



**CONSELLERÍA DE EMPREGO E  
IGUALDADE**

**SECCIÓN 11**



## I. ESTRUCTURA ORGÁNICA E COMPETENCIAS

### I.1. ESTRUCTURA ORGÁNICA

A Presidencia da Xunta de Galicia aprobou o Decreto 110/2020, do 6 de setembro, polo que se establece a estrutura orgánica da Xunta de Galicia. Posteriormente aprobouse o Decreto 130/2020, do 17 de setembro, polo que se fixa a estrutura orgánica das Vicepresidencias e das Consellerías da Xunta de Galicia, que no seu artigo 7, establece que a Consellería de Emprego e Igualdade para o desempeño das súas funcións dispón dos seguintes órganos superiores e de dirección:

- Secretaría Xeral Técnica.
- Secretaría Xeral de Igualdade.
- Dirección Xeral de Relacións Laborais.
- Dirección Xeral de Emprego, Traballo Autónomo e Economía Social.
- Dirección Xeral de Formación e Colocación.

Quedan adscritos as esta Consellería:

- O Organismo autónomo Instituto Galego de Seguridade e Saúde Laboral.
- O Ente Público Consello Galego de Relacións Laborais

Ademais queda adscrita a esta consellería a Fundación Pública Galega de Formación para o Traballo.

### I.2. COMPETENCIAS

#### I.2.1. DA CONSELLERÍA

A Consellería de Emprego e Igualdade é o órgano da Administración xeral da Comunidade Autónoma de Galicia ao cal, ademais daquelas competencias e funcións establecidas pola Lei 1/1983, do 22 de febreiro, de normas reguladoras da Xunta e da súa Presidencia, corresponde, de conformidade co Estatuto de Autonomía e coa Constitución:

- a) Proponer 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.
- b) A promoción e adopción de medidas encamiñadas á consecución da igualdade efectiva das mulleres e dos homes.

O exercicio destas funcións e competencias desenvólvese a través dos seguintes centros xestores:

### **SECRETARÍA XERAL TÉCNICA:**

Baixo a superior dirección da persoa titular da Consellería, consonte o artigo 29 da Lei 16/2010, do 17 de decembro, de organización e funcionamento da Administración xeral e do sector público autonómico de Galicia, a Secretaría Xeral Técnica exercerá as competencias e funcións nel establecidas, así como aquelas outras que lle sexan delegadas ou encomendadas pola persoa titular da consellería e as restantes que lle atribúa o ordenamento xurídico.

Polo tanto, corresponde á Secretaría Xeral Técnica velar polo correcto funcionamento operativo dos servizos administrativos de toda a Consellería, asumindo a coordinación da xestión económica e da contratación, as remuneracións do persoal, o apoio xurídico, os arquivos e en xeral a coordinación con calquera departamento da Consellería en todas as cuestións transversais.

### **SECRETARIA XERAL DA IGUALDADE**

Como órgano superior da Administración autonómica en materia de igualdade, á Secretaría Xeral da Igualdade correspóndenlle as seguintes funcións:

- Impulsar as actuacións conducentes á promoción da igualdade e á eliminación da discriminación entre mulleres e homes, así como á eliminación da violencia de xénero.
- Promover a incorporación do principio de igualdade de trato e oportunidades entre mulleres e homes en todas as normas, políticas, actuacións, plans e estratexias da Xunta de Galicia así como planificar, deseñar, coordinar e avaliar a xestión das políticas da Xunta de Galicia en materia de igualdade entre mulleres e homes, erradicación da violencia de xénero e promoción da corresponsabilidade entre mulleres e homes no ámbito persoal, familiar e laboral.
- Establecer e fomentar relacións de cooperación cos organismos competentes en materia de igualdade da Administración xeral do Estado, das comunidades autónomas e da Administración local, así como cos organismos internacionais e comunitarios en materia de igualdade de oportunidades entre mulleres e homes e en materia de prevención e tratamento integral da violencia de xénero.
- Propoñer medidas, programas e normas dirixidas á promoción do exercicio efectivo dos dereitos das mulleres, a incrementar a súa participación na vida económica, laboral, política, social e cultural e a eliminar as discriminacións existentes entre sexos.
- Establecer relacións e canles de participación con asociacións, fundacións e outros entes e organismos que teñan entre os seus fins a consecución da igualdade de oportunidades entre mulleres e homes.

- Promover as actuacións referentes ás medidas municipais de conciliación, bancos municipais de tempo e plans de programación do tempo da cidade
- Impulsar e coordinar o conxunto das actuacións das diferentes Consellerías e departamentos da Xunta de Galicia implicados para a execución e seguimento das medidas contempladas na Lei 2/2014, do 14 de abril, pola igualdade de trato e non discriminación de lesbianas, gays, transexuais e intersexuais.

### **DIRECCIÓN XERAL DE RELACIÓNS LABORAIS**

Á Dirección xeral de Relacións Laborais correspóndenlle ás competencias en materia de calidade no emprego, relacións laborais, responsabilidade social empresarial, conciliación e igualdade laboral, seguridade e saúde laboral. Máis concretamente:

- A promoción, coordinación, desenvolvemento, control e execución das competencias da comunidade autónoma en materia de relacións laborais, responsabilidade social empresarial, igualdade laboral e medidas de conciliación da vida persoal, familiar e laboral nas empresas, así como a modulación das relacións cos axentes económicos e sociais.
- A promoción, coordinación e execución das competencias da comunidade autónoma en materia de prevención de riscos laborais, así como o establecemento de vías de colaboración e cooperación técnica e institucional con organismos e institucións con competencias na materia.
- A xestión dos seguintes rexistros:
  - Rexistro administrativo de eleccións sindicais.
  - Rexistro de asociacións empresariais e sindicais (DEOSE).
  - Rexistro de convenios colectivos (REGCON).
  - Rexistro de empresas acreditadas para intervir no proceso de contratación no sector da construción (REA).
  - Rexistro de Empresas de Tráballo Temporal (ETTs).
  - Rexistro de desprazamentos transnacionais.

### **DIRECCIÓN XERAL DE EMPREGO, TRABALLO AUTÓNOMO E ECONOMÍA SOCIAL**

Á Dirección Xeral de Emprego, Tráballo Autónomo e Economía Social correspóndenlle as competencias en materia de emprego, cooperativas e outras entidades de economía social, fomento do emprego, apoio ao autoemprego e á integración laboral das persoas con discapacidade ou en situación de vulnerabilidade así como as que lle atribúan as normas de desenvolvemento en Galicia do Estatuto do traballo autónomo e en virtude dos reais decretos de traspaso de funcións e servizos e as Leis orgánicas, nestas materias. Máis concretamente:

- O seguimento, control e avaliación dos programas de fomento do emprego correspondentes aos incentivos á contratación por conta allea, ao apoio ao traballo autónomo e ás iniciativas empresariais xeradoras de emprego así como ás accións correspondentes ao seu ámbito competencial recollidas nos plans de emprego.
- A promoción, coordinación, desenvolvemento, control e execución das competencias da comunidade autónoma en materia de cooperativas e outras empresas de economía social, así como as relacións coas súas entidades representativas, sen prexuízo das competencias doutras consellerías en materias relativas a entidades de economía social.
- O desenvolvemento das funcións de apoio e impulso do funcionamento do Consello Galego de Cooperativas, creado pola Lei 5/1998, do 18 de decembro, de cooperativas de Galicia así como do Consello da Economía Social de Galicia, creado pola Lei 6/2016, do 4 de maio, da economía social de Galicia.
- A promoción e coordinación de accións conxuntas e a colaboración en rede de institucións, organizacións e entidades no marco da Rede Eusumo para o fomento do cooperativismo e a economía social, creada polo Decreto 225/2012, do 15 de novembro.
- A xestión dos seguintes rexistros:
  - Rexistro Administrativo das Iniciativas Locais de Emprego (ILE)
  - Rexistro das Iniciativas de Emprego de Base Tecnolóxica (IEBT)
  - Rexistro das Asociacións Profesionais de Persoas Traballadoras Autónomas da Comunidade Autónoma de Galicia
  - Rexistro de Cooperativas de Galicia
  - Rexistro administrativo de sociedades laborais
  - Rexistro administrativo de centros especiais de emprego
  - Rexistro administrativo de empresas de inserción laboral

## **DIRECCIÓN XERAL DE FORMACIÓN E COLOCACIÓN**

A Dirección Xeral de Formación e Colocación, en virtude do Decreto 130/2020 do 18/09/2020, polo que se fixa a estrutura orgánica das vicepresidencias e das consellerías da Xunta de Galicia, enténdese que é a que substitúe á Dirección Xeral de Orientación e Promoción Laboral, de tal maneira que lle corresponde a dirección e coordinación das actuacións da Consellería de Emprego e Igualdade en materia de intermediación e orientación laboral, promoción da empregabilidade e formación profesional para o emprego.

A Dirección Xeral de Formación e Colocación corresponderanlle a dirección e coordinación das actuacións da consellería en materia de intermediación e orientación laboral, promoción da empregabilidade e formación profesional para o emprego e, nomeadamente, as seguintes funcións:

- a) O deseño, planificación e execución das medidas dirixidas á prestación dos servizos previstos na Carteira Común de Servizos do Sistema Nacional de Emprego e na Estratexia

Española de Activación para o Emprego; a confección e execución dos correspondentes plans anuais de política de emprego, así como a formulación de propostas de inclusión de medidas e programas concretos.

- b) A dirección e xestión das funcións atribuídas á consellería en materia de formación para o emprego, cualificacións profesionais e intermediación no mercado de traballo, colocación e orientación laboral, así como a estatística, a análise e a perspectiva do mercado de traballo.
- c) O exercicio das competencias para o reforzo da capacidade de actuación do Servizo Público de Emprego de Galicia, a súa modernización, infraestrutura, recursos humanos e materiais e soporte técnico.
- d) A coordinación da participación das entidades colaboradoras, con e sen ánimo de lucro, na execución e desenvolvemento dos servizos de políticas activas de emprego, a través da colaboración público-privada.
- e) A programación, o seguimento, o control e, se é o caso, a xestión dos programas mixtos de formación e emprego.
- f) A coordinación da xestión e supervisión do funcionamento dos centros de formación, tanto propios como dependentes doutras entidades, así como a prestación da asistencia técnica necesaria para o correcto desenvolvemento das súas actividades, sen prexuízo das competencias atribuídas á Secretaría Xeral Técnica.
- g) As funcións de execución relativas ao cumprimento das obrigas de empresarios/as e traballadores/as e, de ser o caso, o exercicio da potestade sancionadora nas materias relativas ao emprego e desemprego.
- h) As funcións que correspondan á consellería en materia de expedición de certificados de profesionalidade ou da acreditación parcial acumulable correspondente.
- i) A resolución dos procedementos de inscrición e acreditación ou, de ser o caso, de baixa no Rexistro de Centros e Entidades de Formación para o Emprego da Comunidade Autónoma de Galicia, segundo o establecido na súa normativa reguladora, así como a autorización dos centros previstos no Real decreto 115/2017, do 17 de febreiro, polo que se regula a comercialización e manipulación de gases fluorados e equipamentos baseado neles, así como a certificación dos profesionais que os utilizan e polo que se establecen os requisitos técnicos para as instalacións que desenvolven actividades que emiten gases fluorados, sen prexuízo das competencias doutros órganos directivos.
- j) O exercicio das competencias atribuídas pola normativa reguladora dos órganos colexiados de asesoramento e participación en materia competencia da dirección xeral.
- k) A elaboración do anteproxecto do orzamento e a memoria de funcionamento do seu centro directivo, así como a súa xestión, seguimento e avaliación.
- l) A expedición e rexistro das habilitacións profesionais, sen prexuízo das competencias doutros órganos directivos.
- m) O exercicio das competencias previstas no Real decreto 1529/2012, do 8 de novembro, polo que se desenvolve o contrato para a formación e a aprendizaxe e se establecen

as bases da formación profesional dual, sen prexuízo das que corresponden a outras administracións competentes.

- n) O desenvolvemento da normativa que contribúa á ordenación e regulación dun sistema de formación profesional que responda ás necesidades de formación e cualificación das persoas co fin de promover a aprendizaxe ao longo da vida.
- o) A xestión e execución do procedemento de recoñecemento das competencias profesionais adquiridas a través da experiencia laboral e vías non formais de formación.

### *1.2.2. DOS ORGANISMOS AUTÓNOMOS*

#### **INSTITUTO DE SEGURIDADE E SAÚDE LABORAL DE GALICIA (ISSGA)**

O obxecto do ISSGA é a xestión e a coordinación das políticas que nas materias de seguridade, hixiene e saúde laboral establezan os poderes públicos da comunidade autónoma para a mellora das condicións de traballo, co obxecto de eliminar ou reducir na orixe os riscos inherentes ao traballo, sen prexuízo das competencias directas da autoridade laboral neste ámbito e das competencias atribuídas a outros departamentos da Xunta de Galicia.

A súa actuación está vinculada á Estratexia Galega de Seguridade e Saúde no Traballo 2017-2020 (da que previsiblemente se acorde cos axentes sociais a súa prómoga ata finais de 2021), resultante do proceso de Diálogo Social en Galicia, e, anualmente, ao Plan de Actividades, froito do consenso da Administración, os sindicatos máis representativos no ámbito autonómico e a Confederación de Empresarios de Galicia.

### *1.2.3. DAS ENTIDADES PÚBLICAS INSTRUMENTAIS DE CONSULTA OU ASESORAMENTO*

#### **CONSELLO GALEGO DE RELACIÓNS LABORAIS**

Regúlase por Lei 5/2008, do 23 de maio (DOG do 11/06/2008), que o configura como ente de diálogo institucional entre sindicatos e asociacións empresariais e como órgano consultivo e asesor da comunidade autónoma nas materias relativas a súa política laboral.

Conta con personalidade xurídica e patrimonio de seu e actúa con plena autonomía funcional para o cumprimento dos fins que ten encomendados pola súa lei reguladora. Está adscrito organicamente á consellería competente en materia de traballo.

Desde o 1 de xaneiro de 2011, data da entrada en vigor da Lei 16/2010, do 17 de decembro, de organización e funcionamento da Administración xeral e do sector público autonómico de Galicia (LOFAXGA), o Consello pasa a ser unha entidade pública instrumental de consulta ou asesoramento. A súa regulación axústase á súa normativa específica e ás prescricións da referida lei relativas aos organismos autónomos (disposición adicional sexta, apartado 2, da LOFAXGA).



O Consello é un lugar permanente para o diálogo entre os interlocutores sociais galegos, cara a consecución de acordos que permitan avanzar na solución dos problemas das relacións laborais.

As competencias do Consello veñen relacionadas no artigo 3 da Lei 5/2008, do 23 de maio, reguladora do Consello.

“Artigo 3.-Funcións.

1. No desenvolvemento das súas funcións, o Consello Galego de Relacións Laborais actúa con autonomía respecto da Xunta de Galicia e de calquera outra institución da Comunidade Autónoma de Galicia.
2. Serán funcións do Consello Galego de Relacións Laborais as seguintes:
  - a) Elaborar e remitirlles, por propia iniciativa, estudos e informes aos departamentos da Administración autonómica e de calquera outra institución da comunidade autónoma e formularlles propostas en materia de política laboral.
  - b) Emitir ditames sobre os proxectos normativos dos organismos e departamentos da Administración autonómica e doutras institucións da comunidade autónoma en materia laboral, que lle serán solicitados preceptivamente.

O prazo para a emisión dos ditames será de trinta días hábiles cando se trate de borradores de anteprojectos de lei e de decretos, e de quince días hábiles cando se trate de normas regulamentarias de rango inferior. Para o efecto de cumprir axeitadamente os devanditos prazos constituirase un Comité Delegado do Pleno para a emisión de ditames, coas funcións, a composición e as características que se establezan por acordo do Pleno.
  - c) Fomentar e ampliar a negociación colectiva dentro do respecto ao principio de autonomía colectiva consagrado no artigo 37.1º da Constitución española e impulsar unha axeitada estrutura dos convenios nos ámbitos territorial e sectorial.
  - d) Preparar e redactar propostas relativas a acordos laborais e recomendarlles a súa aplicación ás organizacións empresariais e sindicais.
  - e) Promover e facilitar a mediación e arbitraje nos conflitos laborais, por pedimento das partes interesadas. Para tal fin, poderá efectuar propostas, recomendacións e ofrecemento de arbitaxes ou mediacións, en especial respecto dos conflitos de ampla repercusión na comunidade autónoma.
  - f) Promover a creación de comisións paritarias, nos diversos ámbitos de negociación colectiva, coa composición e as competencias que este determine.
  - g) Solicitar e recibir dos órganos competentes da Administración autonómica e de calquera outra institución da comunidade autónoma toda a información precisa para o desempeño das súas funcións.
  - h) Xestionar os acordos que lle sexan encomendados polas entidades recoñecidas como interlocutoras sociais.

- i) Desenvolver as funcións que o Real decreto 718/2005, do 20 de xuño, polo que se aproba o procedemento de extensión de convenios colectivos, establece nos artigos 6 e 7.2º.
- j) Aprobar o informe anual sobre a situación sociolaboral na comunidade autónoma e o plan e a memoria anuais sobre a actuación do Consello Galego de Relacións Laborais.
- k) Aprobar a creación das comisións de traballo e as súas competencias.”

En relación coa función sinalada na letra c), o Consello -a través do seu Observatorio de Negociación Colectiva- desenvolve un tratamento técnico e estatístico que permite a explotación, a análise científica e a obtención dun diagnóstico axeitado da realidade negocial galega. Así mesmo, estuda o contido dos convenios colectivos e traslada as conclusións ás respectivas comisións negociadoras e fai propostas de mellora, para adaptalos ás novas situacións e realidades do mercado de traballo.

En desenvolvemento da función encomendada na letra e), o Consello xestiona os procedementos de conciliación-mediación e arbitraje contemplados no Acordo Interprofesional Galego sobre Procedementos Extraxudiciais de Solución de Conflitos de Traballo (AGA), asinado polos sindicatos e organizacións empresariais que o integran, procedementos que facilitan a consecución de acordos en materia de relacións laborais.

Así mesmo, o Consello desenvolve un importante labor de estudo sobre temas variados da nosa realidade social e propicia o debate sobre os aspectos desa realidade que resulten de maior interese en cada momento, mediante a organización de cursos, xornadas e foros semellantes.

Por outra banda, promove a implantación de cláusulas de igualdade entre homes e mulleres nos convenios colectivos e fomenta a elaboración de plans de igualdade a través da Comisión Consultiva Autonómica para a Igualdade entre Mulleres e Homes na Negociación Colectiva. Esta comisión, adscrita organicamente ao Consello Galego de Relacións Laborais, é un órgano de asesoramento, control e promoción da igualdade por razón de xénero na negociación colectiva galega.

O Consello é a sede doutro órgano colexiado: a Comisión Tripartita Galega para a inaplicación de convenios colectivos, creada polo Decreto 101/2015, do 18 de xuño. É competente para coñecer das solicitudes presentadas polas empresas e representantes legais das persoas traballadoras para dar solución ás discrepancias xurdidas por falta de acordo sobre a inaplicación das condicións de traballo presentes no convenio colectivo de aplicación. A secretaria do Consello é a secretaria da dita Comisión.

Finalmente, creáronse novos órganos colexiados nos que se esixe a presenza do Consello Galego de Relacións Laborais:

- O Observatorio Galego de Dinamización Demográfica, órgano colexiado de asesoramento, colaboración institucional e participación social en materia de demografía no

ámbito da Comunidade Galega, creado por Decreto 104/2016, do 28 de xullo, en cuxo artigo 6.4.b) figura, como vogal, unha persoa en representación do Consello Galego de Relacións Laborais.

- O Observatorio Galego contra a discriminación por orientación sexual e identidade de xénero, órgano colexiado, consultivo e de participación social do colectivo LGTBI, que quere promover a igualdade real e efectiva deste colectivo, contribuír ao coñecemento da realidade da diversidade e identificar as “necesidades e barreiras que impiden o pleno desenvolvemento” dos seus dereitos. O proxecto de Decreto polo que se crea este Observatorio contempla, no seu artigo 10.1.b) que forme parte do mesmo, como vogal, unha persoa en representación do Consello Galego de Relacións Laborais.

#### *I.2.4. DAS FUNDACIÓNS DO SECTOR PÚBLICO AUTONÓMICO*

##### **FUNDACION PÚBLICA GALEGA DA FORMACIÓN PARA O TRABALLO**

A Fundación Pública Galega da Formación para o Traballo, é unha entidade do sector público de Galicia, de carácter tripartito e sen ánimo de lucro. Nace en maio de 2008 como consecuencia do traspaso á Comunidade Autónoma Galega das competencias en materia da Formación Continua.

A Fundación Pública Galega da Formación para o Traballo está integrada pola Xunta de Galicia, a través da Dirección Xeral de Formación e Colocación da Consellería de Emprego e Igualdade, sendo o “instrumento necesario para favorecer a formación ao longo da vida dos traballadores e traballadoras, mellorando a súa capacitación profesional e promoción persoal, proporcionando aos traballadores e traballadoras os coñecementos e as prácticas adecuadas aos requirimentos do mercado de traballo e ás necesidades das empresas”.

A Fundación Pública Galega da Formación para o Traballo mantén dous órganos diferenciados: un de goberno e outro de xestión.

- Órgano de goberno: o Padroado é o órgano supremo de goberno, administración e representación da Fundación.

Composición: Xunta de Galicia través da Consellería de Emprego e Igualdade (7 vogais), as organizacións sindicais (UGT-Galicia, SN CCOO de Galicia e CIG, con un vogal respectivamente) e a CEG (3 vogais).

A presidencia a ostenta a persoa titular da Dirección Xeral de Formación e Colocación

A secretaría, a persoa titular da Dirección-Xerencia

Facultades do Padroado:

Citadas expresamente no artigo 19 dos seus Estatutos figuran as facultades do Padroado, débese destacar que, conforme cos fins da Fundación, a primeira delas engloba ás demais, é a seguinte:

Impulsar e difundir entre empresarios/empesarias, traballadores/traballadoras o sistema de formación para o emprego.

Para o desenvolvemento desta como das demais actividades técnicas de xestión o Padroado da Fundación, na sesión ordinaria nº 3 do 22 de decembro de 2008, aprobou a encomenda de xestión que se recolle na Orde do 27 de xaneiro de 2009 da antiga Consellería de Traballo; onde se lle encomenda á Fundación Galega da Formación para o Traballo o apoio técnico e a xestión das solicitudes de axudas presentadas ó amparo das convocatorias da Dirección Xeral de Formación e Colocación para a concesión de axudas ás iniciativas de formación profesional para o emprego, que se vaian executar no ámbito desta comunidade.

- Órgano de xestión da Fundación.

A estrutura técnica da Fundación é como segue:

Dirección Xerencia: Órgano unipersoal de xestión da Fundación (posto nomeado polo Padroado a proposta do Presidente/Presidenta)

Departamento Técnico: Formado por cinco técnicos

Departamento Administración: Formado por dous administrativos

## II. PRINCIPAIS LIÑAS DE ACCIÓN

### II.1. DA CONSELLERÍA

#### **SECRETARÍA XERAL TÉCNICA**

Como responsable da xestión das súas propias unidades administrativas ten como obxectivo a mellora permanente das súas actuacións, avaliando e planificando en calquera caso respostas ás novas necesidades que se produzan e procurando que os servizos administrativos funcionen da forma máis óptima posible.

#### **SECRETARIA XERAL DA IGUALDADE**

Coa nova estrutura orgánica da Xunta de Galicia aprobada polo Decreto 110/2020, do 6 de setembro, e desenvolvida polo Decreto 130/2020, do 17 de setembro, polo que se fixa a estrutura orgánica das vicepresidencias e das consellerías da Xunta de Galicia, quedan encadradas nun mesmo órgano as competencias nos ámbitos laborais e de igualdade.

Isto 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.

Por outra banda, en 2021, a Secretaría Xeral de Igualdade tras a crise global sanitaria, económica e social ocasionada pola pandemia da COVID-19, e o seu maior impacto sobre as mulleres, reforzará as súas grandes liñas de acción de anos anteriores e continuará en 2021 a optimizar todos os recursos e servizos de cara a alcanzar a erradicación da violencia que sofren as mulleres polo feito de selo; a integración plena do principio de igualdade de trato e de oportunidades en todas as políticas e accións da Xunta de Galicia; a mellora da participación e o empoderamento das mulleres en todos os ámbitos; a loita contra a discriminación por razón de orientación sexual e/ou identidade de xénero; o apoio de medidas que fomenten a conciliación e a corresponsabilidade da vida persoal, familiar e laboral, contribuíndo tamén á dinamización demográfica.

No que respecta á prevención e tratamento da violencia de xénero, en 2021 o Goberno galego volve ampliar de xeito singular o seu compromiso orzamentario.

As achegas económicas ás Comunidades Autónomas para a loita contra esta lacra, anunciadas xa polo anterior Goberno do Estado no marco do Pacto de Estado contra a Violencia de Xénero, reflíctense novamente no orzamento da Xunta de Galicia para 2021, acadando case os 8 millóns de euros.

Estes recursos investiranse en intensificar o desenvolvemento das medidas contidas neste Pacto de Estado, moitas delas postas en marcha en 2020, con continuidade no 2021, actuacións de amplo consenso, sometidas polo Goberno a acordo coa representación das diferentes administracións territoriais, partidos políticos, Administración de Xustiza, organizacións sindicais e empresariais e asociacións civís.

Neste marco, algunhas das novas medidas implantadas que terán continuidade en 2021 son:

- Campañas de prevención información e sensibilización fronte a violencia machista dirixidas a mocidade no ámbito deportivo, á infancia a través de accións culturais e de promoción da lingua, á mulleres do rural, ás mulleres maiores etc.
- Programa de apoio integral e axudas económicas (indemnización), aos orfos e orfas por causa da violencia machista que carezan de rendas.
- Axudas económicas (indemnización), a mulleres gravemente feridas por causa da violencia machista.

Durante os pasados anos (con anterioridade ao seu recoñecemento no ano 2015), Galicia veu defendendo a necesidade de incluír aos menores como vítimas directas da violencia de xénero. Por iso, en todos os programas do Goberno galego incluíronse medidas específicas para os e as menores.

- Impulsarase tanto a indemnización económica como o programa de asistencia social, legal, psicolóxica e administrativa para de apoio aos orfos e orfas tralo asasinato da súa nai por violencia de xénero.
- Quenda de garda psicolóxica permanente para as vítimas da violencia de xénero. Procurarase o seu acceso á profesionais da psicoloxía desde o momento da denuncia e en adiante.
- Quenda de garda social permanente para as vítimas da violencia de xénero. Procurarase o seu acceso á profesionais do traballo social desde o momento da denuncia e en adiante.
- Reforzo da asistencia integral ás mulleres vítimas de violencia de xénero, mediante a ampliación da asistencia xurídica, psicolóxica, a implantación de novas liñas de apoio directo ao emprego e á contratación de mulleres vítimas da violencia de xénero, así como da promoción do seu acceso á vivenda.

E máis aló destas e doutras medidas que permitirá implementar o orzamento achegado polo Pacto de Estado, a administración autonómica mantén o seu compromiso coas axudas económicas periódicas para as vítimas, consignando nova-mente para esta finalidade 4 millóns de euros ampliáveis. A convocatoria do vindeiro ano manterá a ampliación que se fixo efectiva en 2020 das posibles beneficiarias a mulleres con ingresos inferiores ou iguais a 2 veces o IPREM.

O obxecto destas axudas é fundamental para a erradicación da violencia. Trátase de proporcionar apoio económico ás mulleres vítimas para intentar garantirles unhas condicións suficientes de independencia económica respecto do agresor ou da persoa que

mantivese sobre elas unha relación de dominación (caso das mulleres vítimas de trata con fins de explotación sexual), e intentar axudalas a romper coa situación de violencia, que lles posibilite dar o primeiro paso o consolidar a ruptura dunha situación na que corren perigo.

- Reforzo da 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).
- Ampliación do Bono de Alugueiro Social para a totalidade de vítimas de violencia de xénero sen recursos suficientes, de xeito que se lles poida garantir o acceso a unha vivenda de alugueiro.
- Impulso e apoio ás oficinas xudiciais de atención ás vítimas da violencia de xénero en Galicia, coa formación das e dos profesionais que nelas prestan apoio e asistencia psicolóxica ás vítimas, en coordinación coa Dirección Xeral de Xustiza, e reforzando a atención integral co mantemento das traballadoras sociais de cada oficina.
- Programas de prevención da violencia sexual e de atención especializada ás súas vítimas así como intensificación de campañas contra a violencia sexual e presenza de puntos informativos en diversos concellos galegos.
- Intensificación das actuacións contidas no decreto que regula a formación en igualdade e prevención e loita contra a violencia de xénero de todo o persoal ao servizo da administración da comunidade autónoma, o que permitirá fortalecer o coñecemento da violencia machista e mellorar o tratamento das vítimas.
- Incremento das actividades formativas específicas destinadas a diferentes colectivos profesionais relacionados co tratamento da violencia de xénero e/ou coa trata de seres humanos (policiais, sanitarios, sociais, etc.), buscando a coordinación con todas as instancias implicadas na loita fronte á violencia machista.
- Apoio socio-laboral ás vítimas da violencia machista, continuando coa implantación dun programa específico de inserción laboral, por considerar a súa integración no mercado laboral como un elemento clave para unha recuperación integral, e que este programa apoia mediante itinerarios de inserción, formación, acompañamento na busca de emprego e intermediación con empresas.
- Reforzo e ampliación do programa de atención psicolóxica especializada para as mulleres vítimas de violencia de xénero e para os seus fillos e fillas, o que permitirá desenvolver dun xeito máis eficaz estas actuacións e mellorar os recursos terapéuticos que son fundamentais para abrir vías de recuperación tanto para as mulleres vítimas de violencia de xénero, como para os menores e persoas do seu ámbito familiar que vivan ou padezan esta situación.
- Impulso de accións e actividades de apoio e atención ás mulleres que son vítimas de trata, fundamentalmente con fins de explotación sexual, para proporcionarlles o asesoramento e atención que precisan. Reforzaranse as pautas de actuación para a detección, identificación, asistencia e protección destas mulleres, favorecendo a coordinación das institucións implicadas na súa atención e impulsarse o apoio e a cooperación da ad-

ministración autonómica coas organizacións e entidades con experiencia acreditada en Galicia na asistencia a estas vítimas.

- Impulso do Observatorio Galego da Violencia de Xénero elaborando materiais e desenvolvendo novas liñas de actuación nos Grupos de Traballo abertos actualmente: GT3 Abordaxe da violencia de xénero dende o ámbito educativo e GT3 Violencia sexual.
- Impulso do proxecto de intervención do Centro de Recuperación Integral para mulleres que sofren violencia de xénero, establecendo novas liñas de traballo. Fortalecerase ademais o seu papel como centro coordinador da Rede Galega de Acollemento, con novas ferramentas de xestión, para continuar no proceso de mellora da coordinación.

Por outra banda, no que se refire ao ámbito concreto da promoción da igualdade, no ano 2021 incidirase nos seguintes aspectos:

- Reforzo das actuacións de fomento da conciliación da vida laboral, familiar e persoal a través dun apoio decidido á corresponsabilidade, que signifique un reparto e asunción equitativo das labores de coidado e de tarefas do fogar entre as mulleres e homes. Con estas accións, ademais de promover a igualdade en todos os eidos e a coeducación no ámbito familiar, preténdese conseguir a igualdade real e efectiva no ámbito laboral, xa que aínda persisten eivas no ámbito do coidado e da conciliación que dificultan o acceso ao mercado laboral das mulleres, condicionan de xeito negativo as características dos seus postos de traballo, con maior precariedade, maior proporción de contratos a tempo parcial e provocan a fenda salarial.
- Execución e seguimento do Plan Galego de Conciliación e Corresponsabilidade 2018-2021.

En 2021, abordaranse as conclusións e recomendacións do informe de seguimento do Plan que se levou a cabo en 2020, de cara á realización de propostas de mellora, no seu caso, ou de novas medidas e actuacións para avanzar na conciliación da vida familiar, laboral e persoal e a corresponsabilidade.

- Desenvolvemento de actuacións no ámbito da coeducación así como actividades formativas, de sensibilización e concienciación a prol da igualdade e contra a violencia de xénero, dirixidas especificamente á comunidade educativa (alumnado, profesorado e persoal de orientación dos centros), no marco do I Plan Galego de Igualdade nos centros educativos.

Intensificaranse os proxectos educativos para levar a igualdade ao ensino, como o plan Proxecta “Donas de si” que se estima que en 2021 siga aumentando a súa implantación tanto nos centros educativos de secundaria e bacharelato como nos de infantil e primaria para que desde as idades máis temperás haxa educación en igualdade e se eliminen os estereotipo de xénero para seguir dando chanzos cara a igualdade. Neste eido continuarase coa labor de promoción do talento científico entre as rapazas e os rapaces con programas de empoderamento das vocacións científico tecnolóxicas, como os programas que se desenvolven no marco da Unidade Muller e Ciencia ou o progra-



ma “Nin máis nin menos, iguais”. Continuarase co proxecto “Mulleres de portada” para difundir o talento feminino e pioneiro no eido científico, tecnolóxico e da innovación.

Darase continuidade ás actuacións de fomento do xogo e os xoguetes igualitarios, os foros de educación en igualdade, tanto para o profesorado como os dirixidos a nais e pais e ás accións de visibilización de mulleres galegas de todos os eidos, culturais, científicos, humanísticos, do deporte, de emprendemento do rural, con proxectos como “Aprende coas mulleres galegas”, “Coñece as deportistas galegas”, ou “Sementes para a igualdade”.

Tamén se continuará co apoio ás familias a través da colaboración coas asociacións de nais e pais (Anpas) e federacións e confederacións constituídas por estas para a realización de programas de actividades de promoción da igualdade ente mulleres e homes e de prevención e rexeitamento da violencia contra as mulleres, dirixidas ao alumnado de centros educativos non universitarios e/ou ás familias, anpas e á comunidade educativa, en desenvolvemento do Pacto de estado contra a violencia de xénero.

