

INFORME DE IMPACTO DE XÉNERO



Informe de Impacto de Xénero

CONTIDO

I.	MARCO NORMATIVO	7
II.	A PERSPECTIVA DE XÉNERO NO ANTEPROXECTO DE LEI DE ORZAMENTOS PARA O ANO 2021	13
III.	ANÁLISE DA SITUACIÓN DIFERENCIAL DE MULLERES E HOMES EN RELACIÓN COS DISTINTOS ÁMBITOS PRIORITARIOS DE INTERVENCIÓN	19
III.1.	INVESTIGACIÓN, DESENVOLVEMENTO TECNOLÓXICO E INNOVACIÓN	21
III.2.	EMPRENDEMENTO E PEMES	23
III.3.	EMPREGO	26
III.4.	EDUCACIÓN E APRENDIZAXE PERMANENTE	34
III.5.	SAÚDE	38
III.6.	CARACTERÍSTICAS DEMOGRÁFICAS	40
III.7.	INCLUSIÓN SOCIAL E REDUCIÓN DA POBREZA	44
III.8.	VIOLENCIA DE XÉNERO	46
III.9.	SOCIEDADE DA INFORMACIÓN	51
IV.	ANÁLISE DO IMPACTO DE XÉNERO DOS ORZAMENTOS DAS CONSELLERÍAS POR PROGRAMAS DE GASTO	55
IV.1.	PRESIDENCIA DA XUNTA DE GALICIA	57
IV.2.	VICEPRESIDENCIA E CONSELLERÍA DE PRESIDENCIA, ADMINISTRACIÓNS PÚBLICAS E XUSTIZA.	73
IV.3.	VICEPRESIDENCIA SEGUNDA E CONSELLERÍA DE ECONOMÍA, EMPRESA E INNOVACIÓN	93
IV.4.	CONSELLERÍA DE FACENDA E ADMINISTRACIÓN PÚBLICA	103
IV.5.	CONSELLERÍA DE MEDIO AMBIENTE, TERRITORIO E VIVENDA	116
IV.6.	CONSELLERÍA DE INFRAESTRUTURAS E MOBILIDADE	124
IV.7.	CONSELLERÍA DE CULTURA, EDUCACIÓN E UNIVERSIDADE	126
IV.8.	CONSELLERÍA DE EMPREGO E IGUALDADE	152

IV.9.	IX. CONSELLERÍA DE SANIDADE_____	186
IV.10.	X. CONSELLERÍA DE POLÍTICA SOCIAL _____	196
IV.11.	XI. CONSELLERÍA DE MEDIO RURAL_____	217
IV.12.	XII. CONSELLERÍA DO MAR _____	233
V.	CONCLUSIÓN: _____	249



MARCO NORMATIVO

I. MARCO NORMATIVO

A promoción da igualdade entre mulleres e homes debe ser un principio básico das políticas públicas, xa que constitúe un valor fundamental dunha sociedade democrática moderna e á súa vez é un factor de impulso do crecemento económico e da prosperidade.

Ademais, a igualdade entre mulleres e homes é un principio xurídico universal e así figura recollido en numerosos textos normativos :

A Constitución Española, que é o maior referente xurídico estatal, recolle no seu artigo 14 que a poboación española é igual ante a lei “sen que poda prevalecer discriminación algunha por razón de nacemento, raza, sexo, relixión, opinión ou calquera outra condición ou circunstancia persoal ou social”.

E o artigo 9.2 sinala que son os poderes públicos os que deben “promover as condicións para que a liberdade e a igualdade das persoas e dos grupos nos que se integren sexan reais e efectivas; remover os obstáculos que impidan ou dificulten a súa plenitude e facilitar a participación de toda a cidadanía na vida política, económica, cultural e social”

Pola súa banda, o Tratado da Comunidade Europea (TCE) recoñece a igualdade entre mulleres e homes como un dereito de alcance transversal a todo o ordenamento e políticas da Comunidade Europea (artigos 2 e 3) e considera como misión da Comunidade a consecución da igualdade de xénero:

“ A unión combaterá a exclusión social e a discriminación e fomentará a (...) igualdade entre mulleres e homes (...)”. Esta previsión dá maior alcance ao principio de transversalidade e obriga a introducilo en todas as políticas públicas, o que comprende todos os ámbitos de actuación, segundo o recollido na Carta dos Dereitos Fundamentais da Unión Europea que tamén establece que a igualdade entre mulleres e homes ten que garantirse en todos os ámbitos (art. 23).

Tamén no pasado mes de marzo de 2020, a Comisión Europea presentou a Estratexia Europea para a Igualdade de Xénero 2020-2025, que establece os obxectivos estratéxicos e as accións clave en materia de igualdade de xénero para ese período.

Esta Estratexia deseñouse dende un plantexamento dual, que une as medidas específicas por un lado e, a incorporación da perspectiva de xénero en todas as fases do deseño das políticas en todos os ámbitos de actuación da Unión Europea. Tamén cobra especial importancia a interseccionalidade para abordar de forma transversal a aplicación da Estratexia.

Os principais aspectos aos que se fai referencia no documento son:

I. Nin violencia nin estereotipos:

- Poñer fin á violencia de xénero:

A violencia de xénero—é dicir, a violencia dirixida contra unha muller polo feito de ser muller ou que afecta ás mulleres de maneira desproporcionada — segue a ser un dos maiores retos da sociedade e está profundamente arraigada na desigualdade de xénero.

A Estratexia incide en que para a prevención eficaz da violencia é fundamental a coeducación, un plantexamento multidisciplinar entre os e as profesionais e os servizos competentes, incluído o sistema de xustiza, os servizos de apoio ás vítimas e os servizos sociais e de saúde, así como a loita contra as ideoloxías que socavan os dereitos das mulleres. Tamén ten unha importancia fundamental a prevención da violencia, centrada nos homes, os nenos e as masculinidades.

- Combater os estereotipos de xénero:

Os estereotipos de xénero son unha das causas profundas da desigualdade entre homes e mulleres e afectan a todos os ámbitos da sociedade. As expectativas estereotipadas baseadas en normas fixas para mulleres e homes, nenas e nenos limitan as súas aspiracións, as súas eleccións e a súa liberdade e contribúen en gran medida á brecha salarial entre mulleres e homes.

2. Prosperar nunha economía con igualdade de xénero

- Aumentar a participación das mulleres no mercado de traballo:

Este aumento ten un forte efecto positivo na economía e permítelles desempeñar un papel na vida pública e ser independentes economicamente.

- Mellorar a conciliación da vida privada e a vida profesional:

A Directiva UE 2019/1158 do Parlamento Europeo e do Consello relativa á conciliación da vida familiar e a vida profesional dos proxenitores e das persoas coidadoras, introduce normas mínimas para os permisos familiares e as fórmulas de traballo flexible e promove o reparto equitativo das responsabilidades asistenciais entre ambos proxenitores.

- Eliminar a brecha salarial e de pensións entre homes e mulleres:

A eliminación da brecha salarial de xénero esixe abordar todas as súas causas profundas, incluídas a menor participación das mulleres no mercado de traballo, o traballo invisible e non remunerado, o maior uso por parte das mulleres do traballo a tempo parcial e das interrupcións da carreira profesional, así como a segregación vertical e horizontal baseada nos estereotipos de xénero.

3. Igualdade nos postos de mando en todos os ámbitos da sociedade

De forma que exista equilibrio na toma de decisións e na política e que non se desperdicie o talento e a capacidade das mulleres.

4. Integración da perspectiva de xénero e a perspectiva interseccional nas políticas da Unión Europea

Trátase de garantir que as políticas e os programas maximicen o potencial da cidadanía en toda a súa diversidade.

5. Financiamento para para avanzar na igualdade de xénero na UE

Garantindo a integración da dimensión de xénero en todo o marco financeiro e, en particular, no Fondo Social Europeo Plus, o Fondo Europeo de Desenvolvemento Rexional, Europa Creativa, o Fondo Europeo Marítimo e de Pesca, o Fondo de Cohesión e o programa InvestEU.

6. Abordar a igualdade de xénero e o empoderamento das mulleres en todo o mundo

Por outra banda, a Lei orgánica 3/2007, do 22 de marzo, para a Igualdade efectiva de mulleres e homes constitúe o marco normativo nacional para promover o principio de igualdade de trato e oportunidades entre mulleres e homes e fai referencia ao carácter transversal que debe ter a incorporación da igualdade na totalidade das políticas públicas no conxunto do Estado.

“Artigo 15. Transversalidade do principio de igualdade de trato entre mulleres e homes.

O principio de igualdade de trato e oportunidades entre mulleres e homes informará, con carácter transversal, a actuación de todos os Poderes Públicos. As administracións públicas deben integralo, de forma activa, na adopción e execución das súas disposicións normativas, na definición e orzamentación de políticas públicas en todos os ámbitos e no desenvolvemento do conxunto de todas as súas actividades”.

No ámbito autonómico é preciso ter en conta que constitúe obriga dos poderes públicos de Galicia a promoción da igualdade real, segundo se dispón no artigo 4.2 do Estatuto de Autonomía de Galicia . O Decreto legislativo 2/2015, do 12 de febreiro, polo que se aproba o texto refundido das disposicións normativas da Comunidade Autónoma en materia de igualdade, recolle tamén este principio transversal da igualdade de oportunidades no seu artigo 5:

“Artigo 5. Significado da transversalidade e criterios de actuación

Coa dobre finalidade de promover a Igualdade e eliminar as discriminacións entre mulleres e homes, a Xunta de Galicia integrará a dimensión da Igualdade de oportunidades na elaboración, execución e seguimento de todas as políticas e de todas as accións desenvolvidas no exercicio das competencias asumidas de conformidade coa Lei orgánica 1/1981, do 6 de abril, do Estatuto de autonomía para Galicia.”

Ademais, segundo o disposto no artigo 7 do dito Decreto legislativo, “Os proxectos de lei presentados no Parlamento galego pola Xunta de Galicia irán acompañados dun informe sobre o seu impacto de xénero elaborado polo órgano competente en materia de igualdade. Se non se acompañasen ou se tratase dunha proposición de lei presentada no Parlamento galego, este requirirá, antes da discusión parlamentaria, a súa remisión á Xunta de Galicia, quen ditaminará no prazo dun mes; transcorrido este prazo a proposición seguirá o seu curso”.

Este precepto establece a obrigatoriedade da análise previa ao debate parlamentario de calquera iniciativa legislativa que leve a cabo o goberno galego, de forma que se valore o impacto que, por razón de xénero, poidan ter as medidas que se establezan nela.

A Secretaría Xeral da Igualdade, é a competente para emitir o dito informe sobre o impacto de xénero como órgano superior da Comunidade Autónoma con competencias en materia de igualdade.



A PERSPECTIVA DE XÉNERO NO ANTEPROXECTO DE LEI DE ORZAMENTOS PARA O ANO 2021

II. A PERSPECTIVA DE XÉNERO NO ANTEPROXECTO DE LEI DE ORZAMENTOS PARA O ANO 2021

Os orzamentos públicos son un instrumento de política económica e social que reflicte as prioridades en relación co benestar da poboación e o desenvolvemento da comunidade, así como o seu compromiso cos dereitos humanos de mulleres e homes.

Un orzamento con perspectiva de xénero ou sensible ao xénero é unha aplicación da transversalización de xénero no proceso orzamentario. Significa unha avaliación dos orzamentos baseada no xénero, incorporando a perspectiva de xénero en todos os niveis do proceso orzamentario e aplicando unha reestruturación de ingresos e gastos coa finalidade de promover a igualdade de xénero. Por iso:

- É unha forma de vincular a política de igualdade de xénero coa política macroeconómica.
- Baséase na premisa de que os orzamentos non son neutrais ao xénero
- No seu proceso máis avanzado debe aplicarse tanto á recadación de ingresos como aos gastos.
- Comeza coa análise do impacto do orzamento en mulleres e homes e avanza para integrar o xénero na planificación orzamentaria.
- Constitúe unha forma de acelerar a transversalización de xénero
- Non significa un orzamento separado para as mulleres, significa orzamentación centrada nas persoas.
- Permite unha mellor focalización e, polo tanto, unha asignación máis eficiente do gasto público
- Implica levar a cabo unha avaliación posterior dos resultados do orzamento.
- Require a participación de máis partes interesadas e, polo tanto, profundiza procesos democráticos.
- Pode aplicarse a liñas orzamentarias específicas ou a programas orzamentarios.
- O seu obxectivo final é que se aplique un enfoque sensible ao xénero en todos os aspectos de todos os procesos orzamentarios.

A elaboración de orzamentos con perspectiva de xénero non trata só do seu contido, tamén se trata dos procesos involucrados na elaboración do orzamento, para que

inclúan análises, consultas e reaxustes que permitan ter en consideración as distintas necesidades de mulleres e homes.

A Orde do 9 de outubro de 2020 pola que se ditan instrucións para a elaboración dos orzamentos xerais da Comunidade Autónoma de Galicia para o ano 2021 (DOG núm. 206 do 13/10/2020), establece como un dos seus obxectivos paliar os efectos da pandemia, en especial sobre as persoas en risco de exclusión social, as que perderon o traballo ou negocio polo shock económico que están a supor os meses de baixa actividade dimanantes da situación de confinamento e progresiva volta á normalidade; e, en segundo lugar, volver aos niveis de emprego e actividade prepandemia o máis axiña posible.

Neste sentido, non pode perderse de vista que o impacto da crise do Covid-19 foi maior sobre as mulleres debido, entre outros factores, á súa posición de partida máis precaria no mercado de traballo así como a que sectores como o comercio, hostalería e servizos, que se atopan altamente feminizados, serán os que sufrirán en maior medida os efectos da crise económica derivada da pandemia.

A Orde do 9 de outubro tamén recolle que os orzamentos “recollerán unha visión transversal das políticas de gasto con perspectiva de xénero...” e que “... por vez primeira recollerase un informe co orzamento en clave de obxectivos da Axenda 2030 para o desenvolvemento sustentable”.

Débese lembrar que o ODS 5 de dita Axenda refírese á consecución da igualdade de xénero e o empoderamento de mulleres e nenas.

Os orzamentos da Comunidade Autónoma para 2021, tamén se orientarán, segundo se establece no artigo 1 da Orde do 9 de outubro, partindo da estratexia definida no PEG, que ten como un dos seus principios horizontais a promoción da igualdade entre mulleres e homes e a non discriminación.

Por outra banda, tamén recolle no seu artigo 5. Un que na elaboración dos orzamentos participará un Grupo de análise de xénero que analizará o impacto dos programas de gasto na erradicación das fendas de xénero detectadas e realizará as recomendacións necesarias para a incorporación da perspectiva de xénero aos orzamentos.

No artigo 9. Seis, indícase que a Secretaría Xeral da Igualdade, en colaboración coa Dirección Xeral de Planificación e Orzamentos e do Instituto Galego de Estatística (IGE), elaborará un informe que permita coñecer a situación diferencial de mulleres e homes en relación cos distintos ámbitos prioritarios de intervención e a análise do impacto de xénero dos diferentes programas de gasto.

O VII Plan Estratéxico de Galicia para a igualdade de oportunidades entre mulleres e homes 2017-2020 aprobado polo Goberno galego recolle entre as prioridades de actuación consolidar a transversalidade de xénero nos orzamentos.

Por todo isto, trabállase co obxectivo de incorporar de xeito transversal a igualdade de xénero nas fases de elaboración, execución e liquidación do orzamento, creando unha cultura de elaboración orzamentaria na que, de xeito paulatino, cada centro xestor sexa consciente da pertinencia de xénero e do potencial efecto dos seus programas de gasto na consecución da igualdade entre mulleres e homes.

Xa que, dende o punto de vista orzamentario, a introdución da perspectiva de xénero constitúe unha oportunidade para avanzar cara un orzamento orientado a resultados, permitindo conseguir unha maior igualdade pero tamén unha maior eficiencia económica e, polo tanto, deseñando políticas máis efectivas que contribúan á das desigualdades de xénero.



**ANÁLISE DA SITUACIÓN
DIFERENCIAL DE MULLERES
E HOMES EN RELACIÓN COS
DISTINTOS ÁMBITOS PRIORITARIOS
DE INTERVENCIÓN**

III. ANÁLISE DA SITUACIÓN DIFERENCIAL DE MULLERES E HOMES EN RELACIÓN COS DISTINTOS ÁMBITOS PRIORITARIOS DE INTERVENCIÓN

Neste apartado trátase de realizar unha análise de contexto e un diagnóstico xeral de partida sobre a situación da igualdade de oportunidades entre mulleres e homes nos ámbitos de intervención máis relevantes (tanto dende o punto de vista social como orzamentario) dos distintos programas de gasto que aparecen no proxecto de orzamentos da Comunidade Autónoma para 2021.

Esta análise de contexto farase seguindo os distintos eixes de intervención do Plan Estratéxico de Galicia, por ser o documento que pretende establecer as directrices que permitan impulsar o crecemento económico da comunidade autónoma partindo dun modelo baseado na innovación e no capital humano, e que ademais contempla entre os seus principios horizontais o de promoción da igualdade entre mulleres e homes e non discriminación:

Eixe 1: Empregabilidade e crecemento intelixente

Eixe 2: Benestar das persoas e as familias e cohesión social

Eixe 3: Crecemento sostible, territorio, agricultura, gandería, mar e montes

Eixe 4: Sociedade dixital, cultura e reforzo do peso de Galicia no seu entorno

III.1. INVESTIGACIÓN, DESENVOLVEMENTO TECNOLÓXICO E INNOVACIÓN

Encádrase no Plan Estratéxico de Galicia no Obxectivo transversal I. Impulso da cultura da innovación, e no Eixe 1: Empregabilidade e crecemento intelixente, Prioridade de actuación PA.I.1: Impulso da consolidación das políticas de gastos vencelladas á I+D+i. Integrar a Galicia no círculo virtuoso da innovación para o crecemento.

A innovación é un elemento clave tanto para a competitividade empresarial como para a competitividade dos territorios. A innovación é un motor de desenvolvemento rexional, ocupando un lugar preferencial nas políticas da UE, como a Axenda 2020 e a iniciativa “Unión por la innovación”.

A baixa participación no gasto en I+D do sector empresarial constitúe un dos problemas máis importantes do sistema de I+D+i de Galicia (50,1% fronte ao 56,5% nacional ou o 66,4% europeo. Datos de 2018).

Polo que se refire ao persoal empregado en I+D en equivalencia a xornada completa (EJC), no ano 2018 dedicáronse a actividades de I+D en Galicia un total de 10.631 persoas, das que o 40,9% foron mulleres. Por sectores, a maior participación feminina dáse no sector administración pública e Institucións Privadas sen Fins de Lucro (IPSFL), cun 63,5%. Como se reflexa na Táboa 1 o número de mulleres investigadoras foi de 2.640, o que representa o 40,4% do total.

Táboa 1.- Persoal empregado en I+D en equivalencia a xornada completa. Ano 2018

	ESPAÑA		GALICIA		EU 27 (desde 2020)	
	Total	% mulleres	Total	% mulleres	Total	% mulleres
Persoal en I+D	225.696	40,0	10.631	40,9	2.798.034	..
Sector empresas	104.474	31,6	4.791	28,3	1.650.701	..
Sector Administración Pública e IPSFL	40.904	52,6	1.664	63,5	369.322	..
Sector Ensino Superior	80.318	44,7	4.175	46,3	778.011	..
Investigadores/as en I+D	140.120	38,8	6.530	40,4	1.774.369	..
Sector empresas	54.360	31,5	2.617	31,5	972.210	..
Sector Administración Pública e IPSFL	21.753	48,5	893	58,0	213.043	..
Sector Ensino Superior	64.007	41,7	3.020	42,9	589.116	..

Fonte: INE, IGE, Eurostat

Polo que se refire ao persoal docente e investigador de centros propios das universidades públicas galegas, segundo os datos recollidos na “Estadística de Personal de las Universidades. EPU. Curso 2018-2019. Ministerio de Ciencia, Innovación y Universidades”, a presenza de mulleres docentes e investigadoras é moi similar en Galicia respecto da media estatal (Táboa 2).

Táboa 2.- Persoal docente e investigador en centros propios das universidades públicas. Curso 2018-2019

	Homes	% homes	Mulleres	% mulleres	Total
Galicia	2.856	58,8	1.998	41,2	4.854
Total universidades	58.059	58,4	41.381	41,6	99.440

Fonte: Sistema Integrado de Información Universitaria (SIUI). Secretaría General de Universidades.

Atendendo a presenza das mulleres no persoal docente e investigador (PDI) segundo categoría de persoal pódese observar que a presenza é menor en todas as categorías, no caso da categoría de catedráticas de Universidade só o 22,4% son mulleres.

Táboa 3.- Persoal docente e investigador ao servizo das universidades galegas por sexo e categoría de persoal. Curso 2018-2019

	Total	Homes	Mulleres	% Mulleres
Catedrático/a de Universidade	580	450	130	22,4
Titular de Universidade	1.784	1.024	760	42,6
Catedrático/a de EU	47	28	19	40,4
Titular de EU	191	118	73	38,2
Outros	23	16	7	30,4
Persoal contratado	2.220	1.213	1.007	45,4
Eméritos/as	9	7	2	22,2

Fonte: Sistema Integrado de Información Universitaria (SIUI). Secretaría General de Universidades.

En 2018 léronse en Galicia 426 teses doctorais, e o 52,8% foron lidas por mulleres (Táboa 4). A distribución por idade de lectura de tese é similar para ambos sexos, non obstante, o 68,4% das mulleres faino con menos de 34 anos, mentres que esta porcentaxe sitúase no caso dos homes no 57,2%.

Táboa 4.- Teses doctorais lidas nas universidades galegas por sexo e grupos de idade. Ano 2018

	Total	Homes	Mulleres	% teses lidas por mulleres
Total	426	201	225	52,8
De 24 a 29 anos	123	53	70	56,9
De 30 a 34 anos	146	62	84	57,5
De 35 a 39 anos	63	33	30	47,6
De 40 a 44 anos	34	21	13	38,2
De 45 a 49 anos	22	15	7	31,8
De 50 a 55 anos	15	7	8	53,3
Más de 55 anos	23	10	13	56,5

Fonte: Base de datos de Tesis Doctorales (TESEO). Secretaría General de Universidades

III.2. EMPRENDEMENTO E PEMES

Encádrase no Plan Estratéxico de Galicia no Obxectivo transversal 2. Fomento do emprendemento, a industrialización e a internacionalización e no Eixe I: Empregabilidade e crecemento intelixente, Prioridade de actuación PA.I.2: Fomento da actividade empresarial e comercial, impulso da competitividade e internacionalización das empresas e autónomos/ as, apoio á artesanía, regulación sectorial e protección da competencia.

O emprendemento considérase un motor da innovación e do crecemento e a relevancia actual deste sector é indiscutible, dado o seu potencial de creación de emprego e de riqueza e, polo tanto, a súa capacidade para impulsar a reactivación económica.

Tanto as políticas de apoio ao emprego por conta propia e a creación de empresas como as políticas de competitividade empresarial resultan prioritarias dentro da Estratexia Europa 2020, e resulta inevitable prestar especial atención á implicación da muller neste ámbito en tanto representa un grupo social relevante no que a creación de empresas se refire. Por iso é imprescindible incidir nas diferenzas da figura da potencial emprendedora, os seus rasgos psicosociais, os estímulos e os principais obstáculos que atopan as mulleres ao iniciar unha actividade empresarial.

Así, pódense detectar diferenzas entre mulleres e homes que afectan ao xeito en que encaran o proceso do emprendemento e as iniciativas de autoemprego:

- A actividade emprendedora das mulleres é máis baixa que a masculina.
- Existe unha menor presenza de mulleres en todas as fases do proceso de emprendemento.

- O perfil das mulleres emprendedoras é distinto ao dos seus homólogos varóns.
- Os motivos que subxacen no emprendemento varían en función do sexo.
- As empresas creadas por mulleres concéntranse no sector servizos e teñen unha dimensión máis pequena, así como menores expectativas de crecemento.

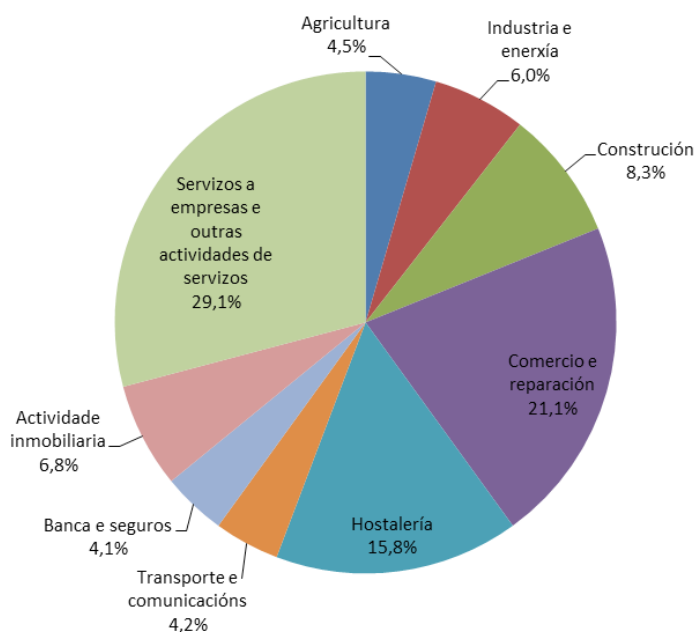
Táboa 5.- Socios/as fundadores das empresas creadas no período 2012-2019

	Homes	Mulleres	Total	% Homes	% Mulleres
2012	4.005	1.527	5.532	72,4	27,6
2013	4.126	1.532	5.658	72,9	27,1
2014	3.960	1.434	5.394	73,4	26,6
2015	3.754	1.310	5.064	74,1	25,9
2016	4.599	1.667	6.266	73,4	26,6
2017	3.987	1.368	5.355	74,5	25,5
2018	3.792	1.307	5.099	74,4	25,6
2019	3.624	1.212	4.836	74,9	25,1

Fonte: IGE. Explotación do Boletín Oficial do Rexistro Mercantil (BORME)

Durante o ano 2019 constituíronse en Galicia 3.792 novas empresas con 4.836 socios/as fundadores/as, sendo mulleres o 25,1%, porcentaxe lixeiramente inferior ao do ano 2018. Por outra parte, as mulleres fundan en maior medida empresas que pertencen ao sector de servizos a empresas e ao sector do comercio e as reparacións (Gráfico 1).

Gráfico 1.- Socias fundadoras das empresas creadas no ano 2019 segundo o sector de actividade



Fonte: IGE. Explotación do Boletín Oficial do Rexistro Mercantil (BORME)

O Informe GEM (Global Entrepreneurship Monitor) correspondente ao ano 2018 en Galicia pon de manifesto a presenza de mulleres na xeración de novas iniciativas emprendedoras.

Durante o ano 2018 prodúcese un aumento da actividade emprendedora incipiente en Galicia, pasando de 5,06% en 2016 a 5,6% no ano 2017. Este incremento deriva do aumento asociado á actividade emprendedora feminina, que pasa dun 4,52% a un 6,43%, mentres que no caso dos homes, diminúe respecto ao ano anterior, e pasa do 5,61% ao 4,79%.

Este aumento significa que por primeira vez desde que se dispón de datos en Galicia hai unha maior porcentaxe de iniciativas emprendedoras lideradas por mulleres que por homes. Ademais, o TEA (índice de actividade emprendedora incipiente total) feminino en Galicia supera á media Española no ano 2018, cun 6,43% fronte ao 6,01% en España.

A actividade emprendedora das mulleres continúa así a súa tendencia positiva iniciada no ano 2016, acadando o segundo maior valor para toda a serie 2005-2018. No caso dos homes non se aprecia unha tendencia estable nos últimos anos alternando aumentos e descensos.

Táboa 6.- Actividade emprendedora e dinámica empresarial en función do sexo.

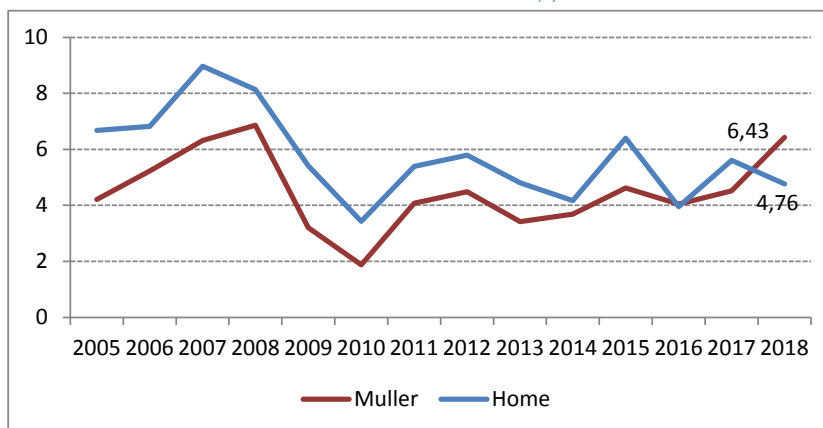
Ano 2018 (%)

Actividade emprendedora	Galicia		
	Home	Muller	Total
Emprendedores potenciales	8,65	6,59	7,61
Total iniciativas emprendedoras en fase incipiente: TEA18	4,76	6,43	5,60
Iniciativas consolidadas	9,65	10,23	9,94
Cese efectivo de iniciativas	2,53	1,67	2,10

Fonte: Informe GEM 2018

Gráfico 2.- Evolución do TEA en función do sexo. Galicia.

Serie 2005-2018 (%)



Fonte: Informe GEM 2018

En cando ao perfil da emprendedora de Galicia ten unha idade media de 42 anos, sen estudos universitarios (68,25%) e o 59,06% delas manifesta ter unha formación específica para emprender.

Táboa 7.- Perfil socioeconómico da poboación emprendedora en fase incipiente en Galicia segundo o sexo. Ano 2018 (%)

Perfil socioeconómico do emprendedor		Galicia	
		Home	Muller
Idade media		41	42
Nivel de estudos	Sin estudos universitarios	65,31	68,25
	Con estudos universitarios	34,69	31,75
Poseción de formación específica para emprender	Con formación específica	40,94	59,06

Fonte: informe GEM 2018

En 2018 as emprendedoras galegas perciben menos oportunidades para emprender que os homes, manifestando menor aversión ao risco (30,47% fronte a 42,52%) e menores dúbidas sobre as súas habilidades e coñecementos para emprender respecto a anos anteriores (79,24% en 2018 fronte a 73,88% en 2017).

Táboa 8.- Factores psicolóxicos e sociais para emprender da poboación emprendedora segundo o sexo. Ano 2018(%)

Factores psicosociais para emprender	Galicia	
	Home	Muller
Oportunidades para emprender	39,09	30,64
Habilidades e coñecementos	88,90	79,24
Aversión ao risco	42,52	30,47
Modelos de referencia	64,03	60,48
Opción profesional	54,40	47,91
Estatus profesional	42,13	36,87
Difusión nos medios	66,13	53,05

Fonte: informe GEM 2018

III.3. EMPREGO

Encádrase no Plan Estratéxico de Galicia no Obxectivo transversal 2. Fomento do emprendemento, a industrialización e a internacionalización e no Eixe I: Empregabilidade e crecemento intelixente, Prioridade de actuación PA.I.3: Aumento da empregabilidade e produtividade dos traballadores e traballadoras de Galicia a través da formación e innovación constante

A análise dos principais datos socio-económicos de Galicia reflicten que o desemprego atópase aínda nuns niveis elevados, especialmente polo que se refire ao desemprego xuvenil, se ben Galicia mantén índices de paro menores que o resto de España. Os datos tamén evidencian que persiste a desigualdade de mulleres e homes:

- O acceso das mulleres ao mercado laboral non se produce coa mesma intensidade que os homes, en particular nas mozas.
- As mulleres teñen unhas condicións laborais máis precarias.
- Persiste a desigualdade salarial.
- Existe unha forte segregación horizontal por sexo (as mulleres concéntranse en determinadas ocupacións e sectores).
- Falta de corresponsabilidade nas tarefas domésticas e familiares, maior necesidade de conciliar.
- Menor presenza de mulleres en postos directivos.

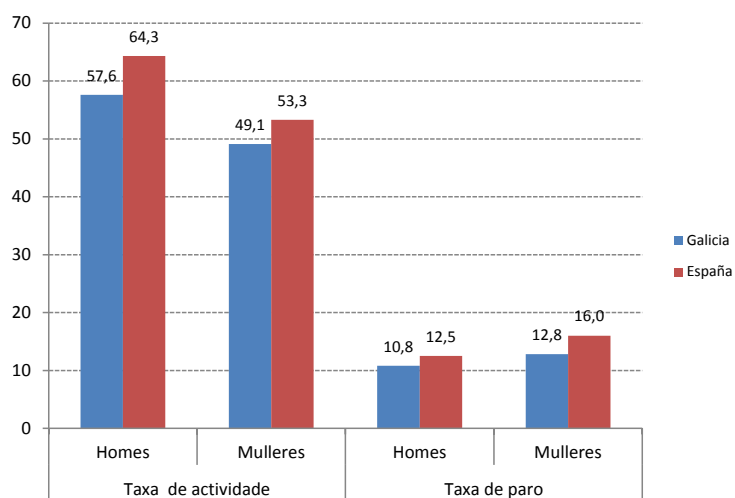
A taxa de actividade feminina en España supera á galega en 4,2 puntos, e a taxa de paro das mulleres galegas é de 3,2 puntos inferior á de España, tal e como se observa na Táboa 9. Se se fai a comparación cos homes, a taxa de actividade dos homes supera en 8,5 puntos á das mulleres. A diferenza na taxa de actividade entre ambos os dous sexos é case 2,5 puntos inferior á rexistrada no caso de España.

Táboa 9.- Taxa de actividade e taxa de paro por sexo. Comparativa Galicia-España.
Ano 2019

	Taxa de actividade		Taxa de paro	
	Homes	Mulleres	Homes	Mulleres
Galicia	57,6	49,1	10,8	12,8
España	64,3	53,3	12,5	16,0

Fonte: INE-IGE. Enquisa de Poboación Activa

Gráfico 3.- Taxa de de actividade e taxa de paro por sexo. Comparativa Galicia-España.
Ano 2019



Fonte: INE-IGE. Enquisa de Poboación Activa

Na Táboa 10 reflíctese que en todos os grupos de idade, a taxa de actividade masculina é superior á feminina, de todos os xeitos obsérvase que as diferenzas diminúen a medida que diminúe a idade.

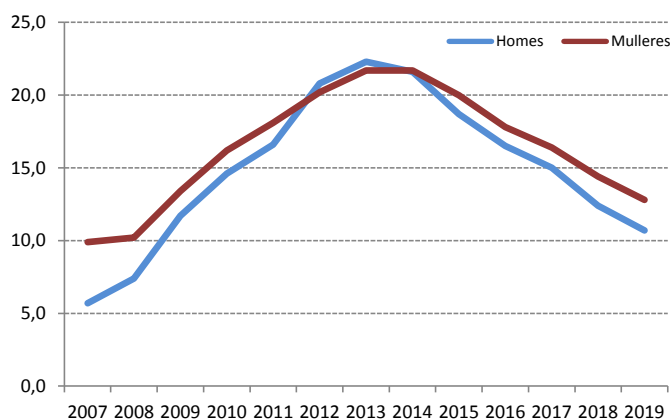
Táboa 10.- Taxas de actividade por distintos grupos de idade. Galicia. Ano 2019

	De 16 a 24 anos	De 25 a 34 anos	De 35 a 44 anos	De 45 a 54 anos	De 55 e máis anos
Homes	32,5	87,6	92,6	87,6	25,9
Mulleres	25,2	81,8	87,0	81,3	19,9

Fonte: INE-IGE. Enquisa de Poboación Activa

No Gráfico 4 vese que o cambio máis visible no mercado laboral dos últimos anos é a rápida destrución de emprego entre os homes, destrución que se está amortiguando dende o ano 2013.

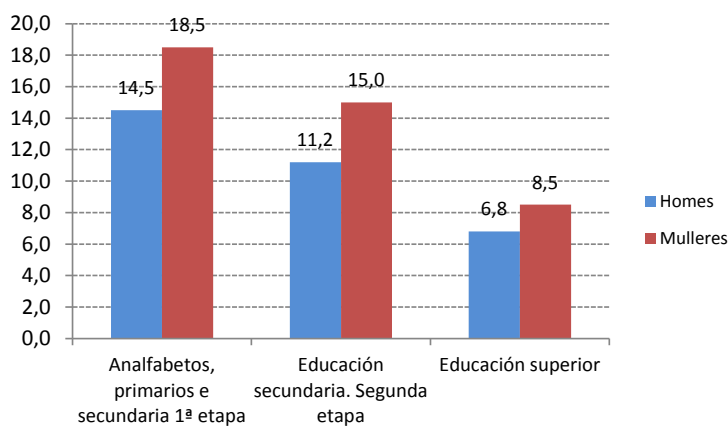
Gráfico 4.- Evolución das taxas de paro por sexo en Galicia



Fonte: INE-IGE. Enquisa de Poboación Activa

Ao ter en conta o nivel de estudos á hora de avaliar a empregabilidade das mulleres, pódese observar que a medida que aumenta o nivel de formación, a taxa de paro é menor, tanto en homes como en mulleres (Gráfico 5).

Gráfico 5.- Taxa de paro da poboación de 16 a 64 anos segundo o nivel de estudos alcanzado e sexo. Ano 2019

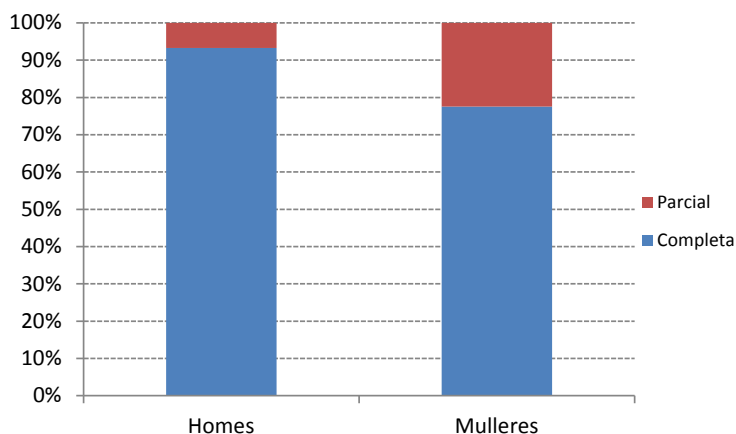


Fonte: IGE-INE. Enquisa de poboación activa

As mulleres presentan maiores porcentaxes de contratos a tempo parcial. Así, das persoas ocupadas en Galicia no ano 2019 o 93,3% dos homes están ocupados a xornada completa, fronte ao 77,6% das mulleres. De cada 100 persoas ocupadas:

- 49 son homes ocupados a xornada completa
- 37 son mulleres ocupadas a xornada completa
- 11 son mulleres ocupadas a tempo parcial
- 4 son homes ocupados a tempo parcial

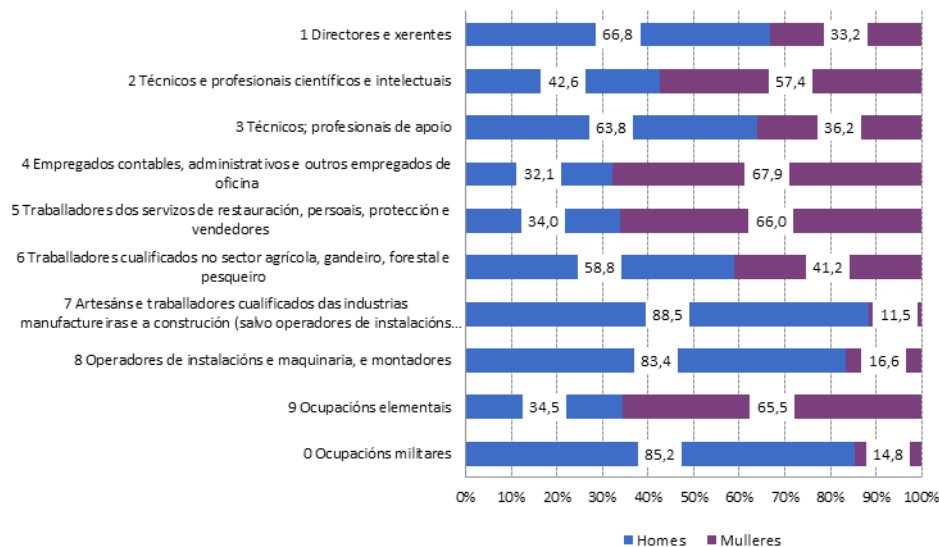
Gráfico 6.- Ocupados segundo tipo de xornada e sexo. Galicia. Ano 2019



Fonte: IGE-INE. Enquisa de poboación activa

O gráfico 7, presenta a distribución dos ocupados segundo a ocupación, pódese observar a menor presenza das mulleres en postos directivos, só o 33,2% dos directores ou xerentes de empresas son mulleres.

Gráfico 7.- Distribución dos ocupados segundo ocupación e sexo. Galicia. Ano 2019

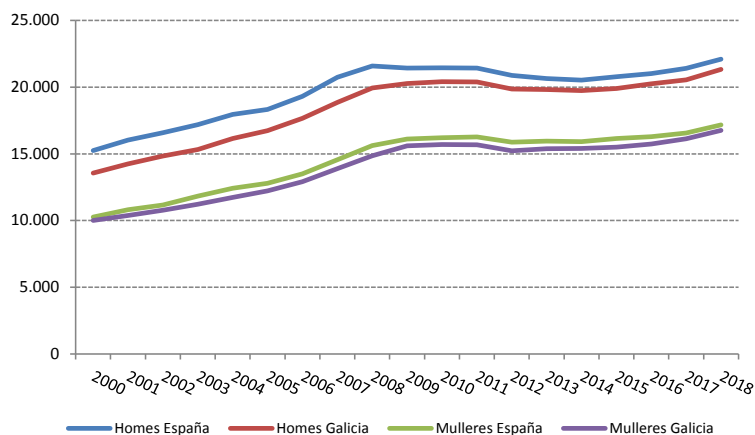


Fonte: IGE-INE. Enquisa de poboación activa

O traballo asalariado das mulleres tamén presenta unha maior dependencia do sector público. Así, segundo os datos da EPA do ano 2019 o 21,5% das ocupadas galegas son asalariadas do sector público mentres que nos homes esta porcentaxe é do 13,1%.

Segundo a Agencia Estatal de la Administración Tributaria o salario medio anual das mulleres foi de 16.755 euros no ano 2018, que supón o 78,6% do salario medio anual masculino. As diferenzas por sexo no período 2000-2018 dos salarios medios anuais son destacables, aínda que a nivel estatal estas son significativamente máis elevadas: en España, en termos relativos, a diferenza entre o salario medio anual dos homes e o das mulleres alcanza o máximo nos tres primeiros anos da década (48%), mentres que en Galicia ese máximo sitúase en torno ao 38% neses mesmos anos. Estas diferenzas van diminuindo ao longo do período, acadando no ano 2018 o 29% en España e o 27% en Galicia. Ademais, se se examinan as diferenzas de nivel por sexo, obsérvase que estas son moito máis pronunciadas nos homes que nas mulleres. É dicir, o salario medio das mulleres galegas, aínda que é máis baixo que o español, aproxímase máis ao da media de España que no caso dos homes.

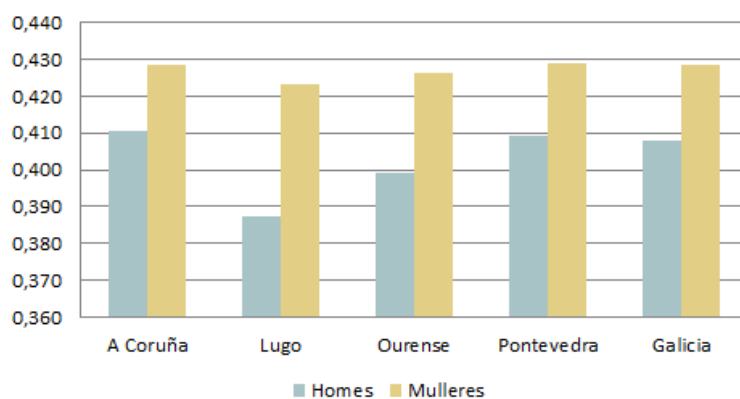
Gráfico 8.- Salario medio anual segundo o sexo. España e Galicia. 2000-2018



Fonte: AEAT. Trabajo y pensiones en las fuentes tributarias

Co número de persoas asalariadas e a masa salarial por tramos de salario, calcúlase o índice de Gini para medir o grao de desigualdade dos ingresos procedentes de salarios por sexo para Galicia e as catro provincias. Como se deduce do Gráfico 9 referido ao ano 2018, a desigualdade nos ingresos por salarios é maior nas mulleres que nos homes nas catro provincias. Ou dito doutro modo, na poboación feminina as diferenzas salariais son máis amplas que na poboación masculina. As máis elevadas danse en Lugo e en Ourense.

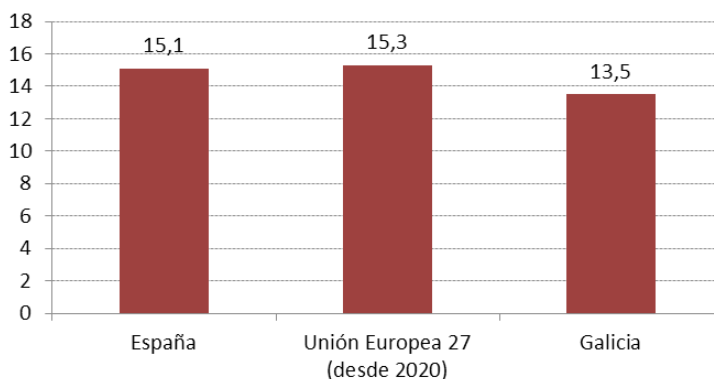
Gráfico 9.- Índice de Gini segundo o sexo. Galicia e provincias. Ano 2018



Fonte: AEAT. Trabajo y pensiones en las fuentes tributarias

A fenda salarial é un indicador que representa a diferenza entre a ganancia media por hora dos homes e a ganancia media por hora das mulleres como porcentaxe da ganancia media por hora dos homes. No ano 2016 a fenda salarial en Galicia foi do 13,5%. Isto significa que os homes gañaban un 13,5% máis que as mulleres. A fenda salarial en Galicia situouse nese ano por debaixo da da UE27, que alcanza o valor do 15,3% e da de España, que alcanza o valor do 15,1%.

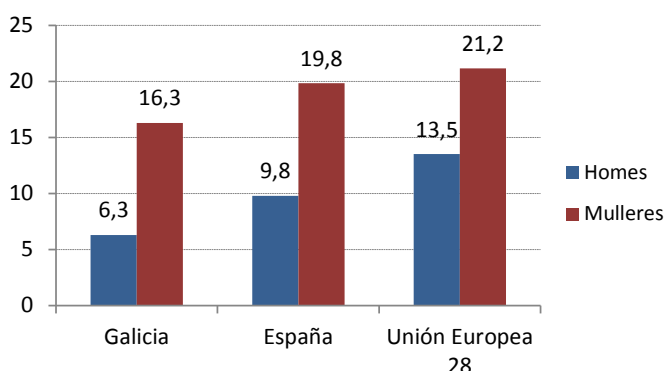
Gráfico 10.- Fenda salarial. Ano 2016



Fonte: IGE. Elaboración propia a partir dos microdatos da Encuesta de Estructura Salarial elaborada polo INE; Eurostat/ SES: EU Structure of earnings survey

No ano 2014, a porcentaxe de asalariadas galegas con salarios baixos era do 16,3% fronte ao 6,3% dos homes. No caso das mulleres, esta porcentaxe diminuíu respecto ao ano 2010, no que se rexistraba un 17,4%. Pola contra, aumentou no caso dos homes, que rexistraban unha porcentaxe do 4,7% no ano 2010.

Gráfico 11.- Porcentaxe de asalariados con salarios baixos. Ano 2014



Fonte: IGE. Elaboración propia a partir dos microdatos da Encuesta de Estructura Salarial elaborada polo INE; Eurostat/ SES: EU Structure of earnings survey

Por outro lado, tamén hai que considerar que o xeito diferente en que mulleres e homes asumen e afrontan as responsabilidades familiares é un dos factores que condiciona o acceso (e as condicións de acceso) da muller ao mercado laboral. En xeral as mulleres continúan a ser as que de xeito maioritario se ocupan das labores de coidado e atención a fillos e fillas así como ás persoas con dependencia.

En 2017 en Galicia unhas 144.539 persoas realizan tarefas de coidado de persoas con dependencia. A incidencia é maior entre o sexo feminino que entre o masculino: o 62,8% das persoas coidadoras son mulleres fronte ao 37,2% dos homes. Ademais o 27,1% das mulleres coidadoras de dependentes dedican ao coidado 70 ou máis horas á semana a esta tarefa.

Táboa 11.- Coidadores de persoas con dependencia por número de horas que lles dedican ao coidado e sexo. Galicia. Ano 2017 (persoas)

	2017		
	Home	Muller	Total
Menos de 15 horas semanais	17.770	19.223	36.993
De 15 a 29 horas semanais	12.005	19.454	31.459
De 30 a 69 horas semanais	11.724	27.414	39.138
De 70 a 89 horas semanais	7.640	13.837	21.478
90 ou máis horas semanais	4.682	10.790	15.473
Total	53.821	90.718	144.539

Fonte: IGE. Enquisa estrutural a fogares. Módulo de dependencia

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

Táboa 12.- Actividades que realizan os pais cos nenos de 0 a 12 anos, de luns a venres, tras o fin da xornada educativa por sexo. Galicia. Ano 2017(%)

	2017		
	Home	Muller	Total
Axudarles cos estudos ou tarefas escolares	59,14	77,25	68,63
Saír de paseo, levalos ao parque	81,33	93,59	87,76
Xogar con eles	87,79	94,85	91,49
Acompañalos e/ou apoialos nas actividades extraescolares	47,05	61,26	54,5
Facer actividades compartidas (deporte, cociña, manualidades...)	72,38	85,54	79,28
Xantar e/ou cear xuntos	92,35	96,78	94,68
Falar ou charlar con eles	94,77	97,74	96,33
Estar pendente de que estean entretidos e fagan cousas	84,66	95,6	90,4
Ningunha actividade (non ten tempo, non coinciden...)	*	*	1,44

Fonte: IGE. Enquisa estrutural a fogares

Nota: a incidencia calcúlase, para cada categoría, como a porcentaxe de pais con nenos de 0 a 12 anos que realizan esa actividade cos fillos sobre o total de pais con nenos de 0 a 12 anos nesa categoría.

(*) Poucas observacións mostrais

Estudando o grao en que os ocupados poden conciliar traballo e vida familiar, en Galicia no ano 2017, 39.470 traballadores e traballadoras de Galicia con menores de 13 anos reduciron a súa xornada de traballo para poder atendelos. Segundo o sexo da persoa, a incidencia da redución da xornada laboral foi maior entre as mulleres (o 14,85% das mulleres traballadoras con nenos e nenas destas idades) que entre os homes (5,06%). De feito, 7 de cada 10 persoas que en 2017 reduciron a súa xornada de traballo eran mulleres.

Táboa 13.- Traballadores con nenos de 0 a 12 anos con redución de xornada de traballo para atender os nenos por sexo. Galicia. Ano 2017

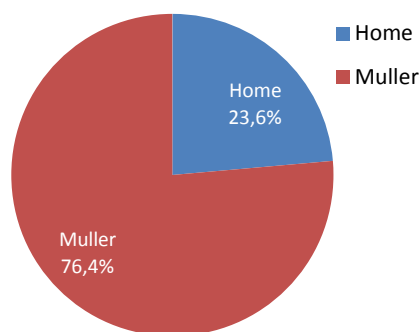
	2017		
	Incidencia	Número	Porcentaxe
Home	5,06	9.320	23,6
Muller	14,85	30.150	76,4
Total	10,19	39.470	100,0

Fonte: IGE. Enquisa estrutural a fogares

Nota: os datos fan referencia aos pais con nenos de 0 a 12 anos que residen en núcleos familiares e traballan por conta allea ou por conta propia.

A incidencia calcúlase para cada categoría como a porcentaxe de pais con redución de xornada sobre o total de pais nesa categoría.

Gráfico 12.- Distribución porcentual das persoas traballadoras con menores de 12 ou menos anos con redución de xornada de traballo para atender os menores por sexo. Galicia. Ano 2017 (%)



Fonte: IGE: Enquisa estrutural a fogares. Módulo de coidado de menores e conciliación familiar

III.4. EDUCACIÓN E APRENDIZAXE PERMANENTE

Encádrase no Plan Estratéxico de Galicia. no Eixe I: Empregabilidade e crecemento intelixente, Prioridade de actuación PA.I.5: Consolidar un sistema educativo que minimice o fracaso escolar e se aliñe en resultados coas rexións líderes de Europa en todos os niveis e impulsar o SUG cara á excelencia, prioridade moi relacionada co Obxectivo transversal I Impulso da cultura da innovación.

A educación é un dos factores que máis inflúe no avance e progreso de persoas e sociedades. Ademais de achegar coñecementos, a educación permite acadar mellores niveis de benestar social e de crecemento económico, reduce as desigualdades económicas e sociais, permite o acceso a mellores niveis de emprego e impulsa a ciencia, a tecnoloxía e a innovación.

Aínda que a educación sempre tivo gran importancia para o desenvolvemento, isto ten máis relevancia hoxe debido ao gran avance da ciencia e da tecnoloxía e as súas aplicacións na sociedade.

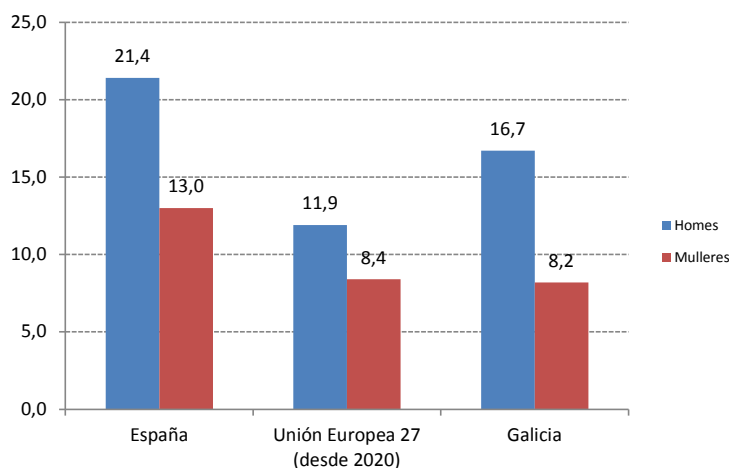
Nas economías modernas o coñecemento é un factor clave para a produción. As sociedades que máis teñen avanzado no económico e no social son as que basearon o seu progreso no coñecemento, tanto no que se transmite coa escolarización, como o que se xera a través da investigación. Da educación, da ciencia e da innovación tecnolóxica dependen, cada vez máis, a produtividade e a competitividade económicas, así como boa parte do desenvolvemento social e cultural.

Neste sentido, como sempre que se está a falar de persoas, resulta imprescindible coñecer a diferente situación de partida en que poden estar mulleres e homes:

- As mulleres obteñen mellores resultados educativos e rexistran menores taxas de abandono escolar.
- A elección de itinerarios formativos de estudos superiores teñen un marcado nesgo de xénero.
- As mulleres participan en maior medida en actividades de aprendizaxe permanente.

Os niveis de abandono educativo temperán son menores en Galicia que para o conxunto español, pero en ambos os dous casos superiores aos acadados pola UE 27, tanto para os homes como para as mulleres. No ano 2019 o abandono educativo temperán situouse en Galicia no 12,6% e no caso das mulleres este indicador obtivo o valor do 8,2% fronte ao 16,7% dos homes (Gráfico 13).

Gráfico 13.- Abandono educativo temperán. Ano 2019



Fonte: IGE-INE. Enquisa de poboación activa; Eurostat/ LFS: EU Labour Force Survey

En Galicia, a porcentaxe de mulleres con nivel de formación alcanzado de educación terciaria é superior á dos homes. Así, no ano 2019 o 38,5% das mulleres galegas de 16 a 64 anos tiñan este nivel de formación; nos homes esta porcentaxe era do 31,8%. No grupo de idade de 30 a 34 anos, as diferenzas son maiores, e así no ano 2019, en Galicia, a porcentaxe de mulleres deste grupo con educación terciaria acadou o 54,5%, mentres que nos homes é do 38,7%.

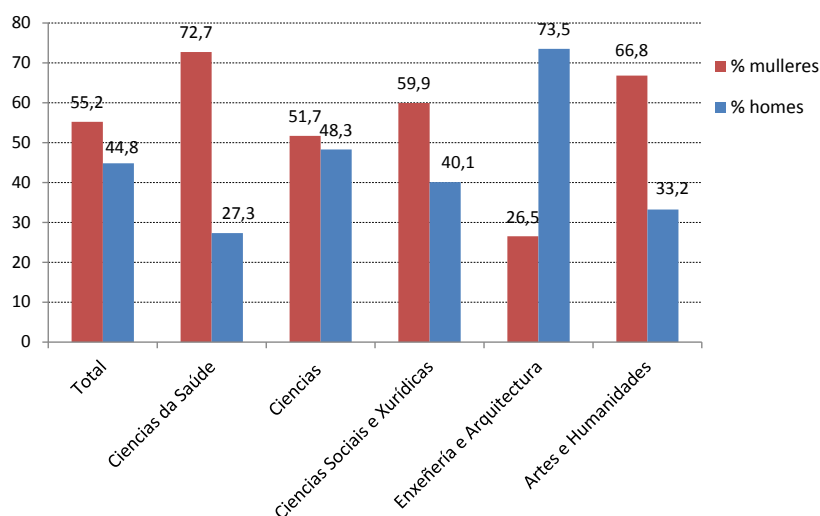
Na Táboa 14 reflíctese a distribución por sexo e área de coñecemento dos e das estudantes que se matricularon nas universidades galegas no curso 2018-2019. A proporción de mulleres matriculadas nas universidades galegas supera en máis de 10 puntos á dos homes.

Táboa 14.- Estudantes matriculados/as nas universidades galegas segundo a área científica e sexo. Curso 2018-2019

	Total	Mulleres	% mulleres	% homes
Total	61.029	33.680	55,2	44,8
Ciencias da Saúde	10.629	7.726	72,7	27,3
Ciencias	5.572	2.882	51,7	48,3
Ciencias Sociais e Xurídicas	26.304	15.763	59,9	40,1
Enxeñería e Arquitectura	12.560	3.325	26,5	73,5
Artes e Humanidades	5.964	3.984	66,8	33,2

Fonte: Información subministrada directamente pola Consellería de Cultura, Educación e Ordenación Universitaria.

Gráfico 14.- Estudantes matriculados/as nas universidades galegas segundo a área científica e sexo. Curso 2018-2019



Fonte: Información subministrada directamente pola Consellería de Cultura, Educación e Ordenación Universitaria.

O acceso e actual predominio das mulleres na Educación Superior segue marcado pola súa masiva presenza en determinadas ramas de coñecemento, especialmente nas Ciencias da Saúde e a súa escasa presenza na rama máis técnica, enxeñerías e Arquitectura. Esta diferenza na elección de ensinanzas condiciona e limita, en gran medida, a empregabilidade das mulleres no entorno produtivo actual.

Na poboación de 25 a 64 anos, a taxa de actividade das mulleres é inferior á dos homes en todos os niveis de estudos, non obstante as diferenzas neste indicador entre ambos xéneros é maior nos niveis educativos máis baixos.

Por outra parte, ao considerar o grupo de idade de 25 a 34 anos, redúcense as diferenzas na taxa de actividade entre homes e mulleres nos niveis educativos máis altos e incrementase nos niveis educativos máis baixos.

Hai unha taxa de emprego menor das mulleres, tamén segundo o nivel de formación alcanzado, sendo desfavorable á muller en todos os niveis educativos considerando o grupo de idade de 25 a 64 anos. A análise da porcentaxe de persoas que teñen emprego en

función do nivel de estudos alcanzado na Táboa 16, amosa a existencia dunha correlación positiva entre o nivel de educación e o nivel de empregabilidade ou ocupación das persoas pero con taxas desfavorables para a muller en todos os niveis formativos. Existe unha clara disparidade entre o nivel de estudos que alcanzan as mulleres e as súas perspectivas profesionais.

Táboa 15.- Taxas de actividade da poboación de 25-64 anos e de 25-34 anos, segundo nivel de formación acadada, idade e sexo. Galicia. Ano 2019

	Total		Educación primaria e inferior		1ª etapa educación secundaria		2ª etapa educación secundaria		Educación superior	
	25-64	25-34	25-64	25-34	25-64	25-34	25-64	25-34	25-64	25-34
Ambos sexos	79,4	84,7	45,2	50,6	72,7	87,1	82,0	83,8	88,9	86,7
Homes	82,5	87,6	49,8	60,0	78,5	92,7	85,9	87,0	90,1	87,2
Mulleres	76,3	81,8	40,6	40,5	65,9	77,6	78,1	80,4	87,9	86,4

Fonte: IGE-INE. Enquisa de poboación activa

Táboa 16.- Taxas de emprego da poboación de 25-64 anos e de 25-34 anos, segundo nivel de formación acadada, idade e sexo. Galicia. Ano 2019

	Total		Educación primaria e inferior		1ª etapa educación secundaria		2ª etapa educación secundaria		Educación superior	
	25-64	25-34	25-64	25-34	25-64	25-34	25-64	25-34	25-64	25-34
Ambos sexos	70,5	72,4	33,1	26,0	62,8	73,1	71,9	71,0	82,4	76,3
Homes	74,3	75,7	37,4	35,5	69,2	80,5	76,9	74,4	84,4	77,2
Mulleres	66,9	68,9	28,7	15,7	55,3	60,5	66,9	67,3	80,7	75,6

Fonte: IGE-INE. Enquisa de poboación activa

Táboa 17.- Taxas de paro da poboación de 25-64 anos e de 25-34 anos, segundo nivel de formación acadada, idade e sexo. Galicia. Ano 2019

	Total		Educación primaria e inferior		1ª etapa educación secundaria		2ª etapa educación secundaria		Educación superior	
	25-64	25-34	25-64	25-34	25-64	25-34	25-64	25-34	25-64	25-34
Ambos sexos	11,1	14,6	26,9	48,7	13,7	16,1	12,3	15,3	7,3	12,0
Homes	9,9	13,5	24,9	40,9	11,9	13,2	10,5	14,5	6,3	11,4
Mulleres	12,4	15,7	29,4	61,2	16,1	22,0	14,3	16,2	8,2	12,4

Fonte: IGE-INE. Enquisa de poboación activa

Outro dos aspectos a considerar neste ámbito é a situación de mulleres e homes respecto das actividades de formación permanente, entendendo por aprendizaxe permanente todo tipo de formación realizada ao longo da vida: formación xeral, profesional, persoal, tanto en sistemas formais de educación como a través doutras actividades non formais.

Como medida da formación permanente de adultos considérase a formación realizada nas catro últimas semanas pola poboación de 25 a 64 anos. Refírese tanto ás ensinanzas regradas como ás non regradas. Este indicador é un dos que figuran entre os puntos de referencia para os obxectivos dos sistemas de educación e formación 2020.

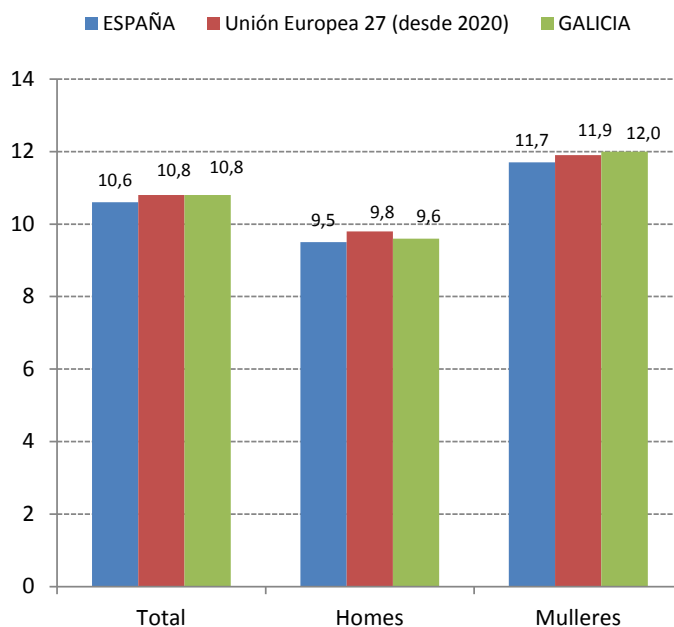
A este respecto cabe sinalar que, no ano 2019 en Galicia, a participación neste tipo de actividades foi máis elevada entre as mulleres que entre os homes, superando as primeiras aos varóns en máis de dous puntos porcentuais. Tanto en España como na UE 27, persisten as mesmas diferenzas por sexo que se observaron no caso galego.

Táboa 18.- Porcentaxe de persoas de 25 a 64 anos que participaron nalgunha actividade de formación permanente. Ano 2019

	Total	Homes	Mulleres
GALICIA	10,8	9,6	12,0
ESPAÑA	10,6	9,5	11,7
Unión Europea 27 (desde 2020)	10,8	9,8	11,9

Fonte IGE-INE. Enquisa de poboación activa; Eurostat/ LFS: EU Labour Force Survey

Gráfico 15.- Porcentaxe de persoas de 25 a 64 anos que participaron nalgunha actividade de formación permanente. Ano 2019



Fonte IGE-INE. Enquisa de poboación activa; Eurostat/ LFS: EU Labour Force Survey

III.5. SAÚDE

Encádrase no Plan Estratéxico de Galicia., no Eixe 2: Benestar das persoas e as familias e cohesión social, Prioridade de actuación PA.2.1: Sistema sanitario sustentable e de calidade. Fomento da saúde pública e dos hábitos de vida saudables.

O coñecemento do estado de saúde da poboación e o seu modo de enfermarse, a identificación das súas necesidades e demandas e a atención á saúde, deben estar pre-

sententes no deseño das políticas, dos programas e dos servizos sanitarios, visibilizando os problemas de saúde que afectan a mulleres e homes de xeito diferenciado.

As investigacións e estudos realizados nas últimas décadas permitiron coñecer que mulleres e homes enferman e morren por causas diferentes. Así, nos países industrializados, as mulleres viven máis anos que os homes pero con peor calidade de vida, xa que presentan con maior frecuencia enfermidades de carácter crónico debilitante, como a diabetes ou a artrose.

En 2018, o 55,8% das defuncións rexistradas en Galicia foron por enfermidades do sistema circulatorio e por tumores. Entre as mulleres, a principal causa de morte foron as enfermidades do sistema circulatorio, que representaron o 32,5% das defuncións femininas. Nos homes, son os tumores a principal causa de morte e supuxeron o 31,4% das defuncións masculinas. Dentro deste grupo, os tumores da tráquea, dos bronquios e do pulmón son os máis frecuentes. O 7,5% das defuncións de homes ocorridas en 2018 debéronse a esta causa.

Táboa 19.- Defuncións segundo as principais causas de morte. Galicia. Ano 2018

	Total	Mulleres	% Mulleres	Variación interanual (%)
Total enfermidades	32.419	16.224	50,0	1,4
Enfermidades do sistema circulatorio	9.652	5.269	54,6	-0,3
Tumores	8.446	3.365	39,8	-2,8
Enf. do sistema respiratorio	4.242	2.066	48,7	6,6
Trastornos mentais e do comportamento	2.518	1.676	66,6	9,9
Enf. do sistema nervioso e dos órganos dos sentidos	1.696	995	58,7	9,8
Enf. do sistema dixestivo	1.563	744	47,6	6,1
Causas externas de mortalidade	1.169	421	36,0	0,9
Enf. do sistema xenitoruinario	950	526	55,4	5,3
Enf. endócrinas, nutricionais e metabólicas	672	392	58,3	-11,3
Síntoma/signos/achados anormais, ncop.	561	210	37,4	26,4
Enf. infecciosas e parasitarias	352	181	51,4	-18,7
Outras causas	598	379	63,4	-2,0

Fonte: INE. Defunciones según la causa de muerte

No ano 2018, pouco máis da metade das altas hospitalarias (50,7%) corresponden a mulleres, aínda que si se exclúen as producidas polo embarazo, parto e puerperio, a porcentaxe de altas suporía o 47%.

Nas mulleres as enfermidades respiratorias e as do aparello circulatorio foron o motivo máis frecuente de ingreso (case 13,5 e 11,3 de cada 100 altas respectivamente), seguidas das enfermidades do aparello dixestivo (10,8 de cada 100).

Táboa 20.- Enfermos dados de alta segundo a diagnose. Galicia. Ano 2018

	Total	Homes	Mulleres	% Mulleres
Diagnóstico definitivo	304.614	150.035	154.579	50,7
X. Aparello respiratorio	45.967	25.262	20.705	45,0
IX. Aparello circulatorio	40.090	22.780	17.310	43,2
XI. Aparello dixestivo	38.224	21.692	16.532	43,3
II. Tumores	31.574	16.856	14.719	46,6
XIX. Traumatismos e envelenamentos	28.584	14.778	13.806	48,3
XIII. Sistema osteomuscular e tecido conxuntivo	23.510	10.726	12.784	54,4
XV. Complicacións do embarazo, parto e puerperio	21.397	..	21.397	100,0
Outras causas	75.266	37.941	37.326	49,6

Fonte: INE. Encuesta de morbilidad hospitalaria

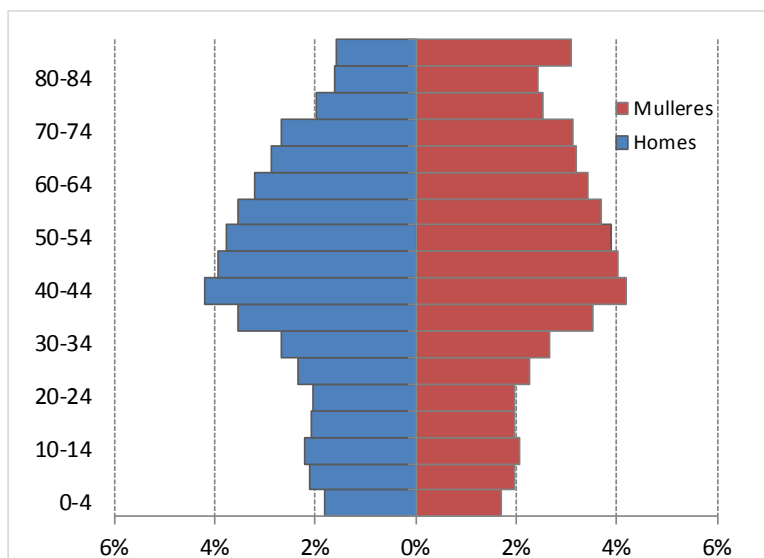
III.6. CARACTERÍSTICAS DEMOGRÁFICAS

A demografía afecta a todo o PEG 2015-2020, incluso da lugar ao Obxectivo transversal 3. Dinamización demográfica. Así mesmo encádrase no Eixe 2: Benestar das persoas e as familias e cohesión social, e dentro deste Eixe, sobre todo en dúas prioridades de actuación, Prioridade de actuación PA.2.3: Mellora dos servizos sociais a familias e á infancia, apoio á conciliación e á promoción da igualdade, servizos e axudas complementarios da educación e políticas de xuventude e cooperación e Prioridade de actuación PA.2.2: Desenvolvemento do sistema de servizos sociais de atención ás persoas maiores e dependentes.

A poboación galega caracterízase por estar inmersa nun proceso de envellecemento, pola dispersión territorial e polas consecuencias derivadas dos procesos migratorios do século pasado.

Así, hai que ter en conta que en Galicia a poboación máis envellecida é fundamentalmente feminina, o 57,2% da poboación de 65 e máis anos son mulleres e que o rango de idade máis numeroso (tanto en homes como en mulleres) é o que está entre os 40 e os 44 anos tal e como se presenta na pirámide do Gráfico 16.

