
- N° de novos protocolos locais de intervención en materia de violencia de xénero aprobados en concellos rurais.
- N° e tipo de recursos implantados, mellorados ou ampliados en materia de violencia de xénero en concellos rurais.
- N° e tipo de recursos implantados, mellorados ou ampliados en zonas rurais (socio-sanitarios, educativos, de vivenda etc.).
- Normativa/Estatuto das Mulleres Rurais Galegas elaborado.

ÁMBITO 5. EDUCACIÓN PARA A IGUALDADE E PREVENCIÓN DAS VIOLENCIAS CONTRA AS MULLERES

- Convenios, plans, estratexias, protocolos etc. en materia de igualdade implantados.
- Nº de docentes que compren o requisito mínimo de 20 horas de formación en igualdade sobre o total do persoal docente, por sexo.
- Nº de novos centros de ensinanza que incorporan formación regrada en igualdade de xénero.
- Nº de centros que regulan a figura responsable de Igualdade.
- Nº de casos e % de evolución de condutas contrarias á convivencia escolar motivadas por violencia de xénero e violencia sexual identificados.
- Nº e % de evolución do alumnado matriculado en titulacións universitarias por rama de coñecemento e sexo.
- Nº e % de evolución do alumnado titulado en estudos universitarios por rama de coñecemento e sexo.
- Nº de licenzas deportivas por deporte e sexo.
- Nº e % de evolución dos delitos de odio por razóns de orientación sexual e identidade de xénero.

ÁMBITO 6. APODERAMENTO, SORORIDADE E PARTICIPACIÓN SOCIAL

- Nº e % de evolución do número de asociacións beneficiarias de axudas.
- Nº de mulleres formadas en coñecementos dixitais.
- % de evolución de persoas que utilizaron Internet en Galicia segundo por sexo e idade.
- % de evolución da participación de mulleres en organizacións sociais.
- % de evolución da presenza de mulleres en órganos e postos de dirección de empresas.
- % de evolución da presenza de mulleres en institucións representativas.
- % de evolución da presenza de mulleres en altos cargos da Administración e o sector público autonómico.
- Estudos realizados sobre a presenza de mulleres nos distintos ámbitos.

ÁMBITO 7. OUTRAS POLÍTICAS SECTORIAIS PARA O BENESTAR, A COHESIÓN SOCIAL E O RETO DEMOGRÁFICO

- Esperanza de vida por sexo.
- % de evolución da autopercepción do estado de saúde por sexo.
- Nº e % de evolución de mulleres participantes en programas de cribado de enfermidades prevalentes na poboación feminina.
- Nº de mulleres participantes en programas de inclusión sociolaboral que se incorporaron ao mercado laboral.
- Recursos de apoio á natalidade implantados, mellorados ou ampliados (Tarxeta Benvida, gratuidade das escolas infantís, axudas favorecedoras da conciliación-Bono Concilia, Bono Coidado- etc.)
- Servizos e outras prestacións para mulleres maiores e/ou en situación de dependencia implantados, mellorados ou ampliados.
- Servizos e outras prestacións para mulleres con discapacidade implantados, mellorados ou ampliados.
- Recursos públicos de acceso preferente para mulleres en situación de dificultade (vivenda pública etc.) implantados, mellorados ou ampliados.
- Evolución da taxa de risco de pobreza por sexo.
- Plans territoriais, urbanísticos, de vivenda e transporte que incorporan a perspectiva de xénero.
- % de evolución da presenza de mulleres nos ámbitos artístico e cultural.
- Nº de denuncias presentadas ante a Comisión Asesora de Publicidade Non Sexista.
- % de evolución do nº de mulleres en postos directivos de entidades deportivas.
- Nº de licenzas deportivas por deporte e sexo.
- % de evolución das licenzas femininas.
- % de evolución do nº de mulleres en deportes profesionais.
- % evolución de mulleres participantes en deportes tradicionalmente masculinizados.
- % evolución de homes participantes en deportes tradicionalmente feminizados.

ÁMBITO 8. INTERVENCIÓN PARA A ERRADICACIÓN DA VIOLENCIA DE XÉNERO

- Nº e % de evolución de mulleres vítimas de violencia de xénero por tipoloxía de violencia.
- Nº e % de evolución mulleres mortas por violencia de xénero por tipoloxía de violencia.
- Nº e % de evolución de profesionais formados/as en materia de violencia de xénero por sexo e ámbito de intervención.
- Nº e % de evolución de mulleres atendidas nos distintos servizos especializados de atención á vítimas de violencia de xénero.
- Nº e % de evolución de persoas menores de idade atendidas nos distintos servizos especializados de atención á vítimas de violencia de xénero.
- Nº e % de evolución de mulleres perceptoras de axudas a vítimas de violencia de xénero.
- Servizos e outras prestacións para as mulleres vítimas e as persoas ao seu cargo implantados, mellorados ou ampliados.
- Nº e tipo de recursos locais reforzados para a prevención e atención integral en materia de violencia de xénero.
- Nº e % de evolución de vítimas de trata con fins de explotación sexual atendidas nos distintos servizos especializados.
- Nº e % de evolución de persoas menores de idade vítimas de trata con fins de explotación sexual atendidas nos distintos servizos especializados.
- Nº e % de evolución de vítimas de trata con fins de explotación sexual perceptoras de axudas.
- Servizos e outras prestacións para vítimas de trata con fins de explotación sexual implantados, mellorados ou ampliados.

ÁMBITO INSTRUMENTAL. TRANSVERSALIZACIÓN DA PERSPECTIVA DE XÉNERO NA ACTIVIDADE DA XUNTA DE GALICIA

- Nº e tipo de cláusulas favorecedoras da igualdade aplicadas en contratos e subvencións sobre o total de contratos e subvencións.
- Nº de novas operacións estatísticas que incorporan a variable sexo.
- Nº de procesos selectivos nos que se aplicaron medidas de discriminación positiva sobre o total de procesos selectivos.
- Nº de concursos nos que se valorou a formación en materia de igualdade sobre o total de concursos.
- Nº e % de evolución de persoas ao servizo da Administración autonómica e o seu sector público formadas por sexo.
- Nº de novas actividades formativas impartidas.
- Procesos de avaliación das necesidades formativas realizados.
- Plan de igualdade do persoal da Xunta de Galicia elaborado.
- Plans de igualdade de entes instrumentais elaborados.
- Nº de empregadas e empregados públicos que se acollen a medidas de conciliación.
- Unidades de Igualdade de Xénero creadas.

9.2 Indicadores de produtividade

ÁMBITO 1. EMPREGABILIDADE, EMPRENDEMENTO E ELIMINACIÓN DA FENDA SALARIAL

PRIORIDADE DE ACTUACIÓN 1.1 MELLORAR A EMPREGABILIDADE DAS MULLERES, A ACTIVIDADE EMPRENDEDORA, O AUTOEMPREGO E A ECONOMÍA SOCIAL

- N° e tipo de accións de capacitación dixital realizadas segundo o nivel (básico/especializado etc.).
- N° de mulleres participantes en accións formativas en competencias dixitais.
- N° e tipo de accións formativas para a o impulso da actividade emprendedora realizadas.
- N° de persoas participantes en accións formativas de emprendemento realizadas por sexo.
- N° e tipo de actuacións realizadas para o impulso da economía social (premios, espazos de encontro, accións de comunicación etc.).
- Programas de apoio á economía social desenvolvidos.
- N° de empresas de inserción, centros especiais de emprego e sociedades beneficiarias de axudas á economía social.
- N° de persoas empregadas no marco dos programas de fomento da economía social por sexo.
- % de evolución das persoas que traballan na economía social por sexo.
- Programas de apoio á contratación desenvolvidos.
- Programas de apoio á contratación exclusivamente dirixidos a mulleres.
- N° de empresas, entidades e institucións beneficiarias de axudas para a contratación.
- N° de persoas empregadas no marco dos programas de apoio á contratación por sexo.
- % de evolución das persoas contratadas en programas de apoio á contratación por sexo.
- N° e tipo de recursos de apoio técnico ao emprego autónomo e ao emprendemento implantados.
- N° de persoas beneficiarias de recursos de apoio técnico por sexo.
- Liñas de axuda ao inicio da actividade por conta propia e á creación de empresas desenvolvidas.
- Liñas de axuda ao inicio da actividade por conta propia e á creación de empresas exclusivamente dirixidas a mulleres.
- Programas de apoio á consolidación e crecemento de pequenos negocios e empresas desenvolvidos.