- Implantación progresiva 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, o que permitirá fortalecer a presenza transversal da perspectiva de xénero nos diferentes niveis da administración, ao mesmo tempo que se desenvolven accións formativas específicas con diferentes colectivos co fin de sensibilizar arredor das desigualdades de xénero e o xeito de superalas.
- Extensión da colaboración e coordinación coas distintas administracións públicas e, en especial, coas entidades locais de Galicia para a promoción de programas de igualdade, especialmente no ámbito do fomento da conciliación e a corresponsabilidade, da prevención e loita contra a violencia de xénero, así como da atención e asesoramento a mulleres en situación de vulnerabilidade. Neste eido continuarase co apoio da Secretaría Xeral da Igualdade, coa intención de seguir mellorando os servizos de atención, información e asesoramento ás mulleres galegas, en especial ás mulleres en situación de vulnerabilidade, a través dos Centros de Información á Muller (CIM), para continuar prestando os servizos de atención xurídica, atención psicolóxica e de axentes de igualdade dos CIM, que continúan a ser moi demandados.

Prestarase apoio ao persoal que presta os servizos nos CIM a través dun plan de formación, que inclúa as temáticas máis adecuadas e solicitadas por este persoal para prestar os servizos da maneira máis eficiente e moderna, e que permita ter acceso aos coñecementos máis actuais sobre múltiples aspectos, como o eido laboral, novas modalidades de axudas e subvencións, ou as modalidades de prestación da atención en fórmulas on-line, entre outras.

- Dada a situación especial de crise causada pola pandemia, reforzaranse os programas dirixidos a fomentar o emprendemento das mulleres e o autoemprego feminino, favorecendo o acceso das mulleres a sectores economicamente viables, ofrecéndolles apoio, acompañamento e orientación específica durante todo o proceso emprendedor. Ademais continuarase coa elaboración de estudos e avaliación sobre a importancia

e o impacto destas axudas e unha análise sobre a situación das iniciativas apoiadas polo programa Emega nos últimos anos. Así mesmo continuarase coa celebración do Encontro anual de emprendedoras do programa Emega que permite difundir e dar a coñecer os casos de boas prácticas, así como o intercambio de experiencias entre as emprendedoras.

- Apoiarase a participación social das mulleres e incidirase na importancia do tecido asociativo no medio rural, onde supón un soporte fundamental para asentamento poboación, evitar a masculinización e o envellecemento do medio rural e impulsar a diversificación económica.
- No marco do Consello Galego das Mulleres, promoverase a realización de estudos e investigacións de temática específica para abordar a situación da igualdade en distintos ámbitos. Abordaranse as conclusións e recomendacións do informe sobre Mulleres maiores e sobre o seguimento do VII Plan Estratéxico de Igualdade de oportunidades entre mulleres e homes de Galicia.
- Manterase a colaboración coas entidades de iniciativa social e asociacións de mulleres para a plena incorporación das mulleres en situación de vulnerabilidade que sofren unha dobre discriminación, e mediante actuacións de difusión, divulgación, formación e participación para toda a cidadanía, especialmente para a mocidade e a infancia.
- Por último, continuarase velando tamén pola igualdade de oportunidades e dereitos das persoas LGTBI.

Este labor exercerase da man do Observatorio Galego contra a discriminación por orientación sexual e identidade de xénero, no que se atopan representadas, ademais da administración autonómica, os colectivos LGTBI, a administración estatal, as entidades locais, o Consello Galego de Relacións Laborais, as universidades, as centrais sindicais e as organizacións patronais.

Ademais, estableceranse liñas de colaboración coas asociacións que levan a cabo proxectos específicos dirixidos ao colectivo LGTBI, apoiando as accións, programas e campañas que desenvolvan 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.

## **DIRECCIÓN XERAL DE RELACIÓNS LABORAIS**

As principais liñas de acción a desenvolver por esta dirección xeral son:

- Desenvolver unhas relacións laborais sólidas para acadar un emprego de calidade (Axenda 20 para o Emprego).
- Promover o diálogo e a concertación social mediante o establecemento de canles permanentes de participación entre o Goberno da Xunta de Galicia e os axentes económicos e sociais máis representativos da Comunidade Autónoma Galega.

- Implantar unha cultura empresarial de responsabilidade social (Estratexia Galega de Responsabilidade Social Empresarial 2019-2021).
- Incentivar ás Pemes para que implanten o concepto da Responsabilidade Social Empresarial (RSE), como determinante das condicións para que o emprego sexa de calidade (Estratexia Galega de Responsabilidade Social Empresarial 2019-2021).
- Consolidar a igualdade no ámbito laboral entre homes e mulleres, incentivando a coresponsabilidade nas parellas á hora de abordar a conciliación da vida persoal, laboral e familiar (Plan Emprega en Feminino).
- Fomentar os plans de igualdade na empresa, mediante incentivos ás Pemes para a implantación destes Plans e de medidas de conciliación da vida familiar, laboral e persoal, flexibilidade horaria, así como medidas tendentes a eliminar a infrarrepresentación feminina nas empresas galegas.
- Impulso e implantación de medidas de loita contra a brecha salarial.
- Axudas a persoas traballadoras en ERES de suspensión de empresas en crise.
- Axudas a persoas traballadoras afectadas pola extinción dos seus contratos de traballo por proceder de empresas en crise.
- Axudas a persoas traballadoras afectadas por ERES de Forza Maior.
- Impulso ao diálogo social.
- Axudas previas á xubilación ordinaria no sistema da seguridade social, ás persoas traballadoras afectadas por procesos de reestruturación de empresas.
- Apoio ás organizacións sindicais para levar a cabo as súas funcións propias e para a promoción do funcionamento dos seus gabinetes técnicos así como aos plans de formación de cadros e delegadas e delegados sindicais.
- Apoio a posta en marcha e funcionamento de Gabinetes de asesoramento e impulso da Igualdade Laboral.
- Compensacións económicas previstas na Lei de Participación Institucional ás organizacións sindicais e empresariais máis representativas de Galicia.
- Apoio ás persoas desempregadas pertencentes a sectores económicos de especial relevancia na nosa comunidade autónoma, tales como os sectores do téxtil, naval, automoción, construción, entre outros.
- Desenvolver o Plan de loita contra o emprego non declarado en colaboración coa Inspección de Traballo e Seguridade Social.
- Potenciar a Formación nos contidos da negociación colectiva e do de diálogo social.
- Mellorar a eficiencia das institucións públicas dedicadas á prevención de riscos laborais (Estratexia Galega de Seguridade e Saúde no Traballo 2016-2020).
- Potenciar unha formación de calidade en materia de prevención de riscos laborais e a consolidación dunha cultura preventiva na sociedade galegas (Estratexia Galega de Seguridade e Saúde no Traballo 2016-2020).

- Mellorar e facilitar o cumprimento efectivo da normativa sobre prevención de riscos laborais, así como a súa vixilancia e control (Estratexia Galega de Seguridade e Saúde no Traballo 2016-2020)

## **DIRECCIÓN XERAL DE EMPREGO, TRABALLO AUTÓNOMO E ECONOMÍA SOCIAL**

As principais liñas de acción a desenvolver por esta dirección xeral son:

- Desenvolver accións para promover a creación de emprego, a consolidación e o mantemento do emprego e da actividade económica.
- Desenvolver a Estratexia Galega de economía social.
- Divulgar e promover a economía social, particularmente entre a xuventude, e as persoas desempregadas, como fórmula idónea para o emprendemento.
- Divulgar e promover a economía social entre a cidadanía en xeral, para potenciar a valoración das empresas de economía social e os seus produtos e servizos.
- Fomentar a creación de empresas de economía social, especialmente cooperativas, sociedades laborais, centros especiais de emprego e empresas de inserción, potenciando os seus valores que apostan simultaneamente pola creación de riqueza, emprego e benestar social.
- Fomentar o autoemprego colectivo en economía social mediante a dotación de recursos específicos para o emprendemento en común así como cun esforzo singular no ámbito da formación, do asesoramento e do acompañamento de proxectos.
- Apoiar e facilitar a transformación de empresas mercantís en crise en outras de economía social, promovendo a asunción da súa titularidade por parte dos traballadores
- Promover a consolidación das empresas de economía social e a mellora da súa competitividade, así como impulsar as redes de intercooperación e colaboración empresarial.
- Promover o acceso das mulleres a postos de responsabilidade nas empresas de economía social.
- Mellorar a capacitación das persoas con discapacidade para o acceso ao emprego a través de programas específicos de formación dual.
- Impulsar o cooperativismo xuvenil e o apoio ao emprendemento de persoas mozas en torno á economía social.
- Impulsar o emprendemento colectivo no medio rural, como medio de frear o despoboamento.
- Promover a inserción laboral de persoas en risco de exclusión a través de itinerarios personalizados, como medida para a plena integración social.
- Impulsar o desenvolvemento da economía social a través da consolidación e expansión da rede "Eusumo" para o fomento do cooperativismo e a economía social, que agrupa

- e coordina entidades públicas e privadas interesadas nesta labor, achegando os recursos dispoñibles aos ámbitos máis próximos aos desempregados/as e interesados/as en xeral.
- Desenvolver e xestionar as medidas activas de emprego programadas no marco da estratexia europea para o emprego, a estratexia española para a activación do emprego e o Plan Anual de Política de Emprego que conduzan a crear empregos estables e de calidade e, consecuentemente, á redución da taxa de desemprego e da temporalidade no mercado de traballo galego.
  - Promover e impulsar medidas que contribúan a consolidación das persoas traballadoras autónomas e a mellora da súa competitividade.
  - Promover medidas para acadar mellores taxas de emprego, especialmente mediante o establecemento de actuacións específicas para aqueles colectivos con especiais dificultades de acceso ao mercado de traballo: as persoas con discapacidade, as persoas que pertencen aos colectivos en risco de exclusión social, as persoas desempregadas que esgotaran as prestacións ou os subsidios de desemprego, as persoas desempregadas de longa duración, as persoas desempregadas maiores de 45 anos, as persoas desempregadas mozas, especialmente aquelas que nin teñen unha ocupación nin se están a formar, e as persoas traballadoras con contratos temporais.
  - Impulsar a cultura emprendedora potenciando a xeración de emprego a través de fórmulas de autoemprego, apoiando especialmente o esforzo dos traballadores e das traballadoras autónomas.
  - Ofrecer ás persoas traballadoras autónomas apoios económicos nos seus primeiros anos de actividade para a súa consolidación apostando deste xeito por este colectivo, xa que o autoemprego individual estase a demostrar como unha vía eficaz para reincorporarse ao mercado de traballo. Así mesmo, e como un nicho de emprego, fomentarse, a través de incentivos, a contratación indefinida de persoas desempregadas por parte das persoas traballadoras autónomas, acadando deste xeito o dobre obxectivo de apostar polos traballadores e traballadoras autónomas como dinamizadores da economía galega e como motores da xeración de emprego.
  - Potenciar e favorecer as iniciativas empresariais xeradoras de emprego que respondan a sectores e actividades emerxentes ou a necesidades non cubertas no territorio de implantación, co fin de impulsar a creación e consolidación de actividades económicas e de emprego preferentemente nas zonas rurais e pequenos núcleos urbanos, así como no entorno da investigación e da innovación tecnolóxica.
  - Desenvolver e xestionar as medidas de fomento da contratación e de apoio ao autoemprego das persoas mozas sen ocupación laboral e sen desenvolver actividades educativas e formativas inscritas no Sistema nacional de garantía xuvenil.
  - Facilitar a integración laboral das persoas con discapacidade, ben a través das fórmulas de emprego protexido como son os centros especiais de emprego, ben a través da súa constitución como persoas traballadoras autónomas, ou ben incentivando a súa contratación por parte das empresas ordinarias.

- Favorecer a inserción socio laboral das persoas traballadoras pertencentes a colectivos en risco de exclusión social incentivando a súa contratación, tanto temporal como indefinida, e desenvolvendo, impulsando e apoiando ás Empresas de Inserción Laboral en Galicia como o instrumento máis eficaz para acadar un traballo digno para estas persoas.
- Ofrecer á mocidade galega, a través das medidas da garantía xuvenil, a oportunidade de adquirir unha experiencia laboral que mellore a súa situación no mercado de traballo.
- Promover o progresivo incremento da participación da muller no mercado de traballo ata lograr unha equiparación de ámbolos dous sexos. Para isto profundarase nas políticas diferenciadoras a prol do emprego feminino, ben a través de accións e programas específicos, ben mediante a súa definición como colectivo preferente ou a través de sobreincentivos cando se trate de programas xerais.
- Establecer medidas de discriminación positiva, a través de actuacións específicas e prioritarias nas medidas horizontais, ás mulleres que sofren violencia de xénero, dándolles a oportunidade de acceder ou reincorporarse ao mercado de traballo a través dos programas de incentivos á contratación por conta allea e de fomento do autoemprego.
- Favorecer a contratación dos traballadores e traballadoras desempregados que consumisen a totalidade das prestacións e subsidios por desemprego á que tiñan dereito pois se están a converter nun sector social que se atopa en situación de maior vulnerabilidade.
- Promover medidas activas de emprego implementadas en colaboración coas entidades locais e entidades sen ánimo de lucro para a realización de obras ou servizos de interese xeral e social, dirixidas ao fomento do emprego, coa dobre finalidade de dinamización e xeración de novas actividades e de mellora da empregabilidade das persoas traballadoras desempregadas participantes, facilitando a súa posterior inserción laboral.
- Consolidar a rede de técnicos/as de emprego de Galicia potenciando o seu papel como actores decisivos na implantación das diferentes medidas de políticas activas de emprego na súa zona de actuación, principalmente das políticas relacionadas coa creación de actividade empresarial, contribuíndo co seu traballo á localización de recursos ociosos e infrautilizados cara á promoción económica dos concellos galegos, identificando novas actividades económicas e posibles emprendedores/as.

## **DIRECCIÓN XERAL DE FORMACIÓN E COLOCACIÓN**

Os obxectivos para 2021 desta dirección xeral son:

- Desenvolver o modelo de Servizo Público de Emprego de Galicia (SPEG) atendendo a unha maior eficacia na intermediación laboral, implementando sistemas de xestión que faciliten os trámites tanto ás persoas desempregadas como ás empregadoras, mellorando o sistema público de intermediación laboral realizado a través das oficinas de emprego, elevando a calidade dos servizos ofertados e prestados aos desempregados, o que redundará, sen dúbida, na mellora das ratios de intermediación e na consecución de maiores graos de satisfacción dos empresarios que as utilizan e converténdolas en ferramentas verdadeiramente útiles para eles, impulsando, no seo do diálogo social,

unha norma que complemente a carteira común dos servizos do Sistema Nacional de Emprego prevista no artigo 27 do Real Decreto Legislativo 3/2015, do 23 de outubro, polo que se aproba o texto refundido da Lei de emprego, e desenvolvida no Real decreto 7/2015, do 16 de xaneiro, polo que se aproba a Carteira Común de Servizos do Sistema Nacional de Emprego, e que regule os servizos que se prestan, a quen van dirixidos, quen e como se prestan e cal é o fin último que se persegue, partindo da base de que a rede de Oficinas de Emprego do SPEG presta un servizo integral ás persoas demandantes de emprego desempregadas, ás persoas ocupadas na procura da mellora de emprego e ás persoas empregadoras e empresas.

- En coherencia co acordo acadado entre o Servizo Público de Emprego Estatal e as comunidades autónomas no seo da Conferencia Sectorial de Emprego e Asuntos Laborais, procurarase a adopción dunha nova estratexia para a mellora na aplicación das políticas activas de emprego, orientada a mellorar a capacidade de inserción profesional, en particular dos máis novos.
- Nesta liña desenvolveranse as medidas activas de emprego programadas no marco da Estratexia Europea para o Emprego, a Estratexia Española de Activación para o Emprego, prevista no art.4 bis da Lei 56/2003, do 16 de decembro, de Emprego, na redacción dada polo Real decreto lei 8/2014, do 14 de xullo, o Plan Anual de Política de Emprego, e os acordos, no campo da colaboración institucional e do dialogo social e político, que conduzan a crear empregos estables e de calidade e, consecuentemente, á redución da taxa de desemprego e da temporalidade no mercado de traballo galego. Todo isto nun modelo deseñado e baseado na activación laboral mediante a corresponsabilidade, entendendo isto como o establecemento dun compromiso de actividade na busca e mellora de emprego por parte das persoas demandantes, así como a loita contra a fraude nas prestacións e contra o emprego non declarado.
- Integrar as accións de adecuación de perfís profesionais e orientación nas distintas áreas funcionais de emprego, establecendo a cooperación entre as oficinas de emprego do Servizo Público de Emprego, os seus centros colaboradores e demais actores do mercado laboral, de xeito que todos os demandantes de emprego poidan ser, dun xeito eficiente, atendidos de maneira personalizada en igualdade de condicións.
- Consolidar a realización de itinerarios personalizados de inserción como ferramenta básica de atención aos colectivos máis desfavorecidos ou de difícil inserción, prestando especial atención aos traballadores que esgotaran as súas prestacións.
- Potenciar as accións de orientación laboral e asesoramento ao autoemprego, e posta en marcha de novas políticas activas de emprego para determinados colectivos con dificultades no acceso ao emprego a través das Lanzadeiras de Emprego de Galicia.
- Reforzar o enfoque preventivo das políticas activas de emprego coa fin de reducir o paro de longa duración a través de medidas de políticas activas de emprego: programas mixtos de formación e emprego.
- Apoiar a través das políticas activas a incorporación ou reincorporación ao mercado de traballo dos colectivos con especiais dificultades de inserción laboral.

- Impulsar a colaboración público-privada no ámbito da intermediación laboral, para mellorar a intermediación laboral e procurar elevar os niveis de inserción laboral de determinados colectivos con especiais dificultades para acadala, como pode ser os parados de longa duración, os beneficiarios da renda de integración social de Galicia e outros colectivos en risco de exclusión social, en coherencia cos acordos adoptados a proposta do Servizo Público de Emprego Estatal na reunión da LV Conferencia Sectorial de Emprego e Asuntos Laborais e co Convenio de colaboración asinado o 6 de agosto de 2013 entre o Servizo Público de Emprego Estatal e a Comunidade Autónoma de Galicia para a celebración dun acordo marco con axencias de colocación para a colaboración cos servizos públicos na inserción laboral de persoas desempregadas.
- Impulsar a creación e consolidación de actividades económicas e de emprego nas zonas rurais e núcleos urbanos pequenos, orientar os programas mixtos de formación e emprego para que respondan tamén a estas novas actividades, procurando o carácter integral destas actuacións tendo en conta as características xeográficas e de poboación da Comunidade Autónoma Galega, nunha estratexia de cooperación institucional das administracións territoriais, para dinamizar o emprego e o desenvolvemento local.
- Acadar emprego de calidade mediante a cualificación dos traballadores e a mellora das condicións de empregabilidade a través do fomento das políticas activas e preventivas no mercado laboral galego.
- Consegui que o investimento en formación profesional para o emprego responda aos cambios rápidos e constantes que teñen lugar no noso entomo produtivo, coa finalidade de manter actualizadas as competencias dos nosos traballadores e de aumentar a competitividade das nosas empresas.
- Avanzar na investigación e desenvolvemento das cualificacións e da formación asociada, especialmente a formación para o emprego e os novos certificados de profesionalidade, a través do Instituto Galego de Cualificacións en colaboración coas demais administracións estatais e autonómicas e os axentes sociais.
- Potenciar a formación profesional para o emprego dirixida prioritariamente á poboación activa desempregada, especialmente a que contempla compromiso de contratación, mellorando a súa cualificación e, polo tanto, as súas perspectivas de inserción laboral a través dunha oferta formativa axeitada ás necesidades do mercado de traballo.
- Consolidar, desenvolver e potenciar as accións de formación profesional para o emprego dirixida prioritariamente ás persoas traballadoras ocupadas, como elemento fundamental para a mellora da capacitación profesional e a reciclaxe dos traballadores da Comunidade Autónoma de Galicia, especialmente das que traballan en empresas dos sectores estratéxicos de Galicia.
- Potenciar a programación propia de cursos de formación profesional para o emprego en colaboración con outros departamentos da administración co obxecto de aproveitar ao máximo os centros e recursos dispoñibles na rede pública.
- Potenciar a programación de accións formativas dirixidas a persoas traballadoras desempregadas e ocupadas consistente en formación técnica e certificación oficial en produ-



tos, servizos e metodoloxías TIC, e poñer en valor e priorizar as accións formativas máis vinculadas coas necesidades da Industria 4.0.

- Promover accións de formación en liderazgo e coaching para profesionais, directivas e emprendedoras, co fin de conseguir una maior presenza e fomento do papel das mulleres nos ámbitos de responsabilidade, así como facilitar a mellora da súa competitividade e empregabilidade profesional.
- Realizar cursos do certificado de profesionalidade de docencia da formación profesional para o emprego para formadores.
- Promover e potenciar os estudos técnicos e publicacións centrados esencialmente no campo das necesidades de formación profesional para o emprego, busca de emprego e orientación laboral e promoción do autoemprego, analizando as demandas dos sectores produtivos da economía galega e as súas cualificacións específicas.
- Potenciar a programación de accións formativas dirixidas á obtención dos certificados de profesionalidade e facilitar a adquisición das competencias clave requiridas para poder acceder aos cursos de formación para o emprego.
- Fomentar a formación profesional para o emprego para persoas traballadoras do sector da hostalaría, restauración e turismo dos territorios por onde transcorren os diferentes Camiños de Santiago, como ferramenta para mellorar a calidade do servizo nunha conxuntura de crise do sector por mor dos efectos negativos da pandemia do COVID-19.
- Afrontar o reto da impartición da formación profesional para o emprego na modalidade de teleformación e a través da aula virtual, como modalidades que permiten a mellor conciliación dos horarios e a realización das actividades formativas nun contexto de limitacións á formación presencial, motivadas polas medidas fronte ao COVID-19.
- Consolidar a xestión da formación profesional para o emprego coa introdución das medidas que, de ser o caso, se consideren oportunas no sistema informático que lles permita unha xestión máis áxil das accións formativas aos centros de formación, tanto da rede pública autonómica como privados ou de administración local.
- Consolidar a función de intermediación entre oferta e demanda de emprego, coordinando e adaptando o seu funcionamento ao sistema de información dos servizos públicos de emprego, que permite a transparencia do mercado de traballo a nivel nacional, facilitando a mobilidade xeográfica entre os demandantes.
- Mellorar a función de intermediación laboral, incrementándoa cunha atención específica e de calidade tanto a demandantes de emprego como a empregadores.
- Potenciar a mobilidade de demandantes de emprego a través da rede EURES (European Employment Services) mediante dous aspectos básicos:
  - Achegamento das ofertas de traballo existentes noutros países da Unión Europea aos demandantes da comunidade autónoma.
  - Atención ao mercado laboral transfronteirizo para facilitar a mobilidade dos traballadores entre Galicia e Portugal a través da oficina de coordinación do EURES

TRANSFRONTEIRIZO GALICIA-NORTE DE PORTUGAL e dos Conselleiros EURES Transfronteirizos das provincias de Ourense e Pontevedra.

- Promover a formación dos técnicos e persoal do Servizo Público de Emprego de Galicia, atendendo, non so a súa reciclaxe profesional nas materias de xestión propias das políticas activas de emprego, senón tamén en todas aquelas materias sensibles que teñan relación coa atención aos cidadáns e que deriven nunha xestión eficiente, moderna e próxima ao cidadán.
- Potenciar o procedemento de recoñecemento da cualificación profesional adquirida a través da experiencia laboral ou vías non formais de formación.
- Promover a implantación dos novos certificados de profesionalidade en Galicia, tanto dentro da oferta de formación para o emprego, como a través do procedemento de avaliación e acreditación da experiencia profesional.
- Garantir a expedición de certificacións persoais para a manipulación de gases fluorados e autorizar aos centros para impartir a formación relativa a eles de xeito máis áxil e eficiente.
- Desenvolver accións de observación e de prospección que proporcionen información sobre a evolución do mercado de traballo en Galicia, ocupacións e perfís profesionais, co obxectivo de mellorar a eficacia das políticas activas de emprego e, en particular, a oferta de formación para o emprego.
- Impulsar a formación profesional dual, promovendo a modalidade contractual de formación e aprendizaxe, entendida como o conxunto de accións e iniciativas formativas que teñen por obxecto a cualificación profesional das persoas, combinando os procesos de ensinanza e aprendizaxe na empresa e no centro de formación.
- Promover o acceso ao mercado laboral das persoas novas cualificadas, proporcionándolles a posibilidade de adquirir práctica nun contorno real, incentivando o sistema de bolsas ás persoas novas que realicen prácticas non laborais en empresas.
- Promover a impartición e seguimento de accións formativas non financiadas por fondos públicos conducentes á obtención de certificados de profesionalidade.

Partindo destes obxectivos, as grandes liñas de acción da Dirección Xeral de Formación e Colocación para o exercicio orzamentario 2021 van ser as seguintes:

- Xestión das políticas activas de emprego no marco da Estratexia Europea para o Emprego, a Estratexia Española de Activación para o Emprego, o Plan Anual de Política de Emprego (PAPE), a implementación en Galicia do Plan de choque polo emprego mozo e ao Plan Reincorpora-t cunha duración en ambos casos de tres anos, de 2019 a 2021.
- Adopción de medidas dirixidas á mellora da inserción e reinserción laboral e para acadar mellores taxas de emprego, especialmente mediante o establecemento de actuacións específicas para aqueles colectivos con especiais dificultades de acceso ao mercado de traballo: persoas mozas sen cualificación, maiores de 45 anos, parados de longa duración, persoas que esgotaran as prestacións e subsidios por desemprego, persoas

con discapacidade, mulleres, inmigrantes, emigrantes retornados e persoas en risco de exclusión social, especialmente beneficiarios da Renda de Integración social de Galicia e do Programa Extraordinario de Activación para o Emprego, regulado polo Real decreto lei 16/2014, do 19 de decembro, polo que se regula o Programa de Activación para o Emprego.

- Xestión das políticas activas de emprego no ámbito da colaboración entre administracións e os axentes sociais.
- Consolidación da rede de información, orientación e busca de emprego, integrada nos diferentes programas e medidas de políticas activas de emprego, como instrumento de achegamento entre os demandantes e as necesidades reais do mercado de traballo.
- Modernización do Servizo Público de Emprego, co obxectivo de facilitar un servizo áxil e eficaz tanto para os demandantes de emprego como para os empresarios.
- Implantar as novas especialidades de formación profesional para o emprego segundo as necesidades manifestadas polo tecido empresarial e a convocatoria de probas de competencias clave e a programación das correspondentes especialidades formativas en competencias clave.
- Desenvolvemento dunha política integral e coordinada de formación e emprego que englobe a orientación, o asesoramento, a formación, a avaliación e acreditación de competencias, o fomento de iniciativas empresariais, os incentivos á contratación, a economía social, os programas de cooperación e outras medidas innovadoras que contribúan á consecución da creación de emprego e de riqueza.
- Promover estudos de diagnose e caracterización do mercado laboral en Galicia co fin de ter perspectivas tanto cuantitativas como cualitativas da evolución da demanda, da oferta e da contratación das profesións no mercado de traballo galego.
- Desenvolver o procedemento de recoñecemento das cualificacións profesionais adquiridas pola experiencia laboral, principalmente a través de novas convocatorias deste procedemento que permitirán a acreditación oficial da competencia profesional das persoas contribuíndo así de xeito importante a fomentar a súa empregabilidade e permitindo abrir novas vías para acceder ou progresar no emprego, e/ou no mundo da formación.
- Participar de xeito activo na elaboración de novas cualificacións profesionais e de novos certificados de profesionalidade do Catálogo Nacional das Cualificacións Profesionais.
- Avanzar na posta en relación das cualificacións e da formación para o emprego cos sectores produtivos, especialmente das persoas traballadoras de empresas dos sectores estratéxicos de Galicia.
- Xestionar e rexistrar o procedemento de expedición das distintas certificacións persoais para a comercialización e manipulación de gases fluorados e equipamentos baseados neles.
- Impulsar o labor da Fundación Pública Galega da Formación para o Traballo como entidade instrumental que actúe para favorecer a formación das persoas traballadoras, tanto en situación de desemprego como ocupadas, mellorando a súa capacitación profesional

e promoción persoal, a través das diferentes liñas de actuación programadas pola Dirección Xeral de Formación e Colocación, especialmente naqueles casos de formación profesional para o emprego con compromiso de contratación e mellora da capacitación das persoas traballadoras de empresas dos sectores estratéxicos de Galicia.

## II.2. DOS ORGANISMOS AUTÓNOMOS

### **INSTITUTO DE SEGURIDADE E SAUDE LABORAL DE GALICIA - ISSGA.**

A principal misión do ISSGA para o ano 2021, é dar continuidade á execución e coordinación das políticas públicas de seguridade e saúde no traballo que se deseñan e acordan no marco do Diálogo Social do Goberno Galego e que se plasman nas sucesivas estratexias na materia.

Nas ditas estratexias establécese o marco de actuación a medio prazo, estruturándose nunha serie de obxectivos, liñas de actuación e medidas que o ISSGA debe desenvolver por si só ou en colaboración con outras unidades administrativas con competencias concorrentes na materia de prevención de riscos laborais e/ou coa participación de axentes sociais, entidades ou organizacións implicadas no eido laboral, sanitario ou de prevención.

A Estratexia Galega de Seguridade e Saúde no Traballo 2017-2020 (EGSST) está chamada a especificar para Galicia as peculiaridades e necesidades neste eido e complétase co marco estratéxico da Unión Europea en materia de seguridade e saúde no traballo 2014-2020, aprobado pola Comisión Europea o 6 de xuño de 2014, e a estratexia española 2015-2020, aprobada en Consello de Ministros con data 24 de abril de 2015 da que se acordou a súa prórroga un ano máis por mor da pandemia.

Neste contexto de políticas en materia de seguridade e saúde laboral e, partindo de que un dos obxectivos estratéxicos da Comisión Europea, traballado en estreita colaboración cos Estados membros e os interlocutores sociais, é garantir un entorno de traballo seguro e saudable para o conxunto dos traballadores, os principais retos das políticas públicas, que coinciden coas funcións do Issga, son:

1. Reforzar a capacidade das microempresas e pequenas empresas, para poñer en marcha medidas efectivas e eficaces para a xestión da prevención dos riscos laborais.
2. Mellorar a prevención das enfermidades relacionadas co traballo, combatendo os riscos tradicionais e os novos e emerxentes.
3. Impulsar contornas seguras e saudables para o persoal traballador, con intervencións dirixidas aos traballadores/as de máis idade, así como a sectores ou actividades feminizadas e con prioridade dos sectores de alto risco ou elevada sinistralidade.
4. Son tamén obxectivos claves a consolidación do ISSGA como o instrumento de execución e de coordinación no eido da prevención dos riscos laborais da Xunta de Galicia para desempeñar un papel aínda máis importante e sistemático na implementación de estratexias das

políticas e os recursos públicos dedicados a este ámbito, coa presenza cualificada no instituto dos outros actores implicados (representantes de traballadores/as e empresarios/as).

Debe facerse especial incidencia en todas as actuacións do ISSGA nas distintas disciplinas preventivas (seguridade no traballo, hixiene industrial, ergonomía e psicocioloxía aplicada e medicina do traballo) e na área de formación, documentación e divulgación no seguinte:

1. Facilitar o cumprimento da lexislación en materia de saúde e seguridade no traballo, en particular por parte de microempresas e pequenas empresas.
2. Incrementar o nivel de cumprimento da lexislación polos órganos técnicos de prevención de riscos laborais, promovendo a coordinación e a colaboración coas unidades directivas con competencias na materia e coa participación dos axentes sociais.
3. Formular propostas para facilitar e axilizar a aplicación real e efectiva da normativa en PRL.
4. Xestionar o envellecemento da poboación traballadora, os novos riscos emerxentes e a prevención de enfermidades profesionais e enfermidades relacionadas co traballo. Cabe sinalar a importancia da xestión do factor "idade" na prevención de riscos laborais e existe a previsión de efectuar un estudo para formular recomendacións ás empresas e facilitar a adopción de medidas para traballadores e traballadoras de máis de 55 anos.
5. Mellorar a recollida de datos estatísticos, desenvolver bases de información e a calidade e fiabilidade dos datos.
6. Xestionar a información, formación e o asesoramento técnico, transmitindo o coñecemento derivado de proxectos de investigación e plans de execución en sectores de alto risco ou en empresas con altos índices de sinistralidade. Neste punto é importante destacar a previsión da posta en marcha de campañas de sensibilización con programas por sectores, tanto de alto risco como de alta sinistralidade (construción, pesca...), programas por riscos (químico, biolóxico, trastornos musculo-esqueléticos, psicocociais, emerxentes, etc.) e programas por colectivos (maiores de 55, persoas con discapacidade, formación profesional, sectores feminizados...).
7. Promoción da saúde no traballo.

Na estratexia galega ocupan un lugar prioritario e preferente sectores de actividade con peso na nosa comunidade, como a pesca e o agro, tanto polos seus riscos e os seus índices de sinistralidade, como polas súas peculiaridades ou estruturas, que dificultan unha adecuada xestión da prevención, motivo polo que demandan unha especial preocupación polos poderes públicos e que provocan manter actuacións xa iniciadas en anos anteriores como a relacionada coa prevención de riscos pola utilización do tractor e os seus apeiros ou a relacionada coa redución da sinistralidade das operacións de maior accidentabilidade no traballo no monte. De igual xeito existe unha especial incidencia na promoción da igualdade de xénero nas políticas preventivas e nos colectivos de especial sensibilidade. Neste último ámbito está prevista a posta en marcha dunha campaña informativa sobre a integración da perspectiva de xénero na prevención de riscos laborais

### II.3. DAS ENTIDADES PUBLICAS INSTRUMENTAIS DE CONSULTA OU ASESORAMENTO

#### **CONSELLO GALEGO DE RELACIÓNS LABORAIS**

O Consello Galego de Relacións Laborais é o foro de encontro das organizacións sindicais e empresariais máis representativas na nosa comunidade autónoma. O seu obxectivo é conseguir para Galicia unhas relacións laborais modernizadas que permitan avanzar nos retos que se presentan e faciliten os acordos en materia laboral.

Como órgano asesor da Xunta de Galicia en materia de política laboral, elabora, por propia iniciativa, estudos e informes que remite aos departamentos da Administración autonómica e de calquera outra institución da comunidade autónoma, formula propostas e emite ditames sobre proxectos normativos en materia de política laboral.

É tamén o Consello o organismo que promove e fomenta a negociación colectiva a través do seu apoio material e técnico ás mesas de negociación e ás comisións paritarias dos convenios colectivos. O Consello inflúe con eficacia na estruturación da negociación colectiva galega, a través da actuación do seu Observatorio de Negociación Colectiva, na procura de conseguir para Galicia unhas relacións laborais dinámicas, dialogadas e participadas. Contribúe a facilitar a adopción de acordos entre as organizacións empresariais e sindicais a través da negociación colectiva e mediante a formación das persoas negociadoras dos convenios colectivos.