Gráfico 16.- Pirámide de poboación de Galicia. Ano 2019



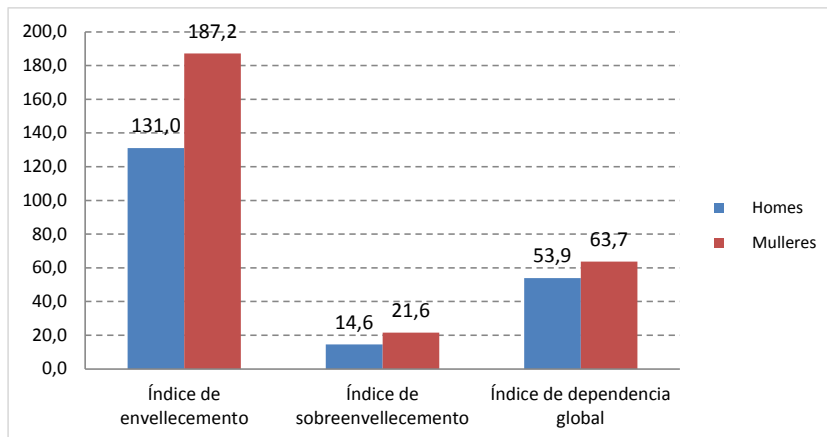
Fonte: IGE. Cifras poboacionais de referencia

O índice de envelhecimento dos homes e das mulleres reflicte o maior envellecemento deste último colectivo. Así, no ano 2019, en Galicia hai 187 mulleres maiores de 65 anos por cada 100 menores de 20, mentres que no caso dos homes hai 131 maiores de 65 por cada 100 menores de 20.

O índice de sobreenvellecemento, que indica o número de persoas de 85 ou máis anos por cada 100 de 65 ou máis anos, tamén acada entre as mulleres valores máis altos que entre os homes (21,6 fronte a 14,6).

O índice de dependencia global, que representa o número de persoas en idade potencialmente dependente (menores de 15 anos e maiores de 64 anos) por cada 100 persoas en idade potencialmente activa (poboación entre 15 e 64 anos), tamén é superior entre as mulleres (63,7) que entre os homes (53,9).

Gráfico 17.- Indicadores de poboación de Galicia. Ano 2019

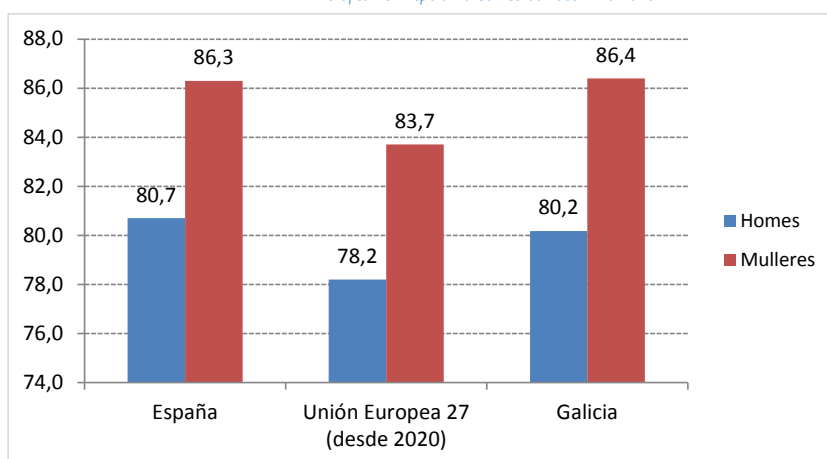


Fonte: IGE. Indicadores demográficos.

Ademais, o territorio de Galicia non está habitado de xeito uniforme, máis do 76% da poboación reside nas provincias da Coruña e Pontevedra e existe unha sobrerrepresentación feminina en todas as provincias. No ano 2019, o número de mulleres en Galicia é superior nun 7,2% ao de homes, relación moi superior á española (4%) e á da UE 27 (desde 2020) (4,7%).

A idade media da poboación residente en Galicia a 1 de xaneiro de 2019 é de 47,2 anos (case 4 anos superior á idade media en España, 43,4), e con claras diferenzas por sexos. A idade media das mulleres galegas no ano 2019 é 48,8 anos fronte aos 45,6 dos homes. Ademais, en todas as provincias galegas a idade media das mulleres é superior á dos homes.

Gráfico 18.- Esperanza de vida ao nacer. Ano 2018



Fonte: IGE. Táboas de mortalidade, INE Indicadores demográficos, Eurostat:Population Statistics

A esperanza de vida ao nacer sitúase no ano 2018 para a poboación galega en 83,3 anos. Nas mulleres este indicador toma un valor de 86,4, 6,2 anos superior ao dos homes. No caso de España e a UE 27 (desde 2020) esta fenda alcanza os 5,6 e 5,5 anos, respectivamente.

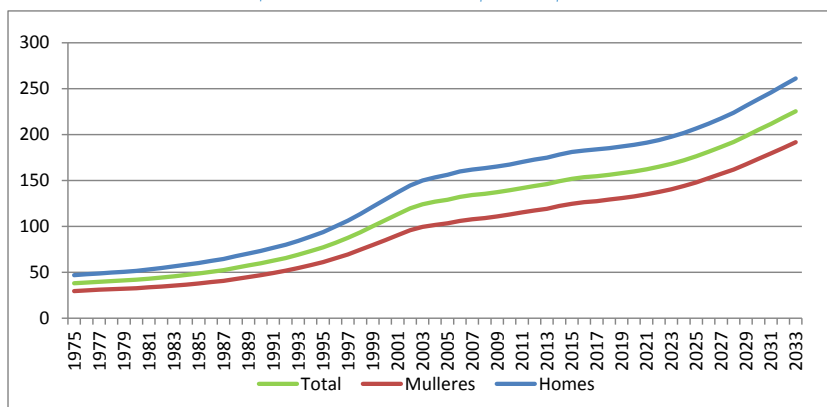
Galicia presenta no ano 2019 a terceira taxa xeral de fecundidade máis baixa de España (28 nacementos por cada 1.000 mulleres en idade fértil), tan só superada por Canarias e Asturias.

Ademais, segundo as proxeccións de poboación a curto prazo, Galicia perderá 135.247 habitantes no período 2019-2033, o que supón unha diminución do 5% da súa poboación. Por provincias, en Ourense e en Lugo produciranse as maiores perdas de poboación en termos relativos (un 9% e un 8% respectivamente).

Ademais da baixada no número de habitantes, as proxeccións mostran un progresivo envellecemento da poboación. Así, en Galicia, a porcentaxe de persoas de 65 ou máis anos pasará do 25,2% en 2019 ao 31,4% en 2033.

O índice de envellecemento proxectado para 2033 de Galicia sitúase no 225,5, o que significa que para esa data por cada 100 menores de 20 anos haberá na nosa Comunidade Autónoma 225 maiores de 64 anos (en 2018 o indicador situouse en 156,4%). Este índice de envellecemento será maior nas mulleres, que para o ano 2033 se situará en 261,2, é dicir por cada 100 mulleres menores de 20 anos haberá 261 maiores de 64 anos.

Gráfico 19.- Índice de envellecemento proxectado por sexo. Galicia. 1975-2033

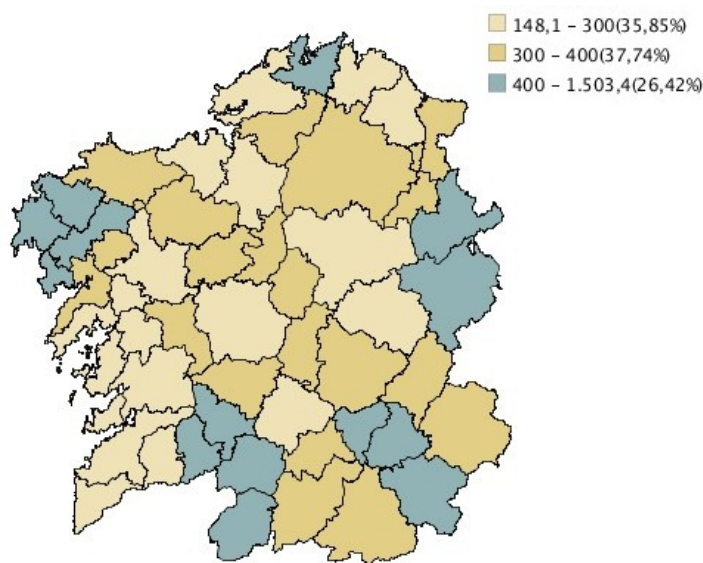


Fonte: IGE. Proxeccións de poboación

As áreas máis envellecidas serán as situadas no sur da provincia de Ourense, marxe oriental da provincia de Lugo e na Área da Costa da morte e na comarca de Ortegal, nestas áreas o índice de envellecemento proxectado será superior a 400 (400 maiores por cada 100 mulleres menores), tal e como se reflexa no Gráfico 20. Cabe destacar valores moi superiores a 400 nas comarcas A Baixa Limia, Terra de Trives, Terra de Celanova e

Viana, situadas no sur de Ourense, onde a relación entre as mulleres menores de 20 e maiores de 64 atoparase por enriba dos 700 (700 maiores por cada 100 mulleres menores).

Gráfico 20.- Mapa do índice de envellecemento proxectado para as mulleres no ano 2033 nas comarcas galegas



Fonte: IGE. Proxeccións de poboación

III.7. INCLUSIÓN SOCIAL E REDUCIÓN DA POBREZA

Encádrase no Plan Estratéxico de Galicia, no Eixe 2: Benestar das persoas e as familias e cohesión social, Prioridade de actuación PA.2.4: Deseño dunha estratexia de integración social que mellore o benestar da cidadanía, axude ás persoas máis desfavorecidas a retomar o máis axiña posible a situacións socioeconómicas aceptables e que fomente a igualdade de xénero.

O indicador denominado “en risco de pobreza ou exclusión social “ refírese a aquelas persoas que están nalgunha das seguintes situacións:

- En risco de pobreza: o ingreso por unidade de consumo está por debaixo do 60% da mediana dos ingresos por unidade de consumo.
- En carencia material severa.
- Persoas de 0 a 59 anos que viven en fogares sen ingresos de traballo ou con baixa intensidade de ingresos de traballo, é dicir, onde o número de días que os adultos de 18 a 59 anos dese fogar tiveron ingresos por traballo supón ata o 20% do número total de días que poderían telos durante o ano anterior.

O risco de pobreza ou exclusión social materialízase de forma distinta no territorio español, cunha marcada concentración no suroeste peninsular e en Canarias.

No caso de Galicia a taxa de risco de pobreza ou exclusión social situouse en 2018 no 19%, 6,4 puntos porcentuais por debaixo da española, que para o mesmo período foi do 25,3%.

No ano 2018, a porcentaxe de persoas que viven en fogares con carencia material severa en Galicia (3,4%), é 1,3 puntos máis baixo que en España no mesmo período (4,7%)

A porcentaxe de persoas de 0 a 59 anos que viven en fogares con baixa intensidade de ingresos de traballo (8,7 %) é 2,1 puntos inferior a España (10,8%).

As diferenzas por xénero tamén se manifestan neste ámbito:

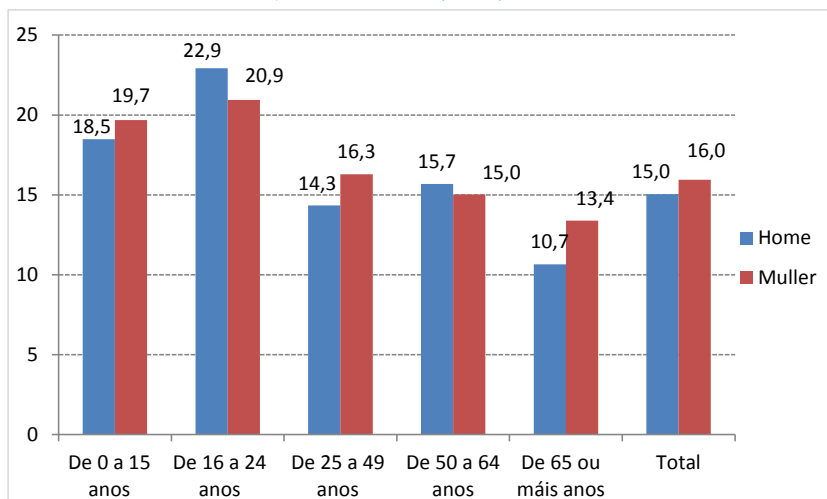
- As mulleres con discapacidade, estranxeiras ou maiores de 45 anos presentan maiores dificultades de acceso ao emprego e condicións laborais máis precarias.
- Nos rangos de idade de 16 a 24 anos e de 50 a 64 anos a taxa de risco de pobreza das mulleres é inferior á dos homes.

A taxa de risco de pobreza de Galicia situouse no período 1999-2010 en torno ao 14% da poboación, experimentando unha suba de aproximadamente un punto porcentual anual en 2011 e 2012. No ano 2018, o 15,5% da poboación atopábase en risco de pobreza, 5,2 puntos por debaixo do de España para ese período (20,7%).

Hai unha maior incidencia do incremento da taxa de risco de pobreza na poboación nova, nos fogares con nenos/as e mozos/as ao seu cargo, así como na poboación estranxeira. O 18,3% dos fogares con nenos/as e mozos/as a cargo está nunha situación de pobreza, que ademais aumenta segundo o número de menores. Ademais, un 44,6 dos fogares monoparentais (maioritariamente encabezados por mulleres) atópanse en situación de pobreza.

Tendo en conta a idade, o Gráfico 21 amosa que o grupo de idade de 16 a 24 anos é o que presenta unha taxa de risco de pobreza máis elevada, lixeiramente superior na mocidade. Ao contrario, os maiores de 65 anos son os que teñen unha taxa máis reducida. En media, as mulleres presentan unha taxa un punto superior á dos homes.

Gráfico 21.- Taxa de risco de pobreza por sexo e idade. Galicia. Ano 2018



Fonte: IGE. Enquisa estrutural a fogares

III.8. VIOLENCIA DE XÉNERO

Este ámbito forma parte do Principio horizontal 2. do Plan Estratéxico de Galicia, Promoción da igualdade entre homes e mulleres e non discriminación e como tal estará presente en todos ámbitos. Así mesmo encádrase no Eixe 2: Benestar das persoas e as familias e cohesión social, en dúas prioridades de actuación en especial, Prioridade de actuación PA.2.3: Mellora dos servizos sociais a familias e á infancia, apoio á conciliación e á promoción da igualdade, servizos e axudas complementarios da educación e políticas de xuventude e cooperación e Prioridade de actuación PA.2.4: Deseño dunha estratexia de integración social que mellore o benestar da cidadanía, axude ás persoas máis desfavorecidas a retomar o máis axiña posible a situacións socioeconómicas aceptables e que fomente a igualdade de xénero.

A violencia de xénero constitúe a manifestación máis extrema da desigualdade entre mulleres e homes e contra a que resulta necesario intervir con accións de prevención, sensibilización, formación e educación e atención directa e protección das vítimas de violencia de xénero.

Segundo os datos dos que dispón o punto de coordinación das ordes de protección de Galicia (PCOP) dependente da Secretaría Xeral da Igualdade, actualmente están vixentes en Galicia 5.698 ordes de protección a vítimas de violencia de xénero.

Tal e como se mostra na Táboa 21, no ano 2019 solicitáronse en Galicia 2.022 ordes de protección e acordáronse o 66% das mesmas.

Táboa 21.- Ordes de protección solicitadas nos Xulgados de violencia sobre a Muller

	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
España										
Ordes de protección solicitadas	37.908	35.813	34.556	32.831	33.167	36.292	37.958	38.488	39.176	40.720
Porcentaxe de ordes de protección acordadas	67,3	65,8	61,5	58,9	56,6	57,4	64,1	67,7	69,2	70,4
Galicia										
Ordes de protección solicitadas	1.342	1.249	1.443	1.490	1.327	1.564	1.693	1.928	2.021	2.022
Porcentaxe de ordes de protección acordadas	60,7	63,9	63,2	59,4	62,5	59,5	67,0	66,6	67,1	66,0

Fonte: Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad.

No ano 2019 en Galicia producíronse 6.551 denuncias por violencia de xénero, o que supón unha taxa de 4,7 denuncias por mil mulleres.

Táboa 22.- Denuncias por violencia de xénero no período 2010-2019

	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
España										
Número de denuncias	134.105	134.002	128.477	124.893	126.742	129.193	143.535	166.260	166.961	168.168
Taxa por mil de mulleres	5,7	5,7	5,4	5,3	5,4	5,5	6,1	7,0	7,0	7,0
Galicia										
Número de denuncias	5.270	5.153	4.788	5.174	5.209	5.210	5.683	6.436	6.537	6.551
Taxa por mil de mulleres	3,7	3,6	3,4	3,6	3,7	3,7	4,1	4,6	4,7	4,7

Fonte: Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, INE. Cifras de poboación. Poboación a 1 de xullo.

No ano 2019 en Galicia morreron 3 mulleres por violencia de xénero a mans da súa parella ou exparella, e que fai que a taxa por millón de mulleres acade o valor de 2,14, dato igual ao do ano 2018 e menor que o dato de España(2,29).

Táboa 23.- Mulleres mortas por violencia de xénero a mans da súa parella ou exparella

	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
España										
Número	73	62	51	54	55	60	49	50	51	55
Taxa por millón de mulleres	3,07	2,59	2,13	2,26	2,31	2,53	2,07	2,11	2,14	2,29
Galicia										
Número	2	3	4	3	6	8	4	2	3	3
Taxa por millón de mulleres	1,38	2,07	2,78	2,10	4,22	5,65	2,84	1,42	2,14	2,14

Fonte: Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, INE. Padrón municipal de habitantes

Dende o ano 2013 no que se aprobou o Protocolo para o exercicio da acción popular por parte da Administración xeral da Comunidade Autónoma de Galicia nos procedementos penais en casos de morte por causa de violencia de xénero a Xunta de Galicia persébase en exercicio da acusación popular nos procesos penais por violencia de xénero con resultado de morte no territorio da Comunidade Autónoma Galega, a través da comparecencia e/ou intervención na práctica de dilixencias e formulación de escritos procesuais nas dilixencias previas.

Ante a situación de indefensión en que se atopan moitas mulleres en situación de violencia de xénero, nalgúns casos con grave perigo para elas e os seus fillos e as súas fillas, a Xunta de Galicia ten articulada unha rede de casas de acollida para mulleres maltratadas, cunha conexión entre elas, de tal xeito que as mulleres galegas que o precisen, por

atoparse na referida situación de indefensión, teñan un lugar de referencia onde acudir. A rede de centros de acollida da comunidade autónoma tivo en 2019 unha ocupación media do 86%.

Táboa 24.- Usuarios e ocupación media da rede de centros de acollida. Ano 2019

Nº persoas usuarias no ano 2019				
Localidade	Mulleres	Nenas Menores	Nenos Menores	% media ocupación da RGA
A Coruña	34	18	7	83 %
Lugo	14	4	11	87 %
Ourense	21	6	10	97 %
Culleredo	6	3	4	96 %
Ferrol	18	8	15	68 %
Total	93	39	47	86 %

Fonte: Secretaría Xeral da Igualdade. Xunta de Galicia

Para reforzar esta rede de acollida, en 2019 engadiuse unha vivenda tutelada especializada para mulleres con enfermidade mental vítimas da violencia de xénero, situada no concello de Burela.

Táboa 25.- Usuarios e ocupación media vivenda especializada vítimas violencia con enfermidade mental. Ano 2019

N.º de persoas usuarias no ano 2019			
Mulleres	Nenas menores	Nenos menores	% media ocupación
7	0	1	94,00 %

Fonte: Secretaría Xeral da Igualdade. Xunta de Galicia

O Centro de Recuperación Integral para mulleres que sofren violencia de xénero (CRI), centro de segundo nivel que actúa, ademais, como centro de referencia e coordinador da rede galega de acollemento. Este centro ten un horario amplo e flexible para así poder cubrir as necesidades das mulleres e das súas fillas e fillos, e para atender á conciliación da vida laboral, persoal e familiar das persoas usuarias. No ano 2019, 63 mulleres recibiron algún tipo de atención no CRI.

Táboa 26.- Persoas usuarias do CRI. Ano 2019

PERSOAS USUARIAS 2019	
Mulleres	63
Fillas das mulleres	12
Fillos das mulleres	20
Mulleres dependentes	3
Homes dependentes	2
TOTAL	100

Fonte: Secretaría Xeral da Igualdade. Xunta de Galicia

Dentro dos programas de atención psicolóxica, durante o ano 2019, recibiron atención un total de 955 persoas (víctimas de violencia e persoas do seu entorno familiar) e participaron na intervención 89 profesionais da psicoloxía.

Táboa 27.- Persoas usuarias dos programas de atención psicolóxica. Ano 2019

Provincia	Mulleres	Nenas menores	Nenos menores	P. deptes.	TOTAL
A Coruña	346	46	61	28	481
Lugo	54	4	4	0	62
Ourense	66	9	10	4	89
Pontevedra	217	43	48	15	323
Total	683	102	123	47	955

Fonte: Secretaría Xeral da Igualdade. Xunta de Galicia

Durante ese mesmo período, o programa “Abramos o círculo” para a atención psicolóxica especializada e apoio a homes que adoptan actitudes inadecuadas nas relacións coa súa parella, coa súa familia, e que desexan adquirir novos modos de comportamentos exentos de agresividade, prestou atención a 121 homes e participaron na intervención 56 profesionais da psicoloxía.

E en 2019 púxose en marcha unha quenda de garda psicolóxica, especializada e permanente, para mulleres e os seus fillos e fillas menores que sofren violencia de xénero. A atención ten carácter inmediato para as posibles situacións de urxencia, e préstase a requirimento das forzas e corpos de seguridade en todos os partidos xudiciais da Comunidade Autónoma de Galicia.

No ano 2019 o servizo foi activado en 29 ocasións

Activacións do Servizo de quenda de garda psicolóxica			
A Coruña	Lugo	Ourense	Pontevedra
3	0	0	26
Total: 29			

Fonte: Secretaría Xeral da Igualdade. Xunta de Galicia

Táboa 28.- Activacións quenda garda psicolóxica. Ano 2019

Por outra banda, polo que se refire ao servizo ATENPRO para vítimas de violencia de xénero, dependente do Ministerio de Sanidade, Servizos Sociais e Igualdade, a través da Delegación do Goberno para a Violencia de Xénero, que é unha modalidade baseada en tecnoloxías de comunicación telefónica móbil e de telelocalización telefónica que ofrece ás vítimas da violencia de xénero que contan cunha orden de protección ou medida de afastamento, unha atención inmediata e a distancia, asegurando unha resposta rápida ás eventualidades que poidan acontecerlles as 24 horas do día, os 365 días do ano e independentemente do lugar onde se atopen, a continuación recóllese a evolución das cifras de usuarias deste servizo no ano 2019.

Táboa 29.- Usuaris ATEMPRO 2019

	Altas 2019	Baixas 2019	Altas a 31 de decembro de 2019
A Coruña	245	173	408
Lugo	15	15	39
Ourense	10	8	22
Pontevedra	102	85	156
Total	372	281	625

Fonte: Ministerio de Sanidade, Servizos Sociais e Igualdade. Delegación do Goberno para a violencia de xénero

Para complementar todos os servizos de atención e prevención que xa existían na nosa Comunidade autónoma, o 6 de outubro de 2015 asinouse un convenio de colaboración entre o Ministerio do Interior e a Comunidade Autónoma de Galicia, para integrar o Punto de coordinación das ordes de protección de Galicia co Sistema de seguimento integral nos casos de violencia de xénero (Sistema Viogén).

O Sistema de Seguimento Integral de violencia de xénero, coñecido como VIOGEN, é unha aplicación informática desenvolvida pola Secretaría de Estado de Seguridade do Ministerio do Interior que pretende acadar os seguintes obxectivos:

- Aglutinar as diferentes institucións públicas que teñen competencias en materia de violencia de xénero

- Integrar toda a información de interese que se estime necesaria
- Facer predición do risco
- Atendendo ao nivel de risco, realizar o seguimento e protección ás vítimas en todo o territorio nacional
- Efectuar un labor preventivo, emitindo avisos, alertas e alarmas, a través do “Subsistema de notificacións automatizadas”, cando se detecte algunha incidencia ou acontecemento que poida por en perigo a integridade da vítima.
- Establecer unha tupida rede que permita o seguimento e protección de forma rápida, integral e efectiva das mulleres maltratadas, e dos seus fillos e fillas, en calquera parte do territorio nacional.

A continuación, reflíctense os datos dos casos activos en Galicia, por provincia, no sistema VIOGEN a 31 de decembro de 2019, segundo o nivel de risco:

Táboa 30.- Casos activos no sistema Viogen, por nivel e risco 2019

Nivel de Risco	Provincia				Total
	A Coruña	Lugo	Ourense	Pontevedra	
Non apreciado	618	238	224	540	1.620
Baixo	814	185	130	431	1.560
Medio	199	55	21	123	398
Alto	6	4	1	9	20
Extremo	0	0	0	0	0
Total	1.637	482	376	1.103	3.598

Fonte: Ministerio de Sanidade, Servizos Sociais e Igualdade. Delegación do Goberno para a violencia de xénero

En Galicia funciona ademais o teléfono da muller, 900 400 273, que é gratuíto, anónimo, funciona as 24 horas do día e ten cobertura para toda a Comunidade Autónoma. Está atendido por un equipo multidisciplinar, coordinado cos diferentes profesionais de toda Galicia, de forma que calquera muller poida facer unha consulta, tanto en horario laborable como en horario nocturno e en días non laborables ao longo de todo ano. En 2019 atendeu un total de 2.933 chamadas. Este teléfono atópase conectado co teléfono nacional de violencia de xénero 016, e todas as chamadas recibidas no 016 e efectuadas dende Galicia, son derivadas automaticamente ao teléfono da muller 900 400 273..

III.9. SOCIEDADE DA INFORMACIÓN

Encádrase no Plan Estratéxico de Galicia, no Eixe 4: Sociedade dixital, cultura e reforzo do peso de Galicia no seu entorno, Prioridade de actuación PA.4.I: Desenvolvemento da economía dixital. Apoio á industria cultural e de medios como unha fonte de riqueza e

impulso ao desenvolvemento da sociedade da información, prioridade moi relacionada co Obxectivo transversal I Impulso da cultura da innovación.

Dada a importancia que o Sector TIC está a ter no desenvolvemento da economía da nosa Comunidade Autónoma, a análise da presenza da muller no mesmo é crucial para a sustentabilidade do sector.

A Axenda Dixital Europea 2020 é un ambicioso programa que ten entre as súas prioridades a de “Fomentar a alfabetización, a capacitación e a inclusión dixitais”.

Dentro desta prioridade, a acción 60 céntrase no obxectivo de promover unha maior participación das mulleres xóvenes na forza de traballo das TIC. Débese investir e aumentar a man de obra feminina neste sector, loitando contra a tendencia de diminución do número de mozas que escollen carreiras tecnolóxicas.

Unha das posibles causas desta escasa representación é o reducido interese da muller pola formación especializada en TIC, onde segundo datos europeos (informe “Women active in the ICT sector”. European Commission):

- De cada 1000 mulleres graduadas, só 29 o están en TIC (2,9%)
- E destas, unicamente 4 traballan no sector tecnolóxico (13,8% das graduadas en áreas TIC).

Segundo a Enquisa sobre a Sociedade da Información nas empresas TIC galegas. OSIMGA 2019, mentres que o 22,1% das persoas que traballan no sector TIC son homes que contan con formación TIC de grao medio ou superior, só o 8,6% son mulleres que dispoñen da mesma formación académica. Tamén cabe salienta a significativa fenda existente nos Ciclos formativos Superiores TIC: 21,7% de homes fronte a tan só un 5,7% de mulleres.

Por outra banda, segundo os datos de afiliacións e contas de cotización proporcionados polo IGE, procedentes da Seguridade Social, en 2019 as mulleres representaban o 31,1% do sector TIC en Galicia e a súa presenza varía notablemente en función dos distintos subsectores, acadando a máxima presenza no sector das telecomunicacións (38,9%) fronte á porcentaxe máis baixa que corresponde co sector das manufactureiras TIC, que se situou no 23,1%. Ademais, a presenza das mulleres autónomas no sector TIC galego sitúase no 22,9%.

Salienta que a presenza de mulleres nas distintas áreas funcionais das compañías do sector tecnolóxico galego non é homoxénea. Soamente nas tarefas non TIC as mulleres están preto de acadar unha situación de equilibrio. Así, só o 16,4% das mulleres que traballan no sector desenvolve funcións TIC, fronte ao 49,8% dos homes e no persoal non

adicado a tarefas TIC, a porcentaxe de mulleres (10,9%) é 1,3 puntos inferior á dos homes (12,2%).

Polo que se refire ao uso das TIC, a fenda dixital de xénero da poboación de 16 a 74 anos reduciuse considerablemente nos últimos anos no caso de Galicia, no uso de Internet a fenda dixital no ano 2019 era de -2,1 puntos e de -2,4 puntos no caso do uso frecuente de internet. Non ocorría isto no ano 2013, onde a fenda de dixital era 5 (uso de internet) e 3,9 (uso frecuente de internet).

A fenda dixital de xénero aumenta ao comparar as compras a través de internet. Os homes galegos superan en 3,3 puntos ás galegas.

Táboa 31.- Porcentaxe de persoas que utilizaron novas tecnoloxías segundo o sexo. Ano 2019

	Utilizaron internet nos últimos 3 meses	Utilizaron internet polo menos unha vez por semana nos últimos 3 meses	Compraron a través de internet nos últimos 3 meses
España			
Total	90,7	87,7	46,9
Home	90,7	87,4	48,0
Muller	90,7	88,0	45,8
Fenda dixital	0,0	-0,6	2,2
Galicia			
Total	84,0	79,7	39,2
Home	82,9	78,5	40,9
Muller	85,0	80,9	37,6
Fenda dixital	-2,1	-2,4	3,3

Fonte: INE: Enquisa sobre equipamento e uso de tecnoloxías da información e comunicación nos fogares 2019

Porcentaxe sobre persoas de 16 a 74 anos

A fenda dixital de xénero é a diferenza entre as porcentaxes de homes e mulleres

A fenda dixital en Galicia aparece máis marcada cando se considera o grado de urbanización do concello, tal e como se reflicte na Táboa 31.

Táboa 32.- Porcentaxe de persoas que utilizaron novas tecnoloxías segundo o sexo e o grao de urbanización do concello. Ano 2019

		Utilizaron o ordenador nos últimos 3 meses	Utilizaron internet nos últimos 3 meses
Zonas densamente poboadas (ZDP)	Home	72,48	84,20
	Muller	66,49	78,96
	Total	69,32	81,43
Zonas intermedias (ZIP)	Home	65,48	80,31
	Muller	59,76	76,16
	Total	62,51	78,16
Zonas pouco poboadas (ZPP)	Home	45,55	66,32
	Muller	39,93	60,82
	Total	42,71	63,54
Total	Home	62,09	77,57
	Muller	56,70	72,90
	Total	59,30	75,15

Fonte: IGE. Enquisa Estructural a Fogares. Ano 2019

Os datos fan referencia á poboación de 5 ou máis anos



ANÁLISE DO IMPACTO DE XÉNERO DOS ORZAMENTOS DAS CONSELLERIAS POR PROGRAMAS DE GASTO

IV. ANÁLISE DO IMPACTO DE XÉNERO DOS ORZAMENTOS DAS CONSELLERIAS POR PROGRAMAS DE GASTO

Neste apartado analízanse en formato informe, por seccións orzamentarias, os obxectivos e actuacións que os distintos programas orzamentarios xestionados polas consellerías fixaron para o orzamento 2021, centrándonos naquelas accións que poden ter relación directa ou indirecta coa consecución do obxectivo de igualdade de oportunidades entre mulleres e homes.

IV.1. PRESIDENCIA DA XUNTA DE GALICIA

En xeral, as competencias da Presidencia teñen un marcado carácter institucional no desenvolvemento da súa acción política e administrativa de cara a garantir que a actividade singular da Presidencia da Xunta de Galicia se preste en condicións eficientes, asegurando a coordinación e a execución dos compromisos cos distintos axentes cos que se establecen relacións de interacción. Polo tanto algúns dos seus programas de gasto non identifican obxectivos ou impacto en materia de xénero por dedicarse a financiar a propia actividade da persoa titular da Presidencia da Xunta no que se refire ás súas relacións institucionais e protocolarias e/ou ao funcionamento normal e diario das unidades administrativas adscritas. Os ditos programas non serán obxecto de análise.

PROGRAMA 312C-SERVIZOS SOCIAIS RELATIVOS ÁS MIGRACIÓNS

O principal obxectivo deste programa de gasto é asegurar unha vida digna ás persoas galegas que residen no exterior, e aos seus descendentes con nacionalidade española, que teñan vinculación con algún concello de Galicia. A maior parte deste colectivo reside nos países latinoamericanos, cuxa situación socioeconómica tomou nas últimas décadas cara unha senda de carácter negativo, o que deu lugar a unha grande inseguridade e ausencia de sistemas de protección social, en xeral, e para os colectivos máis desfavorecidos en particular. Esta situación ven de agravarse coa situación provocada pola COVID-19, que demanda accións estratéxicas de protección e auxilio a este colectivo.

Vanse desenvolver actuacións de apoio á cidadanía galega no exterior así como ás entidades galegas asentadas fóra da nosa comunidade autónoma, para que participen e compartan a vida social, cultural e económica de Galicia, e para contribuír á mellora do seu benestar e calidade de vida. Así mesmo, a través deste programa tamén se desenvolven medidas de apoio nos eidos educativo, laboral e social que favorezan o retorno a Galicia das persoas galegas residentes no exterior e faciliten a súa integración na sociedade galega.

En 2021 vaise reforzar a liña de bolsas BEME para ofertar ás persoas galegas universitarias residentes no estranxeiro a posibilidade de adquirir unha especialización académica de máster nunha universidade galega, coa finalidade de ampliar a súa formación e adquirir

competencias e habilidades que favorezan a súa inserción e futuro profesional en Galicia. Tamén se vai apoiar o autoemprego e a actividade emprendedora das persoas emigrantes retornadas.

En todas as actuacións que se desenvolven, tense en conta a Lei 7/2013, do 13 de xuño, da galeguidade, que recolle expresamente actuacións no ámbito da igualdade de xénero entre as mulleres e os homes galegos residentes no exterior.

Das cifras do Instituto Nacional de Estatística (INE) relativas ao Padrón de Españóis Residentes no Estranxeiro (PERE) –datos a 1 de xaneiro de 2020– extráese que este colectivo está integrado por un 51% de mulleres polo que os programas da Secretaría Xeral da Emigración están destinados a máis beneficiarios potenciais mulleres ca homes. Polo que se refire ao ámbito do retorno, a estatística de variacións residenciais de 2019, segundo as fontes do INE, indica que retornaron a Galicia un 48% de mulleres sobre a cifra total de poboación emigrante retornada á nosa comunidade autónoma.

A Lei 7/2013, do 13 de xuño, da galeguidade, recolle expresamente as actuacións no ámbito da igualdade de xénero entre as mulleres e os homes galegos residentes no exterior, e indica que se instrumentarán as medidas de apoio ás entidades galegas para este fin.

Polo que se refire ao órgano colexiado de representación e de participación das comunidades galegas asentadas no estranxeiro inclúese unha persoa representante do departamento con competencias en materia de igualdade, e débese salientar tamén que na actual Comisión Delegada do Consello de Comunidades Galegas, é significativa a presenza de tres mulleres en representación das directivas das institucións do exterior, facendo visible á muller no ámbito da diáspora.

Este programa de gasto inclúe actuacións específicas dirixidas a persoas emigrantes galegas e retornadas para atender ás mulleres vítimas de violencia de xénero e á súa familia, así como de apoio ás mulleres galegas que retornen a Galicia para a súa iniciativa emprendedora no mercado laboral, que faciliten a súa integración socio-laboral.

Segundo se indica na memoria deste programa de gasto, a Secretaría Xeral da Emigración desenvolverá unha liña de axudas para a promoción do autoemprego e a actividade emprendedora na Comunidade Autónoma de Galicia das persoas galegas retornadas, na que se contribuirá cunha achega económica complementaria para a actividade emprendedora feminina, co obxectivo de impulsar o emprendemento feminino e a mellora do tecido empresarial liderado por mulleres.

Levaranse a cabo congresos e seminarios de formación/debate e impulso da participación da muller nas comunidades e entidades galegas do exterior, de cara a fortalecer o movemento asociativo feminino e a presenza, o liderado e a participación das mulleres nas estruturas asociativas en xeral.

Dentro da convocatoria de axudas económicas individuais para persoas residentes no exterior, contéplase unha liña específica de axudas para as mulleres vítimas de violencia de xénero, para facilitar unha resposta específica ás mulleres vítimas que se atopen no exterior.

Outra das actuacións dentro deste mesmo ámbito de resposta específica para paliar as situacións de violencia de xénero, desenvólvese a través do programa de axudas extraordinarias a persoas emigrantes galegas retornadas, no que se trata de dar apoio económica ás mulleres vítimas da violencia de xénero incluídas neste programa de axudas.

Por outra banda, os datos das accións que se financian desagreganse por sexo o que permite coñecer o diferente impacto que poidan ter en mulleres e homes (% de mulleres e homes que participan nas accións de formación, culturais e de reencontros, % de mulleres e homes nos órganos de decisión das comunidades galegas, nº de mulleres vítimas de violencia de xénero beneficiarias das axudas, nº de obradoiros con contidos de igualdade, nº de mulleres retornadas que participan en actividades formativas, etc).

Avaliación das actividades realizadas, dende o punto de vista do xénero:

Dentro das axudas de carácter socioasistencial e dos programas sociais e culturais que se desenvolveron, no ámbito das persoas residentes no exterior, as mulleres que resultaron beneficiadas destas actuacións representaron o 59%.

Na área dos programas dirixidos ás persoas retornadas, a porcentaxe de mulleres beneficiarias foi dun 56%.

Coas accións que se levan a cabo no marco deste programa de gasto cabe esperar que se avance cara a unha diminución da fenda de xénero na participación das mulleres nos órganos de decisión das entidades asociativas galegas do exterior, así como unha maior integración das mulleres galegas retornadas a través das accións de formación, información e inserción laboral, aínda que dende a Secretaría Xeral de Emigración sinalan que existen dificultades derivadas de que o colectivo ao que se dirixe á acción do dito programa de gasto é na súa maior parte o de persoas residentes no exterior, polo que radica en numerosos países, coas súas propias leis estatais e regulacións propias nesta materia.

Así mesmo, en canto ao fomento da participación efectiva das mulleres na vida asociativa e directiva das entidades galegas no exterior –especialmente no que fai referencia aos seus órganos de dirección-, detéctanse obstáculos que veñen dados por ser estes órganos colexiados axentes soberanos nas súas decisións e independentes do poder público á hora de orientar as súas políticas directivas.

PROGRAMA 441A-PROMOCIÓN DA ACTIVIDADE DEPORTIVA

- Entre os obxectivos prioritarios deste programa de gasto están a explotación das funcionalidades do deporte, a xeneralización e accesibilidade da práctica do de-

porte e da actividade física mediante a súa incorporación á vida cotiá da cidadanía; a mellora e dotación de novas infraestruturas; o apoio aos axentes deportivos na promoción e crecemento do deporte ou o perfeccionamento nas áreas de docencia, formación e tecnificación do deporte

- Dende o punto de vista da igualdade, salienta que a Lei 3/2012, do 2 de abril, do deporte de Galicia establece o dereito de toda a cidadanía a coñecer e a practicar deporte de forma libre, voluntaria e democrática, en termos de igualdade e sen discriminación ningunha (artigo 3 letra a), así como a integración, no exercicio das competencias atribuídas á Administración autonómica, da dimensión da igualdade de oportunidades entre as mulleres e os homes, evitándose calquera elemento de discriminación directa ou indirecta (art. 5.3).
- Segundo o último anuario de estatísticas deportivas elaborado polo Ministerio de Educación, Cultura e Deporte e publicado en 2020, os datos relativos ao ano 2019 indican que o número total de licenzas federadas deportivas en Galicia foi de 282.369. Desglosando estes resultados por sexo, obsérvanse notables diferenzas, o 76,79% das licenzas federativas corresponden a homes e o 23,21% a mulleres.
- Tamén se observan diferenzas por sexo en canto as disciplinas nas que se distribúen as licenzas. O maior número de licenzas no caso dos homes danse en fútbol, caza, baloncesto, balonmano, atletismo e golf; e no caso das mulleres en baloncesto, fútbol, patinaxe, ximnasia e atletismo. Cabe salienta o importante crecemento que experimentou o fútbol feminino galego chegando en 2019 ás 6.391 licenzas.
- O número de entrenadores/as que se formaron no ámbito estritamente federativo (excluíndo fútbol) durante o ano 2018 foi de 8.563. Os resultados por sexo indican que o 69,51% foron homes e o 30,49% foron mulleres.
- En canto aos hábitos deportivos, o anuario recolle datos do ano 2015, no que o 53,5% da poboación maior de 15 anos practicou deporte no último ano. A maior parte, un 86,3%, con grande intensidade, alomenos unha vez por semana. A idade, o sexo e o nivel de estudos son variables determinantes neste aspecto, e obsérvanse importantes diferenzas por sexo que amosan que a práctica deportiva segue a ser superior nos homes que nas mulleres, tanto considerada en termos anuais, 59,8% en homes, fronte ao 47,5% en mulleres, como en termos semanais, 50,4% fronte ao 42,1% estimado nas mulleres.
- Entre as modalidades deportivas máis practicadas en termos semanais destacan a ximnasia, 19,2%, a carreira a pé, 10,6%, ciclismo, 10,3%, natación, 8,4%, musculación e culturismo, 8,2% e fútbol ou fútbol-sala, 11,7% e 7,2%, respectivamente.
- Hai que salienta que se observa unha importante redución da brecha de xénero estimada na práctica deportiva semanal, pasando de 15 a 8 puntos porcentuais dende o ano 2010.
- Por outra banda, en 2019 o número total de deportistas de Galicia participantes nas fases finais dos Campionatos de España Universitarios foi de 208 (112 homes

e 96 mulleres). A diferenza entre sexos entre os e as participantes de Galicia nos Campionatos de España en Idade Escolar é máis reducida: 231 homes e 228 mulleres.

- En canto ao emprego vinculado ao deporte, o anuario recolle que, en 2019, as mulleres representaban o 40,65%. En canto ao gasto medio en bens e servizos vinculados ás actividades deportivas, sitúase no ano 2019 en 123,4 € no caso dos homes e 109,3 € no caso das mulleres.
- En canto ás principais barreiras para a práctica da actividade deportiva, as mulleres sitúan en primeiro lugar a falta de tempo, o que se pode relacionar co feito de que continúen a ser as que, de xeito maioritario, asumen as responsabilidades familiares de coidado de fillos e fillas ou familiares dependentes, así como as tarefas domésticas.
-
- Neste contexto, hai que indicar que todas as actuacións que se financian dentro deste programa de gasto axudan a fomentar a participación activa das mulleres no deporte e a fortalecer a súa imaxe na sociedade, nomeadamente as seguintes:
 - Programas de Galicia saudable
 - Deporte escolar (XOGADE)
 - Contratos de patrocinio a clubs de alto nivel.
 - Axudas a deportistas galegos e galegas de alto nivel.
- Pódense apuntar distintos indicadores que amosan unha positiva evolución ámbito do deporte feminino, que continúa no ano 2019, máis licenzas (63.392 fronte a 62.695 do 2018 e 42.090 no 2009), máis equipos de alto nivel patrocinados (98 equipos femininos na tempada 2019/2020 fronte a 85 na tempada anterior e 5 equipos mixtos fronte aos 116 equipos masculinos) ou máis deportistas de alto nivel recoñecidas pola Secretaría Xeral para o Deporte segundo o procedemento do Decreto 6/2004, do 8 de xaneiro, polo que se regula a cualificación dos deportistas galegos de alto nivel e os programas de beneficios dirixidos a estes (196 mulleres que representan o 39,2% do total).
- Salientar tamén que nas subvencións a clubs deportivos, valórase especialmente a adhesión das entidades deportivas ao Manifesto pola Igualdade e pola Erradicación da Violencia de Xénero no Deporte da Secretaría Xeral de Igualdade e da Secretaría Xeral para o Deporte, e que se teñen en conta para o baremo o número de licenzas femininas e o número de mulleres en postos directivos da entidade.
- E polo que respecta ás federacións deportivas, os convenios de colaboración atenden tamén á adhesión ao Manifesto e a evolución das licenzas, así como tamén contemplan a subvención directa de programas de promoción da igualdade no deporte onde, entre outros extremos, valórase número de mulleres en postos directivos da federación deportiva.

- Resulta necesario facer unha especial mención ao decreto 165/2020, polo que se regula o deporte de alto nivel de Galicia, publicado o pasado mes de setembro, e no que se recollen importantes medidas con repercusión na igualdade de oportunidades entre mulleres e homes neste ámbito concreto, tales como a prórroga do recoñecemento como deportista de alto nivel nas situacións de embarazo, despois do parto ou adopción, así como para as persoas deportistas cuxa parella dera a luz.
- Tamén se establece que o recoñecemento como deportistas de alto nivel implica a obriga de colaborar coa Xunta de Galicia, entre outras actividades, coas relacionadas coa igualdade de xénero.
- E recóllese no texto do proxecto de decreto unha medida que pode ter importantes repercusións na conciliación da vida persoal, familiar e laboral das persoas deportistas, como é a prioridade para deportistas de alto nivel e tecnificación e adestradores/as e árbitros de alto nivel no acceso dos seus fillos e fillas ás escolas infantís 0-3 da rede autonómica e no segundo ciclo da educación infantil dos centros públicos ou concertados.
- Avaliación das actividades realizadas no ano 2019, dende o punto de vista do xénero:
 - 1) Organización e coorganización de actividades, competicións ou eventos deportivos para a difusión dunha campaña de rexeitamento contra a violencia de xénero e das medidas establecidas no pacto de Estado contra a Violencia de Xénero.
 - N.º de entidades implicadas nas accións: 59
 - N.º de actos de presentación da campaña : 65
 - N.º de materiais elaborados e distribuídos: 5.800 (cartelería dos eventos, imaxe nas redes sociais das entidades, publicidade física mediante lonas; pantallas; banners, etc.
 - N.º de persoas participantes: 5.600
 - 2) Accións de sensibilización contra a violencia de xénero nas competicións deportivas organizadas polas Federacións Deportivas Galegas, nos que se difunda os valores e medidas establecidas no pacto de Estado contra a Violencia de Xénero.
 - N.º entidades implicadas nas accións: 32 federacións deportivas galegas
 - N.º de actos de presentación da campaña: 386
 - N.º de materiais elaborados e distribuídos: 35.000 (cartelería dos eventos, imaxe nas redes sociais das entidades; publicidade física mediante lonas, pantallas, banners, etc.
 - N.º de persoas participantes: 33.671
 - 3) Campañas de sensibilización en violencia de xénero a través da Fundación Deporte Galego:

- Desenvolvemento de campañas de prevención e sensibilización fronte á violencia de xénero, cuxos destinatarios principais foron as nenas e nenos, adolescentes, mozos/as e público en xeral, para que interioricen a igualdade como valor esencial para a convivencia real efectiva e real entre homes e mulleres.
- 4) Desenvolvemento de campañas específicas contra a violencia de xénero en espazos deportivos a través do Plan de Patrocinio dos Equipos de Alta Competición Profesional de Galicia 2019.
- Deseño e transmisión de contidos relacionados coa loita pola tolerancia, igualdade e non violencia no deporte e na vida, entendendo esta actuación como un medio fundamental para a educación da sociedade sen discriminación e que incumbe a todas as persoas a través do Plan de Patrocinio Deportivo da Fundación Deporte Galego, aos Equipos de Alta Competición de Galicia 2019.
- 5) Posta en marcha de campañas de prevención e sensibilización fronte á violencia de xénero con deportistas olímpicos e paralímpicos galegos/ as clasificados/ as ou en fase de clasificación para os Xogos Olímpicos/ Paralímpicos de Tokyo 2020.
- Nº de entidades implicadas nas accións:
 - . Deportistas: 25
 - . Equipos Alta competición profesional: 5
 - . Equipos Alta Competición: 191
 - Nº de actos de presentación da campaña: 20
 - Nº de materiais elaborados e distribuídos: 250
 - Nº de persoas participantes:
 - . Deportistas: 17 masculinos e 8 femininos
 - . Equipos Alta competición profesional: 5 masculinos
 - . Equipos Alta Competición: 100 masculinos, 85 femininos e 6 mixtos

PROGRAMA 461A-COBERTURA INFORMATIVA E APOIO Á COMUNICACIÓN SOCIAL

Este programa orzamentario basicamente está enfocado á promoción dos valores e a imaxe de Galicia, o apoio a proxectos que estimulen o uso da lingua galega nos medios e a divulgación da acción institucional da Xunta.

A finalidade deste programa é potenciar o coñecemento de Galicia e das súas institucións así como a promoción dos seus valores e da súa lingua nos medios de comunicación social, favorecendo un marco xurídico, económico e social que permita aos medios de comunicación exercer as súas actividades eficaz e eficientemente.

A Secretaría Xeral de Medios, encargada da xestión deste programa de gasto, ten en conta e incorpora a perspectiva de xénero nunha dobre vertente.

Por un lado, as campañas de comunicación que se levan a cabo, contribúen á igualdade entre homes e mulleres, fomentando unha imaxe equilibrada e non estereotipada. Ademais realízanse campañas de comunicación que promoven a aplicación das políticas de igualdade e visibilizan a integración da perspectiva de xénero nas distintas políticas sectoriais.

Por outra banda, os procedementos de contratación incorporan nos pregos de cláusulas administrativas particulares o criterio de desempate para aqueles licitadores que teñan implantado un Plan de Igualdade nas súas empresas.

As campañas e as actuacións de comunicación institucional axudan a mellorar a resposta colectiva a favor da igualdade así como a conseguir un cambio no modelo de relación social eliminando as desigualdades. Isto é especialmente importante no caso das campañas contra a violencia de xénero.

Polo tanto, incorporar a perspectiva de xénero no plantexamento creativo das campañas, na selección de medios, na duración, na elección dos soportes, permitirá incrementar o impacto das mensaxes sobre xénero que se pretenden transmitir á poboación galega.

PROGRAMA 461B-RADIODIFUSIÓN E TVG

Coa consignación orzamentaria deste programa preténdese continuar coa mellora de infraestruturas, sistemas, equipos e servizos de telecomunicacións para a radiodifusión, a televisión ou outros servizos de comunicacións oficiais, así como os servizos técnicos para o correcto funcionamento dos equipos e sistemas que integran estas infraestruturas de difusión da comunicación audiovisual.

A través deste programa de gasto dótese de medios económicos complementarios á Corporación Radio e Televisión de Galicia, S.A. co fin de dar viabilidade ao funcionamento das actividades que lles son propias, así como facilitarlle os medios materiais e técnicos suficientes para manter operativas as redes de televisión e radio institucionais e lograr unha cobertura de recepción que chegue a todo o territorio de Galicia.

Aínda que non se trata de actuacións que vaian ter incidencia directa sobre a igualdade de mulleres e homes, dado que os medios de comunicación teñen unha importancia fundamental á hora de transmitir ideas e imaxes á sociedade, si que resulta fundamental integrar de xeito efectivo a perspectiva de xénero en todas as accións que se desenvolvan.

A Corporación Radio e Televisión de Galicia, S.A. recolle a igualdade de oportunidades entre mulleres e homes como un principio estratéxico da súa política corporativa e de recursos humanos.

O regulador interno sobre o cumprimento das estratexias de Igualdade na CRTVG é o propio Consello de Administración que conta cunha Comisión de Igualdade que vela pola observancia da normativa neste eido nos medios de comunicación dependentes da CRTVG. As últimas xuntanzas da comisión versaron sobre o establecemento dun regulamento interno de funcionamento e sobre as diferentes propostas de cara ao comezo da elaboración dun plan de igualdade empresarial para a Corporación. Os traballos esténdense no 2020 e no vindeiro 2021.

No ámbito dos recursos humanos, as mulleres representan o 38,14% do total do persoal da CRTVG, así como o 50% da directiva (19 homes e 19 mulleres).

Son mulleres, ademais, a adxunta ao director xeral, a directora do Departamento Operativo dos Servizos Informativos, a directora de Recursos Humanos, a subdirectora de Contidos, a xefa de Programas da Radio Galega e unha redactora xefa de Informativos, xunto a outras nove xefas de servizo e outras responsables de área. E no Consello de Administración, composto por 7 persoas, incluído o director xeral, hai un 42,8% de mulleres.

Na pantalla, a presenza das mulleres en informativos é maioritaria. E tamén nos deportes hai facianas femininas e non só presentando as noticias, senón tamén narrando os partidos de fútbol e comentando a xomada. E no Departamento de Predición Meteorolóxica hai tres mulleres en pantalla por un só home.

No que respecta á conciliación laboral, a CRTVG implementa distintas medidas para facilitar a compatibilización do traballo e da vida persoal para os empregados e empregadas. A porcentaxe deles que goza no 2019 de medidas de conciliación é do 10,5%, 3 puntos máis que no 2018.

En canto aos contidos, os medios públicos traballan pola promoción da igualdade e a loita para a eliminación da violencia de xénero. Deste xeito, poténciase a visibilidade das mulleres na programación, con especial atención ás noticias relativas a delitos de violencia de xénero. A modo de exemplo, emítense máis de 1.000 noticias sobre igualdade entre a radio e a televisión ao ano. A cobertura dos medios públicos galegos para sensibilizar sobre esta lacra e previr novos casos esténdese durante todo o ano e en grande cantidade de programas, con centos de pezas e con diversos enfoques, tal como suxiren as recomendacións do Consello de Administración da CRTVG.

Por outra banda, a CRTVG conta cunhas “Normas reguladoras de comunicación comercial audiovisual emitida a través das canles e servizos conexos e interactivos da Corporación Radio e Televisión de Galicia, S.A. (Corporación RTVG)” co seu capítulo III dedicado á imaxe da muller, no que se recolle o seguinte:

“Artigo 41. Normativa.

As comunicacións comerciais audiovisuais que se difundan a través das canles e servizos conexas e interactivos da Corporación RTVG nas que apareza a imaxe do home ou da muller deberán realizar unha promoción activa da igualdade entre o home e a muller. Nese senso, non conterán elementos que contraveñan a normativa aplicable, especialmente:

a) Na Lei Orgánica 3/2007, do 22 de marzo, para a igualdade efectiva de mulleres e homes.

b) No 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.

Artigo 42. Imaxe da muller nas comunicacións comerciais audiovisuais.

1. Na Corporación RTVG estará prohibido calquera tipo de sexismo na comunicación comercial audiovisual. Consecuentemente, as comunicacións comerciais audiovisuais serán extremadamente coidadosas coa imaxe da muller.

2. Non se admitirán aquelas comunicacións comerciais audiovisuais que utilicen unha linguaxe ou a imaxe da muller con carácter vexatorio ou discriminatorio, entre elas aquelas que:

a) Promovan, xustifiquen, banalicen ou inciten á violencia contra as mulleres, ou nas que se conteñan expresa ou implicitamente mensaxes misóxinas ou que atenten contra a dignidade humana.

b) Presenten ás mulleres ben utilizando particular e directamente o seu corpo ou partes do mesmo como mero obxecto desvinculado do produto ou servizo que se pretende promover, ben na súa imaxe asociada a comportamentos estereotipados que vulneren os fundamentos do ordenamento xurídico coadxuvando a xerar a violencia á que se refire a Lei Orgánica 1/2004, do 28 de decembro, de Medidas de Protección Integral contra a Violencia de Xénero, ou norma que a substitúa.

c) Fomenten un canon de beleza feminino que pode incitar comportamentos lesivos para a súa saúde.

Artigo 43. Campañas institucionais.

A Corporación RTVG apoiará e dará un tratamento preferente no acceso aos seus espazos publicitarios ás campañas institucionais que desenvolvan os organismos públicos co obxectivo de eliminar as desigualdades e promover a igualdade de mulleres e homes. A tales efectos, estableceranse os oportunos mecanismos ou acordos de colaboración institucional"

Salientar tamén que a CRTVG forma parte do Observatorio Galego de Violencia de Xénero e a persoa que a representa no dito observatorio participou activamente na comisión específica creada para detectar e retirar os contidos e mensaxes publicitarias sexistas que promovan a discriminación sexual.

A CRTVG tamén forma parte da Comisión Asesora de Publicidade non sexista e participa activamente neste foro no que se valoran as denuncias daqueles casos de publicidade amosan un posicionamento non axeitado do papel da muller na sociedade. Informe do que logo se da conta para un control interno na Comisión de Igualdade do Consello de Administración.

Ademais, a CRTVG está integrada na asociación Autocontrol de Publicidade, organización da que participa todo o sector da publicidade en España. Esta entidade ten vixente un código de conduta ou normas reguladoras da emisión de mensaxes publicitarias e de televenda que atende, entre outros aspectos, o cumprimento dos principios da igualdade de xénero e persecue, de oficio e tamén en resposta a reclamacións, a emisión de contidos sexistas a través das mensaxes comerciais.

A CRTVG estableceu que nas contratacións públicas, no caso de empate entre varios candidatos un criterio de desempate sería o licitador que acredite a condición de Marca Galega de Excelencia en Igualdade.

Avaliación das actividades realizadas dende o punto de vista do xénero:

A web da CRTVG dispón dunha canle temática sobre temas de igualdade. Dentro da súa función de servizo público e en consonancia coas súas liñas de acción de responsabilidade social corporativa, creou unha sección específica denominada “CRTVG coa Igualdade”, onde se recolleron contidos sobre igualdade, emitidos en distintos espazos da TVG (<http://www.crtvg.es/crtvg/canles-tematicas/igualdade>).

En 2019 a CRTVG dedicou toda unha programación especial ao redor do 25 de novembro e o 8 de marzo. Tamén se emitiu publicidade desta mesma campaña.

Ademais houbo unha campaña específica de xénero, en outubro, arredor da celebración do Día Internacional das Mulleres Rurais. Esta acción consistiu na edición e difusión de catro pezas audiovisuais arredor do #DíaInternacionaldasMulleresRurais e contidos na programación da TVG e a Radio Galega durante toda a semana. A campaña contou cunhas cortiniñas na TVG para visibilizar a contribución da muller do eido rural ao desenvolvemento social e económico de Galicia. A CRTVG, como socia do Pacto Mundial das Nacións Unidas, tamén prestou especial atención a este eido con reportaxes e entrevistas na súas grellas. Por exemplo, entrevistando no ‘Galicia por diante’ da Radio Galega á coordinadora do colectivo ‘Mulleres de seu’; á directora xerente de ‘Mar de Frades’; e a unha gandeira de Xunqueira de Ambía. Pola súa parte, na TVG ‘A revista’ visitou en directo a Asociación de Mulleres Rurais de Portomarín Lugo (O Xaramago).

Segundo o informe elaborado no ano 2019 pola consultora Barlovento Comunicación no que se analizaban as retransmisións deportivas desde o ano 1992 ata este ano, a Televisión de Galicia, a través da G2, é a segunda canle de televisión xeralista que máis deporte feminino emite, e a primeira de todas as autonómicas de España. Tamén se reflicte o interese da TVG no deporte feminino no programa 'Deporte Extra'.

Ademais, en outubro de 2019, a CRTVG obtivo o indicador Empresa Igual en Xénero do Consorcio da Zona Franca de Vigo, que publica anualmente un informe con resultados sobre a igualdade de xénero nas empresas galegas

PROGRAMA 571A-FOMENTO DA SOCIEDADE DA INFORMACIÓN E DO COÑECEMENTO

O Programa de fomento da sociedade da información e do coñecemento ten como obxectivo facilitar a transición cara a unha sociedade máis dixital e ecolóxica como prioridade comunitaria fundamental para potenciar a revitalización da economía e asegurar unha senda de crecemento sostible. Un aspecto que cobra aínda máis importancia para apoiar á recuperación dos danos económicos e sociais que está a provocar a pandemia do coronavirus.

Neste contexto, en 2020 aprobouse a Estratexia Galicia Dixital 2030 (EGD2030) para situar a Galicia como unha rexión intelixente de referencia en Europa, onde o uso das tecnoloxías dixitais contribúa a aumentar a calidade de vida e o desenvolvemento sostible nas súas tres vertentes: social, económica e medio ambiental.

As actuacións previstas dentro deste programa teñen carácter universal, pois están dirixidas a acadar a inclusión no novo contexto dixital da sociedade galega no seu conxunto (ciudadanía en xeral, administracións públicas, sector empresarial, asociacións sen ánimo de lucro), contribuíndo de xeito decisivo na xeración dunha economía do coñecemento que sirva de base para o progreso económico e social cara uns maiores niveis de benestar para a totalidade da poboación galega, ademais de levar a cabo un proxecto tecnolóxico global na Xunta de Galicia que impulse a modernización da Administración pública.

No ano 2019, en Galicia, un 85,3% das mulleres e un 85,9% dos homes fixo uso de internet, diminuíndo en 2,4 puntos a fenda de xénero que se rexistraba no ano 2016 (3 puntos porcentuais). No período 2016-2019 a porcentaxe de mulleres galegas que utilizan internet medrou en maior medida que no conxunto do Estado, incrementándose nun 17,7% fronte aos 9,9% da media estatal. Isto permitiu que, actualmente, a fenda de xénero a nivel autonómico (de tan só 0,6 puntos porcentuais) sexa inferior á do ámbito europeo (2 puntos).

Doutra banda, o sector tecnolóxico galego conta con 18.984 traballadores dos que o 31,1% son mulleres. Sen embargo só o 16,4% están dedicadas á funcións TIC fronte ao

49,8% de homes. O 19,4% das empresas TIC galegas contan con mulleres en postos de dirección, unha porcentaxe só testemuñal nun tipo de posto onde predominan os homes.

Do total do persoal dedicado a I+D+i nas empresas TIC galegas, un 84,8% son homes e o restante 15,2% son mulleres, o que amosa unha baixa presenza das mulleres nesta actividades.

Son as mulleres as que usan en maior medida internet para interactuar coas Administracións Públicas para obter información de páxinas web, descargar formularios oficiais e enviar formularios cubertos.

Tanto os homes como as mulleres interactúan preferentemente coas AAPP a través da rede para realizar xestións sanitarias e a declaración da renda, pero existen diferenzas de xénero, unha gran maioría de mulleres empregan a rede para realizar xestións sanitarias, nunha proporción notablemente superior aos homes, que só superan as mulleres na interacción coas Administracións públicas para a declaración da renda, na petición e entrega de certificados e na tramitación de documentos persoais.

Por todo isto, débese considerar que as mulleres serán as principais beneficiadas por todas aquelas actuacións que se financien dentro deste programa de gasto e que teñan como finalidade avanzar e mellorar a e-administración, tendo en conta ademais que a extensión da e-administración e o uso das TIC tamén pode facilitar a implantación e o uso do teletraballo polo o persoal das administracións públicas, co que se facilita a conciliación da vida familiar, laboral e persoal.

Os datos publicados tamén poñen de manifesto o maior interese das galegas por formarse nas tecnoloxías da información e da comunicación.

Na memoria do programa indícase que en 2021 se porán en marcha distintas actuacións no marco do Plan de Promoción do Talento dixital, que ten como obxectivo o fomento das vocacións tecnolóxicas e os novos perfís dixitais e facilitar as habilidades e competencias que permitan potenciar o emprendemento e a transformación dixital como base para favorecer a empregabilidade, a competitividade e o crecemento económico.

E que, neste marco, traballárase no novo catálogo de actividades do Plan DigiTalent para o curso 2020/2021 de cara a reforzar os obxectivos do Plan e complementar as actuacións que conforman o catálogo DigiTalent; cómpre destacar o lanzamento do programa de becas DigiTalent dirixidas fundamentalmente a estudantes universitarios/as de carreiras non STEM, para potenciar o desenvolvemento e empregabilidade de novos perfís profesionais vencellados ao sector tecnolóxico.

E valórase especialmente que, tal e como se recolle na memoria, no deseño deste plan tívose especialmente en conta a perspectiva de xénero, tanto na presenza actual das mulleres nas carreiras do ámbito STEM como no ámbito profesional, adoptándose inicia-

tivas tendentes a reducir a fenda de xénero, xa que todas as estatísticas e estudos amosan que a falta de modelos femininos no ámbito STEM (Science, Technology, Engineering and Mathematics) é unha das causas da falta de interese das nenas polas asignaturas e as titulacións do ámbito STEM a partir dos 15 anos, a pesar do interese xeneralizado polos temas STEM nas nenas entre os 11 e 12 anos.

Aínda que hai grandes diferenzas de xénero nos países da OCDE, en termos xerais, só unha de cada tres persoas graduadas en enxeñería é muller e menos de unha de cada cinco graduadas en informática son mulleres. Incluso despois de realizar unha carreira do ámbito científico-tecnolóxico, os análises da OCDE indican que o 71% dos homes graduados en carreiras científicas traballan como profesionais de física, matemáticas, informática ou enxeñaría, mentres só o 43% das mulleres o fai.

Por iso é moi positivo o programa 'GIRL STEM: derrubando estereotipos', unha actividade que se desenvolve coa colaboración da Asociación Galega de Empresas de Software Libre (Agasol) e que se enmarca no Plan de Promoción do Talento Dixital da Amtega, que busca a reducir a fenda de xénero que existe entre mulleres e homes nos estudos nos campos STEM, nas que o alumnado feminino representa un 29% do total de persoas matriculadas.

Pola situación derivada do Covid-19 o programa transfórmase nunha acción totalmente dixital e pedagóxica, pero tamén para avanzar cara dinámicas máis eficaces que acheguen recursos cos que traballar de forma transversal nas aulas de todos os centros de ensino de Galicia.

GIRL STEM: derrubando estereotipos presenta un total de seis conversas gravadas con mulleres referentes, que achegarán a súa experiencia ás máis novas, falando da súa traxectoria, clarificando dúbidas e contribuíndo a derrubar estereotipos.

Dentro deste programa de gasto tamén se inclúe o Plan de Inclusión Dixital, que pode contribuír á redución da brecha dixital de xénero ao facilitar a alfabetización dixital e o acceso á sociedade da información daqueles colectivos máis desfavorecidos (terceira idade, persoas desempregadas ...), prestando especial atención ás mulleres, fomentando a igualdade de oportunidades neste eido e utilizando servizos dixitais para a mellora do seu benestar e a súa calidade de vida.

En 2021 tamén se vai continuar traballando na modernización tecnolóxica do transporte, para o desenvolvemento de novos servizos e canles de información á cidadanía (transporte a demanda, app e portal – bus.gal -- de información de servizos dispoñibles). Polo que, tendo en conta que moitos estudos amosan que as mulleres utilizan o transporte público en maior medida que os homes, é outra das actuacións das que se pode prever un maior impacto nas mulleres.

E no ámbito sectorial dos servizos sociais, dentro deste programa de gasto continuarase a desenvolver o Plan Trabe de Modernización Tecnolóxica dos Servizos Sociais arredor de dous eixes, a consolidación da Historia Única Social Electrónica como elemento central de apoio no proceso de intervención (coa incorporación da totalidade dos concellos de Galicia, e o uso xeneralizado da historia como ferramenta cotiá dos e das profesionais sociais), a extensión desta aos fogares galegos a través da plataforma Asiste, para prestar servizos asistenciais no fogar as persoas maiores que viven soas; a extensión do Sistema Integral de Xestión de Centros a todos os centros dependentes da Consellería de Política Social como ferramenta integral de xestión dos procesos neses centros.

Considerando que as mulleres seguen a ser de xeito maioritario as que se ocupan das labores de coidado dos nenos e nenas e/ou das persoas maiores no ámbito familiar, e que tamén son mulleres as maiores usuarias dos servizos sociais, calquera avance neste ámbito contribuirá a mellorar a súa calidade de vida.

Con todas estas actuacións, é previsible que a fenda dixital de xénero no eido das TICs siga minorando, entre outros motivos polo maior interese das galegas por formarse nas tecnoloxías da información e da comunicación.

Avaliación das actividades realizadas dende o punto de vista do xénero:

No marco do Programa de fomento da sociedade da información e do coñecemento publicáronse catro estudos que analizan o uso das TIC atendendo a unha perspectiva de xénero ("A Sociedade da Información nos fogares galegos", "A Sociedade da Información en Galicia desde unha perspectiva de xénero", "A sociedade da información no rural galego" e "As mulleres no sector TIC 2018") o que permite coñecer de primeira man as necesidades da sociedade galega e as actuacións a realizar.

Adicionalmente, realizáronse 2.906 actividades formativas con preto de 46.800 horas de formación en cursos e charlas en alfabetización dixital, capacitación dixital e innovación social dixital, a través da Rede CeMIT onde o 58,5% das persoas usuarias son mulleres (53.226).

A continuación preséntanse os indicadores e os seus valores previstos para o ano 2021, para coñecer a desagregación por sexo e a estimación da proporción de mulleres que van participar.

Como figura no Cadro de valores de indicadores previstos para 2021, segue a se observar un desequilibrio na práctica deportiva entre homes e mulleres, xa que na maioría dos indicadores de produtividade hai minoría de mulleres, entre o 20% e o 30%.

Cadro 1.. Indicadores de produtividade de persoas beneficiadas desagregados por sexo

E2 - Benestar das persoas e as familias e cohesión social

PA01 - Sistema sanitario sustentable e de calidade. Fomento da saúde pública e dos hábitos de vida saudables

E01 - Consolidar a práctica deportiva e a actividade física, así como desenvolver o conxunto de funcionalidades do feito deportivo, mais alá da mera competición, como a saúde pública, a economía ou as funcións educativa e social

INDICADOR	Valor	Unid. Medida
P036.H Alumnado matriculado (Homes)	600,0	Nº (media)
P036.M Alumnado matriculado (Mulleres)	160,0	Nº (media)
P081.H Escolares participantes nos campionatos galegos (Homes)	93.000,0	Nº (media)
P081.M Escolares participantes nos campionatos galegos (mulleres)	41.000,0	Nº (media)
P1009H Número de licenzas federativas. Homes	203.000,0	Nº
P1009M Número de licenzas federativas. Mulleres	55.000,0	Nº
P080.H Participantes en idade escolar en programas de promoción deportiva. Homes	82.000,0	Nº (media)
P080.M Participantes en idade escolar en programas de promoción deportiva. Mulleres	42.000,0	Nº (media)

PA04 - Deseño dunha estratexia de integración social que mellore o benestar da cidadanía, axude ás persoas máis desfavorecidas a retornar o máis axiña posible a situacións socioeconómicas aceptables e que fomente a igualdade de xénero

E02 - Impulsar os servizos e prestacións á emigración galega e ás súas entidades, así como ás persoas retornadas, para garantir o seu benestar. Promover a inclusión social e loitar contra a pobreza das persoas inmigrantes e calquera forma de discriminación.

INDICADOR	Valor	Unid. Medida
P394.H Bolseiros (homes)	100,0	Nº
P394.M Bolseiros (mulleres)	100,0	Nº
P1027H Persoas galegas residentes no exterior e retornadas. Homes	5.352,0	Nº
P1027M Persoas galegas residentes no exterior e retornadas. Mulleres	7.669,0	Nº

Fonte: Presidencia da Xunta de Galicia,

Conclusións:

Con excepción do programa de gasto IIIA que financia a actividade singular da Presidencia da Xunta de Galicia, o resto dos programas orzamentarios analizáronse dende o punto de vista do xénero.

Tanto das accións futuras previstas para 2021 como da análise e avaliación das actividades que se levaron a cabo en 2019, conclúese que se pode prever un impacto de xénero positivo respecto da actuación dos distintos órganos que se integran na Presidencia da Xunta de Galicia.

Así, estase a mellorar o tratamento informativo da violencia de xénero e o xeito de abordar as temáticas relacionadas coa igualdade nos medios de comunicación.

Que tamén se aplica a perspectiva de xénero ás campañas que se programan dende a Secretaría Xeral de Medios, coa finalidade de transmitir unha imaxe non estereotipada da muller á sociedade.

Que dende a Secretaría Xeral de Emigración se van desenvolver programas de fomento, información e inserción laboral para as persoas retornadas, con liñas específicas para as mulleres e que se trata de aumentar a participación das mulleres nos órganos de decisión das entidades galegas no exterior.

No ámbito deportivo, desenvolveranse accións de promoción da igualdade e sensibilización contra a violencia de xénero e no ámbito das TIC, realizaranse estudos que permitan coñecer a situación das mulleres neste sector, e consolidaranse programas innovadores en ámbitos específicos como o do servizos sociais ou o transporte, que permitirán mellorar a calidade de vida das mulleres.

Igualmente, no ámbito da sociedade de información e uso das TICs, as mulleres serán as principais beneficiadas por todas aquelas actuacións que teñan como finalidade avanzar e mellorar na e-administración, tendo en conta que isto pode facilitar a implantación e o uso do teletraballo polo persoal das administracións públicas, co que se facilita a compatibilización do traballo coas responsabilidades familiares que continúan a ser maioritariamente asumidas por mulleres.