- Programas de apoio á consolidación e crecemento de pequenos negocios e empresas desenvolvidos exclusivamente dirixidos a mulleres.
- Nº de empresas beneficiarias das axudas e programas por sexo e sectores de actividade.
- Nº de persoas autónomas beneficiarias das axudas e programas por sexo e sectores de actividade.

PRIORIDADE DE ACTUACIÓN 1.2 GARANTIR A IGUALDADE NAS CONDICIÓN LABORAIS

- Nº e tipo de accións formativas en prevención de riscos laborais con perspectiva de xénero.
- Nº de persoas participantes por sexo.
- Nº de xornadas técnicas en prevención de riscos laborais con perspectiva de xénero.
- Nº de persoas participantes por sexo.
- Nº de talleres sobre prevención de riscos laborais en sectores feminizados.
- Nº de persoas participantes por sexo.
- Nº de campañas de fomento de boas prácticas sobre seguridade laboral desde a perspectiva da igualdade de xénero.
- Nº de accións de sensibilización e asesoramento realizadas sobre seguridade laboral desde a perspectiva da igualdade de xénero a empresas e organizacións sindicais.
- Empresas e organizacións sindicais participantes.
- Nº e tipo de accións formativas realizadas a través do Campus Virtual da igualdade laboral.
- Nº e tipo de accións formativas realizadas dirixidas a empresas, entidades, organizacións sindicais e persoal da Administración.
- Nº de persoas participantes por sexo e colectivo.
- Nº de estudos en materia de igualdade de xénero no ámbito laboral realizados.
- Nº de informes e recomendacións en materia de negociación colectiva realizados.
- Nº de convenios colectivos que incorporan medidas recomendadas.
- Distribución de mulleres e homes nas mesas de negociación colectiva de convenios e plans de igualdade.
- % de evolución da presenza de mulleres e homes nas mesas de negociación colectiva de convenios e plans de igualdade.
- Nº e tipo de materiais elaborados para a aplicación da igualdade de xénero ás relacións laborais e á negociación colectiva.
- Nº e tipo de espazos de encontro para o debate e a divulgación en materia de igualdade no ámbito laboral (xornadas, seminarios etc.) realizados.
- Nº de persoas participantes por sexo e colectivo.

PRIORIDADE DE ACTUACIÓN 1.3 ELIMINAR A BRECHA SALARIAL DE XÉNERO

- Nº de Gabinetes técnicos de asesoramento en materia de igualdade laboral creados.
- Nº de persoas traballadoras beneficiarias do asesoramento por sexo.
- Nº de empresas beneficiarias do asesoramento.
- Ferramentas de autodiagnóstico en materia de igualdade laboral e retributiva implantadas.
- Nº de empresas usuarias das ferramentas.
- Nº e tipo de accións de apoio de medidas de fomento da igualdade nas empresas desenvolvidas (plans igualdade, programas de conciliación etc.).
- Nº de empresas beneficiarias das axudas e apoios.
- Nº e tipo de estudos e análises sobre a situación retributiva das mulleres e a evolución da brecha salarial realizados.
- Nº e tipo de accións de colaboración entre administracións para a vixilancia da igualdade salarial nas empresas.

ÁMBITO 2. AS MULLERES NA CIENCIA E NA INVESTIGACIÓN**PRIORIDADE DE ACTUACIÓN 2.1 VISIBILIZAR A PRESENZA DAS MULLERES E COMBATER A SEGREGACIÓN HORIZONTAL NO ÁMBITO CIENTÍFICO E TECNOLÓXICO**

- Nº e tipo de accións de divulgación e formación para o estímulo de vocacións STEM.
- Nº de persoas participantes por sexo.
- Nº e tipo de accións de visibilización e recoñecemento das mulleres nos ámbitos da investigación, da ciencia e da tecnoloxía.
- Mulleres premiadas.
- Nº e tipo de publicacións sobre mulleres científicas e investigadoras.

PRIORIDADE DE ACTUACIÓN 2.2 ASEGURAR A IGUALDADE EFECTIVA ENTRE MULLERES E HOMES NO ACCESO E NA PROMOCIÓN NA CARREIRA CIENTÍFICA E INVESTIGADORA

- Programas de apoio á contratación de mulleres científicas e investigadoras desenvolvidos.
- Programas de apoio á contratación exclusivamente dirixidos a mulleres.
- Nº de empresas, entidades e institucións beneficiarias de axudas para a contratación.
- Nº de persoas empregadas no marco dos programas de apoio á contratación por sexo.
- % evolución das persoas contratadas en programas de apoio á contratación por sexo.
- Nº e tipo de recursos de apoio técnico ao emprego autónomo e ao emprendemento no ámbito da ciencia, a investigación e a innovación implantados.
- Nº de persoas beneficiarias de recursos de apoio técnico por sexo.

- Liñas de axuda ao inicio da actividade por conta propia e á creación de empresas no ámbito da ciencia, a investigación e a innovación desenvolvidas.
- Liñas de axuda ao inicio da actividade por conta propia e á creación de empresas no ámbito da ciencia, a investigación e a innovación exclusivamente dirixidas a mulleres.
- Nº de empresas beneficiarias das axudas e programas por sexo e sectores de actividade.
- Nº de persoas autónomas beneficiarias das axudas e programas por sexo e sectores de actividade.
- Criterios de discriminación positiva introducidos nas convocatorias de proxectos e bolsas de investigación.
- Nº de axudas á etapa predoutoral por sexo.
- Nº de axudas á etapa postdoutoral por sexo.
- Nº e tipo de accións de fomento da presenza de mulleres en órganos colexiados de participación, consulta e valoración vinculados á ciencia, á investigación e á tecnoloxía.
- Distribución por sexo das persoas con representación en órganos colexiados de participación, consulta e valoración vinculados á ciencia, á investigación e á tecnoloxía.

PRIORIDADE DE ACTUACIÓN 2.3 REFORZAR O COMPROMISO DAS EMPRESAS E ENTIDADES DO ÁMBITO CIENTÍFICO E TECNOLÓXICO COA APLICACIÓN DO PRINCIPIO DE IGUALDADE ENTRE MULLERES E HOMES

- Nº e tipo de accións de sensibilización para a introdución de medidas de igualdade en entidades e empresas do ámbito científico e tecnolóxico.
- Nº e tipo de accións de asesoramento para a introdución de medidas de igualdade en entidades e empresas do ámbito científico e tecnolóxico.
- Nº de empresas vinculadas á investigación e á I+D+i que implantan plans de igualdade e/ou outras medidas de igualdade.
- Nº de institucións vinculadas á investigación e á I+D+i que implantan plans de igualdade e/ou outras medidas de igualdade.
- Nº e tipo de accións de apoio ás organizacións científicas de mulleres.
- Organizacións científicas de mulleres beneficiarias de axudas.
- Colaboracións con organizacións científicas en proxectos de fomento da igualdade.