Como promotor da igualdade de xénero nas relacións laborais, o Consello é a sede da Comisión Consultiva Autonómica entre Mulleres e Homes para a Igualdade na Negociación Colectiva, órgano de asesoramento e control na negociación colectiva galega e que preside a persoa titular da Presidencia do Consello. O traballo da Comisión pola promoción da igualdade nese ámbito vese reflectido na publicación de guías de boas prácticas e recomendacións para as partes negociadoras dos convenios colectivos. As ditas publicacións están á disposición de todas as persoas interesadas no portal web do organismo <https://www.cgrl.gal/>

Outra función esencial do Consello Galego de Relacións Laborais, que cada vez cobra máis importancia, para diminuír a conflictividade laboral, é a da xestión dos procedementos de solución autónoma de conflitos laborais previstos no Acordo Interprofesional Galego sobre procedementos extraxudiciais de solución de conflitos de traballo (AGA). Deste xeito, facilita a consecución de acordos en materia laboral a través do procedemento de mediación, solicitado polas partes en conflito e dálles a posibilidade de atopar unha solución negociada ou ben de someterse a unha arbitrase ao abeiro do AGA.

Para a consecución destes obxectivos, o Consello continuará en 2021 a desenvolver as seguintes liñas de acción:

- I. Elaborar e remitir, a iniciativa propia, estudos e informes aos departamentos da Administración autonómica e de calquera outra institución da comunidade autónoma e formularlles

- propostas en materia de política laboral, así como asesorar á Xunta de Galicia nesta materia, mediante a emisión de ditames sobre os proxectos normativos que lle son remitidos.
2. Contribuír a mellorar as condicións laborais das persoas traballadoras e a produtividade das empresas a través da promoción e do impulso da negociación colectiva.
  3. Facilitar a consecución de acordos en materia laboral, mediante a xestión dos procedementos previstos no AGA para a solución autónoma de conflitos (mediacións e arbitrxes), a formación de persoas que forman parte do rexistro de actuantes e exercen a mediación e a arbitraje, así como mediante a asistencia e o apoio material e técnico ás mesas de negociación e ás comisións paritarias dos convenios colectivos con sede no Consello.
  4. Promover a igualdade entre mulleres e homes nas relacións laborais, mediante o fomento da implantación de cláusulas de igualdade de xénero na negociación colectiva, a formación nesta materia de persoas que negocian os convenios colectivos, a elaboración de recomendacións e guías de boas prácticas sobre medidas de igualdade na negociación colectiva e de axuda na elaboración de plans de igualdade.
  5. Contribuír á formación de cadros sindicais e empresariais e de persoas negociadoras de convenios colectivos a través da realización de cursos formativos en materia de relacións laborais, así como mediante xornadas de difusión de cuestións de interese e actualidade laboral, xunto á edición de publicacións sobre cuestións de actualidade laboral e social, entre as que destacan o informe anual sobre a situación sociolaboral da comunidade autónoma, os informes sobre a situación da negociación colectiva en Galicia e a Revista Galega de Dereito Social.

Estas liñas de accións desenvólvense coas actuacións que se enumeran a continuación.

En relación coa liña 1 :

1.1. Emitir ditame, de carácter preceptivo e non vinculante, sobre os proxectos normativos dos organismos e departamentos da Administración autonómica e doutras institucións da comunidade autónoma en materia laboral, que lle sexan solicitados.

En relación coa liña 2:

2.1. Impulsar unha axeitada estrutura dos convenios nos ámbitos territorial e sectorial, dentro do respecto ao principio de autonomía colectiva consagrado no artigo 37.1 da Constitución española. Estudar coas partes afectadas a posibilidade de negociar convenios autonómicos para os sectores que se decidan e promover a creación de comisións paritarias nos diversos ámbitos de negociación colectiva.

2.2. Preparar e redactar propostas relativas a acordos laborais e recomendarlles a súa aplicación ás organizacións empresariais e sindicais.

2.3. Apoiar material e tecnicamente e asesorar ás mesas negociadoras e ás comisións paritarias na negociación e nos bloqueos de convenios colectivos e fomentar o diálogo entre organizacións sindicais e empresariais.

2.4. Obter un diagnóstico acertado da realidade negocial en Galicia mediante a xestión do programa informático "Necol" e o seguimento puntual, a través do Observatorio da Negociación Colectiva, dos contidos dos convenios colectivos, as revisións salariais negociadas e a inaplicación dos convenios rexistrados mediante a elaboración periódica de informes.

2.5. Emitir ditame non vinculante en orde a determinar a aplicación ou non dun convenio colectivo vixente a unha empresa ou centro de traballo, sen prexuízo da competencia da xurisdición social.

2.6. Estudar o contido dos convenios colectivos e trasladar as conclusións ás respectivas comisións negociadoras, así como facer propostas de mellora, para adaptalos ás novas situacións e realidades do mercado de traballo.

2.7. Mellorar os contidos dos convenios colectivos a través de recomendacións xerais ás organizacións empresariais e sindicais, cláusulas tipo e guías de boas prácticas.

2.8. Formar ás persoas negociadoras dos convenios colectivos en técnicas de negociación, individual e colectiva, no ámbito laboral, mediante a organización de cursos en colaboración coas universidades galegas.

2.9. Atender e dar resposta ás consultas formuladas por empresas e traballadores e traballadoras, relativas á identificación do convenio colectivo de aplicación.

2.10. Publicar trimestralmente o Boletín do Observatorio Galego da Negociación Colectiva sobre a situación da negociación colectiva en Galicia nese período de tempo.

En relación coa liña 3:

3.1. Promover e facilitar a mediación e a arbitrase nos conflitos laborais, ao abeiro do Acordo Interprofesional Galego sobre procedementos extraxudiciais de solución de conflitos de traballo (AGA), por pedimento das partes interesadas. Para tal fin, poderá efectuar propostas, recomendacións e ofrecer arbitrxes ou mediacións, en especial respecto dos conflitos de ampla repercusión na comunidade autónoma.

3.2. Facilitar ás persoas que forman parte do rexistro de actantes e exercen a mediación e a arbitrase en procedementos extraxudiciais de solución de conflitos de traballo (AGA), a capacitación axeitada a través de cursos de formación específicos de habilitación e de actualización.

3.3. Xestionar os acordos que lle sexan encomendados polas entidades recoñecidas como interlocutoras sociais.



3.4. Recompilar información actualizada do desenvolvemento do AGA, así como controlar o seu funcionamento e impulsar a súa ampliación, de xeito especial no que se refire á implantación da cobertura de conflitos individuais de traballo.

3.5. Prestar asesoramento e asistencia técnica ás Comisións Paritarias e promover o diálogo entre organizacións sindicais e empresariais.

3.6. Apoiar material e tecnicamente e asesorar ás mesas negociadoras na negociación do convenio colectivo nos sectores que lle soliciten as organizacións sindicais e/ou empresariais e nos bloqueos de convenios colectivos.

En relación coa liña 4:

4.1. Asesorar ás partes negociadoras, cando así o soliciten, na redacción e aplicación de cláusulas que promovan a igualdade entre mulleres e homes nas relacións laborais, co obxectivo de eliminar ou evitar a aparición de cláusulas que impliquen condutas discriminatorias por razón de xénero.

4.2. Estudar os convenios colectivos que lle son remitidos polo departamento da Administración autonómica competente en materia de traballo, para analizar as cláusulas recollidas en materia de xénero e propoñer recomendacións.

4.3. Desenvolver actividades de formación en igualdade de xénero, nos termos que se acorde, e organizar cursos de formación para persoas negociadoras e xornadas de debate e difusión de cuestións relacionadas coa promoción da igualdade entre mulleres e homes no ámbito das relacións laborais.

4.4. Elaborar recomendacións xerais de boas prácticas e materia de igualdade na negociación colectiva para contribuír á efectiva aplicación do principio de igualdade de trato e de oportunidades na regulación do acceso e das condicións de traballo das persoas traballadoras e para garantir o dereito das mulleres e dos homes á conciliación da vida laboral e familiar, a protección da saúde e a seguridade das mulleres por razóns de maternidade, embarazo e lactación.

4.5. Elaborar un Protocolo contra o acoso no ámbito laboral, co obxectivo de aportar ás partes social e empresarial unha ferramenta máis, a modo de procedemento, que facilite o necesario consenso nesta materia, que require coñecementos técnicos pero tamén moita sensibilidade, tanto na súa concreción sobre o papel como na súa aplicación posterior.

4.6. Editar e publicar estudos e informes, de ser o caso, e reeditar –de ser necesario– a guía de boas prácticas en materia de igualdade na negociación colectiva e as preguntas e respostas sobre a negociación de plans de igualdade.

En relación coa liña 5:

5.1. Contribuír a especialización de profesionais en relacións laborais mediante a realización de cursos en colaboración coas universidades galegas, seminarios conxuntos para a formación de cadros sindicais e empresariais e cursos formativos sobre técnicas de comunicación e técnicas de negociación, así como a través dun Curso en liña sobre Igualdade de oportunidades entre mulleres e homes e a súa aplicación práctica no ámbito do emprego.

5.2. Incentivar o debate na sociedade galega sobre os distintos temas da realidade laboral mediante a organización de diferentes xornadas e seminarios web sobre temas de actualidade e de interese social.

5.3. Realizar unha nova edición do Encontro Galego de Relacións Laborais, que quere ser un espazo de encontro dos interlocutores sociais, a Xunta de Galicia, a universidade e a xudicatura. As súas conclusións, como medidas concretas dirixidas a mellorar a realidade sociolaboral dos galegos e das galegas, serían propostas polo Consello ás institucións competentes, Xunta de Galicia e, de ser o caso, ao Parlamento de Galicia, pola vía que xuridicamente se entenda máis axeitada.

5.4. Continuar coa elaboración e a publicación do Informe anual sobre a situación sociolaboral na Comunidade Autónoma de Galicia, certo instrumento de análise da nosa realidade sociolaboral, así como dos Boletíns de información sociolaboral que recollen os últimos datos dispoñibles con periodicidade trimestral.

5.5. Continuar coa elaboración e publicación do Informe sobre a situación da negociación colectiva en Galicia, así como dos Boletíns trimestrais do Observatorio de Negociación Colectiva. Estas publicacións recollen, con diferentes niveis de exhaustividade, información esencial sobre os convenios asinados e revisados en Galicia e todos os datos de interese sobre a situación da negociación colectiva galega, así como os datos sobre convenios estatais que afectan a traballadoras e traballadores galegos.

5.6. Continuar coa publicación semestralmente da Revista Galega de Dereito Social, de acceso libre en internet, dirixida a difundir entre os colectivos docentes, investigadores e profesionais interesados no mundo laboral a actualidade legal, xurisprudencial e doutrinal na materia, con especial incidencia no marco galego de relacións laborais. Segue a filosofía do acceso aberto ao coñecemento xurídico, e promove, ademais, a creación de textos xurídico-laborais en galego, para consolidar o seu uso técnico. Actualmente, a revista está magnificamente posicionada e ten unha boa parte dos máximos recoñecementos aos que pode aspirar unha revista xurídica. As máis de 50.000 visitas que tivo nos últimos 5 anos, e que son moitísimas para unha revista xurídica, son una proba rotunda do seu éxito.

5.7. Elaborar estudos monográficos sobre aspectos concretos da negociación colectiva galega e sobre os temas que acorde o Pleno do Consello.

## II.4. DAS FUNDACIÓNS DO SECTOR PÚBLICO AUTONÓMICO

### **FUNDACION PÚBLICA GALEGA DA FORMACIÓN PARA O TRABALLO**

A formación dirixida a persoas traballadoras ten como obxectivo principal que esta sexa axustada ás necesidades do mercado de traballo; especialmente na situación actual e atendendo ás previsións da evolución do emprego, a formación e un dos medios máis relevantes para á adquisición, mellora e actualización permanente das competencias e cualificacións profesionais, favorecendo a actualización de coñecementos ao longo de toda a vida da poboación activa, e conxugando as necesidades das persoas, das empresas, do territorio e dos sectores produtivos.

A Fundación, atendendo ós seus fins, ten previsto que as principais liñas de acción para o ano 2020 continúen sendo:

- A xestión das diferentes convocatorias de axudas e subvencións.
- A elaboración de propostas de mellora (baseadas na análise estatística e cualitativa) e o asesoramento técnico ós/ás usuarios/as.
- A remodelación, mellora e actualización continua da súa sede electrónica, con modificacións de contidos web e novas ferramentas interactivas de Intelixencia Artificial.
- Programas e proxectos de formación específicos para formadores, autónomos, PLD, persoas de máis de 45 anos.
- Revisión do compromiso de calidade na xestión da FPGFT.



### III. ORZAMENTO DE GASTOS POR PROGRAMA

#### III.1. PROGRAMAS DE GASTO

##### *III.1.1. PROGRAMA 312G - APOIO Á CONCILIACIÓN DA VIDA LABORAL E PERSOAL E OUTROS SERVIZOS DE PROTECCIÓN SOCIAL*

#### A. DESCRICIÓN DO PROGRAMA

##### NECESIDADE QUE TRATA DE ATENDER O PROGRAMA

Na actualidade incrementouse a necesidade de abordar e lograr a conciliación da vida familiar, laboral e persoal, xa que a maiores da necesidade que existía xa en momentos anteriores, esta viuse aguzada pola crise ocasionada pola pandemia do COVID. Isto foi debido a que tanto o confinamento como o peche dos centros educativos e de coidados e a necesidade de manter as distancias sociais e minorar os contactos familiares, provocou un maior impacto negativo sobre as mulleres. Ademais provocou que a conciliación fose un tema clave a abordar e mellorar, polo maior impacto que esta crise tivo para as mulleres sobre todo neste ámbito da conciliación. A crise do mercado laboral e económico afectou máis ás mulleres que mesmo teñen maiores dificultades de inserción e promoción laboral polas dificultades da falta de conciliación. 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 de menores e de persoas maiores e dependentes, entre mulleres e homes, é hoxe un reto e unha necesidade, e constitúe unha das eivas que impiden o progreso das mulleres no eido laboral, sobre todo e evidencia que persisten desigualdades entre homes e mulleres e mesmo estereotipos de xénero que dificultan a igualdade real e efectiva en todos os ámbitos da vida, tanto no eido persoal, como familiar, económico e social.

Unha das realidades que é preciso combater é que aínda hoxe no imaxinario social está a crenza de que “a conciliación é un tema das mulleres” e que soamente ás mulleres correspóndelles a responsabilidade de facer a organización e o coidado das persoas menores a cargo (fillos e fillas) e das persoas maiores, e mesmo atender ás tarefas domésticas. Son aínda moitos os indicadores que reflicten este desequilibrio no reparto das tarefas e no coidado de menores e maiores dependentes.

Así, no eido do mercado laboral, os datos para as mulleres seguen a ser peores ca os dos homes: 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 fenda salarial de xénero, calculada a partir da comparativa dos salarios medios anuais, constitúe un indicador relevante da desigual posición no ámbito laboral de mulleres e homes.

A tradicional asignación ás mulleres da función coidadora ten un reflexo expresivo da desigualdade de xénero no eido laboral se se analizan os motivos polo que as persoas en situación de inactividade deciden saír do mercado de traballo.

Así, as razóns relacionadas con responsabilidades familiares, persoais e de coidado teñen un peso moito máis significativo entre as mulleres que renunciaron á vida laboral, tanto cando se trata dunha renuncia motivada polo coidado de menores e outras persoas en situación de dependencia como por atender a outras responsabilidades familiares e persoais.

Este escenario completamente asimétrico na asunción de responsabilidades doméstico-familiares por parte de mulleres e homes complétase co dato da condición principal da inactividade (labores do fogar) entre a poboación de Galicia considerada como inactiva: 199.700 mulleres, fronte a 28.100 homes, ou o que é o mesmo, un 86 % de mulleres, fronte a un 14 % de homes.

Tamén os indicadores de conciliación da vida laboral, familiar e persoal presentan datos desfavorables para as mulleres: a inmensa maioría das prestacións por maternidade son percibidas pola nai (97,8 % en 2018). En 2017 un total de 935 persoas acolléronse en Galicia a unha excedencia por coidado de fillas e fillos pequenos, a inmensa maioría delas, mulleres, en concreto o 92,3 %, máis dun punto porcentual maior ca en 2016; outro dato que corrobora a ausencia de corresponsabilidade á hora de facer uso dos dereitos laborais existentes en materia de conciliación.

Por todos estes datos é preciso fomentar a conciliación e corresponsabilidade para contribuír á mellora da calidade de vida dos homes e mulleres, de xeito que poidan participar de forma igualitaria na asunción das responsabilidades familiares e dos tempos laborais e de ocio para o desenvolvemento do seu proxecto vital.

## POBOACIÓN OU COLECTIVO AO QUE SE DIRIXE

O Decreto legislativo 2/2015, do 12 de febreiro, polo que se aproba o texto refundido das disposicións legais da Comunidade Autónoma de Galicia en materia de igualdade, recolle o compromiso da comunidade autónoma na eliminación da discriminación entre mulleres e homes e na promoción da igualdade no ámbito laboral e formativo. Neste sentido, a conciliación do emprego e da vida familiar así como o fomento da corresponsabilidade son criterios xerais fixados na lei que vinculan a actuación dos poderes públicos.

Ademais, resulta imprescindible mudar a conciencia da cidadanía facéndoa consciente da importancia da conciliación e da corresponsabilidade, reforzando a sensibilización e a educación

en igualdade para eliminar roles e estereotipos tradicionais que colocan a mulleres e homes en tarefas e funcións diferentes e, polo tanto, nunha posición de desigualdade económica e social.

### DETALLE DA SITUACIÓN DE PARTIDA

A conciliación da vida familiar e laboral é unha estratexia que facilita a consecución da igualdade real e efectiva entre mulleres e homes. Diríxese a conseguir unha nova organización do sistema social e económico na que mulleres e homes poidan facer compatibles as diferentes facetas da súa vida: o emprego, a familia, o ocio e o tempo persoal.

Polo tanto, a conciliación da vida familiar, persoal e laboral contribúe 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.

As medidas de conciliación tradicionalmente dirixíanse fundamentalmente ás mulleres, contribuíndo a que a conciliación se considerase como un “problema exclusivo das mulleres”. Sen embargo, 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.

Por iso, esta cuestión debe ser abordada 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.

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.

### DEFINICIÓN DO MARCO NO QUE SE DESENVOLVE O PROGRAMA

- 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.
- VII Plan Estratéxico de Galicia para a igualdade de oportunidades entre mulleres e homes 2017-2020
- Plan Galego de Conciliación e Corresponsabilidade 2018-2021.

### FINALIDADE E ESTRATEXIA DO PROGRAMA

Os cambios experimentados nos últimos anos na sociedade e nas familias (incremento da esperanza de vida, aumento do número de fogares nos que os dous membros da parella traballan, incremento do número de familias monoparentais), os modelos de organización do traballo nas empresas, ou a dificultade para acceder a servizos que permiten o coidado e a atención a persoas dependentes, etc., dificultan a homes e mulleres, pero especialmente a estas últimas ao

considerarse socialmente que “é a súa responsabilidade”, facer compatibles os tempos que poden dedicar á familia, ao emprego e ao ocio.

A falta de corresponsabilidade e as dificultades para conciliar vida persoal, familiar e laboral, contribúen a soste a discriminación laboral e salarial das mulleres e constitúen unha das principais barreiras para o seu desenvolvemento e progreso profesional. E no caso da sociedade, supoñen unha importante perda de talento que lastra a competitividade empresarial e dificulta o progreso económico.

É importante coñecer estas consecuencias na vida das persoas, pero tamén para a sociedade no seu conxunto, para ser conscientes do problema e buscar solucións eficaces. Non se trata de axudar ás mulleres para que poidan traballar e atender as responsabilidades familiares, senón de repartir tarefas e equilibrar os tempos e os horarios para que mulleres e homes disfruten e exerzan os mesmos dereitos e as mesmas responsabilidades.

Por todo isto, en abril de 2018 aprobouse o Plan Galego de Conciliación e Corresponsabilidade 2018-2021, que ten por 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.

O Plan é o resultado dun traballo compartido pola totalidade da Administración xeral da comunidade autónoma e do sector público autonómico en aplicación do espírito de cooperación e coordinación institucional que forma parte dos principios reitores deste plan, o que permitiu configurar un programa dun cento de medidas.

O Plan estrutúrase en cinco áreas estratéxicas de actuación nas que traballar para avanzar na conciliación corresponsable:

- A primeira delas, co título de “Xerando conciencia e coñecemento”, ten como obxectivo sensibilizar a sociedade e contribuír ao coñecemento en materia de conciliación e corresponsabilidade.
- A segunda, “Coeducando para unha sociedade corresponsable” ten por finalidade traballar mediante unha programación educativa dirixida á eliminación dos estereotipos de xénero que perpetúan a división sexual do traballo e unha distribución asimétrica das tarefas do fogar e os coidados, implicando a toda a comunidade educativa, persoal docente e familias, no fomento da corresponsabilidade.
- A terceira área estratéxica “Artellando unha nova cultura dos tempos”, pretende potenciar un cambio cultural xeral no uso dos tempos e na racionalización horaria, coa implicación de distintos actores sociais.



- A través da área estratéxica catro “Reforzando o compromiso das organizacións cunha conciliación corresponsable”, trátase de consolidar esforzos xa iniciados e estender os cambios positivos acontecidos en materia de conciliación da vida laboral e privada desde a perspectiva da acción das distintas organizacións, principalmente administracións públicas e empresas.
- Por último, a quinta área estratéxica “Fortalecendo os recursos de apoio”, ten por obxecto a provisión de recursos de apoio e medidas económicas de soporte e compensación que permitan que mulleres e homes poidan levar a cabo o proxecto familiar que desexen e facer compatible a actividade laboral co coidado das persoas.

Debido á crise ocasionada pola pandemia da Covid-19, a necesidade de continuar e mesmo reforzar os esforzos de cara a promover a conciliación da vida laboral, familiar e persoal baseada no principio da corresponsabilidade, adquiren se cabe maior necesidade e xustificación, polo que continuarase coas accións de fomento da conciliación e da corresponsabilidade.

## B. ANÁLISE E EXPLICACIÓN DO IMPACTO QUE NA IGUALDADE ENTRE MULLERES E HOMES SE PREVÉ PRODUCIR COMO CONSECUCENCIA DAS ACTUACIÓNS QUE SE VAN DESENVOLVER

O programa está destinado a promover a conciliación da vida persoal, familiar e laboral ao tempo que se favorece a asunción compartida das responsabilidades domésticas e familiares por parte de homes e mulleres. Esta dobre vertente implica traballar a sensibilización social, respecto da necesidade de compartir as tarefas no ámbito privado ao tempo que se dota a sociedade de recursos para a conciliación. Promovendo a implicación activa de todas as administracións, das empresas e dos axentes sociais na implantación de modelos que favorezan a participación igualitaria na corresponsabilidade e nos usos do tempo.

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.

### CLASIFICACIÓN DO PROGRAMA

Programa que ten por finalidade a igualdade entre mulleres e homes e/ou incide directa e fundamentalmente sobre as mulleres	X
Programa non especificamente orientado á igualdade aínda que provoca un impacto diferenciado en homes e mulleres	
Programa mixto, con actividades que teñen por finalidade a igualdade entre mulleres e homes e/ou inciden directa e fundamentalmente sobre as mulleres e actividades que teñen un impacto diferenciado en homes e mulleres	

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.)	
Programa destinado exclusivamente a actividades administrativas de xestión	

### BREVE DESCRICIÓN DO PROGRAMA DENDE A PERSPECTIVA DE XÉNERO

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

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 xornada de traballo. A xornada 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 xornada 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.

De feito, a incidencia dos factores asociados á maternidade, á coresponsabilidade e á conciliación da vida persoal, familiar e laboral como obstáculos para o acceso e a permanencia das mulleres no mercado do traballo remunerado fanse patentes cando se analizan as taxas de ocupación da poboación de 20 a 49 anos con fillos e fillas. As diferenzas entre homes e mulleres agudízanse neste grupo de poboación cunha diferenza de máis 20 puntos porcentuais entre os sexos cando se é nai ou pai de menores de 11 anos, cun ou varios fillos e/ou fillas; é dicir, unha taxa de ocupación sempre máis alta entre os homes. Segundo os datos da EPA 2018, a taxa de ocupación das mulleres con dous fillos/as e o/a menor ten menos de 6 anos é do 72,4 % fronte ao 94,2 % no caso dos homes. Cando se teñen tres ou máis fillos/as de entre 6 e 11 anos, a taxa de ocupación das mulleres baixa ata o 50,5 % e a dos homes sitúase no 81,5 % (máis de 30 puntos de diferenza).

Neste programa de gasto utilízanse os seguintes indicadores con relevancia dende o punto de vista do xénero:

Persoas beneficiadas, homes e mulleres titulares de familias monoparentais que reducen a súa xornada para o coidado de fillas/os menores, familias beneficiadas polas actividades de conciliación e nenos e nenas que participan en actividades de conciliación.

Actuacións de estudo, difusión e promoción (incluíndo campañas de sensibilización e campañas e accións informativas), Actuacións de formación, Bancos de tempo promovidos (concellos ou outras entidades e administracións), Boas prácticas en materia de conciliación e coresponsabilidade, Centros educativos nos que se imparte materia de libre configuración de perspectiva xénero, Concellos que reciben axudas da SXI para implantar medidas de conciliación.

#### **IDENTIFICACIÓN DUN OU VARIOS OBXECTIVOS EN MATERIA DE IGUALDADE PRESENTES NA NORMATIVA E PLANS VIXENTES E QUE SON DE APLICACIÓN NO DESENVOLVEMENTO DAS ACCIÓN CONTEMPLADAS NESTE PROGRAMA**

Incorporación da transversalidade de xénero na actuación xeral do departamento	
Información, sensibilización e educación para a igualdade de mulleres e homes	X
Transmisión dunha imaxe igualitaria, plural e non estereotipada de mulleres e homes na sociedade	X
Igualdade no acceso ao emprego, na formación e na promoción profesionais e nas condicións de traballo	X

Fomento, directa ou indirectamente, da iniciativa empresarial das mulleres	
Promoción da plena incorporación das mulleres á Sociedade da Información	
Incorporación do principio de igualdade nas políticas urbanas, de ordenación territorial e vivenda	
Promoción do reparto equitativo dos tempos entre mulleres e homes que facilite a conciliación e a corresponsabilidade	X
Promoción da igualdade e da participación activa das mulleres en todos os ámbitos da sociedade (cultura, educación, política, economía, deporte, saúde, etc.)	X
Participación das mulleres no desenvolvemento rural	
Accións dirixidas á integración de mulleres en risco ou en situación de pobreza ou exclusión social	
Accións dirixidas á prevención e á loita contra a violencia de xénero	
Outros (especificar)	

**IDENTIFICACIÓN DAS ACTIVIDADES PREVISTAS DIRECTAMENTE RELACIONADAS COA PROMOCIÓN DA IGUALDADE ENTRE MULLERES E HOMES, INDICANDO PARA CADA UNHA, AS PERSOAS ÁS QUE ESTÁ DIRIXIDA. INDICAR, NO CASO DE DISPOR DESTES DATOS, AS PRINCIPAIS CARACTERÍSTICAS DAS ORGANIZACIÓNS (TIPO, ÁMBITO TERRITORIAL, ETC.) OU PERSOAS (IDADE, NIVEL EDUCATIVO, ETC.), DESTINATARIAS DAS ACCIÓNS.**

Actividades previstas:

- Impulso de medidas que favorezan a conciliación da vida persoal, familiar e laboral e promoción da corresponsabilidade dos homes na atención das responsabilidades domésticas e familiares. Destinada a homes e mulleres titulares de familias monoparentais e sociedade en xeral.
- Fomento dos programas de conciliación a través das entidades locais e programas de fomento da conciliación e corresponsabilidade con outras entidades. Destinada a familias con fillos e fillas menores, nenos e nenas que participan nesas actividades e sociedade en xeral.

A totalidade das actividades previstas dentro deste programa están directamente relacionadas coa promoción da igualdade entre mulleres e homes e se dirixen á sociedade en xeral aínda que, nalgún caso están previstas actuacións cuxo público obxectivo é preferentemente masculi-

no, para fomentar a corresponsabilidade (liña de axudas á redución de xornada por coidado de fillos/as menores de tres anos).

A previsión para o ano 2021 das principais medidas que se estima realizar no ámbito do Plan Galego de Conciliación e Corresponsabilidade 2018-2021, é a seguinte:

Na área estratéxica 2. "Coeducando para unha sociedade corresponsable", programáronse entre outras 2 medidas no obxectivo estratéxico 2.3. Sensibilizar e implicar as familias no fomento dos valores da corresponsabilidade para un reparto das tarefas domésticas e de coidados libre de condicionamentos de xénero:

Medida 2.3.1."Deseño e posta en marcha de actividades de sensibilización e información ás familias con mensaxes relacionadas coa corresponsabilidade e o cambio de roles nas tarefas domésticas e de coidados": no que se ten previsto realizar Obradoiros, charlas, coloquios e prácticas sobre a conciliación e corresponsabilidade coa participación da comunidade educativa (familias, profesorado, alumnado).

Medida 2.3.3. "Análise e difusión de boas prácticas e materiais de referencia na promoción da conciliación corresponsable dirixidas ás familias": o indicador de produtividade é "Nº de Publicacións divulgativas para o profesorado que difundan os principios da coeducación, da igualdade na comunidade educativa": estímase a Preparación e elaboración dunha guía de conciliación para as familias .

Na área estratéxica 3. "Artellando unha nova cultura dos tempos", programáronse entre outras 3 medidas, 1 no obxectivo estratéxico 3.1 "Apoiar iniciativas que favorezan a reordenación dos tempos, así como a racionalización horaria, coa participación dos diferentes actores sociais":

Medida 3.1.8."Realización de accións informativas e formativas para uns usos máis racionais do tempo e para a difusión de novos modelos e propostas relacionadas co goce do tempo por parte de mulleres e homes": no que se ten previsto realizar actuacións de estudo, difusión e promoción (incluíndo campañas de sensibilización e campañas e accións informativas): estímase a Preparación dunha campaña e/ou accións de sensibilización.

No obxectivo estratéxico 3.2. "Promover a implantación no ámbito local de medidas que faciliten a conciliación da vida persoal, familiar e laboral", se prevé a realización de 2 medidas:

Medida 3.2.1. "Apoio aos concellos galegos para desenvolver iniciativas extraescolares de conciliación que permiten ás familias compatibilizar o traballo remunerado coa vida persoal e familiar": Nesta medida se prevé realizar unha convocatoria de axudas ás Entidades locais de Galicia, cofinanciada co PO FSE Galicia 2014-2020, para que desenvolvan medidas de conciliación, como campamentos lúdicos nas tempadas que non hai escola, programas de almozos ou bos días cole, para que os nenos e nenas poidan quedar e almorzar na escola, antes de que comecen as clases, programas de reforzo e apoio educativo polas tardes, logo da xornada escolar, e outras. Estímase que no ano 2021, uns 100 concellos, recibirán a axuda da Secretaría xeral da Igualdade,

pola que se desenvolverán ao redor de 225 actividades; sendo máis de 4.250 os nenos e nenas que participarán nas actividades de conciliación.

Medida 3.2.4. "Promoción da implantación de bancos de tempo nas cidades e vilas e apoio para a súa xestión, organización e posta en marcha. ": Nesta medida se prevé realizar un estudio sobre Bancos de tempo (concellos ou outras entidades e administracións).

Na área estratéxica 4. "Reforzando o compromiso das organizacións cunha conciliación corresponsable", programouse entre outras 1 medida, no obxectivo estratéxico 4.3 "Promover un marco de relacións laborais que favoreza a racionalización horaria e a extensión das accións que facilitan que mulleres e homes compatibilicen de forma corresponsable o emprego e a esfera persoal e familiar":

Medida 4.3.1."Organización de actividades (foros, congresos, xomadas...) para a difusión de boas prácticas de organizacións e empresas que fan un uso racional, harmónico e corresponsable do tempo e outras medidas de conciliación": no que se ten previsto realizar actuacións de estudo, difusión e promoción (incluíndo campañas de sensibilización e campañas e accións informativas).

Na área estratéxica 5. "Fortalecendo os recursos de apoio", programáronse entre outras 2 medidas, 1 no obxectivo estratéxico 5.2 "Consolidar e ampliar as medidas económicas para favorecer a harmonización dos tempos dedicados á esfera persoal, familiar e laboral":

Medida 5.2.1."Promoción da conciliación e fomento da corresponsabilidade para incidir na decisión dos homes de acollerse á redución da súa xomada de traballo para o coidado de menores ao seu cargo": Nesta medida se prevé realizar unha convocatoria de axudas destinadas aos pais e ás nais de familias monoparentais, con fillos e fillas menores de 3 anos, para fomentar a corresponsabilidade no coidado dos fillos/as mediante a redución de xomada, cofinanciada co PO FSE Galicia 2014-2020. A estimación que se fai para o ano 2021 é de 300 axudas, das que se estima que o 75 % sexan percibidas por pais e o 25 % por nais de familias monoparentais.

No obxectivo estratéxico 5.3 "Reforzar os recursos de apoio comunitario á conciliación", se estima realizar a medida 5.3.1. "Desenvolvemento de accións de difusión e visibilización das iniciativas cidadás de apoio á harmonización dos tempos (bancos de tempo, redes de barrio de apoio á conciliación...), a través de publicacións, de espazos de encontro, dos medios de comunicación, de programas de sensibilización en centros educativos, entre outros, para o coñecemento da sociedade en xeral".

## **PREVISIÓN E VALORACIÓN DOS POSIBLES EFECTOS DO PROGRAMA SOBRE UN E OUTRO SEXO E SOBRE A IGUALDADE DE OPORTUNIDADES ENTRE MULLERES E HOMES.**

As actuacións previstas neste programa por unha banda son de carácter sensibilizador, pretenden un cambio estrutural e forman parte dunha estratexia a longo prazo baseada na educación en valores de igualdade. Espérase con elas contribuír a 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. Neste sentido cabería 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.

#### **SINALAR OS PRINCIPAIS RESULTADOS DO PROGRAMA, 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. Por ese motivo, en 2019, a Secretaría Xeral da Igualdade promoveu programas de fomento da corresponsabilidade 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).

(Fonte: Xunta de Galicia: Secretaría Xeral da Igualdade.)