En todo caso, hai que ter en conta que todas as actuacións que se porán en marcha en 2021 no marco do Plan de Promoción do Talento dixital, que ten como obxectivo o fomento das vocacións tecnolóxicas e os novos perfís dixitais, poden mellorar o peso minoritario das mulleres neste ámbito, que é claramente desigual para as mulleres, unicamente se se incorpora a perspectiva de xénero.

IV.2. VICEPRESIDENCIA E CONSELLERÍA DE PRESIDENCIA, ADMINISTRACIÓNS PÚBLICAS E XUSTIZA.

A Vicepresidencia da Xunta de Galicia configúrase como un órgano superior de coordinación da Presidencia da Xunta de Galicia en relación á planificación interdepartamental, e a súa execución, ás relacións coas administracións locais, ao programa legislativo da Xunta de Galicia, e á elaboración de normas de carácter xeral e, en particular, con funcións de coordinación das relacións entre o poder executivo e o Parlamento de Galicia. Tamén lle corresponde, a través da Asesoría Xurídica, a asistencia xurídica da Comunidade Autónoma de Galicia.

A Consellería de Presidencia, Xustiza e Turismo, configurada como órgano de apoio e asistencia á Presidencia e á Vicepresidencia da Xunta de Galicia, é o departamento da Xunta de Galicia ao cal lle corresponde a elaboración, proposta e execución da política do Goberno galego en materia de xustiza, administración local, relacións institucionais e parlamentarias, emerxencias e interior, relacións exteriores e coa Unión Europea e turismo. Tamén é a encargada dos servizos de carácter horizontal necesarios para o funcionamento da administración da Xunta de Galicia.

Debido a este ámbito competencial, moitos dos programas de gasto da consellería dirixen a súa actividade cara o mantemento e funcionamento diario e normal da Administración, de xeito que non inclúen actividades que teñan relación directa e específica coa igualdade. Aínda así cabe salientar o compromiso de intentar integrar de xeito transversal

a perspectiva de xénero nas actividades que se desenvolven, e especialmente na contratación administrativa.

PROGRAMA 111E-RELACIÓNS EXTERIORES

As actuacións deste programa teñen por finalidade reforzar a presenza exterior de Galicia e dar visibilidade a súa participación naqueles foros nos que se poida mellorar a posición galega. Así mesmo, estas accións diríxense a prestar apoio e asesoramento aos distintos departamentos da Xunta de Galicia sobre as políticas comunitarias de especial incidencia e interese para a Comunidade Autónoma, como a prolongación do Corredor Atlántico, á Política de Cohesión máis alá do 2020, o Marco Financeiro Plurianual 2021-2027 ou as medidas postas en marcha pola UE para facer fronte a crise derivada da Covid-19.

Esta promoción da Acción Exterior verase potenciada no exercicio 2021 grazas a próxima aprobación da Lei reguladora da Acción Exterior e Cooperación para o Desenvolvemento de Galicia, cuxo proxecto foi aprobado o 24 de setembro de 2020.

Así mesmo, trátase de reforzar a presenza exterior de Galicia e dar visibilidade a súa participación naqueles foros nos que se poida mellorar a posición galega.

A busca de sinerxías con outras rexións servirá para acadar unha maior forza á hora de maximizar a rendibilidade do esforzo ao aglutinar a outras rexións con obxectivos concurrentes cos galegos. De maneira singular, continuarase a consolidación da Eurorrexión Galicia-Norte de Portugal.

Na memoria caracterízase este programa de gasto como un programa que non ten actividades dirixidas especificamente ás persoas, aínda que teñen impacto sobre elas como beneficiarias indirectas das accións (programas que actúan sobre o territorio, o medioambiente, a sociedade no seu conxunto, etc).

Isto é así porque a cooperación transfronteiriza é clave para a cohesión social e ten gran importancia como elemento dinamizador da Axenda 2030, que ten como un dos seus ODS a igualdade de xénero.

PROGRAMA 121A-DIRECCIÓN E SERVIZOS XERAIS DA ADMINISTRACIÓN XERAL E PROGRAMA 131A-DIRECCIÓN E SERVIZOS XERAIS DE XUSTIZA

Estes programas de gasto atenden as tarefas de dirección, coordinación e soporte básico dos servizos comúns, ben sexa no ámbito da Administración xeral como da Administración de xustiza, modernizando as infraestruturas administrativas e xudiciais, tanto centrais, como periféricas, en atención a criterios de eficiencia enerxética e sostibilidade ambiental, coa finalidade de mellorar as condicións de traballo do persoal empregado público; e dotando aos centros directivos dos medios materiais e económicos necesarios para que desenvolvan a súa actividade de xeito eficaz e eficiente.

Coa aprobación da Lei de Racionalización do sector público, no ano 2013, Galicia dotouse por primeira vez dunha norma legal que establece que os poderes adxudicadores da administración autonómica deben ter en conta criterios sociais na elaboración dos seus pregos de contratación.

Posteriormente, no ano 2015 coa aprobación da Lei de garantía da calidade dos servizos públicos e da boa administración volveuse incidir neste eido, incorporando previsións como a de considerar incumprimento grave que xustifica a resolución dun contrato a vulneración dos dereitos laborais dos traballadores e traballadoras (en especial os permisos de paternidade e maternidade), xa sexa directamente ou mediante coaccións.

Ademais, en cumprimento desas obrigas legais, a Asesoría Xurídica da Xunta elaborou unha Guía para unha contratación pública socialmente responsable no sector público autonómico galego, aprobada polo Consello da Xunta o 17/09/2015, para que os órganos de contratación dispoñan de pautas para concretar esa obriga legal. A elaboración desta guía enmárcase nunha serie de decisións adoptadas nos últimos anos para desenvolver o Plan de Mellora da Contratación Pública.

A estas accións únense as cláusulas para o fomento da corresponsabilidade e a conciliación impulsadas polo Plan Galego de conciliación e corresponsabilidade aprobado polo Consello da Xunta en 2018.

E a través da futura Lei de impulso demográfico, blindarase o establecemento de cláusulas de igualdade na contratación pública da Comunidade Autónoma. Unha previsión legal que se concretará en guías, instrucións internas e medidas de fomento ás empresas contratistas.

De acordo co anterior, en todos os pregos se incluírá como criterio de desempate a acreditación da implantación dun plan de igualdade ou a obtención da Marca Galega de Excelencia en Igualdade, de acordo co establecido nos artigos 11 e 19 do Decreto Lexislativo 2/2015, de 12 de febreiro, polo que se aproba o texto refundido das disposicións legais da Comunidade Autónoma de Galicia en materia de igualdade e nos artigos 11 e 22 do Decreto 33/2009, do 21 de xaneiro, polo que se regula a promoción da igualdade nas empresas e a integración do principio de igualdade nas políticas de emprego.

Tamén se establecerán condicións especiais en relación coa execución dos contratos e se incluírán consideracións de tipo social que tendan a reducir ou eliminar as desigualdades entre mulleres e homes no mercado laboral, sempre que sexa pertinente (artigos 121 e 150 do TRLCSP).

Polo que se refire ao ámbito concreto da administración de xustiza, hai que salientar que dentro deste programa de gasto, en 2019 leváronse a cabo as actividades formativas específicas sobre violencia de xénero dirixidas a profesionais da avogacía e da procuradoría en colaboración co Consello da Avogacía Galega e o Consello Galego de Procuradores

dos Tribunais. A formación abarcaba aspectos relativos a menores e violencia de xénero, mulleres estranxeiras, aspectos psicolóxicos e sociais, así como os recursos e programas dispoñibles en Galicia neste ámbito.

A formación foi impartida por un equipo docente interdisciplinar e con extensa experiencia no tratamento deste fenómeno estrutural na organización do sistema social, para dar a coñecer o complexo fenómeno, as súas causas, consecuencias para as vítimas, mecanismos de produción, redes de apoio legais e psicosociais actuais en España e en Galicia; e proporcionou unha visión global da problemática, potenciando que os e as profesionais aprendan a evitar procesos de vitimización secundaria, formándoos no campo de asistencia ás vítimas de diferentes formas de violencia de xénero e dotándoos de coñecementos, técnicas e ferramentas para actuar ante este tipo de problemática, en particular, tendo en conta a súa condición de profesionais colaboradores da administración de xustiza.

1) Formación para profesionais da avogacía:

O programa formativo impartíuse presencialmente en sete sedes distintas: A Coruña, Ferrol, Lugo, Ourense, Pontevedra, Santiago e Vigo.

N.º entidades implicadas nas accións: 7.

N.º persoas participantes: 2.225

N.º profesionais participantes: 112:

2) Formación para profesionais da procuradoría:

O programa formativo impartíuse presencialmente en sete sedes distintas: A Coruña, Ferrol, Lugo, Ourense, Pontevedra, Santiago e Vigo.

Nº de entidades implicadas nas accións: 15

Nº de materiais elaborados e distribuídos: 1.500

Nº de persoas participantes: 235.

PROGRAMA 121B-ASESORAMIENTO E DEFENSA DOS INTERESES DA COMUNIDADE AUTÓNOMA

Dentro deste programa de gasto desenvólvense todas as actuacións encamiñadas a dirección e coordinación dos servizos de asistencia xurídica da administración da Comunidade Autónoma e da súa administración institucional, tanto consultiva como contenciosa.

Polo que respecta ao ámbito concreto obxecto deste informe de impacto de xénero, hai que considerar que a intervención dos letrados e letradas nas distintas fases do procedemento de contratación pública proporcionalles unha posición inmejorable, non

só para garantir a legalidade dos procedementos, senón tamén para aproveitar as contratacións públicas para contribuír a obxectivos estratéxicos, como poden ser a innovación ou a atención ás necesidades sociais, impulsando os obxectivos da nova Lei 9/2017, de 8 de novembro, de contratos do sector público (LCSP).

Nese sentido, elaboráronse e aprobáronse Guías de actuación para o fomento da contratación innovadora, da contratación socialmente responsable e da participación das pequenas e medianas empresas, a través da introdución de cláusulas e condicións específicas nos pregos, ás que se unen as cláusulas para o fomento da corresponsabilidade e a conciliación impulsadas polo Plan Galego de conciliación e corresponsabilidade aprobado polo Consello da Xunta en 2018.

A aplicación das recomendacións da Guía de cláusulas sociais debe garantir que as empresas contratistas do sector público autonómico non só sexan as mellores para levar a cabo o proxecto que se lles require, senón que ofrezan tamén un plus de compromiso coa sociedade a través de boas prácticas sociais no eido das condicións laborais, do fomento da igualdade e do fomento da inclusión das persoas con discapacidade.

Tamén se continuará traballando na formación e especialización dos letrados e letradas, tanto mediante xornadas internas de formación como a través da organización e participación en seminarios impartidos por profesionais con coñecemento das materias xurídicas, e prestando especial atención, entre outros, a ámbitos como o da violencia de xénero, polo que se reforzará a formación en materia penal.

Por outra banda, salienta que o persoal letrado da Asesoría Xurídica Xeral exerce a acción popular por parte da administración xeral da Xunta de Galicia nos procedementos penais en casos de morte por violencia de xénero.

Dende o ano 2013 son un total de 18 os casos nos que se levou a cabo esta persoa.

E que a nova Lei de impulso demográfico tamén habilitará á Administración autonómica para exercer a acción popular nos procedementos penais por delitos de discriminación derivada ou por razón da situación familiar consecuencia da maternidade ou paternidade..

PROGRAMA 141A-ADMINISTRACIÓN LOCAL

Dentro deste programa de gasto encádranse todas aquelas actuacións relacionadas coa coordinación das políticas públicas en materia de administración local, xestión en materia de pacto local e cooperación coas asociacións de municipios, elaboración dos programas formativos en materia de administración local, fomento do asociacionismo veciñal, ou o fomento e a ordenación dos procesos asociativos e consorciais das entidades locais, así como as propostas en materia de organización territorial.

Para elo, foméntanse liñas de colaboración coas entidades locais galegas, con especial énfase no apoio aos concellos na prestación dos servizos que lle son propios, a través da creación e a mellora das infraestruturas, dotacións, instalacións e equipamentos vinculados á prestación de servizos municipais para que os concellos poidan contar con espazos dignos e adecuados para a prestación dos servizos que teñen encomendados.

Apoiarase as entidades locais para que afronten o reto de acadar unha suficiente capacidade organizativa e financeira para prestar os servizos públicos da súa competencia, de maneira axeitada e sostible, promovendo fórmulas de colaboración e cooperación intermunicipal, que racionalicen servizos e recursos para ofrecer uns mellores servizos á cidadanía.

Organismos internacionais como Nacións Unidas e a Comisión Europea sinalan o urbanismo e a dotación de equipamentos como campos de política pública claves para avanzar cara a igualdade de oportunidades entre mulleres e homes, xa que a pesar do seu aparente carácter universal, a dotación de equipamentos e de infraestruturas non é neutra dende o punto de vista do xénero. As mulleres usan máis o espazo público para tarefas de xestión doméstica e de coidado das persoas que dependen delas (maiores ou menores) polo que as necesidades de mulleres e homes en canto a equipamentos públicos non é a mesma.

Por este motivo, avalíase positivamente que dende a Dirección Xeral de Administración Local se indique que a programación das infraestruturas e dos equipamentos públicos debe realizarse tendo en conta que mulleres e homes teñen diferentes obrigas, oportunidades e necesidades. Ademais, polas características dos investimentos que se financian (prazas e paseos, espazos e parques infantís, obras e equipamentos para a protección do medio natural e para o coñecemento e utilización didáctica dos recursos naturais), pode considerarse que este programa de gasto vai ter un impacto positivo.

Outro dos eixes de intervención deste programa de gasto é o fomento da e-Administración para facilitar a relación entre as entidades locais e a cidadanía. A fenda dixital de xénero reduciuse considerablemente nos últimos anos, polo que calquera mellora na e-administración podería ter unha maior incidencia nas mulleres.

Ademais, preténdese:

Incorporar a perspectiva de xénero na actuación xeral do centro directivo (nos procedementos de contratación, convocatorias e convenios), promover o uso dunha linguaxe inclusiva en toda a documentación que se produza

Financiar novos investimentos e equipamentos, entre outras entidades, das asociacións de mulleres rurais coa finalidade de mellorar a prestación dos servizos de interese local.

Promover a actividade empresarial das mulleres introducindo medidas que lles faciliten o acceso a todos os sectores da actividade profesional cos que teñen relación as actividades do centro directivo mediante a incorporación de criterios de valoración que incentiven a contratación de mulleres na execución dos proxectos que se desenvolvan a través das convocatorias de subvencións ou dos convenios de colaboración.

Potenciar o desenvolvemento e adecuación dos proxectos en materia de obras e equipamentos para a prestación de servizos públicos que facilitan a conciliación.

No exercicio 2021 tamén se retomarán os Premios a dinamización demográfica con fin de visualizar e difundir as iniciativas locais que aborden o reto do cambio demográfico, recoñecendo as actuacións que están a desenvolver neste eido as entidades locais, que constitúen boas prácticas.

O programa tamén incorpora indicadores que permitirán facer un seguimento e avaliar os resultados que se obteñan dende o punto de vista do xénero e a promoción da igualdade.

PROGRAMA 212A-PROTECCIÓN CIVIL E SEGURIDADE DA COMUNIDADE AUTÓNOMA

Este programa de gasto desenvólvese a través de 3 centros directivos: a Dirección Xeral de Emerxencias, a Academia Galega de Seguridade Pública e a Axencia Galega de Emerxencias.

Os obxectivos das actividades que se levan a cabo na área de protección civil e emerxencias consisten na definición e a posterior posta en funcionamento dun sistema que garanta a protección da cidadanía fronte a situación de grave risco, catástrofe ou calamidade pública, e que por extensión poda utilizarse dun xeito efectivo para a xestión das situacións de urxencia ou emerxencia que de xeito cotiá ocorren á poboación da comunidade autónoma.

Na área de seguridade consisten en soportar o funcionamento do sistema de seguridade público galego, desde a aplicación, ordenación e calidade do servizo público para garantir unha prestación máis eficaz e eficiente, tanto na consecución dos resultados desexables como no uso racional e sostible dos recursos públicos dispoñibles.

Dende o punto de vista do xénero, este programa pretende favorecer a incorporación da muller ás forzas e corpos de seguridade e aos servizos de emerxencia e promover as condicións para que, mellorando a súa formación e capacitación, poida ter unha maior participación.

Dende o ano 1991 no que se crea a UPA, o acceso de persoal feminino á Unidade de Policía Adscrita ven sendo progresiva e as novas promocións van producindo un paulatino aumento da porcentaxe de mulleres respecto do total de efectivos. Na actualidade esta porcentaxe é dun 14,1% sobre o total do persoal.

Potenciaranse as unidades dedicadas especificamente a loita contra a violencia de xénero e a atención a este tipo de vítimas.

Así, na Unidade de Policía Adscrita tense creado un grupo específico para desenvolver tarefas en materia de violencia de xénero e protección das vítimas, conformado con persoal especializado, ao que se deu formación na materia, e prácticas reais nas comisarías do CNP e preténdese desenvolver actuacións dirixidas a perfeccionar e mellorar a protección das mulleres vítimas de violencia de xénero fronte aos seus maltratadores, favorecendo a presentación das correspondentes denuncias e poñendo en marcha o máis amplo abano de actuacións asistenciais e de protección, ao fin de evitar o desamparo.

E mantense un protocolo de colaboración coa Xefatura Superior de Policía de Galicia, para a colaboración e coordinación do persoal de ambos corpos dedicados a estas tarefas, de xeito que se acaden mellores cotas de eficacia e cooperación.

Preténdese mellorar a capacitación a través de cursos de especialización e actividades formativas organizadas pola AGASP, incluíndo nos cursos de formación policial obrigatorios (novo ingreso e promoción) e nos cursos básicos en materia de protección civil módulos sobre a igualdade entre homes e mulleres.

Vaise realizar un esforzo en materia de formación co obxecto de aumentar os cursos específicos en materia de xénero, en especial os dirixidos as forzas e corpos de seguridade.

Estas actuacións van dirixidas a perfeccionar e mellorar as actuacións na protección das mulleres vítimas fronte aos seus maltratadores, favorecendo a presentación das correspondentes denuncias e poñendo en marcha o máis amplo abano de actuacións asistenciais e de protección, ao fin de evitar o desamparo.

Continuarase coa prioridade das mulleres para o acceso á formación así como no suposto de empate nos procesos selectivos de policía local e auxiliar de policía local, ademais de fomentar a formación en materia de VIOGEN.

Por outra banda, a Axencia Galega de Emerxencias na súa actividade ordinaria de xestión, segundo o disposto na Lei 5/2007, de 7 de maio, de Emerxencias de Galicia, incorpora a perspectiva de xénero coma un dos principios reitores na súa política de xestión e contratación pública. Sendo unha das súas funcións principais a da dirección do Centro de Atención de Emerxencias I I 2 Galicia, tal principio plásmase nos pregos dos contratos de servizos licitados para a xestión do mesmo, tanto no que atinxe estritamente ao servizo de teleoperación como o de xestión dos sistemas informáticos e de telecomunicacións.

Polo que se refire ás actividades que se desenvolven no Centro de atención de emerxencias I I2 Galicia, indicar que das 95 persoas contempladas no contrato de xestión operativa e soporte tecnolóxica, 72 son mulleres o que representa que o 76% do total de persoas que traballan no Centro de Atención de Emerxencias son mulleres.

Dende a AXEGA e o CIAE-I I2 tamén se vai colaborar a través das redes sociais na información e formación a través de campañas para loitar contra a violencia machista en grandes eventos, para xerar espazos seguros para as mulleres.

E a AXEGA vai manter a súa participación en diversos proxectos que teñen como finalidade incentivar as políticas activas de apoio á muller: Plan Dike (programa para a inserción laboral das vítimas de violencia doméstica), Proxecto Perla (entre Administración Pública, empresas e asociacións sen ánimo de lucro que unen esforzos para potenciar a igualdade de oportunidades e a conciliación) e outros de similares características.

Avaliación das actividades realizadas dende o punto de vista do xénero:

A Academia Galega de Seguridade Pública encargada da formación do persoal da seguridade pública que traballa en Galicia, desenvolve anualmente formación na materia de violencia de xénero, como materia troncal e pilar dentro dos plans de formación continua e selectiva de acceso e promoción interna aos Corpos da Policía Local, e colabora na formación da Policía Nacional e da Garda Civil, de acordo co convenio subscrito entre a Xunta de Galicia e o Ministerio do Interior para a súa formación.

Durante o ano 2019 na Academia Galega de Seguridade Pública (AGASP) leváronse a cabo 83 cursos de formación en materia de violencia de xénero, todos presenciais.

Na sede da AGASP celebráronse 8 cursos de formación continua: 2 de primeira intervención coa vítima, 2 de intervención co home maltratador, 2 os/as menores como vítimas, 1 de recursos da Administración en materia de violencia de xénero e 1 de instrucións policiais de violencia de xénero.

Ademais o alumnado da I I promoción de policía local de Galicia, tivo como materia troncal a de violencia de xénero.

De xeito descentralizado (é dicir, fóra das instalacións da Academia, facilitando así que a formación chegase a todos/a os/as profesionais do sector, nas policía locais levándose a cabo nas xefaturas, na policía nacional e na UPA nas comisarías e na Garda Civil nas comandancias) leváronse a cabo 75 cursos.

No ano 2019 en materia de violencia de xénero a AGASP formou a 1313 profesionais, realizando mais de 650 horas de formación en 86 cursos.

PROGRAMA 324B-MELLORA DOS SISTEMAS DE SEGURIDADE E SAÚDE NO TRABALLO

As actuacións recollidas no programa están dirixidas a dar cumprimento á normativa de prevención de riscos laborais referida ao persoal empregado público da Administración Xeral da Comunidade Autónoma que non desenvolvan o seu posto de traballo nun centro educativo ou sanitario.

Na loita pola igualdade de xénero, o ámbito laboral xoga un papel determinante e polo tanto tamén as actuacións en materia de seguridade e saúde laboral.

Está demostrado que a adopción dun enfoque neutro coas cuestións de xénero non contribúe a mellorar a eficacia da prevención e pola contra, ten, entre outros, os seguintes efectos negativos:

- Oculta ou ignora as diferenzas de xénero
- Presta menos atención a algúns ámbitos de investigación máis relacionados mulleres
- Subestima a magnitude dos riscos que poden afectar ás mulleres de forma diferencial.

A Comunicación da Comisión ao Parlamento Europeo, ao Consello, ao Comité Económico e Social Europeo e ao Comité das Rexións relativa a un marco estratéxico da UE en materia de saúde e seguridade no traballo 2014-2020 recolle que "as medidas de salud y seguridad en el trabajo pueden contribuir a luchar contra la discriminación y a promover la igualdad de oportunidades en las políticas de la UE, en particular por medio de la aplicación adecuada de la Directiva 2000/78/CE40, que aborda la protección de la salud y la seguridad en el trabajo de las personas con discapacidad, y de la Directiva 2006/54/CE41, que prohíbe el trato desfavorable de las mujeres en el lugar de trabajo por motivos de embarazo o maternidad".

No apartado da memoria relativo a este programa de gasto, indícase que se trata dun programa non especificamente orientado á igualdade aínda que provoca un impacto diferenciado en homes e mulleres e que, polo tanto, aínda que a súa finalidade é vixiar o cumprimento das condicións de seguridade e saúde laboral do persoal empregado público, debe de terse en conta a perspectiva de xénero á hora de realizar as súas actividades.

Deste xeito, os estudos de seguridade e saúde laboral nalgunha das súas conclusións son específicos para colectivos femininos, tales como: embarazadas, parto recente, nais en lactación natural ou a vixilancia da saúde de xeito diferenciado por razón de sexo.

Unha das actuacións máis relevantes dende o punto de vista do xénero que se vai levar a cabo en 2021 é a negociación coas organizacións sindicais para a adopción dun

protocolo específico para a prevención do acoso sexual na Xunta de Galicia, tal e como xa se fixo respecto do acoso laboral.

Ademais disto, para o desenvolvemento das actividades que se financian con este programa de gasto aplícase fundamentalmente a Lei 9/2017, do 8 de novembro, de contratos do sector público (LCSP), polo que debe velarse porque se cumpra o establecido no artigo 71.1.b) do indicado texto, en canto ás prohibicións de contratar e que establece "Haber sido sancionadas con carácter firme por infracción grave en materia profesional ...".

Tamén se inclúe en todos os pregos como criterio de desempate a acreditación da implantación dun plan de igualdade ou a obtención da Marca Galega de Excelencia en Igualdade, de acordo co establecido nos artigos 67 e 75 do Real Decreto Lexislativo 2/2015, de 12 de febreiro, polo que se aproba o texto refundido das disposicións legais da Comunidade Autónoma de Galicia en materia de igualdade e nos artigos 11 e 22 do Decreto 33/2009, do 21 de xaneiro, polo que se regula a promoción da igualdade nas empresas e a integración do principio de igualdade nas políticas de emprego.

Finalmente, cómpre sinalar que a actuación da Inspección de Traballo e Seguridade Social abarca a investigación de calquera denuncia de incumprimento da lexislación en materia laboral, seguridade e saúde laboral, incluso por quen non estea afectado directamente pola suposta infracción, ademais de desenvolver un Plan Anual para velar polo cumprimento das condicións laborais das persoas traballadoras galegas que se consensúa cos interlocutores sociais.

Avaliación das actividades realizadas no ano 2019, dende o punto de vista do xénero:

No ano 2019 realizáronse os seguintes recoñecementos médicos específicos desagregados por sexos,

- recoñecementos médicos: 8.876

Homes: 4.257

Mulleres: 4.619

- Recoñecementos xinecolóxicos: 4.619

- Proba do PSA: 1.744

PROGRAMA 331A-COOPERACIÓN EXTERIOR E PARA O DESENVOLVEMENTO

No marco deste programa de gasto encádranse a política da Xunta de Galicia en materia de cooperación para o desenvolvemento e acción humanitaria coa que se trata de contribuír á redución da pobreza colaborando na consecución dos Obxectivos de Des-

envolvemento Sostible (ODS) e promovendo o desenvolvemento nos países do sur. Para iso cóntase co IV Plan Director 2018-2021, que recolle como unha das súas áreas estratéxicas (AE3) o de impulsar a equidade de xénero e máis o empoderamento e o exercicio de dereitos das mulleres e da infancia, ademais de incluír de xeito transversal o principio de igualdade nalgunhas das outras áreas estratéxicas: por exemplo na AE1 indícase que se promoverá actuacións no ámbito da educación que “promovan os procesos de educación para o desenvolvemento sostible e a cidadanía global e as actividades culturais alternativas no eido do respecto da diversidade, o desenvolvemento das capacidades creativas e críticas, a promoción da igualdade de xénero e unha cultura de paz”.

Este plan director tamén inclúe a equidade de xénero como unha das súas 7 prioridades transversais, indicando que se vai incorporar de forma sistemática a perspectiva de xénero en todas as actuacións e instrumentos da cooperación galega “para a promoción dunha cultura de igualdade e o cumprimento dos dereitos políticos, económicos, laborais, sociais e culturais das mulleres e nenas, así como dos seus dereitos sexuais e reprodutivos”

E que para iso, débense abordar as causas estruturais e analizar as relacións de poder entre homes e mulleres e os procesos sociais que dan lugar ás desigualdades de xénero, deseñar medidas para palialas, e construír a igualdade real e efectiva entre homes e mulleres. Ademais, será crucial integrar diagnósticos de xénero na identificación das intervencións e a necesidade de considerar o impacto diferenciado que as intervencións poden ter sobre as mulleres e homes, así como nas relacións entre ambos, fortalecer as alianzas e o apoio a institucións e organizacións que promovan a cultura de igualdade, o empoderamento de mulleres e nenas e o enfoque integral de masculinidades, así como a eliminación de todas as formas de discriminación e violencia contra as mulleres.

Ao abeiro do que se establece no plan director, os axentes de cooperación deberán respectar a lexislación laboral vixente tanto nos países socios como en Galicia promovendo a calidade na contratación, o traballo decente e a igualdade de xénero e de oportunidades.

Por iso, nas bases das convocatorias de axuda que se financian dentro deste programa de gasto, establécense requisitos e criterios de valoración específicos para garantir que, tanto as entidades solicitantes como os proxectos subvencionados, contén cun bo tratamento e impacto de xénero.

E tamén se valora que as entidades contén cunha estratexia de xénero e persoal formado nesta materia, que o proxecto se deseñe tendo en conta as necesidades diferentes de mulleres e homes, a existencia dun orzamento con perspectiva de xénero e, nalgúns casos, que se potencie o empoderamento das mulleres para a súa participación na toma de decisións.

Estes mesmos criterios de valoración aplícanse tamén no caso dos convenios de colaboración e, cando se contratan servizos externos, requírese das persoas contratadas formación específica en materia de xénero.

Avaliación das actividades realizadas en 2019 dende o punto de vista do xénero:

Coa colaboración da Secretaría Xeral da Igualdade, durante o ano 2019, asináronse convenios coas ONGD Médicos do Mundo; Farmacéuticos Mundi; Entreculturas Fe e Alegría; Fundación Educación e Cooperación (Educo); Fundación AIDA Axuda, Intercambio e Desenvolvemento; e Asemblea de Cooperación pola Paz (ACPP); así como co Comité español do Alto Comisionado das Nacións Unidas para os Refuxiados (ACNUR) e a Axencia de Nacións Unidas para os refuxiados de Palestina en España (UNRWA- España), para a posta en marcha de accións contra a violencia de xénero e a favor da igualdade de mulleres e homes entre a poboación refuxiada e desprazada de distintas partes do mundo

As iniciativas abordan diversos aspectos como a atención psicosocial, as campañas de sensibilización e prevención, ou actividades de empoderamento das mulleres. Todas elas dirixidas a mellorar as condicións da vida da poboación, nomeadamente das mulleres e nenas, e contribuír a erradicar a lacra da violencia de xénero e da desigualdade sexa onde sexa.

Proxectos desenvolvidos:

1) Protección e resposta á violencia sexual e de xénero de poboación refuxiada congoleña en Uganda:

Trátase dun proxecto executado en colaboración con ACNUR cuxo obxectivo xeral foi a protección dos dereitos fundamentais e mellora das condicións de vida da poboación refuxiada da República Democrática do Congo en Uganda, concretamente na provincia de Hoima.

Nº de accións de formación para profesionais: 3

Nº de profesionais participantes en accións de formación: 85

Nº de mulleres refuxiadas atendidas: 4.025

Nº de mulleres en risco de violencia sexual e de xénero atendidas: 600

Nº de accións de formación para a violencia sexual e de xénero realizadas con mulleres: 25

Nº de mulleres participantes en accións de formación para a violencia sexual e de xénero realizadas con mulleres: 600

Nº de actividades de sensibilización sobre a problemática endémica da violencia sexual: 50

2) Prevención da violencia de xénero a través de iniciativas de protección impulsadas polas comunidades de persoas refuxiadas de Palestina en Líbano:

Trátase dunha intervención executada en colaboración con UNRWA España que persegue protexer e promover os dereitos das persoas refuxiadas de Palestina en virtude do dereito internacional, especificamente contribuíndo á redución e a prevención de casos de violencia de xénero na comunidade refuxiada de Palestina en Líbano.

N.º persoas participantes nas accións de prevención da violencia de xénero: 2782 (921 mulleres, 1534 nenas, 227 nenos e 100 homes)

Nº actividades de sensibilización sobre violencia de xénero: 57

N.º de homes participantes en talleres de construción de novas masculinidades: 165

N.º persoas participantes en accións de sensibilización comunitaria sobre saúde mental e psicosocial: 254 (182 mulleres, 15 nenas, 9 nenos e 48 homes)

N.º participantes en talleres formativos sobre violencia de xénero: 614 (514 mulleres e 100 nenas)

Nº de accións de formación para profesionais: 3

Nº profesionais participantes en accións de formación sobre identificación, prevención e xestión de casos de violencia de xénero: 323

3) Resposta á crise de refuxiados/as Rohingya: A intervención, executada co apoio da Fundación Educación e Cooperación (EDUCO), tivo como obxectivo xeneral, contribuír á estabilización e normalización da vida cotiá da poboación Rohingya que vive nos campamentos de Cox' s Bazar (Bangladesh), brindando a nenos, nenas e adolescentes (NNA) un marco de seguridade e protección que preveña, detecte, e de seguimento á violencia, o abandono, a explotación e o abuso.

Nº profesionais participantes en accións de formación sobre identificación, prevención e xestión de casos de violencia de xénero: 69

N.º accións na Campaña de sensibilización liderada por nenas e nenos: 26

N.º sesións individuais en visitas a domicilio: 225

N.º sesións grupais en visitas a domicilio: 120

N.º persoas participantes en accións de sensibilización: 1.045 (585 mulleres e 460 homes)

4) Fortalecer os recursos locais de prevención e protección das mulleres e nenas sobreviventes de VS e VBG nos asentamentos informais de poboación refuxiada en Eastleigh North, Nairobi. O proxecto executado en colaboración con Farmacéuticos Mundi, centrouse en promover o dereito á saúde e a unha vida libre de violencia das mulleres e nenas refuxiadas, a través do fortalecemento dos recursos locais de prevención e protección das mulleres e nenas sobreviventes de Violencia Sexual e Violencia Baseada no Xénero.

Nº de mulleres con tratamento médico de urxencia (ETS): 10

Nº de mulleres que conforman a rede comunitaria de defensoras de xénero: 7

Nº de homes que conforman a rede comunitaria de defensores de xénero: 3

Nº accións de promoción da saúde e os DSR de mulleres e nenas: 489

Nº mulleres participantes en terapias grupais: 66

Nº de mulleres con atención en APS e a SSR integral (atención de urxencia, saúde materno-infantil): 995

Nº mulleres participantes en accións formativas: 14

Nº campañas (6 días de activismo contra a Violencia Baseada no Xénero no espazo laboral): 1

5) "Persoas que se moven": As violencias de xénero que afectan ás mulleres, nenas, nenos, poboación LGTBI e indíxenas no proceso migratorio mesoamericano, en colaboración con Médicos do Mundo,

Realizouse un extenso traballo de campo que deu como resultado un Foto-Ensaio baseado en retratos de mulleres migrantes de México, Guatemala, O Salvador e Honduras. Este traballo xornalístico converteuse nunha exposición itinerante pola rexión mesoamericana.

Nº exposicións fotográficas realizadas: 4 (México, Honduras, O Salvador, Guatemala)

Nº encontros didácticos: 4 (México, Honduras, O Salvador, Guatemala)

Nº participantes encontros didácticos : 600

6) Identificación e creación de mecanismos para afrontar a violencia de xénero de adolescentes e mulleres refuxiadas na fronteira sur de México, o proxecto desenvolvido

en colaboración coa Fundación Entreculturas Fe e Alegría tiña como obxectivo garantir condicións de dignidade e non violencia para as mulleres en condicións de refuxio e desprazamento forzado por violencia en Tapachula, México.

Nº de sesións grupais de empoderamento: 40

Nº de mulleres participantes en accións de formación e de empoderamento: 719

Nº de mulleres que conforman unha rede comunitaria de apoio: 20

Nº de sesións formativas coas mulleres da rede comunitaria de apoio: 7

Nº de eventos públicos: 17

7) Jina Ao Dar - Prevención da violencia de xénero en campamentos de refuxiados sirios e palestinos no Líbano: O proxecto desenvolvido en colaboración coa Asociación AIDA, Axuda, Intercambio e Desenvolvemento, púxose en marcha co obxectivo de previr a violencia machista contra as mulleres e menores de idade.

Nº de participantes en accións de prevención e sensibilización: 1.359

Nº de sesións informativas para mulleres sobre violencia de xénero e os aspectos legais e de saúde relacionados: 18

Nº de sesións de educación de xénero e apoio psicolóxico para nenos e nenas: 18

Nº de sesións de teatro interactivo sobre temas de xénero para toda a comunidade:
3

8) Reducir o risco e mellorar a resiliencia fronte á violencia machista das mulleres, nenas e nenos pertencentes á poboación refuxiada, desprazada ou retomada en asentamentos da rexión de Diffa, Níxer: O proxecto executado en colaboración con Asemblea de Cooperación pola Paz, buscou contribuír ao exercicio do dereito para vivir con dignidade e á protección das mulleres, nenas e nenos fronte á violencia machista.

Nº de profesionais das forzas de seguridade formados sobre prevención de violencia machista e mecanismos e medidas de actuación: 120

Nº de profesionais Ong formados en prevención atención e derivación de vítimas de violencia machista: 54

Nº de participantes en encontros comunitarios sobre prevención da violencia machista: 98

Nº de campañas de sensibilización sobre prevención da violencia machista e da estigmatización de vítimas: 1

PROGRAMA 761A-COORDINACIÓN E PROMOCIÓN DO TURISMO

De acordo coa liña estratéxica da Axencia de Turismo de Galicia, este programa inclúe a realización de accións para desenvolver todo o potencial dos recursos de Galicia, que permitan construír un destino único e diferencial, articulado ao redor dunha marca, Galicia, e todo baixo unha xestión, que incorpore a todos os axentes da cadea de valor e que facilite a sustentabilidade do destino a medio e longo prazo, sen renunciar a criterios de rendibilidade económica e social propios dunha actividade económica como é o turismo; mellorar a captación de turistas e a súa fidelización, así como a diferenciación do destino en base a unha oferta segmentada de calidade.

Tamén recolle a realización de accións para o desenvolvemento da planificación cara o Xacobeo 2021.

Dende unha perspectiva de xénero, o programa Coordinación e Promoción do Turismo non é un programa especificamente dirixido á igualdade entre mulleres e homes, sen embargo o Reto 3 da Estratexia do turismo de Galicia 2020: Proxección nacional e internacional do destino, establece “mellorar a captación e fidelización de viaxeiros cosmopolitas, así como a diferenciación do destino en base a unha oferta segmentada e de calidade. Os procesos de innovación e a tecnoloxía serán motores de cambio no sector dentro dun mercado cada vez máis competitivo e diverso”.

O posicionamento de Galicia como destino de calidade implica que a oferta das experiencias turísticas debe estar acorde coa comunicación que se transmite que está dirixida a un público obxectivo onde a muller forma parte activa en igualdade, transmitindo unha imaxe moderna tanto do destino turístico coma da muller.

No exercicio orzamentario 2021, Turismo de Galicia vai velar especialmente para que os elementos da comunicación de Galicia afonden na imaxe moderna da Comunidade Autónoma, outorgándolle ao elemento feminino cada vez máis protagonismo e notoriedade nas campañas, como é o caso da promoción “feminino singular”.

Unha das eivas para poder analizar con perspectiva de xénero a situación do turismo, é que mais alá de datos xenéricos desagregados por sexo a nivel de emprego no sector turístico, a información dispoñible por subramas dentro do sector ou do emprego por conta propia é case nula; así como a información sobre o sexo das persoas titulares de empresas turísticas.

Respecto das características das persoas visitantes na comunidade autónoma, en 2018 a porcentaxe de mulleres e de homes turistas en Galicia foi de 49,4 % e 50,6 %, respectivamente. Así mesmo, a porcentaxe de peregrinos e peregrinas que obtiveron a

Compostela en 2017 foi de 49% de homes e 51% de mulleres, o que reflicte unha situación moi equilibrada.

Entre os obxectivos pendentes está o de conseguir condicións de equidade nos salarios e nos cargos nun sector onde as mulleres ocupan unha porcentaxe mínima en cargos de responsabilidade ou dirección, e perciben unha porcentaxe de salario inferior aos homes empregados. Segundo os datos da segunda edición do Informe mundial sobre as mulleres no turismo (OMT), de novembro de 2019, as mulleres gañan un 14,7% menos que os seus homólogos varóns no sector turístico

Algunhas das accións que se financian dentro deste programa de gasto e que poden ter impacto de xénero positivo, aínda que beneficien a toda a poboación, son as actuacións de mellora na accesibilidade aos recursos turísticos, xa que poden ter incidencia na decisión de optar por un destino ou outro. Por exemplo, vaise dedicar un maior esforzo orzamentario á mellora de accesos ás praias, o que pode facilitar as visitas con nenos ou nenas ou persoas maiores.

Por outra banda, nas accións de comunicación que programe a Axencia de Turismo de Galicia dentro deste programa de gasto, trataranse de amosar aspectos que fagan visible e poñan en valor o papel das mulleres na comunidade autónoma, evitando as campañas que poidan resultar “agresivas” en canto á utilización da imaxe da muller. Tamén se utilizarán indicadores que permitan coñecer se a franxa horaria de emisión ou os soportes utilizados son os máis axeitados para que a mensaxe chegue á poboación feminina.

Nos pregos dos procedementos de contratación para campañas publicitarias que se leven a cabo en 2021 quedará establecido como motivo de exclusión a presentación de propostas que conteñan calquera tipo de cousificación da muller. Así mesmo, nos plans de medios establecerase nos pregos que non se inserirá publicidade institucional nos soportes cuxa liña editorial ou de imaxe sexa manifestamente sexista.

Nas xuntanzas técnicas que se manteñan coas empresas adxudicatarias das campañas de publicidade, invitarase a participar a unha persoa do departamento con competencia en materia de igualdade, de cara a estremar o coidado na selección de imaxes para as campañas que se vaian financiar.

Outras das actividades que poden ter máis incidencia en materia de xénero son as actividades formativas e farase especial fincapé en que o profesorado do Centro Superior de Hostalería de Galicia poña especial coidado na formación en igualdade e nos cursos específicos de formación para o sector incluíranse módulos nos que se incida nos aspectos que permitan incrementar as posibilidades de traballo para as mulleres así como a progresiva ruptura da segregación de xénero no mercado laboral.

Nas accións formativas que se desenvolvan en colaboración coas universidades incidirase na información, sensibilización e educación para a igualdade e nos convenios que

se asinen coas entidades sectoriais incluíranse cláusulas que garantan que na comunicación sobre as actividades que se vaian realizar se transmita unha imaxe igualitaria, plural e non estereotipada de mulleres e homes no sector turístico.

Nas ordes de axudas para empresas turísticas valorarase para a concesión a aplicación de políticas de igualdade de oportunidades e estableceranse medidas para facilitar o acceso ás liñas de axudas das PEMES, como instrumento para dar acceso ás mulleres ao sector turístico.

Os estudos e estatísticas que realice a Axencia de Turismo de Galicia incluírán indicadores que permitan coñecer as desigualdades que existen no sector, tales como número de empresas titulares de homes e mulleres, características destas empresas (tamaño, nº empregados/as, ..)

O programa 761A tamén inclúe accións enfocadas á desestacionalidade do turismo que tamén contribúen a incrementar as posibilidades de participación na oferta turística de actores económicos locais dos que resultan maioritariamente beneficiadas as mulleres. E nas accións a desenvolver pola axencia na incentivación de creación de produtos turísticos novidosos e creativos tamén resultan beneficiadas as mulleres, especialmente aqueles que prioricen a promoción de tecnoloxías aforrativas de tempo, a comercialización —incluíndo a promoción dos servizos/productos das mulleres— e a capacitación en xestión empresarial.

Impulsarase o recoñecemento aquelas ocupacións tradicionalmente ocupadas por mulleres e moitas veces infravaloradas pero que aportan calidade e un punto de diferenciación ao sector turístico galego.

Avaliación das actividades realizadas no ano 2019 dende o punto de vista do xénero:

Segundo a Enquisa de Poboación Activa (EPA) no 2019 no conxunto de todas as ramas características de turismo, a porcentaxe de mulleres ocupadas atopábase nun 51,5 %.

A continuación preséntanse os indicadores e os seus valores previstos para o ano 2021, para coñecer a desagregación por sexo e a estimación da proporción de mulleres que van participar.

Obsérvase que a maioría das persoas que participan nestas actuacións están repartidas igualitariamente por sexos.

Cadro 2.. Indicadores de produtividade de persoas beneficiadas desagregados por sexo

E1 - Empregabilidade e crecemento intelixente

PA03 - Aumento da empregabilidade e produtividade dos traballadores e traballadoras de Galicia a través da formación e innovación constante

E05 - Acadar unhas relacións laborais modernizadas baseadas na responsabilidade social empresarial (RSE), diminuindo a conflictividade e a sinistralidade laboral

INDICADOR	Valor	Unid. Medida
	Previsto	
P427.H Persoal empregado da Xunta de Galicia con recoñecemento médico (Homes)	4.257,0	Nº
P427.M Persoal empregado da Xunta de Galicia con recoñecemento médico (Mulleres)	4.619,0	Nº

E2 - Benestar das persoas e as familias e cohesión social

PA03 - Mellora dos servizos sociais a familias e á infancia, apoio á conciliación e á promoción da igualdade, servizos e axudas

I01 - Mellorar a calidade de vida nos países do Sur a través da cooperación ao desenvolvemento e da acción humanitaria galega.

INDICADOR	Valor	Unid. Medida
	Previsto	
P394.H Bolseiros (homes)	1,0	Nº
P394.M Bolseiros (mulleres)	6,0	Nº
P342.H Persoas beneficiadas (homes)	10.040,0	Nº
P342.M Persoas beneficiadas (mulleres)	12.050,0	Nº

E4 - Sociedade dixital, lingua, cultura e reforzo do peso de Galicia no seu entorno

PA03 - Impulso das institucións de autogoberno e mellora da súa influencia e colaboración con Europa, a Eurorexión e o resto do Estado

E01 - Mellorar a capacidade institucional e a eficiencia da administración de xustiza en Galicia.

INDICADOR	Valor	Unid. Medida
	Previsto	
P00148 Número de accións de información, formación, sensibilización en materia de violencia de xénero.	2,0	Nº
P342.H Persoas beneficiadas (homes)	160,0	Nº
P342.M Persoas beneficiadas (mulleres)	160,0	Nº
P1022H Persoas usuarias da asistencia xurídica gratuita. Homes	30.000,0	Nº
P1022M Persoas usuarias da asistencia xurídica gratuita. Mulleres	20.000,0	Nº

I01 - Fortalecer a acción exterior de Galicia, especialmente nas relacións coa Unión Europea e na cooperación transfronteiriza.

INDICADOR	Valor	Unid. Medida
	Previsto	
P421.M Persoas contratadas pola AT (mulleres)	4,0	Nº

Conclusións:

Hai que salientar que, en xeral, nas actuacións da Vicepresidencia primeira e Concellería de Presidencia, Xustiza e Turismo se integra a perspectiva de xénero de xeito transversal.

Valórase positivamente que se desenvolvan programas para mulleres en situación de especial vulnerabilidade, dende o ámbito da cooperación ao desenvolvemento, focalizando moitos dos proxectos na prevención da violencia de xénero e a violencia sexual.

O notable incremento das actividades formativas específicas sobre igualdade e violencia de xénero dirixidas a profesionais do ámbito da xustiza e das forzas e corpos de seguridade.

Que se vaia traballar na elaboración dun protocolo para casos de acoso sexual na administración xeral da Xunta de Galicia.

E que dende a Axencia Galega de Turismo se trate de revalorizar económica e socialmente o traballo das mulleres en actividades turísticas, e de superar os esquemas sociais discriminatorios de xénero, eliminando a división sexual do traballo no sector e promovendo a profesionalización das mulleres na oferta turística para reducir a súa concentración en empresas de subsistencia.

E que se incida na mellora da accesibilidade dos recursos turísticos, o que favorecerá a decisión das mulleres a favor do recurso turístico accesible e de calidade.

IV.3. VICEPRESIDENCIA SEGUNDA E CONSELLERÍA DE ECONOMÍA, EMPRESA E INNOVACIÓN

A esta consellería correspóndelle o exercicio das competencias e funcións nos ámbitos da promoción e dinamización económica, investigación, desenvolvemento e innovación, industria, seguridade industrial, metroloxía, metais preciosos, enerxía, minas, artesanía, comercio interior e exterior e consumo.

Polo tanto, moitos dos obxectivos principais dalgúns dos programas orzamentarios desta consellería inciden en áreas de actividade cun alto valor estratéxico en canto á relevancia de xénero: economía, emprendemento e crecemento empresarial ou desenvolvemento e innovación, por exemplo.

PROGRAMA 561A-PLAN GALEGO DE INVESTIGACIÓN, DESENVOLVEMENTO E INNOVACIÓN

A finalidade do programa é consolidar a economía galega para o ano 2021 nunha senda socialmente recoñecible cara a mellora do crecemento e a competitividade en base á transformación do modelo produtivo dende un modelo de intensidade tecnolóxica medio-baixa das actividades produtivas, a un modelo caracterizado por unha intensidade tecnolóxica medio-alta, mediante a absorción das Tecnoloxías Facilitadoras Esenciais (TFE) promovendo o seu carácter disruptivo, necesidade da súa transversalidade alcanzando a todos os sectores productivos e sinerxiando usos destas, e o posicionamento da rexión como referente no sur de Europa na oferta de servizos e produtos intensivos en coñecemento relacionados co envellecemento activo e a vida saudable.

Ademais, pretende impulsar os proxectos tractores que poidan axudar a Galicia a saír da crise provocada pola COVID 19 , o que implicará ter unha rexión máis dixital, máis verde e máis resiliente

Para iso, vanse atender un conxunto de prioridades que se agrupan en tres grandes retos:

- Novo modelo de xestión dos recursos naturais e culturais baseado na innovación.
- Novo modelo industrial sustentado na competitividade e o coñecemento.

- Novo modelo de vida saudable cimentado no envellecemento activo da poboación.

Aínda que este programa de gasto non está orientado especificamente á consecución da igualdade, si ten unha serie de actuacións que poden contribuír a eliminar a desigualdade entre homes e mulleres no ámbito da ciencia. Para iso, a Axencia Galega de Innovación en todas as actuacións que ten previsto desenvolver tratará de analizar as posibles fendas de xénero e as súas causas, tentando establecer medidas correctivas.

Neste sentido, cabe destacar que a Axencia Galega de Innovación forma parte da Unidade de Muller e Ciencia de Galicia e que no marco dese órgano se elaborou o II Programa Galego de Muller e Ciencia 2016-2020, que deberá ser obxecto de avaliación no ano 2021 para comprobar de que xeito se incorporou a perspectiva de xénero e as políticas de igualdade de oportunidades entre mulleres e homes no sistema de coñecemento e ciencia de Galicia, así como os resultados cuantitativos e cualitativos obtidos no marco de dito Programa.

Valórase positivamente que se indique na memoria que, aínda que a maioría das actuacións que está previsto desenvolver están dirixidas a persoas xurídicas o que podería ocultar a perspectiva de xénero, a análise da situación debe facer énfase nas persoas físicas (mulleres e homes) que se atopan detrás. Esta análise farase fundamentalmente a través dunha mellora dos sistemas de recollida de información e de indicadores de xénero.

Tamén se incorporará a perspectiva de xénero en todas as actividades que teñan relación con:

- Talento e capital humano.
- Emprendemento innovador.
- Difusión e divulgación da ciencia e do papel da muller nesta.

Valórase especialmente de xeito positivo que nalgunhas das liñas de axudas nas que a Axencia Galega de Innovación (GAIN) participa (caso das axudas de apoio á etapa predoutoral) tense en conta que a situación de risco durante o embarazo, maternidade, adopción ou acollemento, risco durante a lactación e paternidade, suspenderán o cómputo da duración do contrato. Ocorre o mesmo coas situacións previstas no artigo 45.1.n) do texto refundido da Lei do Estatuto dos traballadores, como medida de protección das mulleres vítimas de violencia de xénero, que tamén suspenderán o cómputo da duración do contrato podendo, as entidades beneficiarias, solicitar a prórroga do prazo de execución da axuda correspondente ao tempo de suspensión.

Pero non se pode deixar de sinalar que un amplo grupo de investigadoras veñen reclamando que se pode mellorar a igualdade de xénero aplicando estas medidas correctoras que regulen o impacto asociado ao desfrute de permisos de maternidade, paternidade,

risco durante o embarazo ou lactación, e incapacidade temporal asociado ao embarazo, do persoal investigador contratado, a todas as convocatorias públicas de investigación nas universidades galegas, os organismos públicos de investigación de Galicia e outras entidades do sistema de I+D+I galego.

Isto é especialmente relevante para conseguir que a maternidade ou a violencia de xénero non constitúan un obstáculo para a progresión das traxectorias científicas das mulleres.

Tamén resulta positivo que nas distintas actuacións e liñas de axuda a desenvolver pola Axencia Galega de Innovación se valore a incorporación de mulleres nos equipos de investigación como un aspecto importante dentro da repercusión socio-económica dos proxectos financiados por esta Axencia, incluíndo a perspectiva de xénero entre os indicadores de calidade na produción de coñecemento e de resultados de I+D+I. Así mesmo, con este mesmo obxectivo, tamén será relevante a inclusión de mulleres como investigadoras principais e/ou en tarefas de coordinación.

E que para favorecer un cambio na orientación das actividades científicas, tecnolóxicas e de innovación que realicen as empresas que inclúa as perspectivas, experiencias e necesidades das mulleres, dende GAIN se vaia promover a implantación, nas empresas con actividade de I+D+I, dunha estratexia empresarial que fomente a contratación de mulleres científicas e tecnólogas e que fomente a adopción de boas prácticas en materia de igualdade de xénero.

Tamén, hai que destacar a participación noutras iniciativas como o “día internacional das rapazas nas TIC”, unha celebración a nivel internacional, orientada a motivar as novas xeracións de mozas para que consideren o ámbito das TIC para o seu desenvolvemento académico, investigador e profesional.

PROGRAMA 613A-ORDENACIÓN, INFORMACIÓN E DEFENSA DO CONSUMIDOR E DA COMPETENCIA.

O obxectivo estratéxico deste programa de gasto é a defensa, protección, promoción e información dos dereitos das persoas consumidoras e usuarias, e a garantía, promoción e preservación dunha competencia efectiva nos mercados no ámbito da Comunidade Autónoma de Galicia, para conseguir a máxima eficiencia económica e a protección e o aumento do benestar dos consumidores e consumidoras.

Así, coas actividades que se desenvolven neste programa de gasto, trátase de potenciar a mediación e axilizar a arbitrase de consumo co fin de resolver os conflitos coas persoas consumidoras, executar campañas de control de mercado, acercar máis a Escola Galega de Consumo aos colectivos máis desprotexidos, e ás asociacións de consumidores así como trasladar a sociedade os valores da libre competencia e a necesidade de promover e defendela.

Débese ter en conta que o mundo da compra e o consumo estivo e continúa a estar, en gran medida, ligado á muller; e que a publicidade continúa a mostrar a división sexual do traballo (muller responsabilidades domésticas e familiares/home traballo produtivo), reforzando os estereotipos e roles de xénero que aínda persisten. Ademais, este imaxinario empeza a construírse dende a infancia e o consumo nestas idades (influído en gran maneira pola publicidade) non fai outra cousa que reforzar esta división.

Por iso, cabe salientar a importancia que, dende o punto de vista do xénero, teñen moitas das actividades que se financian dentro deste programa orzamentario, dirixidas a todas as persoas consumidoras galegas, e que se organizan dende a Escola Galega de Consumo, nas que se fai un especial seguimento da publicidade e da educación para o consumo non sexista.

Así, está previsto desenvolver as seguintes actividades formativas con temática específica de xénero:

- Curso “Consumo e xénero” en colaboración coa EGAP
- Curso de formación de profesorado “Consumo e xénero” a través da plataforma de formación de profesorado da Xunta de Galicia (PLATEGA).
- Curso “Consumo e publicidade” en colaboración coa EGAP
- -Curso de formación de profesorado “Traballando a publicidade na aula” a través da plataforma de formación de profesorado da Xunta de Galicia (PLATEGA).
- Avaliación das actividades realizadas no ano 2019, dende o punto de vista do xénero:

No curso sobre consumo e xénero participaron 50 persoas (6 homes e 44 mulleres) e na edición para formación do profesorado participaron 24 persoas (4 homes e 20 mulleres).

No curso sobre consumo e publicidade participaron 49 persoas (39 homes e 10 mulleres) e no curso para traballar a publicidade na aula participaron 52 persoas (11 homes e 41 mulleres).

Nas distintas actividades do Programa Cores, que pretende acercar a educación en materia de consumo responsable ao maior número de destinatarios posible, adaptándose ás súas necesidades participou un 45% de homes e un 55% de mulleres.

PROGRAMA 731 A-DIRECCION E SERVIZOS XERAIS DE INDUSTRIA

A finalidade deste programa de gasto é dar cobertura ao funcionamento das unidades administrativas vinculadas aos servizos centrais e periféricos dentro das competencias da Consellería. Deste xeito actúan de soporte básico cara a coordinar e garantir uns recursos

humanos, materiais e de organización que permitan acadar maiores cotas de efectividade e racionalidade administrativa.

As actuacións máis significativas a desenvolver con este programa están relacionadas con:

- Facilitar a xestión das distintas unidades administrativas tanto a nivel central como periférico.
- A elaboración e difusión multimedia de compilacións normativas, estudos monográficos e calquera tipo de actuación de interese para a cidadanía que ilustren de xeito claro e preciso as liñas de actuación.
- A definición de programas de información e comunicación en materia económica na liña de establecer un sistema de información dos servizos e prestacións e uns procedementos administrativos comprensibles e sinxelos.
- A potenciación na difusión e comunicación das liñas das políticas económicas da consellería.
- A racionalización e mellora na tramitación das disposicións normativas da consellería, con especial incidencia nos procedementos de xestión de subvencións.

Aínda que na ficha específica da memoria se sinalan estes programas como de mera actuación administrativa e de xestión, a propia consellería identifica despois actuacións e obxectivos que teñen relación coa igualdade e a inclusión da perspectiva de xénero nesta xestión, como son:

Información, sensibilización e educación para a igualdade de mulleres e homes

Transmisión dunha imaxe igualitaria, plural e non estereotipada de mulleres e homes na sociedade

PROGRAMA 732A-REGULACIÓN E SOPORTE DA ACTIVIDADE INDUSTRIAL E PROGRAMA 734A-FOMENTO DA MINARÍA

O programa 732A ten como obxectivo planificar, coordinar, xestionar e realizar actuacións técnicas e administrativas en materia de seguridade, administración industrial e metroloxía, mellorando os sistemas de inspección e control. E o programa 734A ten como obxectivo xeral o de fomento da minaría.

Non se identifican accións concretas que establezan unha relación directa con políticas de igualdade de oportunidades, pero hai que salientar que se recolle a intención de promover o emprego dunha linguaxe non sexista e unhas imaxes non estereotipadas en todas as comunicacións e campañas que se realicen, o que resulta ademais especialmente

indicado tendo en conta que moitas das accións destes programas desenvólvense en ámbitos e profesións nas que a muller está infrarrepresentada.

Tamén se fomentarán actuacións que atendan ás especificidades da presenza da muller nestes sectores relativas á seguridade e saúde das traballadoras e á aplicación de políticas de igualdade.

Salientar moi especialmente e de xeito moi favorable que en 2019 introduciuse por primeira vez como criterio de valoración para a concesión de subvencións no ámbito da minería a variable de xénero, puntuando os seguintes aspectos:

- desempeño por mulleres de postos de responsabilidade
- dispor dun plan de igualdade no suposto de non ser obrigatorio
- dispor do distintivo Marca Galega de Excelencia en Igualdade ou similar

PROGRAMA 733A-EFICIENCIA ENERXÉTICA E ENERXÍAS RENOVABLES

O principal obxectivo que se pretende acadar coas actuacións que se levan a cabo dentro deste programa de gasto é contribuír a transformación do sistema enerxético galego para que sexa máis sostible en termos económicos, sociais e ambientais, fundamentalmente a través de medidas que fomenten o aforro enerxético e as enerxías renovables.

A transición enerxética global ofrece unha oportunidade sen precedentes para transformar o sector enerxético. A transición cara un sistema de enerxía renovable está xerando toda unha serie de beneficios sociais e económicos, incluíndo a creación de emprego. Pero resulta fundamental asegurarse de que as oportunidades que xenera a dita transición sexan accesibles para todas as persoas e que as súas vantaxes queden distribuídas de forma equitativa.

A Axencia Internacional de Enerxía Renovable (IRENA) publicou o estudo “Energías renovables: Una perspectiva de género”, que recompila datos sobre a participación das mulleres no mercado laboral da enerxía renovable, os seus roles en postos de responsabilidade así como sobre os obstáculos e solucións existentes tanto no contexto da enerxía moderna como no do acceso á enerxía.

O estudo revela que as mulleres representan o 32 % das persoas empregadas a tempo completo; porcentaxe considerablemente maior que o 22 % de media na industria do petróleo e o gas a escala mundial. Aínda así, a participación das mulleres nas renovables é moito menor nos postos de ciencias, tecnoloxía, enxeñería e matemáticas (STEM) que nos postos de administración.

IRENA tamén identifica a dobre carga que supón para as mulleres a conciliación da vida persoal e laboral, especialmente durante a maternidade, os requisitos de mobilidade e os horarios laborais esixentes, como factores que inflúen negativamente á hora da permanencia das mulleres nos postos de traballo do sector.

No contexto de acceso ás enerxías renovables, as mulleres enfróntanse a obstáculos para participar no sector, sinalándose como os principais as normas culturais e sociais, a falla de programas e políticas con enfoque de xénero, e a falla de competencias e oportunidades de formación.

Por outra banda, existen escasos datos que analicen o comportamento diferencial de mulleres e homes neste ámbito concreto de actuación. Como usuarias de enerxía, as mulleres continúan a ser maioritariamente as responsables das actividades e servizos domésticos que a requiren e desta forma son as principais xestoras da enerxía influíndo directa ou indirectamente no consumo enerxético do resto de membros do fogar; e algúns estudos parecen confirmar que as mulleres teñen maior conciencia enerxética de cara ao aforro e o uso de enerxías renovables.

Dentro das actuacións que se desenvolven no marco deste programa de gasto, indicar que unha parte moi importante das axudas para enerxías renovables van destinadas a familias, en concreto, a melloras enerxéticas nos fogares (caldeiras de biomasa, placas solares...) Estes investimentos supoñen unha mellor calidade de vida das familias e leva aparelado tamén un aforro enerxético e económico.

Ademais, neste programa de gasto tamén se encadran as actuacións no eido da pobreza enerxética, dirixidas ás familias máis vulnerables de Galicia, para contribuír ao pagamento da factura eléctrica e evitar os cortes de subministración.

Respecto destas últimas accións, indicar que segundo se recolle na Estrategia Nacional contra la pobreza energética 2019-2024, entre os grupos de poboación que precisan dunha maior protección atópanse as mulleres polo fenómeno de feminización da pobreza e pola maior incidencia de situacións de precariedade laboral e brecha salarial, así como dos fogares nos que a muller é a única persoa que xenera ingresos.

Segundo o dito estudo, os vínculos entre pobreza enerxética e xénero son moitos e variados e poden identificarse en cuestións como a maior dificultade das mulleres para acceder a empregos de calidade, brecha salarial, maior demanda de servizos domésticos da enerxía polas actividades relacionadas co coidado, dificultade de acceso a vivendas de calidade, etc.

Tamén se debe prestar especial atención aos fogares unipersoais nos que a persoa principal é de avanzada idade, nos que tamén son maior proporción mulleres así como ás familias monoparentais.

En Galicia, un 9,5% dos fogares son monoparentais, na súa maior parte sustentados por mulleres, e as mulleres tamén representan o 59% das persoas maiores de 70 anos, polo que as anteditas axudas poden ter unha repercusión positiva na economía destas familias máis vulnerables e que, habitualmente, dispoñen de menos recursos.

PROGRAMA 741A-APOIO Á MODERNIZACIÓN, INTERNACIONALIZACIÓN E MELLORA DA COMPETITIVIDADE, INNOVACIÓN E PRODUTIVIDADE EMPRESARIAL

O programa desenvolve medidas de fomento específicas para acadar a mellora do tecido empresarial da nosa Comunidade Autónoma. Tamén se desenvolverán actuacións complementarias das que se levan a cabo dentro do programa 561A, no que se refire ao desenvolvemento de Plan Galego de Investigación, Desenvolvemento e Innovación Tecnolóxica, co obxectivo fundamental de desenvolver un sistema de innovación eficiente para situar á economía galega en posición de competir nunha economía global.

Ademais, a Axencia Galega da Industria Forestal impulsará a actividade económica asociada ao sector forestal, coa mellora da competitividade e da innovación das empresas do sector e coa coordinación dos centros de investigación en materia forestal.

Entre os principais obxetivos do programa de gastos están os seguintes:

- Impulsar a creación de novas empresas e fomentar decididamente o espírito emprendedor.
- Incrementar a competitividade das empresas galegas a través da innovación e o desenvolvemento tecnolóxico.
- Atraer investimentos empresariais a Galicia.
- Facilitar a internacionalización.
- Apoiar a cooperación e os proxectos colectivos de empresas

Na memoria afirmase que os potenciais destinatarios das accións que se van financiar son fundamentalmente persoas xurídicas: empresas privadas (especialmente Pemes), institucións sen fin de lucro (asociacións e confederacións empresariais, clúster, cámaras de comercio, etc.), entidades financeiras, sociedades de garantía recíproca e outras. Non obstante non se pode deixar de lado que detrás das empresas hai persoas físicas que poden ter necesidades diferentes en canto a orientación sobre a súa actividade empresarial, financiamento, expectativas de internacionalización, etc.

Establécese que as actuacións contempladas neste programa vanse desenvolver respectando a igualdade de oportunidades entre mulleres e homes e que os proxectos de gasto conteñen indicadores con relevancia de xénero (aínda que non se identifican estes indicadores).

Na memoria tamén se indica que en 2021, o IGAPE velará pola promoción da igualdade entre homes e mulleres, así como a integración da perspectiva de xénero na preparación e na execución de programas.

E naqueles programas de axuda nos que se valore a creación ou mantemento de emprego, establecerase unha puntuación adicional cando estes empregos sexan femininos.

Por outra parte, para os distintos programas recolleranse os indicadores que teñan que ver con persoas de xeito distinguido segundo o xénero, co fin de poder estudar a situación e a posición relativa das mulleres con relación aos homes e poder tomar as medidas correctoras no caso de que se detecte algún tipo de fenda de xénero.

E a Axencia Galega da Industria Forestal, nas liñas de axuda nas que se valore a creación e mantemento de emprego, tamén establecerá unha puntuación adicional cando estes empregos sexan femininos.

PROGRAMA 751A-ORDENACIÓN, REGULACIÓN E PROMOCIÓN DO COMERCIO INTERIOR DE GALICIA

Neste momento de crise sanitaria provocada pola Covid-19, as actuacións previstas neste programa de gasto tentarán mitigar os efectos adversos que a pandemia está a provocar e axudarán a crear novas sinerxias e oportunidades empresariais, coa dobre finalidade de manter vivo o comercio de proximidade, toda vez que exerce un papel cohesionador básico na actividade económica xeral ao revelarse como unha das actividades con maior capacidade de incidencia no entorno urbano e social onde se desenvolve, e de crear emprego no sector comercial mediante a transmisión ás novas persoas emprendedoras non só do establecemento comercial, senón tamén do bo facer e dos coñecementos profesionais asegurando ademais a continuidade da calidade e profesionalidade do sector; incrementando a competitividade do comercio, e a dinamización e adecuación da súa estrutura para acadar a súa renovación e modernización.

Polo que se refire ao ámbito da artesanía, trátase de desenvolver unha estratexia de promoción, impulso e mellora da competitividade do sector coa modernización e crecemento das estruturas produtivas, introdución das novas tecnoloxías e fomento e divulgación dos produtos artesanais e potenciación da marca Artesanía de Galicia, para a mellor comercialización da Artesanía Galega.

O sector comercial está constituído por un total de 33.417 empresas que daban emprego no ano 2018, segundo datos da enquisa estrutural de empresas do IGE, a 173.800 persoas, ocupando a maior porcentaxe aqueles grupos de especial sensibilidade como é o emprego xuvenil ou feminino (o emprendemento feminino se sitúa no 66 % no sector comercial).

E o sector artesanal galego está composto por 3.164 persoas que ten a carta artesan e 719 obradoiros artesanais.

Na memoria recóllese que a Dirección Xeral de Comercio e Consumo incorporará a perspectiva de xénero e promoverá a igualdade entre homes e mulleres na licitación dos contratos que teña que levar a cabo, cumprindo así cunha das medidas do Plan Galego de Conciliación e Corresponsabilidade 2018-2021, que pretende promover un marco de relacións laborais que favoreza a racionalización horaria e conciliación responsable, mediante o uso estratéxico da contratación pública a través da aplicación de cláusulas sociais.

A continuación preséntanse os indicadores e os seus valores previstos para o ano 2021, para coñecer a desagregación por sexo e a estimación da proporción de mulleres nos programas desta Consellería. En xeral, apréciase unha presenza inferior ao 50% nas actuacións relacionadas coa I+D+i e aproximadamente do 50% nas relacionadas co fomento da actividade empresarial.

Cadro 3. Indicadores de produtividade de persoas beneficiadas desagregados por sexo

E1 - Empregabilidade e crecemento intelixente			
PA01 - Impulso da consolidación das políticas de gastos vencelladas á I+D+i. Integrar a Galicia no círculo virtuoso da innovación para o crecemento			
E01 - Potenciar a I+D+i mediante o fomento da absorción de coñecemento por parte dos profesionais e das empresas, a mobilización e atracción de capital privado para os procesos de innovación galegos, o fomento da transferencia de investigación dende os axentes de xeración, a difusión do coñecemento cara o mercado e o apoio ao descubrimento emprendedor en todos os eidos.			
INDICADOR		Valor	Unid. Medida
		Previsto	
DE021H	Investigadores/ano participando en proxectos cofinanciados.Homes	594,0	Persoas/ano
DE021M	Investigadores/ano participando en proxectos cofinanciados.Mulleres	454,0	Persoas/ano
DC025H	Número de investigadores que traballan en instalacións de infraestruturas de investigación melloradas. Traballadores equ	18,0	TRABALLADORES EQUIV (ETC)
DC025M	Número de investigadores que traballan en instalacións de infraestruturas de investigación melloradas. Traballadores equ	10,0	TRABALLADORES EQUIV (ETC)
DC024H	Número de novos investigadores en entidades axudadas. Traballadores equivalentes a tempo completo (ETC) (Homes)	30,0	TRABALLADORES EQUIV (ETC)
DC024M	Número de novos investigadores en entidades axudadas. Traballadores equivalentes a tempo completo (ETC) (Mulleres)	29,0	TRABALLADORES EQUIV (ETC)
E1 - Empregabilidade e crecemento intelixente			
PA02 - Fomento da actividade empresarial e comercial, impulso da competitividade e internacionalización das empresas e autónomos, apoio á artesanía, regulación sectorial e protección da competencia			
E04 - Mellorar a competitividade das empresas e dos sectores tradicionais galegos nun entorno globalizado, a través do crecemento, profesionalización, modernización e internacionalización			
INDICADOR		Valor	Unid. Medida
		Previsto	
P227.H	Participantes en accións de formación. Homes	777,0	Nº
P227.M	Participantes en accións de formación. Mulleres	723,0	Nº
P342.H	Persoas beneficiadas (homes)	121,0	Nº
P342.M	Persoas beneficiadas (mulleres)	129,0	Nº

Conclusións:

No ámbito de actuación desta consellería atópanse áreas nas que ten gran importancia a consideración da perspectiva de xénero á hora de deseñar, desenvolver a avaliar as actuacións que se realizan, e valórase positivamente que se fomenten as políticas de igualdade nos ámbitos da ciencia e da tecnoloxía, para tratar de incrementar e visibilizar a presenza das mulleres no ámbito científico-tecnolóxico e nas actividades de investigación.

E que se desenvolvan actividades formativas específicas no ámbito do consumo dende o punto de vista do xénero.

Ademais de que, naqueles ámbitos nos que non se van realizar actuacións directas con repercusións de xénero, se integre a perspectiva de xénero de xeito transversal en moitas das actuacións a través do uso dunha linguaxe non sexista e da utilización de imaxes que visibilicen ás mulleres en ámbitos nos que están infrarepresentadas, nos estudos e estatísticas de prevención de riscos, en moitas das convocatorias aplicando criterios de preferencia ás mulleres ou valorando os proxectos que teñan relación coa temática de igualdade, etc.

IV.4. CONSELLERÍA DE FACENDA E ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

A Consellería de Facenda e Administración Pública é o órgano da Administración da Comunidade Autónoma de Galicia a que corresponden as competencias e funcións que en materia de facenda se establecen no Estatuto de autonomía, así como a coordinación en materia de contratación pública e de función pública, de conformidade coa lexislación vixente.

A Consellería integra tamén entre os seus organismos dependentes a Escola Galega de Administración Pública, organismo autónomo que ten como finalidade principal formar e especializar ao persoal ao servizo da Administración pública da Comunidade Autónoma de Galicia.