PRIORIDADE DE ACTUACIÓN 2.4 SISTEMATIZAR A INVESTIGACIÓN CON PERSPECTIVA DE XÉNERO E O COÑECEMENTO DA SITUACIÓN DAS MULLERES NO ÁMBITO DA CIENCIA, DA TECNOLOXÍA E A DA INNOVACIÓN

- Estudos e informes realizados sobre a situación das mulleres nos ámbitos científico e tecnolóxico.
- Investigacións e proxectos que incorporan a perspectiva de xénero.
- Nº e tipo de accións de seguimento e avaliación do impacto de xénero realizadas sobre programas e convocatorias públicas do sistema de ciencia e innovación.
- Nº de proxectos e convocatorias supervisadas.

ÁMBITO 3. CONCILIACIÓN E CORRESPONSABILIDADE NOS USOS DO TEMPO**PRIORIDADE DE ACTUACIÓN 3.1 FORTALECER OS RECURSOS DE APOIO Á CONCILIACIÓN**

- Nº de persoas beneficiarias de recursos de 0-3 anos (escolas infantís, casas niño etc.) por sexo.
- Nº de novos recursos de 0-3 anos creados.
- % de evolución do nº de solicitudes.
- % de evolución do nº de persoas beneficiarias por sexo.
- Nº de persoas beneficiarias de recursos para a infancia (Bono coidado, campamentos, actividades extraescolares etc.) por sexo.
- % de evolución do nº de solicitudes.
- % de evolución do nº de persoas beneficiarias por sexo.
- Nº de persoas beneficiarias dos recursos complementarios á escolarización (transporte, comedores, actividades extraescolares etc.) por sexo.
- Nº de centros beneficiarios.
- % de evolución do nº de solicitudes.
- % de evolución do nº de persoas beneficiarias por sexo.
- Nº de concellos beneficiarios de axudas para programas de conciliación.
- Nº de mulleres en situación de vulnerabilidade beneficiarias de apoios á conciliación.
- Nº de persoas beneficiarias de recursos de atención á maiores e a situacións de discapacidade e dependencia por sexo.
- Nº de novos recursos de atención á maiores, discapacidade e dependencia creados.
- % de evolución do nº de solicitudes.
- % de evolución do nº de persoas beneficiarias por sexo.
- Nº de persoas beneficiarias de axudas á conciliación por sexo.

PRIORIDADE DE ACTUACIÓN 3.2 INCREMENTAR A IMPLICACIÓN DAS ADMINISTRACIÓNS E DOUTROS AXENTES SOCIAIS COA CONCILIACIÓN CORRESPONSABLE E O CAMBIO CULTURAL NOS USOS DO TEMPO

- Nº de empresas beneficiarias de axudas de fomento da igualdade e conciliación de vida laboral e familiar.
- Nº e tipo de accións de seguimento e avaliación do cumprimento por parte das empresas realizadas.
- Nº e tipo de actuacións de sensibilización e recoñecemento institucional realizadas.
- Nº de empresas beneficiarias de premios, distintivos etc.
- Nº e tipo de medidas de fomento da conciliación introducidas na negociación colectiva.
- Nº de convenios nos que se inclúen medidas de conciliación e corresponsabilidade.
- Nº de contratos da administración pública autonómica nos que se incorporan cláusulas de preferencia ás empresas que establezan para o seu persoal medidas de conciliación da vida persoal, familiar e laboral.
- Nº de liñas de subvención públicas e acceso a recursos que incorporan medidas de conciliación.

PRIORIDADE DE ACTUACIÓN 3.3 TRANSFORMAR OS VALORES SOCIAIS PARA ALCANZAR A CORRESPONSABILIDADE E INCREMENTAR O COÑECEMENTO SOBRE AS VANTAXES DUNHA NOVA XESTIÓN DOS TEMPOS.

- Nº e tipo de actuacións impulsadas para a implantación de medidas de racionalización horaria.
- Medidas implantadas por territorio.
- Nº de administracións que implantan medidas de ordenación do tempo e racionalización horaria.
- Plans de programación do tempo da cidade impulsados.
- Recursos non presenciais promovidos.
- Nº de persoas usuarias de recursos para a realización de xestións non presenciais (e-saúde, outros sanitarios, Abalar, Sede electrónica etc.) por sexo.
- Nº de contidos sobre harmonización dos tempos e racionalización horaria emitidos (informativos e contidos de ficción).
- Medios públicos e privados que adaptan a súa programación a horarios máis racionais.
- Nº e tipo de estudos e análises estatísticas realizados sobre corresponsabilidade, conciliación, usos do tempo e economía dos coidados.
- II Plan Galego de Conciliación e Corresponsabilidade elaborado.
- Nº e tipo de actividades de difusión e promoción realizadas (boas prácticas, charlas, coloquios, xornadas etc.).
- Nº de accións de información e campañas informativas realizadas sobre conciliación corresponsable e valor económico dos coidados (materiais elaborados, charlas, campañas, accións informativas a familias etc.) e horarios racionais.
- Sistemas de información sobre recursos para a conciliación postos en marcha.

ÁMBITO 4. IGUALDADE DE OPORTUNIDADES PARA AS MULLERES RURAIS E DO MAR**INDICADORES DE PRODUTIVIDADE****PRIORIDADE DE ACTUACIÓN 4.1 APOIAR A AUTONOMÍA ECONÓMICA E A MELLORA DAS CONDICIÓN LABORAIS DAS MULLERES RURAIS E DO MAR**

- Nº de accións de capacitación dixital realizadas.
- Nº de mulleres formadas.
- % de evolución de mulleres participantes.
- Nº de programas integrais de inclusión sociolaboral realizados.
- Nº de mulleres beneficiarias.
- % de evolución mulleres participantes.
- Nº de mulleres que melloraron a súa cualificación e posibilidades de inserción.
- Nº de mulleres empregadas.
- Nº de mulleres beneficiarias de axudas á actividade emprendedora.
- % de evolución de solicitudes.
- % de evolución de axudas concedidas.
- Nº de mulleres beneficiarias de liñas de axuda para a empregabilidade e o emprendemento no sector agrario e pesqueiro (para aproveitamento recursos autóctonos, conservación do medio ambiente, economía ecolóxica etc.).
- % de evolución de solicitudes.
- % de evolución de axudas concedidas.
- Nº e tipo de accións para a mellora da empregabilidade de mulleres rurais con discapacidade.
- Nº de mulleres con discapacidade beneficiarias.
- Nº e tipo de accións de fomento da titularidade e cotitularidade das explotacións.
- Nº e tipo de accións de promoción da incorporación de mulleres á actividade agraria.
- % de evolución do nº de mulleres titulares e cotitulares de explotacións.
- % de evolución do nº de mulleres empregadas no sector agrario e pesqueiro.
- Nº e tipo de accións de colaboración co movemento asociativo e representativo do rural realizadas.
- Nº e tipo de accións de fomento do cooperativismo realizadas.
- % de evolución de cooperativas creadas no sector primario con presenza de mulleres.
- Nº e tipo de accións de fomento do asociacionismo económico de mulleres realizadas.
- % de evolución doutras fórmulas cooperativas no sector primario.