#### **INDICAR SE SE TEÑEN IMPLANTADO NOVAS ESTRATEXIAS PARA UNHA MELLOR INCORPORACIÓN DA PERSPECTIVA DE XÉNERO NA XESTIÓN, DESENVOLVEMENTO E AVALIACIÓN DAS ACCIÓNS QUE FINANCIA O PROGRAMA DE GASTO. EN CASO AFIRMATIVO, FACER UNHA BREVE DESCRICIÓN. EN CASO NEGATIVO INDICAR AS DIFICULTADES ATOPADAS PARA LEVALO A CABO.**

Pola asignación de competencias que ten atribuídas, a Secretaría Xeral da Igualdade integra e ten presente en todas as súas actuacións a perspectiva de xénero e a consideración da igualdade de oportunidades entre mulleres e homes. Así mesmo, está a desenvolver continuamente novas estratexias para estender esta transversalidade ao resto dos departamentos da Xunta de Galicia.

## C. ÓRGANOS ENCARGADOS DA SÚA XESTIÓN

Secretaría Xeral da Igualdade

### III.1.2. PROGRAMA 313B - ACCIÓNS PARA A IGUALDADE, PROTECCIÓN E PROMOCIÓN DA MULLER

#### A. DESCRICIÓN DO PROGRAMA

##### NECESIDADE QUE TRATA DE ATENDER O PROGRAMA

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.

Teranse especialmente en conta as actuacións a desenvolver no ámbito rural e no ámbito educativo, co obxecto de contribuír a cohesión social en Galicia así como para favorecer o cambio de valores e o respecto para conformar unha sociedade con igualdade de oportunidades por razón de xénero.

Realizaranse 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.

Prestarase 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. 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.

A través dos programas de atención especializada, fomentaranse accións dirixidas a determinados colectivos de mulleres: mulleres xestantes e/ou lactantes, mulleres en situación de risco ou en proceso de exclusión social, mulleres en situación de especial protección.

Finalmente, a través deste programa de gasto, desenvolveranse actuacións para fomentar a participación e o asociacionismo LGTBI, dando visibilidade ás accións, programas e campañas que se desenvolvan 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.

##### POBOACIÓN OU COLECTIVO AO QUE SE DIRIXE

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).

### DETALLE DA SITUACIÓN DE PARTIDA

A incorporación das mulleres ao mercado laboral, a súa permanencia no emprego e as súas condicións laborais están lonxe de darse en condicións de igualdade con respecto ás dos homes. En 2020 pola crise ocasionada pola pandemia do Covid-19, o impacto da crise foi especialmente negativo no colectivo de mulleres, que xa tiñan peores condicións no mercado laboral.

Atención especial requiren as mulleres nas que concorren outros factores adicionais que poden conducir a situacións de discriminación e potenciar a ausencia dunha igualdade de oportunidades efectiva; nestes casos resulta necesario facer referencia ao concepto de discriminación múltiple que pon de relevo a conexión que existe entre o xénero e outros factores como a discapacidade, a orixe racial ou étnica, a idade, a capacidade económica, a orientación sexual, etc.

### DEFINICIÓN DO MARCO NO QUE SE DESENVOLVE O PROGRAMA

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

### FINALIDADE E ESTRATEXIA DO PROGRAMA

Para que a igualdade de xénero se valore e se promova, non só polas administracións públicas, senón tamén pola cidadanía, é preciso que a dita igualdade se recoñeza como un dereito humano e como motor de desenvolvemento da sociedade.

Precísase coñecer a realidade sobre a que se actúa e facer visibles as diferenzas entre homes e mulleres, nos ámbitos en que existan, e identificar se estas diferenzas poden supoñer desigualdades para desenvolver proxectos e actuacións que garantan un beneficio igual (ou equivalente) para mulleres e homes como resultado das políticas públicas.

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: Compromiso estratéxico para a igualdade de xénero 2016-2019, da Unión Europea: 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.

## B. ANÁLISE E EXPLICACIÓN DO IMPACTO QUE NA IGUALDADE ENTRE MULLERES E HOMES SE PREVÉ PRODUCIR COMO CONSECUCENCIA DAS ACTUACIÓNS QUE SE VAN DESENVOLVER

### CLASIFICACIÓN DO PROGRAMA

Programa que ten por finalidade a igualdade entre mulleres e homes e/ou incide directa e fundamentalmente sobre as mulleres	X
Programa non especificamente orientado á igualdade aínda que provoca un impacto diferenciado en homes e mulleres	
Programa mixto, con actividades que teñen por finalidade a igualdade entre mulleres e homes e/ou inciden directa e fundamentalmente sobre as mulleres e actividades que teñen un impacto diferenciado en homes e mulleres	
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.)	
Programa destinado exclusivamente a actividades administrativas de xestión	

### BREVE DESCRICIÓN DO PROGRAMA DENDE A PERSPECTIVA DE XÉNERO

Malia que xa se ten avanzado considerablemente e que as actitudes ante a igualdade están evolucionando, aínda persisten desigualdades entre mulleres e homes na educación (en termos de preferencia de titulacións, de rendemento e de patróns de participación). É máis probable que as mulleres cursen educación superior pero seguen sobrerrepresentadas en campos vinculados cos roles femininos tradicionais, como os relacionados coas tarefas asistenciais e infrarepresentadas en carreiras de ciencias, matemáticas, tecnoloxías da información e enxeñerías.

Como resultado, a desigualdade nas ocupacións adopta formas novas e as mulleres continúan a ter máis probabilidades que os homes de ser economicamente non activas. Segundo a EPA de 2019, en Galicia a taxa de actividade da poboación de 16 a 64 anos, reflicte aínda diferenzas entre mulleres e homes (mulleres, 70,5 % fronte ao 76,4 % dos homes).

As mulleres supoñen ademais a principal fonte de potencial empresarial sen explotar. A actividade emprendedora das mulleres foi significativamente máis baixa que a masculina, mais no ano 2016 cambia a tendencia e a actividade emprendedora das mulleres é máis alta que a masculina. 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. Segundo os datos do informe GEM 2018, a taxa de actividade emprendedora é do 5,6, reflectindo a taxa feminina un dato maior ca a dos homes, 6,46 fronte ao 4,76 da taxa masculina.

As iniciativas emprendedoras femininas sitúanse en sectores con menos posibilidades de expansión internacional e de creación de emprego, e alonxadas da tecnoloxía.

Polo que respecta ao acceso aos recursos económicos ao longo da vida, a igualdade entre mulleres e homes continúa a ser difícil de alcanzar. As mulleres (especialmente as que teñen asociados outros factores de discriminación) continúan a xerar unha proporción máis baixa de ingresos que os homes no mercado laboral. É moito máis probable que as mulleres traballen a tempo parcial e reciban un salario inferior por hora de traballo. Segundo a EPA do ano 2019, o 22,4 % das mulleres traballadoras tiñan contratos a tempo parcial, fronte ao 6,7 % dos homes. E isto non é unha opción voluntaria na maior parte dos casos, senón que está asociada ao coidado de menores, persoas maiores, en situación de dependencia, así como a outras obrigas familiares e persoais.

Por outra banda, o diferencial dos salarios medios anuais de mulleres e homes cífrase no 21,4 %, isto é, as mulleres galegas gañan ao ano por termo medio o 78,0 % do salario dos homes. Isto da lugar a unha ampla disparidade nas pensións e polo tanto as mulleres de idade avanzada teñen un maior risco de pobreza e de exclusión social que os homes.

Por todo o anterior, a Secretaría Xeral da Igualdade desenvolve, no marco deste programa de gasto, 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.

Así, fináncianse 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 levan 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.

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.

#### IDENTIFICACIÓN DUN OU VARIOS OBXECTIVOS EN MATERIA DE IGUALDADE PRESENTES NA NORMATIVA E PLANS VIXENTES E QUE SON DE APLICACIÓN NO DESENVOLVEMENTO DAS ACCIÓN CONTEMPLADAS NESTE PROGRAMA

Incorporación da transversalidade de xénero na actuación xeral do departamento	X
Información, sensibilización e educación para a igualdade de mulleres e homes	X
Transmisión dunha imaxe igualitaria, plural e non estereotipada de mulleres e homes na sociedade	X
Igualdade no acceso ao emprego, na formación e na promoción profesionais e nas condicións de traballo	X
Fomento, directa ou indirectamente, da iniciativa empresarial das mulleres	X
Promoción da plena incorporación das mulleres á Sociedade da Información	
Incorporación do principio de igualdade nas políticas urbanas, de ordenación territorial e vivenda	
Promoción do reparto equitativo dos tempos entre mulleres e homes que facilite a conciliación e a corresponsabilidade	X
Promoción da igualdade e da participación activa das mulleres en todos os ámbitos da sociedade (cultura, educación, política, economía, deporte, saúde, etc.)	X

Participación das mulleres no desenvolvemento rural	
Accións dirixidas á integración de mulleres en risco ou en situación de pobreza ou exclusión social	
Accións dirixidas á prevención e á loita contra a violencia de xénero	X
Outros (especificar)	

**IDENTIFICACIÓN DAS ACTIVIDADES PREVISTAS DIRECTAMENTE RELACIONADAS COA PROMOCIÓN DA IGUALDADE ENTRE MULLERES E HOMES, INDICANDO PARA CADA UNHA, AS PERSOAS ÁS QUE ESTÁ DIRIXIDA. INDICAR, NO CASO DE DISPOR DESTES DATOS, AS PRINCIPAIS CARACTERÍSTICAS DAS ORGANIZACIÓNS (TIPO, ÁMBITO TERRITORIAL, ETC.) OU PERSOAS (IDADE, NIVEL EDUCATIVO, ETC.), DESTINATARIAS DAS ACCIÓNS.**

Actividades previstas:

- Centros de información ás mulleres. Destinados a mulleres en xeral e mulleres en situación de vulnerabilidade, Sociedade en xeral.
- Accións de sensibilización dirixidas ao fomento da igualdade de oportunidades entre homes e mulleres. Dirixida á sociedade en xeral con independencia de que o seu foco de interese sexa variable segundo o ámbito de desigualdade sobre o que se quere incidir.
- Medidas de apoio a mulleres dirixidas a previr situacións de exclusión social (programas e recursos integrais). Dirixida a entidades de iniciativa social e mulleres en situación de vulnerabilidade.
- Creación de empresas por mulleres, promoción do autoemprego e do emprego das mulleres. Destinado ás mulleres.
- Programas de capacitación no ámbito da igualdade de oportunidades entre homes e mulleres. Dirixido ao persoal da administración autonómica, persoal docente e persoal técnico de centros e recursos dependentes dos concellos galegos buscando a incorporación da perspectiva de xénero no seu traballo cotiá.
- Programas dirixidos ao fomento do papel social do movemento asociativo das mulleres e pola igualdade, así como do asociacionismo LGTB. Dirixido ao movemento asociativo.
- Programas de promoción da igualdade a través das entidades locais. Dirixido a entidades locais e sociedade en xeral.
- Actuacións de promoción da igualdade e da corresponsabilidade Dirixido a nenas e nenos, pais e nais, profesorado e persoal orientador.

A totalidade das actividades previstas dentro deste programa están dirixidas a toda a sociedade pero dependendo da liña de acción pode definirse u A previsión para o ano 2021 das

principais medidas que se estima realizar no ámbito do Plan Galego de Conciliación e Corresponsabilidade 2018-2021, é a seguinte:

Na área estratéxica 1. “Xerando conciencia e coñecemento”, programáronse entre outras medidas no obxectivo estratéxico 1.1. “Sensibilizar e informar o conxunto da cidadanía sobre as vantaxes sociais da conciliación corresponsable, incidindo especialmente na concienciación en torno á necesidade dun reparto equitativo do traballo no fogar e dos coidados”:

Medida 1.1.1. “Realización de campañas informativas e de sensibilización sobre a importancia do traballo doméstico e de coidados para a sustentabilidade da vida cotiá, que salienten o seu valor social e económico e que afirmen a necesidade de asumilo de maneira equitativa por homes e mulleres; así como sobre os beneficios das medidas que faciliten a conciliación da vida persoal, familiar e laboral dende un enfoque que fomente a corresponsabilidade”: no que se ten previsto realizar actuacións de estudo, difusión e promoción (incluíndo campañas de sensibilización e campañas e accións informativas).

Medida 1.1.3. “Edición de materiais divulgativos para o fomento da corresponsabilidade, a eliminación dos estereotipos e a posta en valor do traballo doméstico e os coidados”: no que se ten previsto realizar a edición dun recurso divulgativo.

No obxectivo estratéxico 1.2. “ Impulsar a xeración e a transferencia de coñecemento en materia de corresponsabilidade e conciliación”, está prevista a realización da medida 1.2.7. “Recompilación e difusión de boas prácticas en materia de conciliación e corresponsabilidade”.

No obxectivo estratéxico 1.3. “ Promover unha comunicación libre de mensaxes e imaxes que reproducen estereotipos de xénero e potenciar a transmisión de contidos que fomenten a corresponsabilidade, coa implicación dos diferentes axentes”, está prevista a realización dalgunha das medidas, como por exemplo, a 1.3.2. “Potenciar a través dos medios de comunicación de titularidade pública a difusión de mensaxes e imaxes nas que todas as persoas que integran a familia comparten o traballo doméstico e as responsabilidades familiares e laborais” ou 1.3.4. “Desenvolvemento de accións a través da Comisión Asesora de Publicidade non sexista para a creación de contidos publicitarios que transmitan modelos de convivencia familiar igualitarios, así como as vantaxes da conciliación corresponsable”.

Na área estratéxica 2. “Coeducando para unha sociedade corresponsable”, programáronse entre outras 6 medidas no obxectivo estratéxico 2.1. “Impulsar o tratamento da corresponsabilidade, os usos do tempo e a conciliación nos contidos curriculares e nos programas educativos”:

Medida 2.1.1. “Realización dun tratamento específico sobre o fomento da corresponsabilidade e a conciliación dentro da programación das materias de libre configuración para abordar a perspectiva de xénero dende o ámbito educativo”: no que se ten previsto chegar a uns 50 centros educativos de ensinanza secundaria, entre os que están aqueles nos que se imparte materia de libre configuración de perspectiva xénero.

Medida 2.1.3. “Elaboración e revisión de materiais didácticos vinculados a programas e proxectos educativos co fin de incluír contidos sobre as vantaxes dunha distribución dos tempos de traballo, persoais e familiares e un reparto equilibrado de responsabilidades entre mulleres e homes”.

Medida 2.1.4. “Inclusión de materiais sobre a boa xestión dos tempos, coresponsabilidade e conciliación nas maletas viaxeiras para ensinanza obrigatoria sobre igualdade de xénero”

Medida 2.1.5. “Elaboración dun programa educativo con perspectiva de xénero que favoreza a participación, a investigación e a intervención do alumnado en dinámicas e iniciativas ao redor da coresponsabilidade e conciliación”

Medida 2.1.6. “Promoción da imaxe de homes e mulleres conciliando de maneira coresponsable para que o alumnado dispoña de referentes femininos e masculinos neste ámbito ”.

Como indicador de produtividade para estas medidas se inclúe o “Nº de Publicacións divulgativas para o profesorado que difundan os principios da coeducación, da igualdade na comunidade educativa”: estímase a Preparación e elaboración dunha guía de conciliación para profesorado, alumnado e familias.

No obxectivo estratéxico 2.2. “Sensibilizar e capacitar o persoal docente para o cambio dos patróns culturais que sustentan a desigualdade entre mulleres e homes e a transmisión de valores relacionados coa conciliación coresponsable”, estímase realizar a medida 2.2.3. “Creación dun espazo propio sobre a importancia de coeducar en coresponsabilidade nos foros de debate e discusión interdisciplinarios constituídos para garantir liñas estratéxicas comúns en materia de igualdade”, no que se computarán o número de Obradoiros, charlas, coloquios e prácticas sobre a conciliación e coresponsabilidade coa participación da comunidade educativa (familias, profesorado, alumnado).

No obxectivo estratéxico 2.3. “Sensibilizar e implicar as familias no fomento dos valores da coresponsabilidade para un reparto das tarefas domésticas e de coidados libre de condicionamentos de xénero”, se ten previsto comezar as seguintes medidas:

Medida 2.3.1. “Deseño e posta en marcha de actividades de sensibilización e información ás familias con mensaxes relacionadas coa coresponsabilidade e o cambio de roles nas tarefas domésticas e de coidados” e medida 2.3.3. “Análise e difusión de boas prácticas e materiais de referencia na promoción da conciliación coresponsable dirixidas ás familias”.

Na área estratéxica 3. “Artellando unha nova cultura dos tempos”, programáronse entre outras 6 medidas: 3 no obxectivo estratéxico 3.1. “Apoiar iniciativas que favorezan a reordenación dos tempos, así como a racionalización horaria, coa participación dos diferentes actores sociais”:

Medida 3.1.2."Apoio e promoción de estudos diagnóstico e procesos de participación cidadá para que as entidades locais coñezan as necesidades da cidadanía en materia de usos do tempo e sincronización horaria, de cara á elaboración e implantación de plans de ordenación do tempo".

Medida 3.1.8. "Realización de accións informativas e formativas para uns usos máis racionais do tempo e para a difusión de novos modelos e propostas relacionadas co goce do tempo por parte de mulleres e homes"

Medida 3.1.9. "Posta en marcha de actuacións de sensibilización para que os medios de comunicación adapten a súa programación a uns horarios máis racionais".

O indicador de produtividade que medirá estas 3 medidas é o número de Actuacións de estudo, difusión e promoción (incluíndo campañas de sensibilización e campañas e accións informativas), no que se estima a Preparación dunha campaña e/ou accións de sensibilización.

No obxectivo estratéxico 3.2. "Promover a implantación no ámbito local de medidas que faciliten a conciliación da vida persoal, familiar e laboral", se prevé a realización das seguintes tres medidas:

Medida 3.2.1."Apoio aos concellos galegos para desenvolver iniciativas extraescolares de conciliación que permiten ás familias compatibilizar o traballo remunerado coa vida persoal e familiar"

Medida 3.2.2."Desenvolvemento de accións, en colaboración coa Fegamp, para a difusión e o intercambio de experiencias e boas prácticas en materia de plans e programas municipais de conciliación da vida laboral, persoal e familiar", e

Medida 3.2.4."Promoción da implantación de bancos de tempo nas cidades e vilas e apoio para a súa xestión, organización e posta en marcha".

Nos que os indicadores de produtividade que as medirán son o número de concellos que implantan medidas de conciliación e bancos de tempo, número de actividades e bancos de tempo promovidos.

Na área estratéxica 4. "Reforzando o compromiso das organizacións cunha conciliación corresponsable", programáronse entre outras 2 medidas: I no obxectivo estratéxico 4.2. "Favorecer a implantación efectiva de medidas de conciliación e de flexibilización do tempo de traballo nas empresas e outras organizacións, fomentando un uso corresponsable entre as persoas traballadoras":

Medida 4.2.2."Establecemento de 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.”(referida á Liña Concilia Emega. O indicador de produtividade é Número de empresas que reciben axudas para desenvolver medidas de fomento da igualdade e da conciliación de vida laboral e familiar, que se estima para 2019 en 50 axudas.

No obxectivo estratéxico 4.3.”Promover un marco de relacións laborais que favoreza a racionalización horaria e a extensión das accións que facilitan que mulleres e homes compatibilicen de forma corresponsable o emprego e a esfera persoal e familiar”:

Medida 4.3.1.“Organización de actividades (foros, congresos, xornadas...) para a difusión de boas prácticas de organizacións e empresas que fan un uso racional, harmónico e corresponsable do tempo e outras medidas de conciliación. n perfil destinatario máis concreto.

### **PREVISIÓN E VALORACIÓN DOS POSIBLES EFECTOS DO PROGRAMA SOBRE UN E OUTRO SEXO E SOBRE A IGUALDADE DE OPORTUNIDADES ENTRE MULLERES E HOMES.**

As actuacións que se van levar a cabo son accións propiamente dirixidas a minorar 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 recuperación, logo da negativa situación causada pola pandemia da Covid-19, na senda de diminución na brecha que persiste 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.

Por iso 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. Neste ámbito levaranse a cabo diferentes programas de visibilización e promoción do talento feminino en todos os campos da ciencia e da cultura, incluíndo a difusión de mulleres senlleiras e significativas no emprendemento e do mundo rural e do deporte entre outros referentes.

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 obxectivo 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.

### **SINALAR OS PRINCIPAIS RESULTADOS DO PROGRAMA, 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) e a presentación do programa por parte do Vicepresidente e Conselleiro de Presidencia, Administracións Públicas e Xustiza, a Secretaria xeral da Igualdade e o reitor da Universidade de Santiago de Compostela.

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 de Acción Social definidas no artigo 2 da Lei 43/2015, do 9 de outubro, do Terceiro Sector de Acción Social e a Cruz Roja Española.

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, a celebración do XX Foro galego de Educación en Igualdade, en abril de 2020; titorización e desenvolvemento de cursos sobre a igualdade para o profesorado galego; Premio M<sup>a</sup> Josefa Wonenburger 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. impresión de folletos ilustrativos das premiadas polo galardón María Josefa Wonenburger Planells, que se envían aos centros educativos, impresión de novos plotters coas premiadas para facer chegar a exposición a máis público. Tamén en 2019 celebráronse 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.

Mantemento e actualización da páxina web “Portal das mulleres” en xunta.gal.

Deseño e actualización da páxina web da Unidade Muller e Ciencia.

- Difusión, acto e material divulgativo con motivo do día 8 de marzo Día Internacional da Muller.
- Elaboración dunha guía de lecturas infantís e xuvenís para a igualdade para o profesorado e alumnado dos centros educativos
- Edición de material didáctico de promoción da igualdade e de prevención da violencia de xénero, para o público infantil e xuvenil, entre as que se citan aquí o 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 abordalas e traballalas nos centros educativos e tamén se apoiou a edición de 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.

(Fonte: Xunta de Galicia: Secretaría Xeral da Igualdade)

INDICAR SE SE TEÑEN IMPLANTADO NOVAS ESTRATEXIAS PARA UNHA MELLOR INCORPORACIÓN DA PERSPECTIVA DE XÉNERO NA XESTIÓN, DESENVOLVEMENTO E AVALIACIÓN DAS ACCIÓNS QUE FINANCIA O PROGRAMA DE GASTO. EN CASO AFIRMATIVO, FACER UNHA BREVE DESCRICIÓN. EN CASO NEGATIVO INDICAR AS DIFICULTADES ATOPADAS PARA LEVALO A CABO.

Pola asignación de competencias que ten atribuídas, a Secretaría Xeral da Igualdade integra e ten presente en todas as súas actuacións a perspectiva de xénero e a consideración da igualdade de oportunidades entre mulleres e homes. Así mesmo, está a desenvolver continuamente novas estratexias para estender esta transversalidade ao resto dos departamentos da Xunta de Galicia.

### C. ÓRGANOS ENCARGADOS DA SÚA XESTIÓN

Secretaría Xeral da Igualdade

## III.1.3. PROGRAMA 313D - PROTECCIÓN E APOIO ÁS MULLERES QUE SOFREN VIOLENCIA DE XÉNERO

### A. DESCRICIÓN DO PROGRAMA

#### NECESIDADE QUE TRATA DE ATENDER O PROGRAMA

Con este programa 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 pola Lei 12/2016, do 26 de xullo.

#### POBOACIÓN OU COLECTIVO AO QUE SE DIRIXE

Este programa diríxese a todas as mulleres que vivan, residan ou traballen en Galicia e que se encontren nunha situación de violencia de xénero, así como as súas fillas e fillos e outras persoas dependentes delas, vítimas directas e indirectas.

O programa diríxese tamén á atención a vítimas de trata de seres humanos, fundamentalmente as que o son con fins de explotación sexual.

#### DETALLE DA SITUACIÓN DE PARTIDA

A violencia de xénero constitúe a manifestación máis extrema da desigualdade entre mulleres e homes e constitúe un gravísimo problema ao que se enfrenta a sociedade actual. A Constitución Española proclama no seu artigo 15 o dereito de todas as persoas á vida e á integridade física e moral, sen que, en ningún caso, poidan ser sometidos a tortura nin a penas ou tratos inhumanos ou degradantes. O artigo 14 da norma fundamental establece a igualdade de todos

ante a lei, prohibindo calquera discriminación por razón de sexo; A violencia de xénero constitúe un ataque frontal contra ambos preceptos constitucionais. Trátase dunha violencia que afecta ás mulleres polo mero feito de selo e constitúe un atentado contra a integridade, a dignidade e a liberdade das mulleres, independentemente do ámbito no que se produza.

Por esta razón, é necesario actuar en vertentes distintas: a prevención, atención, protección e asistencia fronte á violencia de xénero.

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

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.

Tamén se fai un importante investimento para que 82 concellos galegos que contan con centros de informacións ás mulleres manteñan os centros de información e asesoramento, e para que as vítimas da violencia de xénero poidan contar con atención psicolóxica e asesoramento xurídico especializados.

A rede galega de acollemento, que conta con seis centros de acollida, un deles específico para mulleres con enfermidade mental, e cun centro de emerxencias, tivo un grao medio de ocupación do 86 % en 2020.

Non se deben esquecer as axudas económicas a mulleres vítimas de violencia de xénero que, no ano 2019, lle foron concedidas a 775 mulleres, 192 máis que en 2018,

Sinalar que en 2019, 311 mulleres participaron no programa específico de inserción laboral para vítimas da violencia de xénero, e 69 delas, o 22,19 % , se inseriron laboralmente.

Ademais 77 mulleres foron contratadas durante 12 meses en 12 entidades locais galegas

Por último, lembrar que a trata de seres humanos con fins de explotación sexual é tamén unha forma de violencia de xénero; No programa de atención integral a persoas en situación de explotación sexual e/ou vítimas de trata de seres humanos, foron atendidas un total de 664 mulleres e nenas.

## DEFINICIÓN DO MARCO NO QUE SE DESENVOLVE O PROGRAMA

- Lei 11/2007, do 27 de xullo, galega para a prevención e o tratamento integral da violencia de xénero, modificada pola Lei 12/2016, do 26 de xullo.
- Lei orgánica 1/2004, do 28 de decembro, de medidas de protección integral contra a violencia de xénero.
- Pacto de Estado contra a Violencia de Xénero: Informe da Subcomisión do Congreso dos Deputados, de 28 de setembro de 2017 e Informe da Ponencia de Estudo do Senado de 13 de setembro de 2017, para un pacto de estado en materia de violencia de xénero.

## FINALIDADE E ESTRATEXIA DO PROGRAMA

Para o apoio e protección das mulleres que sofren violencia de xénero existen diversidade de recursos dispersos que se fai preciso coordinar e harmonizar para unha maior eficacia, así como a necesidade de seguir incidindo en medidas de sensibilización sobre as causas e efectos que a violencia de xénero ten sobre as mulleres, sobre os nenos e as nenas, e sobre a sociedade en xeral; na formación da totalidade dos profesionais implicados no tratamento da violencia de xénero, ou na visibilización e sensibilización sobre un delito aínda moi oculto na nosa sociedade, como é o da trata de persoas, fundamentalmente con fins de explotación sexual.

Consólidase o compromiso do Goberno galego con esta problemática, reflectida no VII Plan Estratéxico de Galicia para a igualdade de oportunidades entre mulleres e homes 2017-2020, reforzando o apoio ás vítimas da violencia machista, garantindo as axudas económicas directas que poden ser solicitadas ao longo de todo o ano e incluíndo como beneficiarias das mesmas ás vítimas de trata de seres humanos con fins de explotación sexual logo da modificación legislativa operada no ano 2016.

Continúase ademais co programa específico de inserción laboral, 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, aprobado polo Pleno do Observatorio Galego da Violencia de Xénero de maneira definitiva en marzo de 2017.

Destacar tamén o financiamento das oficinas xudiciais de atención ás vítimas da violencia de xénero en Galicia, que inclúen tarefas de apoio e asistencia psicolóxica ás vítimas así como quendas de garda psicolóxica e social permanentes para as vítimas da violencia de xénero.

Reforzase tamén 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.

Indicar ademais o reforzo da 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.

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, á mulleres do rural, ás mulleres maiores etc.

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.

Entendendo que a violencia contra as mulleres vai máis alá da relación de parella ou ex-parella, seguiranse a impulsar 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 lugares públicos de Galicia.

## B. ANÁLISE E EXPLICACIÓN DO IMPACTO QUE NA IGUALDADE ENTRE MULLERES E HOMES SE PREVÉ PRODUCIR COMO CONSECUCENCIA DAS ACTUACIÓNS QUE SE VAN DESENVOLVER

O programa está destinado a 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 pola Lei 12/2016, do 26 de xullo), e implantado 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.

### CLASIFICACIÓN DO PROGRAMA

Programa que ten por finalidade a igualdade entre mulleres e homes e/ou incide directa e fundamentalmente sobre as mulleres	X
Programa non especificamente orientado á igualdade aínda que provoca un impacto diferenciado en homes e mulleres	
Programa mixto, con actividades que teñen por finalidade a igualdade entre mulleres e homes e/ou inciden directa e fundamentalmente sobre as mulleres e actividades que teñen un impacto diferenciado en homes e mulleres	

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.)	
Programa destinado exclusivamente a actividades administrativas de xestión	

### BREVE DESCRICIÓN DO PROGRAMA DENDE A PERSPECTIVA DE XÉNERO

- Situación das mulleres e dos homes en relación cos ámbitos prioritarios de intervención do programa de gasto (diagnose)

Entre 2003 e 2019, foron asasinadas en España a mans das súas parellas ou ex-parellas, 1.033 mulleres. No ano 2019, presentáronse en Galicia 6.551 denuncias por violencia de xénero, e no Punto de Coordinación das Ordes de Protección rexistráronse 1.335 ordes de protección, ás se engaden as ditadas en anos anteriores e que continúan en vigor. Estas cifras seguen a falar dunha realidade dramática que en pleno século XXI aínda viven as mulleres pola súa condición de tal, seguen a falar do prezo inasumible que paga esta sociedade pola desigualdade, que se cobra cada ano a vida das mulleres. Unha análise dos acontecementos diarios, das estatísticas de violencia de xénero ou da desigualdade de oportunidades, lévanos a concluír que é, non xa necesario, senón urxente, construír un novo patrón de relación igualitario en substitución do tradicional, obsoleto e fracasado, que prexudica ás mulleres, pero tamén é insatisfactorio para os homes.

Os desaxustes e os fracasos que produce o actual patrón desigual deben obrigarnos, como colectividade, a repensar un novo modelo de relación, que sexa aceptado por todos e todas e que sexa gratificante para mulleres e homes. Na construción dese novo modelo débense implementar liñas de acción con criterio horizontal e interinstitucional, destinadas a estimular a corresponsabilidade de toda a sociedade e, especialmente, da xente máis nova contra a violencia de xénero, así como a ampliar a protección das vítimas, considerando neste grupo ás mulleres e aos menores.

(Fonte: CGPJ/ Ministerio Sanidade, Servicios Sociais e Igualdade/Xunta de Galicia: Secretaría Xeral da Igualdade-Punto de Coordinación das Ordes de Protección)

- Nº de mulleres e homes potenciais beneficiarias/os do programa de gasto

Ademais das accións dirixidas á sociedade galega en xeral que contén este programa, fundamentalmente ás de sensibilización e visibilización da violencia de xénero poden cuantificarse como beneficiarias directas: 2.933 usuarias do teléfono de información ás mulleres, 683 mulleres e os seus 225 fillos e fillas beneficiarias do programa de atención psicolóxica, 140 mulleres e 166 menores ingresadas/os en centros de acollemento, 775 mulleres beneficiarias de axudas económicas e 77 mulleres vítimas da violencia de xénero contratadas en entidades locais.

(Fonte: Xunta de Galicia: Secretaría Xeral da Igualdade)



- Existencia de indicadores con relevancia de xénero (citar)  
Accións de sensibilización, información e formación sobre violencia de xénero, mulleres e fillas/os atendidos nos distintos programas de protección e apoio.

### IDENTIFICACIÓN DUN OU VARIOS OBXECTIVOS EN MATERIA DE IGUALDADE PRESENTES NA NORMATIVA E PLANS VIXENTES E QUE SON DE APLICACIÓN NO DESENVOLVEMENTO DAS ACCIÓN CONTEMPLADAS NESTE PROGRAMA

Incorporación da transversalidade de xénero na actuación xeral do departamento	X
Información, sensibilización e educación para a igualdade de mulleres e homes	X
Transmisión dunha imaxe igualitaria, plural e non estereotipada de mulleres e homes na sociedade	X
Igualdade no acceso ao emprego, na formación e na promoción profesionais e nas condicións de traballo	X
Fomento, directa ou indirectamente, da iniciativa empresarial das mulleres	
Promoción da plena incorporación das mulleres á Sociedade da Información	
Incorporación do principio de igualdade nas políticas urbanas, de ordenación territorial e vivenda	
Promoción do reparto equitativo dos tempos entre mulleres e homes que facilite a conciliación e a corresponsabilidade	
Promoción da igualdade e da participación activa das mulleres en todos os ámbitos da sociedade (cultura, educación, política, economía, deporte, saúde, etc.)	
Participación das mulleres no desenvolvemento rural	
Accións dirixidas á integración de mulleres en risco ou en situación de pobreza ou exclusión social	
Accións dirixidas á prevención e á loita contra a violencia de xénero	X
Outros (especificar)	

### IDENTIFICACIÓN DAS ACTIVIDADES PREVISTAS DIRECTAMENTE RELACIONADAS COA PROMOCIÓN DA IGUALDADE ENTRE MULLERES E HO-

**MES, INDICANDO PARA CADA UNHA, AS PERSOAS ÁS QUE ESTÁ DIRIXIDA. INDICAR, NO CASO DE DISPOR DESTES DATOS, AS PRINCIPAIS CARACTERÍSTICAS DAS ORGANIZACIÓNS (TIPO, ÁMBITO TERRITORIAL, ETC.) OU PERSOAS (IDADE, NIVEL EDUCATIVO, ETC.), DESTINATARIAS DAS ACCIÓNS.**

Actividades previstas:

- Promover a concienciación social sobre a problemática da violencia de xénero e a responsabilidade de toda a sociedade para a súa erradicación e impulsar a prevención e a detección das situacións de violencia de xénero en todas as súas formas e ámbitos. Dirixida a toda a sociedade.
- Mellorar a formación das e dos profesionais implicados na prevención, atención e integración das vítimas de violencia de xénero. Dirixida a toda a sociedade.
- Reforzar a protección e a atención integral das mulleres vítimas de violencia de xénero así como das persoas ao seu cargo mediante unha rede de recursos especializados e facilitar a integración social e a independencia económica das mulleres vítimas de violencia de xénero. Dirixida a mulleres e menores.
- Aumentar a coordinación dos esforzos públicos co fin de acadar unha maior eficacia e complementariedade dos recursos destinados a intervención integral coas vítimas de violencia de xénero. Dirixida a toda a sociedade.
- Impulsar unha atención integral e específica ás mulleres vítimas de trata con fins de explotación sexual. Dirixida a mulleres, nº total de mulleres atendidas en 2019: 694.