Polo seu carácter, moitos dos seus programas de gasto non inclúen accións que poidan ter repercusión directa ou indirecta sobre a igualdade de oportunidades entre mulleres e homes polo que se van analizar os programas de gasto que se refiren á formación do persoal, á función pública, estatística e planificación e coordinación económica.

PROGRAMA 122A- AVALIACIÓN E CALIDADE DA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

Aínda que a consellería identifica este programa de gasto como destinado exclusivamente a actividades administrativas de xestión e, polo tanto, carente de repercusión dende o punto de vista do xénero, hai que ter en conta que, segundo a memoria, a súa

finalidade é a de mellorar a calidade dos servizos públicos e, con ela, o grao de satisfacción da cidadanía á que van dirixidos.

Calquera plan de calidade que se pretenda desenvolver nunha administración pública debería ter en conta, como mínimo, os seguintes valores: proximidade, accesibilidade, transparencia, participación, igualdade de oportunidades e garantía dos dereitos da cidadanía.

Non se pode perder de vista que as actuacións que se pretenden levar a cabo van dirixidas a persoas, a cidadáns e cidadás que poden ter distintas demandas ou relacionarse coa administración de forma distinta.

Todas as políticas que se implanten deben aspirar a conseguir mellorar a situación e para iso débese coñecer o punto de partida e medir os resultados e impactos; e a igualdade debe ser un obxectivo e un valor da organización.

No caso da administración pública, a maior parte dos servizos que presta, faino sen entrar en competencia con outras organizacións que tamén os presten, de xeito que a cidadanía non pode amosar a súa preferencia elixindo entre eles o de maior calidade. Por iso, no caso da administración, unha maior demanda de servizos non significa maior satisfacción das persoas usuarias con ese servizos. E aínda así, a vontade da administración de introducir sistemas de calidade na súa xestión e de manter un diálogo transparente coa cidadanía é clara.

Por iso, comunicar coa maior claridade os servizos que se prestan dende a administración e as condicións nas que se fai, e abrir canles de diálogo permanente para a mellora continua dos servizos públicos é necesario dispor da información de partida, analizar os datos relativos á situación de mulleres e homes e saber o impacto que van ter as diferentes actuacións en termos de igualdade de xénero.

Por exemplo, analizar as queixas que se reciben aplicando a perspectiva de xénero (e recollendo datos desagregados por sexo), permitiría identificar e recoñecer se existen ámbitos nos que as mulleres se atopan nunha situación de desvantaxe.

PROGRAMA 122B-FORMACIÓN E PERFECCIONAMENTO DO PERSOAL DA ADMINISTRACIÓN DA COMUNIDADE AUTÓNOMA

A través deste programa de gasto fináncianse o funcionamento e as actividades da Escola Galega de Administración Pública (EGAP), que integra a formación destinada aos distintos colectivos de persoal empregado público da comunidade autónoma, para modernizar e mellorar a eficiencia no traballo do persoal das distintas administracións, ofertando unha formación común, pero tamén uns contidos diferenciados e específicos adecuados ás necesidades de cada colectivo que atenda ás especificidades e aos desafíos concretos que se lle presentan ao persoal de cada Administración

Esta formación vai dirixida a acadar unha maior profesionalización deste persoal que redunde nunha maior eficacia na prestación dos servizos públicos, para o cal a EGAP adecuará a súa oferta formativa ás necesidades e aos desafíos das administracións públicas, desde un compromiso de transparencia e ética pública.

A EGAP tamén pretende achegar á sociedade en xeral aqueles temas relacionados coa Administración que poidan ser do seu interese, e facilitar a comprensión das diferentes novidades normativas, a través das diferentes actividades de divulgación que realiza (xornadas, seminarios, edición de publicacións).

A escola tamén traballa con diferentes iniciativas relacionadas coa detección de necesidades formativas, a calidade e a satisfacción dos usuarios e das usuarias, que contribúen a mellorar non só a formación, senón que tamén axudan a racionalizar os procesos de xestión.

A Escola Galega de Administración Pública inclúe de xeito habitual nos seus plans de formación actividades sobre igualdade e violencia de xénero dirixidas a todos os colectivos do persoal da administración, que se imparten a través das distintas metodoloxías de ensino, co propósito de achegar a formación nesta materia ao maior número posible de persoas. Hai que destacar o incremento da oferta formativa nestas materias que se vén producindo nos últimos anos e tamén a diversificación dos contidos.

A análise dende o punto de vista do xénero, indica que a EGAP atópase nunha boa posición para promover a igualdade de oportunidades entre mulleres e homes introducindo esta temática nos Plans de Formación para o persoal e aplicando a perspectiva de xénero en todas as actividades formativas dirixidas ao persoal así como nos estudos, enquisas e investigacións que se leven a cabo.

Valorar especialmente que se continúen a potenciar as diferentes contornas de aprendizaxe e metodoloxías de carácter flexible, entre as que están a autoformación e a teleformación, ou o uso de sistemas de videoconferencia e telepresenza, configurándose a pluralidade de formatos, modalidades e metodoloxías de ensino como unha das liñas distintivas da acción formativa da EGAP, porque constitúen unha formación máis flexible pero coa mesma calidade e certificación e que permiten ofertar actividades formativas a un maior número de persoas, cun menor custo contribuíndo ao mesmo tempo a eliminar as barreiras espaciais e temporais, favorecendo deste xeito a conciliación da vida familiar e laboral e a corresponsabilidade.

Ademais da formación especificamente centrada en materia de igualdade, a EGAP tamén incorpora este tipo de contidos nos programas doutras actividades formativas, co propósito de que o alumnado poida formarse en contidos xenéricos respecto do xénero e a igualdade, tratando de achegar os conceptos básicos en materia de igualdade de opor-

tunidades e as ferramentas necesarias para integrar a perspectiva de xénero no traballo cotiá do persoal empregado público.

Así, nas actividades que organiza a escola abórdase a igualdade desde unha perspectiva xurídica, para coñecer o marco legal das políticas de igualdade e aténdese especificamente á igualdade nas administracións públicas, mediante o estudo da avaliación do impacto de xénero e os instrumentos de intervención nesta materia.

Porén, a formación neste eido non se circunscribe á igualdade no contexto da Administración pública, senón que tamén se forma ao persoal desde a perspectiva de xénero noutros ámbitos, para fomentar a igualdade en todos os contextos.

Así mesmo, en 2021, seguirá a desenvolverse un módulo sobre políticas de igualdade nas actividades formativas de maior impacto e que procuran unha capacitación xeral e multidisciplinar do persoal empregado público, co propósito de incorporar a cuestión de xénero como unha materia transversal á formación daquel.

Por outra banda, e para promover a igualdade no acceso á formación de todo o persoal ao servizo da Administración, fómase a preferencia no acceso ás actividades formativas das persoas que gozasen dunha licenza de maternidade, dun permiso de paternidade, dunha redución de xornada ou dunha excedencia para o coidado de familiares.

Valórase especialmente dun xeito moi positivo que dende a EGAP se teñan implantado novas estratexias para unha mellor incorporación da perspectiva de xénero na xestión, desenvolvemento e avaliación das accións que financia este programa de gasto. En concreto as seguintes:

- Realización dunha convocatoria de actividades de formación en materia de igualdade e violencia de xénero independente da convocatoria xeral. Esta nova forma de xestionar as convocatorias permitirá poñer de relevo que con estas actividades non só se trata de formar senón tamén de sensibilizar e concienciar ao persoal empregado público sobre a importancia de ter unha cultura de traballo baseada na igualdade. Así mesmo permitirá obter unha información máis directa e específica sobre o interese e satisfacción que estas actividades en concreto espertan no persoal e facer un seguimento do grao de cumprimento do Decreto 70/2017, do 13 de xullo, polo que se regula a formación en igualdade e prevención e loita contra a violencia de xénero do persoal ao servizo da Administración da Comunidade Autónoma de Galicia.

- Recollida de datos de solicitudes de todos os cursos e de persoas declaradas aptas neles desagregados por sexo. Ate o de agora só se recolía esta información respecto dos cursos convocados en materia de igualdade e violencia de xénero, así como naqueles outros cursos nos que se reciba unha petición en tal sentido. A nova estratexia deseñada pretende estender este tipo de información a calquera actividade organizada pola Escola Galega de Administración Pública.

Polo que se refire ás actividades formativas organizadas pola EGAP durante o ano 2019 poden extraerse os seguintes datos:

As mulleres representan o 66% das persoas que participaron nas actividades formativas, o que vén dar conta do elevado grao de participación das empregadas públicas no conxunto da formación desenvolta pola escola.

Se atendemos de xeito diferenciado aos distintos colectivos aos que se dirixe a formación da EGAP, as mulleres foron o 65,41% do alumnado dos cursos dirixidos ao persoal ao servizo da Administración da Comunidade Autónoma e á Administración institucional e dos entes instrumentais do sector público de Galicia.

No caso das actividades para o persoal ao servizo da Administración local, un 68,21% dos participantes foron mulleres.

Hai que destacar tamén a elevada presenza feminina nas actividades dirixidas ao persoal da Administración de xustiza, cun 78,74% de mulleres. Finalmente, no caso das actividades que desenvolve a EGAP dirixidas ao persoal de Administración e Servizos (PAS) das universidades galegas, as mulleres foron o 71,65% das persoas que participaron nas ditas actividades.

Avaliación das actividades realizadas no ano 2019, dende o punto de vista do xénero:

En canto ás actividades formativas con temática relacionada directamente coa igualdade ou a violencia de xénero, no ano 2019 desenvolvéronse na EGAP, 52 edicións de 16 cursos:

Nome do curso	Persoas participantes
Formación básica en materia de igualdade de oportunidades entre mulleres e homes	433 (320 mulleres)
Linguaxe administrativa non sexista e imaxe igualitaria na práctica da xestión pública	200 (161 mulleres)
Igualdade de xénero. Perspectiva xurídica	21 (16 mulleres)
Módulo II. Violencia de xénero e familiar. Tramitación	50 (42 mulleres)
Violencia de xénero	25 (20 mulleres)
Formación básica en igualdade de xénero nas administracións públicas	567 (429 mulleres)

Ser a líder: o liderado e autoliderado feminino	31 (31 mulleres)
Formación básica para a sensibilización e prevención da violencia de xénero	304 (221 mulleres)
Sexting, sextorsión e violencia de xénero dixital	199 (175 mulleres)
O enfoque de xénero no deseño, execución e avaliación de plans, programas e proxectos	49 (43 mulleres)
Atención integral en violencia de xénero	85 (74 mulleres)
Violencia de xénero dende a perspectiva socioasistencial	11 (10 mulleres)
Curso monográfico Coeducación emocional para a igualdade	47 (44 mulleres)
Detección e intervención ante a violencia de xénero nos centros de maiores, centros de día e servizos de axuda a domicilio	50 (50 mulleres)
Curso monográfico Como construír e de-construír crenzas limitantes? Auto-percepción e autonomía emocional	50 (42 mulleres)
Curso monográfico Violencia de xénero na adolescencia	50 (33 mulleres)

Non se pode deixar de apreciar á vista destes datos, que as mulleres representan máis do 80% do alumnado asistente a estas actividades formativas con contidos específicos de igualdade e prevención e loita contra a violencia de xénero, porcentaxe que está 14 puntos por riba da media de mulleres participantes na actividade formativa da EGAP (66%), o que pode poñer de manifesto que este tipo de contidos seguen a percibirse por unha parte do persoal empregado público masculino, dende unha perspectiva dos estereotipos e roles de xénero, como “feminizados”.

En 2019 tamén se desenvolveron 7 cursos nos que se incluía un módulo de igualdade de xénero:

Nome do curso	Persoas participantes
Actualización gramatical e ortográfica na lingua galega	21 (13 mulleres)

Utilidade do sistema de información de usuarios de servizos sociais(SIUSS) para os servizos sociais especializados de inclusión, familia e menores	31 (28 mulleres)
Os dereitos fundamentais na atención ás persoas en situación de vulnerabilidade social: evitar a discriminación, a aporofobia e o edadismo	27 (24 mulleres)
Contratación estratéxica	34 (21 mulleres)
Asistencia xurídica gratuíta	50 (46 mulleres)
Manual de estilo do Diario Oficial de Galicia e outras publicacións institucionais	50 (36 mulleres)
Conciliación da vida persoal, laboral e familiar	50 (37 mulleres)

Por outra parte, entre o conxunto do persoal docente da EGAP, isto é, os titores/as das actividades en liña e os e as docentes da formación presencial, rexístrase así mesmo unha notable presenza feminina, sendo un total de 184 as mulleres que participaron como colaboradoras docentes da EGAP ao longo de 2019.

PROGRAMA 124A-DIRECCIÓN, MODERNIZACIÓN E XESTIÓN DA FUNCIÓN PÚBLICA

Dende este programa de gasto desenvólvense todas as actividades relacionadas coa planificación e ordenación dos recursos humanos da administración (procesos selectivos e de provisión do persoal, resolución das situacións administrativas, expedientes de incompatibilidades, rexistro central do persoal e rexistro de altos cargos, etc).

O principal obxectivo que se marca o departamento en relación con este programa orzamentario, dende o punto de vista da perspectiva de xénero, é o de avanzar na consecución dunha administración autonómica máis igualitaria.

Hai que ter en conta que, en xeral, as administracións públicas son organizacións cun elevado nivel de representación de mulleres na composición dos seus efectivos.

Segundo os datos do IGE, en xullo de 2019 o persoal da administración autonómica ascendía a 87.420 persoas, das que 62.748 eran mulleres, o que supón o 71,78% do total.

Por áreas, nas consellerías e os seus organismos autónomos, as mulleres representaban o 59,21%, nas institucións sanitarias representaban o 80,11% do persoal sanitario e o 66,82% do persoal non sanitario. Na docencia non universitaria, as mulleres eran o 70,76% do persoal docente e o 80,34% do persoal non docente. Por último, as mulleres representaban o 71,08% do persoal da administración de xustiza.

Aínda que a presenza da muller no emprego público é maioritaria e isto debe ser entendido como un factor de normalización, tamén deben ser tidas en conta unha serie de consideracións que matizan este feito, así, débese reflexionar sobre en que medida esta situación é sintomática dunha peor integración da muller no mercado de traballo por conta allea ou autónomo que a incentiva máis a opositar, en que medida é consecuencia dos problemas de conciliación no ámbito privado que de igual xeito fan máis preferible esta vía, as diferenzas por sexos nos postos básicos e directivos ou a segregación por tipo de profesións dentro do propio emprego público.

Tamén se debe considerar que, aínda que os procesos selectivos no emprego público están rexidos polos principios de igualdade, mérito e capacidade, continúan a existir desequilibrios na composición de determinados corpos e escalas que poden deberse a razóns socioculturais que manteñen estereotipos de xénero. E no caso da carreira profesional, pode observarse un maior desequilibrio naquelas formas de provisión nas que existe maior nivel de discrecionalidade.

Os principais indicadores que se poden utilizar para facer unha análise da situación actual da administración da Xunta de Galicia aplicando a perspectiva de xénero son: porcentaxe de mulleres e homes que son persoal ao servizo da Administración pública autonómica, porcentaxe de mulleres e homes que desempeñan postos directivos na administración, porcentaxe de mulleres e homes que desempeñan altos cargos na administración autonómica, porcentaxe de mulleres e homes que participan nos procesos selectivos e porcentaxe diferenciado de mulleres e homes que superan os ditos procesos e polo tanto acceden a un emprego público.

No caso do acceso á función pública, a desagregación deses datos por sectores de actividade, corpos, escalas ou categorías de acceso, permitiría detectar aqueles sectores onde o grao de paridade no acceso sexa menor.

Para obter esta información que permita facer este análise dende o punto de vista do xénero, a propia Administración dispón do Rexistro de Persoal, dos Rexistros de altos cargos, do futuro Rexistro do persoal directivo así como da información de xestión dos procesos selectivos.

A Administración debe desenvolver un tratamento exemplar en canto á introdución do principio de igualdade entre mulleres e homes na súa xestión de recursos humanos, máxime nunha administración pública estatisticamente feminizada en termos xerais, malia que non a todos os niveis.

En 2021 vaise continuar avanzando na implantación de medidas que favorezan a mellora da acción pública en materia de igualdade de xénero entre o persoal ao servizo da Administración autonómica e con efecto exemplar na sociedade. Hai que salientar aquí a nova proposta de regulación do teletraballo para o persoal empregado público, que se

adapta á normativa de teletraballo aprobada polo Goberno central e publicada no BOE o pasado mes de setembro.

Dende o punto de vista da igualdade de xénero, valóranse de xeito positivo todas as medidas que permiten unha maior flexibilidade horaria no desenvolvemento da xornada de traballo, así como o teletraballo como medios de favorecer a conciliación da vida familiar, persoal e laboral, sempre dende un punto de vista corresponsable.

Estas solucións flexibles para a adaptación do tempo de traballo ás necesidades persoais e familiares, cobran especial importancia na situación en que nos atopamos derivada da crise sanitaria do Covid-19, pero non pode caer todo o peso das responsabilidades familiares e das tarefas de coidado pode recaer sobre as mulleres, que poden chegar a estar sometidas a unha dobre ou triple xornada.

No terreo do acceso e promoción profesional, manterase a esixencia de coñecemento da normativa en materia de igualdade nos programas dos procesos selectivos e valoraranse os cursos sobre igualdade de xénero nos concursos de emprego público.

Ademais, difundiranse os datos sobre a presenza de mulleres e de homes en cada corpo, escala ou categoría de emprego público.

PROGRAMA 581A-ELABORACIÓN E DIFUSIÓN ESTATÍSTICA

Este programa inclúe as actividades do Instituto Galego de Estatística (IGE) e das consellerías, a través dos seus órganos estatísticos sectoriais (OES), encadradas nos programas estatísticos anuais (PEA), que desenvolven o Plan Galego de Estatística (PGE 2017-2021)

O obxectivo do plan é desenvolver e consolidar o sistema estatístico e conseguir un conxunto coherente, rigoroso e actualizado de datos, que contribúa ao coñecemento e á análise da realidade, ao tempo que responda ás demandas de información das institucións públicas, dos axentes económicos e sociais e dos cidadáns, axeitándose aos criterios de economía e uso das fontes existentes, minimizando as molestias á cidadanía e garantindo o segredo estatístico.

O artigo 9 do Decreto Lexislativo 2/2015, do 12 de febreiro, polo que se aproba o texto refundido das disposicións legais da Comunidade Autónoma de Galicia en materia de igualdade, establece que “A totalidade das estatísticas e investigacións con eventual repercusión en cuestións de xénero realizadas pola Comunidade Autónoma de Galicia desagregará os datos en atención ao sexo e en atención ás circunstancias vinculadas ao xénero, como a asunción de cargas parentais e familiares. Da totalidade destas estatísticas e investigacións enviaráselle copia ao órgano competente en materia de igualdade”.

Cumprindo este mandato, a Lei 15/2016, do 28 de xullo, do PGE 2017-2021, recolle que as estatísticas programadas deberán ter en conta a perspectiva de xénero, polo que as incluídas no PEA anual que se aprobe que prevexan datos sobre persoas físicas deberanse recoller e difundir por sexo.

Tamén entre os obxectivos de calidade que se pretenden conseguir nas accións desenvolvidas no marco deste programa de gasto están o de reforzar a transparencia e a accesibilidade das estatísticas, así como a consideración da perspectiva de xénero.

En 2021 actualizaranse de novo e daráselles difusión a varias publicacións directamente relacionadas coa temática da igualdade: un estudo sobre indicadores de xénero, datos sobre a realidade da muller galega e datos sobre violencia de xénero.

Tamén se van a continuar os traballos iniciados en 2019 en colaboración coa Secretaría Xeral da Igualdade, para dar cumprimento ás previsións recollidas no Plan Galego de Conciliación e Corresponsabilidade 2018-2021, dentro do obxectivo específico 1.2. Impulsar a xeración e a transferencia de coñecemento en materia de corresponsabilidade e conciliación, para desenvolver, consolidar e ampliar as operacións estatísticas oficiais en materia de conciliación, coidado de menores e atención á dependencia a través dos módulos específicos da Enquisa Estrutural a fogares; así como a de crear un sistema de indicadores en torno á economía do tempo, que permita valorar cuantitativa e cualitativamente os tempos dedicados ao traballo remunerado, á familia e á esfera persoal, a partir da explotación estatística da Enquisa de emprego do tempo e dunha conta satélite de produción doméstica.

Avaliación das actividades realizadas no ano 2019, dende o punto de vista do xénero:

O Informe de seguimento do PEA 2019, aprobado polo Consello Galego de Estatística e remitido ao Parlamento, contempla os resultados das actividades directamente relacionadas coa perspectiva de xénero:

1. Elaboración e difusión de “Indicadores de xénero”.

Execución: 100%

2. Elaboración e difusión de “A realidade da muller galega”.

Execución: 100%

3. Elaboración e difusión da “Estatística de violencia de xénero”

Execución: 100%

Con respecto ao obxectivo xeral de considerar a perspectiva de xénero en todas as estatísticas que prevexan datos sobre persoas físicas, o Informe de avaliación do PGE

2012-2016 inclúe un anexo específico e indicadores de cobertura de cada actuación programada. A estimación media é que se cumpre no 81% das operacións e no 65% das variables difundidas e potencialmente desagregables por sexo.

PROGRAMA 611A-DIRECCIÓN E SERVIZOS XERAIS DE FACENDA

O programa 611A de Dirección e Servizos Xerais de Facenda indica na súa descrición que a súa finalidade é a de atender e xestionar os gastos dos servizos centrais da Consellería de Facenda, coordinando os servizos centrais, tanto no que respecta a medios humanos como materiais e de organización, actuando de soporte básico para a execución do resto dos programas da consellería, coa finalidade de acadar maiores cotas de efectividade e racionalidade administrativa. E que se atenden a través deste programa, os gastos de funcionamento do CES.

Aínda que a consellería cualifica este programa de gasto como de mera actividade administrativa e de xestión, sen repercusión en cuestións de xénero, cabe salientar respecto ao CES, que segundo a Lei 6/1995, do 28 de xuño pola que se crea ese órgano, configúrase como foro permanente de diálogo e deliberación entre os axentes sociais e a Xunta de Galicia e que, entre as súas funcións, o artigo 5 destaca a elaboración de ditames, informes ou estudos.

Entre eles destaca a elaboración anualmente dun estudo global sobre a situación socioeconómica da comunidade autónoma, na que se abordan temas como a evolución demográfica, a situación do mercado de traballo, a saúde, a pobreza e a cohesión social ou a cobertura social, que son temáticas nas que indubidablemente é necesario incorporar e ter en conta a perspectiva de xénero.

Por outra banda, todas aquelas accións que faciliten que dende as administracións públicas se faga un uso estratéxico da contratación pública, a través da aplicación de cláusulas sociais, como instrumento das políticas públicas de fomento de medidas de igualdade ou conciliación e corresponsabilidade nas empresas, terán tamén impacto positivo dende o punto de vista do xénero.

PROGRAMA 612A-PLANIFICACIÓN, ELABORACIÓN DE ORZAMENTOS E COORDINACIÓN ECONÓMICA

A finalidade das actuacións que se desenvolven no marco deste programa de gasto é a de incrementar a eficacia e a eficiencia nos procedementos de coordinación de axudas públicas e da programación, xestión e seguimento dos programas europeos da política rexional comunitaria.

Tamén se pretende deseñar un marco orzamentario que dea soporte financeiro ás políticas estratéxicas de gasto da comunidade autónoma e garanta a sustentabilidade das finanzas públicas. Por outra parte búscase realizar un seguimento da execución dos

orxamentos da Comunidade Autónoma consonte a lei aprobada polo Parlamento e os obxectivos de estabilidade orxamentaria previamente determinados.

En relación á promoción da igualdade de oportunidades entre homes e mulleres, este programa orxamentario presenta unha tipoloxía de actividades de carácter “indirecto”, é dicir, que non inflúen directamente en ningún colectivo de mulleres ou homes, nin asociacións ou outras entidades.

Non obstante, hai que sinalar que dende a Dirección Xeral de Planificación e Orzamentos da Consellería de Facenda impulsáronse, en colaboración coa Secretaría Xeral da Igualdade, as accións para procurar a integración da perspectiva de xénero na elaboración dos orzamentos da Comunidade Autónoma.

E No ámbito do Plan Estratéxico de Galicia 2015-2020 realízase o seguimento e avaliación do principio horizontal de igualdade de oportunidades entre homes e mulleres e do obxectivo estratéxico correspondente.

A igualdade, como principio de carácter horizontal, tamén debe estar presente na elaboración e deseño do novo Plan Estratéxico de Galicia 2021-2027 e na programación do novo período de fondos comunitarios 2021-2027.

Ademais, a Dirección Xeral de Política Financeira, Tesouro e Fondos Europeos desenvolve diversas actuacións en relación da promoción da igualdade, que presentan resultados xerais no ámbito da xestión de fondos estruturais e, en calidade de organismo intermedio leva a cabo a tarefa de coordinación e impulso da promoción da igualdade en todas as fases dos programas operativos de Galicia.

Por outra banda, nos procedementos de contratación que se realizan dentro deste programa de gasto, aplícanse medidas de “discriminación positiva” para as empresas cun maior desenvolvemento en materia de igualdade, en caso de empate. Concretamente:

Nas cláusulas administrativas e na folla de especificacións de prescricións técnicas dos procedementos de contratación especifícase que, no caso de persistir empate de proposicións, logo de aplicar o recento de persoal con discapacidade, resolverase para aquela empresa que acredite a implantación dun plan de igualdade segundo o artigo 11 do Decreto 33/2009, do 21 de xaneiro, polo que se regula a promoción da igualdade nas empresas e a integración do principio de igualdade nas políticas de emprego.

Ademais, de continuar o empate, outorgarase o contrato ao licitador que acredite a obtención da Marca Galega de Excelencia en Igualdade conforme ao artigo 22 do Decreto 33/2009.

PROGRAMA 621A-ADMINISTRACIÓN FINANCEIRA, TRIBUTARIA E DE CONTROL

A consellería cualifica este programa de gasto como de mera actividade administrativa e de xestión, sen repercusión en cuestións de xénero, e na memoria indícase que o obxectivo das actividades que a través del se financian é a planificación, control e xestión do programa de endebedamento da Comunidade Autónoma, a correcta xestión dos tributos propios e cedidos, a xestión do patrimonio da comunidade autónoma e o control da actividade económica- financeira, desenvolvendo procedementos que redunden na eficacia e na eficiencia na recadación dos ingresos públicos.

No caso deste programa de gasto, a relación das actividades que se pretende desenvolver co xénero pode non ser tan directa e evidente, sen embargo debería analizarse o impacto diferencial que poden ter sobre mulleres e homes os distintos tributos e impostos xestionados pola Comunidade Autónoma, así como as deducións fiscais que se establecen no tramo autonómico do imposto do IRPF.

A continuación preséntanse os indicadores e os seus valores previstos para o ano 2020, para coñecer a desagregación por sexo e a estimación da proporción de mulleres que van participar nos que se comproba que a presenza de mulleres é maioritaria.

Cadro 4. Indicadores de produtividade de persoas beneficiadas desagregados por sexo

ES - EIXE INSTRUMENTAL. Administración moderna, eficiente e de calidade		
PA02 - Administración transparente, eficiente e orientada a resultados		
I03 - Implantar unha xestión financeira orientada a resultados e que avance na eficiencia, transparencia, control e rendición de contas.		
INDICADOR		Valor Unid. Medida Previsto
P421.H	Persoas contratadas pola AT (homes)	5,0 Nº
P421.M	Persoas contratadas pola AT (mulleres)	15,0 Nº
DE040H	Persoas-ano participando en labores de Xestión do Fondo FEDER 2014-2020, cuxo salario é cofinanciado co Fondo FEDER (Hom)	8,0 Persoas/ano
DE040M	Persoas-ano participando en labores de Xestión do Fondo FEDER 2014-2020, cuxo salario é cofinanciado co Fondo FEDER (Mul)	23,0 Persoas/ano

Fonte: Presidencia da Xunta de Galicia,

Conclusións:

Valórase positivamente que se impulsen e consoliden as actuacións de fomento da conciliación e da corresponsabilidade no ámbito da administración pública, a través de fórmulas como a flexibilidade da xornada laboral ou o teletraballo que, en todo caso, deben abordarse sempre dende a correspondabilidade.

Que se avance na integración da perspectiva de xénero na elaboración dos orzamentos da Comunidade Autónoma así como na execución das actuacións financiadas con fondos europeos

E que se trate de incluír e considerar a perspectiva de xénero de xeito transversal nas actuacións do departamento.

Pese a todo iso, existe marxe de mellora para tratar de considerar e incorporar a perspectiva de xénero nas actividades que se desenvolven nalgúns dos programas de gasto considerados meros programas de actividades administrativas e de xestión.

IV.5. CONSELLERÍA DE MEDIO AMBIENTE, TERRITORIO E VIVENDA

A Consellería de Medio Ambiente e Vivenda é o órgano de Administración da comunidade autónoma ao cal lle corresponden as competencias e funcións en materia de medio ambiente, conservación da natureza, ordenación do territorio, urbanismo e vivenda.

Pola tipoloxía e características das actuacións que se desenvolven, hai moitos programas de gasto que se cualificaron por parte da consellería como non pertinentes respecto ao xénero.

PROGRAMA 451B-ACCESO Á VIVENDA

Aínda que na memoria se cualifica este programa de gasto como destinado exclusivamente a actividades administrativas de xestión e, polo tanto, non se considera que teña repercusión dende o punto de vista do xénero, non se pode perder de vista que na propia memoria se indica que a necesidade que trata de atender consiste basicamente en facilitar o acceso á vivenda, tanto en propiedade como en réxime de alugueiro, para aqueles sectores da sociedade que se atopen en condicións máis desfavorecidas, indicando tamén que se trata de dinamizar o mercado de vivenda en alugueiro, con axudas dirixidas especialmente aos sectores sociais máis desfavorecidos ou en risco de exclusión social.

Ademais, tamén se pretenden desenvolver medidas para evitar e paliar os desafuizamentos hipotecarios ou por falta de pagamento dos alugueiros e garantir o acceso á vivenda.

Outra das medidas refírese á implantación do programa de vivendas baleiras para alugueiro social. No marco da Estratexia de Inclusión Social (EIS Galicia 2014-2020) de conformidade cos concellos representados pola Fegamp se puxo en marcha este programa, para dispor dun maior número de vivendas destinadas a cubrir as necesidades sociais nesta materia.

Tendo en conta que as mulleres representan a maior porcentaxe dentro do colectivo de persoas en risco de exclusión, situación que se pode ver agravada pola concorrencia doutras circunstancias, como pode ser a condición de vítimas de violencia de xénero, ou o caso das familias monoparentais (case sempre encabezadas por unha muller), está claro que as competencias que se desenvolven a través deste programa de gasto deberían considerarse estratéxicas dende o punto de vista da igualdade de xénero.

De feito, dende o ano 2019, o IGVS está a desenvolver, en colaboración coa Secretaría Xeral da Igualdade, unha das medidas recollidas no Pacto de Estado contra a violencia de xénero que consiste en asegurar a existencia de recursos habitacionais suficientes e

dignos para as vítimas de violencia de xénero, e para elo convocouse unha liña de axudas específicas do bono de alugueiro social para as vítimas de violencia de xénero.

As axudas, de carácter anual, consisten en bonos de alugueiro social cunha contía de 175€, 200€ ou 225€ mensuais, segundo a localidade onde estea situada a vivenda sobre a que se subscriba o contrato de arrendamento. E pódese solicitar unha axuda complementaria de 600€ para o suposto da inmediata formalización dun contrato de alugamento, para os efectos de atender as obrigas derivadas da constitución de fianza e da alta en subministracións.

No marco da convocatoria deste programa para 2019 concedéronse 120 axudas a vítimas de violencia de xénero, que se complementaron coas 40 axudas concedidas dentro do Programa do bono de alugueiro social do Plan RehaVita 2015-2020.

Tamén se adxudicaron 6 vivendas a unidades de convivencia de vítimas de violencia de xénero (3 de promoción pública e 3 en vivendas de convenio con entidades financeiras).

PROGRAMA 521A-URBANISMO

O urbanismo é unha actividade que ten como obxectivo a intervención sobre a realidade urbana para orientar a súa transformación. Os obxectivos precisos desa intervención e os instrumentos para levala a cabo foron variando no tempo e, actualmente, o urbanismo preséntase en termos de sustentabilidade, entendida como un equilibrio entre eficiencia económica, equidade ou xustiza social, e conservación ou protección do medio ambiente.

A práctica urbanística consiste en tomar decisións sobre a localización das actividades no espazo, a forma do espazo público, do espazo privado e dos edificios, ou sobre as características dos sistemas de transporte. O urbanismo inflúe directamente na forma en que as persoas acceden a lugares de traballo, equipamentos e servizos; na comodidade para o seu uso e na necesidade de transporte para chegar a eles. Sen embargo as posibilidades de acceso non son iguais e mulleres e homes poden ter distintas necesidades e aspiracións no espazo urbano e distintas posibilidades de acceder aos bens e recursos.

Por iso, resulta imprescindible a consideración do xénero no ámbito urbanístico tendo como obxectivo a creación de espazos e dunha ordenación urbana que resulten axeitados para facer máis comfortable o traballo, as labores de coidado e a vida cotiá. O urbanismo con perspectiva de xénero non é un urbanismo exclusivo das mulleres senón que ten en conta todas as etapas da vida, dende a infancia ata a vellez.

A axenda Urbana Española (AUE), aprobada en 2019, é un documento estratéxico que, de conformidade cos criterios establecidos pola Axenda 2030, a nova Axenda Urbana das Nacións Unidas e a Axenda Urbana para a Unión Europea persegue o logro da sustentabilidade nas políticas de desenvolvemento urbano, e inclúe como obxectivo espe-

cífico 6.2 buscar a igualdade de oportunidades dende unha perspectiva de xénero, idade e discapacidade que ten, entre outras, as seguintes liñas de actuación:

- Integrar a perspectiva de xénero, idade e discapacidade nos temas relacionados co día a día das cidades, nas estruturas administrativas e nos procesos de toma de decisións.
- Aumentar a dotación de parques en áreas residenciais, frecuentados principalmente por persoas maiores, mulleres e niños/as, garantindo unha adecuada accesibilidade, iluminación e seguridade.
- Apoiar a “mobilidade do coidado” asegurando que as viaxes vinculadas ao coidado doutras persoas e o mantemento do fogar se podan levar a cabo no menor tempo posible, nas franxas horarias requiridas e cun custe asumible.

Tamén o Programa Operativo de Crecemento Sostible 2014-2020, no eixe de Desenvolvemento Urbano Integrado e Sostible precisa que “apoiará proxectos urbanos integrados que podan actuar transversalmente, entre outros, sobre a igualdade de oportunidades entre mulleres e homes”.

O programa 521A figura clasificado como programa con actividades non dirixidas especificamente ás persoas, aínda que teñen impacto sobre elas como beneficiarias indirectas das accións (programas que actúan sobre o territorio, o medioambiente, a sociedade no seu conxunto, etc).

Entre as actuacións que se financian dentro deste programa de gasto, destacan as que se veñen desenvolvendo en materia de equipamentos e contornos urbanos en colaboración cos concellos de Galicia, como elementos revitalizadores do territorio e do reequilibrio territorial, co fin de contribuír ao desenvolvemento local desas zonas e poñer a disposición dos seus habitantes os valores de ditos espazos.

Segundo se recolle na memoria, trátase de desenvolver as actuacións necesarias para converter o territorio nun factor protagonista da competitividade e da igualdade e polo tanto nun axente activo de desenvolvemento económico e de cohesión social, e conseguir, mediante as oportunas intervencións de regulamentación sobre os usos do solo e accións de construción de edificacións, unha maior calidade de vida para a cidadanía.

Hai que ter en conta que, tradicionalmente, a planificación urbana da cidade e o modelo de crecemento priorizaron facilitar as tarefas produtivas e as actividades económicas, fronte ás tarefas reprodutivas e de coidado.

A modo de exemplo, a incompatibilidade e a distancia entre a vivenda, o emprego e as actividades cotiás urbanas ten como consecuencia un importante consumo dos recursos de tempo y diñeiro, dificultando as tarefas reprodutivas e de coidado, que levan a cabo nun porcentaxe moi importante as mulleres. Polo tanto, son elas as que sofren en maior

medida esta problemática do modelo de cidade que supón un máis dos obstáculos para que as mulleres logren a súa autonomía e desfruten do seu dereito á cidade en igualdade de condicións.

Por iso, valórase especialmente que na memoria deste programa de gasto se indique que con moitas das actuacións que se prevé realizar vaise contribuír ao cumprimento dun dos obxectivos do Plan Galego de Conciliación e Corresponsabilidade 2018-2021 “Promoción do reparto equitativo dos tempos entre mulleres e homes que facilite a conciliación e a corresponsabilidade”, concretamente, identifícanse as seguintes medidas :

- Actuacións de estudo, difusión e promoción (incluíndo campañas de sensibilización e campañas e accións informativas):

- Indicador estimado (número de actuacións): 26

- Instrumentos de planeamento de desenvolvemento

- Indicador estimado (número de plans en tramitación): 177

- Humanización de espazos con perspectiva de xénero e de conciliación

- Indicador estimado (número de actuacións): 71

PROGRAMA 541B-CONSERVACIÓN E POSTA EN VALOR DO PATRIMONIO NATURAL E BIODIVERSIDADE

O obxectivo deste programa de gasto é contribuír á conservación do medio, do patrimonio natural e da biodiversidade dunha forma compatible co desenvolvemento das actividades humanas.

Contempla tamén as necesidades relativas á aplicación de políticas preventivas, funcións de policía e vixilancia, control e prevención de impactos no medio natural e tamén promove o ordenado aproveitamento das especies da fauna cinxética e piscícola nas augas continentais, asegurando unha xestión sostible.

As estratexias de conservación da biodiversidade constitúen unha oportunidade para promover a igualdade e a equidade entre homes e mulleres. As distintas actividades que se promoven dentro deste programa de gasto poden provocar a introdución de novas actividades ou de cambios nas prácticas existentes, relacionados co uso da terra, agricultura, silvicultura, gandería, zonas pesqueiras e xestión dos recursos hídricos, actividades nas que mulleres e homes levan a cabo participacións distintas, tendo acceso desigual a estes recursos e beneficiándose do seu uso de xeito diferente.

A conservación e preservación do patrimonio natural e a biodiversidade é, na mesma medida, un asunto social e un problema ambiental e o éxito da conservación sustentable

depende principalmente do uso que os diferentes grupos de persoas lle dean aos recursos biolóxicos. Considérase que as mulleres teñen un papel clave na xestión da biodiversidade xa que teñen un papel crucial en campos como o da xestión da agricultura e son as responsables do control, desenvolvemento e transmisión do coñecemento tradicional, moi ligado á conservación da biodiversidade. Dado que as mulleres representan polo menos a metade das persoas que utilizan dalgún xeito os recursos biolóxicos, considérase primordial a súa implicación na conservación e a sustentabilidade destes recursos.

Por iso, a consellería indica na memoria que, no marco das estratexias nacionais e internacionais de conservación e preservación da biodiversidade, promoverase que calquera iniciativa nesta materia garanta que o desenvolvemento e implementación das propostas, contribúan á igualdade, por medio da creación de posibilidades de acceso e beneficios equitativos tanto para as mulleres como para os homes.

Na memoria tamén se recolle que en 2021 prevese a realización de tres xornadas divulgativas con relevancia en cuestións de xénero, no marco do convenio subscrito co Centro de Extensión Universitaria e Divulgación Ambiental de Galicia:

- Xornada: As mulleres relevantes no territorio da Reserva de Biosfera Mariñas Coruñesas e Terras do Mandeo
- Xornada: O plan de igualdade na Rede Galega de reservas da biosfera
- Xornada: As mulleres e o seu papel nas áreas protexidas.

Tamén se indica que, para contribuír ao cumprimento dun dos obxectivos incluídos no Plan Galego de Conciliación e Corresponsabilidade 2018-2020, vaise facer un uso estratéxico da contratación pública, a través da aplicación de cláusulas sociais, como instrumento das políticas públicas de fomento de medidas de conciliación e corresponsabilidade nas empresas. O número de contratos que se estiman podan incorporar as ditas cláusulas é de 17 e o importe estimado destes contratos supera o millón de euros.

Avaliación das actividades realizadas dende o punto de vista do xénero:

Ademais do obxectivo transversal de utilizar a contratación de forma estratéxica para acadar obxectivos de igualdade de oportunidades entre mulleres e homes, en 2019 a consellería colaborou na organización da exposición "Ilustradoras da natureza", que recolle o traballo de catro artistas que, a través da súa sensibilidade e mirada persoal, amosan distintos aspectos da biodiversidade (o medio mariño, as aves da nosa contorna, as especies en perigo de extinción...).

Tamén en 2019 a Reserva de Biosfera Mariñas Coruñesas e Terras do Mandeo organizou a iniciativa "Otonos pola igualdade", que consistiu en catro coloquios nos que se analizaron cuestións como o papel da muller na xestión do monte, no mar, no empren-

demento e no rural, co a participación de persoas dos sectores empresarial, asociativo e institucional.

PROGRAMA 541D-CONTROL AMBIENTAL E XESTIÓN DE RESIDUOS

Con cargo ao programa 541D executaranse actuacións necesarias para acadar os obxectivos do Plan de Residuos Industriais de Galicia (PRIGA) sobre redución da produción de residuos industriais e mellora da súa xestión, mediante a implementación das medidas previstas nos programas específicos para cada un dos fluxos de residuos industriais, nos programas específicos de xestión do PRIGA.

Tamén se encadran nel todas as actuacións da Xunta de Galicia en materia de control ambiental, ámbito no cal se buscará o obxectivo xeral de previr, reducir e controlar calquera tipo de contaminación, mellorando a avaliación ambiental e apoiando ás empresas nas tomas de decisións en relación coa minimización dos seus impactos.

Tamén se xestiona o Plan de Xestión de Residuos Urbanos de Galicia 2010-2022 (PXRUG) tratando de crear un novo escenario máis sustentable e acorde coa xerarquía de residuos marcada pola normativa, facendo especial fincapé na prevención e na valorización dos residuos.

Para entender as relacións que establecen mulleres e homes coa natureza, débese analizar o acceso, uso e control dos recursos e os beneficios que se derivan deles e necesítase que os obxectivos que se asocian ao uso e o manexo dos recursos mediambientais tomen en conta as relacións de poder e as relacións de xénero que diferencian a homes e mulleres; por iso, o análise dos procesos de degradación ambiental ten que visualizar e incorporar o impacto que as mulleres e os homes producen no medio ambiente, e promover que las decisións e a elaboración de políticas públicas non queden exentas da incorporación da perspectiva de xénero

Deste xeito na parte deste Programa enfocada á xestión de residuos é de vital importancia ter en conta, por exemplo, que no ámbito dos residuos sólidos urbanos a relación de xénero entre mulleres e homes é desigual tanto no ámbito doméstico, no emprego, como na área de xestión. Así:

- No doméstico as mulleres se encargan en maior medida que os homes da separación, almacenamento e recolección dos residuos.
- No ámbito da xestión, en xeral, son os homes os que lideran e ocupan os postos de traballo deste sector, especialmente a nivel de xefatura.
- Esta desigualdade tamén se estende ao ámbito directivo tanto no sector público como privado, xa que a maioría dos cargos están ocupados por varóns.

Polo tanto, para garantir o éxito das iniciativas que se pretenda desenvolver neste ámbito resulta fundamental considerar a participación das mulleres nos cambios progresivos nos hábitos de consumo e nos procesos de reutilización e reciclaxe de todo tipo de residuos, na posta en marcha dos proxectos de compostaxe e máis concretamente nos de autocompostaxe. Pero dita participación non pode ser entendida como unha función exclusiva das mulleres, senón que as mulleres son o elemento clave e propulsor da sensibilización, formación e concienciación de todos aqueles que no seu entorno, por descoñecemento ou por abandono non colaboran na promoción dun uso máis eficaz dos recursos nunha economía circular.

Avaliación das actividades realizadas no ano 2019, dende o punto de vista do xénero:

En todos os contratos tramitados con cargo ao orzamento de 2019, incluíse como cláusula de desempate a obtención da Marca Galega de Excelencia en Igualdade, de conformidade co disposto no artigo 75 c) do Decreto Lexislativo 2/2015, do 12 de febreiro polo que se aproba o texto refundido ds disposicións legais das Comunidade Autónoma de Galicia en materia de igualdade (DOG núm. 32, do 17 de febreiro de 2016).

E nos contratos que se tramiten con cargo ao programa durante o 2021 incluírase como condición especial de execución, o respecto ao principio de igualdade de remuneración por razón de sexo previsto no artigo 28 do Estatuto dos Traballadores (Texto Refundido aprobado polo RDL 2/2015, do 23 de outubro), de xeito que a igualdade de funcións e responsabilidade se corresponda co salario.

PROGRAMA 541E-COÑECEMENTO DO AMBIENTE E FOMENTO DA SUSTENTABILIDADE

Este programa de gasto dá cobertura, principalmente a dúas necesidades fundamentais.

Por unha banda, a través do Instituto de Estudos do Territorio (IET) o obxectivo do programa consiste fundamentalmente na protección, xestión e ordenación da paisaxe de Galicia, no estudo e análise do territorio e na elaboración, mantemento e actualización da información xeográfica e cartográfica necesaria para o desenvolvemento dos estudos territoriais, así como na promoción da cultura da sustentabilidade territorial, fomentando a sensibilidade da cidadanía sobre o medio ambiente, o territorio e a paisaxe.

Por outra banda, dende a Dirección Xeral de Calidade Ambiental e Cambio Climático, o programa atende ás necesidades derivadas dos sistemas de observación ambiental e predición meteorolóxica de Galicia e da loita contra o cambio climático e da adaptación ao mesmo.

Tal e como se recolle na memoria deste programa, calquera política a facer no eido do cambio climático debe partir dun recoñecemento claro da igualdade de xénero, dado que tal e como recolle a Resolución do Parlamento Europeo, de 11 de setembro de 2012,

sobre o papel das mulleres na economía verde (2012/2035 (INI)), “as políticas de medio ambiente teñen un impacto directo sobre a saúde e a situación das persoas, e que a desigualdade de xénero, combinada cunha falta de sensibilidade cara ás diferenzas na situación e as necesidades económicas e sociais das mulleres, fai que elas adoiten sufrir de maneira desproporcionada a degradación ambiental”. Ademais, “nalgúns Estados membros o papel da muller na economía ecolóxica está infravalorado e non está recoñecido, dando orixe a numerosas discriminacións en termos de falta de beneficios, como a protección social, o seguro sanitario, os salarios adecuados e o dereito á pensión”.

E as mulleres teñen coñecementos inestimables para actuar como líderes na transición a unha economía baixa en carbono e implementar maneiras innovadoras de adaptarse a un ambiente inestable.

Deste xeito nas actuacións deste programa de gasto enfocadas ao cambio climático debe terse claro que a igualdade de xénero é un compoñente principal do desenvolvemento sostible e que a participación activa tanto de homes como de mulleres nos procesos de decisión, planificación e implementación resulta clave nas actividades de adaptación e mitigación.

Respecto das actuacións concretas que se poden valorar dende o punto de vista do xénero, salientar que en todos os servizos que contrate o Instituto de Estudos do Territorio, nos pregos de cláusulas administrativas particulares establecerase que, no caso de empate (igualdade na valoración das proposicións) terá preferencia na adxudicación a empresa que acredite a certificación da implantación dun plan de igualdade conforme o establecido no artigo 67 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 o equivalente. De continuar o empate, a adxudicación efectuarase ao licitador que acredite a obtención da Marca galega de excelencia en igualdade conforme o artigo 75 do referido Decreto legislativo 2/2015, e se aínda continuara o empate, a preferencia na adxudicación será da empresa que establecese a favor dos seus traballadores e traballadoras medidas de conciliación da vida persoal, familiar e laboral, de acordo co establecido no artigo 29.4 da Lei 3/2011, do 30 de xuño, de apoio á familia e á convivencia de Galicia.

Avaliación das actividades realizadas no ano 2019, dende o punto de vista do xénero:

En todos os contratos tramitados con cargo ao orzamento de 2019, incluíse como cláusula de desempate a obtención da Marca Galega de Excelencia en Igualdade.

E nos contratos que se tramiten con cargo ao programa durante o 2021, incluírase como condición especial de execución, o respecto ao principio de igualdade de remuneración por razón de sexo previsto no artigo 28 do Estatuto dos Traballadores (Texto

Refundido aprobado polo RDL 2/2015, do 23 de outubro), de xeito que a igualdade de funcións e responsabilidade se corresponda co salario.

A continuación preséntanse os indicadores e os seus valores previstos para o ano 2021, para coñecer a desagregación por sexo e a estimación da proporción de mulleres nos programas desta Consellería. En xeral, apréciase unha presenza inferior ao 50% nas actuacións relacionadas coa I+D+i e aproximadamente do 50% nas relacionadas co fomento da actividade empresarial.

Conclusións:

A incorporación da muller na formulación, planificación e execución de políticas ambientais segue a ser lenta.

Por iso, aínda recoñecendo que existe marxe para a mellora, cómpre valorar de xeito positivo a consideración xeneralizada da perspectiva de xénero e a valorización do papel das mulleres nun ámbito que, a priori, pode parecer desvinculado da temática da igualdade de xénero, recoñecendo que a muller ten unha función fundamental que desempeñar na preservación dos recursos naturais e na promoción do desenvolvemento sostible, xa que desempeña un papel clave na adopción de modalidades de produción e consumo sostibles e ecoloxicamente racionais.

IV.6. CONSELLERÍA DE INFRAESTRUTURAS E MOBILIDADE

Na memoria presentada pola Consellería de Infraestruturas e Mobilidade, non se sinala ningún dos seus programas de gasto como relevante dende o punto de vista do xénero, polo que non se pode facer ningunha avaliación relativa a este aspecto.

Aínda así, cómpre volver a recordar que se podería introducir de xeito transversal a perspectiva de xénero en moitas das actividades que se desenvolven nos diferentes ámbitos de actuación da consellería, ben sexa introducindo criterios sociais nos procedementos de contratación, utilizando nas distintas actividades de difusión e comunicación unha linguaxe inclusiva e/ou imaxes que non contribúan a manter os estereotipos de xénero, fomentando o uso de datos desagregados por sexo nos estudos, informes ou estatísticas publicados, ou ben deseñando accións con repercusión máis directa na igualdade entre mulleres e homes a través de programas de gasto como o de mobilidade.

Tal e como se recolle na memoria da Consellería, polo que respecta ao programa 423A-Servizos e axudas complementarias da ensinanza, a finalidade deste programa é facilitar a mobilidade das persoas, procurando solucións máis eficientes e sostibles, para o que é preciso a actuación pública nos servizos de transporte. Neste caso concreto fálase do servizo de transporte público gratuíto a escolares con dereito ao mesmo, no ámbito

territorial da comunidade autónoma. Resulta evidente que este tipo de servizos contribúe á conciliación da vida persoal, familiar e laboral.

Polo que se refire ao programa 512A de ordenación e inspección do transporte, na memoria indícase que as medidas que nel se financian están destinadas tanto a cidadanía como ao tecido produtivo de Galicia en xeral, demandante dos servizos que presta o sector do transporte, como en particular as empresas e os traballadores e traballadoras que desenvolven estes servizos.

E a continuación recolle tamén a memoria que o transporte permite á cidadanía alcanzar aquilo que é importante no seu quefacer cotiá: desprazarse ao traballo, ao centro de formación, a recibir asistencia médica ou simplemente a participar en actividades culturais ou de esparexemento que, especialmente en Galicia, requiren o desprazamento e, con frecuencia, utilizar medios de transporte público.

Non se pode deixar de sinalar que o transporte, como ferramenta esencial para a articulación social e territorial, pode fomentar intercambios, relacións e acceso a bens e servizos, ou, polo contrario, a súa carencia ou inadecuación, pode crear barreiras ou desigualdades.

Así se recolle no documento elaborado para o Parlamento Europeo sobre Transporte e Mulleres (IP/B/TRAN/ST/2005_008), no que se indica que a desatención sistemática ás necesidades específicas que, respecto do transporte e a mobilidade, teñen as mulleres, deriva en que máis mulleres que homes teñan problemas para acceder a servizos públicos, teñan menores oportunidades de acceso ao emprego ou teñan un menor desfrute dos bens urbanos.

Queda claro que moitas das actuacións previstas están dirixidas ás persoas e, polo tanto, deberían ser analizadas dende o punto de vista do xénero. Como exemplo, unha das actividades que se vai a financiar no marco deste programa de gasto é a tarxeta "Xente Nova" que permite aos mozos e mozas de entre catro e vinteun anos, incluídos, viaxar gratuitamente nos servizos de transporte metropolitano interurbano e que, segundo se recolle na propia memoria, non se trata só dunha actividade para potenciar o transporte público senón que tamén é unha medida de claro contido social, que supón un aforro importantísimo para as familias, e que polo tanto resulta evidente que terá incidencia dende o punto de vista do xénero.

Lémbrese por último que tanto no VII Plan Estratéxico de Galicia para a Igualdade entre mulleres e homes 2017-2020, como no Plan Galego de Conciliación e Corresponsabilidade 2018-2021, existen medidas específicas que corresponde desenvolver á área de mobilidade desta consellería, con independencia das medidas de carácter xeral relativas aos procedementos de contratación, xestión de axudas, utilización de imaxes e linguaxe

inclusivos, etc que teñen carácter transversal e implican a todos os departamentos da Xunta de Galicia.

IV.7. CONSELLERÍA DE CULTURA, EDUCACIÓN E UNIVERSIDADE

A Consellería de Cultura, Educación e Universidade é o departamento da Xunta de Galicia ao que lle corresponden as competencias e funcións en materia de planificación, regulación e administración do ensino regrado en toda a súa extensión, niveis, graos, modalidades e especialidades; a coordinación do sistema universitario; o recoñecemento, tutela e rexistro das fundacións docentes de interese galego así como as competencias e funcións que lle atribúe o Decreto 268/2000, do 2 de novembro, polo que se crea o Museo Pedagóxico de Galicia, e o Decreto 214/2003, do 20 de marzo, polo que se modifica o Decreto 110/1999, do 8 de abril, polo que se crea e regula o Consello Galego de Formación Profesional.

Tamén lle corresponden as competencias e funcións en materia de promoción e difusión da cultura en todas as facetas, dentro e fóra de Galicia; conservación do patrimonio cultural e documental; patrimonio histórico, arqueolóxico, paleontolóxico, artístico, arquitectónico e etnolóxico en todas as súas manifestacións; protección, promoción, conservación e recuperación dos Camiños de Santiago; promoción e o ensino da lingua galega, así como a dirección, planificación, coordinación e execución da política lingüística da Xunta de Galicia e o recoñecemento, tutela e rexistro das fundacións culturais e docentes de interese galego.

A educación, como dereito público, debe estar presidida polo principio da equidade, reforzando as estratexias educativas para conseguir unha maior igualdade e o desenvolvemento pleno e integral do alumnado, sen renunciar á calidade educativa.

A UNESCO, a través da súa Estratexia a Prazo medio, en particular para o período 2014-2021, recoñece que a incorporación do xénero no proceso educativo a través dos plans de estudos e a formación do persoal docente é un paso importante cara o logro da igualdade de xénero; e que por iso resulta fundamental que as institucións educativas adopten políticas e plans de igualdade, transformen os entornos institucionais, proporcionen servizos sensíbles ao xénero, e aseguren enfoques que sexan igualmente sensíbles ao xénero nos plans de estudos e materiais pedagóxicos.

Ademais, no ámbito educativo é especialmente importante distinguir entre paridade e igualdade de xénero. A primeira pode ser un concepto puramente numérico que implica, por exemplo, ter a mesma proporción de nenos e nenas no sistema educativo (ou de docentes dun e outro sexo) e a segunda significa ter a alumnos e alumnas disfrutando das mesmas vantaxes, favorecendo a igualdade de oportunidades de xeito permanente, así como de docentes dun e outro sexo coas mesmas posibilidades de progresión nos equipos directivos dos centros.

Para isto resulta fundamental o desenvolvemento da coeducación nos centros traballando activamente para desterrar os estereotipos e os prexuízos existentes, ofrecendo modelos adecuados de conduta, favorecendo a crítica cara os elementos do entorno que vaian en contra desta liña, traballando a educación emocional, etc.

Hai que ter en conta que, a pesares de que na actualidade as prácticas coeducativas están bastante xeralizadas, aínda existen diferencias significativas entre sexos no ámbito educativo; como por exemplo no acceso das mulleres aos estudos de tipo técnico ou a equiparación entre nivel de estudos e mercado de traballo. Por iso é necesario analizar e tratar de eliminar os elementos de socialización das mulleres que as conducen a aceptar, en moitas ocasións, papeis secundarios na elección de estudos e no posterior acceso ao mundo laboral.

Así, a "Agenda mundial Educación 2030" recoñece que a igualdade de xénero require un enfoque que garanta, non só que as nenas e os nenos obteñan acceso aos distintos niveis de ensinanza e que os cursen con éxito, senón que acaden as mesmas competencias na educación e mediante a educación.

Por iso, as actuacións que se levan a cabo no ámbito educativo xa dende os primeiros ciclos da educación infantil, constitúen un pilar básico e fundamental para conseguir a redución das desigualdades por cuestións de xénero e a eliminación dos estereotipos sexistas, de aí que as políticas de igualdade deban inspirar, en cumprimento da Lei orgánica de Educación, a totalidade do deseño da acción educativa da Administración.

PROGRAMA 151A-FOMENTO DA LINGUA GALEGA

No marco deste programa de gasto desenvólense as actuacións de fomento do uso do galego nos diferentes sectores da sociedade, a través de diversas iniciativas de promoción do galego, que buscan impulsar a incorporación desta lingua a ámbitos prioritarios como son o socioeconómico, o das tecnoloxías da información e da comunicación, o xudicial ou as franxas de idade máis novas.

O resultado que se pretende conseguir co obxectivo estratéxico deste programa de gasto é difundir a conveniencia de empregar a lingua galega nos distintos eidos da sociedade prestando especial atención a franxa de poboación máis nova, así como o tecido económico empresarial e a súas relacións comerciais cos países de fala portuguesa propiciando un clima que favoreza o uso cotiá do galego.

De xeito transversal, as liñas de actuación previstas se impulsarán e/ ou reforzarán a través de programas, accións concretas e campañas dirixidas a sociedade en xeral, ás familias ao alumnado dos centros educativos, ao público xuvenil, familiar e infantil e a colectivos específicos como son os neofalantes. As liñas de acción descritas para atender ás necesidades do programa son tamén acadas para incorporar no seu desenvolvemento

principios sociais, como son: a igualdade de trato, o respecto á diversidade ou a prevención contra a violencia de xénero

Na memoria indícase que o ano 2021 será decisivo para executar o Plan de Dinamización da Lingua Galega na Mocidade, que supón unha aposta estratéxica para favorecer que a xente nova opte pola lingua propia de Galicia en todos os ámbitos da súa vida. Con este fin, o Plan busca darlle visibilidade ao galego en nove áreas: asociacións, deporte, lecer, industrias culturais, formación continua, comunicación dixital e redes sociais, ensino, familia e emprego e emprendemento.

Isto complementarase tamén co impulso da transmisión do galego aos nenos e nenas nas Escolas de Nais e Pais.

E salientar que en todas as actividades que se desenvolven promóvese o emprego dunha linguaxe e imaxes non sexistas, inclusivas, igualitarias, plurais e non estereotipadas, para achegar a súa mensaxe a toda a cidadanía e incrementar o coñecemento e o uso social da lingua galega.

Préstase especial atención a unha utilización non sexista do galego nos contidos e na docencia dos cursos de lingua galega de todos os niveis (incluíndo as linguaxes específicas, a administración xeral, local e da xustiza, etc.) e nas xornadas formativas sempre se inclúe unha epígrafe referida á linguaxe non sexista.

Esta atención especial tamén está presente nas publicacións e traballos de investigación que se producen, editan e financian.

E un dos criterios de valoración das obras que se presentan á convocatoria de axudas para a edición de recursos curriculares en lingua galega, para niveis non universitarios, é que se promova de maneira transversal aos obxectivos, competencias e contidos abordados nos materiais, “a igualdade entre as persoas, sexan do sexo, raza, relixión, procedencia, lingua ou condición social que sexan”.

Obsérvase unha aceptación significativa e crecente por parte das mulleres cara as actividades que se veñen desenvolvendo a través deste programa. Nas actividades formativas rexístrase un número de mulleres superior ao de homes, na proporción de entre un 60%/70% de mulleres, fronte o 40%/30% de homes

Nos distintos programas de dinamización lingüística que levou a cabo a Secretaría Xeral de Política Lingüística no ano 2020 observase en todos os casos maior participación feminina. Do público asistente máis do 50% son mulleres

E co impulso das plataformas para impartir os cursos CELGA en liña fíxose unha achega á conciliación da vida familiar e formativa, das mulleres e dos homes ao aforrar custos de tempo e de desprazamento a centros formativos.

Avaliación das actividades realizadas dende o punto de vista do xénero:

En desenvolvemento do Fondo de Proxectos Xacobeo 2021 (Fondo X21) a Secretaría Xeral de Política Lingüística seleccionou obras e actividades de dinamización lingüística que poñen en valor o traballo das mulleres no ámbito da cultura e outros tantos proxectos que promoven os principios de igualdade e non discriminación

Algúns exemplos son os seguintes: Onde están as mulleres da cultura? A muller na historia do deseño, O camiño das mulleres, que é un libro sobre a experiencia de viaxe e peregrinación feita por mulleres, "Identidades latentes" que é unha exposición colectiva, integrada por unha decena de artistas femininas galegas ou residentes en Galicia.

Salientar que o número de bolseiros/as do Centro Ramón Piñeiro e de lectorados nas universidades, tanto dentro como fóra de Galicia no ano 2019 foi de 32 dos que 25 eran mulleres, o que supón un incremento na porcentaxe de mulleres bolseiras con respecto ao 2018:

No ano 2019 convocáronse 35 cursos Celga e 35 cursos de linguaxes específicas o que fai un total de 70 cursos, cun total de 2.000 persoas, das que mais do 50 % son mulleres

Nas probas para acreditar o coñecemento en lingua galega (CELGA) participaron 2670 persoas, das cales 1720 foron mulleres (64,42%).

E o profesorado colaborador está integrado por 33 persoas, das cales 4 son homes (12%) e 29 mulleres (88%).

PROGRAMA 422A-EDUCACIÓN INFANTIL, PRIMARIA E ESO

PROGRAMA 422D-EDUCACIÓN ESPECIAL

PROGRAMA 422E-ENSINANZAS ARTÍSTICAS

O principal obxectivo do programa 422A é garantir a dotación de recursos humanos e materiais nos centros públicos ou mediante concertos con outras institucións nos niveis de segundo ciclo de educación infantil, educación primaria e educación secundaria obrigatoria, conseguindo a escolarización universal da poboación.

O programa 422D trata de garantir un modelo de ensinanza inclusivo ofrecendo os recursos humanos e materiais necesarios para o alumnado con necesidades educativas especiais, dificultades de aprendizaxe ou altas capacidades que requira de determinados apoios e atencións educativas de acordo cos principios de non discriminación e normalización educativa.

A atención específica, individual e personalizada ao alumnado con necesidades educativas especiais posibilita a consecución dun obxectivo fundamental na loita pola igualdade entre mulleres e homes como é evitar a dobre discriminación que sofren as mulleres

discapacitadas e que está sobradamente constatada a todos os niveis. A función educativa posibilita a súa maior autonomía, empoderamento, liberdade e autoxestión para evitar o impacto da discriminación por razón de sexo e por razón de discapacidade.

A capacitación profesional que se ofrece nos centros de educación especial, con programas formativos de FP Básica adaptados ás necesidades do alumnado, permiten acadar competencias profesionais que para a súa incorporación ao mundo laboral e, polo tanto maior grao de autonomía na consecución do seu proxecto vital. Esta capacitación é vital no caso das mulleres dado que contribúe a dotalas de maior grao de autonomía e inclusión social e laboral no súa vida adulta.

Dentro do programa 422E aténdese o funcionamento diario dos centros públicos de ensinanzas artísticas de titularidade da consellería e as súas infraestruturas (conservatorios de música e danza, escolas de arte e superiores de deseño, Escola Superior de Conservación e Restauración de Bens Culturais, Escolar Superior de Arte Dramática).

Cómpre sinalar que, segundo se extrae dos datos da memoria, existe unha demanda moi desigual nas distintas ensinanzas en función da especialidade, por parte de alumnos e alumnas, con especialidades como a danza, moda e algunhas de música, nas que case a totalidade de aspirantes son mulleres, o que non deixa de ser un reflexo dalgúns dos estereotipos que aínda persisten na sociedade e que seguen a condicionar, en moitos casos, a elección formativa por parte de mulleres e homes.

Coas actividades que se financian nestes tres programas de gasto trátase de conseguir un ensino de calidade para todo o alumnado, con independencia das súas condicións e circunstancias para poder acadar, entre outros, os seguintes fins: o pleno desenvolvemento da personalidade e das capacidades do alumnado, a educación no respecto dos dereitos e liberdades fundamentais, na igualdade de dereitos e oportunidades entre homes e mulleres, na igualdade de trato e non discriminación das persoas con discapacidade, o desenvolvemento da capacidade do alumnado para regular a súa propia aprendizaxe, confiar nas súas aptitudes e coñecementos, así como para desenvolver a creatividade e a iniciativa persoal .

Polo que se refire ao desenvolvemento da actividade académica en todas as ensinanzas, aplícanse todos os criterios para evitar a linguaxe sexista e os estereotipos de xénero.

Coas actuacións que se financian no marco destes tres programas de gasto trátase de incrementar postos escolares alí onde a demanda educativa o esixe, proceder á reposición e as reformas integrais de centros así coma á correspondente dotación e/ou renovación de mobiliario e material didáctico, ademais de levar a cabo as obras necesarias para mellorar a eficiencia enerxética dos edificios.

Os gastos de funcionamento, como elemento esencial dos ingresos dun centro docente, garante a autonomía dos mesmos e posibilita dispoñer dos materiais didácticos e

dos recursos necesarios. Todo iso constitúe a infraestrutura material que permite impartir un ensino de calidade.

O investimento en construción e/ou reforma de centros educativos así como a adquisición de material permite atender á demanda crecente que existe usualmente nas zonas periféricas das grandes cidades e aproxima os servizos educativos aos domicilios das familias, favorecendo a conciliación da vida familiar e laboral e o desenvolvemento integral dos nenos e nenas. Ademais, pode contribuír á creación de emprego e contribuír á redución da brecha de xénero existente ao valorar nas ofertas das empresas que concorren nos procedementos de licitación, a implantación de plans de igualdade, de modo que teña preferencia na adxudicación do contrato a proposición presentada por empresas que, no momento de acreditar a súa solvencia técnica ou profesional, cumpran as medidas destinadas a promover a igualdade de oportunidades entre mulleres e homes no mercado de traballo.

Máis dun 30% das empresas que participaron no ano 2019 en procedementos de contratación da consellería manifestaron dispor de medidas para fomento da igualdade, conforme ao establecido nos pregos tipo de cláusulas administrativas particulares que as rexían

Tamén se vixiará dun xeito especial para que nos procedementos de contratación se cumpra coa prohibición de contratar con persoas que foran sancionadas con carácter firme por infracción grave en materia de igualdade de oportunidades ou por infracción moi grave en materia social.

Salientar que na memoria indícase que se implantou unha nova estratexia na adquisición de material que fomenta a transmisión dunha imaxe igualitaria, plural e non estereotipada de mulleres e homes na sociedade.

Ademais, en desenvolvemento do Plan Galego de Conciliación e Corresponsabilidade 2018-2021 (Plan C+C), en 2020 vaise ter en conta a existencia de plans de igualdade que contemplan medidas para fomentar a conciliación e a corresponsabilidade como criterio obxectivo de valoración nas bases reguladoras de subvencións dirixidas a entidades de iniciativa social.

Por último cabe sinalar que, dende o punto de vista do emprego público, o 70,76% do colectivo de docentes e mais do 80% do persoal non docente dos centros educativos son de xénero feminino (datos IGE a xullo de 2019). Polo que, tendo en conta que o 85% do orzamento da consellería dedícase a soldos e salarios, o orzamento educativo contribúe dun xeito importante no peso porcentual do emprego feminino cualificado.

PROGRAMA 422C-ENSINANZAS UNIVERSITARIAS

Este programa de gasto concreta o Plan Galego de Financiamento das Universidades para os anos 2016-2020, prorrogado para o exercicio 2021.

As actuacións que se desenvolven dentro deste programa de gasto están dirixidas a todo o colectivo universitario: alumnado, persoal docente e persoal investigador.

Trátase de facilitar novos recursos ás universidades, pero tamén de ordenar integralmente o sistema universitario galego. Os novos recursos teñen que atender ás necesidades das universidades galegas pero tamén comprometen ás institucións universitarias na satisfacción eficiente das necesidades sociais e económicas que Galicia terá no futuro.

Na memoria tamén se indica que os resultados últimos que se pretende conseguir son, por unha banda, incrementar a taxa de graduación nas titulacións e, por outra, mellorar a empregabilidade dos egresados e egresadas.

segundo os datos do SIU (Sistema Integrado de Información Universitaria) do MEFP, a presenza feminina nas aulas universitarias galegas alcanza cotas lixeiramente superiores á dos homes, un 55,82% no curso 2019/2020(datos avance SIU).

Por outra banda, segundo a mesma fonte, no curso 2018/2019 (últimos datos dispoñibles) o 41,80% do persoal docente e investigador das universidades galegas é feminino

Na memoria non se identifican actividades directa ou indirectamente relacionadas coa igualdade de oportunidades entre mulleres e homes. Non obstante, entre as accións que se sinala se van financiar en 2021 están as de apoio económico ás mozas e mozos estudantes do Sistema Universitario de Galicia (bolsas, axudas e premios) e tendo en conta a presenza feminina maioritaria entre o alumnado do sistema universitario galego debe supoñerse que as mulleres serán en maior grao receptoras destas medidas de apoio. De feito, no ano 2019 un 61,69% das persoas que se beneficiaron das bolsas foron mulleres.

Tamén se sinala que as 3 universidades galegas contan con unidades específicas de igualdade de xénero.

PROGRAMA 422G-ENSINANZAS ESPECIAIS

Con este programa de gasto son atendidas as obrigas relacionadas co funcionamento das escolas oficiais de idiomas. O Plan galego de potenciación das linguas estranxeiras recolle que as escolas oficiais de idiomas deben desempeñar socialmente un papel integrador como centros de formación en linguas, sensibles a todas as demandas da cidadanía.

As ensinanzas de idiomas abordan os estudos de idiomas fóra das etapas ordinarias do sistema educativo, co obxecto de capacitar e acreditar ás persoas no dominio das distintas destrezas comunicativas, tanto orais coma escritas, facilitando o exercicio cualificado das competencias profesionais propias dese tipo de ensinanzas e mellorando a capacita-

ción das persoas para o emprego, nun momento de demanda crecente de coñecemento de idiomas dende moitos sectores profesionais.

No ámbito das ensinanzas de idiomas de réxime especial o alumnado matriculado é maioritariamente do xénero feminino, e para a asignación de prazas non se aplican criterios compensatorios por cuestións de sexo.

Polo que se refire ao desenvolvemento da actividade académica nestas ensinanzas, aplícanse todos os criterios para evitar a linguaxe sexista e os estereotipos de xénero.

Mediante a análise da porcentaxe de ocupación por sexo en función do seu coñecemento de idiomas, espérase unha redución progresiva da brecha de xénero no acceso ao mercado laboral por parte das mulleres, ao ofertar a posibilidade de completar o seu currículo co coñecemento doutras linguas.

PROGRAMA 422I-FORMACIÓN E PERFECCIONAMENTO DO PROFESORADO

No marco deste programa de gasto desenvólvense as actividades de formación permanente do profesorado, garantindo unha oferta diversificada e gratuíta destas actividades establecendo as medidas oportunas para favorecer a participación do profesorado nelas.

A finalidade da formación permanente é a de promover o desenvolvemento profesional do profesorado para a mellora da práctica educativa.

Segundo se establece no artigo 1.2 do Decreto 74/2011, do 14 de abril, polo que se regula a formación permanente do profesorado que imparte as ensinanzas establecidas na Lei orgánica de educación (LOE), en centros educativos sostidos con fondos públicos da Comunidade Autónoma de Galicia, as actividades de formación permanente do profesorado “deberán incluír formación específica sobre a utilización das tecnoloxías da información e comunicación no ensino e a formación en linguas estranxeiras do profesorado, independentemente da súa especialidade, así como, en materia de igualdade nos termos establecidos na Lei 7/2004, do 16 de xullo, galega para a igualdade de mulleres e homes”.