PRIORIDADE DE ACTUACIÓN 4.2 CONTRIBUÍR Á PARTICIPACIÓN SOCIAL, AO APODERAMENTO E Á VISIBILIZACIÓN DAS MULLERES RURAIS E DO MAR

- N° e tipo de accións de fomento do movemento asociativo do rural realizadas.
- N° de subvencións/axudas concedidas a asociacións de mulleres rurais.
- % de evolución do n° de asociacións beneficiarias.
- Entidades beneficiarias.
- N° de accións de coordinación e intercambio de experiencias entre mulleres rurais realizadas (congresos, xornadas, conferencias etc.).
- N° e tipo de accións de impulso da participación de mulleres en órganos directivos de organizacións rurais.
- % de evolución da participación de mulleres en órganos directivos de organizacións rurais.
- N° e tipo de accións de apoderamento e participación.
- N° de mulleres participantes en accións de promoción da autonomía desenvolvidas.
- N° de accións de alfabetización dixital desenvolvidas.
- N° de mulleres formadas en coñecementos dixitais.
- N° e tipo de accións de recoñecemento e visibilización das mulleres rurais realizadas (certames, premios etc.).
- N° de contidos emitidos de posta en valor e recoñecemento das mulleres rurais (informativos e contidos de ficción).

PRIORIDADE DE ACTUACIÓN 4.3 REFORZAR OS MECANISMOS DE PREVENCIÓN E PROTECCIÓN FRONTE A VIOLENCIA DE XÉNERO NAS ZONAS RURAIS DE GALICIA

- N° e tipo de accións de concienciación social realizadas.
- N° de profesionais de concellos rurais formadas en violencia de xénero.
- N° de novos protocolos locais de intervención en materia de violencia de xénero aprobados en concellos rurais.
- N° de protocolos ou outros instrumentos de intervención revisados/actualizados.
- N° e tipo de accións de mellora da coordinación realizadas.
- N° e tipo de recursos en materia de violencia de xénero implantados, mellorados ou ampliados en concellos rurais.

PRIORIDADE DE ACTUACIÓN 4.4 FORTALECER OS RECURSOS E IMPULSAR A PLANIFICACIÓN E A COORDINACIÓN PARA A IGUALDADE DE OPORTUNIDADES NO MEDIO RURAL

- Nº e tipo de recursos implantados, mellorados ou ampliados en zonas rurais (sociosanitarios, educativos, de vivenda etc.).
- Nº e tipo de recursos que inclúen unha cláusula favorecedora para as persoas residentes en municipios rurais/para o establecemento no rural.
- Normativa/Estatuto das Mulleres Rurais Galegas elaborado.
- Nº e tipo de estudos sobre a situación das mulleres rurais realizados.
- Novos indicadores estatísticos que incorporan a variable urbano/rural.
- Estrutura interdepartamental de seguimento creada.
- Nº de novos Centros de Información ás Mulleres (CIM) creados.
- Nº de novas contratacións de persoal nos CIM.

ÁMBITO 5. EDUCACIÓN PARA A IGUALDADE E PREVENCIÓN DAS VIOLENCIAS CONTRA AS MULLERES**INDICADORES DE PRODUTIVIDADE****PRIORIDADE DE ACTUACIÓN 5.1 DESENVOLVER E ACTUALIZAR O MODELO COEDUCATIVO NO ENSINO**

- Nº e tipo de actualizacións/modificacións do currículo educativo en materia de igualdade.
- Nº e tipo de convenios, prescricións técnicas, protocolos etc. en materia de igualdade/con perspectiva de xénero.
- Establecemento do itinerario coeducativo.
- Nº de cursos realizados por nivel.
- Nº de docentes que completan o itinerario formativo por sexo.
- Nº de docentes que realizan cursos de nivel básico por sexo.
- Nº de docentes que realizan cursos de nivel medio por sexo.
- Nº de docentes que realizan cursos de nivel especializado por sexo.
- Nº de docentes que compren o requisito mínimo de 20 horas de formación en igualdade sobre o total do persoal docente, por sexo.
- Nº de materiais coeducativos difundidos.
- Nº de docentes participantes por sexo.
- Nº e tipo de materiais de educación afectivo-sexual elaborados e difundidos.
- Programas de innovación educativa de fomento da igualdade/con perspectiva de xénero.
- Alumnado participante por sexo.

- Nº de centros que participan en estratexias de traballo en rede.
- Nº de documentos elaborados, impresos e descargas web de estratexias ou plans de en materia de coeducación.
- Nº de novos centros de ensinanza secundario que incorporan a materia de libre configuración en igualdade de xénero.
- Nº de novos centros de Formación Profesional que incorporan o ciclo formativo de Promoción de igualdade de xénero.
- Nº e tipo de accións de colaboración coas universidades galegas para o fomento da igualdade e a transversalidade de xénero.

PRIORIDADE DE ACTUACIÓN 5.2 DOTAR O SISTEMA EDUCATIVO DE ESTRUTURAS E MECANISMOS QUE GARANTAN A IGUALDADE E A INTERVENCIÓN FRONTE A VIOLENCIA DE XÉNERO

- Nº de difusión dos documentos estratéxicos en materia de convivencia escolar e coeducación.
- Nº de centros de ensino receptores da información e os materiais sobre plans e estratexias en materia de convivencia escolar e coeducación.
- Nº de docentes implicados/as por sexo.
- Nº de persoas designadas para estruturas de detección de violencias machistas.
- Nº de departamentos implicados na detección de violencias machistas.
- Nº de consultas atendidas.
- Figura responsable de Igualdade nos centros regulada.
- Nº de centros que teñen nomeada persoa responsable de Igualdade.
- Nº de mulleres e homes nomeados responsables de Igualdade nos centros.
- Nº de centros que incorporan unha diagnose estatística ao plan de igualdade.
- Distribución do alumnado por itinerario, ciclo e sexo.
- Alumnado con expedientes de absentismo escolar por sexo.
- Alumnado con NEAE por sexo.
- Alumnado que titula por etapa e sexo.
- Alumnado con titulación universitaria por sexo.
- Nº e tipo de actuacións para facilitar a detección precoz da violencia de xénero e a violencia sexual en poboación escolar (campañas informativas, elaboración de materiais etc.).
- Nº de convenios/acordos de cooperación entre institucións para apoiar as vítimas de violencia de xénero.
- Nº de intervencións en materia de violencia de xénero.
- Nº de indicadores de convivencia escolar rexistrados e publicados por sexo.
- Nº de casos de condutas contrarias á convivencia escolar motivadas por violencia de xénero e violencia sexual identificados.

PRIORIDADE DE ACTUACIÓN 5.3 ELIMINAR OS ESTEREOTIPOS SEXISTAS E DISCRIMINATORIOS DESDE IDADES TEMPERÁS

- N° e tipo de programas coeducativos desenvolvidos.
- N° de centros participantes.
- Alumnado participante por sexo.
- Persoal docente participante por sexo.
- N° e tipo de accións de fomento das vocacións científico tecnolóxicas realizadas.
- Alumnado participante por sexo e etapa educativa.
- N° e tipo de accións de promoción de referentes femininos.
- N° e tipo de programas e actividades deportivas en idade escolar desenvolvidos.
- N° de escolares participantes en programas de fomento do deporte por sexo.
- N° de equipos mixtos.
- % de evolución da participación feminina en actividades deportivas.
- N° de clubs e federacións que se adhiren ao manifesto pola igualdade no deporte.
- % de evolución de adhesións con respecto ao ano anterior.
- N° de accións desenvolvidas en prol da igualdade e contra a violencia de xénero.
- N° e tipo de accións de sensibilización para a normalización da diversidade de orientacións sexuais e identidades de xénero.
- N° de persoas participantes nas accións por sexo.
- N° e tipo de accións de sensibilización e formación das familias/anpas en materia de igualdade de xénero.
- N° de persoas participantes por sexo.