A totalidade das actividades previstas dentro deste programa están directamente relacionadas coa prevención e a loita contra a violencia de xénero, e polo tanto diríxense tanto á sociedade en xeral como ás vítimas desa violencia en particular.

**PREVISIÓN E VALORACIÓN DOS POSIBLES EFECTOS DO PROGRAMA SOBRE UN E OUTRO SEXO E SOBRE A IGUALDADE DE OPORTUNIDADES ENTRE MULLERES E HOMES.**

Para comprender a desigualdade e a violencia de xénero, poder combatelas e deconstruílas é imprescindible partir dos roles estipulados historicamente para as mulleres e os homes así como a valoración outorgada a cada un deles.

Polo tanto, as actuacións previstas neste programa son por unha banda, de carácter preventivo, a través de vías de sensibilización e información, que pretendan cambios estruturais, medidas que conleven o fomento de valores de igualdade, respecto, resolución de conflitos de maneira non violenta, fomento da autoestima e das habilidades de comunicación..., son factores de protección ante a violencia encamiñados ao establecemento de relacións igualitarias e de respecto entre homes e mulleres.

Por outra banda existen no programa actividades directamente dirixidas a apoiar e atender as necesidades das vítimas da violencia de xénero, fundamentalmente a través de axudas de carácter económico, apoio psicolóxico, asistencia xurídica, recursos residenciais de acollemento e información en todas as fases do seu proceso de saída da situación de violencia.

### **SINALAR OS PRINCIPAIS RESULTADOS DO PROGRAMA, 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, 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.

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

**INDICAR SE SE TEÑEN IMPLANTADO NOVAS ESTRATEXIAS PARA UNHA MELLOR INCORPORACIÓN DA PERSPECTIVA DE XÉNERO NA XESTIÓN, DESENVOLVEMENTO E AVALIACIÓN DAS ACCIÓNS QUE FINANCIA O PROGRAMA DE GASTO. EN CASO AFIRMATIVO, FACER UNHA BREVE DESCRICIÓN. EN CASO NEGATIVO INDICAR AS DIFICULTADES ATOPADAS PARA LEVALO A CABO.**

Pola asignación de competencias que ten atribuídas, a Secretaría Xeral da Igualdade integra e ten presente en todas as súas actuacións a perspectiva de xénero e a consideración da igualdade de oportunidades entre mulleres e homes. Así mesmo, está a desenvolver continuamente novas estratexias para estender esta transversalidade ao resto dos departamentos da Xunta de Galicia.

### **C. ÓRGANOS ENCARGADOS DA SÚA XESTIÓN**

Secretaría Xeral da Igualdade

## **III.1.4. PROGRAMA 321A - DIRECCION E SERVIZOS XERAIS DE EMPREGO**

### **A. DESCRICIÓN DO PROGRAMA**

#### **NECESIDADE QUE TRATA DE ATENDER O PROGRAMA**

A finalidade deste programa é dar cobertura ao funcionamento das unidades administrativas vinculadas ós servizos centrais e periféricos dentro das competencias de emprego da Consellería. Deste xeito actúa 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.

#### **POBOACIÓN OU COLECTIVO AO QUE SE DIRIXE**

As características do programa determinan o seu alcance universal entendendo como tal aquel que pretende, aínda que sexa de modo indirecto, garantir a toda a cidadanía unha adecuada xestión dos recursos públicos. Trátase de xerar as condicións para que os principios de eficiencia, racionalidade e obxectividade que presiden o funcionamento de calquera administración pública, sexan unha constante en todas as actuacións desenvolvidas desde as distintas áreas da consellería.

#### **DETALLE DA SITUACIÓN DE PARTIDA**

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, todo isto encadrado nun compromiso de eficacia e economía que definen o deseño e funcionamento de calquera administración pública.

## DEFINICIÓN DO MARCO NO QUE SE DESENVOLVE O PROGRAMA

O marco de actuación do programa pasa polo establecemento dun sistema de coordinación interna e interadministrativa estable de acordo aos principios inspiradores da Lei 16/2010 do 17 de decembro, de organización e funcionamento da Administración Xeral e do sector público autonómico de Galicia, o Decreto 110/2020, do 6 de setembro, polo que se establece a estrutura orgánica da Xunta de Galicia e o Decreto 130/2020, do 17 de setembro, polo que se fixa a estrutura orgánica das Vicepresidencias e das Consellerías da Xunta de Galicia.

## FINALIDADE E ESTRATEXIA DO PROGRAMA

Con este programa preténdese atender á problemática concreta das distintas unidades administrativas e centros con competencias de emprego da consellería intentando dar solución inmediata e áxil ás situacións que unha organización destas características exige no marco dunha estratexia de facilitarlle ó administrado, en tanto que destinatario último das súas políticas, unha resposta adecuada ás súas demandas.

Como queda dito, as características do programa permiten definilo como un conxunto de actuacións e recursos dirixido a acadar as condicións para que os principios de eficiencia, racionalidade e obxectividade sexan unha constante en todas as actuacións desenvolvidas desde as distintas áreas da consellería, tratando de garantir a toda a cidadanía unha axeitada xestión dos recursos públicos. Estaríamos diante do que podemos definir como un programa instrumental facilitador de recursos para a consecución de escenarios laborais que permitan unha axeitada definición das liñas de actuación e intervención da consellería.

As actuacións máis significativas a desenvolver con este programa estarían 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.

## B. ANÁLISE E EXPLICACIÓN DO IMPACTO QUE NA IGUALDADE ENTRE MULLERES E HOMES SE PREVÉ PRODUCIR COMO CONSECUCENCIA DAS ACTUACIÓNS QUE SE VAN DESENVOLVER

### CLASIFICACIÓN DO PROGRAMA

Programa que ten por finalidade a igualdade entre mulleres e homes e/ou incide directa e fundamentalmente sobre as mulleres	
Programa non especificamente orientado á igualdade aínda que provoca un impacto diferenciado en homes e mulleres	
Programa mixto, con actividades que teñen por finalidade a igualdade entre mulleres e homes e/ou inciden directa e fundamentalmente sobre as mulleres e actividades que teñen un impacto diferenciado en homes e mulleres	
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.)	
Programa destinado exclusivamente a actividades administrativas de xestión	X

### BREVE DESCRICIÓN DO PROGRAMA DENDE A PERSPECTIVA DE XÉNERO

- Estatísticas e situación das mulleres e dos homes en relación cos ámbitos prioritarios de intervención do programa de gasto (diagnose): As actuacións contempladas neste programa desenvólvense respectando a igualdade de oportunidades entre mulleres e homes, sen ningún tipo de distinción dado que atende a persoal funcionario e laboral e non se entende ningún tipo de discriminación positiva nin negativa.
- Información sobre a realidade social de partida, dende a perspectiva de xénero neste ámbito: A relación de partida é moi boa o ser a parte funcional e laboral dentro da comunidade autónoma e da consellería moi equilibrada.
- Nº de mulleres e homes potenciais beneficiarias/os do programa de gasto: Por igual parte ó ser un programa de asuntos xerais interno. Sendo a nómina de persoal unha fonte de datos moi importante onde se ve o equilibrio e a non discriminación por cuestións de xénero.

### IDENTIFICACIÓN DUN OU VARIOS OBXECTIVOS EN MATERIA DE IGUALDADE PRESENTES NA NORMATIVA E PLANS VIXENTES E QUE SON DE

## APLICACIÓN NO DESENVOLVEMENTO DAS ACCIÓN CONTEMPLADAS NESTE PROGRAMA

Incorporación da transversalidade de xénero na actuación xeral do departamento	X
Información, sensibilización e educación para a igualdade de mulleres e homes	X
Transmisión dunha imaxe igualitaria, plural e non estereotipada de mulleres e homes na sociedade	X
Igualdade no acceso ao emprego, na formación e na promoción profesionais e nas condicións de traballo	
Fomento, directa ou indirectamente, da iniciativa empresarial das mulleres	
Promoción da plena incorporación das mulleres á Sociedade da Información	
Incorporación do principio de igualdade nas políticas urbanas, de ordenación territorial e vivenda	
Promoción do reparto equitativo dos tempos entre mulleres e homes que facilite a conciliación e a corresponsabilidade	
Promoción da igualdade e da participación activa das mulleres en todos os ámbitos da sociedade (cultura, educación, política, economía, deporte, saúde, etc.)	
Participación das mulleres no desenvolvemento rural	
Accións dirixidas á integración de mulleres en risco ou en situación de pobreza ou exclusión social	
Accións dirixidas á prevención e á loita contra a violencia de xénero	
Outros (especificar)	

**IDENTIFICACIÓN DAS ACTIVIDADES PREVISTAS DIRECTAMENTE RELACIONADAS COA PROMOCIÓN DA IGUALDADE ENTRE MULLERES E HOMES, INDICANDO PARA CADA UNHA, AS PERSOAS ÁS QUE ESTÁ DIRIXIDA. INDICAR, NO CASO DE DISPOR DESTES DATOS, AS PRINCIPAIS CARACTERÍSTICAS DAS ORGANIZACIÓNS (TIPO, ÁMBITO TERRITORIAL, ETC.) OU PERSOAS (IDADE, NIVEL EDUCATIVO, ETC.), DESTINATARIAS DAS ACCIÓNS.**

Todo o cadro de persoal da Consellería.

## PREVISIÓN E VALORACIÓN DOS POSIBLES EFECTOS DO PROGRAMA SOBRE UN E OUTRO SEXO E SOBRE A IGUALDADE DE OPORTUNIDADES ENTRE MULLERES E HOMES.

Cumprir no maior grao posible a necesidade de integrar a perspectiva de xénero dentro da Función Pública.

### C. ÓRGANOS ENCARGADOS DA SÚA XESTIÓN

Secretaría Xeral Técnica

### III.1.5. PROGRAMA 322A - MELLORA E FOMENTO DA EMPREGABILIDADE

#### A. DESCRICIÓN DO PROGRAMA

##### NECESIDADE QUE TRATA DE ATENDER O PROGRAMA

Coa finalidade de favorecer a redución da taxa de desemprego na nosa comunidade autónoma e para atender á necesidade de mellora da empregabilidade, é dicir, das posibilidades de colocación dos desempregados, este programa está constituído por todas aquelas medidas de políticas activas de emprego que teñen por obxecto mellorar as posibilidades de acceso ó emprego das persoas desempregadas, por conta propia ou allea.

Para a consecución destes obxectivos este programa, está constituído polo 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.

Finalmente, contempla aquelas accións e medidas dirixidas 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 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 di-



facultades para o mantemento do emprego e a incorporación ó mercado de traballo na economía en xeral e con especial incidencia en determinados sectores produtivos.

Na actualidade, o Servizo Público de Emprego ten que actuar nun entorno máis competitivo, complexo e dinámico e ten que posicionarse no mercado prestando un servizo de calidade aos seus usuarios, garantindo o carácter público e gratuíto dos seus servizos. A modernización e a dixitalización son habitualmente un pilar do crecemento do Servizo Público de Emprego. A xestión da pandemia do coronavirus Covid-19 confirmou algunhas evidencias que ata este momento só eran ideas máis ou menos aceptadas pola sociedade: tecnoloxía e a dixitalización son e serán pezas chave para afrontar calquera desafío económico, sanitario, ecolóxico ou social e, por suposto, laboral.

Este novo obxectivo neste programa está incluído no Plan anual de política de emprego\_PAPE 2020 na súa reformulación presentada ao SEPE en xuño de 2020. Nas actuais circunstancias debemos redoblar os esforzos para mellorar a comunicación coa cidadanía e co tecido empresarial, tanto no intercambio de información e na transparencia coma na interacción coas empresas e as persoas traballadoras. .

Por outra banda as políticas activas de emprego teñen que funcionar como instrumentos incentivadores para a incorporación efectiva dos desempregados ao mercado de traballo, estimulando a busca activa de emprego e a mobilidade xeográfica e funcional.

Partindo destas consideracións, e con medidas integradas de distintas políticas activas de emprego e o desenvolvemento dun programa de orientación laboral preténdese prestar un servizo de avaliación e orientación laboral ós desempregados que se constitúa no instrumento que lles axude a adaptarse ás condicións actuais do mercado de traballo atendendo tanto ás necesidades das empresas como ás das persoas inscritas, a través de itinerarios personalizados e propostas formativas que permitan ós demandantes tomar decisións de xeito mais efectivo.

## POBOACIÓN OU COLECTIVO AO QUE SE DIRIXE

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 atopan nun proceso activo de busca de emprego. Dentro deste colectivo xeral podemos establecer subgrupos prioritarios ós que se prestará especial atención e caracterizados 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 prestacións 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.

Non obstante as beneficiarias directas das axudas son as entidades públicas e privadas sen ánimo de lucro para potenciar o desenvolvemento de programas de orientación, de programas

integrados de emprego, ou de programas mixtos de formación e emprego mediante a subvención de proxectos de utilidade social xeradores de emprego promovidos e xestionados, como instrumento idóneo para fomentar a creación de novas actividades e, polo tanto, de novos empregos nas zonas rurais vencellados a novos xacementos de emprego, favorecendo así unha mellora das rendas e, consecuentemente, das condicións de vida no medio rural, contribuíndo así á fixación de poboación nas mesmas.

### DETALLE DA SITUACIÓN DE PARTIDA

Na seguintes táboas reflíctese a evolución do paro rexistrado e das taxas de desemprego nos últimos anos:

MEDIAS ANUAIS DE PARO REXISTRADO					
2014	2015	2016	2017	2018	2019
256.960	233.449	212.558	194.428	174.651	163.219

TAXA DE DESEMPREGO					
2014	2015	2016	2017	2018	2019
20,87	17,74	16,29	14,71	12,04	11,74

Como pode observarse a evolución presenta datos que indican unha mellora e diminución da media anual de paro entre 2015 e 2019. A economía galega viu como no ano 2020 se interrompeu de forma brusca o proceso de crecemento económico en converxencia cos niveis medios nacionais e europeos rexistrados no 2019. Como consecuencia das medidas de limitación da interacción social impostas pola pandemia a nivel local, nacional e internacional, conséntase a perda de miles de postos de traballo, ao que temos que unir a incertidume sobre a actividade económica asociada aos cambios que se están producindo e que afectan aos sectores produtivos. Neste sentido, a mellora da empregabilidade mediante a execución de políticas integradas de emprego, acompañadas dunha atención personalizada a través dun itinerario individual de inserción, son claves para iniciar a saída da situación de desemprego. En concreto, todas as medidas que aumenten a formación e capacitación profesional son fundamentais para situar ás persoas desempregadas con opcións de acceder ao mercado de traballo, ou ben de mellorar a posición dentro do mercado de traballo das persoas ocupadas.

As medidas levadas a cabo para intentar resolver a problemática das persoas desempregadas foron os programas de orientación laboral, os programas integrados para o emprego e os programas mixtos de formación e emprego.

### ANÁLISE DAFO

A situación de partida debe circunscribirse no entorno máis incerto da historia recente causado pola pandemia COVID-19. A debilidade que poden supoñer as limitacións ocasionadas por esta crise debe contraponerse coa oportunidade que representa darlle impulso aos programas e medidas de políticas activas de emprego para afrontar os efectos da pandemia así como para

xestionar a recuperación prolongando e reaxustando medidas xa implementadas focalizadas nos grupos de poboación máis afectados.

Como fortalezas destacan a existencia de procedementos e metodoloxías de traballo consolidadas así como contar con persoal cualificado e con experiencia na súa implementación, contando co reforzo conxuntural de persoal técnico de emprego polivalente para as oficinas do Servizo Público de Emprego de Galicia, especialmente vinculados ao Plan de Choque polo emprego Xove e ao Plan Reincorpora-t cunha duración en ambos casos de tres anos, de 2019 a 2021.

Como oportunidade debe recollese, a regulación que establece o Real decreto 7/2015, do 16 de xaneiro polo que se aproba a Carteira Común de Servizos do Sistema Nacional de Emprego e os protocolos que desenvolven cada un dos servizos previstos na mesma: orientación profesional, colocación e asesoramento ás empresas, formación e cualificación para o emprego e asesoramento para o autoemprego e o emprendemento.

#### DEFINICIÓN DO MARCO NO QUE SE DESENVOLVE O PROGRAMA

As distintas liñas de actuación financiadas a través deste programa artéllanse a través das correspondentes ordes de subvencións e dos outros instrumentos legais previstos no artigo 36.3 do Real decreto legislativo 3/2015, do 23 de outubro, polo que se aproba o Texto refundido da Lei de Emprego e no marco dos seguintes documentos de planificación e normas:

- Real decreto legislativo 3/2015, do 23 de outubro polo que se aproba o Texto refundido da Lei de Emprego.
- Real decreto 7/2015, do 16 de xaneiro polo que se aproba a Carteira Común de Servizos do Sistema Nacional de Emprego.
- Orde anual do ministerio de emprego e seguridade social pola que se distribúen territorialmente, para a súa xestión polas comunidades autónomas con competencias asumidas, subvencións do eido laboral financiadas con cargo aos presupostos xerais do estado.
- As distintas normas estatais que regulan as liñas básicas dos programas de axudas de fomento do emprego financiados con fondos finalistas.
- Os acordos do Diálogo Social asinado o 25 de xaneiro de 2012 e 14 de xaneiro de 2015.
- Plan Anual de Política de Emprego (PAPE).
- Plan de Choque polo Emprego Xove 2019-21
- Plan Reincorpora-T 2019-2021
- Os Programas Impulsa Lugo e Impulsa Ourense, aprobados polo Consello da Xunta de Galicia, co obxecto de contribuír ao necesario equilibrio e solidariedade con aqueles territorios mais desfavorecidos, na implementación das diferentes medidas de políticas activas de emprego.

- Lei 18/2014, do 15 de outubro, de aprobación de medidas urxentes para o crecemento, a competitividade e a eficiencia, que establece o Sistema de Garantía Xuvenil.
- O Programa Operativo FSE Galicia 2014-2020.

## FINALIDADE E ESTRATEXIA DO PROGRAMA

A través deste programa preténdese:

- Desenvolvemento dun programa de información e orientación laboral destinado a mellorar as posibilidades de acceso ao emprego das persoas desempregadas, a través da elaboración de itinerarios profesionais personalizados, atendendo as circunstancias persoais dos demandantes así como as condicións do mercado e da estrutura socioeconómica do territorio onde se pretende atopar ese emprego.
- Ofrecer un sistema áxil de información que permita coñecer ós usuarios o seu nivel de cualificación e potencialidades, contribuír ó desenvolvemento local mediante asesoramento ás empresas, detección de necesidades, xerar unha oferta de servizos ó autoemprego e xerar unha cultura emprendedora.
- Desenvolvemento de ferramentas e procedementos que promovan e melloren a inserción laboral da poboación activa no noso mercado de traballo, procurando a mellora da información dispoñible e a cualificación dos nosos traballadores segundo as necesidades do tecido empresarial.
- Mellorar a capacidade dos traballadores e traballadoras desempregadas na busca dun novo emprego, priorizando no seu acceso aos colectivos con maiores dificultades, ben sexa pola súas características de formación, idade, sexo, discapacidade ou calquera outra circunstancia limitativa; ben sexa pola perda inminente de cobertura na súa protección social, facilitando a aqueles que esgotaran as prestacións e subsidios por desemprego unha nova oportunidade laboral mediante a adquisición e reorientación das súas competencias, a adquisición de experiencia profesional, así como a obtención de recursos de subsistencia económica para eles e as súas familias, ao mesmo tempo que, mediante o seu traballo subvencionado en actividades de interese xeral e social, contribúen tamén á mellora das condicións de vida no rural e nas vilas e cidades e á mellora e recuperación do medio ambiente e de espazos naturais protexidos.
- Favorecer a incorporación e permanencia da xente nova no mercado de traballo, mediante actuacións específicas dirixidas a mellorar a súa empregabilidade ó abeiro das actuacións encadradas no Sistema de Garantía Xuvenil.
- Remover os atrancos que dificultan a promoción do emprego feminino de xeito que a participación das mulleres nas políticas activas de emprego sexa superior ós homes para o cal xestionaranse programas específicos a favor das mulleres, consideraranse colectivos prioritarios nas políticas activas horizontais.
- Facilitar a integración laboral ás persoas con calquera tipo de discapacidade física, psíquica ou sensorial, mediante o establecemento de medidas que fomenten e faciliten o seu acceso ao emprego.

- Facilitar a integración laboral ás persoas en risco de exclusión social, especialmente ás beneficiarias da Renda de Integración Social de Galicia, mediante o establecemento de medidas que fomenten e faciliten o seu acceso ao emprego.
- Facilitar a mobilidade transfronteiriza na Eurorexión Galicia-Norte de Portugal, a través do EURES Transfronteirizo Galicia-Norte de Portugal, proporcionando información sobre as ofertas e demandas de emprego na Eurorexión, sobre a lexislación dos dous países en materia laboral, fiscal e social, e sobre as condicións de vida e de traballo en ambos lados da fronteira.
- Apoiar e fomentar o espírito emprendedor a través do establecemento de ferramentas de apoio, asesoramento e difusión da cultura emprendedora e da innovación e que faciliten e poñan ao alcance dos potenciais emprendedores o coñecemento e os medios materiais establecidos polos distintos estamentos públicos e privados para a posta en marcha de iniciativas emprendedoras e proxectos empresariais que, sendo innovadores, promovan a creación de novos postos de traballo vencellados ós novos xacementos de emprego, preferentemente entre mozos desempregados no medio rural, local e no entorno universitario e contribúan a diversificación do tecido produtivo, garantindo un desenvolvemento económico sostido en todo o territorio da Comunidade Autónoma de Galicia e incrementando o ritmo de creación de empresas.
- Contribuír, en coherencia cos Programas Impulsa Lugo e Impulsa Ourense, aprobados polo Consello da Xunta de Galicia, ao necesario equilibrio e solidariedade con aqueles territorios máis desfavorecidos na implementación das diferentes medidas de políticas activas de emprego.

Realizaranse as seguintes actividades co obxecto de conseguir estes obxectivos:

- Establecemento de medidas dirixidas a mellorar a empregabilidade e a apoiar a inserción ou reinsertión no mercado de traballo dos traballadores e traballadoras desempregados, especialmente daquelas con maiores dificultades de inserción laboral: os que pertencen a colectivos en risco de exclusión social, os mozos, as mulleres, os parados de longa duración, os demandantes que esgotaran as súas prestacións, os demandantes de primeiro emprego, as persoas con discapacidade, os inmigrantes e os que estean en situación de risco de exclusión social, especialmente os beneficiarios da Renda de Integración social de Galicia.
- Elaboración de itinerarios integrados de inserción personalizada, definindo plans individuais adaptados ás necesidades e características das persoas destinatarias e atendendo á súa situación persoal, familiar e sociolaboral.
- Posta en marcha de programas integrados de emprego con intermediación laboral que combinen distintas políticas activas de emprego.
- Instrumentación de actuacións específicas para a mobilidade e o apoio ao seguimento das accións de mellora da empregabilidade definidas nos itinerarios de inserción.

- Implementación de programas que faciliten a adquisición de experiencia profesional e de formación en alternancia das persoas desempregadas, especialmente daquelas con especiais dificultades de inserción, mediante os programas mixtos de formación e emprego.
- Aplicación da Orde do 20 de setembro de 2011 pola que se establecen as bases reguladoras e a convocatoria pública para a concesión de subvencións ao abeiro do Real decreto 196/2010, do 26 de febreiro, polo que se establecen medidas para facilitar a reinserción laboral así como o establecemento de axudas especiais, aos traballadores afectados polos expedientes de regulación de emprego 76/2000, do 8 de marzo de 2001 e 25/2001, do 31 de xullo de 2001.

## B. ANÁLISE E EXPLICACIÓN DO IMPACTO QUE NA IGUALDADE ENTRE MULLERES E HOMES SE PREVÉ PRODUCIR COMO CONSECUCIÓN DAS ACTUACIÓNS QUE SE VAN DESENVOLVER

### CLASIFICACIÓN DO PROGRAMA

Programa que ten por finalidade a igualdade entre mulleres e homes e/ou incide directa e fundamentalmente sobre as mulleres	
Programa non especificamente orientado á igualdade aínda que provoca un impacto diferenciado en homes e mulleres	X
Programa mixto, con actividades que teñen por finalidade a igualdade entre mulleres e homes e/ou inciden directa e fundamentalmente sobre as mulleres e actividades que teñen un impacto diferenciado en homes e mulleres	
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.)	
Programa destinado exclusivamente a actividades administrativas de xestión	

### BREVE DESCRICIÓN DO PROGRAMA DENDE A PERSPECTIVA DE XÉNERO

Este programa está constituído por todas aquelas medidas de políticas activas de emprego que teñen por obxecto mellorar as posibilidades de acceso ao emprego das persoas desempregadas, por conta propia ou allea, e a adaptación da formación e recualificación para o emprego dos traballadores e traballadoras así como aquelas outras 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.

A Consellería de Emprego e Igualdade, tendo en conta que un dos piares básicos das directrices establecidas na Estratexia Europea para o Emprego, incide na 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, articula un conxunto de incentivos dirixidos a garantir o principio de igualdade entre homes e mulleres e facilitar tanto o acceso ao mercado de traballo coma a permanencia nel. Estas medidas tradúcense fundamentalmente na definición das mulleres como colectivo beneficiario das axudas e na consideración das mulleres como colectivo preferente no acceso ás mesmas.

#### IDENTIFICACIÓN DUN OU VARIOS OBXECTIVOS EN MATERIA DE IGUALDADE PRESENTES NA NORMATIVA E PLANS VIXENTES E QUE SON DE APLICACIÓN NO DESENVOLVEMENTO DAS ACCIÓN CONTEMPLADAS NESTE PROGRAMA

Incorporación da transversalidade de xénero na actuación xeral do departamento	
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	X
Igualdade no acceso ao emprego, na formación e na promoción profesionais e nas condicións de traballo	X
Fomento, directa ou indirectamente, da iniciativa empresarial das mulleres	
Promoción da plena incorporación das mulleres á Sociedade da Información	
Incorporación do principio de igualdade nas políticas urbanas, de ordenación territorial e vivenda	
Promoción do reparto equitativo dos tempos entre mulleres e homes que facilite a conciliación e a corresponsabilidade	
Promoción da igualdade e da participación activa das mulleres en todos os ámbitos da sociedade (cultura, educación, política, economía, deporte, saúde, etc.)	X
Participación das mulleres no desenvolvemento rural	
Accións dirixidas á integración de mulleres en risco ou en situación de pobreza ou exclusión social	
Accións dirixidas á prevención e á loita contra a violencia de xénero	X

Outros (especificar)	
----------------------	--

**IDENTIFICACIÓN DAS ACTIVIDADES PREVISTAS DIRECTAMENTE RELACIONADAS COA PROMOCIÓN DA IGUALDADE ENTRE MULLERES E HOMES, INDICANDO PARA CADA UNHA, AS PERSOAS ÁS QUE ESTÁ DIRIXIDA. INDICAR, NO CASO DE DISPOR DESTES DATOS, AS PRINCIPAIS CARACTERÍSTICAS DAS ORGANIZACIÓNS (TIPO, ÁMBITO TERRITORIAL, ETC.) OU PERSOAS (IDADE, NIVEL EDUCATIVO, ETC.), DESTINATARIAS DAS ACCIÓNS.**

As mulleres son colectivo preferente en todas as medidas incluídas neste programa de gasto, en concreto, nos programas integrados de emprego e nos programas mixtos de formación e emprego.

No que respecta ao desenvolvemento das accións de información, orientación e busca de emprego, as mulleres desempregadas serán un colectivo prioritario no direccionamento automático de demandantes polo que se asignan cada semana as citas cos técnicos de orientación.

### **PREVISIÓN E VALORACIÓN DOS POSIBLES EFECTOS DO PROGRAMA SOBRE UN E OUTRO SEXO E SOBRE A IGUALDADE DE OPORTUNIDADES ENTRE MULLERES E HOMES.**

A previsión 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.

### **C. ÓRGANOS ENCARGADOS DA SÚA XESTIÓN**

Dirección Xeral de Formación e Colocación

### **III.1.6. PROGRAMA 322C - PROMOCION DO EMPREGO, DO EMPREGO AUTÓNOMO E DO MERCADO DE TRABALLO INCLUSIVO**

#### **A. DESCRICIÓN DO PROGRAMA**

#### **NECESIDADE QUE TRATA DE ATENDER O PROGRAMA**

Este programa ten como finalidade principal, intervir na creación de emprego a través, principalmente, de incentivos aos principais actores do proceso de creación de emprego: as persoas empresarias e emprendedoras, incluíndo partidas específicas para fomentar a xeración de emprego das persoas mozas, persoas desempregadas con especiais dificultades de inserción no mercado laboral, as persoas con discapacidade e as persoas en risco de vulnerabilidade. Así como



o mantemento e consolidación do emprego a través do mantemento da actividade económica posta en risco na actualidade pola pandemia da COVID-19.

Así mesmo, trátase de potenciar o desenvolvemento de programas de cooperación e colaboración con entidades públicas e privadas sen ánimo de lucro como instrumento idóneo para fomentar a creación de novas actividades e, polo tanto, de novos empregos nas zonas rurais vencellados a novos xacementos de emprego, favorecendo así unha mellora das rendas e, consecuentemente, das condicións de vida no medio rural, contribuíndo así á fixación de poboación nas mesmas.

### POBOACIÓN OU COLECTIVO AO QUE SE DIRIXE

Este programa ten un carácter horizontal sendo o beneficiario final del as persoas desempregadas. Dentro deste colectivo xeral establécense colectivos específicos que son, os que presentan maiores dificultades de inserción laboral, e que necesitan medidas específicas de igualdade de oportunidades, pretendéndose facilitar a súa incorporación ou reincorporación ao mercado de traballo, como son: as persoas con discapacidade, as persoas que pertencen aos colectivos en situación ou en risco de exclusión social, as persoas desempregadas que esgotaran as prestacións ou os subsidios de desemprego, as persoas desempregadas de longa duración, as persoas desempregadas maiores de 45 anos e as persoas traballadoras con contratos temporais.

É salientable o colectivo das persoas desempregadas mozas menores de 30 anos, e dentro deste colectivo o das persoas mozas que nin traballan nin reciben unha acción de formación ou educación aos que van dirixidas as medidas de fomento da contratación e do autoemprego.

Non obstante, os colectivos beneficiarios directos das axudas son as empresas, as persoas emprendedoras que creen o seu propio posto de traballo, as pequenas iniciativas empresariais xeradoras de emprego. Nestes momentos de crise tamén é importante o mantemento da actividade económica e do emprego.

Tamén serán beneficiarias directas aquelas entidades sen ánimo de lucro que xeren postos de traballo e, as entidades públicas e privadas sen ánimo de lucro que potencien o desenvolvemento de programas de cooperación e colaboración.

### DETALLE DA SITUACIÓN DE PARTIDA

Na seguinte táboa reflíctese a evolución do paro rexistrado nos últimos anos, expresado en valores medios anuais:

MEDIAS ANUAIS DE PARO REXISTRADO						
2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
276.007	256.960	233.449	212.558	194.428	174.651	165.308

Como pode observarse a evolución presenta datos que indican a inversión da tendencia, cunha mellora e diminución da media anual de paro a partir do 2014. Non obstante, o importante incremento do paro na época de crise e a conseguinte diminución de ofertas de emprego

no mercado de traballo, e o proceso de recuperación dificultan as oportunidades de atopar un emprego, polo que é necesario tomar medidas para afrontar a busca activa de emprego, especialmente na situación actual de crise económica motivada pola COVID-19.

Neste sentido, os 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 son políticas que xunto coas medidas de mellora da empregabilidade dos traballadores e traballadoras galegas son claves para iniciar a saída da situación de desemprego.

Así mesmo a actual situación require adopción de medidas que contribúan o mantemento do emprego e a actividade económica. E 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.

- Mulleres: 9.480
- Homes: 10.270

#### ANÁLISE DAFO

- Debilidades:
  - Un 44 % das persoas paradas en Galicia levan nesta situación un ano ou máis. Destas, un 70 % delas son persoas maiores de 45 anos.
  - A taxa de desemprego, aínda que por debaixo da media do Estado, é superior á media europea. A maior taxa de paro entre a poboación galega por grupos de idade corresponde ás persoas menores de 30 anos.
  - Baixo nivel de medidas de conciliación da vida laboral e persoal nas pemes galegas.
  - Maiores dificultades nas zonas máis rurais para o desenvolvemento de iniciativas emprendedoras.
  - Falta de espírito emprendedor.
  - Elevada inestabilidade no emprego, alta taxa de temporalidade, de xeito especial entre os mozos e mozas (en decembro do 2019 un 72 % do total dos contratos rexistrados a mozos e mozas).
  - Dificultades de acceso ao mercado de traballo doutros colectivos, ademais das persoas mozas, como serían as persoas paradas de longa duración, co consecuente desenganche do mercado laboral, ou as persoas en risco de exclusión laboral e social.
  - Escasa empregabilidade da mocidade, especialmente das mulleres con menor nivel de formación.
- Ameazas:

- 
- Envellecemento da poboación galega, que afecta tanto á poboación activa como á ocupada.
  - Máis do 90 % da estrutura industrial galega concéntrase en pemes de menos de 6 persoas empregadas.
  - Falta de tecido empresarial no ámbito rural.
  - Falta de espírito emprendedor e obstáculos burocráticos e administrativos para aquelas persoas que o teñen.
  - Difícil inserción no mercado de traballo das persoas paradas de longa duración e dos mozos e mozas.
  - Perda de capital humano por prolongación do desemprego.
  - Falta de conciliación da vida laboral coa vida persoal, especialmente no ámbito do sector privado.
  - Dificultade de trasladar con axilidade a recuperación económica á asignación dos recursos.
  - Crise económica pola COVID-19.
- Fortalezas:
    - Diminución do número de persoas desempregadas no último horizonte temporal observado.
    - Mellora na contratación indefinida e tempo completo.
    - Uso de medios telemáticos para a realización de trámites co SPEG.
    - Existencia de capacidades investigadoras e de xeración de coñecemento.
    - Marco regulador das relacións laborais modernizado.
    - Posta en marcha de medidas destinadas ás persoas desempregadas en xeral, pero tamén a determinados colectivos especialmente afectados pola dificultade de volver acceder a un emprego, ou mesmo pola falta de oportunidades para acceder ao seu primeiro posto de traballo.
    - Existencia de procedementos e metodoloxías de traballo consolidadas así como contar con persoal cualificado e con experiencia na xestión.
    - Plan de reactivación económica.
  - Oportunidades:
    - Demanda de novas ocupacións, cualificacións e perfís profesionais derivados da evolución tecnolóxica, e desenvolvemento de postos de traballo en novos sectores e áreas: novos xacementos de emprego, emprego verde, sectores tecnolóxicos, I+D+i, sector turístico; economía baixa en carbono, economía mariña e marítima e crecemento azul.
    - Emprego autónomo como fórmula para a reincorporación ao mercado de traballo, especialmente para as persoas maiores de 45 anos.