Ademais, o artigo 3 do dito Decreto tamén establece que un dos obxectivos do plan estratéxico anual de formación do profesorado será que o profesorado adquira as competencias necesarias para poder transmitir ao alumnado o respecto á dignidade das mulleres e á igualdade entre homes e mulleres.

Todas estas previsións completáronse coa aprobación do Decreto 70/2017, do 13 de xullo, polo que se regula a formación en igualdade e prevención e loita contra a violencia de xénero do persoal ao servizo da Administración da Comunidade Autónoma de Galicia que trata de garantir unha oferta continuada e permanente de accións formativas

(básicas e/ou especializadas) no ámbito da promoción da igualdade entre mulleres e homes e da prevención e a loita contra a violencia de xénero para todo o persoal, prevendo ademais a valoración da dita formación no acceso á función pública, na promoción profesional e nos concursos.

Por iso, a promoción da igualdade e a prevención e loita contra a violencia de xénero son unha prioridade do sistema educativo dentro do I Plan de Actuacións para a Igualdade nos Centros Educativos de Galicia 2016-2020, e no marco da Estratexia Galega de Convivencia Escolar 2015-2020 (Educonvives.gal).

Así, o Plan Anual de Formación Permanente do Profesorado para o ano 2021 vai contar cunha ampla oferta formativa tanto básica como avanzada. E as diferentes actividades de formación poderán consultarse telematicamente.

Desta oferta destacan as actividades encamiñadas a:

- * Formación básica en igualdade, prevención e loita contra a violencia de xénero para novo persoal funcionario, cunha duración mínima de 20 horas, de acordo co previsto na disposición adicional segunda do Decreto 70/2017.

- * Formación básica en igualdade, prevención e loita contra a violencia de xénero, cunha duración mínima de 20 horas, á disposición de todo o persoal docente de centros sostidos con fondos públicos.

- * Formación básica en igualdade no ámbito educativo, cunha duración mínima de 30 horas. Ofertaranse cursos específicos para equipos directivos, departamentos de orientación, profesorado de infantil e primaria, e profesorado de educación secundaria, FP e de adultos.

- * Actividades formativas vinculadas ao Plan Proxecta de innovación educativa. Prioritarias para o profesorado involucrado nos programas deste plan pero abertas, no seu caso, ao resto de docentes.

- * Actividades formativas vinculadas ao Club de letras de innovación educativa. Ofertarase un curso específico para centros docentes públicos da Consellería de Cultura, Educación e Universidade que impartan ensinanzas de educación primaria, educación secundaria obrigatoria ou bacharelato participantes neste programa

- * Actividades de formación avanzada, cunha duración mínima de 50 horas, dedicadas a afondar nos aspectos vinculados á coeducación, á prevención primaria e secundaria da violencia machista na escola, á educación con perspectiva de xénero, ás datas de conmemoración do calendario escolar en relación coa igualdade e á comunicación igualitaria, entre outras.

Ademais, a través dos Plans de Formación Permanente do Profesorado, como actividades de formación en centros que mellor se adaptan a unha metodoloxía de traballo proactivo centrado na realidade particular de cada centro, poderase adquirir unha formación de carácter especializado. Para iso, os centros que opten por un plan formativo en igualdade, poderán contar co apoio e asesoramento do Servizo de Ordenación, Innovación e Orientación Educativa a través da Asesoría de Igualdade.

Deste xeito, a perspectiva de xénero estase a implantar de xeito transversal na formación do profesorado. A medida na que se está a traballar é o aumento da oferta de cursos en liña e mixtos que favorezan a conciliación da vida laboral e familiar, particularmente nas áreas nas que as mulleres están subrepresentadas, como pode ser a do profesorado de FP.

Así mesmo, na formación interna da propia Rede de Formación do Profesorado, estase a facer fincapé no deseño de actividades formativas que integren unha linguaxe inclusiva e coeducada.

Finalmente débese mencionar que o profesorado con licenza para atención á familia ten prioridade na asistencia a actividades formativas, e que nas actividades de gran formato realizadas en sábado contarase cun servizo de ludoteca para nenos e nenas de 3 a 12 anos baixo demanda para favorecer a conciliación da vida laboral e familiar e a corresponsabilidade dos e das docentes e que se inclúen principios de igualdade na formación inicial do novo persoal funcionario docente.

Ademais, impúlsanse as Escolas de Nais e Pais (ENAPAS), como instrumento de acción coeducativa e de concienciación sobre o necesario reparto equilibrado das tarefas doméstico familiares entre mulleres e homes e a importancia dun uso axeitado dos tempos, desenvolvendo así unha das medidas previstas no Plan Galego de Conciliación e Corresponsabilidade.

Os resultados do programa tradúcense nun saldo dun 26% de certificacións de actividades de formación a homes e un 74% a mulleres.

Avaliación das actividades realizadas dende o punto de vista do xénero:

No curso 2019/20 estiveron activas 9 escolas de nais e pais (ENAPAS) nas que se traballou a prevención da violencia de xénero.

En canto á formación en centros (PFPP, seminarios, grupos de traballo), no curso escolar 2019/2020, 41 centros desenvolveron un proxecto de formación no propio centro arredor da igualdade, e nomeadamente arredor do plan de igualdade, contando coa participación de 427 profesionais.

En 2019 organizáronse 6 actividades de continuidade de formación do profesorado:

Título da actividade formativa	N ^o horas	N ^o profesio- nais certi- ficadas/os
Módulo de Igualdade, Convivencia e Inclusión	20	5.523
Abordaxe da violencia de xénero desde o ámbito educativo	30	59
Consumo e xénero	30	37
Orientación, titoría e construción da identidade libre de estereotipos de xénero	30	33
Estratexias para a promoción da igualdade no ámbito educativo	30	33
XX Foro galego de educación en igualdade	12	78
TOTAL	152	5.763

10 actividades que se desenvolveron por primeira vez no curso 2018/2019:

Título da actividade formativa	N ^o horas	N ^o profesionais certificadas/ os
Calendario da igualdade	50	86
Comunicar en igualdade	50	45
STEM en feminino	20	89
Deseño e desenvolvemento do plan de igualdade do centro educativo	20	6
Educación en igualdade nas relacións afectivo-sexuais.	20	29
Igualdade e Educación no ensino secundario e postobrigatorio	35	25
Igualdade e Educación para Departamentos de Orientación	35	26
Igualdade e Educación para equipos directivos	35	21
Igualdade e Educación para profesorado de infantil e primaria	35	13
Xornada de educación para a igualdade. Curso 2018-2019	8	82
TOTAL	308	422

E 12 actividades que se desenvolveron por primeira vez no curso 2019/2020:

Título da actividade formativa	N ^o horas	N ^o profesionais certificadas/ os
Formación inicial en igualdade	20	1717
A comunicación en igualdade a través das TIC- Santiago	30	12
Prevención da violencia de xénero desde a escola- Santiago	8	120
Educación para a igualdade nas relacións afectivo-sexuais- Santiago	20	pte
Conmemorando a igualdade todo o ano- A Coruña	20	pte
A comunicación en igualdade a través das TIC-Ferrol	30	6
Conmemorando a igualdade todo o ano- Lugo	20	16
Conmemorando a igualdade todo o ano-Ourense	20	18
Educación para a igualdade nas relacións afectivo-sexuais- Ourense	20	16
Conmemorando a igualdade todo o ano-Pontevedra	20	49
A comunicación en igualdade a través das TIC-Vigo	30	5
Tratamento da diversidade afectivo-sexual e de xénero nas aulas-Vigo	8	61
TOTAL	286	2.020

PROGRAMA 422M-ENSINANZA SECUNDARIA E FORMACIÓN PROFESIONAL

O programa destínase a atender a escolarización do alumnado nos niveis de educación secundaria, bacharelato, formación profesional e educación de persoas adultas que representan o 46% do alumnado non universitario

Coas actuacións previstas neste programa de gasto, faise unha aposta decidida pola formación profesional, vinculándoa ás demandas do tecido produtivo de cada zona, e conseguindo que o sector empresarial a conciba como unha gran oportunidade, tanto para contar con capital humano altamente formado, como para medrar en competitividade.

O obxectivo último das actividades que se desenvolven e financian é o de capacitar ao alumnado para o exercicio da actividade profesional, satisfacendo as necesidades individuais e de emprego; Ademais, trátase de promover unha oferta formativa de calidade, proporcionar información e orientación profesional e de cualificacións para o emprego e incorporar ás ofertas formativas aquelas accións de formación que capaciten para desenvolver actividades empresariais e o espírito emprendedor, e avaliar e acreditar a cualificación profesional calquera que fose a forma da súa adquisición.

A oferta de ensinanzas de formación profesional na modalidade a distancia, favorece a formación e cualificación profesional e o aprendizaxe ao longo da vida. Esta modalidade, caracterízase pola súa flexibilidade, de xeito que permite ás persoas adultas a posibilidade de combinar estudo e formación coa actividade laboral, coas responsabilidades familiares ou con outras actividades, respondendo así ás necesidades e aos intereses persoais.

Para reforzar esta flexibilidade, en Galicia existe a posibilidade de ofrecer as ensinanzas de formación profesional en unidades formativas de menor duración certificables no ámbito da propia comunidade autónoma. Ademais, esta formación poderá concentrarse en determinados períodos do ano, polo que se adapta mellor aos intereses das persoas adultas e facilita a conciliación entre os estudos e as responsabilidades familiares ou doutro tipo que se deban asumir.

É previsible que esta opción sexa utilizada en maior proporción por mulleres xa que seguen a ser as que, de xeito maioritario, asumen as responsabilidades de coidado e atención a menores ou maiores.

Continuarase coa implantación progresiva da formación profesional dual co obxecto de mellorar a cualificación profesional das persoas combinando os procesos de ensinanza e aprendizaxe na empresa e no centro de formación.

A presenza da muller nos estudos de formación profesional de tipo técnico é minoritaria e isto débese, en moitos casos, á existencia de prexuizos que levan a distinguir entre estudos e profesións “de homes” e profesións “para mulleres”.

Para paliar esta situación, na admisión a ciclos formativos de grao medio e de grao superior, en caso de empate, e por mor de favorecer o fomento das vocacións nas áreas con infrarrepresentación de mulleres ou de homes, seleccionárase en virtude do sexo menos representativo na área profesional en que se demande a praza de formación.

E tamén por iso, os currículos de formación profesional teñen que servir como un importante instrumento para conseguir que nos coñecementos que adquire o alumnado que curse os ciclos formativos se integre o enfoque de xénero.

Así, no módulo de formación e orientación laboral, existente en todos os ciclos formativos, dentro da unidade formativa 1: prevención de riscos laborais, inclúese o criterio de avaliación “valoráronse as medidas de protección específicas de persoas traballadoras sensibles a determinados riscos, así como as de protección da maternidade e a lactación, e de menores”; e dentro da unidade formativa 2: equipos de traballo, dereito do traballo e da seguridade social, e procura do emprego, establécese o seguinte criterio de avaliación “valoráronse as medidas establecidas pola lexislación para a conciliación da vida laboral e familiar, e para a igualdade efectiva entre homes e mulleres”.

Neste programa tamén se está a implantar unha nova estratexia na adquisición de equipamento didáctico que fomenta a transmisión dunha imaxe igualitaria, plural e non estereotipada de mozas e mozos, mulleres e homes na sociedade.

Salientar que no CIFP A Xunqueira, en Pontevedra, impártese o ciclo superior de promoción da igualdade de xénero.

PROGRAMA 423B-SERVIZOS E AXUDAS COMPLEMENTARIAS DA ENSEÑANZA

A prestación de recursos complementarios de carácter educativo integrados na programación xeral anual de cada centro é fundamental na procura dun ensino de calidade e mellora continua. Estes servizos complementarios deben responder ás novas demandas sociais dun xeito eficaz e eficiente completando a oferta de ensinanzas e fomentando as condicións de igualdade de oportunidades para toda a cidadanía, xa que constitúen actividades que teñen unha importante repercusión, entre outras cousas, na procura da conciliación da vida laboral e familiar necesaria hoxe en día.

Con cargo a este programa orzamentario desenvólvense, entre outras, as accións encamiñadas á compensación das desigualdades na educación e o acceso á mesma en igualdade de condicións. Financia, por exemplo, a xestión do servizo de comedor e transporte escolar e acompañante levada a cabo pola Consellería de Educación, Universidade e Formación Profesional nos centros docentes públicos, as axudas destinadas ao cofinanciamento dos comedores escolares xestionados polos Concellos e as ANPAS, as actuacións encamiñadas ao fomento da lectura e apoio ás bibliotecas escolares, as actuacións derivadas do Plan de potenciación das linguas estranxeiras e as axudas para a adquisición de libros de texto, materiais curriculares e material didáctico e complementario.

Sinalar que o servizo de comedor, ademais de servir á administración educativa como un factor importante para a escolarización, tamén desenvolve unha destacada función social e formativa en habilidades e comportamentos humanos, ademais de constituír un importante recurso á hora da conciliación da vida familiar, laboral e persoal. Na procura disto, os créditos destinados á prestación dos servizos de comedores escolares nos orzamentos permiten manter os niveis do servizo.

Continuárase atendendo as necesidades de transporte adaptado dos/as escolares con discapacidades importantes e poñerase transporte e comedor aos usuarios/as lexítimos/as que cursen os cursos primeiro e segundo da nova Formación Profesional básica.

Dentro deste programa tamén se financian actividades dirixidas a promover a avaliación dos riscos laborais nos centros docentes e de vixilancia e control da saúde do persoal non docente que, en número duns 2.992 (datos IGE a xullo 2019), presta servizos en centros docentes públicos dela dependentes (o 80,34% do persoal non docente na ensinanza non universitaria son mulleres, de xeito que son as principais destinatarias destas accións).

Polo que respecta aos estudos que se elaboran a partir das avaliacións que se realizan periodicamente, permiten constatar o posible efecto das diferentes políticas de igualdade que se deben desenvolver a fin de garantir o máximo desenvolvemento educativo de todas as persoas, independentemente do seu xénero ou calquera outra circunstancia persoal ou social.

Estes estudos inclúen desagregacións por xénero para orientar, como se dun observatorio externo se tratase, as tendencias e os posibles efectos das políticas de igualdade que se veñen a desenvolver nos centros educativos.

Así, os informes elaborados a partir das diferentes avaliacións autonómicas, nacionais ou internacionais, veñen a confirmar as diferenzas de rendemento asociadas ao sexo do alumnado.

En xeral, os rapaces alcanzan unha puntuación media máis alta que as rapazas na competencia en ciencias e na competencia matemática, aínda que unicamente é significativa esta última diferenza. Por outra banda, as rapazas superan aos rapaces na competencia lectora e, neste caso, esta diferenza é significativa en termos estatísticos.

Nas últimas convocatorias dos premios extraordinarios ao alumnado de FP de grao superior, de bacharelato e de educación secundaria obrigatoria, a porcentaxe de premios ten resultados moi paritarios, así o 46,84% dos premiados foron rapaces e o 53,16% foron rapazas.

Valorar positivamente todas as actividades que, en desenvolvemento do Plan Galego de Conciliación e Corresponsabilidade se van a levar a cabo en 2020 dentro deste programa de gasto:

- Realización dun tratamento específico sobre o fomento da corresponsabilidade e a conciliación dentro da programación da materia de libre configuración para abordar a perspectiva de xénero dende o ámbito educativo.
- Elaboración de orientacións para a valoración de materiais didácticos desde o punto de vista do fomento da corresponsabilidade, harmonización de tempos e a conciliación .
- Inclusión de materiais sobre a boa xestión dos tempos, corresponsabilidade e conciliación nas maletas viaxeiras para ensinanza obrigatoria sobre igualdade de xénero.
- Creación dun espazo propio sobre a importancia de coeducar en corresponsabilidade nos foros de debate e discusión interdisciplinarios constituídos para garantir liñas estratéxicas comúns en materia de igualdade.
- Impulso á utilización dos recursos dixitais existentes nos centros para levar a cabo titorías online entre o profesorado e as familias, co fin de facilitar a conciliación.

- Utilización do programa Abalar pola comunidade educativa coma ferramenta estratéxica para comunicación inmediata e instantánea entre o centro educativo e as familias.

- Realización de publicacións divulgativas para o profesorado que difundan os principios da coeducación, da igualdade na comunidade educativa, con especial incidencia na importancia do reparto equilibrado de tarefas entre mulleres e homes, e a distribución equilibrada dos tempos.

- Consideración da existencia de plans de igualdade que contemplan medidas para fomentar a conciliación e a corresponsabilidade como criterio obxectivo de valoración nas bases reguladoras de subvencións dirixidas a entidades de iniciativa social.

- Uso estratéxico da contratación pública, a través da aplicación de cláusulas sociais, como instrumento das políticas públicas de fomento de medidas de conciliación e corresponsabilidade nas empresas.

PROGRAMA 423B-PREVENCIÓN DO ABANDONO ESCOLAR

O obxectivo fundamental deste programa de gasto é favorecer a adquisición das competencias clave necesarias para a sociedade do século XXI a todo o alumnado, con independencia das súas condicións persoais e sociais, desenvolvendo medidas e recomendacións dirixidas a previr e reducir o abandono temperá na Comunidade Autónoma, articuladas ao redor de catro amplos ámbitos de actuación: as administracións educativas; os centros educativos e o persoal docente; as administración locais, as familias e os mozos e mozas que abandonaron o sistema educativo sen ter obtido un título de educación secundaria obrigatoria ou post-obrigatoria, e o contorno laboral.

Ademais, de cara a 2021, no contexto da emerxencia sanitaria derivada da pandemia por Covid-19, reforzase a visión inclusiva e equitativa que incida na igualdade de oportunidades, especialmente no que respecta ao ensino mixto ou virtual, xa que é fundamental para evitar que a crise sanitaria se convirta nunha crise educativa que acrecente as desigualdades socio-económicas e culturais, e rompa a función da escola como ascensor social, tanto de xeito inmediato como a medio prazo.

Estas actuacións implantaranse nos centros educativos que impartan ensino non universitario entre cuxo alumnado haxa unha proporción significativa en desvantaxe desde o punto de vista educativo, cuxas posibles causas poden ser a de pertenza a familias de baixo nivel cultural ou economicamente desfavorecidas, situación nunha contorna con escaseza de recursos educativos, minorías étnicas, inmigrantes de lingua materna igual ou diferente da utilizada no centro etc., e terán os seguintes obxectivos:

- Fomentar a participación dos centros educativos na convocatoria de contratos-programa coa finalidade de lograr unha educación de calidade para todo o alumnado, desenvolver ao máximo posible as súas potencialidades, buscar a excelencia.

- Promover accións no campo da orientación educativa que establezan liñas de reforzo necesarias para reverter o fracaso escolar e/ou o escaso aprecio pola aprendizaxe incidindo no aumento da motivación e autoestima.

- Desenvolver medidas de apoio e reforzo educativo.

- Formación do profesorado para posibilitar a súa intervención no coñecemento e aplicación de liñas de atención á diversidade, na procura de garantir o éxito educativo de todo o alumnado.

- Promover medidas de apoio nas áreas instrumentais e de idiomas.

- Impulsar un programa de oratoria, que contribúa á mellora das habilidades comunicativas orais, ao tempo que favoreza o desenvolvemento das seguintes competencias clave: Comunicación lingüística, Competencias sociais e cívicas e Sentido de iniciativa e espírito emprendedor.

- Desenvolver un proxecto de innovación educativa centrado na mellora da convivencia escolar, dentro de educonvives.gal.

- Desenvolver iniciativas de formación do profesorado relacionadas co ámbito STEM (Science, Technology, Engineering and Mathematics; Ciencia, Tecnoloxía, Enxeñería e Matemáticas) e ao ensino de linguas estranxeiras, así como ao enfoque baseado na Aprendizaxe Integrado de Contidos e Linguas Estranxeiras (AICLE, en inglés Content and Language Integrated Learning, CLIL).

- Apoiar aos concellos e asociacións sen fins de lucro para que realicen actividades que permitan ás persoas adultas adquirir as súas aprendizaxes tanto por medio de actividades de ensinanza, regrada ou non regrada, como a través da experiencia, laboral ou en actividades sociais. Tenderase a establecer conexións entre ambas vías e adoptaranse medidas para a validación das aprendizaxes adquiridas en contextos non formais.

En Galicia, de xeito similar ao que ocorre no resto de España, os alumnos teñen máis dificultades que as alumnas para prosperar no sistema educativo, suspenden máis, repiten curso máis e abandonan antes o sistema educativo.

A diferenza de resultados non é puntual. Maniféstase dende hai varios anos, curso tras curso. Iso mesmo pasa en todas as comunidades autónomas; en todos os indicadores educativos de progreso (promoción, titulación) e en todos os niveis de ensinanza, desde a educación primaria ata a formación superior.

En todas as ensinanzas: ESO, Bacharelato e ciclos formativos, a porcentaxe de alumnas que finalizaron estes estudos é superior ao 50%, está en torno ao 54%, fronte aos alumnos que están en torno ao 46%.

Se os datos se refiren á porcentaxe de alumnado que sae da ESO sen o título de graduado en educación secundaria, obsérvase que arredor do 32% dos alumnos sae sen título da ESO e, no caso das alumnas, arredor do 19%. Unha diferenza en torno a 13 puntos.

PROGRAMA 432A-BIBLIOTECAS, ARQUIVOS, MUSEOS E EQUIPAMENTOS CULTURAIS, PROGRAMA 432B-FOMENTO DAS ACTIVIDADES CULTURAIS E PROGRAMA 433A-PROTECCIÓN E PROMOCIÓN DO PATRIMONIO HISTÓRICO, ARTÍSTICO E CULTURAL

O programa 432A ten como obxectivo contribuír á mellora dos equipamentos culturais e das institucións culturais de referencia (bibliotecas, arquivos e museos de Galicia), non só como centros de conservación do coñecemento e memoria cultural, senón como infraestruturas e servizos básicos para asegurar o dereito constitucional de acceso á cultura e as responsabilidades atribuídas polo Estatuto de Autonomía de Galicia á Xunta de Galicia en relación coa conservación, protección e difusión da cultura galega. Así mesmo, promóvese a realización de actividades que dean a coñecer o patrimonio cultural que albergan estes centros. Tamén inclúe as actividades dirixidas á promoción do libro galego, a través do apoio á empresa editorial galega, a realización de feiras e demais actuacións de promoción da lectura.

Dentro do programa 432B desenvólvense as grandes liñas de actuación para o desenvolvemento da cultura galega, de xeito que se propicie un compromiso da sociedade galega e das institucións para facer da cultura un dos elementos centrais da vida da nosa sociedade e da súa imaxe no mundo.

E o programa 433A ocúpase do apoio e difusión do patrimonio cultural galego en todas as súas manifestacións tanto en Galicia coma no exterior. Tamén persegue a protección, conservación, investigación, acrecentamento difusión e fomento do patrimonio artístico, arquitectónico, arqueolóxico etnolóxico, industrial, científico, documental e bibliográfico de interese para Galicia.

O ámbito prioritario de actuación destes programas de gasto é o sector cultural galego, no que participan os homes e mulleres ben sexa como consumidores e consumidoras dos diversos produtos culturais xerados ou como empregados e empregadas do sector cultural.

Neste sentido, e extrapolando a Galicia os datos contidos nas principais fontes e series estatísticas culturais máis recentes (por exemplo, o Anuario de Estadísticas Culturales 2019 publicado polo Ministerio de Educación, Cultura e Deporte), pódese observar que os datos recollidos apuntan, en sentido xeral, a un aumento da participación das mulleres no ámbito cultural, ao tempo que se constatan diferenzas entre os sexos tanto no acceso á cultura como no desempeño de profesións e de actividades profesionais vinculadas ao sector cultural.

Por exemplo, o volume de emprego cultural ascendeu en 2018 a 690.300 persoas, pero obsérvanse diferenzas significativas por sexo entre o emprego vinculado ao ámbito cultural e o emprego total, cunha maior proporción de homes (60,9%) fronte ao 54,5% observado no conxunto do emprego.

Polo que se refire aos dereitos de propiedade intelectual xestionados pola Entidades de Xestión, o número de membros destas entidades ascendeu en 2018 a 202.735, o 4% son persoas xurídicas e o 96% restante son persoas físicas. A distribución por sexo destas últimas amosa que só o 23,8% son mulleres e o 76,2% restante son homes.

O gasto medio en bens e servizos culturais no ano 2018 non presenta diferenzas en canto ao sexo das persoas consumidoras (274,7 € no caso dos homes fronte aos 274,6 € no caso dos mulleres).

Respecto aos hábitos culturais, as mulleres que visitaron museos, exposicións e gale-rías de arte, representan o 46,9% (fronte ao 46,5% de homes). Desapareceu a diferenza de 2 puntos que existía o ano anterior.

Tamén é superior a porcentaxe de mulleres que foron a unha biblioteca (25,2% fronte a 20,6%). Esta diferenza é moito menor cando se refire ao acceso a través de internet (10,2% fronte a 9,6%). Tamén é maior a porcentaxe de mulleres que leron algún libro (69,4% fronte a 62%).

E no que se refire ás artes escénicas (teatro, ópera, zarzuela, ballet e danza), un 27,8% dos homes asistiron a estes espectáculos, porcentaxe que ascende ata un 33,7% no caso das mulleres. Polo que se refire ás artes musicais, un 35,2% da poboación masculina asistiu a concertos de música clásica e actual, mentres que no caso das mulleres a porcentaxe baixa ao 33,2%. En canto ao cinema, un 58,4% dos homes españois acudiron ao cine mentres que no caso das mulleres, a porcentaxe baixa ao 57,3 %. Obsérvase, polo tanto, unha maior presenza feminina nos espectáculos de artes escénicas, mentres que a tendencia se modifica no caso de concertos de música e cine.

Ante esta constatación de que nos diferentes ámbitos en que se estrutura o ámbito cultural galego a presenza dos homes segue a ser superior á das mulleres, tanto a Dirección Xeral de Políticas Culturais como Agadic, pretenden avanzar na incorporación da perspectiva de xénero no ámbito cultural, promovendo o acceso da muller ás manifestacións culturais e á empregabilidade no sector, garantindo o acceso á cultura de toda a poboación sen que existan diferenciacións polo feito de ser muller ou home. Por iso, nas convocatorias de axudas valorarase, entre os criterios para a súa concesión, a presenza das mulleres nos proxectos. No mesmo sentido, promoverase a presenza equilibrada de mulleres e homes nas programacións artísticas que se contraten e fomentarse a presenza equilibrada de mulleres e homes na composición das comisións de valoración de axudas. Tamén se evitará un uso sexista e excluín-te da linguaxe.

Agadic tamén trata de fomentar a dirección feminina no caso da produción de artes escénicas valorándose expresamente esta circunstancia coa asignación dunha puntuación específica. No caso das producións audiovisuais, promóvese a presenza feminina no equipo creativo outorgando unha puntuación específica a aqueles proxectos nos que a participación das mulleres naquel sexa superior ao 50%. Ademais puntúase a dirección integramente a cargo dunha muller.

Tamén se evitará a difusión de imaxes que contribúan a perpetuar os estereotipos sexistas, e incidirase na promoción daqueles contidos que contribúan a visibilizar a presenza da muller en ámbitos nos que aínda non están representadas de xeito paritario.

Avaliación das actividades realizadas dende o punto de vista do xénero:

1) Programa Ler conta moito: desenvolvemento de actividades de dinamización no ámbito das bibliotecas que contribúan á prevención e sensibilización contra a violencia de xénero dunha maneira lúdica e atractiva.

No programa participaron 156 bibliotecas públicas municipais de 122 concellos, e realizáronse 437 actividades nas que participaron 10.925 persoas.

2) Accións de prevención e sensibilización fronte á violencia de xénero nas bibliotecas públicas centrais territoriais de xestión autonómica, co obxectivo de: crear espazos, servizos e experiencias que promoven a igualdade de xénero; difundir unha colección de fondos bibliográficos, centrados na igualdade, na muller e a loita contra a violencia de xénero; promover actividades novas, dirixidas a todas as idades e que esperten o interese de toda a cidadanía por estes temas; fomentar o uso da linguaxe inclusiva e non sexista como avance no camiño á igualdade.

Participaron 6 bibliotecas públicas que levaron a cabo 153 actividades nas que participaron 3.825 persoas.

3) No Arquivo de Galicia (Santiago de Compostela), tivo lugar unha nova edición da serie “Mulleres Sobranceiras”. En 2019 a exposición estivo centrada no papel desenvolvido tradicionalmente polas mulleres nas tarefas relacionadas coa explotación dos recursos mariños, e de forma especial, o seu papel protagonista na industria conserveira.

O arquivo tamén utilizou as súas redes sociais para poñer en relación distintos documentos históricos do arquivo con diferentes aspectos do tratamento da condición feminina.

Trátase de dar visibilidade ao papel das mulleres e concienciar sobre os cambios necesarios para conseguir unha sociedade verdadeiramente integradora e igualitaria.

4) Salientar que en 2019 o Arquivo provincial de Lugo adaptou a base de datos de persoas usuarias co fin de desagregalas por sexo, o que permite a visibilización das mulleres usuarias. En 2019, utilizaron o arquivo 884 persoas, das cales 598 foron homes e 281 mulleres.

5) O Arquivo provincial de Ourense levou a cabo a visita teatralizada “A Porta do tempo: as mulleres na historia de Ourense III: A conciencia da igualdade”, coa que se trata de amosar como se foi xerando a conciencia de igualdade na nosa sociedade.

6) O Arquivo Histórico provincial de Pontevedra levou a cabo distintas actividades de visibilización de fondos documentais relacionados con mulleres destacadas en distintos ámbitos e enfocou o Día Internacional dos Arquivos a destacar a relevancia das mulleres na emigración galega, coa conferencia “A experiencia das mulleres galegas no Uruguai: fontes para a súa historia”.

7) E o Arquivo do Reino de Galicia, a través das Xornadas Gardaarquivo de 2019, invitaron á comunidade arquivística a mostrar experiencias de visibilización das mulleres como suxeitos historiográficos de pleno dereito, coa finalidade de contribuir á igualdade total.

Tamén organizou a Exposición virtual “O maltrato ás mulleres a través dos documentos”.

8) E en 2019 o Consello da Cultura Galega contando coa colaboración da Secretaría Xeral da Igualdade e da Consellería de Cultura e Turismo, levou a cabo o estudo “ A situación das traballadoras dos sectores audiovisual e das artes escénicas en Galicia”, que conclúe que:

- O número de homes é significativamente maioritario (58%). As análises indican que no sector en que se inclúen as artes escénicas (actividades de creación, artísticas e espectáculos), que é tamén o máis numeroso, a presenza das mulleres é unicamente do 37%. No resto de actividades a distribución é máis parella.

- Os homes traballan en períodos máis prolongados, mentres que entre as mulleres é máis habitual un perfil profesional máis temporal e esporádico. No sexo masculino destaca un 21% con máis de dez anos de traballo no sector, fronte a un 11% de mulleres.

- No audiovisual, as mulleres traballan máis tempo cando son novas (ata 35 anos), mentres que os homes traballan durante máis tempo a partir desa idade

- A medida que aumenta a categoría laboral aumenta a presenza de homes: disto pódese deducir que os postos de mandos intermedios están cubertos maioritariamente por eles, mentres que nos postos administrativos hai máis mulleres. Hai que indicar que nos postos de alta dirección ou gran formación, as diferenzas vanse esmorecendo, en parte

polo alto nivel de formación das mulleres. Tamén se detectou unha maior incidencia de mulleres que traballan como autónomas.

- No que respecta aos ingresos, os datos obtidos da declaración da renda indican que hai unha diferenza significativa por sexo. Na escala de ingresos máis elevados as diferenzas son importantes, pero a partir dos ingresos intermedios as distribucións entre homes e mulleres iguálanse máis.

PROGRAMA 561B-INVESTIGACIÓN UNIVERSITARIA

Este programa de gasto integra os orzamentos destinados ao desenvolvemento das accións de apoio e reforzo da investigación universitaria, a través dunha adecuada estruturaación dos recursos e da actividade de investigación e a mellora da súa calidade.

Isto implica a introdución duns enfoques adecuados por parte das universidades e a administración que faciliten, por unha parte, a formación e incorporación de persoas investigadoras de talento, e por outra, a creación de un entorno académico que facilite a interacción e o intercambio de coñecemento.

Ademais, trátase de estimular o crecemento económico e social de Galicia mediante o impulso e a consolidación do seu capital científico e tecnolóxico, facilitando as relacións entre os centros de coñecemento e as empresas. En particular propón reforzar a investigación no ámbito universitario galego, especialmente na súa aplicación aos procesos empresariais.

A situación de mulleres e homes na investigación universitaria non é equitativa e existen diferenzas de xénero na carreira científica:

- No ámbito académico hai máis mulleres nas etapas de formación universitaria e ao comezo da carreira investigadora.
- As mulleres teñen menor acceso a recursos para investigar.
- A desigualdade de oportunidades entre mulleres e homes reflíctese na produción de coñecemento científico.
- Segundo os datos do SIU (Sistema Integrado de Información Universitaria) do MEFP, no curso 2018/2019 (últimos datos dispoñibles) o 41,16% do persoal docente e investigador das universidades galegas son mulleres

As accións de fomento da actividade investigadora mediante contratos pre e post doutorais e grupos de investigación, deseñadas no marco deste programa de gasto, están a provocar un incremento porcentual no número de mulleres que se dedican á actividade investigadora de case un punto porcentual por ano.

Valorar positivamente que se teña incluído como causa de flexibilización na acreditación de requisitos (data de obtención de títulos) para o acceso ás axudas a formación predoutoral e postdoutoral o coidado de maiores e menores a cargo.

E salientar que en 2019, concedeuse a ampliación de contrato polo mesmo tempo que a interrupción, a catro persoas cun contrato de formación postdoutoral e a dúas persoas con axudas predoutorais (concedeuse esta ampliación a todo o persoal investigador que solicitou prórroga de contrato por maternidade, risco de embarazo, lactancia , etc.).

Valorando de xeito positivo todas estas accións, hai que sinalar que un amplo grupo de investigadoras veñen reclamando que se pode mellorar a igualdade de xénero no acceso as convocatorias públicas de investigación nas universidades galegas, os organismos públicos de investigación de Galicia e outras entidades do sistema de I+D+I galego, aplicando medidas correctoras que regulen o impacto asociado ao desfrute de permisos de maternidade, paternidade, risco durante o embarazo ou lactación, e incapacidade temporal asociado ao embarazo, do persoal investigador contratado.

A continuación preséntanse os indicadores e os seus valores previstos para o ano 2021, para coñecer a desagregación por sexo e a estimación da proporción de mulleres nos programas desta Consellería.

Agás nos ciclos formativos, a porcentaxe de alumnas é similar á dos alumnos en todas as ensinanzas obrigatorias e superior no ensino universitario e nas escolas oficiais de idiomas, tamén é superior o persoal docente feminino que participa en actividades formativas. En cambio a porcentaxe de mulleres que reciben bolsas en FP e secundaria obrigatoria e dun 40%.

Cadro 5. Indicadores de produtividade de persoas beneficiadas desagregados por sexo

E1 - Empregabilidade e crecemento intelixente

PA01 - Impulso da consolidación das políticas de gastos vencelladas á I+D+i. Integrar a Galicia no círculo virtuoso da innovación para o crecemento

E02 - Mellorar a capacidade investigadora e os resultados da investigación universitaria galega

INDICADOR	Valor Unid. Medida
	Previsto
DE021H Investigadores/ano participando en proxectos cofinanciados. Homes	264,0 Persoas/ano
DE021M Investigadores/ano participando en proxectos cofinanciados. Mulleres	367,0 Persoas/ano
SC06.H Persoas menores de 25 anos de idade (Homes)	5,0 Nº
SC06.M Persoas menores de 25 anos de idade (Mulleres)	8,0 Nº

PA05 - Consolidar un sistema educativo que minimice o fracaso escolar e se aliñe en resultados coas rexións líderes de Europa en todos os niveis e impulsar o SUG cara á excelencia

E01 - Mellorar a calidade da educación e os resultados dos e das escolares galegos/as, modernizando as dotacións a procedementos educativos, medios e as infraestruturas públicas destinadas a centros educativos de ensinanza infantil e primaria.

INDICADOR	Valor Unid. Medida
	Previsto
P1020H Alumnado matriculado en centros privados concertados. Homes	27.742,0 Nº
P1020M Alumnado matriculado en centros privados concertados. Mulleres	26.496,0 Nº
P1019H Alumnado matriculado en centros públicos. Homes	71.204,0 Nº
P1019M Alumnado matriculado en centros públicos. Mulleres	66.071,0 Nº
DOC035 Capacidade de coidado de nenos ou de infraestruturas de educación subvencionadas	2.700,0 Nº

E02 - Mellorar a calidade da docencia e da oferta docente do sistema universitario de Galicia.

INDICADOR	Valor Unid. Medida
	Previsto
P033.H Alumnado beneficiario por bolsas. Homes	754,0 Nº
P033.M Alumnado beneficiario por bolsas. Mulleres	1.214,0 Nº
P1021H Alumnado matriculado no sistema universitario de Galicia. Homes	24.901,0 Nº (media)
P1021M Alumnado matriculado no sistema universitario de Galicia. Mulleres	31.773,0 Nº (media)
P128.H Alumnado matriculado UNED (Homes)	4.230,0 Nº
P128.M Alumnado matriculado UNED (Mulleres)	5.768,0 Nº

E1 - Empregabilidade e crecemento intelixente

PA05 - Consolidar un sistema educativo que minimice o fracaso escolar e se aliñe en resultados coas rexións líderes de Europa en todos os niveis e impulsar o SUG cara á excelencia

E03 - Mellorar a calidade da educación e os resultados escolares dos centros educativos de educación especial, en especial mediante a modernización de procedementos, dotacións de medios e de infraestruturas

INDICADOR	Valor	Unid. Medida
	Previsto	
P1020H Alumnado matriculado en centros privados concertados. Homes	401,0	Nº
P1020M Alumnado matriculado en centros privados concertados. Mulleres	230,0	Nº
P1019H Alumnado matriculado en centros públicos. Homes	481,0	Nº
P1019M Alumnado matriculado en centros públicos. Mulleres	231,0	Nº
DOC035 Capacidade de coidado de nenos ou de infraestruturas de educación subvencionadas	3.070,0	Nº

E04 - Mellorar a calidade das ensinanzas de réxime especial e dos seus resultados, en especial no que atinxe ao dominio efectivo dunha terceira lingua

INDICADOR	Valor	Unid. Medida
	Previsto	
P033.H Alumnado beneficiario por bolsas. Homes	15,0	Nº
P033.M Alumnado beneficiario por bolsas. Mulleres	25,0	Nº
P109.H Alumnado matriculado en ensinanzas artísticas e deportivas. Homes	3.000,0	Nº
P109.M Alumnado matriculado en ensinanzas artísticas e deportivas. Mulleres	3.700,0	Nº
P108.H Alumnado matriculado nas Escolas Oficiais de Idiomas. Homes	8.844,0	Nº
P108.M Alumnado matriculado nas Escolas Oficiais de Idiomas. Mulleres	17.427,0	Nº
P310.H Titulos emitidos polas EOLs (Homes)	3.945,0	Nº
P310.M Titulos emitidos polas EOLs (Mulleres)	8.171,0	Nº

E05 - Garantir a capacitación adecuada do profesorado a través da formación permanente que lles permita afrontar os retos do sistema educativo galego e adaptar as novas ensinanzas ás novas necesidades formativas derivadas da implantación da Lei 8/2013, de 9 de decembro, para a mellora da calidade educativa

INDICADOR	Valor	Unid. Medida
	Previsto	
P281.H Persoal docente que participa en accións formativas da Redede Formación. Homes	11.100,0	Nº
P281.M Persoal docente que participa en accións formativas da Redede Formación. Mulleres	38.900,0	Nº

E08 - Potenciar a formación profesional e a ensinanza secundaria obrigatoria, mellorando a calidade das ensinanzas e facilitando o acceso a unha formación e cualificación profesional polivalente e especializada que mellore a empregabilidade e a súa adaptación aos cambios, modernizando ciclos, procedementos e medios dos centros educativos de ensinanza secundaria obrigatoria e formación profesional.

INDICADOR	Valor	Unid. Medida
	Previsto	
P033.H Alumnado beneficiario por bolsas. Homes	2.560,0	Nº
P033.M Alumnado beneficiario por bolsas. Mulleres	1.710,0	Nº
P1020H Alumnado matriculado en centros privados concertados. Homes	16.144,0	Nº
P1020M Alumnado matriculado en centros privados concertados. Mulleres	15.345,0	Nº
P1019H Alumnado matriculado en centros públicos. Homes	73.089,0	Nº
P1019M Alumnado matriculado en centros públicos. Mulleres	67.294,0	Nº
DOC035 Capacidade de coidado de nenos ou de infraestruturas de educación subvencionadas	3.506,0	Nº
P231.H Participantes en ciclos formativos (Homes)	3.594,0	Nº
P231.M Participantes en ciclos formativos (Mulleres)	1.360,0	Nº
P234.H Participantes na Rede Galega de Viveiros de Empresas en Centros Educativos (Homes)	350,0	Nº
P234.M Participantes na Rede Galega de Viveiros de Empresas en Centros Educativos (Mulleres)	250,0	Nº
P281.H Persoal docente que participa en accións formativas da Redede Formación. Homes	1.000,0	Nº
P281.M Persoal docente que participa en accións formativas da Redede Formación. Mulleres	1.300,0	Nº

E1 - Empregabilidade e crecemento intelixente

PA05 - Consolidar un sistema educativo que minimize o fracaso escolar e se aliñe en resultados coas rexións líderes de Europa en todos os niveis e impulsar o SUG cara á excelencia

E09 - Reducir o abandono educativo temperán e mellorar os resultados educativos do alumnado con necesidades educativas e do alumnado con necesidades específicas, a través de medidas de apoio personalizado

INDICADOR		Valor	Unid. Medida
		Previsto	
P232.H	Participantes en programas de mellora da aprendizaxe e do rendemento (PMAR). Homes	543,0	Nº
P232.M	Participantes en programas de mellora da aprendizaxe e do rendemento (PMAR). Mulleres	355,0	Nº
P237.H	Participantes en programas de reforzo, orientación e apoio -PROA. Homes	5.724,0	Nº
P237.M	Participantes en programas de reforzo, orientación e apoio -PROA. Mulleres	6.524,0	Nº
P281.H	Persoal docente que participa en accións formativas da Redede Formación. Homes	3.930,0	Nº
P281.M	Persoal docente que participa en accións formativas da Redede Formación. Mulleres	8.722,0	Nº

E2 - Benestar das persoas e as familias e cohesión social

PA03 - Mellora dos servizos sociais a familias e á infancia, apoio á conciliación e á promoción da igualdade, servizos e axudas complementarios da educación e políticas de xuventude e cooperación

E05 - Eliminar os obstáculos que impidan ou dificulten o acceso do alumnado ao sistema educativo co obxectivo de garantir as mellores condicións para exercer o dereito á educación nas ensinanzas obrigatorias e de oferta obrigatoria e garantir que este alumnado, máis o da formación profesional, ao remate da súa educación, adquira as competencias de comprensión e expresión oral e escrita

INDICADOR		Valor	Unid. Medida
		Previsto	
P034.H	Alumnado beneficiario do transporte escolar. Homes	25,7	%
P034.M	Alumnado beneficiario do transporte escolar. Mulleres	25,7	%
P035.H	Alumnado beneficiario dos comedores escolares. Homes	31,7	%
P035.M	Alumnado beneficiario dos comedores escolares. Mulleres	31,7	%
P032.H	Alumnado beneficiario por accións de facilitación de material escolar. Homes	61,0	%
P032.M	Alumnado beneficiario por accións de facilitación de material escolar. Mulleres	61,0	%
P037.H	Alumnado participante en programas en inmersión lingüística. Homes	33.094,0	Nº
P037.M	Alumnado participante en programas en inmersión lingüística. Mulleres	32.047,0	Nº
P115.H	Alumnado premiado (Homes)	39,0	Nº
P115.M	Alumnado premiado (Mulleres)	47,0	Nº
P038.H	Alumnado usuario de libros dixitais (Homes)	10.000,0	Nº
P038.M	Alumnado usuario de libros dixitais (Mulleres)	16.000,0	Nº

E4 - Sociedade dixital, lingua, cultura e reforzo do peso de Galicia no seu entorno

PA02 - Conservación e promoción da riqueza cultural de Galicia

E01 - Fortalecer a programación e os servizos dispoñibles nas bibliotecas, arquivos, museos e centros de interpretación, para lograr a participación activa da cidadanía como usuaria destes servizos e como consumidora dunha oferta cultural de calidade.

INDICADOR		Valor	Unid. Medida
		Previsto	
P334.H	Persoas beneficiarias de bolsas en materia de bibliotecas, arquivos e museos (homes)	24,0	Nº
P334.M	Persoas beneficiarias de bolsas en materia de bibliotecas, arquivos e museos (mulleres)	37,0	Nº
P219.H	Persoas que fan uso da rede de bibliotecas de Galicia. Homes	330.000,0	Nº
P219.M	Persoas que fan uso da rede de bibliotecas de Galicia. Mulleres	220.000,0	Nº

E03 - Difundir a conveniencia de empregar a lingua galega nos distintos eidos da sociedade prestando especial atención a franxa de poboación máis nova, así como ao tecido económico/empresarial e as súas relacións comerciais con países de fala portuguesa, propiciando un clima que favoreza o uso cotiá do galego.

INDICADOR		Valor	Unid. Medida
		Previsto	
P394.H	Bolseiros (homes)	19,0	Nº
P394.M	Bolseiros (mulleres)	37,0	Nº
P227.H	Participantes en accións de formación. Homes	2.667,0	Nº
P227.M	Participantes en accións de formación. Mulleres	3.689,0	Nº

Conclusións:

Todas as medidas para implantar e considerar a perspectiva de xénero no ámbito educativo contribúen de xeito decisivo e constitúe un pilar básico para conseguir o obxec-

tivo dunha igualdade de oportunidades entre mulleres e homes real e efectiva, xa que o sector educativo, e a escola como lugar de estudo, teñen moita influencia sobre o aprendizaxe e brindan a posibilidade de cuestionar os roles de xénero asignados.

Por iso, valórase positivamente que se potencie a formación permanente e a actualización dos coñecementos, actitudes e habilidades do profesorado en temáticas relacionadas coa igualdade de xénero, co obxectivo de que o profesorado asuma e interiorice os valores e modelos que despois transmitirá ao alumnado.

Que se desenvolvan accións no ámbito educativo que contribúen a favorecer a conciliación da vida familiar e laboral.

Que se continúen a programar actividades en desenvolvemento do I Plan de actuacións para a igualdade nos centros educativos de Galicia, que se configura como un instrumento de planificación básico que integra todas as medidas de fomento e promoción da igualdade que se desenvolverán no ámbito educativo, con medidas concretas, obxectivos e indicadores que permitirán levar a cabo o seguimento das actuacións e a avaliación dos resultados.

Que se trate de aproveitar o talento feminino no ámbito da investigación universitaria.

Que se trate de favorecer e incrementar o acceso das mulleres ás actividades culturais que se vaian programar, promovendo tamén a súa empregabilidade no sector das industrias culturais.

Que se transmita á sociedade unha imaxe das mulleres libre de estereotipos.

E que se inclúa a perspectiva de xénero de xeito transversal en moitas das actuacións que se desenvolven, especialmente no deseño, xestión e seguimento dos procedementos de contratación e convocatorias de subvencións.

IV.8. CONSELLERÍA DE EMPREGO E IGUALDADE

A Consellería de Emprego e Igualdade é o órgano da Administración xeral da Comunidade Autónoma de Galicia ao cal corresponde, de conformidade co Estatuto de Autonomía, propoñer e executar as directrices xerais do Goberno no ámbito laboral, que engloba as competencias en materia de políticas activas de emprego, política laboral, relacións laborais e seguridade e saúde laboral, responsabilidade social empresarial, cooperativas e outras entidades de economía social, orientación e promoción laboral.

Tamén lle corresponde, a través da Secretaría Xeral da Igualdade, a promoción e adopción de medidas encamiñadas á consecución da Igualdade efectiva das mulleres e dos homes.

As últimas enquisas europeas de condicións de traballo poñen de manifesto que as mulleres -en maior proporción que os homes- levan a cabo tarefas monótonas, teñen traballos máis precarios, obteñen un salario inferior, teñen menos oportunidades de participar na planificación do seu propio traballo e contan con menos expectativas de promoción profesional que os homes.

Datos clave sobre desigualdade laboral:

- As mulleres representan o 52,42% das persoas paradas en Galicia

- O 0,5% das mulleres paradas manifestan ter abandonado o mercado laboral por motivos relacionados co coidado de menores ou de maiores enfermos ou incapacitados, e un 1,2% por outras obrigas de carácter familiar, fronte ao 0,3% dos homes (en ambos os dous casos).

(EPA 3º trimestre 2020)

Ademais, segundo o informe do mercado de traballo das mulleres elaborado no ano 2019 polo Servizo Público de Emprego (SEPE), a temporalidade continúa a afectar máis ás mulleres que aos homes e as diferenzas de xénero son aínda máis pronunciadas na distribución do tipo de xornada laboral. O 57,22% das mulleres afiliadas eran traballadoras a tempo completo fronte ao 77,47% dos homes e a xornada parcial afectaba ao 31,07% das cotizantes, o dobre que no caso dos homes. Atendendo á situación do número de persoas afiliadas xerado nos últimos 5 anos, por cada traballador varón a tempo parcial se xeneraron case tres traballadoras con este tipo de xornada.

O mesmo estudo recolle que o subemprego afectou ao 12,16 % das mulleres traballadoras, en maior medida que ais homes, e que a maioría da poboación subempregada (o 60%) estaba integrada por mulleres.

As políticas activas de emprego poden constituír un instrumento idóneo para acadar o obxectivo de fomentar a inserción laboral da muller no mercado laboral xa que poden centrarse en varios ámbitos directamente relacionados co emprego: a orientación, a formación, a contratación, así como o mantemento do posto de traballo xa obtido e o autoemprego.

A incorporación da perspectiva de xénero na axenda política do ámbito laboral permitirá considerar a dimensión de xénero como un factor que debe estar presente no conxunto de políticas e actuacións en materia de emprego, o que implicará unha análise sistemático das medidas que afecten á vida cotiá, analizando as causas e avaliando os posibles efectos que podan ter diferente impacto en homes e mulleres.

PROGRAMA 312G-CONCILIACIÓN DA VIDA PERSOAL E LABORAL E OUTROS SERVIZOS DE PROTECCIÓN SOCIAL

Tal e como se recolle na Directiva (UE) 2019/1158 do Parlamento Europeo e do Consello de 20 de xuño de 2019, a conciliación da vida familiar e a vida profesional e persoal segue a constituír un reto considerable para moitos traballadores e traballadoras que teñen responsabilidades no coidado de familiares, en especial debido á crecente prevalencia do horario laboral ampliado e dos cambios nos calendarios de traballo, o que repercute negativamente, sobre todo, no emprego feminino, xa que as mulleres continúan a ser as que, de xeito maioritario, asumen as tarefas e responsabilidades do coidado.

Na situación actual provocada pola emerxencia sanitaria derivada do COVID-19, incrementouse a necesidade de abordar e lograr a conciliación da vida familiar, laboral e persoal. Tanto o confinamento como o peche dos centros educativos e de coidados e a necesidade, tamén nos ámbitos laborais e económico xa que as dificultades de conciliación producen maiores dificultades de inserción e promoción laboral. Na pandemia o maior peso da conciliación, unha vez máis, recaeu sobre as mulleres que tiveron que simultanear o seu traballo remunerado e o coidado dos e das menores e das persoas maiores e dependentes. Por iso, a necesidade de avanzar na busca de lograr o equilibrio entre o reparto de tarefas e responsabilidades no fogar e no coidado é un reto e unha necesidade.

No mercado laboral, os datos para as mulleres seguen a ser peores: menor presenza de mulleres na poboación activa e ocupada e maior taxa de desemprego. Maior proporción de contratos temporais e mesmo a tempo parcial (na maior parte dos casos para atender as obrigas familiares e domésticas) e, como consecuencia, existencia dunha fenda salarial. Así mesmo, evidénciase a existencia dunha segregación laboral por razón de xénero, segregación vertical e horizontal que fai que mulleres e homes se concentren en sectores, ramas de actividade e ocupacións diferenciadas e condicionadas por estereotipos de xénero e ocupen postos de menor responsabilidade.

A tradicional asignación ás mulleres da función coidadora ten un reflexo expresivo da desigualdade de xénero no eido laboral cando se analizan os motivos polos que as persoas en situación de inactividade deciden saír do mercado de traballo.

Segundo datos da EPA do ano 2019, do total de mulleres en situación de inactividade, (620.600) o 13% manifestan como razón da súa inactividade motivos asociados á existencia de responsabilidades familiares e de coidado de nenos/as ou de persoas adultas enfermas, ou con discapacidade ou dependencia, fronte ao 2,0% dos homes na mesma situación. E sendo polo tanto a incidencia deste motivo moi desigual, xa que de cada persoas que declaran que están en situación de inactividade por eses motivos, o 89% son mulleres.

E cando se analizan as estatísticas das excedencias laborais para o coidado de persoas, compróbase que a maioría son solicitadas por mulleres: o 92,3 % no caso das excedencias

por coidado de fillas e fillos, e o 78,8 % das relacionadas co coidado de familiares (anuario de estatísticas do Ministerio de Emprego e Seguridade Social. Ano 2017).

Por outra banda, a desigualdade de xénero no ámbito laboral ten outro dos seus datos máis reveladores no tipo de xomada de traballo. A xomada a tempo parcial presenta unha acusada diferenza entre os sexos: un 22,4 % das mulleres traballa a tempo parcial, fronte a un 6,7% dos homes (EPA 2019). Pero se ademais o cálculo se realiza sobre o total de persoas que traballan a tempo parcial, compróbase que 3 de cada 4 persoas que realizan este tipo de xomada son mulleres, o 75,2 %.

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

A falta de conciliación tamén ten un gran impacto sobre a natalidade: o 44% das mulleres entre 20 e 44 anos aínda non tivo fillos/as e o 58% das mulleres que residen en España asegura que ter fillos/as representa un obstáculo para a vida profesional.

Polo tanto, resulta imprescindible promover actuacións que faciliten unha conciliación corresponsable que contribúa a crear unha sociedade baseada na calidade de vida das persoas, favorecendo as mesmas oportunidades para as mulleres e para os homes, co fin de poder desenvolverse en todos os ámbitos vitais, progresar profesionalmente, atender as responsabilidades familiares e poder desfrutar do tempo, tanto persoal como laboral, abordando esta cuestión dende a perspectiva da igualdade de oportunidades, que é un dos principios reitores das políticas europeas, da lexislación comunitaria así como da Estratexia Europea para o Emprego. E ter en conta tamén que a corresponsabilidade social vai máis alá da conciliación, e non só se refire a aumentar a implicación dos homes no reparto das responsabilidades domésticas e familiares, senón que debe estenderse a outros axentes sociais e instancias públicas e privadas.

O éxito das medidas que teñen en conta o enfoque da corresponsabilidade radica na súa universalización, é dicir, que se aplican tanto a traballadores como a traballadoras xa que a súa finalidade é promover a igualdade de oportunidades entre mulleres e homes. Polo contrario, se as medidas van dirixidas só ás mulleres, manteranse a desigualdade e as diferenzas de xénero.

Todas as actuacións que se encadran neste programa de gasto están directamente relacionadas cos obxectivos e as medidas do Plan Galego de Conciliación e Corresponsabilidade 2018-2021, e teñen como finalidade a posta en marcha, a consolidación e a visibilización de actuacións de distinta índole que inciden na conciliación, desde a base da

corresponsabilidade familiar, poñendo o foco nun reparto equitativo das responsabilidades doméstico-familiares entre mulleres e homes, en liña coas últimas decisións adoptadas pola Comisión Europea que tratan de apoiar a conciliación da vida familiar e a vida profesional, a través da mobilización de instrumentos financeiros e instando á reorientación dos recursos existentes do orzamento da Unión Europea cara a investimentos prioritarios que contribúan á súa consecución.

En 2021 prevese levar a cabo accións que promovan a coeducación e a educación en igualdade, iniciativas que promovan a reordenación dos tempos e a racionalización horaria, que reforcen o compromiso cunha conciliación corresponsable e que fortalezan os recursos de apoio á conciliación.

Ademais, ao resultado e impacto das actuacións que a Secretaría xeral da Igualdade leva a cabo no ámbito deste programa de gasto haberá que engadir o resto de actuacións e medidas que a Administración pública galega vai desenvolver en cumprimento do citado Plan de Conciliación e Corresponsabilidade.

En canto ao previsible impacto das actuacións previstas neste programa hai que considerar que, por unha banda, se levan a cabo accións de carácter sensibilizador, que pretenden un cambio estrutural e forman parte dunha estratexia a longo prazo baseada na educación en valores de igualdade. Con elas pódese contribuír a conseguir un cambio de modelo social que supere as relacións asimétricas de poder no ámbito da parella e reducir as discriminación por razóns de xénero no mercado laboral derivadas dos diferentes roles asignados tradicionalmente a homes e mulleres. Tamén cabe esperar, a medio prazo, unha diminución da porcentaxe de persoas que na nosa comunidade continúan pensando que o coidado de persoas dependentes e as tarefas do fogar son unha responsabilidade eminentemente feminina e polo tanto, colocar ás mulleres nunha mellor situación respecto do acceso e permanencia no mercado laboral permitindo a Galicia contar cunha forza de traballo necesaria para o seu desenvolvemento económico.

Por outra banda, tamén existen no programa actividades directamente dirixidas a apoiar o desenvolvemento de recursos e medidas de conciliación da vida persoal, familiar e laboral que, aínda que dirixidas a toda a sociedade, agárdase que teñan unha maior repercusión no acceso e permanencia das mulleres no mercado de traballo e na mellora da súa calidade de vida, dada a persistencia dos roles de xénero tradicionais. A medio prazo agárdase unha diminución da porcentaxe de mulleres que non acceden ao mercado laboral por insuficiencia de recursos de atención a menores durante a xornada de traballo.

Avaliación das actividades realizadas no ano 2019 dende o punto de vista do xénero:

Unhas medidas inadecuadas para conciliar o traballo coas responsabilidades familiares, repercuten de maneira desproporcionada nas mulleres (as mulleres que traballan realizan cada semana unha media de 22 horas de traballo non remunerado, cifra que se

reduce a 10 horas no caso dos homes, segundo datos de Eurofound 2015), á vez que se desalenta a moitos homes a coller permisos relacionados coa familia ou acollerse a fórmulas de traballo flexible, e se presiona ás mulleres para que abandonen o mercado de traballo ou reduzan as súas horas de traballo.

En 2019, a Secretaría Xeral da Igualdade promoveu programas de fomento da coresponsabilidade a través dos que se concederon 330 axudas para redución de xornada. Ademais, a través das actividades de conciliación que se desenvolveron en colaboración coas entidades locais de Galicia resultaron beneficiarias un total de 3.890 persoas (3.500 mulleres e 390 homes).

PROGRAMA 313B-ACCIÓNS PARA A IGUALDADE, PROTECCIÓN E PROMOCIÓN DA MULLER

As desigualdades diferenciais que seguen a existir entre homes e mulleres obrigan a mellorar a posición das mulleres en todos os ámbitos e fan necesaria a adopción dunha dobre estratexia que permita, por unha banda, desenvolver accións específicas que respondan a necesidades prácticas e, por outra, o deseño de medidas xerais que fomenten o equilibrio social, laboral, de representación, ...etc entre mulleres e homes e, por outra, promover a introdución de obxectivos de igualdade en todas as políticas (respondendo máis a plantexamentos estratéxicos).

Por iso, a través deste programa de gasto trátase de impulsar o avance efectivo cara unha igualdade real entre mulleres e homes a través da sensibilización da cidadanía, o empoderamento das mulleres e a incorporación do enfoque integrado de xénero nas actuacións da administración autonómica. E a Secretaría Xeral da Igualdade desenvolverá actuacións dirixidas a reducir as desigualdades en canto a emprego e protección social, co fin de alcanzar os obxectivos da estratexia Europa 2021-30 especialmente en tres ámbitos de gran relevancia para a igualdade de xénero: o emprego, a educación e o fomento da inclusión social, contribuíndo así ao potencial de crecemento da poboación activa europea.

Levaranse a cabo actuacións no ámbito rural e no ámbito educativo e actividades de promoción da igualdade en colaboración coas diferentes administracións públicas e as asociacións de mulleres, entidades sen fin de lucro, outras institucións e axentes, así como cos concellos en materias con incidencia sobre o colectivo feminino.

Vaise prestar un especial apoio á promoción do emprego das mulleres, acompañando os programas de fomento de autoemprego e do emprendemento feminino con accións de acompañamento, asesoramento e titorización que axuden a mellorar a taxa de pervivencia das iniciativas emprendedoras, financiándose actuacións integrais de promoción da igualdade no eido laboral, complementando accións de apoio directo á actividade empresarial feminina con accións que favorecen a conciliación da vida persoal, familiar e laboral.

Tamén se promoverá a información das mulleres en todos os eidos, con especial atención a aquelas mulleres que se atopan en situación de especial vulnerabilidade polo seu entorno persoal, social ou xeográfico.

Tamén se levarán a cabo actuacións dirixidas a promover o liderado e a promoción da igualdade na toma de decisións co fin de aproveitar plenamente todas as capacidades, potenciando o asociacionismo feminino como factor clave e axente de cambio que permite transformar a realidade a través da participación social, especialmente no medio rural.

E programas integrais para a atención a mulleres en situación de especial vulnerabilidade (afectadas por factores de discriminación múltiple) que se desenvolven tanto en colaboración coas entidades locais como con entidades sen fin de lucro, así como actuacións dirixidas a garantir a igualdade de trato e combater a discriminación por razóns de orientación sexual e identidade sexual, e fomentar a participación e o asociacionismo LGTBI co fin de favorecer a participación, a concienciación e a sensibilización de toda a sociedade en conceptos como igualdade, dignidade e respecto do colectivo LGTBI.

Ademais, complementáanse estas actuacións directas con accións de sensibilización e información dirixidas a eliminar os estereotipos de xénero que aínda están presentes na sociedade, así como a mudar os roles de xénero. Ou actividades formativas específicas para profesionais que traballan no ámbito da promoción da igualdade, docentes, persoal orientador, pais e nais, etc.

As actuacións deste programa de gasto terán presentes, ademais, os ámbito prioritarios de actuación incluídos na Estratexia Europea para a Igualdade de Xénero 2020-2025, que establece os obxectivos estratéxicos e as accións clave en materia de igualdade de xénero para ese período: nin violencia nin estereotipos (combater os estereotipos de xénero), prosperar nunha economía con igualdade de xénero, aumentar a participación da muller no mercado laboral e a equiparación da independencia económica de mulleres e homes; mellorar a conciliación da vidas familiar, laboral e persoal; eliminar a brecha salarial; igualdade nos postos de mando en todos os ámbitos da sociedade; Integración da perspectiva de xénero e a perspectiva interseccional nas políticas da Unión Europea; financiamento para avanzar na igualdade de xénero na UE; e abordar a igualdade de xénero e o empoderamento das mulleres en todo o mundo.

Neste programa utilízanse, entre outros, os seguintes indicadores de xénero: Mulleres beneficiarias do programa de autoemprego da muller (EMEGA), nº actividades de conciliación, participantes que melloraron a súa situación persoal ou laboral a través de medidas de fomento da igualdade, Número de accións de formación e sensibilización no ámbito de promoción da igualdade, Mulleres que recibiron información, atención ou asesoramento, Mulleres pertencentes a colectivos máis vulnerables que participan nas actuacións, Entidades beneficiadas de axudas para a promoción da igualdade.

A súa recollida e análise posterior permitirán avaliar os resultados, eficiencia e eficacia das medidas que se desenvolven.

A totalidade das actividades previstas dentro deste programa están dirixidas a toda a sociedade pero dependendo da liña de acción pode definirse un perfil destinatario máis concreto. As actuacións que se van levar a cabo son accións propiamente dirixidas a limar situacións de desigualdade e dotar a cidadanía no seu conxunto, e as mulleres en particular, de maiores índices e cotas de igualdade, é dicir, este programa na súa integridade está dirixido a eliminar a brecha aínda existente no ámbito da igualdade e que homes e mulleres teñan os mesmos dereitos e oportunidades. Por este motivo as actuacións previstas neste programa pretenden un cambio estrutural e forman parte dunha estratexia a longo prazo pero con obxectivos anuais a acadar e que a través das diferentes liñas de acción a desenvolver, pretenden contribuír a un cambio de modelo social e a desaparición das discriminacións por razóns de xénero que aínda existen. Deste xeito cabería esperar, a medio prazo, unha diminución na brecha aínda existente no ámbito da igualdade entre mulleres e homes, tanto nos espazos públicos (participación igualitaria no mercado laboral, nos órganos de decisión, etc) coma nos espazos privados e domésticos.

O programa contén diferentes liñas de acción como son as accións de sensibilización dirixidas a diferentes públicos e coas que se agarda contribuír a un cambio de modelo social que supere as relacións asimétricas de poder e a discriminación das mulleres nos ámbitos nos que aínda perdura. Tamén se agarda que a través das liñas de acción dirixidas ao emprendemento feminino se produza un incremento do emprego feminino por conta propia e allea, e un incremento da conciencia de xénero das mulleres do territorio e capacitación para a busca de emprego. Espérase fortalecer as capacidades e destrezas do persoal de diferentes ámbitos co obxecto de ofrecer á poboación unha atención de carácter integral que teña en conta as diferenzas derivadas do xénero para superar as brechas existentes en cada ámbito concreto dos sinalados na diagnose. En resumo, reducir as fendas de xénero existentes en cada ámbito concreto dos sinalados na diagnose.

Avaliación das actividades realizadas no ano 2019, dende o punto de vista do xénero:

En 2019 financiáronse 161 proxectos de emprendemento feminino, que implicaban un total de 236 postos de traballo por conta propia ou allea. Celebrouse por segundo ano o Encontro de emprendedoras do Programa Emega, celebrado en Santiago de Compostela en decembro de 2019, coa presentación dun vídeo de difusión coas testemuñas de emprendedoras beneficiarias do programa Emega. Ademais levouse a cabo unha labor de titorización e asesoramento a todas as emprendedoras e houbo unha xornada de difusión e formación sobre o seguimento e xustificación dos proxectos emprendedores financiados polo Emega en outubro de 2019, coa participación dun gran número de emprendedoras (ao redor de 75).

Ademais, recibiron unha atención continuada e persoal, cos servizos de atención, información ou asesoramento e atención psicolóxica, nos Centros de Información á Muller algo máis de 10.000 mulleres e resolvéronse 70.144 consultas.

Por outra banda, financiáronse 67 proxectos dirixidos a entidades de iniciativa social do programa de atención integral a mulleres en situación de vulnerabilidade (mulleres con diversidade funcional, vítimas de violencia de xénero, con enfermidade mental, mulleres monoparentais, reclusas ou ex-reclusas, con problemas de adicións, etc), sendo 3.200 as mulleres que participaron nestes programas.

No eido do apoio ao movemento asociativo feminino concedéronse axudas a 102 asociacións galegas de mulleres, nas dúas liñas de financiamento, unha de promoción do movemento asociativo coa subvención de gastos de mantemento e outra destinada a subvencionar actividades de promoción da igualdade e de prevención da violencia de xénero enmarcada no Pacto de estado.

Tamén se concederon axudas para a realización de programas de interese xeral para fins de carácter social dirixidos á promoción da igualdade entre mulleres e homes e de prevención e loita contra a violencia de xénero, con cargo á asignación tributaria do 0,7% do Imposto sobre a Renda das Persoas Físicas, a un total de 24 Entidades do Terceiro Sector.

Desenvolvéronse actividades formativas específicas dirixidas ao profesorado e, en colaboración coa Consellería de Cultura, Educación e Ordenación Universitaria, desenvolveuse o I Plan de actuacións para a Igualdade nos centros educativos de Galicia 2016-2020. Mellorouse a formación en igualdade do persoal ao servizo da Xunta de Galicia, a través de distintas actividades formativas que se desenvolveron na EGAP, así como dos e das profesionais que prestan servizos en ámbitos relacionados coa promoción da igualdade.

Elaboráronse materiais informativos e de divulgación e realizáronse un total de 30 accións de formación e sensibilización no ámbito de promoción da igualdade: XX Foro galego de Educación en Igualdade; titorización e desenvolvemento de cursos sobre a igualdade para o profesorado galego; Premio M^a Josefa Wonenburguer Planells: exposición itinerante coa biografía e datos de interese das 12 mulleres científicas relevantes premiadas ata agora polos centros educativos de Galicia e polos concellos, CIM, entidades, etc; 4 foros de Coeducación para a igualdade dirixidos ás familias, celebrados nas cidades de A Coruña, Lugo, Ourense e Pontevedra, nas que se contou coa participación de persoas expertas en igualdade e prevención de violencia de xénero e coa representación de ANPAS de centros educativos de Galicia para difundir boas prácticas levadas a cabo coa comunidade educativas nos seus centros; actualización da páxina web da Unidade Muller e Ciencia; elaboración dunha guía de lecturas infantís e xuvenís para a igualdade para o profesorado e alumnado dos centros educativos; edición de diverso material didáctico de promoción da igualdade e de prevención da violencia de xénero, para o público infantil e xuvenil

(entre outros, material coas personaxes de “Os Bolechas pola igualdade” consistentes nun libro-conto, unha unidade didáctica, con material pedagóxico para profesorado e familias e un caderno de actividades para que o alumnado se divirta xogando e coas actividades propostas afofonde nos conceptos de igualdade, feminismo, conciliación e coresponsabilidade, e aprenda o que son os estereotipos de xénero e como hai que combatelos).

Tamén desde a Secretaría xeral da Igualdade apoiáronse varias edicións de libros de difusión sobre o feminismo e a edición de guías educativas para poder utilizalas e traballar nos centros educativos; tamén se apoiou a edición da tradución ao galego de títulos actuais e novidosos sobre o feminismo, como “Mulleres e poder” e “Os homes explícanme cousas” e o apoio á edición de libros orixinais como “Mulleres que (nos) dan que pensar”, “papa, por que non pintas as unllas de cores?”, “Feminismos”, etc.

PROGRAMA 313D-PROTECCIÓN E APOIO DAS MULLERES QUE SOFREN VIOLENCIA DE XÉNERO

Coas medidas que se desenvolven dende este programa de gasto, trátase de previr e abordar a violencia de xénero dende as súas diferentes causas, tipoloxías, manifestacións e consecuencias, así como garantir a asistencia e protección das vítimas, con actuacións de carácter integral, desenvolvendo a Lei 11/2007, do 27 de xullo, galega para a prevención e o tratamento integral da violencia de xénero (modificada modificada pola Lei 12/2016, do 26 de xullo), e implantando de xeito progresivo as medidas contidas no Pacto de Estado contra a Violencia de Xénero competencia da Secretaría xeral da Igualdade; Diríxese a todas as mulleres que vivan, residan ou traballen en Galicia e que se atopen nunha situación de violencia de xénero, así como as súas fillas e fillos e outras persoas dependentes delas, vítimas directas. O programa diríxese tamén á atención a vítimas de trata de seres humanos, fundamentalmente con fins de explotación sexual e tamén á cidadanía en xeral, coa finalidade de remover os estereotipos e os roles sexistas, rachar as desigualdades e crear unha conciencia de rexeitamento social en contra da violencia machista.

A violencia de xénero constitúe unha vulneración dos dereitos fundamentais da muller polo que respecta á dignidade e á igualdade. As consecuencias da violencia contra as mulleres trascenden ás vítimas directas, posto que afectan tamén ás súas familias, amizades e á sociedade no seu conxunto.

É unha cuestión que esixe unha mirada crítica sobre o xeito no que a sociedade responde a este tipo de violencia e adoptar medidas para previla.

Segundo o informe da IV Conferencia Mundial sobre a Muller celebrada en Beijing, as causas que explican a violencia de xénero son:

- A violencia de xénero é un mecanismo social fundamental polo cal as mulleres están nunha posición de subordinación con respecto aos homes.

- A violencia contra as mulleres é unha manifestación das relacións de poder historicamente desiguais entre mulleres e homes, que levaron á dominación masculina e á discriminación contra as mulleres.

- A violencia contra as mulleres ten a súa orixe en pautas culturais que perpetúan a condición inferior que se lles asigna na familia, o traballo e na sociedade.