PRIORIDADE DE ACTUACIÓN 5.4 PROMOVER RELACIÓNS AFECTIVO-SEXUAIS IGUALITARIAS E LIBRES DE CONDICIONANTES DE XÉNERO

- N° e tipo de programas e actividades formativas en materia de educación afectivo-sexual dirixidas á infancia e á mocidade.
- N° de persoas participantes por sexo.
- N° e tipo de actividades formativas dirixidas ao profesorado en materia de educación afectivo-sexual.
- N° de docentes participantes por sexo.
- N° e tipo de materiais de educación afectivo-sexual elaborados e difundidos.

ÁMBITO 6. APODERAMENTO, SORORIDADE E PARTICIPACIÓN SOCIAL**INDICADORES DE PRODUTIVIDADE****PRIORIDADE DE ACTUACIÓN 6.1 APOIAR O APODERAMENTO INDIVIDUAL E COLECTIVO DAS MULLERES**

- Nº de subvencións/axudas concedidas a asociacións de mulleres.
- % de evolución do nº de asociacións beneficiarias.
- Entidades beneficiarias.
- Nº de mulleres participantes en accións de apoderamento individual e promoción da autonomía.
- Nº de accións de capacitación dixital desenvolvidas.
- Nº de mulleres formadas en coñecementos dixitais.
- Nº e tipo de accións de recoñecemento e posta en valor das mulleres.
- Nº e tipo de accións de impulso da participación de mulleres en organizacións.

PRIORIDADE DE ACTUACIÓN 6.2 IMPULSAR O ACCESO DAS MULLERES ÁS ESFERAS DE DECISIÓN E POTENCIAR O SEU LIDERADO

- Nº e tipo de accións de fomento do liderado realizadas.
- Nº de accións formativas en materia de liderado realizadas.
- Nº de mulleres formadas en liderado.
- Nº e tipo de accións de dinamización do movemento asociativo en espazos e órganos de consulta.

PRIORIDADE DE ACTUACIÓN 6.3 VISIBILIZAR AS CONTRIBUCIÓN DAS MULLERES NOS DISTINTOS EIDOS

- Nº e tipo de accións de posta en valor do papel das mulleres.
- Nº de contidos emitidos de posta en valor e recoñecemento (informativos e contidos de ficción).
- Nº de novos recursos culturais implantados/distribuídos sobre mulleres e xénero.
- Aumento da utilización dos recursos culturais sobre mulleres e xénero implantados/distribuídos.
- Nº de concellos implicados.
- Estudos realizados sobre a presenza de mulleres nos distintos ámbitos.
- Indicadores estatísticos xerados para a medición da presenza das mulleres nos distintos ámbitos.

ÁMBITO 7. OUTRAS POLÍTICAS SECTORIAIS PARA O BENESTAR, A COHESIÓN SOCIAL E O RETO DEMOGRÁFICO**INDICADORES DE PRODUTIVIDADE****PRIORIDADE DE ACTUACIÓN 7.1 FOMENTAR ESTILOS DE VIDA SAUDABLES E O AUTOCOIDADO PARA O BENESTAR INTEGRAL**

- N° e tipo de programas de fomento de hábitos saudables deseñados con perspectiva de xénero.
- N° de mulleres participantes.
- N° e tipo de actividades de envellecemento activo e benestar integral realizados (actividades lúdicas, programa de balnearios etc.).
- N° de mulleres maiores participantes.
- % de evolución do n° de mulleres maiores participantes en programas/actividades de hábitos saudables.
- Programas e campañas de hábitos saudables deseñados con enfoque de xénero.
- N° e tipo de programas dirixidos a persoas coidadoras.
- N° de mulleres coidadoras beneficiarias.

PRIORIDADE DE ACTUACIÓN 7.2 POTENCIAR A PERSPECTIVA DE XÉNERO NAS POLÍTICAS DE SAÚDE

- N° e tipo de accións de avaliación dos servizos sanitarios que incorporan a perspectiva de xénero.
- Programas de saúde mental con perspectiva de xénero implantados.
- N° de mulleres beneficiarias dos programas de saúde mental.
- Programas de prevención e detección precoz de problemas prevalentes na poboación feminina desenvolvidos.
- Programas de prevención ampliados/mellorados.
- N° de mulleres participantes/beneficiarias en programas preventivos.
- N° de interrupcións voluntarias do embarazo realizadas en centros sanitarios da comunidade autónoma.
- N° de procesos de reprodución asistida realizados en centros sanitarios públicos ou concertados.
- N° de estudos sobre a saúde das mulleres realizados.
- N° de estudos sobre saúde con perspectiva de xénero realizados.
- N° e tipo de accións formativas impartidas a profesionais da saúde para a incorporación da perspectiva de xénero á práctica asistencial.
- N° de profesionais participantes.

- Nº e tipo de procesos de adaptación da información ás necesidades das mulleres realizados.
- Nº e tipo de recursos de atención e apoio ás mulleres embarazadas ofertados, mellorados ou ampliados (servizos sanitarios, recursos de asesoramento o apoio etc.)
- Nº de mulleres embarazadas beneficiarias.

PRIORIDADE DE ACTUACIÓN 7.3 FORTALECER OS RECURSOS PÚBLICOS, ESPECIALMENTE PARA AS MULLERES EN SITUACIÓN DE MAIOR DIFICULTADE

- Nº de programas de inclusión sociolaboral desenvolvidos.
- Nº de mulleres participantes.
- Nº de mulleres que melloraron a súa situación de desvantaxe social/que se incorporaron ao mercado laboral.
- Nº de mulleres beneficiarias de axudas de inclusión social (Risga, AIS etc.).
- Novas liñas de axudas a poboación en risco de exclusión social habilitadas.
- Recursos de apoio á natalidade implantados, mellorados ou ampliados (Tarxeta Benvida, gratuidade das escolas infantís, axudas favorecedoras da conciliación-Bono Concilia, Bono Coidado etc.)
- Servizos e outras prestacións para mulleres maiores e/ou en situación de dependencia implantados, mellorados ou ampliados.
- Nº de mulleres maiores e/ou en situación de dependencia beneficiarias.
- Servizos e outras prestacións para mulleres con discapacidade implantados, mellorados ou ampliados.
- Nº de mulleres con discapacidade beneficiarias.
- Nº e tipo de recursos públicos de acceso preferente para mulleres en situación de dificultade (vivenda pública etc.)

PRIORIDADE DE ACTUACIÓN 7.4 REFORZAR A PERSPECTIVA DE XÉNERO NAS POLÍTICAS MEDIOAMBIENTAIS, DE MOBILIDADE E DE XESTIÓN DO TERRITORIO

- Nº de programas ambientais con perspectiva de xénero desenvolvidos.
- Plans territoriais, urbanísticos e de vivenda que incorporan a perspectiva de xénero.
- Nº e tipo de criterios de mellora da autonomía e da conciliación introducidos na planificación territorial, urbanística e de vivenda.
- Plans de mobilidade con perspectiva de xénero.
- Nº de criterios de seguridade, accesibilidade e de diversidade de mobilidade introducidos na planificación urbanística e de transporte.