- Plan Galicia industria 4.0 - Axenda da competitividade industrial, Estratexia de Internacionalización da Empresa Galega 2020 para impulsar e dinamizar o crecemento das empresas e o emprendemento entre a sociedade galega.
- Gran potencial do sector comercial como xerador de emprego, especialmente entre as mulleres e a mocidade.
- O interese da comunidade científica e tecnolóxica por chegar ao mercado a través do emprendemento.
- Capacidade de crecemento do sector servizos, o que maior volume de emprego aglutina na comunidade autónoma, con especial posibilidade de desenvolvemento nas zonas intermedias de poboación.
- Incentivos á contratación que permitan atender as demandas do tecido produtivo
- Dixitalización da empresa galega o cal requirirá novos perfís profesionais e novas oportunidades de emprego.

### DEFINICIÓN DO MARCO NO QUE SE DESENVOLVE O PROGRAMA

As distintas liñas de actuación financiadas a través deste programa artéllanse a través das correspondentes ordes de convocatoria de subvencións no marco dos seguintes documentos de planificación e normas:

- Real Decreto legislativo 3/2015, do 23 de outubro, polo que se aproba o Texto refundido da Lei de Emprego.
- Orde anual do Ministerio de Emprego e Seguridade Social pola que se distribúen territorialmente, para a súa xestión polas comunidades autónomas con competencias asumidas subvencións do eido laboral financiadas con cargo aos Presupostos Xerais do Estado.
- As distintas normas estatais que regulan as liñas básicas dos programas de axudas de fomento do emprego financiados con fondos finalistas.
- Lei 18/2014, do 15 de outubro, de aprobación de medidas urxentes para o crecemento, competitividade e eficiencia, que establece o Sistema Nacional de Garantía Xuvenil.
- Plan Anual de Políticas de Emprego (PAPE) 2020.
- Plan Estratéxico de Galicia 2015-2020.
- Programa Operativo FSE Galicia 2014-2020.
- Programa Operativo de Emprego Xuvenil 2014-2020
- Axenda Emprego Galicia [20+]
- Estratexia do autónomo 2020.
- Programa Emprega en feminino.

## FINALIDADE E ESTRATEXIA DO PROGRAMA

A través deste programa 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.
- Que as persoas traballadoras cun contrato temporal acaden a súa estabilidade no emprego.
- Que as persoas desempregadas creen o seu propio posto de traballo a través das fórmulas de autoemprego.
- Que as persoas con discapacidade ou en risco de exclusión social 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 no obxectivo de igualdade de oportunidades.
- Fomentar o emprego no rural galego.
- Mellorar a capacidade dos traballadores e traballadoras desempregadas na busca dun novo emprego, priorizando no seu acceso aos colectivos con maiores dificultades, ben sexa pola súas características de formación, idade, sexo, discapacidade ou calquera outra circunstancia limitativa; ben sexa pola perda inminente de cobertura na súa protección social, facilitando a aqueles que esgotaran as prestacións e subsidios por desemprego unha nova oportunidade laboral mediante a adquisición e reorientación das súas competencias, a adquisición de experiencia profesional, así como a obtención de recursos de subsistencia económica para eles e as súas familias, ao mesmo tempo que, mediante o seu traballo subvencionado en actividades de interese xeral e social, contribúen tamén á mellora das condicións de vida no rural e nas vilas e cidades e á mellora e recuperación do medio ambiente e de espazos naturais protexidos.
- Facilitar a integración laboral ás persoas con calquera tipo de discapacidade física, psíquica ou sensorial, mediante o establecemento de medidas que fomenten e faciliten o seu acceso ao emprego.
- Facilitar a integración laboral ás persoas en risco de exclusión social, especialmente ás beneficiarias da Renda de Integración Social de Galicia e beneficiarios do programa de activación para o emprego, mediante o establecemento de medidas que fomenten e faciliten o seu acceso ao emprego.
- Mantemento da actividade económica e do emprego.

## B. ANÁLISE E EXPLICACIÓN DO IMPACTO QUE NA IGUALDADE ENTRE MULLERES E HOMES SE PREVÉ PRODUCIR COMO CONSECUCENCIA DAS ACTUACIÓNS QUE SE VAN DESENVOLVER

### CLASIFICACIÓN DO PROGRAMA

Programa que ten por finalidade a igualdade entre mulleres e homes e/ou incide directa e fundamentalmente sobre as mulleres	
Programa non especificamente orientado á igualdade aínda que provoca un impacto diferenciado en homes e mulleres	X
Programa mixto, con actividades que teñen por finalidade a igualdade entre mulleres e homes e/ou inciden directa e fundamentalmente sobre as mulleres e actividades que teñen un impacto diferenciado en homes e mulleres	
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.)	
Programa destinado exclusivamente a actividades administrativas de xestión	

### BREVE DESCRICIÓN DO PROGRAMA DENDE A PERSPECTIVA DE XÉNERO

A través das accións deste programa preténdese, por medio de medidas de discriminación positiva, acadar unha maior participación das mulleres no mercado laboral, dado que a súa taxa de actividade e de ocupación é menor ca dos homes e a súa taxa de desemprego é máis alta ca dos homes.

Os potenciais beneficiarios das accións deste programa son as persoas desempregadas. Tomando como referencia os datos de decembro de 2019 a situación en que se atopan as mulleres é a que segue:

TOTAL PARADOS	HOMES		MULLERES	
165.308	71.666	43,35 %	93.642	56,65 %

### IDENTIFICACIÓN DUN OU VARIOS OBXECTIVOS EN MATERIA DE IGUALDADE PRESENTES NA NORMATIVA E PLANS VIXENTES E QUE SON DE APLICACIÓN NO DESENVOLVEMENTO DAS ACCIÓN CONTEMPLADAS NESTE PROGRAMA

Incorporación da transversalidade de xénero na actuación xeral do departamento	X
--	---

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	
Igualdade no acceso ao emprego, na formación e na promoción profesionais e nas condicións de traballo	X
Fomento, directa ou indirectamente, da iniciativa empresarial das mulleres	
Promoción da plena incorporación das mulleres á Sociedade da Información	
Incorporación do principio de igualdade nas políticas urbanas, de ordenación territorial e vivenda	
Promoción do reparto equitativo dos tempos entre mulleres e homes que facilite a conciliación e a corresponsabilidade	X
Promoción da igualdade e da participación activa das mulleres en todos os ámbitos da sociedade (cultura, educación, política, economía, deporte, saúde, etc.)	
Participación das mulleres no desenvolvemento rural	
Accións dirixidas á integración de mulleres en risco ou en situación de pobreza ou exclusión social	
Accións dirixidas á prevención e á loita contra a violencia de xénero	
Outros (especificar)	

**IDENTIFICACIÓN DAS ACTIVIDADES PREVISTAS DIRECTAMENTE RELACIONADAS COA PROMOCIÓN DA IGUALDADE ENTRE MULLERES E HOMES, INDICANDO PARA CADA UNHA, AS PERSOAS ÁS QUE ESTÁ DIRIXIDA. INDICAR, NO CASO DE DISPOR DESTES DATOS, AS PRINCIPAIS CARACTERÍSTICAS DAS ORGANIZACIÓNS (TIPO, ÁMBITO TERRITORIAL, ETC.) OU PERSOAS (IDADE, NIVEL EDUCATIVO, ETC.), DESTINATARIAS DAS ACCIÓNS.**

Incentivos á contratación por conta allea: toda a sociedade.

Incentivos ao autoemprego e ás iniciativas empresariais: toda a sociedade.

Incentivos á integración laboral dos colectivos vulnerables: toda a sociedade.

Incentivos ás entidades públicas e privadas sen ánimo de lucro para potenciar o desenvolvemento de programas de cooperación e colaboración: toda a sociedade.

Todos estas actuacións contemplan nos seus incentivos incrementos económicos específicos para as mulleres en situación de desemprego ademais dos propios das súas circunstancias persoais.

Dentro do Plan Galego de conciliación e corresponsabilidade 2018-2020 o programa 322C ten estas actuacións:

#### ÁREA ESTRATÉXICA 4: REFORZANDO O COMPROMISO DAS ORGANIZACIÓNS CUNHA CONCILIACIÓN CORRESPONSABLE

Obxectivo específico 4.2. Favorecer a implantación efectiva de medidas de conciliación e de flexibilización do tempo de traballo nas empresas e outras organizacións, fomentando un uso corresponsable entre as persoas traballadoras.

Medida 4.2.2 Establecemento de axudas ás pequenas e medianas empresas galegas para a introdución de medidas de organización flexible do tempo de traballo (flexibilidade horaria, de xomada, 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.

No proxecto 2016 00317 Iniciativas empresarias xeradoras de emprego, na subvención para o fomento e consolidación do emprego nas pequenas empresas de nova creación ten como un dos seus obxectivos promover o emprego estable das mulleres, para o que convoca unha axuda á conciliación a que poden acollerse homes e mulleres.

- O importe: 100.000€
- Indicador: Número de empresas que reciben axudas para desenvolver medidas de fomento da igualdade e da conciliación de vida laboral e familiar. Obxectivo .

Medida 4.2.5 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.

Parte da estratexia do autónomo 20 desenvólvese no proxecto 2017 00021. Está recollida nesta estratexia favorecer a conciliación e a corresponsabilidade o que se fai a través da convocatoria dunha axuda con fin de que se poida aumentar o permiso de maternidade ou paternidade, mediante a subvención á contratación dunha persoa substituta cun contrato de duración mínima de 6 meses e ata 1 ano.

- O importe: 800.000 €



- Indicador: Número de axudas de substitución por conciliación e corresponsabilidade (homes e mulleres). Obxectivo 100.

### SINALAR OS PRINCIPAIS RESULTADOS DO PROGRAMA, DENDE O PUNTO DE VISTA DO XÉNERO.

A previsión é que a través dos programas de axudas deste programa o 50 % dos beneficiarios finais do mesmo (persoas desempregadas ou cun emprego precario) sexan mulleres. Este porcentaxe atópase na actualidade nun 47 % de mulleres beneficiarias.

### C. ÓRGANOS ENCARGADOS DA SÚA XESTIÓN

Dirección Xeral de Emprego, Traballo Autónomo e Economía Social.

## III.1.7. PROGRAMA 323A - FORMACION PROFESIONAL DESEMPREGADOS:

### A. DESCRICIÓN DO PROGRAMA

#### NECESIDADE QUE TRATA DE ATENDER O PROGRAMA

O servizo público de emprego está obrigado a desenvolver a súa actividade de cara aos desempregados, actuando conforme aos principios de igualdade de oportunidades, non discriminación, transparencia, gratuidade, efectividade e calidade na prestación de servizos. E debe prestarlles unha atención que lles permita mellorar as súas competencias e cualificación profesional, mellorando a súa empregabilidade e incrementando as súas posibilidades de inserción laboral. De igual xeito, todas as políticas activas que se desenvolvan deben potenciar nas persoas traballadoras desempregadas unha actitude proactiva estimulando a busca activa de emprego, de xeito que esas políticas actúen como instrumentos incentivadores para a incorporación efectiva dos desempregados ao mercado de traballo

De xeito particular, desenvolveranse 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 Plan de Choque polo Emprego Xove 2019-2021 e do Plan Reincorpora-T 2019-2021 desenvolveranse accións e medidas específicas destinadas ás persoas beneficiarias deses plans.

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.

## POBOACIÓN OU COLECTIVO AO QUE SE DIRIXE

- Persoas traballadoras desempregadas inscritas no Servizo Público de Emprego de Galicia en especial, aqueles colectivos con especiais dificultades de inserción laboral: mozos; mulleres, especialmente as vítimas de violencia de xénero; persoas con discapacidade, parados de longa duración, emigrantes retomados e outros colectivos con dificultades de inclusión, beneficiarios do Plan de Choque polo Emprego Xove 2019-2021 e do Plan Reincorpora-T 2019-2021 e persoas mozas beneficiarias do programa de garantía xuvenil.
- Persoas traballadoras ocupadas.

## DETALLE DA SITUACIÓN DE PARTIDA

Na seguintes táboas reflíctese a evolución do paro rexistrado e das taxas de desemprego nos últimos anos:

MEDIAS ANUAIS DE PARO REXISTRADO						
2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
276.007	256.960	233.449	212.558	194.428	174.651	163.219

TAXA DE DESEMPREGO						
2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
21,88	20,87	17,74	16,29	14,71	12,04	11,74

Como pode observarse a evolución presenta datos que indican unha mellora e diminución da media anual de paro en 2014, 2015, 2016, 2017, 2018 e 2019. Tamén a taxa de desemprego está mellorando positivamente dende o ano 2014. Neste sentido, a mellora da empregabilidade mediante a execución de políticas integradas de emprego, acompañadas dunha atención personalizada a través dun itinerario individual de inserción, son claves para iniciar a saída da situación de desemprego. En concreto, todas as medidas que aumenten a formación e capacitación profesional son fundamentais para situar ás persoas desempregadas con opcións de acceder ao mercado de traballo, ou ben de mellorar a posición dentro do mercado de traballo das persoas ocupadas.

A situación extraordinaria derivada da COVID está a supor un impacto negativo nos datos do mercado de traballo do 2020. Segundo os datos da última EPA (3º trimestre do 2020), a taxa de paro galega acada a cifra de 11,80, superando lixeiramente a taxa coa que pechamos o 4º trimestre do 2019.

### ANALISE DAFO

- Debilidades:
  - A taxa de desemprego, 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.

- Dificultades de acceso ao emprego doutros colectivos ademais das persoas mozas, como os parados de longa duración, ou das persoas en risco de exclusión social. Segundo a estatística de paro rexistrado de outubro do 2020, o 48 % dos parados galegos levan máis dun ano en situación de desemprego.
  - 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.
  - Baixo nivel de aprendizaxe de idiomas.
- Fortalezas:
    - Proceso de diálogo social.
    - Establecemento de instrumentos de colaboración con organizacións empresariais e sindicais.
    - Importante peso da formación para o emprego con compromiso de contratación e da formación á carta, que permite que as accións formativas estean vinculadas ás necesidades das empresas e vinculen o importe da subvención directamente coa contratación do 40 % do alumnado formado nelas.
    - Extensa rede de centros de formación para o emprego, con capacidade e experiencia.
    - Posta en marcha de medidas destinadas ás persoas desempregadas en xeral, pero tamén a determinados colectivos especialmente afectados pola dificultade de acceder ou voltar a un emprego, como son o programa de garantía xuvenil e o programa de activación para o emprego.
  - Ameazas:
    - Desánimo e desmotivación entre os parados de longa duración e os mozos e mozas fronte ao mercado de traballo.
    - Perda de capital humano por prolongación do desemprego.
    - O desemprego xuvenil.
    - A situación de crise económica a partir da pandemia do COVID-19.
  - Oportunidades:
    - Mellora da empregabilidade dos mozos e mozas co Plan galego de emprego xuvenil.
    - A nova formación profesional dual, ligada á obtención dun título de FP ou Certificado de profesionalidade.
    - O Plan de Choque polo Emprego Xove 2019-2021 e o Plan Reincorpora-T 2019-2021.

- A nova regulación que establece o Real decreto 7/2015, do 16 de xaneiro polo que se aproba a Carteira Común de Servizos do Sistema Nacional de Emprego e os protocolos que desenvolverán cada un dos servizos previstos na mesma: orientación profesional, colocación e de asesoramento ás empresas, formación e cualificación para o emprego e de asesoramento para o autoemprego e o emprendemento.
- A nova regulación que establece o Real decreto 694/2017, do 3 de xullo, polo que se desenvolve a Lei 30/2015, do 9 de setembro, pola que se regula o Sistema de Formación Profesional para o Emprego no ámbito laboral.

### DEFINICIÓN DO MARCO NO QUE SE DESENVOLVE O PROGRAMA

O desenvolvemento do programa artéllase no marco da normativa de aplicación á contratación administrativa e ás subvencións, así como a través da seguinte normativa específica:

- Artigo 36.3 do Real decreto legislativo 3/2015, do 23 de outubro, polo que se aproba o Texto refundido da Lei de Emprego.
- Lei Orgánica 5/2002, do 19 de xuño, das Cualificacións e da Formación Profesional.
- Lei 18/2014, do 15 de outubro, de aprobación de medidas urxentes para o crecemento, a competitividade e a eficiencia, que establece o Sistema de Garantía xuvenil.
- Lei 30/2015, do 9 de setembro, pola que se regula o Sistema de Formación Profesional para o emprego no ámbito laboral.
- Real Decreto 7/2015, do 16 de xaneiro polo que se aproba a Carteira Común de Servizos do Sistema Nacional de Emprego.
- Real decreto 115/2017, do 17 de febreiro, polo que se regula a comercialización e manipulación de gases fluorados e equipos baseados neles, así como a certificación dos profesionais que os empregan e polo que se establecen os requisitos técnicos para as instalacións que desenvolven actividades que emitan gases fluorados.
- Real decreto 694/2017, do 3 de xullo, polo que se desenvolve a Lei 30/2015, do 9 de setembro, pola que se regula o Sistema de Formación Profesional para o Emprego no ámbito laboral.
- Real decreto 34/2008, do 18 de xaneiro, polo que se regulan os certificados de profesionalidade.
- Real decreto 1224/2009, do 17 de xullo, de recoñecemento das competencias profesionais adquiridas pola experiencia laboral.
- Orde TMS/283/2019, do 12 de marzo, pola que se regula o Catálogo de Especialidades Formativas no marco do sistema de formación profesional para o emprego no ámbito laboral.
- Orde TMS 368/2019, do 28 de marzo, pola que se desenvolve o Real decreto 694/2017, do 3 de xullo, polo que se desenvolve a Lei 30/2015, do 9 de setembro, pola que se regula o Sistema de Formación Profesional para o Emprego no ámbito laboral, en relación coa oferta formativa das administracións competentes e o seu financiamento, e se

establecen as bases reguladoras para a concesión de subvencións públicas destinadas ao seu financiamento.

- Orde TMS/369/2019, do 28 de marzo, pola que se regula o Rexistro Estatal de Entidades de Formación do sistema de formación profesional para o emprego no ámbito laboral, así como os procesos comúns de acreditación e inscrición das entidades de formación para impartir especialidades formativas incluídas no Catálogo de Especialidades Formativas.
- Orde anual do Ministerio competente en materia de emprego pola que se distribúen territorialmente, para a súa xestión polas comunidades autónomas con competencias asumidas, subvencións do eido laboral financiadas con cargo aos Presupostos Xerais do Estado.
- As distintas normas estatais que regulan as liñas básicas dos programas de axudas de fomento do emprego financiados con fondos finalistas.
- Plan Estratéxico de Galicia 2015-2020.
- Estratexia Española de Activación para o Emprego 2017-2020.
- Plan Anual de Política de Emprego (PAPE).
- Os Programas Impulsa Lugo e Impulsa Ourense, aprobados polo Consello da Xunta de Galicia, co obxecto de contribuír ao necesario equilibrio e solidariedade con aqueles territorios mais desfavorecidos, na implementación das diferentes medidas de políticas activas de emprego.
- O Programa Operativo FSE Galicia 2014-2020.
- Axenda da Competitividade "Galicia Industria 4.0", aprobada polo Consello da Xunta o 13 de maio do 2015.
- Axenda 20 para o Emprego.

## FINALIDADE E ESTRATEXIA DO PROGRAMA

Resúmese nos seguintes puntos:

- Favorecer a incorporación ao mercado de traballo dos colectivos de difícil inserción especialmente os menores de 30 anos, maiores de 45 anos e aqueles que son persoas desempregadas de longa duración.
- Fomentar o emprego e a estabilidade e intervir eficazmente entre demandantes e empregadores.
- Ofrecer un sistema áxil de información que permita coñecer aos usuarios o seu nivel de cualificación e potencialidades, contribuír ao desenvolvemento local mediante asesoramento ás empresas, detección de necesidades, xerar unha oferta de servizos ao autoemprego e xerar unha cultura emprendedora.
- Racionalizar e informatizar os procedementos de xestión dos programas de formación para o emprego.

- Continuar coa evolución do sistema de información do Servizo Público de Emprego, empregando as novas tecnoloxías da información e a comunicación.
- Dotar de equipamento aos centros de formación propios para a execución das súas funcións.
- Consolidar o procedemento de acreditación e avaliación da competencia profesional adquirida por experiencia laboral e vías non formais de formación.
- Desenvolver e mellorar as aplicacións web, sobre o mercado laboral galego en diferentes variables significativas (contratos, paro rexistrado, traballadores afiliados e empresas).
- Fomentar a calidade e integración da formación profesional a través das convocatorias de competencias clave para ter acceso aos cursos de certificados de profesionalidade.
- Contribuír ao necesario equilibrio e solidariedade con aqueles territorios máis desfavorecidos, na implementación das diferentes medidas de políticas activas de emprego.
- Realizar unha oferta formativa axeitada ás necesidades do mercado de traballo.
- 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, especialmente naqueles sectores máis afectados pola crise económica a partir da pandemia COVID-19.
- Fomentar a formación con compromiso de contratación.
- Potenciar as accións formativas vinculadas coa Industria 4.0 e as demandas dos sectores económicos e produtivos de cada comarca, así como aquelas de carácter complementario, experimental e innovador, no ámbito da formación profesional para o emprego, a formación TIC, en idiomas, e ambiental.

## B. ANÁLISE E EXPLICACIÓN DO IMPACTO QUE NA IGUALDADE ENTRE MULLERES E HOMES SE PREVÉ PRODUCIR COMO CONSECUCENCIA DAS ACTUACIÓNS QUE SE VAN DESENVOLVER

### CLASIFICACIÓN DO PROGRAMA

Programa que ten por finalidade a igualdade entre mulleres e homes e/ou incide directa e fundamentalmente sobre as mulleres	
Programa non especificamente orientado á igualdade aínda que provoca un impacto diferenciado en homes e mulleres	X
Programa mixto, con actividades que teñen por finalidade a igualdade entre mulleres e homes e/ou inciden directa e fundamentalmente sobre as mulleres e actividades que teñen un impacto diferenciado en homes e mulleres	

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.)	
Programa destinado exclusivamente a actividades administrativas de xestión	

### BREVE DESCRICIÓN DO PROGRAMA DENDE A PERSPECTIVA DE XÉNERO

O programa busca prestarlles aos desempregados unha atención que lles permita mellorar as súas competencias e cualificación profesional, mellorando a súa empregabilidade e incrementando as súas posibilidades de inserción laboral. A Consellería de Emprego e Igualdade, tendo en conta que un dos piares básicos das directrices establecidas na Estratexia Europea para o Emprego, diante da necesidade de reforzar a política de igualdade entre homes e mulleres, e especialmente co obxecto de mellorar as perspectivas e oportunidades das mulleres de cara a súa inserción laboral, desenvolve unha serie de medidas dirixidas a garantir o principio de igualdade entre homes e mulleres e facilitar tanto o acceso ao mercado de traballo como a permanencia nel.

### IDENTIFICACIÓN DUN OU VARIOS OBXECTIVOS EN MATERIA DE IGUALDADE PRESENTES NA NORMATIVA E PLANS VIXENTES E QUE SON DE APLICACIÓN NO DESENVOLVEMENTO DAS ACCIÓN CONTEMPLADAS NESTE PROGRAMA

Incorporación da transversalidade de xénero na actuación xeral do departamento	
Información, sensibilización e educación para a igualdade de mulleres e homes	X
Transmisión dunha imaxe igualitaria, plural e non estereotipada de mulleres e homes na sociedade	
Igualdade no acceso ao emprego, na formación e na promoción profesionais e nas condicións de traballo	X
Fomento, directa ou indirectamente, da iniciativa empresarial das mulleres	
Promoción da plena incorporación das mulleres á Sociedade da Información	
Incorporación do principio de igualdade nas políticas urbanas, de ordenación territorial e vivenda	

Promoción do reparto equitativo dos tempos entre mulleres e homes que facilite a conciliación e a corresponsabilidade	X
Promoción da igualdade e da participación activa das mulleres en todos os ámbitos da sociedade (cultura, educación, política, economía, deporte, saúde, etc.)	
Participación das mulleres no desenvolvemento rural	X
Accións dirixidas á integración de mulleres en risco ou en situación de pobreza ou exclusión social	
Accións dirixidas á prevención e á loita contra a violencia de xénero	
Outros (especificar)	

**IDENTIFICACIÓN DAS ACTIVIDADES PREVISTAS DIRECTAMENTE RELACIONADAS COA PROMOCIÓN DA IGUALDADE ENTRE MULLERES E HOMES, INDICANDO PARA CADA UNHA, AS PERSOAS ÁS QUE ESTÁ DIRIXIDA. INDICAR, NO CASO DE DISPOR DESTES DATOS, AS PRINCIPAIS CARACTERÍSTICAS DAS ORGANIZACIÓNS (TIPO, ÁMBITO TERRITORIAL, ETC.) OU PERSOAS (IDADE, NIVEL EDUCATIVO, ETC.), DESTINATARIAS DAS ACCIÓNS.**

- A consideración das mulleres como colectivo preferente no acceso ás accións formativas: nos procesos de selección para o acceso as accións formativas, identificarase ao colectivo “mulleres”, especialmente ás “mulleres vítimas de violencia de xénero” de acordo co disposto no artigo 3 do Real decreto 1917/2008, do 21 de novembro, polo que se aproba o programa de inserción sociolaboral para mulleres vítimas de violencia de xénero, 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 familiares dependentes.
- A inclusión, en todas as accións formativas subvencionadas, dos módulos formativos sobre igualdade, nos termos do artigo 26 do Decreto legislativo 2/2015, do 12 de febreiro, polo que se aproba o texto refundido das disposicións legais da comunidade autónoma en materia de igualdade.



## PREVISIÓN E VALORACIÓN DOS POSIBLES EFECTOS DO PROGRAMA SOBRE UN E OUTRO SEXO E SOBRE A IGUALDADE DE OPORTUNIDADES ENTRE MULLERES E HOMES.

O establecemento do colectivo “mulleres” como preferente contribuirá a redución da brecha de xénero, favorecendo acadar unha participación igualitaria de homes e mulleres nas accións formativas. Así mesmo, as axudas á conciliación permitirán incrementar o número de mulleres participantes nos cursos, e diminuír a taxa de abandonos.

## SINALAR OS PRINCIPAIS RESULTADOS DO PROGRAMA, DENDE O PUNTO DE VISTA DO XÉNERO.

Anualmente convócanse 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. No ano 2020, polo impacto da COVID, a Resolución do 13 de febreiro do 2020, pola que se convocan probas de avaliación en competencias clave, quedou sen efecto. Os últimos datos refírense á convocatoria do 2019, onde se rexistraron un total de 3.850 solicitudes para participar nas probas. Destas, 2.399 son mulleres e 1.451 son homes, polo que a porcentaxe de solicitudes das mulleres representou o 62,31 % do total.

Nas accións formativas para persoas desempregadas con financiamento con cargo a este programa en 2019, participaron 10.394 mulleres, o que representa un 50,81 % sobre o total de 20.457 persoas participantes nestas accións formativas.

Até o 31 de outubro de 2020, pola súa banda, conséntase a participación neste tipo de accións formativas de 6.505 mulleres, o que supón o 47,88 % do total de 13.585 persoas participantes.

## INDICAR SE SE TEÑEN IMPLANTADO NOVAS ESTRATEXIAS PARA UNHA MELLOR INCORPORACIÓN DA PERSPECTIVA DE XÉNERO NA XESTIÓN, DESENVOLVEMENTO E AVALIACIÓN DAS ACCIÓNS QUE FINANCIA O PROGRAMA DE GASTO. EN CASO AFIRMATIVO, FACER UNHA BREVE DESCRICIÓN. EN CASO NEGATIVO INDICAR AS DIFICULTADES ATOPADAS PARA LEVALO A CABO.

### C. ÓRGANOS ENCARGADOS DA SÚA XESTIÓN

Dirección Xeral de Formación e Colocación

Fundación Pública Galega da Formación para o Traballo

Servizos periféricos con funcións en materia de formación e colocación da Consellería de Emprego e Igualdade

### III.1.8. PROGRAMA 323B - FORMACION PROFESIONAL DE OCUPADOS

#### A. DESCRICIÓN DO PROGRAMA

##### NECESIDADE QUE TRATA DE ATENDER O PROGRAMA

Coa finalidade de contribuír á estabilidade de emprego e a cohesión social, este programa pretende tanto e mellora das competencias e cualificacións como a actualización e especialización profesional das persoas traballadoras ocupadas.

Para acadar este obxectivo débese proporcionar ás persoas unha maior motivación para o progreso na súa cualificación profesional e para a mellora das súas competencias e cualificacións, apostando por unha formación que favoreza a aprendizaxe permanente dos traballadores e o pleno desenvolvemento das súas capacidades profesionais.

A formación constitúe un obxectivo estratéxico para reforzar a produtividade e a competitividade das empresas e para potenciar a empregabilidade dos traballadores. Neste contexto debese proporcionar unha formación axeitada aos traballadores ocupados das empresas afectadas pola crise económica na conxuntura posterior á irrupción da pandemia do COVID-19 ou de sectores estratéxicos de Galicia. Así mesmo débese estender a formación dos traballadores ocupados a ámbitos nos que non estea plenamente introducida.

Todo isto redundará na mellora da produtividade e competitividade das empresas, e da estabilidade e calidade no emprego.

##### POBOACIÓN OU COLECTIVO AO QUE SE DIRIXE

- Persoas traballadoras ocupadas para mellorar a súa adaptabilidade o mercado laboral, nomeadamente de empresas de sectores afectados negativamente pola situación económica posterior á aparición da pandemia do COVID-19.
- Persoas traballadoras desempregadas, dentro dos límites de participación que estableza a normativa estatal aplicable.

##### DETALLE DA SITUACIÓN DE PARTIDA

A estrutura empresarial galega constituída nunha porcentaxe moi elevada por Pemes e microempresas, con dificultades en moitas ocasións para facer fronte á globalización, así como á transformación tecnolóxica, o que afecta ao seu nivel de competitividade, determina que se teña que facer un especial esforzo na cualificación profesional das persoas traballadoras ocupadas galegas. Esta cualificación redundará en facer as empresas galegas máis fortes e competitivas.

Para avanzar neste ámbito de actuación nos últimos anos vense a desenvolver actuacións encamiñadas á adquisición polos traballadores ocupados de coñecementos, habilidades e aptitudes ante a crecente incorporación das novas tecnoloxías no mercado laboral así como a instrumentar todas cantas medidas resulten necesarias para posibilitar que os traballadores teñan unha maior capacidade de formación que lles permita adecuarse aos cambios que poidan xurdir ao longo da súa traxectoria profesional.

Dado o peso que no noso tecido produtivo representan os autónomos e emprendedores estívese a apostar por unha formación axeitada ás súas necesidades e demandas, favorecendo deste xeito o emprendemento e o acceso ao autoemprego.

Cómpre poñer en marcha programas formativos en Industria para os ocupados dos sectores estratéxicos, incluíndo neste concepto a aqueles que se ven danados a partir da situación de pandemia do COVID-19, e nomeadamente, co gallo do Xacobe 2021, aos sectores da hostalería, restauración e turismo dos territorios polos que transcorren os diferentes Camiños de Santiago.

#### ANÁLISE DAFO

- Debilidades:
  - Reducido tamaño das empresas que repercute na súa baixa capacidade formadora.
  - Baixa internacionalización.
  - Desigualdade territorial pola concentración da poboación e da densidade empresarial na franxa costeira.
- Fortalezas:
  - Proceso de diálogo social.
  - Establecemento de instrumentos de colaboración con organizacións empresariais e sindicais.
  - Maior porcentaxe de mulleres nas accións e plans de formación para o emprego.
  - Extensa rede de centros de formación para o emprego, con capacidade e experiencia.
- Ameazas:
  - Competencia mundial crecente polo incremento da produción en países emerxentes.
  - Avellentamento da poboación activa e ocupada.
  - Perda de capital humano activo en investigación e innovación.
  - A situación de crise económica a partir da pandemia do COVID-19.
- Oportunidades:
  - Desenvolvemento de postos de traballo en novos sectores e áreas: emprego verde, sectores tecnolóxicos, sector turístico, economía mariña...
  - A regulación que establece o Real decreto 7/2015, do 16 de xaneiro polo que se aproba a Carteira Común de Servizos do Sistema Nacional de Emprego e os protocolos que desenvolverán cada un dos servizos previstos na mesma: orientación profesional, colocación e de asesoramento ás empresas, formación e cualificación para o emprego e de asesoramento para o autoemprego e o emprendemento.

- A regulación que establece o Real decreto 694/2017, do 3 de xullo, polo que se desenvolve a Lei 30/2015, do 9 de setembro, pola que se regula o Sistema de Formación Profesional para o Emprego no ámbito laboral.