- Os principais factores determinantes da violencia de xénero son a relación desigual entre homes e mulleres e a existencia da “cultura da violencia” como medio para resolver conflitos.

No ano 2019, Galicia situouse no décimo segundo lugar entre as comunidades autónomas por número de mortes por esta lacra (3 casos, o 5,45 do total)

Polo que se refire ás denuncias e ordes de protección ditadas polos nos xulgados galegos, sinalar que en 2019 presentáronse en Galicia 6.551 denuncias, o que supón case o 4% do total estatal, e se ditaron 1.335 ordes de protección, o 4,65% das ordes de protección ditadas en España

Estas cifras indican que, se ben o rexeitamento social da violencia de xénero ten aumentado sobre todo ante os casos máis graves, continúan vixentes moitos dos estereotipos que fan que a violencia de xénero non sexa un caso illado, senón que é consecuencia da discriminación e do desequilibrio de poder entre mulleres e homes e que se inscribe nun marco social e cultural que se sustenta en valores e crenzas que a fan posible. É un tipo de violencia que ten o seu fundamento na desigualdade e en pautas de conduta que é preciso modificar no seo da familia, na escola, no mundo laboral e en toda a sociedade en xeral.

Por esta razón, dende este programa de gasto actúase en vertentes distintas: a prevención, atención, protección e asistencia fronte á violencia de xénero; traballando en ámbitos como o educativo, xa que a educación é fundamental para fomentar unha igualdade real e efectiva a través de mecanismos como a coeducación, a incorporación da educación en igualdade nos materiais educativos ou a eliminación dos estereotipos de xénero. Ademais, pódese traballar na prevención a través da detección precoz.

As mulleres vítimas de violencia de xénero teñen acceso a axudas económicas directas, a indemnizacións en casos de feridas graves, a recursos de acollida, acceso prioritario ás vivendas de promoción pública, son beneficiarias do bono de aluguer social para acceso a unha vivenda, teñen acceso a un programa de fomento da contratación, con contratos de entre 3 e 12 meses, por parte de entidades locais galegas e están contempladas como colectivo preferente en todas as demais medidas de emprego xestionadas dende a Xunta de Galicia.

En 2021 vaise continuar consolidando o programa específico de inserción laboral para vítimas de violencia de xénero, que se basea na súa integración no mercado laboral como elemento clave para conseguir unha recuperación integral, así como co impulso e difusión do Protocolo de Coordinación e Cooperación Institucional fronte á Violencia de Xénero na Comunidade Autónoma de Galicia.

Destacar tamén o reforzo das oficinas xudiciais de atención ás vítimas da violencia de xénero en Galicia, incluíndo nas ditas oficinas tarefas de apoio e asistencia psicolóxica e social ás vítimas así como a posta en marcha dunha quenda de garda psicolóxica e dunha quenda de garda social permanentes para as vítimas da violencia de xénero.

Reforzase a rede galega de acollemento, impulsando a posta en funcionamento de novos recursos de acollida para mulleres que sofren violencia machista e ademais presentan outras problemáticas engadidas (toxicomanías ou enfermidade mental).

Tamén se vai a reforzar a liña de axudas económicas (indemnización) aos orfos e orfas da violencia de xénero que carezan de rendas así como ás mulleres gravemente feridas por violencia machista.

Seguirase a traballar na liña de apoiar a plena integración das mulleres que sufriron violencia de xénero, impulsando o Bono de Alugueiro Social para a totalidade de vítimas e incrementando o programa específico de fomento da contratación que financia o 100% da contratación de mulleres vítimas da violencia machista, tanto por parte de entidades locais, como de empresas e entidades sen ánimo de lucro.

É tamén salientable o desenvolvemento por toda Galicia de Campañas de prevención información e sensibilización, dirixidas a mocidade no ámbito deportivo, á infancia a través de accións culturais e de promoción da lingua, ás mulleres do rural, ás mulleres maiores etc.

Entendendo que a violencia contra as mulleres vai máis alá da relación de parella ou ex-parella, impulsaranse ademais os programas de prevención da violencia sexual e os programas de atención especializada ás súas vítimas, así como intensificación de campañas contra a violencia sexual e presenza de puntos informativos en festas e festivais de Galicia.

Avaliación das actividades realizadas no ano 2019 dende o punto de vista do xénero:

Os principais resultados acadados polo programa 313D dende o punto de vista do xénero teñen que ver coa consolidación e mellora dos programas de prevención e loita contra a violencia de xénero por un lado, e coa implantación e apertura de novas liñas de traballo tales como a posta en marcha de quenda de garda psicolóxica permanente e especializada, a prevención da violencia sexual e a atención ás súas vítimas, con programas específicos, o impulso do protocolo de coordinación e cooperación institucional fronte á

violencia de xénero na comunidade autónoma de Galicia, o impulso da mesas locais de coordinación contra a violencia de xénero no ámbito local.

En 2019 2.993 persoas foron usuarias do teléfono de información ás mulleres; Concedéronse 775 axudas económicas directas, e a Rede galega de Acollemento atendeu a 140 mulleres e a 166 menores.

O programa de atención psicolóxica atendeu a 683 mulleres, 225 fillos e fillas e 47 persoas dependentes das vítimas (nai, pai etc).

No programa específico de inserción laboral para vítimas da violencia de xénero participaron 311 mulleres e 69 delas, o 22,19% , se inseriron laboralmente.

O programa de atención a vítimas de trata de seres humanos con fins de explotación sexual atendeu a 664 mulleres e nenas.

Desenvolvéronse actividades formativas específicas dirixidas ao profesorado de todos os centros educativos, a persoal sanitario, dos servizos sociais, policía autonómica, colexios de avogados/as e de procuradores/as; Mellorouse a formación en prevención e detección da violencia de xénero do persoal ao servizo da Xunta de Galicia, con actividades formativas que se desenvolveron na EGAP, así como doutros profesionais que prestan servizos en ámbitos relacionados coa atención ás vítimas.

De especial relevancia é o Plan de formación específico para profesionais dos CIM que se organizou co obxecto de facilitarlles ferramentas e coñecementos que lles axuden a mellorar o seu traballo.

Este Plan de formación constou de 4 xornadas formativas desenvolvidas nos meses de xuño, setembro e outubro, coa seguinte temática:

- “A violencia sexual, proxectos e experiencias para abordala desde o respecto e a protección á vítima”
- Taller CIMASCAM: Unha década de experiencia tratando vítimas de violencia sexual.
- Xornada “Intervención profesional con persoas do colectivo LGTBI”
- Xornada “Novos programas e cambios sociais na asistencia a vítimas de violencia de xénero”

Ademais elaboráronse materiais informativos e de divulgación e leváronse a cabo campañas diversas: contra a trata de seres humanos; contra a violencia de xénero; contra a violencia de xénero dirixida a mocidade; contra a violencia de xénero dirixida a mulleres que viven no rural; contra a violencia sexual e o acoso sexual.

PROGRAMA 321A-DIRECCIÓN E SERVIZOS XERAIS DE EMPREGO

A finalidade destes programas de gasto é dar cobertura ao funcionamento das unidades administrativas vinculadas aos servizos centrais e periféricos da Consellería. Deste xeito actúan de soporte básico cara a coordinar e garantir uns recursos humanos, materiais e de organización que permitan acadar maiores cotas de efectividade e racionalidade administrativa; todo elo nun escenario económico marcado pola contención do gasto corrente sen descoidar os servizos públicos esenciais no que se priorizarán as políticas de gasto encamiñadas a potenciar os sectores fundamentais para a recuperación da actividade económica co fin de mellorar a senda de creación de emprego, cun compromiso de eficacia e economía que definen o deseño e funcionamento de calquera administración pública.

As actuacións máis significativas a desenvolver con este programa están relacionadas con:

- Facilitar a xestión das distintas unidades administrativas tanto a nivel central como periférico.

- A elaboración e difusión multimedia de compilacións normativas, estudos monográficos e calquera tipo de actuación de interese para a cidadanía que ilustren de xeito claro e preciso as liñas en materia de emprego da consellería.

- A definición de programas de información e comunicación en materia laboral na liña de establecer un sistema de información dos servizos e prestacións e uns procedementos administrativos comprensibles e sinxelos.

- A potenciación na difusión e comunicación das liñas das políticas laborais da consellería.

- A racionalización e mellora na tramitación das disposicións normativas en materia laboral da consellería, con especial incidencia nos procedementos de xestión de subvencións.

Aínda que na ficha específica da memoria se sinalan estes programas como de mera actuación administrativa e de xestión, a propia consellería identifica despois actuacións e obxectivos que teñen relación coa igualdade e a inclusión da perspectiva de xénero nesta xestión, como son:

Incorporación da transversalidade de xénero na actuación xeral do departamento

Transmisión dunha imaxe igualitaria, plural e non estereotipada de mulleres e homes na sociedade

PROGRAMA 322A-MELLORA E FOMENTO DA EMPREGABILIDADE

O desemprego é unha das situacións que máis preocupa á sociedade, o paro de longa duración, as carencias de capacitación da poboación, as dificultades de incorporación ao mercado de traballo de determinados colectivos, as dificultades con respecto á mobilidade xeográfica e funcional, desequilibrios no mercado laboral, unha excesiva temporalidade na ocupación, etc. Todas estas cuestións vense agravadas no escenario actual derivado da pandemia do COVID 19 que ten como consecuencia a aplicación de límites á actividade económica, incrementando as dificultades para o mantemento do emprego e a incorporación ó mercado de traballo na economía en xeral e con especial incidencia en determinados sectores produtivos.

Este programa está dirixido á mellora da empregabilidade do conxunto das persoas desempregadas e rexistradas na base de datos do Servizo Público de Emprego de Galicia que se atopen nun proceso activo de busca de emprego. Dentro deste colectivo xeral existen subgrupos prioritarios aos que se prestará especial atención polas súas maiores dificultades para acceder a un emprego, ben sexa polas súas carencias de formación, idade, sexo, discapacidade ou calquera outra circunstancia limitativa: as persoas desempregadas mozas, mulleres, de longa duración, que esgotaran as prestación ou os subsidios de desemprego, especialmente aquelas sen cualificación profesional, maiores de 45 anos, con discapacidade e as que pertencen aos colectivos en risco de exclusión, en especial os beneficiarios da Renda de Integración Social de Galicia e beneficiarios do programa extraordinario de activación para o emprego.

Vanse desenvolver un conxunto de accións e medidas de políticas activas de emprego dirixidos a facilitar información, orientación laboral e busca de emprego, así como a promover a adaptación da formación e recualificación para o emprego dos traballadores e traballadoras mediante a adquisición de experiencia profesional a través da execución de obras ou a prestación de servizos de interese xeral e social, polos programas integrados de emprego de Galicia, así como por aquelas outras accións innovadoras e complementarias que se programen, fomentando a participación activa e a mobilidade para a mellora da ocupabilidade e da inserción laboral da poboación en situación de desemprego.

Tamén inclúe aquelas accións e medidas dirixidas a promover a colaboración público privada con axencias de colocación para a inserción no mercado de traballo das persoas desempregadas, así como aquelas destinadas a fomentar o espírito empresarial e a economía social e a establecer mecanismos e ferramentas de asesoramento e acompañamento ás iniciativas emprendedoras para o seu establecemento e nos primeiros momentos da súa andaina.

O artigo 30 do Real Decreto Lexislativo 3/2015, do 23 de outubro, polo que se aproba o texto refundido da Lei de emprego, establece que “El Gobierno y las comunidades autónomas adoptarán, de acuerdo con los preceptos constitucionales y estatutarios, así como con los compromisos asumidos en el ámbito de la Unión Europea y en la Estrategia

Española de Activación para el Empleo, programas específicos destinados a fomentar el empleo de las personas con especiales dificultades de integración en el mercado de trabajo, especialmente jóvenes, con particular atención a aquellos con déficit de formación, mujeres, parados de larga duración, mayores de 45 años, personas con responsabilidades familiares, personas con discapacidad o en situación de exclusión social, e inmigrantes, con respeto a la legislación de extranjería, u otros que se puedan determinar, en el marco del Sistema Nacional de Empleo”

Por iso, o Servizo Público de Emprego ten que ofrecer ás persoas desempregadas, baixo os principios de igualdade de oportunidades, non discriminación, transparencia, gratuidade, efectividade e calidade na prestación de servizos, unha atención personalizada, con especial atención aos colectivos desfavorecidos.

En todo caso, as beneficiarias directas das axudas que se financian no marco deste programa de gasto son as entidades públicas e privadas sen ánimo de lucro para potenciar o desenvolvemento de programas de orientación, integrados, de cooperación e de colaboración ou de programas mixtos de formación e emprego. Non obstante, o fin último que se pretende é prestar un servizo de avaliación e orientación profesional ás persoas desempregadas.

Polo que se refire ás medidas específicas con repercusión na mellora da empregabilidade das mulleres cabe sinalar que, en liña coas directrices establecidas na Estratexia Europea para o Emprego, que sinala a necesidade de reforzar a política de igualdade entre homes e mulleres, facendo fincapé na integración da igualdade de xénero e en mellorar as perspectivas e oportunidades das mulleres en xeral, traballarase para eliminar ou reducir os atrancos que dificultan a promoción do emprego feminino, articulando un sistema de incentivos dirixidos a garantir o principio de igualdade de xénero e a facilitar tanto o acceso ao mercado de traballo como a permanencia nel. Estas medidas tradúcense fundamentalmente na definición das mulleres como colectivo beneficiario das axudas e como colectivo preferente de acceso.

E polo que respecta ao desenvolvemento das accións de información, orientación e busca de emprego, as mulleres desempregadas terán prioridade no direccionamento automático de demandantes polo que se asignan cada semana as citas co persoal técnico de orientación.

A previsión para 2021 é unha participación final dun sesenta por cento de mulleres dentro do conxunto de persoas desempregadas participantes nas medidas activas de emprego incluídas neste programa de gasto.

PROGRAMA 322C-PROMOCIÓN DO EMPREGO, DO EMPREGO AUTÓNOMO E DO MERCADO DE TRABALLO INCLUSIVO

A taxa de desemprego en Galicia, aínda que por debaixo da media do Estado, presenta valores superiores aos da media europea e é especialmente elevada na poboación xuvenil. Segundo datos do IGE, a taxa de paro 2019 de Galicia sitúase 5,1 puntos por enriba da media europea dos 27. Por outra banda, a última taxa de paro publicada para Galicia é do 11,80, pero os menores de 25 anos acadan unha cifra de desemprego que triplica a taxa xeral, acadando o 36,63.

Tamén existen outros colectivos ademais das persoas mozas, como os parados de longa duración, ou das persoas en risco de exclusión social con dificultades de acceso ao emprego. Segundo a estatística de paro rexistrado de outubro do 2020, en Galicia, o 48% das persoas en paro eran máis dun ano en situación de desemprego.

Ademais hai unha escasa empregabilidade das mulleres con menor nivel de formación. A taxa de paro feminina sitúase no 13,04. Atendendo ao nivel formativo, as mulleres que contan tan só con estudos primarios acadan unha taxa do 22,8.

A través deste programa de gasto e, tendo en conta dun xeito transversal a igualdade de oportunidades entre os homes e as mulleres, preténdese:

- Que as persoas desempregadas atopen un posto de traballo por conta allea, ou que creen o seu propio posto de traballo a través de fórmulas de autoemprego.
- Que as persoas traballadoras cun contrato temporal acaden a súa estabilidade no emprego.
- Que as persoas con calquera tipo de discapacidade física, psíquica ou sensorial ou en risco de exclusión social, especialmente as beneficiarias da Renda de Integración Social de Galicia e beneficiarias do programa de activación para o emprego, se integren social e laboralmente.
- Que as persoas mozas se incorporen, por conta propia ou allea, e de xeito efectivo ao mercado de traballo.
- Que as mulleres reciban axudas específicas, de maior contía económica, que contribúan á consecución do obxectivo de igualdade de oportunidades no ámbito laboral.
- Fomentar o emprego no rural galego.

Tamén se trata de potenciar o desenvolvemento de programas de cooperación e colaboración con entidades públicas e privadas sen ánimo de lucro para fomentar a crea-

ción de novas actividades/novos empregos nas zonas rurais, favorecendo unha mellora das rendas e, polo tanto, das condicións de vida no medio rural, e contribuíndo á fixación de poboación.

Como no caso do anterior programa, vaise prestar especial atención ás persoas que presentan maiores dificultades de inserción laboral e que necesitan medidas específicas de igualdade de oportunidades (persoas con discapacidade, colectivos en risco de exclusión social, persoas desempregadas que esgotaran as prestacións ou os subsidios de desemprego, persoas desempregadas de longa duración, maiores de 45 anos e persoas traballadoras con contratos temporais) e tamén se presta especial atención ao colectivo das persoas desempregadas mozas menores de 30 anos e, dentro deste colectivo, as persoas mozas que nin traballan nin reciben unha acción de formación ou educación e que están inscritas no Sistema Nacional de Garantía Xuvenil.

Tamén está prevista a adopción de medidas específicas que contribúan ao mantemento do emprego e a actividade económica; e de programas de impulso e rescate que permitan afrontar a nova situación económica derivada da COVID 19.

No ano 2019 o número total de persoas beneficiarias dos programas de incentivos á contratación, os programas de apoio ao autoemprego, e os programas de integración laboral das persoas con discapacidade e en risco de exclusión social, ascendeu a 19.750 (9.480 mulleres e 10.270 homes).

A taxa de actividade e de ocupación das mulleres é menor ca dos homes e a súa taxa de desemprego é máis alta, polo que a través das accións que se van desenvolver no marco deste programa de gasto preténdese, por medio de medidas de discriminación positiva, acadar unha maior participación das mulleres no mercado laboral .

Está previsto que coas medidas que se van implantar se incremente o número de mulleres beneficiarias dos distintos programas. Preténdese que a través das distintas liñas de axuda, o 50% das persoas beneficiarias finais (persoas desempregadas ou cun emprego precario) sexan mulleres.

Tomando como referencia os datos de decembro de 2019 a situación en que se atopan as mulleres é a seguinte:

	T O - TAL	HOMES	MULLERES
PARADOS/AS TO- TAIS	165.308	71.666	93.642 56,65%

Salientar tamén que dentro deste programa de gasto se van desenvolver en 2021 algunhas das actuacións contempladas no Plan Galego de Conciliación e Corresponsabilidade 2018-2021, concretamente:

As axudas ás pequenas e medianas empresas galegas para a introdución de medidas de organización flexible do tempo de traballo (flexibilidade horaria, de xornada, quendas, vacacións), o traballo a distancia, a mobilidade xeográfica así como outros beneficios sociais e servizos que faciliten ás traballadoras e traballadores compatibilizar a esfera laboral coa vida persoal e familiar.

E a consolidación de axudas á conciliación por maternidade ou paternidade da persoa traballadora autónoma, nos casos en que se amplíe a contratación da persoa substituta da devandita baixa.

PROGRAMA 323A-FORMACIÓN PROFESIONAL DESEMPREGADOS E PROGRAMA 323B-FORMACIÓN PROFESIONAL DOS OCUPADOS

Nun contexto de crise económica posta de manifesto a partir da irrupción da pandemia do COVID-19, a formación profesional para o emprego convértese nun importante factor de impulso da mellora da empregabilidade tanto da poboación desempregada como da poboación ocupada.

E dentro destes programas de gasto desenvólvense medidas de políticas activas de emprego que teñen por obxecto mellorar as posibilidades de acceso ao emprego das persoas desempregadas e accións para mellorar a cualificación e especialización das persoas traballadoras ocupadas.

Para a consecución destes obxectivos, o programa 323A, está constituído polo conxunto de accións e medidas dirixidas a prestar ás persoas desempregadas unha atención que lles permita mellorar as súas competencias e cualificación profesional, para incrementar as súas posibilidades de inserción laboral. Todas as políticas activas que se desenvolvan tratan ademais de potenciar unha actitude proactiva estimulando a busca activa de emprego, de xeito que actúen como incentivos para a incorporación efectiva das persoas desempregadas ao mercado de traballo.

O servizo público de emprego está obrigado a desenvolver a súa actividade de cara as persoas desempregadas, actuando conforme aos principios de igualdade de oportunidades, non discriminación, transparencia, gratuidade, efectividade e calidade na prestación de servizos.

De xeito particular, vanse desenvolver accións e medidas destinadas a mellorar a empregabilidade das persoas xoves, tanto das que carecen de cualificación, como daquelas que estando cualificadas atopan dificultades para acceder por primeira vez ao mercado laboral.

Do mesmo xeito, a través do Programa extraordinario de activación para o emprego desenvolveranse accións e medidas específicas destinadas a mellorar a empregabilidade das persoas beneficiarias do dito plan extraordinario.

E o programa 323B ten como finalidade a mellora das competencias e das cualificacións como á actualización e especialización profesional das persoas traballadoras ocupadas, proporcionándolles unha maior motivación para o progreso na súa cualificación profesional e para mellorar a súa capacitación profesional e promoción persoal, proporcionándolles os coñecementos e as prácticas adecuadas aos requirimentos do mercado de traballo e as necesidades das empresas.

Tamén se trata de conseguir emprego de calidade mediante a cualificación das persoas traballadoras, especialmente das ocupadas en empresas dos sectores estratéxicos de Galicia.

E de conseguir que o investimento en formación responda aos cambios rápidos e constantes que teñen lugar no noso entorno produtivo, coa finalidade de manter actualizadas as competencias das persoas traballadoras e de aumentar a competitividade das empresas.

Así como de Potenciar a programación de accións formativas dirixidas a persoas traballadoras ocupadas, orientadas á Industria 4.0 e á formación técnica e certificación oficial en idiomas e produtos, servizos e metodoloxías TIC, con especial referencia ás que traballan en sectores produtivos estratéxicos.

En 2021 vanse intensificar as accións dirixidas a persoas traballadoras ocupadas de empresas de sectores afectados negativamente pola situación económica posterior á aparición da pandemia do COVID-19

Débase salientar especialmente que tamén se promoven accións de formación en liderado e coaching para profesionais, directivas e emprendedoras, co fin de conseguir unha maior presenza e fomento do papel das mulleres nos ámbitos de responsabilidade.

En todas as actuacións que se van desenvolver no marco destes dous programas de gasto, a consellería terá en conta que un dos piares básicos das directrices establecidas na Estratexia Europea para o Emprego, é a necesidade de reforzar a política de igualdade entre homes e mulleres especialmente co obxecto de mellorar as perspectivas e oportunidades das mulleres de cara a súa inserción laboral, e por iso ten previsto desenvolver unha serie de medidas dirixidas a garantir o principio de igualdade entre homes e mulleres e facilitar ás mulleres tanto o acceso ao mercado de traballo como a permanencia nel:

- A consideración das mulleres como colectivo preferente no acceso ás accións formativas: nos procesos de selección para o acceso as accións formativas, as oficinas de emprego identificarán ao colectivo “mulleres”, especialmente ás “mulleres vítimas”, como un dos colectivos preferentes, segundo os criterios establecidos na correspondente orde de convocatoria, facilitando deste xeito o seu acceso á formación e incrementando a súa empregabilidade.

- O mantemento de axudas específicas para as mulleres vítimas de violencia de xénero que participen nas accións.
- O mantemento de axudas á conciliación, co obxecto de conciliar a asistencia ás accións formativas co coidado de fillos menores de 12 anos ou maiores dependentes.
- A inclusión, en todas as accións formativas, dun módulo sobre igualdade de oportunidades entre mulleres e homes e sobre corresponsabilidade familiar e doméstica.

Avaliación das actividades realizadas no ano 2019, dende o punto de vista do xénero:

Das 3.850 solicitudes presentadas en 2019 para participar na convocatoria das probas de avaliación en competencias clave para o acceso aos cursos de formación para o emprego de certificados de profesionalidade de nivel 2 e 3, 2.399 son de mulleres e 1.451 son de homes, a porcentaxe de solicitudes de mulleres representa o 62,31%. Polo que se refire á participación nas probas de avaliación, o total foi dun 63,11%, sendo superior a participación das mulleres (un 63,17%) que a dos homes (un 36,86%).

En canto aos resultados, 742 mulleres aprobaron como mínimo unha competencia e no caso dos homes esta cifra é de 448. E o número de mulleres que aprobaron todas as competencias foi de 622, sendo esta cifra inferior no caso dos homes, 347.

Polo que se refire ás accións formativas para persoas ocupadas, ao longo do 2019, participaron neste tipo de cursos 159 mulleres, o que representa un 15,95 % sobre o total das 997 persoas participantes.

Por outra banda, até o 31 de outubro de 2020, conséntase a participación neste tipo de accións formativas de 131 mulleres, o que supón o 29,11 % do total de 450 persoas participantes.

PROGRAMA 324A-MELLORA DA ORGANIZACIÓN E ADMINISTRACIÓN DAS RELACIÓNS LABORAIS E DA PREVENCIÓN DE RISCOS LABORAIS

A través da Dirección Xeral de Relacións Laborais, do Instituto Galego de Seguridade e Saúde Laboral (ISSGA), e do Consello Galego de Relacións Laborais (CGRL) as accións que se desenvolven dentro deste programa de gasto tratan de mellorar a xestión dos procedementos relacionados coas relacións laborais e coa seguridade e saúde laboral; fomentar a responsabilidade social empresarial (RSE), tendo en conta que no último informe do Observatorio Galego de Responsabilidade Social Empresarial pon de manifesto un importante descoñecemento desta forma de xestión empresarial; apoiar ás organizacións sindicais en cumprimento do establecido na Lei orgánica 11/1985, do 2 de agosto, de liberdade sindical, facendo efectiva a participación institucional das organizacións sindicais e empresariais intersectoriais máis representativas, garantindo a participación en igualdade de oportunidades de homes e mulleres nos órganos de participación da comunidade autónoma, cumprindo así coa Lei 17/2008, de participación institucional das organizacións

sindicais e empresariais máis representativas de Galicia, e impulsar os procedementos extraxudiciais de solución de conflitos colectivos de traballo cos que se conseguen acordos en máis dun 80 % dos casos nos que se intervén.

Tamén se levan a cabo medidas de apoio ás persoas desempregadas naqueles casos nos que a situación de dificultade económica da lugar a as empresas acudan a regularizar os seus cadros de persoal (EREs) e xestiónanse axudas para persoas desempregadas en caso de empresas en crise. E non se pode perder de vista que as mulleres están maioritariamente empregadas nun mercado laboral segregado, de peor calidade e máis precario, o que diminúe os seus recursos económicos para afrontar a crise. E que a precariedade laboral se incrementa en contextos de crise, coa consecuente perda de emprego e desprotección social. Todo isto deixa as mulleres que traballan nos sectores máis precarizados nunha situación particularmente vulnerable.

Salientar como accións que teñen gran importancia dende o punto de vista deste informe e que tamén se xestionan dentro deste programa de gasto as axudas para implantar a responsabilidade social empresarial (RSE) e a igualdade e a conciliación laboral nas pequenas e medianas empresas, no ámbito da comunidade autónoma; e tamén se leva a cabo o control das empresas para que cumpran coa normativa laboral, de igualdade de oportunidades e de prevención de riscos laborais, o que esixe unha tramitación dos expedientes sancionadores áxil e eficaz así como manter actualizado o rexistro público de sancións, especificando a tipoloxía destas e, especialmente, se hai sancións en materia de igualdade de oportunidades.

Tamén hai que destacar as actividades de control dirixidas a evitar a discriminación salarial por razón de xénero, a través da implantación de medidas contra a brecha salarial.

Aínda que a presenza relativa da muller no mercado laboral aumenta de xeito sostenido, existe unha clara segmentación pola variable de xénero no mercado de traballo, tanto no referido ao sector de actividade como ás ocupacións das mulleres e homes dentro do mesmo sector.

Segundo datos do IGE, nos últimos anos, a porcentaxe de afiliación feminina á Seguridade Social en Galicia medrou desde o 42,76% de 2006 ao 48,27% en 2014. No ano 2019 a porcentaxe é a maior de toda a serie temporal, xa que do total de poboación afiliada, 1.015.254 persoas, 491.406 son mulleres, que é un 48,40%. Desde o punto de vista de accidentes laborais, as mulleres sofren moitos menos accidentes. Tanto os índices de incidencia como os de gravidade son moitos menores nas mulleres; isto podía ser predicible en sectores como a pesca ou a construción, onde as mulleres están menos representadas e desenvolven, en xeral, ocupacións de menor risco, pero ocorre tamén nos servizos ou na agricultura, onde non se dan esas diferenzas. No 2019 os índices de incidencia de traballadores homes para accidentes leves, graves e mortais son, respectivamente, 2,3 (leves), 4,4 (graves) e 12,2 (mortais) veces maiores que os das mulleres.

Á situación anterior hai que sumar a dificultade de conciliar familia e traballo, que provoca, en determinadas ocupacións, xunto coas diferenzas fisiolóxicas e anatómicas entre homes e mulleres, que as mulleres teñan máis problemas de saúde que os homes que desenvolven as mesmas tarefas.

Todo o exposto obriga a integrar a dimensión da igualdade na prevención dos riscos. De feito, a Estratexia Comunitaria de Saúde e Seguridade no Traballo parte da idea de que as desigualdades poden afectar á seguridade das mulleres no traballo e influír na súa produtividade. Por iso, a Unión europea plantexa que para mellorar a calidade da vida profesional e desenvolver a competitividade, é necesario progresar no ámbito da igualdade de xénero e ter máis en conta os aspectos de saúde e seguridade específicos das mulleres.

Tampouco se pode esquecer que no artigo 26 da Lei 31/1995, de 8 de novembro, de prevención de riscos laborais, o lexislador realiza unha diferenciación de xénero en sentido positivo ao regular a protección da maternidade.

Polo que respecta ás actividades específicas do Consello Galego de Relacións Laborais, segundo os datos recollidos no seu informe sobre a situación da negociación colectiva, unha vez rematado o ano 2019 continúaase cunha desigual participación de mulleres nas mesas negociadoras de convenios colectivos, tanto por parte das organizacións empresariais (52 mulleres fronte a 258 homes) como por parte das sindicais (121 mulleres fronte a 507 homes). Desde o Consello trabállase para potenciar a participación de mulleres nas mesas de negociación, para o que se fan recomendacións ás mesas negociadoras e se organizan cursos e xornadas en materia de igualdade de xénero.

As persoas destinatarias potenciais son, segundo datos correspondentes que figuran no Informe da Situación Sociolaboral de Galicia do ano 2019, que elabora este Consello, 14.716 delegados e delegadas sindicais (dos que 4.742 son mulleres –o 32,2%–), así como os correspondentes representantes empresariais. Segundo o informe anual sobre a situación da negociación colectiva en Galicia, en 2019 formaron parte das mesas negociadoras 765 homes e 173 mulleres, que puideron beneficiarse da actuación do Consello. O Informe sobre a situación sociolaboral de Galicia antes citado analiza o mercado de traballo en Galicia dende a perspectiva da posición que nel ocupan as mulleres, para contribuír dalgún xeito a reducir as súas dificultades para acceder e manter o emprego, reducir a temporalidade, a desigualdade salarial e as súas dificultades para conciliar a vida persoal, laboral e familiar.

De cara a 2021, a Dirección Xeral de Relacións Laborais vai intensificar as súas actuacións de cara a conseguir que nas empresas se implante de maneira real a igualdade laboral, tendo en conta ademais que se acaban de aprobar os reais decretos 901/2020, de 13 de outubro polo que se regulan os plans de igualdade e o seu rexistro e o Real decreto 902/2020, de 13 de outubro, de igualdade retributiva entre mulleres e homes (BOE 14 de outubro) que veñen a establecer novas medidas neste ámbito.

E para corrixir as desigualdades que aínda hai en materia de xénero nas relacións laborais o ISSGA, dentro do seu plan de actividades para o ano 2020 vai levar a cabo as seguintes actividades:

- A comisión permanente de integración da igualdade nas políticas de prevención de riscos laborais asesorará e orientará nos aspectos relacionados coa integración da igualdade nas políticas de prevención de riscos, proponendo directrices sobre a avaliación do risco para a saúde ou a seguridade das traballadoras embarazadas, que deran a luz recentemente ou en período de lactación e orientando as actuacións especiais que en materia de prevención de riscos laborais sobre sectores feminizados realice a Administración Pública Autonómica.

- O programa de integración da perspectiva de xénero na prevención de riscos laborais coa publicación e divulgación dun documento técnico sobre as pautas para a integración da perspectiva de xénero na prevención de riscos laborais, dirixido ao persoal técnico de prevención de riscos laborais e persoal dos servizos de prevención, propios e alleos.

- Incluirase un módulo de igualdade nos cursos básicos de prevención de riscos laborais que habilitan para o desenvolvemento das funcións de nivel básico en prevención de riscos laborais, tanto presenciais como online.

O ISSGA tamén desenvolverá medidas recollidas no Plan Galego de Conciliación e Responsabilidade 2018-2021, a través do impulso da formación non presencial e adecuación horaria das accións formativas ás necesidades de conciliación das persoas traballadoras.

Polo que respecta ao Consello Galego de Relacións Laborais pódense sinalar, entre outras, as seguintes actuacións con repercusión en cuestións de xénero que se van desenvolver pola Comisión Consultiva Autonómica para a Igualdade entre mulleres e homes na negociación colectiva, adscrita ao dito Consello:

- I. Incrementar o número de convenios colectivos que introducen no seu articulado cláusulas sobre igualdade entre homes e mulleres.

O Consello impulsa a inclusión de medidas de igualdade nos convenios colectivos que se rexistran anualmente mediante recomendacións dirixidas ás mesas negociadoras, ás que tamén lles traslada, xunto coa recomendación, o informe emitido polo Servizo de Igualdade da Secretaría Xeral de Emprego sobre o convenio colectivo que lles afecta. Así mesmo, colabora na xestión -xunto co referido Servizo- dun curso de formación on line sobre Igualdade de oportunidades: aplicación práctica no Ámbito do Emprego, dirixido ás persoas dos sindicatos e das empresas que forman parte das mesas negociadoras de convenios colectivos galegos e de plans de igualdade.

2. Mellorar os contidos e a calidade da negociación colectiva, así como contribuír á efectiva aplicación do principio de igualdade de trato e de oportunidades na regulación do acceso ao emprego e das condicións de traballo das persoas traballadoras.

3. Fomentar un uso adecuado da linguaxe de xénero nos ditames que se emiten polo Consello sobre os proxectos normativos remitidos pola Xunta de Galicia en materia de política laboral, co obxectivo de consolidar o uso da linguaxe inclusiva nas normas laborais.

4. Estudar as cláusulas e medidas de igualdade que se recollen anualmente nos convenios colectivos e facer recomendacións ás mesas negociadoras para melloralas e, no seu caso, axudar na elaboración de plans de igualdade, para promover a igualdade de trato e de oportunidades entre as mulleres e os homes no ámbito laboral.

O Consello realiza ao longo de cada ano un seguimento dos convenios colectivos existentes e elabora informes e análises sobre aspectos relativos á estrutura e á situación da negociación colectiva galega. No informe analízanse con detalle todas as medidas de igualdade recollidas nos convenios, tales como as cláusulas relativas á conciliación da vida laboral e familiar. Actualmente, recollen estas cláusulas a totalidade dos convenios colectivos de sector e o 99% dos de empresa. Respecto do tipo de cláusulas que conteñen, que melloran ou varían, nalgún aspecto, o sinalado na lexislación vixente, os informes do Consello destacan o contido das cláusulas relativas a permisos, redución de xornada por garda legal ou coidado de familiares, distribución do tempo de traballo, garderías, excepciones, entre outras.

5. Trasladar recomendacións e boas prácticas en materia de igualdade ás persoas que forman parte das mesas negociadoras de convenios colectivos e plans de igualdade, co obxectivo de orientalas para mellorar as cláusulas e medidas de igualdade que neles se recollen.

O Consello publicará en 2021 unha nova edición da Guía de Boas Prácticas, elaborada pola Comisión Consultiva Autonómica para a igualdade entre mulleres e homes na negociación colectiva, que inclúe recomendacións en materia de conciliación e corresponsabilidade, así como unha serie de boas prácticas extraídas de cláusulas recollidas nalgúns convenios colectivos e plans de igualdade asinados en Galicia

6. Analizar a composición das mesas negociadoras de convenios colectivos e identificar as medidas que se recollen nos convenios en materia de igualdade, co obxectivo de incrementar a presenza das mulleres nas mesas negociadoras que, actualmente, é inferior á dos homes e reforzar a igualdade de trato e de oportunidades no ámbito laboral, datos que se recollen no informe anual sobre a situación da negociación colectiva en Galicia, que elabora o Consello.

7. Estudar a situación sociolaboral de Galicia e, particularmente, o mercado de traballo desde a perspectiva da posición que nel ocupan as mulleres, co obxectivo de informar

á sociedade e traballar para que se adopten medidas que reduzan as dificultades da muller para acceder e manter o emprego, a temporalidade, a desigualdade salarial e as súas dificultades para conciliar a vida persoal, laboral e familiar.

8. Difundir as medidas en favor da igualdade entre mulleres e homes no ámbito laboral, mediante a organización dunha xomada anual en materia de igualdade de xénero que sirva de estímulo e de difusión.

Esta xomada sobre temas relacionados coa igualdade de xénero nas relacións laborais, de acceso libre e gratuíto para cadros das organizacións empresariais e sindicais, empresas, traballadores e traballadoras, estudantes, colexios de graduados sociais e, en xeral, a cidadanía interesada, na que normalmente participan a inspección de traballo, persoal docente da Universidade, xuíces e xuízas e na que sempre hai unha mesa de diálogo e debate social integrada por representantes dos sindicatos máis representativos e pola Confederación de Empresarios de Galicia, constitúese como unha importante acción de sensibilización, formación e información para xerar conciencia e coñecemento sobre a importancia da conciliación e da corresponsabilidade, entre outras medidas de igualdade.

Ademais, para favorecer a asistencia das persoas que teñan menores ao seu coidado, ofrécese un servizo de gardarías gratuíto nas xomadas organizadas en horario de tarde, de modo que se favoreza a conciliación e tamén para amosar un exemplo de medida óptima neste sentido, en xomadas nas que as persoas asistentes pertencen na súa meirande parte ao mundo da empresa e das relacións laborais.

Avaliación das actividades realizadas dende o punto de vista do xénero:

No ano 2020 comezou a adaptación ao ámbito de Galicia da documentación relativa á integración da perspectiva de xénero na PRL nas empresas e institucións que dará soporte a unha nova campaña informativa

PROGRAMA 324C-PROMOCIÓN DA ECONOMÍA SOCIAL

Mediante este programa de gasto trátase, en primeiro lugar, de xerar emprego de calidade promovendo iniciativas empresariais baseadas nas persoas e na cooperación baixo os principios e fórmulas da economía social, e prestando especial atención á xuventude, as mulleres e as persoas con discapacidade ou en situación de vulnerabilidade, así como ás iniciativas xeradoras de emprego no rural galego.

Para contribuír ao anterior preténdese tamén mellorar o coñecemento acerca das distintas fórmulas de economía social, achegando á poboación xeral e aos emprendedores en particular, os valores e principios que a sustentan e a formación necesaria para iniciar unha actividade baixo estas fórmulas empresariais.

Finalmente trátase de impulsar a mellora da xestión empresarial e societaria e da competitividade das empresas de economía social e de mellorar as súas posibilidades de financiamento

As diagnoses realizadas fundamentalmente no ámbito do cooperativismo, tanto no ámbito estatal como propiamente no galego, amosan un sector con amplo potencial de crecemento e unha demostrada capacidade para a creación de emprego de calidade e para a resistencia ás crises.

E en Galicia existen (a 30 de xuño de 2020) 1416 cooperativas activas, ademais de 1472 sociedades laborais, 109 centros especiais de emprego e 12 empresas de inserción activos.

Pero a pesar dos importantes esforzos neste sentido, continúa a existir un importante déficit no coñecemento da fórmula cooperativa por parte da poboación en xeral, e no sistema educativo e formativo en particular. Ademais, débese mellorar a formación dos e das cooperativistas e a xestión empresarial e societaria das cooperativas, así como contar con procesos de asesoramento e acompañamento especialmente nas etapas de lanzamento dos proxectos.

Esta situación é trasladable a outras fórmulas da economía social, especialmente as sociedades laborais, as empresas de inserción laboral ou tamén, en menor medida, os centros especiais de emprego.

Por iso, a través das actuacións que se levan a cabo neste programa de gasto trátase en primeiro lugar de xerar emprego e autoemprego colectivo, en especial entre á xente nova, ás mulleres e ás iniciativas rurais, promovendo proxectos empresariais baseados nas persoas e na cooperación e aproveitando para iso as vantaxes da economía social.

E mellorar o coñecemento acerca das distintas fórmulas de economía social, achegando á poboación xeral e ás persoas emprendedoras en particular, os valores e principios que a sustentan e a formación necesaria para iniciar unha actividade baixo estas fórmulas empresariais, así como de mellorar a xestión empresarial e societaria, a competitividade das empresas de economía social e as súas posibilidades de financiamento apoiando especialmente a investigación, desenvolvemento e innovación, así como a plena utilización das tecnoloxías da información e as comunicacións.

Con este obxectivo aprobouse, en decembro de 2018, a Estratexia Galega de Economía Social, que recolle a senda de actuacións da Consellería de Economía, Emprego e Industria para o fomento destas entidades no período 2019-2021. Esta estratexia contempla un conxunto de 25 medidas agrupadas en torno a 3 retos principais: sumar capacidades, sumar sustentabilidade e sumar identidades, que descansan sobre outros tres retos transversais: a igualdade de oportunidades, a intercooperación e a tecnoloxía, que deben impregnar todas as medidas orientadas á promoción da economía social.

As fórmulas xurídicas da economía social teñen gran importancia para o acceso e a promoción a postos de responsabilidade das mulleres, xa que a igualdade é un dos valores nos que se asenta a economía social, que se caracteriza por estar inspirada, entre outros valores, pola promoción da solidariedade interna e coa sociedade, a igualdade de oportunidades entre homes e mulleres, a cohesión social, a inserción de persoas con discapacidade e de persoas en risco ou en situación de exclusión social, ou a conciliación da vida persoal, familiar e laboral.

Non obstante, a realidade é que as mulleres seguen a estar infrarrepresentadas na economía social galega. Así se desprende das estatísticas relativas a traballadores en alta na Seguridade Social na economía social, correspondentes ao 1º trimestre de 2019, que indican que as mulleres supoñen só o 41,1% do total, fronte ao 47,5% no conxunto do Estado.

Para contribuír a reducir estas diferenzas, no ámbito específico do fomento do emprego en economía social, incentívase con maior contía de axuda a incorporacións de mulleres desempregadas ás cooperativas e sociedades laborais.

Por outra banda, a presenza feminina nos órganos de xestión e dirección das entidades de economía social segue sendo inferior á que lle correspondería de xeito proporcional segundo a composición das entidades. Por iso, levaranse a cabo accións que fomenten o acceso das mulleres a estes postos de responsabilidade, a través de accións formativas específicas para este fin.

Ademais no caso das axudas para a incorporación de persoas desempregadas como persoas socias traballadoras de cooperativas ou sociedades laborais; das axudas para a creación de emprego para persoas con discapacidade ou en situación ou risco de exclusión en centros especiais de emprego e empresas de inserción laboral, e das axudas para a contratación de xerentes ou persoal técnico en empresas de inserción, as contías que se conceden incrementáanse nun 25% cando se trata de mulleres.

Nas axudas dirixidas ás entidades colaboradoras da Rede Eusumo para a realización de actividades de promoción da economía social, tense en conta entre os criterios de valoración a realización de actividades dirixidas a fomentar a incorporación das mulleres aos órganos sociais das cooperativas e sociedades laborais e postos directivos en xeral.

Nas axudas para sufragar os gastos de funcionamento das entidades asociativas de cooperativas, sociedades laborais, centros especiais de emprego e empresas de inserción tense en conta a composición equilibrada do cadro de persoal como un dos criterios de valoración.

O mesmo sucede nas axudas para proxectos de formación dual en centros especiais de emprego e neste caso, ademais, valóranse as actuacións previstas para a efectiva igualdade de oportunidades entre homes e mulleres no ámbito laboral.

Tamén se impulsa a formación non presencial e a adecuación horaria das accións formativas ás necesidades de conciliación das persoas traballadoras, incluíndo formación específica para promover o acceso das mulleres a postos de responsabilidade nas entidades de economía social e contidos relativos ao fomento dos valores cooperativos, entre os que cabe destacar o de igualdade entre todas as persoas socias.

Avaliación das actividades realizadas, dende o punto de vista do xénero:

No programa APROL economía social, para a incorporación de persoas socias traballadoras a cooperativas ou sociedades laborais, subvencionouse a incorporación de 282 persoas, das que 128 foron mulleres (45,4%)

Nos programas de incentivos á contratación en empresas de inserción laboral, concedéronse axudas para a contratación de 8 persoas técnicas (4 homes e 4 mulleres), e contribuíuse ao mantemento de emprego para 61 persoas en risco de exclusión (das que 21 son mulleres, o que supón o 34,42 %).

Ao igual que nas empresas de inserción, nos programas de fomento do emprego para persoas con discapacidade a través dos centros especiais de emprego a participación feminina tamén é baixa. Así, contribuíuse ao mantemento da actividade laboral de 3.182 persoas das que un 38,59 % son mulleres. Destes 40 foron postos de nova creación, dos que 9 (un 22,5% foron ocupados por mulleres). Igualmente, no programa de formación dual dirixida a persoas con discapacidade intelectual, dos 60 participantes só 15 (un 25% son mulleres). A ratio mellora substancialmente se nos referimos ao persoal técnico subvencionado (xerentes ou persoal de apoio) xa que chega ao 46% das 87 persoas subvencionadas.

En canto ás actividades de asesoramento, formativas ou divulgativas en materia de economía social, en xeral destacan pola alta participación feminina. Cabe destacar:

- prestouse asesoramento especializado para a posta en marcha ou consolidación de proxectos de economía social a 270 persoas, das que 133 (49,26 %) foron mulleres

- 1984 persoas participaron en actividades formativas para o emprendemento ou mellora de xestión das entidades de economía social, das que 1274 (64,21 %) foron mulleres. Cabe destacar aquí que se desenvolveron actividades específicas dirixidas a potenciar o talento feminino en entidades de economía social nas que participaron 40 mulleres.

- 3620 persoas participaron en actividades de difusión ou divulgación (xornadas, charlas, visitas etc) das que as mulleres representaron o 46,55% (1685)

- 31 das actividades formativas (o 27% do total) realizáronse en réxime de telefonación ou mixto. Cabe sinalar que nas actividades impartidas nestas modalidades, a participación feminina acadou o 70,8 %, con 233 alumnas sobre un total de 329 participantes.

PROGRAMA 581A-ELABORACIÓN E DIFUSIÓN ESTATÍSTICA

O tratamento estatístico da sinistralidade laboral constitúe unha técnica xeral analítica de gran rendemento ao permitir o control sobre os parámetros do accidente e da enfermidade profesional e cantas circunstancias poidan incidir naqueles, de tal forma que se poida orientar a actuación das técnicas preventivas. A importancia das estatísticas da sinistralidade laboral reside fundamentalmente en que do seu análise xorden os datos necesarios para determinar as melloras nas actuacións preventivas a desenvolver, reflectíndose á súa vez a efectividade e o resultado das medidas preventivas adoptadas.

A través deste programa de gasto trátase de proporcionar información sobre a sinistralidade laboral en Galicia, como unha das actuacións previstas na Estratexia Galega de Seguridade e Saúde no Traballo 2017-2020 e no Plan Anual de Actividades.

O xénero ten que ser unha das variables a considerar a efectos da sinistralidade laboral. Actualmente, as vítimas de accidentes laborais son maioritariamente homes, fundamentalmente porque as actividades nas que se producen maiores sinistros continúan a estar moi masculinizadas (como a construción, por exemplo). Pola contra, as mulleres concentran a súa actividade laboral en sectores como a hostalería, actividades inmobiliarias e de aluguer, servizos empresariais, educación, actividades sanitarias, servizos sociais ou o servizo doméstico, nos que se producen un maior número de enfermidades profesionais derivadas de factores relacionados coas posturas de traballo inadecuadas, longas xomadas de pé, traballos repetitivos, manipulación de numerosos obxectos de pouco peso, etc).

Polo tanto, resulta imprescindible tratar os datos e as estatísticas cun enfoque de xénero para analizar a forma distinta de enfermarse e accidentarse de homes e mulleres, xa sexa como consecuencia das propias diferenzas biolóxicas, ou pola definición u organización social do traballo, que adxudica ás mulleres o desempeño de profesións específicas, cos seus factores de risco predeterminados.

O tratamento estatístico diferenciado da sinistralidade entre homes e mulleres facilita a integración da dimensión da igualdade ao axudar a planificar as actividades preventivas de xeito que se poida acadar un nivel de protección con independencia do xénero. Por isto o estudo dos danos da saúde coa diferenciación por sexo constitúe un instrumento útil para lograr a dita integración.

A continuación preséntanse os indicadores e os seus valores previstos para o ano 2021, para coñecer a desagregación por sexo e a estimación da proporción de mulleres nos programas desta Consellería.

En xeral, apréciase unha presenza maioritaria de mulleres no ámbito da formación e no eido das axudas ao emprego e o autoemprego, o que evidencia a situación desfavorable da que parten as mulleres no mercado laboral.

No ámbito da promoción da igualdade, cuxa finalidade consiste na consecución dunha igualdade real e efectiva entre homes e mulleres en todos os ámbitos, e en poñer en marcha medidas activas de conciliación da vida familiar, persoal e laboral, e de fomento da coresponsabilidade. Obsérvase que a maioría das persoas que participan nestas actuacións tanto no ámbito da promoción da igualdade como na prevención e o tratamento integral da violencia de xénero, son mulleres.

Cadro 6. Indicadores de produtividade de persoas beneficiadas desagregados por sexo

E1 - Empregabilidade e crecemento intelixente

PA03 - Aumento da empregabilidade e produtividade dos traballadores e traballadoras de Galicia a través da formación e innovación constante

E01 - Diminuír a taxa de desemprego en Galicia co fomento da empregabilidade das persoas desempregadas, a través da adquisición de experiencia profesional

INDICADOR	Valor	Unid. Medida
	Previsto	
P1032H Persoal de orientación laboral. (Homes)	104,0	Nº
P1032M Persoal de orientación laboral. (Mulleres)	114,0	Nº
P1031H Persoas atendidas accións e programas de orientación laboral(Homes)	24.800,0	Nº
P1031M Persoas atendidas accións e programas de orientación laboral(Mulleres)	26.800,0	Nº
SC01.H Persoas desempregadas, incluídos os de longa duración. Homes	3.806,0	Nº
SC01.M Persoas desempregadas, incluídos os de longa duración. Mulleres	3.529,0	Nº
SC06.H Persoas menores de 25 anos de idade (Homes)	857,0	Nº
SC06.M Persoas menores de 25 anos de idade (Mulleres)	571,0	Nº

E02 - Aumentar a inserción laboral e o emprendemento, especialmente para as persoas con especiais dificultades para atopar traballo

INDICADOR		Valor	Unid. Medida
		Previsto	
SC16.H	Participantes con discapacidade. Homes	365,0	Nº
SC16.M	Participantes con discapacidade. Mulleres	260,0	Nº
SE01.H	Participantes en situación ou risco de exclusión social. Homes	600,0	Nº
SE01.M	Participantes en situación ou risco de exclusión social. Mulleres	600,0	Nº
P425.H	Persoas autónomas que reciben axudas para a súa consolidación (Homes)	900,0	Nº
P425.M	Persoas autónomas que reciben axudas para a súa consolidación (Mulleres)	900,0	Nº
SC01.H	Persoas desempregadas, incluídos os de longa duración. Homes	13.306,0	Nº
SC01.M	Persoas desempregadas, incluídos os de longa duración. Mulleres	13.516,0	Nº
SC06.H	Persoas menores de 25 anos de idade (Homes)	171,0	Nº
SC06.M	Persoas menores de 25 anos de idade (Mulleres)	114,0	Nº

E1 - Empregabilidade e crecemento intelixente

PA03 - Aumento da empregabilidade e produtividade dos traballadores e traballadoras de Galicia a través da formación e innovación constante

E03 - Mellorar a empregabilidade das persoas desempregadas, mediante a adquisición dunha acreditación oficial de formación profesional, co obxecto de aumentar a cualificación profesional dos traballadores e traballadoras, e aumentar as súas posibilidades de acceso ao mercado laboral

INDICADOR		Valor	Unid. Medida
		Previsto	
P227.H	Participantes en accións de formación. Homes	7.744,0	Nº
P227.M	Participantes en accións de formación. Mulleres	8.850,0	Nº
P422.H	Persoas que participan no proced. de recoñecemento experiencia profesional (homes)	304,0	Nº
P422.M	Persoas que participan no proced. de recoñecemento experiencia profesional (mulleres)	745,0	Nº

E04 - Mellorar a capacitación e cualificación profesional das persoas traballadoras ocupadas, mediante a adquisición de formación profesional, co obxecto de aumentar a estabilidade no emprego, e posibilitar a promoción profesional, o incremento da capacidade para aumentar as súas rendas así como a competitividade das empresas do tecido produtivo galego, prestando especial atención ao colectivo das mulleres traballadoras, así como aos colectivos de baixa cualificación.

INDICADOR		Valor	Unid. Medida
		Previsto	
P227.H	Participantes en accións de formación. Homes	4.212,0	Nº
P227.M	Participantes en accións de formación. Mulleres	5.933,0	Nº

E05 - Acadar unhas relacións laborais modernizadas baseadas na responsabilidade social empresarial (RSE), diminuindo a conflitividade e a sinistralidade laboral

INDICADOR		Valor	Unid. Medida
		Previsto	
P409.H	Delegados sindicais formados (homes)	50,0	Nº
P409.M	Delegados sindicais formados (mulleres)	50,0	Nº
SOEE17	Número de empresas que reciben axudas para desenvolver medidas de fomento da igualdade e da conciliación de vida laboral	265,0	Nº
P342.H	Persoas beneficiadas (homes)	1.430,0	Nº
P342.M	Persoas beneficiadas (mulleres)	1.040,0	Nº
SC05.H	Persoas con emprego, incluídos os traballadores por conta propia. Homes	383,0	Nº
SC05.M	Persoas con emprego, incluídos os traballadores por conta propia. Mulleres	183,0	Nº

E06 - Promover o cooperativismo e a economía social, como forma de xerar emprego e contribuír ao desenvolvemento económico e social de Galicia

INDICADOR		Valor	Unid. Medida
		Previsto	
SC16.H	Participantes con discapacidade. Homes	1.945,0	Nº
SC16.M	Participantes con discapacidade. Mulleres	1.215,0	Nº
P227.H	Participantes en accións de formación. Homes	1.300,0	Nº
P227.M	Participantes en accións de formación. Mulleres	1.450,0	Nº
SE01.H	Participantes en situación ou risco de exclusión social. Homes	200,0	Nº
SE01.M	Participantes en situación ou risco de exclusión social. Mulleres	145,0	Nº
P190.H	Persoas que se incorporan como socios traballadores ou de traballo, ou a través de fórmulas de autoemprego, a cooperativ	100,0	Nº
P190.M	Persoas que se incorporan como socios traballadores ou de traballo, ou a través de fórmulas de autoemprego, a cooperativ	120,0	Nº

E2 - Benestar das persoas e as familias e cohesión social

PA03 - Mellora dos servizos sociais a familias e á infancia, apoio á conciliación e á promoción da igualdade, servizos e axudas

E03 - Mellorar a conciliación da vida familiar e laboral e promover a corresponsabilidade entre mulleres e homes para contribuír a acadar o principio de igualdade por razón de xénero en todos os ámbitos e á revitalización demográfica

INDICADOR	Valor Unid. Medida
	Previsto
P00151 Número de actividades de conciliación.	225,0 Nº
P0092M Familias monoparentais que redución a súa xornada laboral. (Mulleres)	76,0 Nº
P0092H Homes/Familias monoparentais que redución a súa xornada laboral. (Homes)	254,0 Nº
SE03.H Participantes que reciben actuacións destinadas á mellora da súa situación no ámbito laboral. Homes	2.035,0 Nº
SE03.M Participantes que reciben actuacións destinadas á mellora da súa situación no ámbito laboral. Mulleres	2.590,0 Nº

PA04 - Deseño dunha estratexia de integración social que mellore o benestar da cidadanía, axude ás persoas máis desfavorecidas a retornar o

E03 - Impulsar a igualdade de oportunidades por razón de xénero, a inclusión e mellora social, o acceso á actividade e ao emprego das mulleres

INDICADOR	Valor Unid. Medida
	Previsto
P00468 Mulleres beneficiarias do programa de autoemprego da muller(EMEGA)	235,0 Nº
S0EE01 Mulleres pertencentes a colectivos máis vulnerables que participan nas actuacións	3.825,0 Nº
P00181 Mulleres que recibiron información, atención ou asesoramento	10.050,0 Nº
P00147 Número de accións de formación e sensibilización no ámbito de promoción da igualdade.	33,0 Nº
SC05.M Persoas con emprego, incluídos os traballadores por conta propia. Mulleres	3.160,0 Nº
SC01.M Persoas desempregadas, incluídos os de longa duración. Mulleres	3.735,0 Nº
SC03.M Persoas inactivas (Mulleres)	6.463,0 Nº

E05 - Reducir a violencia de xénero articulando unha resposta global e coordinada fronte a esta lacra, en calquera das súas modalidades e consecuencias

INDICADOR	Valor Unid. Medida
	Previsto
P00467 Chamadas ao teléfono atención violencia xénero	3.500,0 Nº
P117.H Menores atendidos en centros de acollida nos programas de protección e apoio a vítimas da violencia de xénero. Homes	80,0 Nº
P117.M Menores atendidos en centros de acollida nos programas de protección e apoio a vítimas da violencia de xénero. Mulleres	70,0 Nº
P110.H Menores atendidos nos programas de protección e apoio a vítimas da violencia de xénero. Homes	897,0 Nº
P110.M Menores atendidos nos programas de protección e apoio a vítimas da violencia de xénero. Mulleres	832,0 Nº
P116.H Menores en atención psicolóxica atendidos nos programas de protección e apoio a vítimas da violencia de xénero. Homes	150,0 Nº
P116.M Menores en atención psicolóxica atendidos nos programas de protección e apoio a vítimas da violencia de xénero. Mulleres	150,0 Nº
P00115 Mulleres atendidas nos programas de protección e apoio a vítimas da violencia de xénero	1.620,0 Nº
P00463 Mulleres en atención psicolóxica nos programas de protección e apoio a vítimas da violencia de xénero	850,0 Nº
P00465 Mulleres vítimas de trata ou explotación sexual	1.380,0 Nº
P00466 Mulleres vítimas de violencia de xénero atendidas en centros de acollida	170,0 Nº
P00464 Mulleres vítimas de violencia de xénero en programas de inserción laboral	180,0 Nº
P00148 Número de accións de información, formación, sensibilización en materia de violencia de xénero.	750,0 Nº
SC05.M Persoas con emprego, incluídos os traballadores por conta propia. Mulleres	120,0 Nº
SC01.M Persoas desempregadas, incluídos os de longa duración. Mulleres	698,0 Nº
SC03.H Persoas inactivas (Homes)	12,0 Nº
SC03.M Persoas inactivas (Mulleres)	730,0 Nº
SC15.H Persoas migrantes, participantes de orixe estranxeira, minorías. Homes	12,0 Nº
SC15.M Persoas migrantes, participantes de orixe estranxeira, minorías. Mulleres	1.152,0 Nº

Conclusións:

Hai que ter en conta que esta consellería integra dentro da súa estrutura á Secretaría Xeral da Igualdade, polo que moitos dos seus programas de gasto teñen de por si un impacto directo e importante sobre a igualdade entre mulleres e homes.

E o feito de que estean encadradas nun mesmo órgano as competencias nos ámbitos laborais e de igualdade vai permitir que, no contexto actual, a igualdade entre mulleres e homes se conciba tamén como un obxectivo económico, xa que promover a igualdade entre os sexos pode aportar vantaxes económicas e empresariais e contribuír a lograr os obxectivos de Europa 2020, é dicir, un crecemento intelixente, sostible e integrador, utilizando o potencial e os talentos das mulleres de maneira máis extensa e eficaz.

Ademais disto, hai que salientar que nas actuacións do departamento se integra a perspectiva de xénero de xeito transversal e que se presta orientación, formación e asesoramento ao resto de departamentos da Xunta de Galicia.

Van ter un gran impacto na mellora da loita e prevención da violencia de xénero as actividades formativas que se levan a cabo, neste ámbito, para o persoal de xustiza, dos corpos e forzas de seguridade e do persoal de protección civil, así como para outros colectivos profesionais (docentes, persoal dos servizos sociais e dos CIM, etc).

Valórase o impulso aos proxectos de conciliación e corresponsabilidade, tanto no ámbito local como en colaboración con entidades sen fins de lucro ou dirixidos directamente aos pais traballadores e ás mulleres que encabezan unha familia monoparental, toda vez que as dificultades de conciliación no ámbito laboral e familiar seguen afectando en maior grao ás mulleres, e son moitas as que se ven obrigadas a renunciar a proxectos persoais e laborais; sendo unha das principais barreiras que impiden lograr a plena igualdade.

Igualmente importante son os programas de autoemprego e emprendemento femininos que contribúen dun xeito inequívoco á participación das mulleres no mundo laboral, a colaboración coas entidades que desenvolven actuacións dirixidas ao colectivo LGTBI, ou aquelas outras que realizan programas específicos dirixidos a colectivos de mulleres en situación de especial vulnerabilidade por sufrir unha múltiple discriminación, unindo ao sexo a discapacidade, adicións, reclusas ou ex-reclusas, enfermidades mentais, etc.

Ademais, son fundamentais todas as actuacións que se van levar a cabo para facilitar ás vítimas de violencia de xénero ou ás vítimas de trata con fins de explotación sexual, unha atención integral que inclúe dende prestacións económicas, ata programas de inserción laboral e fomento da contratación ou a atención psicolóxica especializada. Todo isto acompañado de actuacións de sensibilización e información que contribuirán a implicar a toda a sociedade na loita contra a violencia de xénero.

Valórase positivamente o reforzo da rede de acollemento con recursos especializados para aquelas vítimas de violencia de xénero que ademais presentan outras problemáticas engadidas (toxicomanías ou enfermidade mental), así como a liña de axudas

económicas (indemnización) para orfos e orfas da violencia de xénero que carezan de rendas, así como a posta en marcha dunha quenda de garda psicolóxica e unha quenda de garda social permanentes para as vítimas da violencia de xénero, o que lles permitirá dispor dende o primeiro momento da denuncia dos recursos de apoio necesarios.

Ademais, tamén se encadran no ámbito de actuación desta consellería outras áreas nas que ten gran importancia a consideración da perspectiva de xénero á hora de deseñar, desenvolver a avaliar as actuacións que se realizan, e valórase positivamente a consideración das mulleres como unha prioridade nas políticas activas horizontais, xestionando programas específicos, o que vai permitir minimizar os atrancos que dificultan a promoción do emprego feminino.

Que se establezan medidas de discriminación positiva, que permitirán acadar unha maior participación das mulleres no mercado laboral, dado que a súa taxa de actividade e de ocupación é menor que a dos homes e a súa taxa de desemprego é máis alta.

Que se fomente o aproveitamento do talento feminino nas entidades da economía social, para acadar unha maior representatividade nos seus órganos de dirección e xestión.

Que se teñan en conta as cuestións de xénero na negociación colectiva, incrementándose o número de convenios que introducen no seu articulado cláusulas sobre igualdade de trato entre homes e mulleres; e mellorando a efectiva aplicación do principio de igualdade de trato e de oportunidades na regulación do acceso e das condicións de traballo das persoas traballadoras.

Ademais de que, naqueles ámbitos nos que non se van realizar actuacións directas con repercusións de xénero, se integre a perspectiva de xénero de xeito transversal en moitas das actuacións a través do uso dunha linguaxe non sexista e da utilización de imaxes que visibilicen ás mulleres en ámbitos nos que están infrarepresentadas, nos estudos e estatísticas de prevención de riscos, en moitas das convocatorias aplicando criterios de preferencia ás mulleres ou valorando os proxectos que teñan relación coa temática de igualdade, etc.

IV.9. IX. CONSELLERÍA DE SANIDADE

A Consellería de Sanidade é o órgano da Administración autonómica responsable da superior dirección e control do desenvolvemento das funcións e competencias en materia de sanidade, de acordo co establecido no Estatuto de Autonomía de Galicia, na Lei 8/2008, do 10 de xullo, de Saúde de Galicia e na Lei 5/1999, do 21 de maio, de ordenación farmacéutica. Igualmente, asume a dirección do sistema público de saúde de Galicia, conforme aos principios obxectivos da concepción integral da saúde, na cal se inclúe a promoción da saúde, a protección fronte á situación e circunstancias que supoñen un risco para ela, a calidade dos servizos e a mellora continua da organización sanitaria, a atención

ás necesidades de saúde da poboación, así como a eficiencia, efectividade e eficacia na xestión do sistema sanitario.

Así mesmo correspóndelle o exercicio das competencias que para situacións sanitarias urxentes ou de necesidade se recollen na Lei Orgánica 3/1986, do 14 de abril, de medidas especiais en materia de saúde pública .

Na maioría dos programas de gasto da consellería dos que facilitan algún tipo de dato que permite realizar unha pequena análise dende o punto de vista do xénero, indícase que teñen carácter universal e van dirixidos a toda a poboación, dando a entender con isto que son motivos suficientes para considerar que non existen diferenzas de xénero que se podan considerar.

Sen embargo, a Organización Mundial da Saúde (OMS) recoñece que a igualdade de xénero é un pilar necesario para conseguir sociedades sostibles, prósperas e saudables e que non deixen a ninguén desatendido; así como que é esencial para lograr todos os obxectivos de desenvolvemento sostible (ODS).

A OMS tamén indica que os determinantes da saúde relacionados co xénero son as normas, expectativas e funcións sociais que incrementan as taxas de exposición e a vulnerabilidade fronte aos riscos para a saúde e que determinan os comportamentos de promoción da saúde e as respostas dos sistemas sanitarios en función do xénero, debendo considerar a interseccionalidade, é dicir, a relación entre o sexo, o xénero e outros determinantes sociais que poden crear inequidades sanitarias nos procesos tanto a nivel individual como institucional.

Por iso é fundamental integrar a perspectiva de xénero nos procesos sanitarios xa que permitirá avaliar o modo en que o xénero determina as medidas planificadas, incluídas a lexislación, as políticas e os programas, en todos os ámbitos e a todos os niveis. A inclusión da perspectiva de xénero tamén pode contribuír ao empoderamento das mulleres e a igualdade de participación en todos os niveis do persoal sanitario.

Segundo a OMS, a perspectiva de xénero débese incorporar nos compoñentes básicos dos sistemas de saúde:

- Prestación de servizos: realizar intervencións de calidade integradas, seguras, eficaces, aceptables e baseadas en datos probatorios, ao tempo que se garante a equidade de xénero no acceso a todos os servizos (promoción de hábitos saudables, prevención e tratamento, dende a atención primaria ata a terciaria).

- Información e investigación: garantir a recollida, o análise e a utilización de datos desagregados por sexos para que as respostas dos sistemas de saúde estean baseadas en datos comprobados sobre os factores determinantes e a saúde das persoas, e asignar os recursos en consecuencia.

- Persoal sociosanitario: promover políticas e estratexias que transformen as relacións de xénero, a fin de evitar os prexuízos e as inequidades relacionadas co xénero no persoal sanitario e garantir un traballo digno para todos os profesionais sociosanitarios, integrando a igualdade de xénero na formación, a capacitación, o emprego e a progresión profesional.

- Liderado e gobernanza: fomentar a boa gobernanza sanitaria e a integración da perspectiva de xénero nas políticas e as estruturas de gobernanza da saúde pública, promovendo estratexias que teñan en conta as cuestións relacionadas co xénero e lexislación que as favoreza no relativo á capacidade de resposta, a equidade e a eficiencia; Fomentar a paridade de sexos nos postos directivos.

Sen embargo, en xeral, entre os colectivos profesionais da saúde existe a percepción de que o traballo técnico, sanitario ou de xestión, a adecuación dos recursos ou a formación no ámbito sanitario son neutros dende o punto de vista do xénero, xa que as políticas e as actuacións sanitarias están dirixidas aos problemas de saúde e aos recursos (aos que as persoas, en principio teñen acceso de xeito universal), e non ás persoas e, polo tanto, non se consideran nin se prevén impactos diferentes en función do sexo.

Non obstante, isto non é así xa que todas as actuacións que se realizan teñen como destinatarias finais a persoas con diferentes necesidades e demandas de saúde, con diferentes perfís de utilización e acceso aos recursos e, polo tanto, cunha posición de partida diferente.

Así por exemplo, a esperanza de vida das mulleres galegas situábase en 2018, segundo os datos do IGE, nos 86,4 anos, máis de 6 puntos por riba da dos homes. Sen embargo, esta maior lonxevidade non implica unha mellor calidade de vida. Segundo o IGE, no caso das mulleres a porcentaxe de anos vividos con algún tipo de limitación é moi superior á dos homes, case o 30% dos anos vividos.

Tamén a percepción da saúde é peor no caso das mulleres, e incluso os patróns de vida teñen unha clara distribución por xénero. Os homes aínda teñen condutas menos saudables respecto ao consumo de sustancias aditivas (tabaco, alcol, drogas ilegais) e sofren discapacidades en idades máis temperás. Isto pode estar relacionado coas prácticas de risco que asumen debido aos modelos tradicionais de masculinidade.

En cambio, os homes practican máis deporte e dormen máis horas que as mulleres, cos beneficios para a saúde que elo conleva. Isto pode vir dado pola desigualdade na distribución dos tempos de traballo produtivo e de coidados e de ocio e descanso entre mulleres e homes.

As investigacións e os estudos realizados nas últimas décadas, tamén permitiron coñecer que as mulleres presentan con maior frecuencia morbilidade de carácter crónico debilitante, como por exemplo a diabetes ou a artrose. E que as principais causas de morte nos homes maiores de 50 anos son as enfermidades cardiovasculares, o cancro e

as causas externas (accidentes e suicidios), por esta orde; mentres que nas mulleres da mesma idade estanse a producir cambios nas causas de morte observándose un incremento proporcional das mortes por enfermidades cardiovasculares e unha redución das producidas por cancro de mama.

E segundo a Organización Mundial da Saúde (OMS), o enfoque de saúde pública baseado no xénero serve para determinar como difiren os resultados, experiencias e riscos sanitarios entre homes, mulleres, nenos e nenas e permite actuar en consecuencia, conseguindo mellores resultados e mellorando así a eficiencia, cobertura e equidade dos programas.

PROGRAMA 412A E 412B – ATENCIÓN HOSPITALARIA E ATENCIÓN PRIMARIA

Ambos programas comprenden aquelas actividades asistenciais e de xestión de servizos xerais nos centros hospitalarios e de atención primaria do Servizo Galego de saúde, así como nos centros concertados para dar resposta efectiva ás necesidades da cidadanía con calidade e garantías.

Recollen, entre outros, algúns obxectivos que poden ter unha maior incidencia dende o punto de vista do xénero:

- Potenciar a telemedicina, a atención domiciliar e a atención non presencial.
- Mellorar a información e o acceso ao sistema sanitario de forma interactiva, potenciando os servizos a través das novas tecnoloxías de información e a comunicación e as diversas canles (teléfono, web, sms).
- Continuar coa incorporación de novos servizos no Centro de Servizos Sanitarios Multicanle e de relación paciente-administración sanitaria, como é o canal É-saúde
- Facilitar información sobre educación sanitaria e prevención e promoción da saúde a través da Escola Galega de Saúde e seguir aproveitando as vantaxes que ofrecen as redes sociais para a promoción de hábitos de vida saudables.
- Prestar unha atención integral a colectivos específicos con necesidades diferenciadas como son os pacientes anciáns, nenos, a muller e a saúde mental.

Na memoria volve a indicarse que estes dous programas diríxense a toda a sociedade e só se identifica un obxectivo específico en materia de igualdade: a transmisión dunha imaxe igualitaria, plural e non estereotipada de mulleres e homes na sociedade

Non obstante poderíase, por exemplo, utilizar a Escola Galega de Saúde para programar actividades específicas relacionadas coa corresponsabilidade (obradoiros de formación sobre o papel de pai coidador), ou obradoiros de autocoidado dirixidos ás mulleres que coidan persoas con dependencia no ámbito familiar, etc.