PRIORIDADE DE ACTUACIÓN 7.5 CONSOLIDAR MODELOS FAVORABLES Á IGUALDADE NO ÁMBITO DA CULTURA, DA COMUNICACIÓN E DO DEPORTE

- Nº e tipo de fondos documentais e artísticos creados por mulleres adquiridos.
- Nº e tipo de fondos relacionados coa igualdade adquiridos.
- Nº e tipo de fondos de mulleres ou sobre igualdade de xénero difundidos.
- Nº e tipo de accións de difusión da creación de mulleres nas distintas artes realizadas (exposicións, certames, premios, eventos, programas especiais etc.).
- Estudos sobre a situación das mulleres no ámbito artístico e cultural realizados.
- Nº de entidades beneficiarias de subvencións a producións audiovisuais con dirección a cargo de mulleres ou equipo feminino superior ao 50%.
- 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.).
- Protocolos ou códigos de boas prácticas en materia de igualdade de xénero asinados.
- Medios de comunicación asinantes de protocolos ou códigos de boas prácticas.
- Campañas institucionais realizadas en favor da igualdade.
- Pezas de campañas institucionais emitidas/publicadas.
- Nº de denuncias presentadas ante a Comisión Asesora de Publicidade Non Sexista.
- Nº e tipo de accións de asesoramento a medios de comunicación e empresas para a eliminación do sexismo nas mensaxes publicitarias.
- Nº de publicacións/contidos (incluída a web) que incorporan a linguaxe inclusiva sobre o total de contidos.
- Nº e tipo de accións para a adaptación de infraestruturas deportivas con perspectiva de xénero.
- Nº de infraestruturas deportivas con financiamento autonómico adaptadas con perspectiva de xénero.
- Mulleres deportistas beneficiarias de axudas ao deporte de alto nivel.
- Nº e tipo de accións formativas impartidas con perspectiva de xénero dirixidas a axentes do deporte galego.
- Nº e tipo de axentes participantes (persoal adestrador, profesionais da arbitrase, cadros directivos de federacións e clubs etc.).
- Nº de mulleres en postos directivos de entidades deportivas.
- Nº de deportistas de alto nivel por sexo e disciplina deportiva.
- Nº de licenzas deportivas por sexo.
- Nº de deportistas en deportes profesionais por sexo.

ÁMBITO 8. INTERVENCIÓN PARA A ERRADICACIÓN DA VIOLENCIA DE XÉNERO**INDICADORES DE PRODUTIVIDADE****PRIORIDADE DE ACTUACIÓN 8.1 REFORZAR O COMPROMISO SOCIAL CONTRA AS VIOLENCIAS DE XÉNERO**

- Nº e tipo de campañas institucionais contra a violencia de xénero realizadas.
- Nº de medios de comunicación participantes.
- Nº e tipo de accións de sensibilización contra a violencia de xénero dirixidas ao alumnado por etapa educativa.
- Alumnado participante por sexo etapa educativa.
- Nº e tipo de accións de concienciación contra a violencia de xénero dirixidas á mocidade.
- Mocidade participante por sexo.
- Nº e tipo de accións de concienciación contra a violencia de xénero dirixidas ao persoal ao servizo da Administración autonómica.
- Persoal da Administración participante por sexo.
- Nº e tipo de accións de colaboración con organizacións sindicais e empresariais en materia de violencia de xénero.
- Entidades participantes.
- Nº e tipo de campañas contra a violencia de xénero desenvolvidas con participación do tecido empresarial.
- Nº e tipo de accións de colaboración e apoio ás entidades locais realizadas para accións de sensibilización.
- Nº de entidades locais beneficiarias dos apoios.

PRIORIDADE DE ACTUACIÓN 8.2 AMPLIAR O COÑECEMENTO SOBRE TODAS AS FORMAS DE VIOLENCIA CONTRA AS MULLERES PARA A MELLORA DA CAPACITACIÓN PROFESIONAL E FORTALECER OS MECANISMOS PARA A SÚA IDENTIFICACIÓN E PREVENCIÓN

- Novos indicadores introducidos na estatística oficial sobre violencia de xénero.
- Nº e tipo de estudos sobre violencia de xénero.
- Nº e tipo de espazos de encontro e debate sobre violencias de xénero.
- Nº e tipo de materiais de prevención e identificación sobre violencia de xénero e violencia sexual.
- Programa de cribado en materia de violencia de xénero implantado no ámbito sanitario.
- Nº de actuacións realizadas baixo o Programa de cribado.
- Nº de mulleres identificadas como vítimas de violencia de xénero con emprego do Programa de cribado.
- Nº e tipo de accións formativas dirixidas a profesionais do ámbito xurídico, por colectivo destinatario.
- Nº e tipo de accións formativas dirixidas a Forzas e Corpos de Seguridade e persoal de Emerxencias realizadas, por colectivo destinatario.

- Nº e tipo de accións formativas dirixidas a profesionais dos CIM.
- Nº e tipo de accións formativas dirixidas a persoal sanitario implicado na prevención e atención ás vítimas de violencia de xénero, por colectivo destinatario.
- Nº e tipo de accións formativas dirixidas a profesionais e outras persoas do ámbito social implicadas na prevención e atención ás vítimas de violencia de xénero, por colectivo destinatario.
- Ferramentas para a difusión de información a profesionais implantadas.
- Nº e tipo de accións de sensibilización e formación a profesionais dos medios de comunicación e alumnado das titulacións relacionadas, por colectivo destinatario.
- Nº de persoas participantes por sexo nas distintas accións formativas.

PRIORIDADE DE ACTUACIÓN 8.3 ASEGURAR A ATENCIÓN INTEGRAL ÁS VÍTIMAS DE VIOLENCIA DE XÉNERO

- Nº de mulleres atendidas na quenda de oficio especializada.
- Nº de mulleres usuarias dos distintos centros da Rede galega de acollemento, por tipo de centro.
- Nº de menores usuarios dos distintos centros da Rede galega de acollemento, por sexo e tipo de centro.
- Nº doutras persoas dependentes da vítima de violencia de xénero usuarias dos distintos centros da Rede galega de acollemento, por sexo tipo de centro.
- Nº e tipo de axudas económicas concedidas.
- Nº de mulleres vítimas de violencia de xénero beneficiarias.
- Nº e tipo de indemnizacións concedidas.
- Nº de fillas e fillos de vítimas de violencia de xénero beneficiarios, por sexo.
- Nº de persoas usuarias dos recursos de atención integral por tipo de servizo (atención psicolóxica, asistencia xurídica, asesoramento sociolaboral e administrativo etc.).
- Entidades locais beneficiarias de liñas de axuda para a contratación de mulleres vítimas de violencia de xénero.
- Nº de mulleres contratadas.
- Nº de mulleres participantes en programas de inserción laboral para vítimas de violencia de xénero.
- Nº de mulleres participantes que acceden a un emprego.
- Nº de mulleres vítimas de delitos sexuais que reciben atención xurídica especializada.
- Nº e tipo de programas de intervención desenvolvidos en materia de abuso e violencia sexual.
- Nº de persoas atendidas nos programas en materia de abuso e violencia sexual por sexo e idade.
- Aprobación dun procedemento de actuación ante agresións sexuais no ámbito sanitario.
- Nº de menores atendidos en programas específicos de terapia familiar.