## DEFINICIÓN DO MARCO NO QUE SE DESENVOLVE O PROGRAMA

O desenvolvemento do programa terá en conta o establecido na Axenda para o emprego no Eixo de Formación e Capacitación como panca do cambio. O desenvolvemento do programa artéllase no marco da normativa de aplicación á contratación administrativa e ás subvencións, así como a través da seguinte normativa específica:

- Lei Orgánica 5/2002, do 19 de xuño, das Cualificacións e da Formación Profesional.
- Lei 18/2014, do 15 de outubro, de aprobación de medidas urxentes para o crecemento, a competitividade e a eficiencia, que establece o Sistema de Garantía Xuvenil.
- Lei 30/2015, do 9 de setembro, pola que se regula o Sistema de Formación Profesional para o emprego no ámbito laboral.
- Real Decreto legislativo 3/2015, do 23 de outubro, polo que se aproba o texto refundido da Lei de emprego.
- Real Decreto 7/2015, do 16 de xaneiro polo que se aproba a Carteira Común de Servizos do Sistema Nacional de Emprego.
- Real decreto 115/2017, do 17 de febreiro, polo que se regula a comercialización e manipulación de gases fluorados e equipos baseados neles, así como a certificación dos profesionais que os empregan e polo que se establecen os requisitos técnicos para as instalacións que desenvolven actividades que emitan gases fluorados.
- Real decreto 694/2017, do 3 de xullo, polo que se desenvolve a Lei 30/2015, do 9 de setembro, pola que se regula o Sistema de Formación Profesional para o Emprego no ámbito laboral.
- Real Decreto 34/2008, do 18 de xaneiro, polo que se regulan os certificados de profesionalidade.
- Real Decreto 1224/2009, do 17 de xullo, de recoñecemento das competencias profesionais adquiridas pola experiencia laboral.
- Orde TMS/283/2019, do 12 de marzo, pola que se regula o Catálogo de Especialidades Formativas no marco do sistema de formación profesional para o emprego no ámbito laboral.
- Orde TMS 368/2019, do 28 de marzo, pola que se desenvolve o Real decreto 694/2017, do 3 de xullo, polo que se desenvolve a Lei 30/2015, do 9 de setembro, pola que se regula o Sistema de Formación Profesional para o Emprego no ámbito laboral, en relación coa oferta formativa das administracións competentes e o seu financiamento, e se establecen as bases reguladoras para a concesión de subvencións públicas destinadas ao seu financiamento.

- Orde TMS/369/2019, do 28 de marzo, pola que se regula o Rexistro Estatal de Entidades de Formación do sistema de formación profesional para o emprego no ámbito laboral, así como os procesos comúns de acreditación e inscrición das entidades de formación para impartir especialidades formativas incluídas no Catálogo de Especialidades Formativas.
- Orde anual do Ministerio competente en materia de emprego pola que se distribúen territorialmente, para a súa xestión polas comunidades autónomas con competencias asumidas, subvencións do eido laboral financiadas con cargo aos Presupostos Xerais do Estado.
- As distintas normas estatais que regulan as liñas básicas dos programas de axudas de fomento do emprego financiados con fondos finalistas.
- Plan Estratégico de Galicia 2015-2020.
- Real decreto que aprobe a Estratexia Española de Activación para o Emprego 2017-2020.
- Plan Anual de Política de Emprego (PAPE).
- O Programa Operativo FSE Galicia 2014-2020.
- Axenda da Competitividade "Galicia Industria 4.0".
- Axenda 20 para o Emprego.
- A Estratexia do Emprego Autónomo en Galicia 2017 – 2020.

## FINALIDADE E ESTRATEXIA DO PROGRAMA

Favorecer a formación ao longo da vida das persoas traballadoras mellorando 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.

Acadar emprego de calidade mediante a cualificación das persoas traballadoras, especialmente das ocupadas en empresas dos sectores estratéxicos de Galicia.

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, especialmente naqueles sectores máis afectados pola crise económica a partir da pandemia COVID-19, nomeadamente, co gallo do Xacobeo 2021, o sector do turismo/hostalaría.

Promover accións de formación en liderado e coaching para profesionais, directivas e emprendedoras, co fin de conseguir una maior presenza e fomento do papel das mulleres nos ámbitos de responsabilidade.

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.

## B. ANÁLISE E EXPLICACIÓN DO IMPACTO QUE NA IGUALDADE ENTRE MULLERES E HOMES SE PREVÉ PRODUCIR COMO CONSECUCENCIA DAS ACTUACIÓNS QUE SE VAN DESENVOLVER

### CLASIFICACIÓN DO PROGRAMA

Programa que ten por finalidade a igualdade entre mulleres e homes e/ou incide directa e fundamentalmente sobre as mulleres	
Programa non especificamente orientado á igualdade aínda que provoca un impacto diferenciado en homes e mulleres	X
Programa mixto, con actividades que teñen por finalidade a igualdade entre mulleres e homes e/ou inciden directa e fundamentalmente sobre as mulleres e actividades que teñen un impacto diferenciado en homes e mulleres	
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.)	
Programa destinado exclusivamente a actividades administrativas de xestión	

### BREVE DESCRICIÓN DO PROGRAMA DENDE A PERSPECTIVA DE XÉNERO

Favorecer a formación ao longo da vida das persoas traballadoras mellorando a súa capacitación profesional e promoción persoal, proporcionando aos traballadores os coñecementos e as prácticas adecuadas aos requirimentos do mercado de traballo e ás necesidades das empresas.

A Consellería de Emprego e Igualdade, tendo en conta que, un dos piares básicos das directrices establecidas na Estratexia Europea para o Emprego incide na necesidade de reforzar a política de igualdade entre homes e mulleres, trata de potenciar cunha serie de medidas, as perspectivas profesionais das mulleres, o seu acceso a empregos de maior cualificación e a súa incorporación a sectores onde aínda ten baixa representación. Trátase de potenciar a igualdade entre homes e mulleres incrementando a permanencia das mulleres no mercado laboral pola vía da mellora da súa cualificación. Estas medidas tradúcense fundamentalmente en que se considerará ás mulleres como un dos colectivos preferentes no acceso ás accións formativas.

### IDENTIFICACIÓN DUN OU VARIOS OBXECTIVOS EN MATERIA DE IGUALDADE PRESENTES NA NORMATIVA E PLANS VIXENTES E QUE SON DE

### APLICACIÓN NO DESENVOLVEMENTO DAS ACCIÓN CONTEMPLADAS NESTE PROGRAMA

Incorporación da transversalidade de xénero na actuación xeral do departamento	
Información, sensibilización e educación para a igualdade de mulleres e homes	X
Transmisión dunha imaxe igualitaria, plural e non estereotipada de mulleres e homes na sociedade	
Igualdade no acceso ao emprego, na formación e na promoción profesionais e nas condicións de traballo	X
Fomento, directa ou indirectamente, da iniciativa empresarial das mulleres	
Promoción da plena incorporación das mulleres á Sociedade da Información	
Incorporación do principio de igualdade nas políticas urbanas, de ordenación territorial e vivenda	X
Promoción do reparto equitativo dos tempos entre mulleres e homes que facilite a conciliación e a corresponsabilidade	X
Promoción da igualdade e da participación activa das mulleres en todos os ámbitos da sociedade (cultura, educación, política, economía, deporte, saúde, etc.)	
Participación das mulleres no desenvolvemento rural	
Accións dirixidas á integración de mulleres en risco ou en situación de pobreza ou exclusión social	
Accións dirixidas á prevención e á loita contra a violencia de xénero	
Outros (especificar)	

IDENTIFICACIÓN DAS ACTIVIDADES PREVISTAS DIRECTAMENTE RELACIONADAS COA PROMOCIÓN DA IGUALDADE ENTRE MULLERES E HOMES, INDICANDO PARA CADA UNHA, AS PERSOAS ÁS QUE ESTÁ DIRIXIDA. INDICAR, NO CASO DE DISPOR DESTES DATOS, AS PRINCIPAIS CARACTERÍSTICAS DAS ORGANIZACIÓNS (TIPO, ÁMBITO TERRITORIAL, ETC.) OU

## PERSOAS (IDADE, NIVEL EDUCATIVO, ETC.), DESTINATARIAS DAS ACCIÓNS.

Incluirase en todas as accións formativas, un módulo sobre igualdade de oportunidades entre mulleres e homes e sobre corresponsabilidade familiar e doméstica.

Estableceranse, para mulleres desempregadas que participen nas accións formativas, axudas específicas para as mulleres vítimas de violencia de xénero e axudas á conciliación, co obxecto de conciliar a asistencia ás accións formativas co coidado de fillos menores de 12 anos ou de familiares dependentes ata o segundo grao.

## PREVISIÓN E VALORACIÓN DOS POSIBLES EFECTOS DO PROGRAMA SOBRE UN E OUTRO SEXO E SOBRE A IGUALDADE DE OPORTUNIDADES ENTRE MULLERES E HOMES.

As axudas ás que poderán acollerse as mulleres desempregadas incrementarán a posibilidade de tanto de acceso como de finalización das accións formativas.

## SINALAR OS PRINCIPAIS RESULTADOS DO PROGRAMA, DENDE O PUNTO DE VISTA DO XÉNERO.

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.

## C. ÓRGANOS ENCARGADOS DA SÚA XESTIÓN

Dirección Xeral de Formación e Colocación

Fundación Pública Galega da Formación para o Traballo

## III.1.9. PROGRAMA 324A - MELLORA DA ORGANIZACIÓN E ADMINISTRACIÓN DAS RELACIÓNS LABORAIS E DA PREVENCIÓN DE RISCOS LABORAIS

### A. DESCRICIÓN DO PROGRAMA

#### NECESIDADE QUE TRATA DE ATENDER O PROGRAMA

##### **DIRECCIÓN XERAL DE RELACIÓNS LABORAIS**

- Avanzar cara un emprego estable e de calidade e contar cunhas relacións laborais sólidas que permitan crear as condicións axeitadas no contorno empresarial e laboral galego.



- Desenvolver actuacións cara a evitar a infrarrepresentividade das mulleres en determinados sectores, fomento dos plans de igualdade e adopción de medidas que posibiliten a conciliación da vida familiar e laboral, así como racionalización de horarios laborais ou elaboración de plans de mellora da conciliación laboral en sectores empresariais representativos na Comunidade Autónoma de Galicia.
- Incentivos ás pemes para adopción de medidas de conciliación, tales como acordos de teletraballo, flexibilidade horaria, e axudas para investimentos nas pemes co fin de poñer en práctica estas medidas.
- Actuacións de fomento da Responsabilidade Social Empresarial(RSE), dirixidas á Xóvenes (Programa Xeración Responsable), a Pemes(Grupo de Representación Empresarial en RSE) e fomento de empresas saudables no marco tamén da RSE(Programa Emprega Saudable).
- Convenios de colaboración en materia de RSE.
- Articular medidas de apoio ás persoas desempregadas naqueles casos nos que a situación de dificultade económica deu lugar a que moitas empresas acudan a regularizar os seus cadros de persoal (EREs). Axudas para persoas desempregadas en caso de Empresas en crise.
- Apoio ás organizacións sindicais en cumprimento do establecido na Lei orgánica 11/1985, do 2 de agosto, de liberdade sindical, co fin de fomentar a realización das funcións propias das organizacións sindicais e a promoción do funcionamento dos seus gabinetes técnicos, así como o apoio aos plans de formación de cadros e delegadas e delegados sindicais.
- Convenio cos interlocutores sociais integrantes do Diálogo Social.(UGT, CCOO de Galicia, e CEG) parta consensuar medidas a prol dunhas relacións laborais, da igualdade laboral, da RSE e dun emprego de calidade
- Axudas aos interlocutores sociais para a Formación en negociación colectiva e en procesos de diálogo social.
- Axudas destinadas ao fomento da prevención de riscos laborais mediante accións de formación, difusión e sensibilización sobre a normativa e os aspectos máis relevantes da seguridade e saúde laboral entre os distintos sectores afectados(persoas traballadoras, empresariado, entidades representativas, etc.) co obxecto de impulsar a presenza de recursos preventivos na empresa e o fomento dunha auténtica cultura de prevención de riscos no traballo.
- Facer efectiva a participación institucional das organizacións sindicais e empresariais intersectoriais 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.

- Impulsar a execución do Plan de loita contra o emprego non declarado, co obxectivo de controlar toda manifestación de economía irregular e por ende, de traballo non declarado.
- Impulsar o protocolo de coordinación coa Fiscalía para a investigación eficaz e rápida dos delitos contra a vida, saúde e integridade física das persoas traballadoras, así como para a execución efectiva das sentenzas condenatorias, no que se establece, entre outros, un sistema permanente de gardas do persoal técnico de prevención e da Inspección de Traballo coa finalidade de cumprir con esta investigación.
- Desenvolver actuacións de mediación en conflitos colectivos de traballo.
- Polo que respecta á seguridade e saúde laboral, potenciar e fomentar a prevención de riscos laborais, así como a acreditación dos Servizos de prevención alleos, e o seguimentos e control dos Servizos de Prevención Propios e Mancomunados.
- Acreditar que as empresas que operan no sector da construción cumpren cos requisitos de capacidade e de calidade da prevención de riscos laborais, o que obriga ao mantemento do rexistro administrativo de empresas acreditadas do sector da construción (REA), que ten como obxectivo que toda empresa que pretenda ser contratada ou subcontratada para traballos nunha obra de construción, deberá estar inscrita no REA, dependente da autoridade laboral onde estea situado o domicilio social da empresa.
- Contribuír a eliminar a discriminación e a fomentar a igualdade entre mulleres e homes nas relacións laborais, mediante actuacións promoción e de control, evitando a discriminación salarial por razón de xénero, implantando medidas contra a brecha salarial.
- Controlar que as empresas cumpran coa normativa laboral, de igualdade de oportunidades e de prevención de riscos laborais o que esixe dunha áxil e eficaz tramitación dos expedientes sancionadores por infraccións laborais así como o mantemento do rexistro público de sancións, especificando a tipoloxía das sancións e, especialmente, se hai sancións en materia de igualdade de oportunidades.
- Promover a prevención de riscos laborais nas empresas e centros de traballo e o fomento de boas prácticas para a redución da sinistralidade laboral.
- Desenvolver accións de información, divulgación e formación en materia preventiva.

### **INSTITUTO DE SEGURIDADE E SAÚDE LABORAL DE GALICIA - ISSGA:**

O motivo que xustifica a intervención pública e o ámbito concreto do programa resúmese nos seguintes aspectos:

- Intervención técnica para a mellora da xestión da PRL nos centros de traballo, en especial nas pemes e micropemes.
- Redución da sinistralidade laboral, tanto dos accidentes de traballo como das enfermidades profesionais, especialmente en sectores ou actividades de alto risco (traballos con amianto, en altura, exposición a po de sílice) ou alta sinistralidade (forestal, pesca, construción...).

- Información, tramitación e elaboración estatística da sinistralidade laboral.
- Campañas e actuacións de información, formación, asesoramento técnico, colaboración administrativa e seguimento e control da normativa de PRL, sen prexuízo das funcións doutras unidades.
- Especial consideración a riscos emerxentes, colectivos feminizados, promoción no emprego autónomo e en situacións de emerxencia sanitaria como a derivada da COVID-19.

### **CONSELLO GALEGO DE RELACIONES LABORAIS - CGRL:**

Acadar unhas relacións laborais modernizadas baseadas na responsabilidade social empresarial (RSE), diminuíndo a conflictividade e a sinistralidade laboral.

Unha das actuacións ligadas a este programa é a que desenvolve o Consello Galego de Relacións Laborais, coa que se pretende conseguir unhas relacións laborais sólidas e modernizadas a través do diálogo entre organizacións sindicais e empresariais, que permitan avanzar nos retos que se presentan e faciliten os acordos en materia laboral. Colabora tamén o Consello nesta tarefa coa asistencia e o apoio material e técnico ás mesas de negociación e ás comisións paritarias dos convenios colectivos.

O Consello é o organismo competente en Galicia para promover e facilitar a xestión de mediacións e arbitrxes ao abeiro do Acordo Interprofesional Galego para a solución extraxudicial de conflitos de traballo (AGA), como ferramenta imprescindible para diminuír a conflictividade laboral e para a consecución de acordos nas empresas. É a única ferramenta realmente efectiva para evitar directamente a conflictividade e as folgas e facilitar a súa áxil solución.

Así mesmo, a actuación do Consello, dentro do respecto ao principio de autonomía colectiva consagrado no artigo 37.1 da Constitución Española, contribúe á mellora das condicións laborais das traballadoras e dos traballadores galegos, á produtividade das empresas e ao fomento da igualdade de xénero nas relacións laborais. Adscrita organicamente ao Consello, actúa a Comisión Consultiva Autonómica para a Igualdade de Mulleres e Homes na negociación colectiva, co obxecto de contribuír a eliminar as discriminacións directas ou indirectas por razón de xénero. O seu labor de asesoramento ás comisións negociadoras facilita a mellora dos contidos dos convenios colectivos e as súas recomendacións, cursos formativos e xornadas divulgativas contribúen á formación en igualdade de xénero de cadros sindicais e empresariais.

Hoxe, máis que nunca, dada a importancia esencial e a forza real dos convenios colectivos, é necesario contar con estruturas de apoio á negociación colectiva, como o Consello Galego de Relacións Laborais, que unan imparcialidade e capacidade técnica.

## POBOACIÓN OU COLECTIVO AO QUE SE DIRIXE

### **DIRECCIÓN XERAL DE RELACIÓNS LABORAIS**

As actuacións a desenvolver diríxense aos seguintes sectores:

- Con carácter universal a toda a poboación en xeral.
- Empresas, persoas empregadoras, persoas traballadoras, persoas desempregadas, xuventude, organizacións empresariais e sindicais, órganos de participación, universidades, a sociedade en xeral.

### **INSTITUTO DE SEGURIDADE E SAÚDE LABORAL DE GALICIA - ISSGA:**

O ISSGA estende a súa actuación a todas as empresas e á totalidade de persoal traballador, homes e mulleres, respecto dos centros de traballo radicados na Comunidade Autónoma de Galicia, incluídas as administracións públicas e o persoal ao seu servizo. Na súa actuación inclúe especificamente as cooperativas de traballo asociado e as demais cooperativas en relación cos seus socios e socias de traballo.

Así mesmo leva a cabo as actividades de promoción da prevención de riscos laborais en relación coas traballadoras e os traballadores por conta propia e co conxunto da poboación, prestándolles especial atención ás actividades de prevención dirixidas a pequenas e medianas empresas.

### **CONSELLO GALEGO DE RELACIÓNS LABORAIS - CGRL:**

As actuacións a desenvolver diríxense aos seguintes sectores:

- Con carácter universal a toda a poboación en xeral.
- Empresas, persoas empregadoras, persoas traballadoras, persoas desempregadas, organizacións empresariais e sindicais, órganos de participación, universidades, xuventude, infancia, a sociedade en xeral.

## DETALLE DA SITUACIÓN DE PARTIDA

### **DIRECCIÓN XERAL DE RELACIÓNS LABORAIS:**

En Galicia é prioritario o apoio ás empresas e persoas traballadoras galegas, sendo que debemos continuar pola senda de acadar un emprego estable e de calidade e contar cunhas relacións laborais sólidas que permitan crear as condicións axeitadas no contorno empresarial e laboral galego, máxime nestes momentos de incertidume económica e social acuciados pola pandemia do COVID-19.

A pesares das actuacións levadas a cabo ao longo destes anos, o grao de coñecemento da RSE por parte das empresas con actividade en Galicia, reforza a idea de que segue necesitándose continuar coas actividades de apoio e titorización das empresas para que implanten na súa xestión os principios da RSE, unha forma de xestión empresarial, amplamente recoñecida como máis competitiva e comprometida coa sociedade, polo que procede impulsar a Estratexia Galega de Responsabilidade Social Empresarial que ten por obxectivo principal o de que esta filosofía empresarial calle nas nosas empresas.

### ANÁLISE DAFO

#### Factores internos:

- Debilidades:
  - Situación económica adversa para as empresas e o seu persoal.
  - Dificultade da Administración para penetrar nos sectores obxecto das accións de RSE.
  - Carencias de formación e coñecemento en xestión empresarial baixo os parámetros da RSE.
  - Dificultade da administración para penetrar nos sectores obxecto de seguimento das modificacións en materia de Seguridade e Saúde laboral.
  - Falta de instrumentos non coercitivos de fomento da adaptación en materia de prevención de riscos laborais dos sectores económicos ás modificacións normativas.
  - Persistencia de desigualdades retributivas entre homes e mulleres no ámbito laboral.
- Fortalezas:
  - Compromiso de axentes sociais e económicos.
  - Diálogo social.
  - Establecemento de instrumentos de colaboración con organizacións empresariais e sindicais.
  - Colaboración con outras administracións.
  - Estratexia galega de RSE, 2019-2021.
  - Existencia de órganos de Participación Institucional en materia de Seguridade e Saúde Laboral.

#### Factores externos:

- Ameazas:
  - Situación económica desfavorable agravada pola pandemia de covid-19 que vai a producir conflitos laborais e reestruturación das plantillas nas empresas.
  - Baixo nivel de concienciación para implantación da RSE do empresariado, maiormente, PEME.

- Baixa implantación de medidas de igualdade laboral.
  - Existencia de brecha salarial.
  - Descoñecemento na sociedade galega sobre o concepto da RSE.
  - Baixo nivel de formación do empresariado que reúnen condicións obxectivas para o desempeño da actividade preventiva.
- Oportunidades:
    - Estratexia Galega de RSE 2019-2021
    - A RSE pode actuar como xeradora de emprego e de competitividade empresarial.
    - A existencia de grandes empresas galegas que aplican RSE que poden actuar como tractoras das PEMES galegas.
    - Disposición das empresas, institucións, colectivos e da sociedade para interactuar coa Administración.
    - Dispoñer de persoal cualificado e con experiencia na xestión empresarial.
    - Existencia de mecanismos de colaboración e de órganos colexiados de participación institucional.
    - Establecemento de instrumentos de colaboración en materia de PRL con organizacións empresariais e sindicais.
    - Aproveitar a negociación colectiva para erradicar a brecha salarial.
  - Debilidades:
    - Situación económica adversa agravada pola pandemia do covid-19 que orixina que moitas empresas e persoas traballadoras se atopen en ERTE ou en ERES.
    - Escaseza de formación específica en técnicas avanzadas de negociación e en igualdade de xénero.
  - Fortalezas:
    - Existencia de procedementos e metodoloxías de traballo consolidadas.

### **INSTITUTO DE SEGURIDADE E SAÚDE LABORAL DE GALICIA - ISSGA:**

Ao ISSGA correspóndelle a xestión e coordinación das políticas que nas materias de seguridade e saúde laboral establezan os poderes públicos da comunidade autónoma para a mellora das condicións de traballo co obxecto de eliminar ou reducir na orixe os riscos inherentes ao traballo.

Os datos de sinistralidade no último decenio pódense resumir do seguinte modo: ata o ano 2013 observase en Galicia un descenso mantido da sinistralidade, non obstante, a partir de 2014 prodúcese un repunte que se mantén ata a actualidade. A situación actual é que segue habendo

un número importante de accidentes laborais, así no ano 2019 producíronse en xornada laboral 31.628 accidentes con baixa, dos cales 496 foron graves e 56 mortais. Aínda que a incidencia total dos accidentes en Galicia é comparable á media de España, os accidentes graves e mortais prodúcense cunha incidencia moito máis elevada que o promedio nacional. Ao mesmo tempo, e tamén para a anualidade de 2019, declaráronse na nosa comunidade autónoma 1.674 enfermidades profesionais, das que 1.036 cursaron con baixa.

A obriga de cotizar as continxencias profesionais da meirande parte dos traballadores do RETA que non o facían a partir do 1 de xaneiro de 2019 incrementou en máis de 150.000 os traballadores cubertos pola ditas continxencias.

Para dar cumprimento do obxectivo de eliminar ou reducir na súa orixe os riscos laborais, e reducir as cifras de sinistralidade, o Isga, a través do Plan anual de actividades:

- a) Desenvolve accións de información, divulgación e formación, en materia preventiva.
- b) Realiza o asesoramento e o control das accións técnico-preventivas, sen prexuízo das competencias da Inspección de Traballo e Seguridade Social, dirixidas á diminución dos riscos laborais, dos accidentes de traballo e das enfermidades profesionais que se realicen nas empresas para elevar a protección da seguridade e a saúde das traballadoras e dos traballadores.
- c) Préstalles ás empresas, con especial atención ás pequenas e medianas empresas, ás traballadoras e traballadores, ás administracións públicas, aos sindicatos, ás asociacións empresariais e aos demais axentes económicos e sociais asesoramento e asistencia técnica para o mellor cumprimento da normativa de prevención de riscos laborais.
- d) Realiza o seguimento, coordina e promove a colaboración de accións en materia de prevención de riscos laborais dos diferentes departamentos da Administración autonómica, así como con aqueles organismos estatais e internacionais orientados aos mesmos fins.
- e) Fomenta a prevención de riscos laborais en todos os niveis educativos e, especialmente na formación profesional.

Respecto a incidencia da sinistralidade, cabe destacar:

- A alta incidencia dos trastornos musculoesqueléticos, con forte significación entre os accidentes de traballo (aproximadamente o 34 % do total en 2019 foron accidentes por sobreesforzo), pero especialmente entre as enfermidades profesionais con baixa (ao redor do 70 % destas).
- A relevancia do sector primario en Galicia, no que actividades como a explotación forestal ou a pesca, se manifestan como de alto risco laboral e elevada sinistralidade.
- Os accidentes de tráfico, que supoñen un 20 % das mortes por accidente laboral en xornada de traballo; esta porcentaxe aumenta ata o 26 % se se contabilizan os accidentes "in itinere", que tamén teñen a consideración de laborais.

- A importancia dos accidentes de traballo por causas naturais (fundamentalmente infartos), que en 2019 acadan o 29 % dos accidentes mortais.
- A presenza de novos riscos pouco coñecidos, asociados a procesos ou produtos novos, especialmente os asociados a substancias canceríxenas, mutaxénicas, tóxicas para a reprodución ou sensibilizantes.

As causas da sinistralidade laboral son múltiples, non podendo concretarse para cada caso dos mencionados unha única que os orixine, pero as que conflúen concomitantemente á maior parte delas pódense xeneralizar nas seguintes:

1. Falta dunha cultura preventiva: nas organizacións, o aspecto da prevención de riscos laborais é, en moitos casos, secundario fronte ás consideracións económicas e de produción.

2. Insuficiencia na formación sobre esta materia, tanto dos responsables, como de toda a estrutura organizativa, incluídos os traballadores.

3. Xestión e organización do sistema preventivo deficientes:

3.1. Ámbito privado, no que existen eivas recoñecidas na calidade dos servizos prestados polas entidades que actúan como servizos de prevención alleos, o que aconsella:

- Reforzar o control sobre os servizos de prevención e entidades de formación.
- Acadar criterios de calidade consensuados como se fixo nalgúns sectores como naval e metal.
- Documentalización da prevención: avaliación de riscos e planificación preventiva existentes, pero sen seguimento.
- Incidir e minimizar a tendencia á externalización.
- Mellorar os mecanismos de comunicación e participación das persoas traballadoras.

3.2. No ámbito público aconséllase:

- Incrementar o nivel de coordinación entre administracións: laboral, sanitaria, industrial, educativa, na liña que se ven facendo nos últimos anos.
- Traballar a prol dunha planificación máis colaborativa nas actuacións institucionais relacionadas coa prevención.
- Propiciar plans de investigación aplicada sobre seguridade e saúde laboral.
- Incidir na implicación do sistema educativo e de formación en prevención, na liña dos últimos anos.
- Lograr unha maior eficiencia e coordinación de todos os recursos existentes por parte de todos os axentes implicados, reforzando a participación dos axentes sociais.



## CONSELLO GALEGO DE RELACIONS LABORAIS - CGRL:

O Consello Galego de Relacións Laborais xestiona eficazmente ao abeiro do AGA os expedientes tramitados para a solución extraxudicial de conflitos, dos que cerca dun 80 % deles rematan con acordo. Os cambios realizados nas últimas reformas laborais fan constantes remisións á negociación colectiva e aos sistemas de solución autónoma de discrepancias, como son os procedementos de mediación e arbitraje que xestiona o Consello. O incremento do número de expedientes tramitados ao abeiro do AGA con respecto aos exercicios anteriores crece de ano en ano. Así mesmo, cada vez é máis demandado o labor que fai o Consello de apoio e asistencia técnica ás mesas negociadoras de convenios colectivos, o que contribúe a fomentar o diálogo institucional entre sindicatos e asociacións empresariais.

O recurso á intervención de Consello Galego de Relacións Laborais, en canto xestor do Acordo Interprofesional Galego sobre Procedementos Extraxudiciais de Solución de Conflitos de Traballo, utilízase cada vez máis pola confianza que lle merece ás partes en conflito e polos bos resultados que amosa. Os beneficios socioeconómicos derivados da xestión dun sistema de mediación e arbitraje, que chega a acordos en máis dun 80 % dos conflitos nos que intervén, xustifican a necesidade de incrementar os medios á súa disposición.

Fronte a un descenso global da conflitividade nos últimos anos, desde 2020 e para 2021, espérase un incremento dos conflitos laborais debido á situación de crise económica e social provocada pola pandemia do Covid-19.

Polo exposto, é necesario formar ás persoas que exercen a mediación e a arbitraje ao abeiro do AGA, en técnicas avanzadas de mediación, no desenvolvemento de ferramentas telemáticas para as mediacións a distancia (ODR), entre outras actuacións, co obxectivo de atender toda a conflitividade que está a chegar desde marzo de 2020, pola situación de crise sanitaria, pero tamén económica e social que estamos a vivir provocada pola pandemia do Covid-19 e que aconsella facer esforzos na procura dos acordos.

Igualmente, ante os cambios operados na lexislación laboral e de seguridade social e as remisións da lei á negociación colectiva, incrementouse notablemente a demanda de cursos formativos para as persoas negociadoras de convenios colectivos. Polo que foi necesario e segue a ser imprescindible incrementar o labor de asistencia e apoio técnico ás mesas negociadoras, así como incrementar o número de actividades formativas para mellorar os contidos dos convenios colectivos.

Xunto a este importante labor do Consello, é necesario continuar a traballar eficazmente na organización de xornadas e webinaros para a difusión de cuestións de actualidade de interese laboral e promover o debate social nos colectivos vinculados ao mundo laboral nestas cuestións tan demandadas pola sociedade galega.

Para coñecer a realidade negocial galega, é importante partir do informe sobre a situación da negociación colectiva en Galicia que elabora o Consello, por encargo do Observatorio Galego

de Negociación Colectiva. A 30 de setembro de 2020 existen en Galicia 1.039 convenios colectivos, xa sexan vixentes ou prorrogados tacitamente, que afectan a 488.069 persoas traballadoras. Neste total inclúense tamén os pactos e acordos reguladores de persoal funcionario dos que se ten coñecemento. Asináronse e revisáronse en Galicia, nestes primeiros nove meses de 2020, 72 convenios, que afectan a 76.422 persoas traballadoras. Destes convenios 15 son de sector e 57 son de empresa. Asináronse por primeira vez 6 convenios de empresa que afectan a 279 persoas traballadoras. Recollen "pacto de ultraactividade" o 85,71 % dos convenios de sector asinados no que vai de ano e o 70 % dos convenios de empresa. A xornada pactada (media ponderada) nos convenios asinados e revisados que a regulan de xeito anual foi de 1.758,06 horas. O incremento salarial pactado nos convenios asinados e revisados (media ponderada) foi do 1,61 %. Respecto da inflación, este incremento é superior ao IPC galego de setembro que foi do -0,3 % e ao estatal que foi do -0,4 %. Recollen cláusulas de revisión salarial o 31,91 % dos convenios asinados e o 12 % dos revisados. Respecto do número de persoas traballadoras que resultan afectadas por estas cláusulas, a porcentaxe nos convenios asinados é do 89,85 % e nos revisados do 14,85 %. A data 30 de setembro de 2020, rexistráronse 11 inaplicacións de convenio que afectan a 468 persoas traballadoras.

Os convenios colectivos de ámbito estatal con aplicación en Galicia asinados ou revisados ata o 30 de setembro foron 24 e afectan a 35.720 persoas traballadoras. Deles 18 son de sector e 26 de empresa. O incremento salarial pactado nestes convenios (media ponderada) foi do 1,64 %, e recollen cláusulas de revisión salarial o 25,81 % dos convenios asinados e o 53,85 % dos revisados. A xornada pactada (media ponderada) na negociación colectiva estatal con efectos en Galicia no que vai de ano foi de 1.769,30 horas.

É imprescindible o apoio do Consello ás empresas e ás persoas traballadoras galegas e á súa representación empresarial e sindical para mellorar os contidos da negociación colectiva. Os convenios colectivos e a negociación colectiva constitúen un elemento esencial das relacións laborais, fonte de dereitos e obrigas, instrumento de paz social, de estabilidade no emprego, e tamén de produtividade e cohesión social. Hai que continuar a prestarlles a asistencia técnica e o apoio material necesario para acadar un emprego estable e de calidade e contar cunhas relacións laborais sólidas que permitan crear as condicións axeitadas no contorno empresarial e laboral galego, máxime nestes momentos de crise económica e social derivados da pandemia do COVID-19.

#### ANÁLISE DAFO:

Factores internos.

- Debilidades:
  - Situación económica adversa para quen protagoniza as relacións laborais: persoas empregadoras e persoas traballadoras.
  - Escaseza de formación específica en técnicas avanzadas de negociación e en igualdade de xénero por parte das persoas que negocian os convenios colectivos.
  - Persistencia de desigualdades retributivas entre homes e mulleres no ámbito laboral.

- Fortalezas:
  - Existencia de procedementos e metodoloxías de traballo consolidadas.
  - Dispoñer de persoal cualificado e con experiencia na xestión.
  - Compromiso das organizacións sindicais e empresarial que integran o Consello.

Factores externos.

- Ameazas:
  - Impacto da pandemia de Covid-19 sobre o tecido empresarial e as relacións laborais en forma de peche de empresas e perda de postos de traballo.
  - Situación económica desfavorable agravada po la pandemia de covid-19.
  - Incremento da conflictividade laboral
  - Os novos retos que supón para as relacións laborais a implantación do teletraballo.
  - Existencia de brecha salarial.
  - Baixa implantación de medidas de igualdade de xénero nas relacións laborais.
  - Escaseza de formación das mesas negociadoras en materia de igualdade de xénero.
- Oportunidades:
  - Confianza das comisións negociadoras de convenios colectivos no labor de asesoramento do Consello Galego de Relacións Laborais.
  - Altísima porcentaxe de acordos (80 %) nos procedementos de solución extraxudicial de conflitos de traballo.
  - Confianza das mesas negociadoras nas actuacións formativas que organiza o Consello Galego de Relacións Laborais.