Tamén sería importante considerar as cuestións de xénero na recollida de datos estatísticos e de seguimento das actuacións que se levan a cabo no marco destes dous programas de gasto, para dispor de datos desagregados por sexo que permitan avaliar as diferenzas en canto a utilización destes recursos por homes e mulleres.

PROGRAMA 413A-PROTECCIÓN E PROMOCIÓN DA SAÚDE PÚBLICA

O programa de Promoción e Protección da Saúde ten como obxectivo fundamental mellorar a saúde da poboación diminuíndo a incidencia e a carga das enfermidades a través da identificación dos factores protectores e de risco e incidindo sobre os axentes sociais para que estes actúen no sentido de favorecer ou diminuír, respectivamente, estes factores.

Para isto, preténdese manter e actualizar os programas que se veñen levando a cabo, nos ámbitos da promoción de estilos de vida saudable, da prevención de enfermidades transmisibles, dos programas de cribado, dos programas de seguridade alimentaria, sanidade ambiental e protección radiolóxica e dos programas de vixilancia epidemiolóxica.

Neste programa tamén se levan a cabo as actividades de prevención e control das enfermidades transmisibles, incluíndo a estratexia fronte á infección polo VIH/SIDA, as actividades correspondentes ao Plan de loita contra as drogodependencias así como as relacionadas coa atención á saúde mental, desenvolvendo programas de trastorno mental grave destinados á atención integral desde as fases precoces, desenvolvendo os programas de psicoxeriatría e potenciando a investigación en saúde mental.

Na memoria indícase que as persoas beneficiarias das actividades que se desenvolven e financian son todos os galegos e galegas, aínda que tamén confirma que algunhas actividades poden ter un impacto diferente en homes e mulleres, e nos distintos grupos de idade e volve a poñer como exemplo a vacina do virus do papiloma humano que se administra a nenas de 12 anos, o cribado de cancro de mama que se realiza en mulleres entre 50 e 69 anos, o cribado de cancro de colon nas persoas entre 50 e 69 anos, ou o cribado de cancro cervical no que se está a traballar e que se prevé realizar as mulleres de 25 a 65 anos .

Aínda que a consellería non as menciona, as diferenzas entre mulleres e homes existen tamén noutros ámbitos que se definen como primordiais na memoria como son as actividades de prevención e control das enfermidades transmisibles, incluíndo a estratexia fronte á infección polo VIH/SIDA, as actividades correspondentes ao Plan de loita contra as drogodependencias, ou as relacionadas coas enfermidades mentais, tendo en conta por exemplo que enfermidades mentais como a depresión e a ansiedade teñen unha presenza case tres veces superior en mulleres que en homes.

Ademais, dado que un dos obxectivos declarados deste programa de gasto é o de "identificación dos factores protectores e de risco e incidindo sobre os axentes sociais

para que estes actúen no sentido de favorecer ou diminuír, respectivamente, estes factores”, habería que ter en conta antes de realizar calquera planificación ou programación, que mulleres e homes non sempre comparten os mesmos factores de risco nin os mesmos factores de protección da saúde. Así, existe unha maior prevalencia en mulleres das enfermidades cardíacas, óseas, musculares, depresivas, trastornos alimentarios, fibromialxia, etc.

E para poder ter isto en conta, tamén resulta fundamental dispoñer de datos desagregados por sexo que permitan facer unha análise previa e posteriormente un seguimento e avaliación dos resultados, o que posibilitaría unha maior adecuación das propostas e actuacións que se desenvolvan no ámbito da saúde.

PROGRAMA 414A-FORMACIÓN DE GRADUADOS E POSTGRADUADOS E PROGRAMA 561C-INVESTIGACIÓN SANITARIA

O programa 414A comprende e financia un conxunto de actividades dirixidas a actualizar os coñecementos e habilidades dos e das profesionais do sistema sanitario, no aspecto asistencial, preventivo e de xestión; desenvolver un plan de excelencia na formación sanitaria especializada que articule, coordine, impulse e execute iniciativas encamiñadas a mellorar a aprendizaxe dos e das especialistas do futuro e colaborar co sistema educativo tanto nos niveis preuniversitarios como universitarios e posgraduado, na formación do alumnado nos centros do Servizo Galego de Saúde.

O programa 561C ten como finalidade xenérica facilitar a investigación e a innovación no ámbito sanitario e o desenvolvemento de criterios, procedementos e sistemas de xestión que ordenen os recursos dedicados á I+D+I en saúde do Sistema Sanitario Público cara a excelencia científica e para a mellora da saúde da cidadanía.

Polo que se refire a actuacións que incidan na promoción da igualdade entre mulleres e homes, o departamento só sinala que se promove a participación equitativa nas distintas actividades de formación que se desenvolven, pero carécese de datos desagregados relativos ás persoas que asisten a esta formación.

Durante os últimos anos empezaron a facerse visibles datos significativos sobre as diferenzas na forma de enfermarse e de morrer entre homes e mulleres. Por iso comezan a existir estudos sobre o posible sesgo de xénero nos temas relacionados coa saúde, que facilita a “invisibilidade” da muller nas áreas de investigación sobre a saúde, a formación de profesionais e os coidados asistenciais.

A peor consecuencia deste posible sesgo de xénero é que, probablemente, se realizan previsións menos eficaces nos programas comunitarios de acción sobre a saúde, que as conclusións dos estudos empíricos son menos válidas, a estimación das taxas de prevalencia dos trastornos perde eficacia, etc., posto que todo isto se basea, con frecuencia, no que se sabe sobre as enfermidades e os problemas do sexo máis estudado, o masculino.

Por iso, deben promoverse actividades formativas específicas sobre xénero e saúde dirixidas a todos os colectivos profesionais implicados na prevención e atención dos problemas de saúde, incluídas as diversas estruturas administrativas. Esta análise pode chegar a influír en moitos aspectos da asistencia sanitaria (accesibilidade, esforzo diagnóstico ou terapéutico, precisión diagnóstica, etc).

Tamén sería positiva a formación sobre prevención e atención a mulleres vítimas de violencia de xénero ou atención específica a mulleres en situación de trata de seres humanos con fins de explotación sexual.

E debería procurarse a incorporación de indicadores de xénero nas investigacións que se leven a cabo.

Avaliación das actividades realizadas dende o punto de vista do xénero:

En 2019, en colaboración coa Secretaría Xeral da Igualdade leváronse a cabo accións formativas de profesionais que traballan en ámbitos relacionados directa ou indirectamente coa violencia de xénero, e en especial dos/das profesionais da sanidade, con módulos específicos de prevención, atención, asistencia e/ou tratamento de situacións de violencia de xénero.

Así, planificouse a realización de actividades formativas por dúas vías.

Dunha banda, a Axencia galega para a xestión do coñecemento en saúde (ACIS) encargouse do desenvolvemento dun plan de formación especializada de profesionais sanitarios, consistente en cursos presenciais e de teleformación, así como xornadas específicas na materia. Así mesmo, elaborou un documento audiovisual preventivo-informativo sobre a violencia de xénero para as pantallas dos centros de saúde de Galicia.

Doutra banda, a través da colaboración cos colexios profesionais de medicina (4), enfermería (4), farmacia (4), psicoloxía (1) e traballo social (1), desenvóléronse accións de formación especializada dirixidas a profesionais dos diferentes eidos da medicina sobre prevención e atención a mulleres e menores que sofren violencia de xénero. En execución destes convenios, os colexios deseñaron e levaron a cabo durante o último trimestre do ano 2019 diferentes tipos de actividades formativas para os seus afiliados, en forma de cursos mixtos (presencial e teleformación) e de xornadas e relatorios. Varias entidades procederon á gravación das actividades formativas e a súa posterior difusión en RRSS, que constitúe un xeito eficaz de divulgación, e que facilita o acceso aos contidos por colexiados con imposibilidade de acudir ou participar nas actividades formativas.

No que se refire especificamente á atención psicolóxica, e como se acaba de indicar, un dos colexios profesionais cos que se asinou convenio de colaboración foi o de Psicoloxía de Galicia, o cal desenvolveu un curso básico de 64 horas lectivas celebrado en Santiago de Compostela, entre o 6 de outubro e o 9 de novembro de 2019.

Por outra banda, en materia de violencia de xénero desde a Consellería de Sanidade, a través do Servizo Galego de Saúde, desenvóléronse durante o ano 2019 diversas medidas orientadas a profesionais desta organización:

- Xomada: “Reflexionando en Xénero e Saúde” realizada en Santiago de Compostela.
- Xomada “Miradas expertas con perspectiva de Violencia de Xénero”, realizada en Santiago de Compostela coa participación de profesionais de todas as áreas sanitarias.
- Asistencia de dúas persoas ao curso “Diploma en Salud Pública y Género” organizado pola Escola Nacional de Sanidade (ENS)
- Curso presencial “Prevención da violencia de xénero” realizada en Oroso coa participación de 34 alumnos e alumnas.
- Cursos presenciais “Atención as mulleres en situación de violencia de xénero” de formación para estudantes de:
 - Enfermaría: 6 Escolas (Santiago de Compostela, Lugo, Ourense (3 edicións), Pontevedra, Povisa e Meixoeiro) dunha duración de 4 horas.
 - Traballadores/as sociais: 2 Escolas (Santiago de Compostela e Vigo) dunha duración de 4 horas.

Nº de alumnos/as: 364

- Curso online “Básico en Igualdade de oportunidades e control da violencia de xénero” na modalidade de autoformación, dirixido a profesionais non sanitarios da rede do Servizo Galego de Saúde:

Nº de alumnos/as que remataron: 8.590

- Curso online “A violencia cara ás mulleres: Como detectala e pautas de actuación dende o Servizo Galego de Saúde”, dirixido a profesionais sanitarios, 3 edicións.

Nº de alumnos/as que remataron: 532

- Elaboración de vídeos de entrevistas co fin de dar a coñecer o traballo que realizan diferentes profesionais ante unha situación de Violencia de xénero (traballadora social, xuíza, médica de familia e enfermeira especialista en obstetricia). Os vídeos (4) están dirixidos para a formación de profesionais dos centros da rede do SERGAS.
- Elaboración de vídeos dirixidos a profesionais, cos seguintes contidos:

-Habilidades de comunicación

-A muller non recoñece a situación de violencia de xénero

-A muller recoñece a situación de violencia de xénero pero non quere denunciar

-A muller recoñece a situación de violencia de xénero e identifica as situacións de perigo que está a vivir

-A muller en situación de violencia de xénero chega á consulta acompañada da súa parella

-A abordaxe da violencia de xénero na xente nova

A continuación preséntanse os indicadores e os seus valores previstos para o ano 2021, para coñecer a desagregación por sexo e a estimación da proporción de mulleres nos programas desta Consellería.

Dos indicadores seleccionados salientase a minoritaria presenza de mulleres nos programas de atención á saúde mental e á drogodependencia, nos que as mulleres soamente son o 24,6%, nos programas de atención sociosanitaria as mulleres representan o 64,9% do total de persoas atendidas.

Cadro 7.. Indicadores de produtividade de persoas beneficiadas desagregados por sexo

E2 - Benestar das persoas e as familias e cohesión social			
PA01 - Sistema sanitario sustentable e de calidade. Fomento da saúde pública e dos hábitos de vida saudables			
E02 - Promover a atención integral adaptada ás necesidades dos e das pacientes, familiares e coidadores/as.			
INDICADOR		Valor	Unid. Medida
		Previsto	
P00012	Participantes no programa de cribado de cancro de mama	82	%
DE021H	Investigadores/ano participando en proxectos cofinanciados.Homes	11,0	Persoas/ano
DE021M	Investigadores/ano participando en proxectos cofinanciados.Mulleres	11,0	Persoas/ano
P402.H	Persoas beneficiarias de programas de atención á drogodependencia e á saúde mental. Homes	14.088,0	Nº
P402.M	Persoas beneficiarias de programas de atención á drogodependencia e á saúde mental. Mulleres	4.604,0	Nº
P408.H	Persoas beneficiarias de programas de atención sociosanitaria. Homes	1.350,0	Nº
P408.M	Persoas beneficiarias de programas de atención sociosanitaria. Mulleres	2.500,0	Nº

Conclusións:

Dende o punto de vista do impacto que podan ter sobre a igualdade de oportunidades entre mulleres e homes, valóranse positivamente todas as accións que se pretenden desenvolver e financiar e que tratan de mellorar a saúde e o coidado e de facilitar o acceso aos recursos e servizos sanitarios.

Así, nas principais liñas de acción do SERGAS para 2021, recóllese que se vai a seguir perfeccionando e mellorando a accesibilidade en todas as súas dimensións, intentando acadar mellor tempos de resposta, mellor trato, mellora de horarios e sistemática de citación, para evitar desprazamentos innecesarios. Para iso, ampliáranse os servizos tele-

máticos da plataforma é-saúde e continuarase a estender o servizo de acceso delegado (para acceso a información clínica dos pais e nais, titores e persoas coidadoras das nenas/nenos/persoas ao seu cargo); Tamén se van ampliar os servizos telemáticos de control e seguimento dos e das pacientes no ámbito da atención primaria (Programa Telea).

O SERGAS vai afondar no papel da sanidade pública como axente detector e preventivo das situacións de violencia de xénero. Unha vez publicado no ano 2016 o documento, 'Violencia de Xénero: procedemento de intervención en saúde', incorporárase en 2021 o procedemento de 'Cribado e Atención en Saúde' como mellora da atención sanitaria á muller en situación de violencia de xénero; cuxo obxectivo é mellorar a vida das mulleres e axudar a erradicar a violencia de xénero da nosa sociedade, aumentar a detección precoz da violencia de xénero, mellorar a atención das mulleres nas consultas de saúde do sistema sanitario galego e homoxeneizar as actuacións sanitarias no sistema sanitario público de Galicia.

Faise unha valoración moi positiva destes aspectos xa que os servizos de atención primaria e os servizos de urxencias, tanto hospitalarios como extrahospitalarios, xogan un papel fundamental pola súa accesibilidade e dispoñibilidade e polo acercamento que pode ter a atención primaria coa vítima.

En 2021 tamén se realizará a avaliación do grao de implantación do proceso asistencial de consulta preconcepcional e de atención ao embarazo normal e da Guía de atención no proceso de morte e dó xestacional e perinatal. Continuarase coa implementación da Guía técnica de abordaxe de disfuncións do solo pelviano feminino e coa promoción da lactación materna no ámbito de atención primaria.

E vaise actualizar o catálogo de programas asistenciais na rede de centros de atención a persoas con trastornos aditivos, actualizando os programas e procedementos en virtude dos cales se prestan os programas de apoio a inserción social e os programas de asistencia sanitaria dirixidos a mulleres e a persoas con adicións comportamentais (TICs e Ludopatías).

Tamén se valora especialmente que se teñan en conta os principios da conciliación da vida familiar e laboral do persoal empregado públicos do ámbito da saúde, facéndoo compatibles coas necesidades da atención permanente e continua da poboación galega. Protección á maternidade: a Lei 9/2016, do 26 de decembro, de medidas fiscais e administrativas, como medida de protección á maternidade, paternidade e risco durante o embarazo ou durante a lactación, ampliando os supostos a adaptación de posto co dereito a percibir a media das retribucións aboadas o ano anterior en concepto de atención continuada por gardas, noites e festivos.

Implantarase o I Plan de Igualdade entre mulleres e homes no Servizo Galego de Saúde no que se define un conxunto ordenado de medidas específicas, adoptadas despois

de ter realizado un diagnóstico de situación en distintas áreas da organización que comprenden a selección e promoción profesional, a política salarial, a formación, a ordenación do tempo de traballo e a conciliación así como situacións de especial protección como no caso de violencia de xénero.

IV.10. X. CONSELLERÍA DE POLÍTICA SOCIAL

O Pilar Europeo de Dereitos Sociais constitúe unha recomendación e proposta da Comisión Europea para acometer unha profunda renovación do modelo europeo de sociedade que reforce a efectividade dos dereitos e liberdades da cidadanía en termos de igualdade, xustiza e protección.

Un dos seus principais desafíos consiste en loitar contra as discriminacións obxectivamente inxustificadas que continúan a existir por razón de sexo e nesta liña hai que salientar a súa decisiva aposta por fomentar a igualdade de trato e de oportunidades entre mulleres e homes en todos os ámbitos.

A Consellería de Política social é a responsable de propor e executar as directrices xerais do goberno galego no ámbito do benestar, as políticas sociais e a revitalización demográfica.

No que atinxe ás competencias en materia de servizos sociais, inclúense as políticas de familia, menores, benestar social, inclusión social, servizos comunitarios, atención ás persoas con discapacidade e ás persoas maiores, promoción da autonomía persoal e a atención ás persoas en situación de dependencia, así como as políticas de xuventude e voluntariado e as políticas e programas de revitalización demográfica.

Na maioría de ámbitos de actuación desta consellería pódense detectar situacións de desigualdade de xénero:

Por unha banda, as mulleres continúan a ser as persoas que de xeito maioritario asumen o coidado dos nenos e nenas e/ou das persoas dependentes, o que limita as súas posibilidades de incorporación ao mercado laboral e á formación.

Por outra banda, os datos sobre condicións de vida amosan que as mulleres teñen un maior risco de pobreza en moitos dos casos como consecuencia das condicións adversas de acceso ao mercado laboral, a súa dedicación a tarefas non remuneradas, déficits en educación e formación profesional, etc. Isto fai que poidan atoparse en situacións de dependencia económica e de maior risco de exclusión.

E non se poden afrontar políticas de revitalización demográfica sen considerar ás mulleres como un elemento clave neste proceso.

PROGRAMA 312A-PROTECCIÓN E INSERCIÓN SOCIAL

As distintas actuacións do programa están destinadas ás persoas afectadas por unha carencia de medios económicos e en situación de risco ou exclusión social, mediante prestacións de inclusión social, así como mediante o apoio ás entidades de iniciativa social, coa finalidade de atender de forma coordinada e global ás necesidades, mellorar o rendemento dos recursos dispoñibles, procurar a calidade na prestación dos servizos, evitar os desequilibrios territoriais e estimular a cultura de participación da sociedade e das propias persoas afectadas como elemento esencial na provisión dos servizos sociais

Polo tanto, as axudas e prestacións contempladas neste programa actúan como un elemento de cohesión social para seguir avanzando na procura do equilibrio de dous aspectos básicos: o acceso a ingresos mínimos en situacións de grave pobreza e exclusión e o dereito a un acompañamento a apoio profesional e financeiro para a adquisición de novas capacidades e cualificacións, tal e como se pretende coa aplicación da Lei 10/2013, do 27 de novembro, de inclusión social de Galicia.

Ademais, a recente aprobación do novo Decreto que desenvolve a Lei 10/2013, de inclusión social de Galicia, espérase que produza un maior impacto preventivo, porque a súa regulación mellora a protección das persoas beneficiarias e habilita os novos complementos do tramo persoal e familiar da RISGA: tramo de inserción e tramo de transición ao emprego.

A nivel xeral, o perfil das persoas usuarias dos servizos sociais comunitarios corresponde a un 60 % de mulleres e un 40 % de homes.

Respecto da RISGA, o perfil maioritario das 14.043 persoas beneficiarias en 2019, dato obtido dos informes estatísticos, é dunha muller de entre 35 e 54 anos, solteira, casada ou separada con cargas familiares que vive soa ou coa familia nuclear en zona urbana.

En canto ás AIS concedidas no ano 2019, o 64,55 % das persoas perceptoras foron mulleres.

E a porcentaxe de mulleres sobre o total de persoas que recibiron a Axuda Social Extraordinaria de Pensións non contributivas, Fondo de Asistencia Social e Subsidio de Garantía de Ingresos Mínimos foi do 67%.

Neste programa de gasto desagreganse por sexo os seguintes indicadores de seguimento: número de persoas beneficiarias da RISGA, número de persoas beneficiarias de AIS, número de persoas beneficiarias de FAS, número de persoas beneficiarias da Axuda extraordinaria .

Valórase de xeito moi positivo que, dado o maior perfil de risco que presentan as mulleres, a Lei 10/2013, do 27 de novembro, de inclusión social de Galicia, prevexa unha acción positiva de xénero para o acceso á RISGA e as AIS establecendo que, en condi-

cións de igualdade de cumprimento dos requisitos, darase preferencia a unha das mulleres integrantes da unidade de convivencia. Tamén está previsto un tratamento específico no caso de situacións de violencia de xénero axilizando a tramitación dos expedientes para estes supostos.

PROGRAMA 312B- PROGRAMA DE PRESTACIÓNS ÁS FAMILIAS E Á INFANCIA

Este programa de gasto está dirixido, por unha banda, a abordar a dinámica de declive demográfico de Galicia e por outra, a atender as necesidades das familias nas súas distintas modalidades, garantindo o seu benestar e libre desenvolvemento, así como a súa protección integral, na orde xurídica, económica e social, como unidade e de cada un dos seus membros, e especialmente dos nenos, nenas e adolescentes en situación de desprotección e/ou penalmente responsables.

Galicia é a segunda comunidade española con maior porcentaxe de poboación envellecida. O índice conxuntural de fecundidade en Galicia é o terceiro máis baixo de España, con 1,02 nacementos por cada mil mulleres en idade fértil, fronte á media estatal de 1,23 (INE datos provisionais 2019) e os 1,56 da Unión Europea (Eurostat 2018, UE-28, dato provisional). Así mesmo, as persoas de entre 15 e 30 anos supoñen o 12,65% da poboación total de Galicia fronte ao 15,2% no conxunto do Estado e o 16,9% de Europa

Pola súa banda, as familias galegas demandan cada vez máis medidas e recursos de calidade que permitan compatibilizar as responsabilidades laborais coas tarefas de atención e coidado necesarias para o sostemento da vida no ámbito privado.

As dúas premisas anteriores e a experiencia comparada no contexto da Unión Europea permite concluír que unha política de conciliación axeitada é esencial para que as persoas poidan manter o equilibrio nas diferentes dimensións da vida e para mellorar o seu benestar, saúde e capacidade de traballo, repercutindo na participación no mercado laboral ou nas taxas de fertilidade.

Para atender estes desafíos é preciso crear contornos favorables para o libre desenvolvemento das familias, apoiándoas nos maiores gastos que supón a crianza durante os primeiros anos de vida e poñendo a súa disposición recursos accesibles e de calidade para a atención infantil, obxectivo ao que responden as medidas recollidas neste programa de gasto.

Débese ter en conta que Galicia xa supera a ratio de cobertura do 33% aconsellada pola Unión Europea, chegando a máis do 44% da poboación infantil menor de tres anos en canto a prazas sostidas con fondos públicos.

E que actuacións concretas como a posta en marcha de casas niño no rural poñen en valor cualificacións maiormente posuídas polas mulleres, o que favorece o seu acceso ao mercado laboral.

A continuación recóllense algunhas das actuacións que está previsto desenvolver en 2021 e que poden ter maior repercusión dende o punto de vista do xénero:

Concesión do Bono coidado na contía máxima a aquelas mulleres que, cumprindo o resto de requisitos esixidos, sexan vítimas de violencia de xénero.

Continuarase a traballar na adecuación e racionalización de horarios e prazas nas escolas infantís 0-3, daráselles prioridade e bonificarase ás familias monoparentais nas escolas infantís 0-3 e reservarse o 5 % das prazas de escolas infantís dependentes da Xunta para casos urxentes (fillos/as de mulleres que se atopen en casas de acollida e/ou sexan vítimas de violencia de xénero).

Tamén terán consideración preferente as vítimas de violencia de xénero para ser titulares dunha casa niño, outorgándolles unha puntuación adicional sobre o resto de solicitudes.

Tamén terán acceso preferente a recursos de conciliación, no suposto de que a casa niño teña unha demanda de prazas superior ás que se ofertan, as mulleres vítimas de violencia de xénero empadroadas no concello en que se sitúe a casa niño ou nun limítrofe onde non existan recursos de atención á infancia de ata tres anos de idade.

As mulleres vítimas de violencia de xénero tamén terán a posibilidade de presentar solicitude para acceso ao Bono Concilia fóra do prazo ordinario, se residen en concellos onde non existen escolas infantís 0-3 sostidas con fondos públicos, e se lles expida a documentación acreditativa desta condición con posterioridade á finalización do dito prazo. E outorgaráselles unha puntuación adicional sobre o resto de solicitudes que lles dá acceso preferente a este programa.

Vaise manter a prestación para familias con nenos e nenas menores de 3 anos e con rendas inferiores ao límite establecido pola Axencia Estatal de Administración Tributaria para facer a declaración da renda.

Ofertarase o servizo do GOF virtual, para ofrecer apoio e asesoramento ás familias galegas e a calquera persoa, a través do que se poderá facilitar información sobre a igualdade, os dereitos e recursos e servizos que prestan atención ás mulleres en situación de violencia de xénero, podendo realizar unha derivación axeitada á demanda aos servizos especializados máis adecuados a cada caso.

No ámbito dos programas de atención a menores, polo que respecta ás actividades con repercusión en temas de igualdade, continuarase cos proxectos que fomenten a

educación en igualdade e a corresponsabilidade así como os roles non sexistas en ámbitos de convivencia (centros de menores) e impartiranse módulos de igualdade e perspectiva de xénero nas actividades de orientación e inserción sociolaboral. Tamén se organizarán cursos e talleres específicos sobre educación sexual, promoción da saúde e educación en valores destinados a menores responsables de cometer delitos relacionados coa violencia de xénero ou agresións sexuais.

Por último, está previsto integrar de xeito transversal a perspectiva de xénero en todas as actividades que se desenvolvan e, en especial, incorporarase a igualdade entre mulleres e homes como criterio de valoración nos procesos de contratación de servizos públicos, as estatísticas faranse con perspectiva de xénero e integrarase a perspectiva de xénero no desenvolvemento normativo.

Avaliación das actividades realizadas no ano 2019, dende o punto de vista do xénero:

A totalidade das familias monoparentais que solicitaron prazas en escolas infantís sostidas con fondos públicos tiveron prioridade no acceso e bonificación nos prezos públicos establecidos.

As mulleres vítimas de violencia de xénero son tratadas de xeito preferente en todas as convocatorias dirixidas a persoas físicas ou familias e no programa de casas niño.

Ao abeiro do programa de casas niño están en marcha 69 casas niño en concellos rurais de Galicia de menos de 5.000 habitantes. Con esta actuación aténdese as necesidades de conciliación das familias e ao mesmo tempo póñense en valor cualificacións maiormente posuídas polas mulleres, o que favorece o seu acceso ao mercado laboral e a súa permanencia no territorio, e contribúe tanto a promocionar a igualdade entre mulleres e homes como a frear o declive demográfico.

Elaborouse unha Guía-xogo de Coeducación e prevención da violencia de xénero, da que se distribuíron: 5.000 exemplares nas cestas benvida entregadas ás nais e pais de Galicia que tiveron un fillo ou filla en 2019

PROGRAMA 312C-SERVIZOS SOCIAIS RELATIVOS ÁS MIGRACIÓNS

A diversidade da orixe das persoas inmigrantes esixe unha atención adaptada ás necesidades e particularidade das persoas, moi diferentes segundo a súa procedencia. Ademais, hai que engadir a falla de coñecemento das linguas de acollida e as dificultades na validación dos estudos realizados no país de orixe.

Así mesmo, os efectos da crise deixáronse notar de forma considerable neste colectivo, sendo necesario un reaxuste entre a demanda empresarial de man de obra e a cualificación da poboación inmigrante.

Coas actuacións que se desenvolven no marco deste programa de gasto, trátase de avanzar na inclusión da poboación inmigrante, entendendo que a mellor maneira de acadala é a través do emprego, pero sen descoidar outros aspectos importantes como a eliminación das barreiras idiomáticas, o coñecemento da sociedade de acollida e a xestión da diversidade sociocultural poñendo o acento na convivencia.

Trátase de atender as necesidades das persoas inmigrantes con independencia dos seus países de orixe e da localidade na que residan, pero facilitando unha atención especial ás persoas refuxiadas que superen a fase de acollida e acaden as fases de integración e autonomía.

Para elo desenvolveranse itinerarios personalizados de inclusión sociolaboral, que proporcionen a formación prelaboral e laboral precisa e incluso a formación en competencias clave, que permitirá que os e as inmigrantes podan participar en accións formativas de competencias de profesionalidade.

Nestes itinerarios tamén se afondará nos coñecementos de idiomas, e darase a necesaria importancia ao asesoramento especializado en materia de estranxeiría en aspectos como as súas relacións familiares, situación laboral, homologación dos títulos académicos, etc.

Segundo os datos do IGE, a día 1 de xaneiro de 2019 tiñan fixada a súa residencia habitual en Galicia 100.524 persoas de nacionalidade estranxeira, o que supón o 3,7% do total da poboación galega. Deste total, as mulleres representan o 51,83%.

Tendo en conta as maiores dificultades que adoitan atopar as mulleres inmigrantes para conciliar a vida familiar coa realización de actividades formativas, programas de inserción laboral, ou na participación cidadá, pois tanto os coidados de menores como de persoas dependentes normalmente recaen sobre elas, nas actuacións previstas dentro do programa 312C vaise ter en conta a realización de accións positivas a prol da igualdade de xénero.

Debido á carencia de emprego nos sectores nos que habitualmente traballaban os homes inmigrantes, as mulleres tratan de incorporarse tamén ao mercado laboral pero aínda así non poden deixar de lado as súas responsabilidades familiares.

Por iso nas convocatorias de axudas a entidades para a realización de programas para inmigrantes vaise incluír como criterio de valoración o enfoque de xénero e como criterio de concesión a realización de actividades de promoción da igualdade.

Así mesmo, na metodoloxía das actuacións para as que se solicite financiamento, esíxese que se incorpore a perspectiva de xénero, describindo os axustes que se introducirán en función dos roles diferentes que asumen homes e mulleres na sociedade e que poden condicionar o acceso e a calidade da súa participación

A previsión para 2021 é que se beneficien dun xeito directo deste programa 4.500 persoas inmigrantes, das que se prevé que un 56% sexan mulleres, a través de accións formativas e de itinerarios personalizados de inclusión.

Ademais, vanse recoller datos desagregados por sexo respecto dos seguintes indicadores: persoas desempregadas, incluídas as de longa duración; persoas inactivas; persoas con emprego, incluídos traballadores/as por conta propia; persoas menores de 25 anos de idade; minorías (incluídas comunidades marxinadas como a poboación romaní); participantes con discapacidade e outras persoas desfavorecidas.

Isto permitirá avaliar e medir os resultados das actuacións que se leven a cabo.

Avaliación das actividades realizadas no ano 2019 dende o punto de vista do xénero:

Segundo os datos obtidos nas convocatorias de subvencións do ano 2019 a participación das mulleres nas actuacións financiadas foi superior á dos homes. Así, podemos indicar que 2.822 mulleres inmigrantes participaron en accións dirixidas á súa inclusión social mentres que o número de homes que participaron foi de 1.785 o que representa un 59% de mulleres.

PROGRAMA 312D-ATENCIÓN Á DEPENDENCIA

A nova realidade que se puxo de manifesto tras a situación epidemiolóxica derivada do COVID-19 obriga a intensificar a coordinación cos servizos sanitarios para unha atención integral nos centros da Consellería de Política Social e a buscar iniciativas de humanización e seguridade asistencial nos centros sociosanitarios.

Este programa pretende dar cobertura ás necesidades de atención que precisan as persoas en situación de dependencia que, por razóns derivadas da idade, a enfermidade ou a discapacidade e vinculadas á falla de ou á perda de autonomía física, mental, intelectual ou sensorial, requiren da atención doutra persoa ou precisan de axudas importantes para realizar actividades básicas da vida diaria.

Trátase de potenciar a atención no ámbito da prevención da dependencia e da promoción da autonomía persoal, co fin de adiar situacións de dependencia grave ou moi grave que limitan de xeito importante a autonomía e capacidade das persoas ao tempo que requiren servizos máis custosos e que en moitos casos requiren a institucionalización daquelas

Galicia é a segunda comunidade autónoma máis avellentada do Estado cunha tendencia a que este rango se acentúe aínda máis nos próximos anos. Isto, unido ao aumento da esperanza de vida está a provocar unha demanda, cada vez máis crecente, dos servizos de atención á dependencia.

Estímase que en 2033 se reduza a poboación nun 4,86%, mentres que o número de persoas maiores de 65 anos se incrementa nun 18,42%

Coas actuacións que se van desenvolver dentro deste programa de gasto, preténdese:

- Dotar de cobertura asistencial, consolidando e aumentando os recursos sociais e prestacións dedicados ás persoas en situación de dependencia, garantindo os niveis de calidade axeitados; e implementando os servizos de promoción e de proximidade ás persoas en situación de dependencia leve.
- Facilitar a integración mediante a implantación de programas propios destinados a atender a dependencia nas persoas maiores, persoas con demencia e con discapacidade así como o apoio ás persoas coidadoras.
- Fomentar a aplicación das novas tecnoloxías para a atención das persoas dependentes procurando unha mellora na súa calidade de vida.

Mellorar os servizos e infraestruturas que faciliten a permanencia no fogar das persoas en situación de dependencia e a dotación de prazas para a atención diúrna de persoas en situación de dependencia e o desenvolvemento de programas en centros de día orientados á diversificación dos seus servizos.

Todas estas actividades van ter unha importante repercusión dende o punto de vista do xénero, xa que o número total de persoas con discapacidade en Galicia a decembro 2019 é de 235.451, das que o 51,37 % son mulleres. E que a maioría da poboación de máis de 65 anos que presenta algunha discapacidade é feminina, cunha porcentaxe do 50,44 % fronte ao 49,56 % da poboación masculina.

Ademais, a maior esperanza de vida das mulleres inflúe na aparición de situacións de dependencia (o 63 % das persoas en situación de dependencia son mulleres).

E en torno ao 80 % das persoas coidadoras non profesionais son mulleres.

Está previsto desenvolver actividades de formación destinadas ás persoas coidadoras, polo que as beneficiarias destas serán maioritariamente mulleres. Sucede o mesmo coas prestacións económicas destinadas a coidados non profesionais (esta actuación, ademais, facilita a conciliación da vida familiar e laboral, así coma un soporte económico para os coidados non profesionais das persoas en situación de dependencia).

De acordo co Plan Galego de Conciliación e Corresponsabilidade 2018-2020 (Plan C+C) inclúense neste programa distintas medidas dentro da Área estratéxica 5. Fortalecemento de recursos de apoio, e para medir o impacto da actuación realizada empregáronse indicadores relacionados co número de persoas, desagregado por sexo:

Consolidación e mellora da oferta de recursos de proximidade para a atención a persoas maiores e/ou en situación de dependencia que permiten a súa permanencia na contorna e a conciliación das súas familias (atención diúrna para persoas con Alzheimer). Estímase que serán 175 homes e 263 mulleres.

Continuidade do servizo de apoio á mobilidade para persoas con discapacidade e/ou en situación de dependencia. Estímase que serán 1.091 homes e 1.637 mulleres.

Mantemento e, se é o caso, ampliación do volume de novas prazas sostidas con fondos públicos en centros de atención a persoas con discapacidade (dependentes). Estímase un indicador de 200 centros e 5320 prazas.

Avaliación das actividades realizadas no ano 2019, dende o punto de vista do xénero:

Dado que arredor do 70 % das persoas coidadoras familiares de persoas en situación de dependencia son mulleres, estímase que as actuacións que se desenvolveron neste programa contribuíron a facilitar a conciliación da vida persoal e familiar de preto de 42.000 persoas.

PROGRAMA 312E-PROMOCIÓN DA AUTONOMÍA PERSOAL E PREVENCIÓN DA DEPENDENCIA PARA PERSOAS CON DISCAPACIDADE E AS PERSOAS MAIORES

No marco deste programa trátase de promover a atención social e o benestar das persoas con discapacidade e das persoas maiores mediante o financiamento de recursos e servizos, e o desenvolvemento de programas orientados a favorecer a súa autonomía persoal, a súa integración sociofamiliar e laboral, a permanencia da persoa no seu contorno e o seu benestar físico e psíquico, tanto por medios propios como en colaboración con entidades que prestan atención aos citados colectivos.

O conxunto de actuacións que se van desenvolver están dirixidas a desenvolver e consolidar servizos e prestacións que atendan as necesidades sociais que poidan afectar especificamente ás persoas en situación de dependencia, ás persoas maiores e ás persoas con discapacidade; así mesmo apoiaranse tanto as entidades de iniciativa social que traballan na defensa dos intereses destes colectivos, como ao movemento asociativo no que se integran e participan estas persoas.

Trátase de cubrir as necesidades de persoas en risco ou situación de dependencia procurando o desenvolvemento e mantemento da capacidade persoal de controlar, afrontar e tomar decisión sobre o xeito de vivir conforme ás normas e preferencias propias. Todo isto, coa finalidade de favorecer a participación, integración social e o benestar físico e psíquico da persoa no seu contorno social. Deste modo, é fundamental actuar de xeito preventivo para contribuír a aumentar a esperanza de vida libre de dependencia, procurando unha actitude positiva ante o envellecemento e tamén a discapacidade, e promover os coñecementos e as condicións necesarias para conseguir o aumento e/ou

mantemento das capacidades destas persoas, para o desenvolvemento da súa vida diaria e, polo tanto, evitar ou retrasar no posible a aparición da dependencia, promovendo así mesmo o desenvolvemento tecnolóxico no eido da prevención e detección precoz da dependencia, así como promover a accesibilidade universal e o deseño para toda a cidadanía, e fomentar a eliminación de calquera tipo de barreira que impida a participación das persoas con discapacidade en termos de igualdade

É previsible que todas estas actuacións, teñan un impacto positivo nas mulleres pertencentes aos distintos colectivos cos que se traballará.

Así, segundo estudos existentes en diferentes ámbitos da xeografía europea e tamén en España, as mulleres con discapacidade afrontan desigualdades no acceso e control dos recursos (espazos de participación social e a toma de decisións e a bens e servizos públicos.), no goce dos seus dereitos fundamentais (como os sexuais e reprodutivos) e na súa situación e posición social con respecto á educación, ao emprego, á xustiza, á protección social, ás relacións afectivas. Diferenzas que tamén se poden observar en relación á súa autopercepción e á imaxe que delas ten a sociedade en xeral e mesmo a que presentan os medios de comunicación.

De todo iso derívase unha situación de discriminación, de desigualdade, de desvantaxe que dificultan a consecución de obxectivos de vida considerados como esenciais, porque imprime unha especificidade ás súas necesidades e intereses estratéxicos.

Hoxe en día este grupo de persoas segue a tratarse como un “colectivo invisible” en moitos ámbitos. No caso das mulleres, esta situación de invisibilidade amósase máis acusada, a pesar de que se estima que en España existen 3,85 millóns de persoas que manifestan ter discapacidade (o que supón o 8,5 % da poboación española) das cales o 59,8 % son mulleres. No caso de Galicia, segundo os datos da mesma enquisa, afectaría case ao 12 % da poboación, sendo o 61,8 % mulleres.

Segundo o Censo de persoas con discapacidade, o número total de persoas con discapacidade en Galicia a decembro 2019 é de 235.451, dos que o 51,37 % son mulleres.

A maioría da poboación de máis de 65 anos que presenta algunha discapacidade é feminina, cunha porcentaxe do 50,44 % fronte ao 49,56 % da poboación masculina.

As persoas que pertencen a este colectivo precisan de servizos que, constituíndo un apoio, promovan a súa autonomía e lles faciliten o desenvolvemento individual previndo a súa dependencia.

E as mulleres con discapacidade acceden en menor medida aos recursos sociais que a Administración pon á súa disposición. Por isto, afrontar a atención a estas persoas desde unha perspectiva de xénero é fundamental para que as mulleres teñan as mesmas posibilidades de acceso aos servizos que se ofrecen.

Así mesmo, outra das áreas de actuación que comprende este programa de gasto é a área de atención ás persoas maiores. Na Comunidade Autónoma Galega o colectivo conformado polas persoas de 65 anos en diante supera o 25% do total da poboación, coas conseguíntes repercusións nos niveis de incidencia de enfermidades asociadas á vellez, coma o Alzheimer e outras demencias neurodexenerativas.

Tamén hai que ter en conta as profundas transformacións experimentadas nas estruturas familiares derivadas da incorporación progresiva da muller ao mercado laboral, o que implicou o abandono do campo e a migración a vilas e cidades, o cal unido a unhas maiores expectativas de vida e a unha vida máis saudable, repercute de forma determinante tanto nunha maior incidencia de situacións de persoas maiores que viven soas como nunha maior demanda de equipamentos e recursos destinados á atención deste colectivo. Neste sentido toman gran importancia os servizos de teleasistencia domiciliaria así como outros servizos e prestacións como é o caso do servizo galego de apoio á mobilidade persoal.

Pero ademais, as proxeccións de poboación en Galicia evidencian que o colectivo composto polas persoas maiores de 65 anos seguirá incrementando o seu peso relativo con respecto ás cifras totais de poboación da comunidade. En base aos datos consultados do IGE, a cifra de poboación maior de 65 anos estímase que acadará en 2033 un total de 804.384 persoas, o que suporá o 31,35 % da poboación total proxectada para ese ano en Galicia (2.565.194).

Por outra parte, os fogares compostos por persoas de 65 ou máis anos son maioritariamente unipersoais (52,78%).

E cando se analiza o perfil das persoas maiores débense considerar cuestións relativas ás limitacións que no grao de autonomía persoal provoca, en moitos casos, o avance da idade. Neste sentido, en Galicia hai 117.669 persoas maiores de 65 anos con algún tipo de discapacidade recoñecida igual ou superior ao 33 %, o que supón un 51,81% do total da poboación galega nesa situación.

Respecto dos aspectos socioeconómicos das persoas maiores, cómpre sinalar que os ingresos medios mensuais nos fogares en que o sustentador principal ten 65 ou máis anos, é de 1.515 euros, un 20,7% menos que o ingreso medio mensual dun fogar galego xeral. Os ingresos mensuais que perciben os fogares compostos por membros de 65 ou máis anos, atópase nun rango de entre 600 e 1000 euros ao mes.

Tendo en conta que a estrutura dos ingresos das persoas perceptoras de 65 ou máis anos está constituída maioritariamente polas prestacións (94,5%), que neste tipo de poboación proceden basicamente das pensións contributivas da Seguridade Social, a clave de xénero vai amosar tamén datos relevantes como pode ser o dato da contía das pensións, de xeito que os homes de 55 a 74 anos perciben unha pensión media de 1100 euros, mentres que no caso das mulleres está por debaixo dos 770 euros, independentemente

da idade da perceptora, e que reporta unha maior precariedade económica no caso das mulleres que dos homes.

Estes datos apoian o feito de que ao redor do 11% dos galegos e galegas maiores de 65 anos se atopen nunha situación de risco de pobreza, situación peor no caso das mulleres que na dos homes.

Polo tanto coas accións que se desenvolvan ao abeiro deste programa, estímase que a poboación beneficiaria directa serán, no ámbito da discapacidade, as 225.837 persoas con discapacidade residen en Galicia (48 % homes e 52 % mulleres) e as preto de 672.904 persoas maiores de 65 anos que residen en Galicia (42,54% homes e 57,46 % mulleres), sen esquecer que no público destinatario das accións de envellecemento activo a franxa de idade abrangue dende os 55 anos, de xeito que na dita franxa atópanse en Galicia máis de 1 millón de persoas.

Para medir as actuacións realizadas empregaranse indicadores desagregados por sexo relativos ao número de persoas que son beneficiarias das accións, o número de familias que participan no programa de acollemento familiar e número de persoas beneficiarias maiores de 55 anos. No caso das accións vinculadas á promoción de hábitos de vida saudables, usarase como indicador o número de proxectos.

Valórase moi positivamente que na memoria deste programa de gasto se indique que, ata o momento, a análise sobre a repercusión que as distintas accións están a ter sobre homes e mulleres refírese exclusivamente á porcentaxe de participación nas ditas actuacións (e neste caso, recóllense datos que amosan unha maior participación das mulleres en termos absolutos), pero que é necesario facer tamén unha análise dende o punto de vista cualitativo para analizar a tipoloxía de actividades que se están a ofrecer, estudar se están deseñadas con perspectiva de xénero e promover actividades específicas que teñan en conta as diferentes inquiredanzas e necesidades de homes e mulleres. E que para iso, preténdese incidir en todos estes aspectos de cara a futuras programacións, reforzando tamén a implicación das entidades colaboradoras no desenvolvemento dos programas, polo que atinxe a que a programación das súas actividades responda as necesidades de homes e mulleres.

Igualmente, valórase de xeito positivo que na Estratexia galega sobre discapacidade 2015-2020, se teña establecido a igualdade de xénero como un dos principios transversais, dado que o xénero é unha variable que afonda nas desigualdades e que pode supoñer unha dobre discriminación para as mulleres con discapacidade. Tamén que se pretena reforzar a implicación das entidades colaboradoras no desenvolvemento dos programas no que atinxe a que a programación das súas accións respondan as necesidades de homes e mulleres.

Avaliación das actividades realizadas dende o punto de vista do xénero:

En 2019 xestionouse un plan de formación específico en materia de prevención, atención e tratamento integral da violencia da xénero dirixido aos distintos colectivos de empregados/as públicos/as dos centros de maiores e de persoas con discapacidade, para que os e as profesionais que de forma directa ou indirecta interactúan ou poden interactuar neste ámbito, puideran acceder á totalidade de actividades programadas nesta materia.

Este plan de formación dinámica e especializada realizouse en 24 servizos de atención residencial de maiores e de persoas con discapacidade da rede da Xunta de Galicia, cunha duración de 40 horas lectivas para cada acción formativa. Os cursos, que se iniciaron o día 12 de setembro e finalizaron o día 22 de novembro do ano 2019, integraron unha oferta formativa ampla e diversificada, cuxos obxectivos estratéxicos foron:

1. Achegar formación e actualización de coñecementos aos/as profesionais que prestan atención directa a mulleres maiores e mulleres con discapacidade nos servizos de atención residencial.

2. Facilitar formación básica e metodolóxica para a prevención, atención, asistencia e tratamento integral das situacións de violencia de xénero exercida contra as mulleres.

3. Dotar os profesionais do ámbito residencial de ferramentas de actuación que lles resulten de aplicación para a abordaxe de situacións de especial vulnerabilidade e/ou indefensión.

4. Implicar a estes/as profesionais na loita contra a violencia de xénero e reforzar competencias (persoais e profesionais) que lles permitan previr, detectar, e abordar adecuadamente as situacións distintivas que afectan as mulleres maiores ou mulleres adultas con discapacidade, tanto no sentido físico, mental ou psíquico, como tamén no sentido social; situación que implica unha maior vulnerabilidade e indefensión, que pode provocar que a persoa sexa vítima de violencia de xénero.

Tamén se elaborou un Manual específico sobre a violencia de xénero nas mulleres maiores que servirá de documento de consulta para as e os profesionais de centros de maiores.

PROGRAMA 312F-PROGRAMAS DE SOLIDARIEDADE

O programa engloba unha serie de medidas encamiñadas a promover e impulsar accións de voluntariado en diferentes áreas de actuación tales como a sociosanitaria, social, ambiental, tecnolóxica, cultural ou educativa que inciden de xeito significativo na mellora da contorna e no desenvolvemento comunitario e, por outra banda, aspira a garantir a inclusión social e os dereitos básicos das persoas máis desfavorecidas e vulnerables dentro dun marco favorecedor da acción solidaria como elemento de cohesión enriquecedor tanto a nivel persoal como social

Tamén persegue a promoción da cultura da solidariedade impulsando á cidadanía a participar nas accións voluntarias incidindo na participación dos homes nestas, a través de campañas de información e apoio. Desenvolveranse programas orientados a colectivos específicos, entre eles persoas maiores, dependentes, con discapacidade, perseguindo o fortalecemento e posta en valor da acción voluntaria.

Aposta por incidir na participación dos mozos e mozas e promóvese a certificación das actividades de voluntariado así como a igualdade de oportunidades entre homes e mulleres.

Trátase así de deixar de lado o enfoque tradicional centrado no ocio e o tempo de lecer, impulsando a autonomía e a participación real dos mozos e mozas.

E busca a implantación dun recoñecemento social da labor das persoas voluntarias, que faga visible a súa achega a sociedade en xeral.

O aumento da demanda de intervención por parte dos colectivos en dificultade, fai que se programen accións enfocadas cara a promoción e recoñecemento do voluntariado, de cara a conseguir unha maior participación da poboación en xeral nestas actividades, incidindo na incorporación de homes á acción voluntaria. Reforzarase a colaboración coas entidades de acción voluntaria de carácter privado para o fomento e a realización de actividades de voluntariado por parte de persoas voluntarias de calquera idade.

De cara a 2021 incidirase de forma especial no voluntariado sociosanitario que adquire, no momento actual derivado do COVID-19, un gran protagonismo, cando resulta máis necesaria que nunca a atención asistencial e afectiva do colectivo de persoas maiores que, aínda que ten gañado en autonomía, cada vez conta con menos lazos afectivos ao seu redor, o que se agrava na situación actual de pandemia, unha combinación que se converte en factor de risco de sufrir unha soidade non desexada. Así o 59% das persoas maiores de 65 anos que residen en fogares unipersoais recoñece sentirse só (datos CIS 2017).

Ao aumento da soidade súmase unha proxección demográfica que indica que en 40 anos máis dun de cada tres galegos e galegas será maior de 65 anos (maioritariamente mulleres), e este escenario obriga a abordar o fenómeno da soidade das persoas maiores dun xeito global, con políticas coordinadas entre institucións e organizacións especializadas no benestar deste colectivo e que implique a toda a sociedade.

Valórase positivamente que está previsto integrar a perspectiva de xénero de xeito transversal en todas as actividades que se desenvolvan no marco deste programa de gasto e daráselle prioridade nas ordes de axudas a aquelas entidades que desenvolvan programas relacionados coa promoción da igualdade de xénero e de acompañamento a vítimas de violencia de xénero e apoiarase cos medios técnicos dispoñibles a incorporación de voluntarias e voluntarios nos programas que neste eido desenvolvan as entidades de acción voluntaria que así o demanden.

Tamén se vai ter en conta a perspectiva de xénero nos diferentes proxectos en previsión para 2021, especificamente en programas de voluntariado de maiores e con maiores vinculados coa temática de envellecemento demográfico e envellecemento activo contribuíndo a un espazo de desenvolvemento, persoal e colectivo, de inclusión a nivel comunitario e de resistencia aos tradicionais roles de xénero establecidos entre homes e mulleres maiores e de distintas xeracións.

PROGRAMA 313A-SERVIZOS Á XUVENTUDE

Este programa tenta levar a cabo un conxunto de actuacións, contempladas no Plan Estratéxico de Xuventude de Galicia 2021, dirixidas a atender as necesidades e intereses dos mozos e mozas galegos/as, creando as condicións favorables para que a xuventude desenvolva as súas capacidades, aproveite o seu potencial e o seu talento, traballe e participe activamente na sociedade e en condicións de igualdade desde a perspectiva de xénero.

Principalmente se tratará de facilitar a adquisición daquelas habilidades e aptitudes vinculadas á mellora da súa empregabilidade e inserción no mercado laboral. Para isto se poñerán en marcha distintos mecanismos como liñas de axuda específicas en distintos ámbitos, orientadas sobre todo a temas de participación xuvenil en proxectos e actividades de educación non formal como paso previo ao emprego así como á adquisición de habilidades e coñecementos que axuden a completar o desenvolvemento persoal e futura formación profesional dos mozos e mozas galegos. Se convocarán accións formativas empregando ferramentas dixitais, accións de asesoramento e información no eido do emprego e da vivenda, de posta en marcha de programas de mobilidade xuvenil, accións para premiar e visibilizar o talento mozo, de fomento do asociacionismo e da información xuvenil, de ampliación das vantaxes e beneficios vinculados aos camés de servizos para os mozos e mozas, de orientación e prevención de condutas de risco, etc., sempre en igualdade de oportunidades entre mozos e mozas.

Así mesmo, tamén se promoverán actividades que ofrezan alternativas á mocidade para un tempo libre educativo, formativo e responsable ao longo de todo o ano e traballarase para mellorar os espazos xuvenís para convertelos en referentes para a mocidade galega.

Segundo os datos recollidos nun informe nacional de Xuventude, para o conxunto da poboación moza do Estado, constatan unha serie de variables como que a redución nas taxas de emancipación é maior entre os homes que entre as mulleres, o que podería estar indicando que os homes atrasan a emancipación ata atopar un traballo, mentres que no caso das mulleres, a pesar das dificultades laborais se independizan para formar parella e familia.

Tamén se constata que, en xeral, as mulleres xoves tardan máis que os homes xoves en atopar emprego e que é maior a porcentaxe de varóns que reciben axuda dos proxenitores que a porcentaxe de mulleres, se ben as mulleres reciben en maior medida axuda

económica da súa parella que os varóns, o que nos está indirectamente indicando certa dependencia das mulleres novas respecto dos varóns.

Segue sendo tamén máis elevada a proporción de mulleres totalmente dependentes con respecto aos varóns e a media de ingresos mensuais das mulleres é máis reducida que a dos homes.

Segundo os datos da enquisa de poboación activa do INE correspondente ao 3º trimestre de 2020, en Galicia a taxa de actividade das persoas menores de 25 anos é do 23,86% no caso das mozas e do 32,20% no caso dos mozos. A taxa de emprego para este sector de idade é do 13,80% para as mulleres e do 21,65% para os homes. E a taxa de paro é do 42,16% no caso das mozas e do 32,76% no caso dos mozos menores de 25 anos.

Avaliación das actividades realizadas dende o punto de vista do xénero:

Valórase de xeito moi positivo as actuacións que, no marco do Pacto de Estado en materia de violencia de xénero, se desenvolveron no ano 2019 dirixidas a sensibilizar e concienciar á mocidade sobre a violencia de xénero e a necesidade da súa prevención, tanto accións formativas específicas como a posta en marcha dun campo de traballo de voluntariado internacional sobre esta temática.

E que ás e aos menores dependentes de mulleres vítimas de violencia de xénero que residen ou residiron nos últimos anos nalgún centro de acollida, teñan a opción preferente de participar nos campamentos xuvenís dentro do programa Campaña-Verán, a través dunha reserva específica de prazas.

Deste xeito poden empregar o seu tempo libre vacacional participando en actividades de carácter lúdico, cultural, deportivo e formativo, que sirvan non só para divertirse senón tamén para o seu enriquecemento persoal e vital.

Ademais, organizouse no concello de Cercedo-Cotobade o campo de voluntariado "Un rural de cine: A muller é vida", cos seguintes obxectivos:

- 1.- Dar a coñecer a realidade das mulleres do rural e a súa importancia en Galicia.
- 2.- Implicar ás/ós participantes na posta en valor da igualdade e empoderamento feminino, facendo especial fincapé na prevención da violencia de xénero, no rural.
- 3.- Fomentar valores de sensibilización social e solidariedade

En concreto, 17 mozos e mozas galegos/as, doutras comunidades e de países estranxeiros (de entre 18 a 30 anos) participaron como voluntarios/as na realización (pre-produción, gravación e edición) dunha curta documental, en contacto directo coa veci-

ñanza do concello, sobre a igualdade, feminismo e empoderamento das mulleres do rural galego.

PROGRAMA 313C-SERVIZOS SOCIAIS COMUNITARIOS

Dende este programa de gasto finánciase o Sistema Galego de Servizos Sociais, e especialmente os servizos sociais comunitarios básicos de titularidade municipal. Estes servizos están dirixidos a atender con carácter xeral a toda a cidadanía, aínda que con máis intensidade á poboación máis vulnerable (persoas en situación de dependencia, de exclusión social, de discapacidade, persoas sen fogar, menores de idade en risco de desprotección, vítimas de violencia de xénero, persoas con problemas de condutas aditivas como drogo-dependencia, alcoholismo, ludopatía, anorexia, etc).

Non se prevé a realización de ningunha actividade directamente, relacionada coa promoción da igualdade entre mulleres e homes, aínda que se vai integrar de xeito transversal a perspectiva de xénero en todas as actuacións que se desenvolvan.

Pero tendo en conta que, a nivel xeral, o perfil das persoas usuarias dos servizos sociais comunitarios corresponde a un 60% de mulleres e un 40% de homes. Que ademais, as mulleres que viven soas sofren máis pobreza que os homes que viven sós. E que cando os fogares están formados por unha persoa adulta con fillos/as a cargo, a inmensa maioría son mulleres soas con cargas familiares, sendo esta a forma de convivencia máis castigada polo risco de pobreza segundo o indicador AROPE.

Que as mulleres galegas teñen unha taxa de actividade menor ca os homes e unha taxa de desemprego maior e a situación económica das maiores de 65 anos é considerablemente peor que a situación dos homes para o mesmo rango de idade.

E que as mulleres, ao atender maioritariamente as tarefas domésticas, teñen máis dificultades para participar nos itinerarios de inclusión e ademais, cando padecen exclusión social severa, teñen un maior número de problemáticas asociadas que os homes.

Todos estes factores apuntan a un maior risco de pobreza das mulleres, polo que é de prever que as actividades que se van financiar dentro deste programa terán un maior impacto na poboación feminina de Galicia.

Ademais, incorporárase nas convocatorias de axudas como criterio do baremo de concesión a realización de actividades específicas de promoción da igualdade de xénero. E na metodoloxía das actuacións esíxese que incorporen a perspectiva de xénero, describindo os axustes que se introducirán en función dos roles diferentes que asumen homes e mulleres na sociedade e que poden condicionar o acceso e a calidade da súa participación.

Por outra banda, está previsto utilizar indicadores que permitan recoller información estatística para detectar posibles brechas de xénero.

A previsión para 2021 é que se beneficien dun xeito directo deste programa 2.600 mulleres e 2.000 homes, a través de accións formativas e de itinerarios personalizados de inclusión.

Avaliación das actividades realizadas no ano 2019, dende o punto de vista do xénero

No ano 2019, do total de 466.810 persoas usuarias con intervención aberta nos servizos sociais comunitarios, 275.418 (un 59%) foron mulleres.

E beneficiáronse de accións formativas e de itinerarios personalizados de inclusión preto de 3.360 mulleres e de 2.240 homes.

Ademais, en colaboración coa Secretaría Xeral da Igualdade, realizouse o Estudo sobre o senfogarismo feminino e violencia de xénero en Galicia.

Dito estudo achega información cualitativa sobre a situación das mulleres sen fogar en Galicia e a incidencia e relación coa violencia de xénero como determinante das súas situacións ou como factor que está presente nelas.

Para profundar no coñecemento da materia realizáronse enquisas a persoas responsables de centros de atención ás persoas sen fogar e a mulleres usuarias destes, así como entrevistas a persoas expertas.

A continuación preséntanse os indicadores e os seus valores previstos para o ano 2021, para coñecer a desagregación por sexo e a estimación da proporción de mulleres nos programas desta Consellería.

En xeral, a participación feminina nas actuacións da Consellería de Política Social é moi superior á dos homes, por exemplo, o 69,5% dos participantes en programas de prevención da dependencia son mulleres, o 58% das persoas preceptoras da RISGA son mulleres e o 58,7% das persoas usuarias dos servizos sociais comunitarios con intervención social aberta rexistrados no SIUSS con mulleres.

Cadro 8. Indicadores de produtividade de persoas beneficiadas desagregados por sexo

E2 - Benestar das persoas e as familias e cohesión social

PA02 - Desenvolvemento do sistema de servizos sociais de atención ás persoas maiores e dependentes

E01 - Incrementar a cobertura de atención ás persoas en situación de dependencia

INDICADOR		Valor	Unid. Medida
		Previsto	
P241.H	Participantes nos servizos para persoas en situación de dependencia. Homes	38.745,0	Nº
P241.M	Participantes nos servizos para persoas en situación de dependencia. Mulleres	61.972,0	Nº

E02 - Mellorar a calidade de vida das persoas con discapacidade e das persoas maiores, en termos de autonomía persoal, así como previr as situacións de dependencia

INDICADOR		Valor	Unid. Medida
		Previsto	
SC16.H	Participantes con discapacidade. Homes	41.340,0	Nº
SC16.M	Participantes con discapacidade. Mulleres	44.520,0	Nº
P140.H	Participantes en programas de prevención da dependencia. Homes	10.392,0	Nº
P140.M	Participantes en programas de prevención da dependencia. Mulleres	23.705,0	Nº
P241.H	Participantes nos servizos para persoas en situación de dependencia. Homes	3.348,0	Nº
P241.M	Participantes nos servizos para persoas en situación de dependencia. Mulleres	4.430,0	Nº

E2 - Benestar das persoas e as familias e cohesión social

PA03 - Mellora dos servizos sociais a familias e á infancia, apoio á conciliación e á promoción da igualdade, servizos e axudas complementarios da educación e políticas de xuventude e cooperación

E01 - Garantir o dereito de todos os e as menores a vivir en familia e contribuír á revitalización demográfica e ás condicións que favorezan a natalidade.

INDICADOR	Valor	Unid. Medida
	Previsto	
D0035 Capacidade de coidado de nenos ou de infraestruturas de educación subvencionadas	33.801,0	Nº
P00450 Familias beneficiarias da tarxeta benvinda	24.197,0	Nº
P341.H Menores e familias beneficiarias de programas de integración familiar, socioeducativos e terapéuticos (homes)	2.296,0	Nº
P341.M Menores e familias beneficiarias de programas de integración familiar, socioeducativos e terapéuticos (mulleres)	2.469,0	Nº
P426.H Menores e familias beneficiarias de puntos encontro familiar (Homes)	1.350,0	Nº
P426.M Menores e familias beneficiarias de puntos encontro familiar (Mulleres)	1.490,0	Nº
P111.H Menores en situación de acollemento residencial e atención de día (Homes)	1.880,0	Nº
P111.M Menores en situación de acollemento residencial e atención de día (mulleres)	1.280,0	Nº
P1030H Menores en situación de acollemento familiar. Homes	700,0	Nº
P1030M Menores en situación de acollemento familiar. Mulleres	950,0	Nº
P112.H Menores participantes nos programas Mentor e de traballo remunerado e formación ocupacional en centros de reeducación. H	432,0	Nº
P112.M Menores participantes nos programas Mentor e de traballo remunerado e formación ocupacional en centros de reeducación. M	205,0	Nº
P00142 Novas prazas públicas de escolas infantís	122,0	Nº
SOEE17 Número de empresas que reciben axudas para desenvolver medidas de fomento da igualdade e da conciliación de vida laboral	15,0	Nº

E02 - Impulsar a solidariedade e o voluntariado para axudar ás persoas en situación de risco de pobreza e/ou con necesidades

INDICADOR	Valor	Unid. Medida
	Previsto	
P233.H Participantes en proxectos de voluntariado. Homes	1.042,0	Nº
P233.M Participantes en proxectos de voluntariado. Mulleres	2.659,0	Nº

E04 - Mellorar a calidade de vida da xuventude galega e incrementar o seu benestar en condicións de igualdade.

INDICADOR	Valor	Unid. Medida
	Previsto	
P114.M Mozas beneficiarios ou participantes. (Mulleres)	1.347,0	Nº
P114.H Mozos beneficiarios ou participantes. (Homes)	1.097,0	Nº
P1026H Participantes en programas de xuventude. Homes	4.110,0	Nº
P1026M Participantes en programas de xuventude. Mulleres	6.010,0	Nº
P1025H Persoas mozas que reciben axudas. Homes	1.078,0	Nº
P1025M Persoas mozas que reciben axudas. Mulleres	1.106,0	Nº

PA04 - Deseño dunha estratexia de integración social que mellore o benestar da cidadanía, axude ás persoas máis desfavorecidas a retornar o máis axiña posible a situacións socioeconómicas aceptables e que fomenta a igualdade de xénero

E01 - Consolidar e mellorar a acción protectora das persoas con carencia de recursos económicos en situación de risco e exclusión social e con especiais dificultades de inserción social

INDICADOR	Valor	Unid. Medida
	Previsto	
P342.H Persoas beneficiadas (homes)	14.654,0	Nº
P342.M Persoas beneficiadas (mulleres)	29.482,0	Nº
P343.H Persoas en risco de exclusión atendidas para cobertura de necesidades básicas (homes)	60.000,0	Nº
P343.M Persoas en risco de exclusión atendidas para cobertura de necesidades básicas (mulleres)	60.000,0	Nº
P345.H Persoas receptoras da RISGA. Homes	3.867,0	Nº
P345.M Persoas receptoras da RISGA. Mulleres	5.341,0	Nº

E2 - Benestar das persoas e as familias e cohesión social

PA04 - Deseño dunha estratexia de integración social que mellore o benestar da cidadanía, axude ás persoas máis desfavorecidas a retornar o máis axiña posible a situacións socioeconómicas aceptables e que fomente a igualdade de xénero

E02 - Impulsar os servizos e prestacións á emigración galega e ás súas entidades, así como ás persoas retornadas, para garantir o seu benestar. Promover a inclusión social e loitar contra a pobreza das persoas inmigrantes e calquera forma de discriminación.

INDICADOR	Valor	Unid. Medida
	Previsto	
SC17.H Outras persoas desfavorecidas (Homes)	3,0	Nº
SC17.M Outras persoas desfavorecidas (Mulleres)	4,0	Nº
SC16.H Participantes con discapacidade. Homes	8,0	Nº
SC16.M Participantes con discapacidade. Mulleres	8,0	Nº
SC05.H Persoas con emprego, incluídos os traballadores por conta propia. Homes	41,0	Nº
SC05.M Persoas con emprego, incluídos os traballadores por conta propia. Mulleres	59,0	Nº
SC01.H Persoas desempregadas, incluídos os de longa duración. Homes	816,0	Nº
SC01.M Persoas desempregadas, incluídos os de longa duración. Mulleres	1.174,0	Nº
SC03.H Persoas inactivas (Homes)	153,0	Nº
SC03.M Persoas inactivas (Mulleres)	220,0	Nº
SC06.H Persoas menores de 25 anos de idade (Homes)	51,0	Nº
SC06.M Persoas menores de 25 anos de idade (Mulleres)	73,0	Nº
SC15.H Persoas migrantes, participantes de orixe estranxeira, minorías. Homes	1.025,0	Nº
SC15.M Persoas migrantes, participantes de orixe estranxeira, minorías. Mulleres	1.550,0	Nº

E04 - Promover a inclusión social e loitar contra a pobreza e calquera forma de discriminación

INDICADOR	Valor	Unid. Medida
	Previsto	
SE01.H Participantes en situación ou risco de exclusión social. Homes	6.557,0	Nº
SE01.M Participantes en situación ou risco de exclusión social. Mulleres	8.531,0	Nº
SC05.H Persoas con emprego, incluídos os traballadores por conta propia. Homes	67,0	Nº
SC05.M Persoas con emprego, incluídos os traballadores por conta propia. Mulleres	112,0	Nº
P420.H Persoas de etnia xitana beneficiadas (homes)	526,0	Nº
P420.M Persoas de etnia xitana beneficiadas (mulleres)	538,0	Nº
SC01.H Persoas desempregadas, incluídos os de longa duración. Homes	1.064,0	Nº
SC01.M Persoas desempregadas, incluídos os de longa duración. Mulleres	1.812,0	Nº
SC03.H Persoas inactivas (Homes)	200,0	Nº
SC03.M Persoas inactivas (Mulleres)	339,0	Nº
SC06.H Persoas menores de 25 anos de idade (Homes)	107,0	Nº
SC06.M Persoas menores de 25 anos de idade (Mulleres)	180,0	Nº
SC15.H Persoas migrantes, participantes de orixe estranxeira, minorías. Homes	216,0	Nº
SC15.M Persoas migrantes, participantes de orixe estranxeira, minorías. Mulleres	323,0	Nº
P347.H Persoas usuarias dos servizos sociais comunitarios con intervención social aberta rexistrados no SIUSS (homes)	384.000,0	Nº
P347.M Persoas usuarias dos servizos sociais comunitarios con intervención social aberta rexistrados no SIUSS (mulleres)	546.000,0	Nº

Conclusións:

A Consellería de Política Social enmarca as súas competencias en ámbitos nos que as desigualdades de xénero que aínda persisten deben terse en conta á hora de planificar as actuacións que se van desenvolver, ou nos que a través destas actuacións se pode incidir de xeito favorable na situación en que as mulleres poden acceder e permanecer no mercado laboral facilitándolles recursos de conciliación.

Por iso, valórase positivamente que nas convocatorias de prazas para persoas colaboradoras-bolseiras nas residencias xuvenís se inclúa entre os criterios ser vítima de violencia de xénero; e que na convocatoria de prazas para as ditas residencias se reserve un 9% para mozas que sufran violencia de xénero ou para mozos e mozas cuxas proxenitoras a sufrisen, e se estableza coma un dos criterios de adxudicación de prazas ser muller vítima de violencia de xénero ou persoa solicitante cuxa proxenitora a sufrise.

Que se potencie a rede de escolas infantís 0-3, adecuando e racionalizando horarios e prazas, complementando estas actuacións coa posta en marcha de casas niño no rural, que ademais de facilitar a conciliación, poñen en valor cualificacións maiormente posuídas polas mulleres, o que favorece o seu acceso ao mercado laboral.

Que se deseñen actuacións específicas para a atender a situación desigual das mulleres con discapacidade que deben afrontar, en moitos casos, unha múltiple discriminación.

Que se desenvolvan proxectos que fomenten a educación en igualdade, a corresponsabilidade así como os roles non sexistas en ámbitos de convivencia (centros de menores). E que se impartan módulos de igualdade nas actividades de orientación e inserción sociolaboral.

Que estén previstos cursos e talleres específicos sobre educación sexual, promoción da saúde e educación en valores destinados a menores responsables de cometer delitos relacionados coa violencia de xénero ou agresións sexuais.

Que se incorpore a perspectiva de xénero en todas as actuacións relacionadas co voluntariado, co obxectivo de incorporar os homes as accións de voluntariado.

E que se lle dea prioridade nas ordes de axudas a aquelas entidades que desenvolvan programas relacionados coa promoción da igualdade de xénero e de acompañamento a vítimas de violencia de xénero.

IV.11. XI. CONSELLERÍA DE MEDIO RURAL

A Consellería do Medio Rural é o departamento do goberno galego que integra as competencias relacionadas cun dos eidos produtivos do sector primario de Galicia con maior relevancia (o medio rural).

Neste sentido, correspóndelle propor e executar as directrices do goberno en materia de agricultura, gandería, desenvolvemento rural e ordenación comarcal, estruturas rurais, industrias agroalimentarias e forestais, montes, prevención e defensa dos incendios forestais.

Hai que sinalar que a vida das mulleres nas zonas rurais tren experimentado un gran cambio e que na actualidade contan con niveis formativos que nunca antes se acadaran e que, cada vez máis, tamén ocupan postos que antes lles estaban vedados. Así mesmo o medio rural está a vivir unha gran transformación que permite a aparición de actividades económicas alternativas ao sector agroalimentario, emerxendo novas actividades empresariais lideradas, en moitos casos, por mulleres emprendedoras.

E en paralelo a estas transformacións socioeconómicas, tamén foi evolucionando o concepto de xénero e de igualdade entre mulleres e homes, o que se reflicte nas

diferentes formas de actuar e intervir na vida diaria. Así, as políticas europeas tanto no marco do Programa Leader como do FEADER 2014-2020, perseguen unha aplicación do desenvolvemento rural baseado, principalmente, na participación da propia poboación do territorio, integrando todos os recursos e actores económicos e humanos que existan, o que de ningunha maneira podería facerse sen ter en consideración ás mulleres do rural.

Por todo iso, para favorecer o desenvolvemento sostible do medio rural non se debe contemplar só a necesidade de superar a discriminación territorial e equiparar as condicións de vida da poboación rural e urbana, senón que tamén resulta básico superar a discriminación que experimentan as mulleres en todos os ámbitos.

E para isto resulta fundamental non só levar a cabo accións concretas acordes ás necesidades, senón incorporar criterios e orientacións que teñan en conta a perspectiva de xénero nas diferentes políticas sectoriais.

Para atopar datos estatísticos desagregados por sexo sobre a titularidade das terras en Galicia é preciso acudir ao Censo Agrario de 2009. Segundo se indica no Estudo sobre a propiedade das terras en España, que emprega os datos do Censo Agrario de 2009, con carácter xeral a titularidade da terra está maioritariamente en mans dos homes, así en Galicia as mulleres posúen o 47,01% da terra. Non obstante, cómpre ter en conta que o feito de ser titular da terra non significa que as mulleres sexan as xefas da explotación, postos normalmente ocupados por homes (maridos ou compañeiros). Deste xeito, estas mulleres compatibilizan a súa xornada, cotizan á Seguridade Social, perciben unha remuneración económica procedente dos resultados da explotación, pero se a súa empresa é agrícola ou gandeira, teñen, normalmente, unha participación moi reducida en actividades e organismos da sociedade civil. Neste ámbito, a masculinización do medio rural e a clara xerarquía patriarcal provoca que a súa actividade e as súas relacións externas estean tuteladas polos seus maridos, se están casadas, ou ben por algún familiar próximo cando non hai cónxuxe (pai, irmán, cuñado).