- Nº e tipo de axudas escolares concedidas a fillos e fillas das mulleres vítimas de violencia de xénero.
- Nº de menores beneficiarios por sexo e tipo de axuda escolar.
- Programas de benestar integral destinados a mulleres vítimas de violencia e ás súas fillas e fillos.
- Recursos públicos que garanten o acceso prioritario ás mulleres vítimas de violencia e ás súas fillas e fillos.
- Nº de mulleres beneficiarias por programa/recurso.
- Nº de menores beneficiarios por sexo e programa/recurso.
- Programas de atención psicolóxica dirixidos a homes.
- Nº de homes participantes en programas de atención psicolóxica.
- Convenios e acordos de colaboración con administracións e institucións para a mellora da atención ás vítimas de violencia de xénero.
- Convenios e acordos de colaboración con entidades do ámbito social e organizacións civís para a mellora da atención ás vítimas de violencia de xénero.
- Normas modificadas para a adaptación aos cambios legais, técnicos e sociais en materia de violencia contra as mulleres.
- Acordos de coordinación modificados para a adaptación aos cambios legais, técnicos e sociais en materia de violencia contra as mulleres.
- Nº e tipo de actuacións de reforzo en materia de atención integral á violencia de xénero realizadas en contextos de emerxencia social.

PRIORIDADE DE ACTUACIÓN 8.4 FORTALECER OS RECURSOS PARA PROPORCIONAR UNHA RESPONSA AXUSTADA ÁS NECESIDADES DAS MULLERES EN SITUACIÓN DE ESPECIAL VULNERABILIDADE DESDE UN ENFOQUE INTERSECCIONAL

- Recursos públicos que permiten a tramitación abreviada para mulleres vítimas de violencia de xénero.
- Recursos públicos que flexibilizan os requisitos para mulleres vítimas de violencia de xénero.
- Nº de axudas concedidas a mulleres vítimas de violencia de xénero residentes no exterior.
- Nº de axudas concedidas a mulleres vítimas de violencia de xénero retornadas.
- Programas sociosanitarios no ámbito da saúde mental dirixidos/adaptados a mulleres vítimas de violencia de xénero desenvolvidos.
- Nº de mulleres atendidas en programas de saúde mental.
- Programas de prevención da violencia e atención para mulleres con discapacidade desenvolvidos.
- Nº de mulleres con discapacidade beneficiarias.
- Nº e tipo de accións de mellora da accesibilidade para o acceso á información e a atención realizadas.
- Nº de mulleres beneficiarias.

- Programas de vivenda dirixidos a mulleres vítimas de violencia de xénero.
- Programas de vivenda pública que incorporan criterios de acceso preferente a mulleres vítimas de violencia de xénero.
- Nº e tipo de recursos locais reforzados para a prevención e atención integral en materia de violencia de xénero.

PRIORIDADE DE ACTUACIÓN 8.5 DESENVOLVER UNHA INTERVENCIÓN INTEGRAL E ESPECÍFICA DIRIXIDA ÁS VÍTIMAS DE TRATA CON FINS DE EXPLOTACIÓN SEXUAL

- Plan autonómico contra a trata con fins de explotación sexual elaborado.
- Nº e tipo de accións de sensibilización social e información sobre a realidade da trata realizadas.
- Nº e tipo de actuacións para a mellora da identificación das vítimas de trata realizadas.
- Nº e tipo de accións formativas realizadas para a mellora da intervención en materia de trata con fins de explotación sexual dirixidas ás e aos diferentes profesionais por colectivo concreto nos distintos ámbitos: xurídico, sanitario, social e Forzas e Corpos de Seguridade.
- Nº de persoas participantes por sexo e tipo de acción formativa.
- Nº e tipo de novos recursos creados/mellorados de atención integral ás vítimas de trata con fins de explotación sexual: acollemento residencial, atención psicolóxica, asistencia xurídica, acompañamento social, inserción sociolaboral etc.
- Entidades de iniciativa social que desenvolven programas de atención integral para mulleres e nenas vítimas de trata con fins de explotación sexual.
- Nº e tipo de programas de atención integral para mulleres e nenas vítimas de trata con fins de explotación sexual desenvolvidos.
- Nº de mulleres atendidas nos programas por idade.
- Axudas económicas concedidas a vítimas de trata con fins de explotación sexual.
- Nº de mulleres vítimas de trata beneficiarias de axudas económicas.
- Nº e tipo de accións de prevención da captación en países de orixe realizadas.
- Nº e tipo de acordos, protocolos e outras accións de colaboración e coordinación interinstitucional en materia de loita contra a trata e a explotación sexual.
- % de evolución de mulleres identificadas como vítimas de trata con fins de explotación sexual.

ÁMBITO INSTRUMENTAL. TRANSVERSALIZACIÓN DA PERSPECTIVA DE XÉNERO NA ACTIVIDADE DA XUNTA DE GALICIA**INDICADORES DE PRODUTIVIDADE****PRIORIDADE DE ACTUACIÓN 9.1 SISTEMATIZAR A APLICACIÓN DO ENFOQUE DE XÉNERO E DE CRITERIOS RELACIONADOS COA IGUALDADE NA XESTIÓN PÚBLICA**

- Órganos directivos e entes adscritos que aplican criterios de igualdade en contratación e subvencións/total de órganos e entes da Administración autonómica.
- Nº e tipo de cláusulas favorecedoras da igualdade aplicadas.
- Nº e tipo de accións de seguimento do cumprimento de criterios de igualdade por parte das empresas adxudicatarias.
- Pautas elaboradas para a aplicación da perspectiva de xénero á actividade contractual e subvencional da Administración autonómica.
- Normas que incorporan a perspectiva de xénero sobre o total de normativa aprobada.
- Avaliacións realizadas sobre a aplicación efectiva do enfoque de xénero á planificación estratéxica.
- Plans elaborados con perspectiva de xénero sobre o total plans elaborados.
- Mecanismos de asesoramento implantados para a introdución do enfoque de xénero en toda a actuación administrativa.
- Nº de accións formativas realizadas para a capacitación de persoal técnico en perspectiva de xénero na actividade documental.
- Nº de empregadas e empregados formados.
- Nº e tipo de actuacións de supervisión de contidos para unha comunicación inclusiva.
- Nº de contidos supervisados.
- Distribución por sexo dos cargos directivos e de representación das consellerías e entes instrumentais da Xunta de Galicia.
- Nº de tribunais de selección paritarios sobre o total de tribunais de acceso ao emprego público.
- Nº de órganos de participación, consulta e valoración con composición paritaria.
- Nº e tipo de actuacións para a integración da perspectiva de xénero nos órganos de participación e consulta da Administración autonómica.
- Nº de novas operacións estatísticas que incorporan a variable sexo.
- Estudos sobre a situación das mulleres realizados.
- Nº de estudos e informes con desagregación dos datos por sexo sobre o total de estudos e informes.
- Mecanismos de difusión de datos e investigacións implantados/mellorados.

PRIORIDADE DE ACTUACIÓN 9.2 GARANTIR O PRINCIPIO DE IGUALDADE E A PERSPECTIVA DE XÉNERO NO ACCESO AO EMPREGO PÚBLICO, NA FORMACIÓN E NAS POLÍTICAS DE PERSOAL

- Nº de procesos selectivos nos que se aplicaron medidas de discriminación positiva sobre o total de procesos selectivos.
- Medidas de discriminación positiva aplicadas.
- Temarios das probas de acceso ao emprego público que incorporan contidos de igualdade sobre o total de temarios.
- Concursos nos que se valora a formación en materia de igualdade sobre o total de concursos.
- Nº e tipo de actividades formativas para o persoal ao servizo da Administración autonómica e o seu sector público.
- Nº de persoas formadas por sexo.
- Nº de novas actividades formativas impartidas.
- Procesos de avaliación das necesidades formativas realizados.
- Plan de igualdade do persoal da Xunta de Galicia elaborado.
- Plans de igualdade de entes instrumentais elaborados.
- Nº de empregadas e empregados públicos que se acollen a medidas de conciliación.
- Nº de accións de información sobre medidas de conciliación e corresponsabilidade dirixidas ao persoal empregado público.
- Número de actividades formativas para o persoal nas modalidades de teleformación, formación mixta (presencial e teleformación) e autoformación.
- Nº de empregadas e empregados públicos formados a través de teleformación, formación mixta e autoformación.
- Nº e tipo de actuacións para a incorporación da perspectiva de xénero á política de saúde laboral do persoal ao servizo da Administración autonómica e entes dependentes.
- Nº de traballadoras vítimas de violencia de xénero que se acollen a medidas de protección social integral.
- Nº e tipo de medidas de protección social das traballadoras vítimas de violencia de xénero aplicadas en relación coas medidas de protección solicitadas.

PRIORIDADE DE ACTUACIÓN 9.3 IMPULSAR AS POLÍTICAS DE IGUALDADE NO ÁMBITO LOCAL

- Nº de actividades formativas en materia de igualdade e violencia de xénero dirixidas ao persoal de entidades locais.
- Nº de novas actividades impartidas.
- Nº de empregados e empregadas formadas.
- Nº de acordos de colaboración con entidades locais para a implantación de recursos de promoción da igualdade entre mulleres e homes.
- Nº e tipo de actuacións para a elaboración de plans de igualdade para o persoal ao servizo das administracións locais.

- N° de concellos que implantan un plan de igualdade para o seu persoal.

PRIORIDADE DE ACTUACIÓN 9.4 FORTALECER AS ESTRUTURAS DE XESTIÓN E COORDINACIÓN EN MATERIA DE IGUALDADE

- Unidades de Igualdade de Xénero creadas.
- N° e tipo de accións impulsadas pola Comisión Interdepartamental da Igualdade.
- N° e tipo de accións impulsadas polo Observatorio Galego da Violencia de Xénero.
- N° e tipo de accións impulsadas polo Consello Galego das Mulleres.
- N° e tipo de accións impulsadas pola Unidade Muller e Ciencia.
- N° e tipo de accións impulsadas pola Comisión Interdepartamental de I+D+i.
- Redes institucionais impulsadas para a transferencia de coñecemento e boas prácticas en materia de igualdade.
- Espazos de cooperación estatal en materia de igualdade nos que participa a Administración autonómica.
- Espazos de cooperación internacional en materia de igualdade nos que participa a Administración autonómica.

10. ANEXOS

10.1 METODOLOXÍA DE ELABORACIÓN

O VIII Plan Estratéxico de Galicia para a igualdade de oportunidades entre mulleres e homes 2022-2027 foi elaborado seguindo unha metodoloxía participativa mediante a cal se buscaba materializar un dos seus principios orientadores: **a transversalidade de xénero no deseño e desenvolvemento de todas as políticas públicas**. Para iso, optouse por poñer en marcha un procedemento no que tomasen parte os distintos departamentos da Xunta de Galicia, co obxecto de elaborar un instrumento verdadeiramente transversal dirixido á corrección dos desequilibrios e contra a discriminación de xénero nos distintos ámbitos.

O obxectivo último era, polo tanto, conseguir un documento de planificación estratéxica que, estruturado en áreas ou ámbitos de intervención, recollese as prioridades de actuación e as liñas de acción que se desenvolverán nos vindeiros anos para a supresión das fendas de xénero que aínda persisten e a loita contra todo tipo de desigualdade entre mulleres e homes. Este instrumento, tal e como se fixo para a elaboración dos anteriores plans estratéxicos, 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, outro dos principios reitores do plan.

O proceso metodolóxico iniciouse co **deseño da estrutura base** do VIII 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 igualdade de xénero.

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 os nove ámbitos de acción prioritaria, e sobre a cal se deberían integrar as distintas liñas de acción a incluír neste instrumento estratéxico.

O novo plan debía servir para dar continuidade ás liñas de acción que se veñen desenvolvendo e que se mostraron efectivas para avanzar na igualdade entre os xéneros nos distintos eidos, así como para recoller a planificación xeral e sectorial da Xunta de Galicia, actual e futura, coa que se contribúe a mellorar 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 VIII Plan para o que, como se indicou, a partir dunha filosofía de traballo participativa, solicitouse a **colaboración dos distintos departamentos da administración autonómica**.

Para iso, deseñouse unha ferramenta de recollida de información, unha ficha de actuacións destinada a recompilar toda a información descritiva e orzamentaria das actuacións postas en marcha ou en previsión de desenvolvemento por parte dos órganos directivos e entes adscritos de todas as consellerías.

A recollida de información comezou en xullo de 2021 e finalizou no mes de novembro dese ano.

Todos os datos facilitados a través das fichas foron revisados, gravados e sometidos a tratamento para a súa análise e posterior validación, de cara á definición das liñas de acción que finalmente integran os distintos ámbitos de intervención do plan.

De xeito simultáneo a estas tarefas, o órgano 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 eventual 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 Administración xeral do Estado.
- Ademais, tivéronse en conta os resultados da análise diagnóstica sobre as desigualdades de xénero, 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, e definidas as liñas de acción que se impulsarán e/ou executarán directamente desde o departamento responsable deste plan, **redactouse o programa de prioridades e liñas de acción** que se presenta neste documento (capítulo 7), a través do que seguir avanzando, desde un enfoque integral, na necesaria igualdade real e efectiva de mulleres e homes.

10.2 ORZAMENTO

ORZAMENTO DO VIII PLAN ESTRATÉXICO DE GALICIA PARA A IGUALDADE DE OPORTUNIDADES ENTRE MULLERES E HOMES 2022-2027 SEGUNDO O ÁMBITO DE INTERVENCIÓN E A ANUALIDADE DE EXECUCIÓN

ÁMBITOS	2022	2023	2024	2025	2026	2027	TOTAL
1. Empregabilidade, emprendemento e eliminación da fenda salarial	55.050.553 €	38.031.825 €	33.861.019 €	33.735.614 €	33.867.676 €	33.585.583 €	228.132.271 €
2. As mulleres na ciencia e na investigación	18.816.845 €	9.549.294 €	7.177.537 €	6.706.344 €	6.656.345 €	6.656.345 €	55.562.710 €
3. Conciliación e corresponsabilidade nos usos do tempo	84.686.461 €	82.206.899 €	82.215.882 €	82.225.925 €	82.238.089 €	82.251.940 €	495.825.196 €
4. Igualdade de oportunidades para as mulleres rurais e do mar	10.962.445 €	6.148.169 €	4.328.550 €	4.328.550 €	4.328.550 €	4.328.550 €	34.424.814 €
5. Educación para a igualdade e prevención das violencias contra as mulleres	452.700 €	398.000 €	398.000 €	392.000 €	392.000 €	392.000 €	2.424.700 €
6. Apoderamento, sororidade e participación social	1.750.000 €	1.610.000 €	1.610.000 €	1.610.000 €	1.610.000 €	1.610.000 €	9.800.000 €
7. Outras políticas sectoriais para o benestar, a cohesión social e o reto demográfico	12.089.022 €	10.805.856 €	4.216.000 €	3.716.000 €	3.716.000 €	3.716.000 €	38.258.878 €
8. Intervención para a erradicación da violencia de xénero	22.354.681 €	8.154.730 €	8.154.730 €	6.869.624 €	6.869.624 €	6.869.624 €	59.273.013 €
Ámbito instrumental. Transversalización da perspectiva de xénero na actividade da Xunta de Galicia	1.888.870 €	1.888.370 €	1.988.370 €	1.988.370 €	2.048.370 €	2.048.370 €	11.850.720 €
TOTAL	208.051.577 €	158.793.143 €	143.950.088 €	141.572.427 €	141.726.654 €	141.458.412 €	935.552.302 €