De acordo con ese estudo, menos do 9% das explotacións son dirixidas por mulleres e estas explotacións son máis pequenas que as dirixidas polos homes. Polo tanto, con extensións tan ínfimas é imposible obter un nivel de renda suficiente para subsistir, o que precariza aínda máis a situación económica da muller no medio rural.

Atendendo á vocación produtiva da terra en mans de mulleres ou de homes, as maiores concentracións de traballo feminino coinciden con determinadas orientacións técnico-económicas, que en Galicia son basicamente as gandeiras (en especial, as produtoras de leite), que se caracterizan por un reducido tamaño, tanto físico como económico.

No tocante á titularidade da terra cruzando as variables de sexo e idade, compróbase a desigual distribución existente entre homes e mulleres e a preocupante situación de envellecemento da poboación. Así, en Galicia hai unha maior presenza de mulleres respecto

a outros territorios (53,8%) pero, pola contra, existe unha titularidade moi envellecida, o 66% son persoas maiores de 55 anos. E a iso débese engadir a débil presenza de novas persoas agricultoras, debido a que só un 3,2% das terras pertencen a persoas menores de 35 anos. Entre as persoas titulares da terra menores de 35 anos, o 55,2% son mulleres, o que permite confirmar que este trazo social da estrutura da terra en Galicia mantense a pesar do descenso da actividade e o envellecemento.

PROGRAMA 422L-CAPACITACIÓN E EXTENSIÓN AGROFORESTAL E PROGRAMA 422M-ENSINANZA SECUNDARIA E FORMACIÓN PROFE- SIONAL

Dentro do programa 422L e no marco das actuacións da formación agroforestal formúlase unha oferta integral, dirixida especialmente á mocidade e a poboación activa, e que integre os distintos subsistemas de formación profesional, a iniciación profesional e a formación continua dos e das profesionais do sector, que se desenvolverá nos seis centros de formación e experimentación agroforestal con que conta a consellería, contando tamén coa colaboración doutras unidades dependentes dela.

Os cambios económicos, tecnolóxicos e ambientais dan lugar á necesidade de novas cualificacións para todas as persoas implicadas en actividades agroforestais e agroalimentarias. Para obter estas novas competencias e habilidades, é necesario ofrecer actividades de temáticas innovadoras tanto de áreas xerais, técnicas como económicas que melloren e complementen o perfil profesional da xente do sector.

As prioridades fundamentais que se marcan para 2021 son mellorar a cualificación dos e das profesionais do sector e impulsar a transferencia tecnolóxica para que os resultados das investigacións cheguen ao sector, así como frear o éxodo rural e asegurar a substitución xeracional no medio rural, con capacitación profesional para as persoas que se incorporan por primeira vez á actividade agraria.

Esta formación continua ofrecerá distintas orientacións produtivas axeitadas as distintas zonas de Galicia, e terá en conta os aspectos produtivos, nun marco respectuoso co medio ambiente.

As actividades formativas e de transferencia tecnolóxica que se desenvolven no marco deste programa establecen unha prioridade para as mulleres do rural (do mesmo xeito que para a mocidade). Vanse impulsar accións dirixidas a mozas e a mulleres maiores de 41 anos, tanto agricultoras coma con expectativas de incorporación.

En todo caso, dado que o presente programa incide directamente sobre as persoas que traballan no sector agroforestal, que se cualifican para o desenvolvemento dunha actividade profesional ou melloran a súa formación, pode significar que, pola igualdade de acceso á formación ou mesmo pola prioridade das mulleres fronte aos homes de haber

exceso de demanda, poderíase diminuír a posible fenda de xénero que existira neste ámbito.

Polo que se refire ao programa 422M, dentro del finánciase o funcionamento, mantemento e a dotación de material dos seis centros de formación e experimentación agroforestal nos que se imparten os ciclos formativos de formación profesional de grao medio e superior das especialidades agrarias.

Para 2021 vaise intensificar a oferta de formación continua ao sector e comezaranse a ofertar certificados de profesionalidade da familia agraria e agroalimentaria.

O obxectivo fundamental das actuacións que se levan a cabo é facilitar a incorporación no mercado de traballo dos mozos e mozas así como das persoas pertencentes a colectivos con dificultades especiais para a súa inserción laboral.

No medio rural existe un alto grao de envellecemento da poboación activa do sector agroforestal. Trátase de atraer á mocidade aos centros de formación e experimentación agroforestal e achegarlle a formación necesaria para desenvolverse nestas actividades.

As accións desenvolvidas neste programa terán unha especial incidencia ao impulsar accións dirixidas a mozas e mulleres maiores de 41 anos agricultoras así coma con expectativas de incorporación.

Nos programas de formación e transferencia tecnolóxica que se financian a través destes dous programas de gasto establécese, entre os criterios de selección das persoas participantes, a prioridade das mulleres fronte aos homes no suposto de concorrência e limitación de prazos. Así trátase de facilitar a súa capacitación para o desenvolvemento dunha actividade profesional e, deste xeito, a súa maior independencia.

PROGRAMA 551A-INFRAESTRUTURAS E EQUIPAMENTOS NO MEDIO RURAL

A consellería cualifica o programa 511A como de mera actividade administrativa ou de xestión, polo que non o considera pertinente dende o punto de vista do xénero. Sen embargo, segundo se indica na memoria, o programa dirixe algunhas das súas actividades á poboación do rural, para corrixir deficiencias de infraestruturas básicas e dotala de servizos públicos de calidade. Indícase expresamente que “No rural, son imprescindibles servizos públicos suficientes e de calidade. A poboación rural ten os mesmos dereitos que o entorno urbano a dispoñer de medios e servizos que permitan o desenvolvemento das súas iniciativas empresariais e dunha calidade de vida equiparable ao medio urbano. Neste senso, é necesario investir na mellora de infraestruturas e servizos básicos á poboación”.

Así, indícase que está previsto desenvolver actuacións no rural dirixidas a mellorar a calidade de vida da súa poboación, e hai que ter en conta que estas actuacións poden ter distintos impactos en mulleres e homes de acordo coa distinta posición, necesidades ou

demandas que poden ter unhas e outros xa que, tal e como se indicaba no inicio da análise das competencias desta consellería, todas as diagnoses indican que mulleres e homes tampouco están no ámbito rural nunha posición equitativa respecto ao acceso a recursos e servizos.

Así, por exemplo a decisión respecto ao tipo de infraestrutura ou equipamento que se vai financiar, pode afectar de forma distinta a homes e mulleres (segundo se faga un equipamento orientado ao ocio, os homes dedican mais tempo a estas actividades, ou un equipamento que facilite o coidado de menores ou maiores, tarefas que aínda recaen en maior medida nas mulleres).

PROGRAMA 561A-PLAN GALEGO DE INVESTIGACIÓN, DESENVOLVEMENTO E INNOVACIÓN TECNOLÓXICA

Este programa ten como finalidade desenvolver as actividades de I+D+I nos sectores agrario, gandeiro e forestal, dentro das competencias atribuídas á Consellería do Medio Rural. O sector produtivo agrario ten que reforzar a introdución de novas ideas, adaptación ás demandas e innovacións, polo que o incremento de I+D+I é unha das principais necesidades do sector.

Para 2021 vanse incrementar as actuacións de desenvolvemento de actividades innovadoras coa participación en novos proxectos, o incremento das actuacións de desenvolvemento tecnolóxico de colaboración empresarial con centros tecnolóxicos e de investigación e o impulso da transferencia tecnolóxica.

No ámbito concreto do sector forestal este programa de gasto trata de dar resposta ás demandas, en materia de investigación e transferencia do sector forestal, e que supoñen:

- O incremento do valor engadido da produción agraria mediante a mellora da eficiencia dos seus procesos produtivos e da calidade diferencial dos seus produtos.
- A implantación de innovacións para reducir a dependencia dos custos dos insumos nas marxes de explotación das explotacións agrarias.
- A mellora da sustentabilidade e seguridade ambiental como condición indispensable do desenvolvemento sectorial, tal e como sinala a política comunitaria.
- O fortalecemento da seguridade agroalimentaria no sector que garante unha cadea de valor dos produtos de gran seguridade para o consumidor e preserve e incremente a estima das producións locais fronte á competencia.
- O mantemento e dotación das infraestruturas da rede de centros de I+d+i e laboratorios de servizo da Xunta de Galicia no ámbito agrario, gandeiro e forestal.

Dende unha perspectiva de xénero, os actores executores destas accións son investigadores/as, tecnólogos/as e persoal de apoio á I+D+I, que ou ben forman parte dos cadros de persoal dos centros de investigación ou ben se contratan ex profeso para realizar ou colaborar nestes proxectos.

Neste último caso, os procesos selectivos de persoal laboral temporal incorporan nas súas bases previsións legais que garanten unha perspectiva de xénero. Tal é o caso das comisións de selección que se constitúen seguindo o principio de paridade entre homes e mulleres.

E tamén que en caso de empate, este resolverase a favor da muller no suposto de infrarepresentación do sexo feminino (entendendo por tal, cando exista unha diferenza porcentual de, polo menos vinte puntos entre o número de mulleres e o número de homes).

Sínálase como obxectivo en materia de igualdade de aplicación no desenvolvemento das accións deste programa acadar, de ser o caso, unha representación equilibrada de homes e mulleres en todas as categorías profesionais do persoal que leva a cabo o programa.

E indícase que este obxectivo xa se cumpre en moitas categorías profesionais onde tradicionalmente as mulleres teñen demostrado unha cualificación media superior, como é o persoal de laboratorio (analistas e auxiliares de laboratorio) e recentemente no persoal investigador, pola mellor competencia no proceso formativo académico respecto aos varóns.

Na convocatoria de acceso a financiamento de proxectos de investigación elimináranse os requirimentos que poidan establecer situacións discriminatorias por xénero.

Usarase linguaxe non sexista nas convocatorias e vanse desagregar por sexo os indicadores de seguimento que se recollan.

Nas convocatorias de bolsas para a incorporación de persoal nos distintos equipos investigadores procuráranse introducir requisitos e cláusulas dirixidas a fomentar a igualdade de oportunidades entre mulleres e homes.

Na propia memoria indícase que se carece de datos sobre os programas de investigación que se financian, que permita coñecer a situación de partida dende o punto de vista do xénero. Por iso sería fundamental, como mínimo e como punto de inicio, recoller datos desagregados por sexo en todas as convocatorias que teñan como finalidade a incorporación de persoal investigador, bolseiros/as ou calquera outra categoría.

PROGRAMA 581A-ELABORACIÓN E DIFUSIÓN ESTATÍSTICA

Segundo se indica na memoria, o obxectivo deste programa é a execución das operacións estatísticas encomendadas á consellería dentro do Plan Galego de Estatística (PGE) aprobado pola Lei 8/2011, de 9 de novembro e das conveniadas co Ministerio con competencias en materia agraria.

Así, aínda que dende a consellería se cualifica este programa de gasto como un programa sen repercusión dende o punto de vista do xénero, e polo tanto non procedería a súa análise dende esta perspectiva, non se pode deixar de sinalar que no sector agrario, a diferenza doutros, detéctase unha importante escaseza e falta de accesibilidade a datos estatísticos relativos ao papel da muller neste ámbito. E que incluso nos casos en que existen estes datos, moitas veces a información non resulta útil para coñecer detalladamente a súa situación laboral, ao non estar desagregada por sexo ou por tipoloxía de actividade, polo que resulta complexo definir a situación real de partida de mulleres e homes nestes sectores.

De aí a importancia de ter en conta a perspectiva de xénero á hora de definir as operacións estatísticas e de recoller os datos, tendo en conta que as estatísticas con perspectiva de xénero van máis alá da desagregación de datos por sexo. Constrúense a partir de conceptos e definicións que revelan as condicións e características diferenciadas de mulleres e homes nun determinado sector, permitindo captar a situación de partida e apreciar se existen ou non diferenzas en canto ao xénero que deben ser corrixidas ou tidas en conta.

PROGRAMA 711A-DIRECCIÓN E SERVIZOS XERAIS DO MEDIO RURAL

Segundo se indica na memoria, o obxecto deste programa de gasto é o funcionamento e a coordinación dos servizos centrais e periféricos da área do medio rural da consellería, tanto no que atinxe aos medios humanos como aos materiais e de organización, actuando de soporte básico para a execución do resto dos programas da consellería e co obxectivo de acadar unha maior calidade, eficacia e eficiencia na prestación de servizos públicos á cidadanía en xeral e, dun xeito particular, ás persoas vinculadas social e economicamente ao medio rural en Galicia.

Entre as actividades que se van a financiar sinálanse a promoción e fortalecemento das organizacións profesionais agrarias de Galicia ou a realización de estudos e traballos técnicos en temas xerais da consellería e demais actividades de apoio que lle sexan encomendadas.

Por iso, aínda que a consellería cualifica este programa de gasto como un programa sen repercusión dende o punto de vista do xénero, e polo tanto non procedería á súa análise dende esta perspectiva, non se pode perder de vista que, do mesmo xeito que

se indica no apartado anterior, os estudos e investigacións que se leven a cabo deberían incorporar e ter en conta a perspectiva de xénero, xa que do contrario, sen coñecer a situación real e diferente de mulleres e homes nos sectores que se estean a estudar non se poderá ofrecer unha visión exacta do sector do que se trate. Como tampouco se poderá levar a cabo dun xeito adecuado a “divulgación e promoción dos sectores agropecuario e forestal de Galicia, estimulando a demanda, a divulgación do medio rural en xeral, mellorando a percepción que a poboación ten do mesmo”, que é outro dos obxectivos que se marcan dentro deste programa de gasto.

Isto é aínda máis evidente cando se trata das actividades de promoción e fortalecemento das organizacións profesionais agrarias, nas que sen lugar a dúbidas un factor a ter en conta para a consecución dunha verdadeira igualdade de oportunidades é o logro do empoderamento feminino e a participación equitativa de ambos os dous sexos na toma de decisións que afecten ao sector, e para isto resulta fundamental desenvolver actuacións que faciliten o acceso das mulleres a postos directivos e de responsabilidade, así como a presenza equilibrada dentro destas entidades.

PROGRAMA 712A-FIXACIÓN DE POBOACIÓN NO MEDIO RURAL

As áreas rurais veñen experimentando en Galicia unha acelerada caída do emprego agrario non compensada con novos postos de traballo noutros sectores económicos. Esta destrución neta de emprego tradúcese no despoboamento e no crecente envellecemento da poboación no rural. A loita contra o envellecemento e o despoboamento rural precisa actuacións que xeren crecemento económico e melloren a calidade de vida no rural, sen perder de vista os criterios de protección ambiental.

Por iso, o programa ten entre os seus obxectivos contribuír de forma eficaz á diversificación económica, á modernización do tecido produtivo rural, e á mellora da calidade de vida e nese marco.

A loita contra o envellecemento e a despoboación rural precisa actuacións que xeren crecemento económico e melloren a calidade de vida no rural, sen perder de vista os criterios de protección ambiental. Polo tanto débense desenvolver actuacións que contribúan á fixación da poboación no medio rural a través do fomento de iniciativas empresariais que contribúan a creación de emprego no territorio e que potencien a instalación no rural de servizos asistenciais á poboación para favorecer a conciliación laboral e familiar e a atención básica aos colectivos máis desfavorecidos.

O programa de gasto inclúe, entre outras, as seguintes actuacións previstas:

- Creación e consolidación de actividades económicas sostíbles no medio rural a través de pemes, diversificación das actividades económicas sostíbles no medio rural, fomento da competitividade das actividades económicas vinculadas ao mundo agroforestal,

e apoio á creación de emprego e fomento do autoemprego, para potenciar un desenvolvemento económico sostible e un desenvolvemento territorial cohesionado.

- Creación e consolidación de dotacións, equipamentos, infraestruturas e servizos básicos, fomento das novas tecnoloxías da información, conservación e uso sostible do patrimonio natural e cultural rural para contribuír á mellora da calidade de vida dos e das habitantes do rural.

- Fomento do tecido asociativo social, cultural e económico no medio rural, e fomento da participación pública e privada no proceso de desenvolvemento.

Todas estas actuacións poden ter un impacto positivo na calidade de vida das mulleres do rural, sempre que na súa planificación e xestión se incorpore a perspectiva de xénero e se teñan en conta as distintas necesidades e demandas que mulleres e homes poden ter en función da súa diferente posición na sociedade rural.

Na memoria indícase que a Axencia Galega de Desenvolvemento Rural (AGADER), mediante as súas liñas de axudas, apoia dun xeito transversal as iniciativas das mulleres no rural. Dentro do enfoque Leader, cada grupo de desenvolvemento rural ten autonomía para determinar a fórmula de potenciar as iniciativas presentadas por mulleres. Dentro da estratexia territorial os grupos poden priorizar aqueles proxectos desenvolvidos por mulleres. Na totalidade dos mesmos aplícanse baremos de discriminación positiva neste eido.

AGADER, a través do Banco de Terras, tamén favorece a incorporación e mellora produtiva das mulleres posibilitando o acceso á terra con vocación agraria.

E tamén neste programa de gasto lévase a xestión dos proxectos promovidos dende os Grupos de Desenvolvemento Rural (GDR), que incidan na mellora da calidade de vida das comunidades rurais galegas. E neste sentido hai que salientar, especialmente, as actuacións que, no marco do Pacto de Estado contra a violencia de xénero, desenvolven e promoven estes grupos co obxectivo de impulsar actuacións de cara á prevención e a loita contra a violencia de xénero e para impulsar a igualdade real entre homes e mulleres no rural.

Avaliación das actividades realizadas dende o punto de vista do xénero:

En 2019 leváronse a cabo distintas actividades dirixidas aos habitantes do rural galego co fin de sensibilizar sobre a importancia de establecer medidas contra todas as formas de violencia machista nun contexto onde a soidade e o illamento da muller pode complicar a asistencia dos medios habituais.

Así se estableceu entre todos os axentes participantes (Agader e GDRs) unha axenda única na cal se repartisen en función dun estudo pomenorizado de cada un dos 24 territorios nos que se dividíu o territorio rural galego, cal era a actividade que mellor se

adaptase ás necesidades dos mesmos, e tamén se desenvolveron actividades orientadas ao persoal técnico dos GDRs co fin de que puidese traballar de forma directa cos axentes implicados do territorio e orientasen parte das súas actividades diarias de dinamización rural á loita contra a violencia de xénero.

As actividades de difusión, divulgación e formación acerca das medidas aplicadas no medio rural contra a violencia de xénero que levaron a cabo foron as seguintes:

1. Publicacións relativas á violencia.
2. Vídeos relacionados coa loita contra a violencia machista.
3. Charlas divulgativas
4. Campaña de difusión en redes sociais
5. Actividades formativas
6. Xornadas de difusión violencia de xénero no medio rural e os seus protocolos de actuación.
7. Creación de pezas artísticas colaborativas de danza, performances etc, a partir de testemuños de vítimas de violencia de xénero.

En total, foron 24 as entidades implicadas nas accións (GDR), e participaron nelas 2.500 persoas (1.500 mulleres).

Tamén se desenvolveu un programa de contratación de vítimas de violencia de xénero en empresas e/ou entidades forestais e agrogandeiras.

PROGRAMA 712B-MODERNIZACIÓN E DIVERSIFICACIÓN DO TECI- DO PRODUTIVO RURAL

Este programa de gasto trata de apoiar a reestruturación dos sistemas produtivos para mellorar a súa competitividade, fomentando o relevo xeracional nas explotacións agropecuarias galegas e establecendo medidas complementarias de apoio á renda en zonas con dificultades especiais.

Así, está previsto financiar investimentos nas explotacións dirixidos a mellorar a súa eficacia produtiva; indemnizacións aos agricultores e agricultoras que residan en zonas onde a actividade agraria presenta dificultades especiais e o apoio a sistemas produtivos respectuosos co ambiente. Tamén financia os programas de asesoramento, xestión e substitución as explotacións agrarias, así como a contratación de seguros agrarios para cubrir os danos que se poidan producir motivados por desastres naturais.

Dende o punto do xénero salientar que coas axudas a determinado tipo de agricultoras/es polas difíciles condicións agroclimáticas nas que están a desenvolver a súa actividade produtiva, este programa trata de fixar poboación nas zonas rurais desfavorecidas de acordo a criterios xeomorfolóxicos e sociais.

Este tipo de zonas presentan unha menor integración da muller no mercado laboral, polo que se terá en conta e se incorporará a perspectiva de xénero nos proxectos.

Vaise fomentar a integración da muller no mercado laboral establecendo medidas de discriminación positiva no procedemento para a adxudicación, por concorrencia competitiva, das axudas a mulleres que sexan titulares de explotacións, mediante a concesión de 5 puntos pola condición de xénero, o que supón unha preferencia na baremación.

Vanse desagregar por sexo os indicadores que se recollan en todas as actuacións.

Fomentárase a discriminación positiva das mulleres pola súa participación maioritaria nos consellos directivos das entidades asociativas (Coop e SAT).

Dentro das actuacións de asesoramento as explotacións agrarias establécense como obrigatorio o asesoramento en materia de seguridade laboral e de igualdade de xénero como forma de potenciar o acceso da muller en igualdade de condicións á titularidade das explotacións nas que tradicionalmente viñan traballando sen que súa actividade fose recoñecida en igualdade de condicións.

E dende a rede de oficinas agrarias comarcais de Xunta informárase á poboación feminina agraria rural das posibilidades que as distintas convocatorias de axudas lles ofrece para a súa incorporación ou ben como titulares de explotación a título individual ou coa titularidade compartida co seu cónxuxe en réxime de igualdade.

- Segundo os datos de explotacións de titularidade compartida do Ministerio de agricultura, Pesca e Alimentación, a 3 de novembro de 2020, figuraban no Rexistro de Titularidade compartida, 18 explotacións en Galicia.

PROGRAMA 712C-FOMENTO DO ASOCIACIONISMO AGRARIO E DIVULGACIÓN DA TECNOLOXÍA AGRARIA

O asociacionismo agrario contribúe a unha mellora da rendibilidade, aparte de reportar grandes beneficios na vertente social en canto a calidade de vida, traballo e creación de emprego. É un impulsor do desenvolvemento rural no seu conxunto, e gran dinamizador da economía e da sociedade rural, contribuíndo de forma efectiva a súa fixación no medio.

Por iso, no marco deste programa de gasto foméntase un asociacionismo de maior dimensión, integrado, e máis eficiente no desenvolvemento de actividades, con maior capacidade de xerar valor engadido, cunha maior capacidade de diversificación das súas

actividades, maior decisión para afrontar iniciativas na industrialización e comercialización das producións dos seus socios e socias.

Ademais, preténdese reforzar a interlocución institucional agraria, articulando mecanismos eficaces de participación do sector agrario coa administración, asegurando a súa presenza nos procesos de avaliación e decisión das políticas agrarias e potenciando ás organizacións profesionais agrarias.

Nas bases reguladoras das axudas que se convoquen no marco deste programa de gasto, valorarase como feito diferenciador positivo:

- Ser muller
- Formar parte dunha sociedade ou cooperativa con máis do 50% de mulleres
- Ou que a entidade teña un consello reitor con máis dun 40% de mulleres

E valórase non só a presenza das mulleres nas entidades asociativas, senón tamén a súa presenza en cargos directivos.

Por iso, levaranse a cabo actividades promocionais para favorecer non so a incorporación das mulleres como socias dunha entidade senón que se incorporen aos órganos de dirección, para que non só realicen unha actividade agraria, senón que tomen contacto co mundo empresarial agrario participando na xestión directa da súa entidade, e non só na fase de produción, dando un paso máis na valorización do traballo da muller e a súa imaxe de cara a sociedade.

Hai que poñer de manifesto que, segundo datos do Ministerio de Agricultura, Pesca e Alimentación, o 26 % das socias cooperativas son mulleres, pero apenas o 3,6 % son presidentas das mesmas.

PROGRAMA 713B – ORDENACIÓN DAS PRODUCCIÓNS FORESTAIS

O programa ten como obxectivo a conservación e fomento dos recursos forestais, sustentabilidade da xestión forestal, aproveitamentos; fomento da agrupación de propietarios forestais, mellora e conservación da saúde e vitalidade dos bosques; así como fomento e mellora da produción forestal.

As accións a levar a cabo con este programa perseguen reforzar o potencial forestal dos montes galegos tanto nos seus aspectos medioambientais, como nos produtivos,

E para iso ten como algúns dos seus obxectivos principais a posta en valor os montes galegos, mediante a ordenación das producións forestais; o favorecemento de liñas de agrupación e creación de sociedades mercantís (Sofor) compostas dun número de persoas propietarias suficientes para que as superficies agrupadas sexan obxecto dunha xestión forestal sustentable; o fomento de investimentos en materia de restauración forestal e

silvicultura; o mantemento e conservación dos ecosistemas forestais; a creación e mellora das empresas de comercialización e transformación de produtos forestais e a recuperación do potencial forestal afectado por incendios e outras catástrofes naturais.

E para poder conseguir estes obxectivos resulta necesario dispor de datos sobre a titularidade das terras. O Anuario de Estatística Forestal de Galicia 2019 sinala a importancia de dispor desta información, afirmando que “Este tipo de publicacións, se conforman non só útiles para transmitir datos senón tamén para detectar eivas e omisións que deben ser obxecto de acción prioritaria. Resulta moi necesario destacar que gran parte da información que se presenta de forma agregada no presente Anuario, foi posible grazas á corresponsabilidade que as persoas produtoras, transformadoras e prestatarias de servizos do sector forestal galego están amosando coa presentación dos datos que compoñen as súas comunicacións ou declaracións responsables de carácter administrativo”. A tal efecto cita a William Edwards Deming, quen afirmou que “Sen datos, tan só es outra persoa cunha opinión”, concluíndo que “Sen dúbida, os datos son fundamentais para dispor de criterios obxectivos que permitan argumentar e xustificar, de forma razoada, a toma de decisións”.

E a esta necesidade de dispor de datos debe engadirse que estes datos se teñen que recoller desagregados por sexo, xa que, como é sabido, o que non se mide non se ve (e se non se ve non se actúa respecto diso). Non obstante, cando si que se mide e si que se visibiliza, é moito máis factible que os datos se utilicen para actuar, por medio de políticas públicas, e responder aos diferentes intereses e necesidades de mulleres e homes, e avanzar na eliminación das desigualdades entre os sexos.

Dende a consellería, recoñécese na memoria que aínda que as mulleres rurais galegas veñen experimentando cambios importantes na súa calidade de vida, seguen a experimentar unha situación de desigualdade derivada da situación demográfica do medio rural (despoboación e dispersión que dificultan, por exemplo, a conciliación), das especiais características económicas e do tecido industrial do rural e das diferenzas na participación laboral de mulleres e homes. Por todo iso, tratarase de adoptar, dentro das actuacións que se desenvolven no marco deste programa de gasto, medidas específicas para favorecer a integración das mulleres no mercado laboral.

Ademais, nas axudas aos investimentos en tecnoloxías forestais, procesamento, mobilización e comercialización de produtos forestais, priorízanse as empresas con mulleres xerentes, tratando de promover a presenza da muller tamén nos ámbitos de decisión das industrias do medio rural.

PROGRAMA 713D - MELLORA DA CALIDADE NA PRODUCCIÓN AGROALIMENTARIA

Dentro deste programa de gasto promóvese a comercialización dos produtos agroalimentarios galegos, a través da defensa do prestixio da produción agroalimentaria de Galicia, da promoción dos produtos de calidade e no aumento da cota de participación destes produtos no conxunto da produción alimentaria galega.

Outra das prioridades estratéxicas será abrir novos mercados, e para isto establécense liñas de apoio á accións de promoción e comercialización realizadas por empresas individuais ou conxuntas dirixidas a apertura de mercados nacionais e internacionais.

A meirande parte dos indicativos de calidade afectan a territorios do rural con importantes problemas de despoboamento, por iso, a potenciación das denominacións de calidade incide directamente na fixación da poboación destas zonas, na medida en que favorece a actividade económica e o mantemento e xeración de emprego nesas áreas.

Aínda que os beneficiarios directos deste programa son fundamentalmente consellos reguladores, asociacións sen ánimo de lucro e empresas agroalimentarias, os beneficiarios finais son os produtores e produtoras de produtos agroalimentarios galegos, e en particular os de produtos de calidade amparados por denominacións de orixe, indicacións xeográficas protexidas e produtos ecolóxicos.

Non se conta con datos específicos desagregados por sexo sobre a titularidade destas explotacións, aínda que o seu elevado número, próximo aos 30.000, fai supoñer que son unha mostra representativa do total de explotacións agropecuarias galegas, polo que a porcentaxe de mulleres titulares será similar á do universo total e as medidas de fomento destas producións afectarán positivamente a todas.

Ademais, dentro das actividades que se financian neste programa teñen gran incidencia as relacionadas coas campañas de promoción dos produtos agroalimentarios de calidade. É frecuente que nas campañas publicitarias de calquera ben de consumo se utilicen estereotipos que asignan roles diferenciados aos homes e ás mulleres. Nas accións promocionais realizadas con financiamento deste programa velarase porque isto non suceda, de xeito que se transmita unha imaxe igualitaria, plural e non estereotipada de mulleres e homes na sociedade.

PROGRAMA 713F-REGULACIÓN DAS PRODUCCIÓNS AGRARIAS E APOIO Á RENDA DOS AGRICULTORES

No marco deste programa de gasto, trátase de garantir ingresos xustos ás persoas agricultoras e o benestar na sociedade rural e contribuír ao equilibrio e estabilidade nos mercados agrarios, así como mellorar a seguridade alimentaria coa mellora das condicións

sanitarias dos animais e do seu benestar e fomentar a compatibilidade da produción agraria coa protección do medio ambiente.

Dende este programa lévanse a cabo as accións previstas nos diversos réximes de apoio á renda establecidos na Política Agraria Común (PAC), no marco definido pola aplicación da reforma da PAC aprobada en 2003, e polo novo marco de reforma da PAC 2014-2020.

Os réximes de axudas previstos na Política Agrícola Común (PAC) prevén as axudas directas á renda, como un método para mellorar o nivel de vida da poboación agraria así como para o mantemento do tecido socioeconómico das zonas rurais. Aínda que estas axudas alcanzan no sector agrario galego unha magnitude relativa inferior á media europea e estatal, a súa adecuada implementación e xestión ten unha incidencia crecente na renda das persoas agricultoras galegas.

Segundo o informe do FEAGA “Análisis de la edad y el sexo de los perceptores, a nivel nacional y por comunidades autónomas”, no exercicio 2017 as mulleres galegas que recibiron axudas directas da PAC foron 15.545, o que representa o 56,82% do total de 27.357 beneficiarias/os. A súa idade situábase maioritariamente entre os 40 e os 65 anos (68,80%) seguido da franxa de idade superior aos 65 anos (24,43%). Só 41 mulleres menores de 25 anos accederon a estas axudas.

En canto ás axudas de desenvolvemento rural (GPT), no mesmo exercicio 2017, recibiron este tipo de axuda 6.471 mulleres galegas, o que representa un 48% sobre o total de beneficiarios/as. Igual que no caso anterior, o maior número de beneficiarias atópase no rango de idade que vai dos 40 aos 65 anos (83,28%), seguido do rango comprendido entre os 25 e os 40 anos (10,86%). Tamén neste caso, as mulleres de menos de 25 anos son minoría (0,76%).

Ademais, na convocatoria de axudas sobre pagamentos directos faise referencia á igualdade entre homes e mulleres no capítulo relativo ás axudas específicas e recóllense tamén referencias expresas á Lei 35/2011, do 4 de outubro, sobre titularidade compartida das explotacións agrarias co fin de promover e favorecer a igualdade real e efectiva das mulleres no medio rural, a través do recoñecemento xurídico e económico da súa participación na actividade agraria.

PROGRAMA 741A-APOIO Á MODERNIZACIÓN, INTERNACIONALIZACIÓN E MELLORA DA COMPETITIVIDADE, INNOVACIÓN E PRODUTIVIDADE EMPRESARIAL

No marco deste programa de gasto trátase de apoiar con carácter xeral aos procesos de transformación e comercialización dos produtos agrarios e, en particular, aqueles que garanten un beneficio directo aos produtores de base galegos.

O programa está destinado a financiar investimentos en instalacións industriais agroalimentarias, co obxectivo final principal de facilitar a saída comercial ás producións agroalimentarias galegas, polo que é unha medida de gran relevancia para o desenvolvemento rural.

Este tipo de instalacións tamén son xeradoras de emprego directo e contribúen ao desenvolvemento socio-económico do territorio onde se sitúan. Non se conta con datos desagregados por sexos sobre ocupación nas industrias agroalimentarias galegas nin sobre a titularidade destas empresas. Como en calquera programa deste tipo, pode haber un impacto diferenciado entre homes e mulleres na medida en que a porcentaxe de homes titulares de explotacións agropecuarias e de instalacións agroindustriais é superior ao de mulleres.

Na memoria indícase que non é posible establecer medidas de discriminación positiva. No caso das explotacións agrícolas, por ser beneficiarias indirectas da medida, e no caso das instalacións industriais, porque os criterios de priorización están predeterminados no PDR de Galicia, e non contemplan ningún tipo de priorización para as empresas de titularidade feminina.

A continuación preséntanse os indicadores e os seus valores previstos para o ano 2021, para coñecer a desagregación por sexo e a estimación da proporción de mulleres nos programas desta Consellería.

Obsérvase que no eido da formación agroforestal a presenza de mulleres é menor a dos homes, cunha porcentaxe global do 40,7%, porcentaxe que se eleva ao 50,0% no indicador de número de alumnos participantes en accións de formación

Cadro 9. Indicadores de produtividade de persoas beneficiadas desagregados por sexo

E1 - Empregabilidade e crecemento intelixente

PA01 - Impulso da consolidación das políticas de gastos vencelladas á I+D+i. Integrar a Galicia no círculo virtuoso da innovación para o crecemento

E01 - Potenciar a I+D+i mediante o fomento da absorción de coñecemento por parte dos profesionais e das empresas, a mobilización e atracción de capital privado para os procesos de innovación galegos, o fomento da transferencia de investigación dende os axentes de xeración, a difusión do coñecemento cara o mercado e o apoio ao descubrimento emprendedor en todos os eidos.

INDICADOR	Valor	Unid. Medida
	Previsto	
DE021H Investigadores/ano participando en proxectos cofinanciados.Homes	12,0	Persoas/ano
DE021M Investigadores/ano participando en proxectos cofinanciados.Mulleres	11,0	Persoas/ano

PA05 - Consolidar un sistema educativo que minimice o fracaso escolar e se aliñe en resultados coas rexións líderes de Europa en todos os niveis e impulsar o SUG cara á excelencia

E07 - Cualificar aos traballadores e traballadoras do medio rural para a súa incorporación ao mercado laboral agroforestal.

INDICADOR	Valor	Unid. Medida
	Previsto	
P227.H Participantes en accións de formación. Homes	18.600,0	Nº
P227.M Participantes en accións de formación. Mulleres	12.800,0	Nº
P228.H Participantes en accións de intercambio (Homes)	200,0	Nº
P228.M Participantes en accións de intercambio (Mulleres)	166,0	Nº

E3 - Crecemento sustentable, territorio, mar, agricultura, gandería e montes

PA01 - Fomento do sector primario baseado na innovación e a calidade do produto galego que fixe a poboación ao medio rural

E06 - Aumentar a rendibilidade dos sistemas produtivos das explotacións agrogandeiras e fomentar a súa modernización e diversificación.

INDICADOR	Valor	Unid. Medida
	Previsto	
P180.H Persoas mozas que se acollen a medidas de incorporación comotitulares en explotacións agrarias. Homes	250,0	Nº
P180.M Persoas mozas que se acollen a medidas de incorporación comotitulares en explotacións agrarias. Mulleres	200,0	Nº

E07 - Fomentar a innovación e a calidade diferenciada no eido agroalimentario e impulsar o asociacionismo agrario para poder acceder ao mercado en condicións máis favorables a través da organización da produción e da comercialización.

INDICADOR	Valor	Unid. Medida
	Previsto	
P127.H Nº de beneficiarios de axudas e de actuacións realizadas directamente pola Administración (Homes)	360,0	Nº
P127.M Nº de beneficiarios de axudas e de actuacións realizadas directamente pola Administración (Mulleres)	240,0	Nº

E10 - Aumentar a renda de agricultores/as e gandeiros/as de Galicia.

INDICADOR	Valor	Unid. Medida
	Previsto	
P126.H Nº de alumnos participantes (Homes)	45.106,0	Nº
P126.M Nº de alumnos participantes (Mulleres)	45.106,0	Nº

Conclusións:

Moitas das actuacións que se pretenden levar a cabo dentro dos distintos programas da consellería poden ter un impacto positivo dende o punto de vista de xénero e neste sentido valórase positivamente que se trate de integrar o principio de transversalidade de xénero na súa xestión. Aínda así, hai marxe para a mellora e existen programas de gasto cualificados como de mera actividade administrativa e de xestión aos que tamén se pode incorporar a perspectiva de xénero, o que sen dúbida redundará de forma positiva nos seus resultados.

Tamén se valora favorablemente que se establezan medidas de discriminación positiva a prol das mulleres, nalgúns das convocatorias de axudas que se prevé xestionar.

E que se trate de potenciar a participación das mulleres nos organismos de representación profesional pertencentes ao ámbito sectorial do departamento, procurando unha presenza máis equitativa.

Lémbrese de todos os xeitos, tal e como ademais se recoñece na propia memoria da consellería e noutros documentos e informes do departamento que a carencia de datos, e de datos desagregados por sexo, é unha eiva importante hora de deseñar e planificar con eficiencia e eficacia calquera tipo de actuación que se pretenda levar a cabo.

IV.12. XII. CONSELLERÍA DO MAR

Intégranse no ámbito competencial desta consellería a ordenación pesqueira en augas interiores, marisqueo, acuicultura, confrarías de pescadores e demais organizacións e asociacións dos e das profesionais do sector, industrias pesqueiras e conserveiras, establece-

mentos de almacenamento, manipulación, vendas e transformación do peixe e ensinanzas marítimo-pesqueiras, náutico-deportivas e mergullo, cooperación pesqueira interinstitucional e co exterior, salvamento marítimo, loita contra a contaminación e planificación e actuacións portuarias.

No informe de seguimento sobre a situación da muller no sector pesqueiro e acuicultura realizado pola Red Española de Mujeres en el Sector Pesquero, de maio de 2020, indícase que Galicia é a comunidade autónoma con maior número de persoas inscritas no REM (réxime especial do mar), con 22.225 persoas (representatividade dun 35,08 % do total). Tendo en conta que Galicia conta co maior volume de produción pesqueira e acuicultura é de esperar que sexa a comunidade autónoma con maior peso de persoas traballadoras inscritas neste sector, non só homes senón tamén mulleres (17.004 homes inscritos no REM fronte a 5.221 mulleres). Este número de mulleres representa o 51,82% do total inscritas o que significa que máis da metade das mulleres do sector traballan en Galicia.

O sector pesqueiro, ademais de incluír a persoas que desenvolven a súa actividade a bordo de buques e embarcacións pesqueiras, inclúe tamén a outras persoas que forman parte de diversos colectivos englobados como parte da industria auxiliar á pesca en actividades vinculadas á labor extractiva que realizan os buques ou levando a cabo outras actividades necesarias para o axeitado funcionamento da frota, como a descarga de pescado, o seu procesamento e comercialización, a reparación e fabricación de redes; así como aqueles colectivos que se dedican ás actividades de marisqueo ou acuicultura.

Estes grupos profesionais, a diferenza dos que realizan o seu traballo embarcados, teñen en común estar constituídos maioritariamente por mulleres, que soen ser traballadoras autónomas. Ademais, mantense a mesma división de tarefas que tradicionalmente se producía en función do sexo (as mulleres traballaban en terra, mentres os homes iban ao mar, circunstancia que non ten cambiado moito a pesar da progresiva regularización da situación laboral das mulleres.

Así, segundo a Encuesta Económica de Pesca Marítima 2018, no que respecta ao emprego deste colectivo o peso recae nos homes e só o 3,18% das persoas traballadoras son mulleres.

Pola contra, os datos do IGE indican que en 2019 as mulleres eran titulares do 69,71% dos permisos de marisqueo a pé (2.633 permisos do total de 3.777). Por idade, o rango con maior número de permisos é o comprendido entre os 51 e os 60 anos (1042 permisos), sendo as mulleres de menos de 30 anos as que se dedican ao marisqueo en menor número (77 permisos), o que indica que se trata dunha actividade con escaso relevo xeracional.

Unha comparativa da evolución dos permisos nos últimos anos reflicte que, a pesar de que continúe a ser unha actividade feminizada, o aumento da taxa de desemprego

especialmente en sectores masculinizados como o da construción, así como a diminución da flota e, polo tanto, dos tripulantes necesarios, fan que cada vez un número maior de homes aspiren a un camé de mariscador.

Por outra banda, débese ter en conta que a participación activa das mulleres nas distintas actividades relacionadas coa pesca contribuíu de xeito notable ao desenvolvemento laboral, económico e social dos territorios pesqueiros, así como ao mantemento das súas tradicións e oficios, garantindo así a diversidade e o patrimonio culturais destas zonas.

Pero que, sen embargo, a pesar da importancia socioeconómica das mulleres no sector da pesca e da acuicultura, tradicionalmente non se tivo en conta a perspectiva de xénero no que respecta á promoción do acceso e desenvolvemento profesional das mulleres neste sector, nin tampouco a efectos de aumentar a súa presenza nos órganos de goberno e decisión en equilibrio e igualdade de condicións cos homes.

Outra eiva importante é que existen poucos indicadores e poucos análises específicos que permitan realizar unha avaliación sobre o seu potencial e repercusión.

Por iso é importante considerar a perspectiva de xénero no deseño, xestión e seguimento das actuacións que se levan a cabo coa finalidade de acabar con situacións discriminatorias que se perpetúan polo tempo e polo costume.

PROGRAMA 422K-ENSINANZAS PESQUEIRAS

O programa 422K persegue garantir o funcionamento básico e a continuidade da oferta pública de calidade das ensinanzas náuticas, marítimo e pesqueiras nas súas diversas modalidades de formación profesional marítimo-pesqueira e dos ciclos formativos de formación profesional específica de: técnico en navegación e pesca de litoral, técnico superior en transporte marítimo e pesca de altura, técnico en mantemento e control da maquinaria de buques e embarcacións, técnico superior en organización do mantemento de maquinaria de buques e embarcacións, técnico en cultivos acuícolas, técnico superior en acuicultura e técnico en operacións subacúaticas e hiperbáricas.

A formación náutica e marítimo-pesqueira, impartida nos portos, confrarías e nos centros de ensino da consellería, ten como finalidade a adecuación das ensinanzas as necesidades demandadas polo mercado laboral, a obtención dun emprego estable e de calidade e o aumento das condicións de acceso aos distintos sectores de produción, de extracción e servizos que xera o mundo da pesca.

A poboación traballadora no sector do mar é eminentemente masculina. Segundo os datos que figuran no Informe de 2019 sobre o sector pesqueiro español elaborado pola Confederación Española de Pesca (CEPESCA), a igualdade de oportunidades avanza lentamente no sector pesqueiro en xeral, pero as mulleres seguen a ser moi minoritarias nas tripulacións das flotas españolas, a pesar de que a política europea traballa para facilitar a inserción das mulleres e a adaptación dos barcos.

Na actualidade, as mulleres supoñen o 17,28% das persoas inscritas no Réxime Especial do Mar (REM).

A realidade no sector da pesca extractiva é radicalmente oposta á situación do marisqueo a pé onde máis do 70% dos postos están ocupados neste caso por mulleres.

Por iso, as mulleres teñen unha bonificación do 25 % nas taxas dos prezos públicos das residencias dos centros de ensino de Ferrol e Vigo, así como nos da matrícula na Aula de Seguridade e Salvamento do centro de Ferrol, co obxecto de fomentar a igualdade de mulleres e homes no ámbito da formación da familia marítimo-pesqueira.

Aínda así, a maior parte das persoas que acceden ás actividades formativas que se organizan son homes. No ano 2018 impartíuse formación a 2.378 persoas das que só un 35,5% foron mulleres; E no ano 2019 formáronse 4.290 persoas das que un 25% foron mulleres, observándose un descenso na porcentaxe respecto ao ano anterior.

Estes datos mostran que aínda que o número de mulleres que participan nas actividades formativas se incrementa de forma paulatina (houbo un incremento de 12 puntos respecto das mulleres que participaron no ano 2016), é preciso reforzar esta traxectoria para ampliar as oportunidades de acceso das mulleres á formación da familia marítimo-pesqueira.

Valórase positivamente que as actividades formativas se programen en horarios que permitan a conciliación da vida familiar coa formación co obxecto de que se incremente a participación de mulleres nas ditas actividades, xa que elas continúan a ser as que, de forma maioritaria, asumen as responsabilidades familiares e de coidado.

Ademais, os horarios nos que se vai programar a formación específica en marisqueo, sector no que as mulleres son o grupo maioritario, establécense de tarde. Con esta medida conséguese que poidan exercer a súa actividade profesional, que é pola mañá, adaptándose a formación as súas necesidades

A ampliación da oferta formativa da familia marítimo-pesqueira, tanto nos centros de ensino dependentes da consellería, como da formación impartida nos portos na que se inclúe tamén a formación para a obtención de certificados de mariscador/a, percebeiro/a e recolector/a de recursos específicos con técnicas de mergullo, debe dar continuidade á traxectoria seguida ata hoxe ampliando as oportunidades de acceso das mulleres á formación da familia marítimo-pesqueira e deste xeito reducir a brecha de xénero no emprego.

Nesta mesma liña, en 2021 vaise seguir actuando para poder ampliar a oferta de cursos, na flexibilización de horarios e na adaptación as necesidades laborais dos/das participantes

Ademais, nos itinerarios formativos vaise empregar unha linguaxe non sexista e vanse desagregar por sexo os indicadores de seguimento que se utilicen.

PROGRAMA 514A- INFRAESTRUTURAS PESQUEIRAS

Coas accións que se desenvolven dentro deste programa de gasto, trátase de conseguir a modernización e adecuación dos portos pesqueiros de Galicia as necesidades que demandan, por un lado, as garantías de calidade organoléptica e sanitaria, a trazabilidade do produto, a adecuación ás novas tecnoloxías e formas de comercialización, a mellora da protección do medio ambiente e por outro, a mellora das condicións de traballo e de seguridade nos portos.

Estas accións diríxense ao sector pesqueiro galego, con especial incidencia nos pescadores/as e mariscadores/as. Tamén atende necesidades doutros colectivos ligados ao sector pesqueiro como redeiras/os e acuicultores/as.

Inciden polo tanto nalgúns dos sectores da pesca nos que as mulleres teñen máis representación.

Ata hai unha década as condicións nas que as mulleres desenvolvían a súa actividade non eran as máis axeitadas, sendo un obstáculo a superar para favorecer a incorporación ao sector pesqueiro en igualdade.

A consellería indica como unha das liñas de actuación na que se van realizar novos investimentos a de servizos ás persoas, que agrupa aquelas instalacións e servizos que melloran a calidade das condicións de traballo dos colectivos do mar e promoven a igualdade de xénero.

Resulta difícil determinar o número de mulleres que se poden ver afectadas polas actuacións que se van desenvolver no marco deste programa de gasto pero si que debe supoñerse que a súa posta en marcha vaia ter impacto no seu traballo e na súa xomada laboral, ao contemplar a presenza de mulleres como usuarias no deseño dos equipamentos portuarios e ao incorporar nestes recintos servizos que facilitan o desenvolvemento do traballo realizado por mulleres (vestiarios e servizos, locais de traballo con mellor acceso, equipos de manipulación de cargas e outros).

PROGRAMA 541C-PROTECCIÓN E MELLORA DO MEDIO NATURAL MARÍTIMO

As actividades que se desenvolven dentro deste programa de gasto teñen como finalidade a protección e seguridade das persoas e dos recursos do medio natural marítimo como espazo no que se desenvolve a actividade pesqueira, marisqueira e acuícola, así como lograr unha explotación sostible dos recursos de interese pesqueiro, establecendo medidas de protección específicas e áreas delimitadas dos caladoiros tradicionais.

A promoción dun equilibrio sostible entre os recursos e a capacidade de pesca, o fomento da protección e mellora do medio ambiente e dos recursos naturais pode contribuír a mellorar a calidade de vida en zonas con actividades no sector da pesca.

Deste xeito, este programa configúrase como un instrumento para fomentar sistemas de xestión e ordenación pesqueira baseados nun modelo de explotación sostible, garantindo a pesca e a preservación dos recursos e dos hábitats, harmonizando os intereses dos/as diversos/as usuarios/as. Estas figuras de protección e xestión quedan sometidas a un réxime específico de usos permitidos e condicións de acceso.

Dentro do desenvolvemento deste programa contémplase unha actividade de monitoreo social, concibido como un método de análise para a identificación e valorización de indicadores sociais no escenario da Remip (usuarios/as directos/as e poboación local). En todos os indicadores que se recollen está implantada transversalmente a variable de xénero e que permitirán obter datos relevantes sobre a situación de mulleres e homes neste ámbito.

Ademais, vaise fomentar a participación da poboación afectada polas zonas de reserva mariña (usuarios/as directos/as e poboación local) no respecto e na conservación do ecosistema mariño, promovendo que se incorpore o principio de igualdade na formulación de propostas sobre a xestión destes espazos.

E contémplase a paridade de xénero na composición do órgano de xestión, seguimento e control (OXESCO), tanto nos/as representantes das consellerías, como nos/as representantes do sector pesqueiro.

PROGRAMA 561A-PLAN GALEGO DE INVESTIGACIÓN, DESENVOLVEMENTO E INNOVACIÓN TECNOLÓXICA

Este programa ten como finalidade desenvolver as actividades de I+D+I no sector pesqueiro, dentro das competencias atribuídas á Consellería do Mar. O sector produtivo pesqueiro ten que reforzar a introdución de novas ideas, adaptación ás demandas e innovacións, polo que o incremento de I+D+I é unha das principais necesidades do sector. Por iso, vanse incrementar as actuacións de desenvolvemento de actividades innovadoras coa participación en novos proxectos, o incremento das actuacións de desenvolvemento tecnolóxico de colaboración empresarial con centros tecnolóxicos e de investigación e o impulso da transferencia tecnolóxica.

O traballo de investigación busca solucionar problemas concretos que presenta o sector relativos aos aspectos biolóxicos que mediatizan o seu desenvolvemento (taxas de mortalidade, plans de cultivo, explotación de novas especies).

Así mesmo, búscase transferir ao sector produtivo a tecnoloxía acadada (produción de semente, cultivo en minicriadoiros, protocolos de actuación, etc).

Por outra parte, o programa tamén contempla actividades formativas dirixidas a persoal investigador, tanto de perfil técnico como titulados e tituladas superiores, para acadar unha masa crítica que garanta unha maior optimización e utilización dos recursos mariños.

Precisamente, nas actividades relacionadas co persoal investigador é onde se aplican criterios de promoción da igualdade:

- Os procesos selectivos de persoal laboral temporal incorporan nas súas bases previsións legais que garanten a incorporación da perspectiva de xénero. Tal é o caso das comisións de selección das persoas candidatas que son constituídas seguindo o principio de paridade entre homes e mulleres.
- En caso de empate, este resolverase a favor da muller no suposto de infra-representación do sexo feminino (entendendo por tal, cando exista unha diferenza porcentual de, polo menos vinte puntos entre o número de mulleres e o número de homes).

Sinalar que o obxectivo de acadar unha representación equilibrada de homes e mulleres en todas as categorías profesionais do persoal que leva a cabo o programa, xa se cumpre en moitas categorías profesionais (analistas e auxiliares de laboratorio, e recentemente no persoal investigador).

En calquera caso, o I+D+i constitúe un factor estratéxico para coñecer o impacto da investigación no desenvolvemento do noso tecido económico, apostando por unha participación paritaria de mulleres e homes cara a alcanzar un sociedade do coñecemento saudable e igualitaria.

Aínda que as series publicadas polo INE mostran unha lenta pero constante mellora das condicións cara a igualdade, é necesario reforzar esta traxectoria para ampliar as oportunidades das mulleres na sociedade do coñecemento.

Por outra banda, nas convocatorias de acceso a financiamento de proxectos de investigación introducíranse criterios de igualdade, utilizarase unha linguaxe non sexista e desagregaranse por sexo os indicadores de seguimento empregados.

Ademais, nas convocatorias de bolsas para a incorporación de persoal nos distintos equipos investigadores procurárase introducir, sempre que legal e temporalmente sexa posible, requisitos e cláusulas dirixidas a fomentar a igualdade de oportunidades entre mulleres e homes.

PROGRAMA 722A-PROMOCIÓN SOCIAL E DIVULGACIÓN DA TECNOLOXÍA PESQUEIRA

Este programa trata de fomentar a diversificación de actividades do sector pesqueiro mediante a posta en marcha de programas de formación, de actuacións de demostración e de apoio ás iniciativas de novas actuacións.

Tamén se realizan actividades de asesoramento e asistencia técnica dirixidas, por unha banda, ás confrarías de pescadores en colaboración coas súas Federacións, e a outras organizacións sectoriais.

Resulta fundamental implementar medidas para fomentar o acceso da muller ao sector pesqueiro marisqueiro e da acuicultura, fomentar o asociacionismo entre ese colectivo e o acceso aos cargos directivos dos órganos reitores das Confrarías de pescadores

E este programa recolle actuacións dirixidas á formación para acceder e explotar axeitadamente as tecnoloxías precisas para unha mellor explotación dos recursos, a súa xestión e comercialización, para emprender novas actividades que complementen os seus ingresos e fomentar a participación das mulleres nestas actividades. Este asesoramento as mulleres para fomentar a súa participación nas actividades extractivas e no goberno das entidades representativas do sector, farase en colaboración coas súas asociacións representativas ou ben directamente a través de xornadas informativas realizadas pola propia administración.

Vaise introducir a perspectiva de xénero de xeito transversal procurando incluír, sempre que legal e temporalmente sexa posible, nos contratos, convenios e demais figuras contractuais utilizadas para o desenvolvemento das actividades, cláusulas dirixidas a fomentar a igualdade.

Ademais, recolleranse os indicadores de cada actuación desagregados por sexo, incluíranse actuacións para mulleres nos plans e prioridades do programa e tratarase de fomentar a creación de empresas relacionadas co sector pesqueiro e as actividades relacionadas directamente coa pesca nas que se valore favorablemente a presenza de mulleres ou que sexan creadas a iniciativa de mulleres.

Tamén se pretende impulsar unha participación moito mais activa e relevante da muller no sector extractivo e fomentar a súa participación nos procesos electorais para os órganos de goberno das entidades representativas dos intereses do sector mediante a constitución de candidaturas formadas exclusivamente por mulleres ou ben mixtas pero cunha preponderancia de mulleres nas candidaturas.

Do mesmo xeito, promoverase a participación das mulleres no funcionamento das confrarías de pescadores, adaptando a normativa reguladora das mesmas para tratar de

conseguir a paridade de xéneros na composición dos órganos reitores das citadas entidades.

As intervencións a través da diversificación de actividades do sector pesqueiro e o apoio ás iniciativas de novas actuacións pode proporcionar datos relevantes sobre a presenza da muller no entorno pesqueiro; a avaliación dos indicadores será básica e necesaria para contar con datos relativos á realidade das intervencións acometidas.

E a posta en funcionamento de iniciativas públicas que promovan o emprendemento por parte do conxunto de persoas que viven da actividade pesqueira, e que axuden a completar os seus ingresos redundará nunha mellor calidade de vida e na construción dunha sociedade máis xusta e igualitaria.

PROGRAMA 723A-COMPETITIVIDADE E MELLORA DA CALIDADE DA PRODUCCIÓN PESQUEIRA E DA ACUICULTURA

As grandes liñas de acción que se enmarcan neste programa de gasto, teñen como finalidade:

- Fomentar una pesca sostenible.
- Fomentar unha acuicultura sostenible.
- Incentivar os investimentos nos sectores da transformación e comercialización.

As distintas actuacións que se levan a cabo tratan de conseguir a adaptación da flota galega á dispoñibilidade dos recursos para evitar a sobreexplotación e conseguir así un desenvolvemento sostenible do sector, fomentando unha pesca sostenible, innovadora, competitiva e baseada no coñecemento coa finalidade de manter ou restablecer os niveis de capturas que produzan o rendemento máximo sostenible, axustando as posibilidades de pesca á capacidade pesqueira.

Tamén se inclúen as medidas para fomentar unha acuicultura sostenible, eficiente no uso de recursos, innovadora e competitiva.

As tendencias de desenvolvemento deste sector veñen marcadas polo fomento de medidas de creación de grupos locais que dinamicen económica e socialmente as poboacións dependentes da pesca, que humanicen e confiran atractivo á actividade, así como pola necesidade de impulsar métodos respectuosos co medio e medidas que incrementen o valor de mercado das especies capturadas.

Trátase de proporcionar ao sector pesqueiro mecanismos que melloren a súa competitividade, mellorando o coñecemento sobre as artes de pesca para optimizar a súa efectividade e asesorándoo na adopción de medidas de xestión axeitadas.

As mulleres desempeñan un importante papel no sector pesqueiro pero a súa presenza nas diferentes actividades do sector pesqueiro é moi heteroxéneo.

Tal e como xa se indicou noutros apartados deste informe, a presenza das mulleres é maioritaria na actividade do marisqueo, mentres que o número de mulleres que desenvolven a súa actividade a bordo de embarcacións é totalmente residual.

E dentro da actividade marisqueira hai que destacar que, polo que respecta á extracción do percebe, que presenta unhas características que a diferencian das demais modalidades, ata fai pouco tempo os homes eran os que se dedicaban principalmente á extracción deste recurso específico, pero que xa existe un número nada despreziable de mulleres que a realizan. No Diagnóstico sobre la situación de la mujer en el sector pesquero y acuícola, do MAPAMA, recóllese que dos 333 permisos para a extracción de percebe en Galicia, 185 correspondían a homes fronte a 148 mulleres, o que supón un 44,5% de representatividade feminina nesta actividade, segundo datos da plataforma da Xunta de Galicia pescadegalicia.

Polo que se refire á acuicultura, o mesmo informe recolle que as mulleres supoñen o 30% das persoas nesta actividade e que o 97% das mulleres que traballan neste sector o fan en establecementos dedicados á acuicultura mariña. Tamén se indica que a miticultura é unha das principais actividades económicas da costa galega e que, tradicionalmente, as bateas teñen sido negocios familiares cun gran componente feminino, que as mulleres alternaban con outros traballos na agricultura ou na pesca de baixura.

Polo que respecta ás actividades con relevancia dende o punto de vista do xénero, a través deste programa de gasto vaise promover a igualdade no acceso ao emprego, nas condicións de traballo e a incorporación de mulleres ás actividades de conservación, protección e sustentabilidade da explotación dos recursos mariños.

Tamén se van deseñar ferramentas informáticas para facilitar a xestión dos plans de xestión, nas que se terá en conta a adaptación das mesmas ao xénero feminino, utilizando ademais linguaxe non sexista.

Tal e como establece no Regulamento (UE) 508/2014 de FEMP, promoverase a igualdade entre homes e mulleres e a integración das cuestións de xénero nas diferentes etapas da execución do FEMP ; así mesmo promoveranse as operacións destinadas a incrementar o papel das mulleres no sector da pesca. Para isto nas convocatorias vanse priorizar os proxectos que conteñen un plan de actuación para a igualdade efectiva de mulleres e homes.

O novo marco do FEMP e o Programa Operativo contemplan facer unha valoración de partida da visibilidade das mulleres nas estatísticas do sector, debido a insuficiencia de datos desagregados por sexo e a ausencia de indicadores en materia de igualdade.

Continuarase adoptando medidas que permitan reforzar a toma de conciencia e incremento do interese das mulleres por asociarse, a nivel autonómico. Fomentarase a súa participación nas organizacións profesionais.

Unha das medidas fundamentais coas que se conta é a diversificación, que favorecerá a adopción de aquelas actuacións que contribúan a reforzar o papel da muller.

Igualmente adoptaranse medidas que permitan aumentar o liderado e participación das mulleres nas zonas pesqueiras.

Tamén será unha liña estratéxica incluír ás mulleres no fomento do emprendemento, así como, establecer un marco de formación axeitado, para que sexan impulsoras da cohesión territorial en zonas altamente dependentes da pesca. Fomentarase especialmente a formación das mulleres en novas tecnoloxías I+D+i.

Concederanse axudas a entidades de interese colectivo, asociativas de profesionais do sector pesqueiro, marisqueiro e acuícola, co obxecto de desenvolver proxectos que melloren a capacidade produtiva das zonas improdutivas, que no caso dos bancos marisqueiros situados na zona intermareal inciden nas mariscadoras.

Continuarase coa colaboración na protección dos recursos mariños mediante operacións de salvagarda e control de acceso ás zonas de marisqueo.

Unha das ferramentas fundamentais en materia de xénero son os plans de igualdade e neste sentido cabe salientar que a través da Secretaría General de Pesca, do Ministerio de Agricultura, Alimentación e Medio Ambiente, elaborouse o Plan para a Igualdade de Xénero no Sector Pesqueiro e Acuícola (2015-2020), no que participaron e colaboraron as comunidades autónomas. O obxectivo deste Plan é servir de ferramenta para combater as situacións de discriminación que se producen neste sector, definindo os seguintes eixes, obxectivos e actuacións necesarios para desenvolver unha igualdade efectiva e real, non só teórica:

- Eixe prioritario 1: Fomentar a igualdade de oportunidades entre mulleres e homes no acceso ao mercado laboral no sector pesqueiro e acuícola e impulsar o emprendemento feminino.
- Eixe prioritario 2: Mellorar as condicións de traballo, así como a calidade de vida das mulleres do sector pesqueiro e acuícola.
- Eixe prioritario 3: Impulsar o recoñecemento e a igualdade de trato e non discriminación ás mulleres no sector pesqueiro e acuícola.

- Eixe prioritario 4: Impulsar o liderado e empoderamento das mulleres do sector pesqueiro e acuícola.
- Valórase de xeito positivo que coas actuacións deste programa de gasto se contribúa a que siga a diminuír a brecha de xénero entre homes e mulleres no sector da pesca, de xeito que a muller teña un papel que estea en consonancia co que desenvolve actualmente na sociedade.
- Prevese que coa mellora da conservación e xestión das zonas marisqueiras se producirá un incremento nas rendas das mulleres. Así mesmo, a creación de máis zonas produtivas redundará nunha maior oferta de prazas e polo tanto no incremento de empregos.

PROGRAMA 723B-REGULACIÓN DAS PRODUCIÓNS E DOS MERCADOS DA PESCA

Co obxecto de mellorar a viabilidade da pesca e da acuicultura nun mercado globalizado e competitivo desenvolveranse unha serie de accións dirixidas á mellora da comercialización que valoricen esta actividade.

Tamén se levarán a cabo accións enfocadas á busca de novos mercados, a mellorar a imaxe dos produtos da pesca e da acuicultura e a unha política de calidade.

Así mesmo, preténdese fomentar a cultura do consumo dos produtos pesqueiros e potenciar o desenvolvemento das zonas costeiras coma un mecanismo dinamizador dos pobos costeiros a través da creación dos denominados grupos de acción costeira, que permitirán a participación de todos os axentes sociais na elaboración e planificación de dito desenvolvemento.

Dende o punto de vista da análise de xénero, salienta que nos procedementos de contratación vaise dar preferencia ás empresas que teñan implantado un plan de igualdade ou, se é o caso, obtiveran a Marca Galega de Excelencia en Igualdade (neste caso, durante o ano natural seguinte ao da súa obtención), sempre que a súa proposición iguale nos seus termos á máis vantaxosa desde o punto de vista dos criterios obxectivos que serven de base para a adxudicación.

E que todos os materiais, imaxes e documentación que se creen evitarán por completo calquera imaxe discriminatoria da muller, e fomentarán valores de igualdade, pluralidade de roles e corresponsabilidade entre mulleres e homes. Na súa elaboración utilizaranse termos xenéricos e fórmulas que faciliten a lectura e eviten a utilización de palabras con connotacións de xénero.

PROGRAMA 723C-DESENVOLVEMENTO SOSTIBLE DE ZONAS DE PESCA

O principal reto que se afronta dentro deste programa de gasto é o de combater as dificultades das zonas rurais pesqueiras do litoral marítimo cun coeficiente negativo de crecemento do sector pesqueiro, a través da mellora a competitividade das pequenas e medianas empresas do sector da pesca e da acuicultura, promovendo o emprego e a inclusión social, reducindo a pobreza, investindo en educación, na promoción da aprendizaxe permanente e o intercambio de experiencias e cooperación, e coa promoción da diferenciación e o incremento do valor engadido dos produtos da pesca e da acuicultura.

En todas as fases de execución do FEMP, establececese como obxectivo eliminar as desigualdades e promover a igualdade entre homes e mulleres, así como loitar contra toda discriminación por motivos de sexo, orixe racial ou étnico, relixión ou conviccións, discapacidade, idade u orientación sexual.

Por iso, tratarase de promocionar proxectos por parte de mulleres vinculadas co sector da pesca, de crear e manter emprego feminino nas zonas pesqueiras e de mellorar a formación das mulleres do sector da pesca.

Ademais, nos procedementos de contratación e de conformidade co establecido nos artigos 11 e 19 da Lei 2/2007, do 28 de marzo, do traballo en igualdade das mulleres de Galicia, dáselle preferencia ás empresas que teñan implantado un plan de igualdade ou, se é o caso, obtiveran a Marca Galega de Excelencia en Igualdade (neste caso, durante o ano natural seguinte ao da súa obtención), sempre que a súa proposición iguale nos seus termos á máis vantaxosa desde o punto de vista dos criterios obxectivos que serven de base para a adxudicación.

A continuación preséntanse os indicadores e os seus valores previstos para o ano 2021, para coñecer a desagregación por sexo e a estimación da proporción de mulleres nos programas desta Consellería.

Obsérvase que no ensino náutico e marítimo - pesqueiro a presenza de mulleres é minoritaria, xa que soamente son a cuarta parte do total do alumnado.

Cadro 10.. Indicadores de produtividade de persoas beneficiadas desagregados por sexo

E1 - Empregabilidade e crecemento intelixente

PA05 - Consolidar un sistema educativo que minimice o fracaso escolar e se aliñe en resultados coas rexións líderes de Europa en todos os niveis e impulsar o SUG cara á excelencia

E06 - Mellorar a calidade e resultados do ensino náutico e marítimo - pesqueiro nas súas diversas modalidades de formación profesional.

INDICADOR	Valor	Unid. Medida
	Previsto	
P033.H Alumnado beneficiario por bolsas. Homes	3,0	Nº
P033.M Alumnado beneficiario por bolsas. Mulleres	1,0	Nº
P227.H Participantes en accións de formación. Homes	4.870,0	Nº
P227.M Participantes en accións de formación. Mulleres	1.725,0	Nº

E3 - Crecemento sustentable, territorio, mar, agricultura, gandería e montes

PA01 - Fomento do sector primario baseado na innovación e a calidade do produto galego que fixe a poboación ao medio rural

E02 - Controlar a calidade e a seguridade alimentaria dos produtos do mar e garantir a seguridade no mar e coordinar o salvamento marítimo

INDICADOR	Valor	Unid. Medida
	Previsto	
DC025H Número de investigadores que traballan en instalacións de infraestruturas de investigación melloradas. Traballadores equ	1,0	TRABALLADORES EQUIV (ETC)
DC025M Número de investigadores que traballan en instalacións de infraestruturas de investigación melloradas. Traballadores equ	3,0	TRABALLADORES EQUIV (ETC)

E11 - Contar cun sector pesqueiro con organizacións costeiras operativas e eficaces e potenciar a cultura do seguro no mar.

INDICADOR	Valor	Unid. Medida
	Previsto	
P227.H Participantes en accións de formación. Homes	10,0	Nº
P227.M Participantes en accións de formación. Mulleres	10,0	Nº

E13 - Dinamizar as zonas pesqueiras, impulsando un modelo transversal de desenvolvemento sostible.

INDICADOR	Valor	Unid. Medida
	Previsto	
P398.H Empregos creados (homes)	20,0	Nº
P398.M Empregos creados (mulleres)	25,0	Nº
P399.H Empregos mantidos (homes)	15,0	Nº
P399.M Empregos mantidos (mulleres)	15,0	Nº

Conclusións:

Valóranse positivamente as accións que se pretenden desenvolver dentro dos distintos programas de gasto da consellería, xa que con elas vanse promover proxectos por parte de mulleres vinculadas co sector da pesca e tamén se van implementar medidas para fomentar o acceso da muller ao sector pesqueiro, marisqueiro e da acuicultura.

Tamén se vai fomentar o asociacionismo feminino no sector da pesca así como o acceso das mulleres aos cargos directivos de distintos órganos participativos para conseguir unha presenza máis equitativa.

Vaise ampliar a oferta formativa da familia marítimo-pesqueira, tanto nos centros dependentes da consellería, como da formación impartida nos portos, como da formación para a obtención de certificados de mariscadora ou de percebeira co obxectivo de ampliar as oportunidades de acceso das mulleres á formación e deste xeito reducir a brecha de xénero no emprego no sector da pesca.

Vanse desenvolver actuacións enfocadas á creación e mantemento de emprego feminino nas zonas pesqueiras.

Ademais, coa mellora da conservación e xestión das zonas marisqueiras pódese prever que se produza un incremento nas rendas das mulleres.

Tamén terá efectos positivos que nos criterios de selección das operacións a subvencionar se teña en conta se as empresas contan cun plan de igualdade ou con outras medidas que contribúan á incrementar o papel da muller no eido da pesca e, polo tanto contribúan á igualdade de xénero.

E que se reforce, en xeral, a integración do principio de transversalidade de xénero na actuación da consellería.



CONCLUSIONES:

V. CONCLUSIONES:

Esta é a oitava vez que entre a documentación orzamentaria figura un informe de impacto de xénero que trata de realizar unha análise, dende o punto de vista da igualdade de oportunidades entre mulleres e homes, dos programas de gasto que integran o proxecto de orzamentos, e que inclúe naqueles programas máis relevantes dende o punto de vista do xénero unha análise dos resultados obtidos no ano anterior, coas actuacións máis importantes que se levaron a cabo.

A elaboración de orzamentos con perspectiva de xénero ou sensibles ao xénero non trata só do contido dos orzamentos, tamén se trata dos procesos involucrados na dita elaboración. A transversalización da orzamentación require un compromiso que inclúa análises, consultas e reaxustes para ter en conta as necesidades diferentes de mulleres e homes, nenos e nenas, de xeito que se podan corrixir de forma máis permanente as inequidades que seguen a existir en moitos ámbitos e focalizar dun xeito máis eficiente a necesidade para a que se deseñou cada programa e liña de gasto.

Deste xeito, o orzamento libera ao xénero do ámbito específico e exclusivo das cuestións sociais e o eleva ao nivel da macroeconomía. (Holvoet, 2006); e transforma un sistema que pretende ser neutral en canto ao xénero pero que, de feito, pode manter parcialidades e brechas de xénero, nun sistema sensible ao xénero.

Por iso, a análise orzamentaria con perspectiva de xénero, xunto coa lexislación e outras medidas de carácter político que se leven á práctica, permiten abordar a discriminación de xénero e constitúen un paso importante para conseguir unha maior transparencia pública e unha maior eficacia e eficiencia dos recursos.

Aínda que é certo que hai marxe para a mellora, sobre todo no relativo á análise non só dos programas de gasto, senón tamén dos ingresos, consolídase a integración e consideración da perspectiva de xénero no proceso de elaboración dos orzamentos da Comunidade Autónoma de Galicia.

Resulta necesario poñer de manifesto a colaboración das distintas consellerías da Xunta de Galicia que facilitaron a información necesaria, a través da ficha elaborada pola Secretaría Xeral da Igualdade, que fixo posible a elaboración deste informe de impacto de xénero e que foran obxecto de análise dende o punto de vista do xénero a maioría de programas orzamentarios (analizáronse un total de 93 programas de gasto).

Por último, sinalar que a valoración, dende o punto de vista da integración da perspectiva de xénero e a promoción da igualdade entre mulleres e homes, do proxecto de orzamentos para o ano 2021 debe ser POSITIVA, e que un orzamento sensible ao xénero permite, ademais de promover obxectivos de equidade, fortalecer a eficacia das políticas públicas, aumentar a transparencia e mellorar a calidade dos servizos públicos.