## DEFINICIÓN DO MARCO NO QUE SE DESENVOLVE O PROGRAMA

- Lei 31/1995, do 8 de novembro, de prevención de riscos laborais.
- Lei 14/2007, do 30 de outubro, polo que se crea e regula o Instituto de Seguridade e Saúde Laboral de Galicia.
- Lei 5/2008, do 23 de maio, pola que se regula o Consello Galego de Relacións Laborais
- Lei 17/2008, do 29 de decembro, pola que se regula a participación institucional das organizacións sindicais e empresariais máis representativas de Galicia.
- Lei 5/2008, do 23 de maio, pola que se regula o Consello Galego de Relacións Laborais
- Lei 16/2010, do 17 de decembro, de organización e funcionamento da Administración xeral e do sector público autonómico de Galicia.
- Lei 14/2013, do 26 de decembro, de racionalización do sector público autonómico
- Lei 2/2015, do 29 de abril, do emprego público de Galicia

- 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.
- Real Decreto 713/2010, do 28 de maio, sobre rexistro e depósito de convenios e acordos colectivos de traballo (REGCON)
- Real Decreto 416/2015, do 29 de maio, sobre depósito de estatutos das organizacións sindicais e empresariais.(DEOSE)
- Real Decreto 39/1997, do 17 de xaneiro, polo que se aproba o Regulamento dos Servizos de Prevención.
- Real Decreto 843/2011, do 17 de xuño, polo que se establecen os criterios básicos sobre a organización de recursos para desenvolver a actividade sanitaria dos servizos de prevención.
- Decreto 165/2014, do 11 de decembro, polo que se aproban os estatutos do organismo autónomo Instituto de Seguridade e Saúde Laboral de Galicia.
- Decreto 101/2015, do 18 de xuño, polo que se crea a Comisión Tripartita Galega para a Inaplicación de Convenios Colectivos e se regula o seu funcionamento.
- Decreto 89/2012, do 8 de marzo, polo que se establece a estrutura orgánica e funcional do Consello Galego de Relacións Laborais.
- Decreto 145/2008, do 17 de xullo, polo que se ditan normas relativas ao funcionamento do Consello Galego de Relacións Laborais derivadas da entrada en vigor da Lei 5/2008, do 23 de maio, pola que se regula o Consello Galego de Relacións Laborais.
- Decreto 156/2014, do 4 de decembro, polo se institúen os Premios RSE Galicia, modificado polo Decreto 135/2018, de 4 de outubro.
- Decreto 153/2008, do 24 de abril, polo que se crea o Rexistro de coordinadores e coordinadoras en materia de seguridade e saúde nas obras de construción.
- Orde do 24 de xuño de 2008 pola que se dispón o inicio de actividades do Instituto de Seguridade e Saúde Laboral de Galicia.
- Orde do 29 de outubro de 2010 pola que se crea o Rexistro de Convenios e Acordos colectivos de Traballo e se regula a súa tramitación electrónica.(REGCON).
- Orde do 15 de maio de 2008, polo que se crea o Rexistro administrativo de empresas Acreditadas sector da Construción (REA ) de Galicia.
- Orde TIN/2504/2010, do 20 de setembro, pola que se desenvolve o Real decreto 39/1997, do 17 de xaneiro, polo que se aproba o Regulamento dos Servizos de Prevención.
- Orde do 25 de marzo de 2013 pola que se regula o procedemento para a acreditación das entidades formativas para a impartición do curso de coordinador/a en materia de seguridade e saúde nas obras de construción.
- Estratexia Galega de RSE. 2019-2021.
- Estratexia Galega de Seguridade e Saúde no Traballo 2017-2020.
- Programa operativo do Fondo Social Europeo 2014-2020.

- Plan Anual de Actividades do ISSGA
- Resolución do 23 de outubro de 2008, pola que se dispón a publicación do Regulamento interno de organización e funcionamento do Consello Galego de Relacións Laborais.
- Real Decreto 901/2020, do 13 de outubro polo que se regulan os plans de igualdade e o seu rexistro.
- Real Decreto 902/2020, do 13 de outubro, de igualdade retributiva entre mulleres e homes(BOE 14 de outubro).

## FINALIDADE E ESTRATEXIA DO PROGRAMA

### **DIRECCIÓN XERAL DE RELACIÓNS LABORAIS**

A finalidade do programa, na área da mellora das relacións laborais, de prevencións de riscos laborais estrutúrase en base a cinco eixos:

- Eixo 1: Potenciar a mellora da política laboral mediante accións de apoio á empresas e persoas traballadoras, organizacións empresariais e sindicais.
- Eixo 2: Modulación das relacións cos axentes sociais.
- Eixo 3: Fomentar a RSE, mediante accións, entre outras, de formación e difusión.
- Eixo 4: Fomentar políticas de igualdade laboral.
- Eixo 5: Axilizar de maneira eficaz a tramitación administrativa de expedientes competencia desta unidade.

A través dos seguintes medios:

- Impulso da mellora dos contidos na negociación colectiva, polo Rexistro de Acordos e Convenios Colectivos (REGCON).
- Deseño e aprobación dun Plan de actuación por obxectivos da Inspección de Traballo e Seguridade Social na comunidade autónoma.
- Deseño de campañas específicas da Inspección de Traballo para vixilancia e control de sectores determinados.
- Execución do Plan de actuación contra o Emprego non declarado.
- Axudas á persoas desempregadas en sectores clave da nosa economía.
- Axudas previas á xubilación ordinaria no sistema da Seguridade Social, a persoas traballadoras afectadas por procesos de reestruturación de empresas.
- Fomento do diálogo social.
- Axudas ás centrais sindicais e á participación institucional de sindicatos e organizacións empresariais.
- Aprobación da Estratexia Galega de RSE 2019-2021.
- Apoio e impulso de Redes Transrexionais de cooperación en RSE, e en diálogo social.

- 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.
- Colaboración coas universidades galegas e co CERGI(Centro de Responsabilidade Social, Goberno Corporativo e Protección do Inversor da USC),para a realización de actividades de promoción e divulgación da RSE.
- Elaboración de materiais e recursos para a divulgación, formación e promoción da RSE, con especial atención á presenza redes sociais.
- Impulso e celebración de xornadas, seminarios e actividades de difusión da RSE e de Igualdade laboral.
- Sensibilizar á sociedade galega sobre os principios e valores da RSE sobre as súas potencialidades, especialmente entre a xuventude, así como dotar de maior visibilidade ás empresas que fan RSE.
- Convocatoria dos Premios RSE Galicia.
- Impulso do Observatorio Galego de RSE.
- Mellora dos rexistros administrativos, xestionados por esta Unidade.

A súa vez, a finalidade do programa, no ámbito da mellora da Prevención de Riscos Laborais, estrutúrase en tres eixos:

- Eixo 1: Mellora da actividade preventiva, mediante:
  - Integración da actividade preventiva na empresa.
  - Formación do empresariado para desempeñar a actividade preventiva.
  - Fomento do desenvolvemento da actividade preventiva con medios propios. Formación de traballadores/as designados/as.
  - Formación dos representantes dos traballadores/as: Formación específica para delegados/as de prevención.
  - Fomento da constitución de servizos de prevención mancomunados nos sectores de actividade de maior sinistralidade.
  - Promoción de gabinetes técnicos sectoriais nas asociacións empresariais e organizacións sindicais que sirvan como puntos focais de consulta e asesoramento en materia preventiva.
- Eixo 2: Supervisión dos servizos de prevención.
- Eixo 3: Formación, difusión de novidades normativas e promoción de boas prácticas en sectores de alta sinistralidade.
  - Participación en foros de divulgación de carácter sectorial e intersectorial organizados por asociacións empresariais e profesionais e organizacións sindicais.

As actuacións a desenvolver na área de Seguridade e Saúde Laboral ou Prevención de Riscos Laborais diríxense aos seguintes sectores:

- Empresas:
  - Empresas con menos de 10 traballadores, ou 25 nun único centro de traballo, nas que os empresarios ou empresarias desempeñen directamente a actividade preventiva.
  - Empresas con máis de 10 traballadores, ou 25 nun único centro de traballo, que desenvolvan a actividade preventiva con medios propios.
  - Servizos de prevención mancomunados.
  - Servizos de prevención alleos ás empresas.
- Organizacións empresariais:
  - Con programas específicos de prevención de riscos laborais.
  - Organizacións sindicais:
  - Gabinetes de seguridade e saúde laboral dos sindicatos.
  - Delegados/as de prevención e delegados/as de persoal nas empresas de menos de 30 traballadores.
- Persoas traballadoras:
  - Persoas traballadoras designadas pola empresa para desenvolver actividades preventivas.
  - Integrantes de servizos de prevención alleos, propios e mancomunados.
- Administración autonómica:
  - Órganos da administración con competencias sectoriais en materia de seguridade e saúde laboral.
- Outros:
  - Órganos bipartitos nados da negociación colectiva ou de acordos sectoriais con funcións en materia de seguridade e saúde laboral.

### **INSTITUTO DE SEGURIDADE E SAÚDE LABORAL DE GALICIA - ISSGA:**

Para incidir sobre as causas que se veñen de mencionar e en cumprimento das funcións que ten atribuídas, o ISSGA desenvolve a súa actuación consonte ao previsto no seu Plan de Actividades que elabora anualmente e que se estrutura seguindo as liñas xerais definidas na EGSST a medio prazo. Este plan no ano 2021 estruturarase nos seguintes eixos:

#### I. Transversalidade:

O ISSGA configúrase coma o órgano transversal da Xunta de Galicia en materia de seguridade e saúde no traballo, como organismo técnico encargado de executar as políticas que se deseñan neste ámbito.

A lei de creación do Instituto e a súa normativa reguladora establecen que desenvolve as súas actividades consonte o establecido no seu plan de actividades, como instrumento fundamental para dar cumprimento aos fins e desenvolver as funcións que lle son propias, no marco da estratexia que nesta materia adoptan os poderes públicos de Galicia.

Asemade, o ISSGA participa en numerosos programas autonómicos no marco das áreas de competencia dos distintos departamentos que configuran a Xunta de Galicia, incorporando as súas achegas no eido da seguridade e saúde laboral.

Esta transversalidade púxose de manifesto no traballo realizado por mor da pandemia; o ISSGA deu resposta ás demandas de asesoramento técnico en prevención de riscos, elaborou protocolos e guías coas recomendacións sanitarias e contestou a un elevado número de consultas.

## 2. Observatorio:

O Observatorio Galego de Condicións de Traballo configúrase como un espazo de xestión da información e análise das condicións de traballo en Galicia e os seus efectos sobre a seguridade e saúde laboral na poboación traballadora. Nel recóllense e analízanse os indicadores preventivos de maior relevancia, co obxecto de transformar a información en coñecemento, de xeito que apoie a toma de decisións en materia de prevención de riscos laborais e condicións de traballo, tanto no eido técnico-científico como no social, para orientar as políticas públicas nesta materia e o seu consenso cos interlocutores sociais.

Dado o seu cometido de obter, procesar e difundir información, interactúa practicamente con todas as demais actuacións do Instituto, e ten unha actividade propia ao tratar e publicar os datos estatísticos e a información xerada por aquelas, e por servir de espazo para dar a coñecer todos os estudos e informes que fai públicos o ISSGA.

## 3. Investigación:

Este eixe inclúe procesos reactivos, isto é os derivados de danos xa producidos tras un sinistro, cuxa investigación é necesaria con diversos fins, preferentemente establecer accións preventivas e dar traslado dos informes técnicos a outros órganos administrativos ou xudiciais cando o soliciten, para a depuración de posibles responsabilidades nos distintos ámbitos no eido da PRL.

O anterior sen prexuízo das competencias da Inspección de Traballo e Seguridade Social, e realizando como función do ISSGA a de prestar colaboración pericial e asesoramento técnico á devandita inspección.



Esta función entenderase dentro do marco competencial que atribúe a investigación de accidentes en aplicación da técnica mineira, accidentes ferroviarios, accidentes aéreos e accidentes marítimos, cando a investigación corresponde a outros organismos especializados.

A través da investigación xérase coñecemento que se pode transmitir, xa que cos informes de investigación elaborados preténdese analizar as causas que motivan os accidentes de traballo, as enfermidades profesionais e as enfermidades relacionadas co traballo, co fin último de que non volvan ocorrer.

#### 4. Asesoramento técnico e actuacións de coordinación e colaboración:

As actuacións deste eixe son as de coordinación administrativa, colaboración e asesoramento técnico a outros organismos e entidades públicas, ás empresas e aos traballadores e traballadoras, así como aos seus representantes. O asesoramento técnico é unha actividade fundamental do Instituto, figurando entre os seus fins recollidos no artigo 3 da Lei 14/2007, do 30 de outubro, pola que se crea e regula, así como nos seus estatutos.

Inclúense neste eixe tanto actuacións de carácter permanente como as que se demanden, que en moitos casos non son programables por estar en función das solicitudes que se reciban.

Destaca no ano 2020, e seguirá no 2021, a coordinación coa autoridade sanitaria por mor da emerxencia derivada da pandemia.

#### 5. Promoción da prevención e redución da sinistralidade:

Actuacións de investigación, asesoramento e asistencia programadas por sectores ou fronte a riscos ou colectivos determinados, en función do seu estado de situación e da súa evolución, polo que a filosofía é que teñan un carácter temporal limitado (anuais ou bienais), co obxecto de podelos reformular periodicamente, sen menoscabo de que, polas súas características de especial risco, determinados sectores figuren case de forma permanente entre estes programas.

O deseño e execución das actuacións recollidas nos distintos programas deste eixe farase coa participación e colaboración dos interlocutores sociais con representación no Consello Reitor do ISSGA.

#### 6. Formación e difusión da PRL:

Esta área constitúe unha actividade permanente do ISSGA, que en formación e información, e sinaladamente nas xornadas técnicas, ten acadado un nivel recoñecido de calidade técnica e científica que cómpre manter e impulsar.

Nestes últimos anos o ISSGA elabora unha serie de publicacións técnicas para distintos colectivos aos que pretende chegar, implicándoos como protagonistas deste material divulgativo,

informativo e de sensibilización, tendo moi en conta a calidade técnica e a función de promoción da PRL.

Destacar a formación dos cursos que habilitan para o exercicio das funcións de nivel básico en PRL, promovendo a súa realización na modalidade en liña, e aos que por segundo ano se oferta unha modalidade específica para traballadores autónomos; é de destacar que se prioriza no acceso aos curso en liña aos delegados de prevención e persoal traballador designados e empresariado que asume persoalmente a prevención na súa empresa.

Este eixe péchase coas campañas de sensibilización, información e formación. Por unha banda dirixidas a persoal cualificado, colectivos con riscos específicos, ou actividades ou sectores de alta sinistralidade ou alto risco e, por outra banda, dirixidos ás Pemes e micropemes, á promoción da PRL nos traballadores autónomos e á promoción da cultura preventiva na sociedade galega.

#### 7. Mellora continua:

Estes procesos constitúen actuacións de carácter interno do Instituto, dirixidas á obtención da máxima eficacia e eficiencia funcional e de resultado para unha adecuada prestación dos servizos, co fin de acadar unha mellora continua no seu funcionamento.

Para valorar o cumprimento destes eixes o ISSGA establece indicadores entre os que estarán o número de actuacións de asesoramento realizadas en materia de prevención de riscos laborais, o número de accións de formación e información desenvoltas en materia de prevención de riscos laborais e o número de persoas participantes nas distintas accións, o número de campañas e de accións de sensibilización de prevención de riscos laborais e o número de programas sectoriais desenvoltos.

### **CONSELLO GALEGO DE RELACIONES LABORAIS - CGRL:**

A través deste programa e coa actuación do Consello Galego de Relacións Laborais:

1. Facílitate a consecución de acordos nas empresas e nos sectores que solicitan a asistencia do organismo, mediante a xestión dos procedementos de solución autónoma de conflitos de traballo (mediacións e arbitrxes) previstos no AGA. A mediación laboral supón, sen dúbida, a xestión pacífica da conflictividade laboral de forma rápida, económica e eficaz.
2. Asesóranse ás mesas negociadoras sobre a redacción e a aplicación de cláusulas nos convenios colectivos que promovan a igualdade de xénero nas relacións laborais.
3. Elabóranse estudos e informes que se trasladan ás mesas negociadoras e ás organizacións empresariais e sindicais para facilitarlles o coñecemento dinámico e actualizado do noso sistema de relacións laborais.
4. Realízanse actividades de formación, en colaboración coas universidades galegas, dirixidas a cadros empresariais e sindicais sobre prácticas óptimas para unha mellor negociación laboral.

5. Realízanse actuacións formativas para as persoas que exercen a mediación e a arbitraje ao abeiro do AGA para a aprendizaxe de técnicas avanzadas na solución de conflitos.
6. Desenvólvense xornadas en colaboración coas universidades galegas e cos Colexios de Graduados Sociais galegos, para a difusión e debate social de cuestións de actualidade e de interese laboral que resulta oportuno analizar con detalle.
7. Foméntase o diálogo social entre sindicatos e asociacións empresariais para conseguir unha maior incidencia na mellora do emprego e das condicións laborais.
8. Finalmente, o Consello ditamina preceptivamente os proxectos normativos que lle son remitidos polos organismos da Xunta de Galicia e formula propostas en materia de política laboral.

## B. ANÁLISE E EXPLICACIÓN DO IMPACTO QUE NA IGUALDADE ENTRE MULLERES E HOMES SE PREVÉ PRODUCIR COMO CONSECUCENCIA DAS ACTUACIÓNS QUE SE VAN DESENVOLVER

### CLASIFICACIÓN DO PROGRAMA

Programa que ten por finalidade a igualdade entre mulleres e homes e/ou incide directa e fundamentalmente sobre as mulleres	X
Programa non especificamente orientado á igualdade aínda que provoca un impacto diferenciado en homes e mulleres	X
Programa mixto, con actividades que teñen por finalidade a igualdade entre mulleres e homes e/ou inciden directa e fundamentalmente sobre as mulleres e actividades que teñen un impacto diferenciado en homes e mulleres	X
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.)	
Programa destinado exclusivamente a actividades administrativas de xestión	

### BREVE DESCRICIÓN DO PROGRAMA DENDE A PERSPECTIVA DE XÉNERO

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. Isto determina, por exemplo, que as cifras de sinistralidade e os tipos de danos sexan diferentes entre ambos sexos. A presenza relativa da muller no mercado laboral aumenta de xeito sostido. 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. Non se pode esquecer tampouco que no artigo 26 da Lei 31/1995, do 8 de novembro, de prevención de riscos laborais, o lexislador realiza unha diferenciación de xénero en sentido positivo ao regular a protección da maternidade.

Cabe destacar a existencia dun indicador con relevancia de xénero, o que mide o número de mulleres participantes nas accións de formación, información e/ou sensibilización en materia de seguridade e saúde laboral promovidas polo Isga.

Polo que respecta ao Consello Galego de Relacións Laborais, é necesario sinalar que, segundo os datos recollidos no seu informe sobre a situación da negociación colectiva, unha vez rematado o ano 2019 continúa 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.

**IDENTIFICACIÓN DUN OU VARIOS OBXECTIVOS EN MATERIA DE IGUALDADE PRESENTES NA NORMATIVA E PLANS VIXENTES E QUE SON DE APLICACIÓN NO DESENVOLVEMENTO DAS ACCIÓNS CONTEMPLADAS NESTE PROGRAMA**

Incorporación da transversalidade de xénero na actuación xeral do departamento	
Información, sensibilización e educación para a igualdade de mulleres e homes	X
Transmisión dunha imaxe igualitaria, plural e non estereotipada de mulleres e homes na sociedade	
Igualdade no acceso ao emprego, na formación e na promoción profesionais e nas condicións de traballo	X
Fomento, directa ou indirectamente, da iniciativa empresarial das mulleres	
Promoción da plena incorporación das mulleres á Sociedade da Información	
Incorporación do principio de igualdade nas políticas urbanas, de ordenación territorial e vivenda	
Promoción do reparto equitativo dos tempos entre mulleres e homes que facilite a conciliación e a corresponsabilidade	
Promoción da igualdade e da participación activa das mulleres en todos os ámbitos da sociedade (cultura, educación, política, economía, deporte, saúde, etc.)	
Participación das mulleres no desenvolvemento rural	X
Accións dirixidas á integración de mulleres en risco ou en situación de pobreza ou exclusión social	
Accións dirixidas á prevención e á loita contra a violencia de xénero	
Outros (especificar)	

**IDENTIFICACIÓN DAS ACTIVIDADES PREVISTAS DIRECTAMENTE RELACIONADAS COA PROMOCIÓN DA IGUALDADE ENTRE MULLERES E HOMES, INDICANDO PARA CADA UNHA, AS PERSOAS ÁS QUE ESTÁ DIRIXIDA. INDICAR, NO CASO DE DISPOR DESTES DATOS, AS PRINCIPAIS CARACTERÍSTICAS DAS ORGANIZACIÓNS (TIPO, ÁMBITO TERRITORIAL, ETC.) OU**

## PERSOAS (IDADE, NIVEL EDUCATIVO, ETC.), DESTINATARIAS DAS AC- CIÓNS.

### **DIRECCIÓN XERAL DE RELACIÓNS LABORAIS**

Tender á equiparación total nos eidos laborais, tanto público como privado.

Polo que respecta ás políticas de RSE e de Igualdade laboral, un aspecto clave é acadar 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, do 13 de outubro polo que se regulan os plans de igualdade e o seu rexistro e o Real decreto 902/2020, do 13 de outubro, de igualdade retributiva entre mulleres e homes(BOE 14 de outubro) que veñen a establecer novas medidas neste ámbito.

Así mesmo, na Comisión operativa autonómica da Inspección de Traballo e Seguridade Social en Galicia aprobáronse actuacións inspectoras para 2019 e nas que se aprobarán para 2020 se inclúen campañas referidas á discriminación no acceso ao emprego, discriminación na relación laboral e discriminación salarial. Tamén se planifican actuacións e o exame do exercicio dos dereitos sobre conciliación da vida familiar e laboral e plans de igualdade laboral.

Fomentárase na negociación colectiva a inclusión de cláusulas que revertan a situación e se reduza a brecha salarial.

### **INSTITUTO DE SEGURIDADE E SAÚDE LABORAL DE GALICIA - ISSGA:**

Dentro do plan de actividades do ISSGA no ano 2021 manteranse actividades que xa se veñen levando a cabo actualmente e relacionadas con esta materia:

- 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, propoñendo 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 pautas para a integración da perspectiva de xénero na PRL, dirixido aos técnicos de prevención de riscos laborais e persoal dos servizos prevención, propios e alleos.
- O módulo de igualdade dos cursos básicos de prevención de riscos laborais que habilitan para o desenvolvemento das funcións de nivel básico en prevención de riscos labo-

rais, tanto presenciais como on-line, contribúe á promoción da igualdade entre homes e mulleres.

Se ben as dúas primeiras actividades se dirixen preferentemente a mulleres, a última está dirixida a toda a sociedade.

Neste ámbito tamén débese destacar a participación do Isga 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. O importe proposto para o ano 2021 é de 31.092,05 e empregaranse como indicadores para o seguimento da súa realización tanto o número de accións formativas desenvolvidas na modalidade de teleformación como o núm. de persoas participantes (homes e mulleres).

### **CONSELLO GALEGO DE RELACIONS LABORAIS - CGRL:**

Para corrixir as desigualdades que aínda hai en materia de xénero nas relacións laborais, desenvólvense varias actuacións que leva a cabo a Comisión Consultiva Autonómica para a Igualdade entre mulleres e homes na negociación colectiva (CCAINC), adscrita ao Consello Galego de Relacións Laborais. Trátase de actividades de formación dirixidas a persoas negociadoras de convenios colectivos e de plans de igualdade, tanto pola parte sindical como pola parte empresarial, na que nos últimos catro anos participaron 240 persoas. Así mesmo, a CCAINC contribúe ao asesoramento das mesas negociadoras en materia de igualdade de xénero mediante a elaboración de guías de boas prácticas e recomendacións nas que difunden criterios e pretenden orientar ás ditas mesas para mellorar os contidos e a calidade da negociación colectiva, co obxectivo de contribuír á efectiva aplicación do principio de igualdade de trato e de oportunidades na regulación do acceso e das condicións de traballo das persoas traballadoras.

Os obxectivos das actuacións pódense concretar nos seguintes:

1. Incrementar o número de convenios colectivos que introducen no seu articulado cláusulas sobre igualdade entre homes e mulleres.
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 convenios colectivos así como 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.

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.
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, en colaboración co Colexio Oficial de Graduados Sociais da Coruña e Ourense e o de Pontevedra, dunha xornada anual en materia de igualdade de xénero que sirva de estímulo e de difusión e na que participan ata 100 persoas vinculadas co mundo laboral, en particular, cadros sindicais e empresariais.

## ACTUACIÓNS DO CONSELLO GALEGO DE RELACIÓNS LABORAIS ENCADRADAS DENTRO DO PLAN GALEGO DE CONCILIACIÓN E CORRESPONSABILIDADE 2018-2021

### MEDIDA 22: ORGANIZACIÓN DUNHA XORNADA ANUAL EN MATERIA DE IGUALDADE.

O Consello organiza cada ano, no mes de outubro, unha xornada 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.

Trátase dunha acción de sensibilización, formación e información para xerar conciencia e coñecemento sobre a importancia da conciliación e da corresponsabilidade, entre outras medidas de igualdade. En 2020 a pandemia de Covid-19 está a obstaculizar que se leve a cabo a xornada de xeito presencial, aínda que se espera poder realizala de modo virtual.

Dende o ano 2019, con ocasión de favorecer a asistencia das persoas que teñan menores ao seu coidado, o Consello ofrece un servizo de gardarías gratuíto nas xornadas organizadas en horario de tarde, de modo que se favoreza a conciliación e tamén para amosar un exemplo de



medida óptima neste sentido, en xornadas nas que as persoas asistentes pertencen na súa meirande parte ao mundo da empresa e das relacións laborais.

#### MEDIDA 24: IMPULSO Á INCLUSIÓN NA NEGOCIACIÓN COLECTIVA DE CLÁUSULAS TIPO E FÓRMULAS PARA GARANTIR NAS EMPRESAS OS DEREITOS DE CONCILIACIÓN E CORRESPONSABILIDADE.

O Consello impulsa cada ano 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 Dirección Xeral de Emprego, Traballo Autónomo e Economía Social 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.

#### MEDIDA 25: ANÁLISE DOS CONVENIOS COLECTIVOS EXISTENTES QUE INCLÚAN MEDIDAS DE CONCILIACIÓN E CORRESPONSABILIDADE.

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 analízase 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, excedencias, entre outras.

#### MEDIDA 30: INCLUSIÓN DE BOAS PRÁCTICAS EN MATERIA DE CONCILIACIÓN E CORRESPONSABILIDADE NA GUÍA DE BOAS PRÁCTICAS EN MATERIA DE IGUALDADE PARA A NEGOCIACIÓN COLECTIVA.

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

#### MEDIDA 31: CONSIDERACIÓN DAS MEDIDAS DE CONCILIACIÓN E CORRESPONSABILIDADE NO ESTUDO MONOGRÁFICO SOBRE A APLICACIÓN DO PRINCIPIO DE IGUALDADE ENTRE MULLERES E HOMES NA NEGOCIACIÓN COLECTIVA GALEGA.

O Consello publicou un estudo sobre a aplicación do principio de igualdade nos convenios colectivos, baseado na negociación colectiva galega nos anos 2013 a 2017, que servirá de base, entre outras cuestións, para a elaboración de consideracións que se trasladarán ás mesas negociadoras e para afondar nos traballos dirixidos á aprobación dun Acordo Interconfederal Galego en materia de igualdade.

### **PREVISIÓN E VALORACIÓN DOS POSIBLES EFECTOS DO PROGRAMA SOBRE UN E OUTRO SEXO E SOBRE A IGUALDADE DE OPORTUNIDADES ENTRE MULLERES E HOMES.**

O obxectivo da actuacións que o ISSGA leve a cabo nesta materia é mellorar o cumprimento do artigo 26 da Lei 31/1995, do 8 de novembro, de prevención de riscos laborais, referido á protección da maternidade e á perspectiva de xénero, que xa se debe contemplar na avaliación de riscos.

### **SINALAR OS PRINCIPAIS RESULTADOS DO PROGRAMA, 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.

### **C. ÓRGANOS ENCARGADOS DA SÚA XESTIÓNPROGRAMA**

Dirección xeral de Relacións Laborais

Instituto de Seguridade e Saúde Laboral de Galicia- ISSGA

Consello Galego de Relacións Laborais - CGRL

## ***III.1.10. PROGRAMA 324C - PROMOCION DA ECONOMIA SOCIAL***

### **A. DESCRICIÓN DO PROGRAMA**

#### **NECESIDADE QUE TRATA DE ATENDER O PROGRAMA**

Mediante este programa 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.

### POBOACIÓN OU COLECTIVO AO QUE SE DIRIXE

Con carácter xeral, as accións previstas neste programa diríxense a toda a poboación. Máis especificamente, diríxense a:

- Persoas desempregadas.
- Mulleres
- Mozos e mozas.
- Persoas con discapacidade ou en situación de vulnerabilidade social
- Persoas socias, traballadoras ou directivas de empresas da economía social.
- Persoas traballadoras doutras empresas que desexen transformarse
- Entidades de economía social e as entidades asociativas destas.
- Concellos, as súas agrupacións e mancomunidades.
- Universidades.
- Outras entidades sen ánimo de lucro colaboradoras da Rede Eusumo.

### DETALLE DA SITUACIÓN DE PARTIDA

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.

Estas entidades, xunto con outras como as mutualidades, asociacións e fundacións con actividade económica, sociedades agrarias de transformación, mancomunidades de montes ou confrarías de pescadores, forman parte da economía social, regulada pola Lei 6/2016, do 4 de maio, da economía social de Galicia, que fixa os obxectivos e principios para o fomento, promoción e apoio a este sector. A lei reconece de interese xeral e social a promoción, o estímulo e o desenvolvemento das entidades da economía social, cuxa importancia vén dada porque contribúe a un modelo económico sustentable no que as persoas son máis importantes que o capital e cuxo motor principal non é a rendibilidade financeira, senón os beneficios para toda a sociedade.

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 (actualmente Consellería de Emprego e Igualdade) 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.

Neste papel de fomento e promoción cómpre destacar a extensión e consolidación da Rede Eusumo para o fomento do cooperativismo e a economía social, que engloba xa máis de 200 entidades colaboradoras, entre asociacións, fundacións, entidades locais, universidades, cámaras de comercio e outras entidades públicas e privadas.

As actividades prestadas no marco da rede supuxeron desde a súa posta en marcha o asesoramento a 1.054 grupos promotores, que supoñen de 3.295 persoas beneficiadas, así como 1.576 actividades de formación, sensibilización e divulgación ás que asistiron máis de 29.140 persoas.

### ANÁLISE DAFO

- Debilidades:
  - Desigual e, nalgúns casos, insuficiente sentido de pertenza á economía social por parte das entidades que forman parte dela.
  - Escaseza de estudos globais do seu peso. Falta de cuantificación.
  - Gran descoñecemento das fórmulas de economía social como alternativa económica. Identificación con sectores produtivos moi concretos e tradicionais.
  - Dificultades para a captación de talento e relevo xeracional.
  - Carencias de formación en xestión empresarial e societaria dos membros das empresas da economía social.
  - En xeral, pequena dimensión das empresas de economía social, que dificulta a internacionalización ou a implantación de medidas de mellora de competitividade.
- Fortalezas:
  - As empresas de economía social, e particularmente as cooperativas, adáptanse mellor adaptación aos períodos de dificultade e teñen un alto índice de supervivencia.
  - Son entidades máis igualitarias e contribúen a xerar emprego de calidade.
  - Contribúen á fixación de poboación
  - A Rede Eusumo de fomento do cooperativismo e a economía social ten unha ampla implantación que abrangue todo o territorio galego
  - A aceptación entre as entidades de economía social da filosofía de colaboración empresarial, que permite sumar esforzos e mellorar o alcance das actuacións individuais.
- Ameazas:
  - A preponderancia da cultura empresarial que non ten en conta as fórmulas empresariais que, como a economía social, pivotan sobre a persoa.
  - Escaso alcance do coñecemento por parte da sociedade en xeral, así como en particular dos promotores e prescriptores do emprendemento (asesores, formadores..) acerca

das figuras empresariais da economía social e as súas posibilidades para o emprendemento.

- Insuficiente alcance na sociedade da importancia das empresas de economía social na cohesión social, equidade, integración e benestar social.
  - Posibilidade de confusión inducida pola extensión de termos de uso recente con significados non sempre claros, como a economía colaborativa, emprendemento social, economía circular e outros.
  - As dificultades de acceso ao financiamento.
  - O despoboamento do rural e envellecemento da poboación, unido á falta de relevo xeracional no sector primario.
- Oportunidades
    - As facilidades para o emprendemento derivadas das vantaxes da participación e da asunción de riscos compartida.
    - As actuais tendencias sociais en torno á economía colaborativa e modelos de traballo baseados na cooperación, particularmente entre a xuventude.
    - O crecente interese da sociedade por fórmulas económicas e empresariais máis responsables.
    - A normativa en materia de cooperativas e sociedades laborais, recentemente modificadas co fin de facilitar a súa constitución, flexibilidade e competitividade.
    - O recoñecemento e apoio por parte de todas as Administracións (europea, estatal, autonómica e local), con estratexias para o desenvolvemento do sector recentemente aprobadas
    - A existencia dunha rede específica colaborativa para a promoción da economía social con presenza en todo o territorio galego (Rede Eusumo).
    - A actual tendencia de crecemento económico.

## DEFINICIÓN DO MARCO NO QUE SE DESENVOLVE O PROGRAMA

As actuacións previstas enmárcanse no seguinte contexto normativo e de planificación:

- Lei 6/2016, do 4 de maio, da economía social de Galicia
- Lei 5/1998, do 18 de decembro, de cooperativas de Galicia.
- Decreto 25/2001, do 18 de xaneiro, polo que se regula a organización e funcionamento do Consello Galego de Cooperativas.
- Decreto 430/2001, do 18 de decembro, polo que se aproba o Regulamento do Rexistro de cooperativas de Galicia.
- Lei 44/2015, do 14 de outubro, de sociedades laborais e participadas.
- Real decreto 2114/1998, do 2 do outubro, sobre rexistro administrativo de sociedades laborais.

- Real decreto legislativo 1/2013, do 29 de novembro, polo que se aproba o texto refundido da Lei xeral de dereitos das persoas con discapacidade e da súa inclusión social
- Real decreto 2273/1985, do 4 de decembro, polo que se aproba o regulamento de centros especiais de emprego
- Decreto 200/2005, do 7 de xullo, polo que se regula a autorización administrativa e a inscrición no Rexistro Administrativo de Centros Especiais de Emprego de Galicia, e a súa organización e funcionamento.
- Lei 44/2007, do 13 de decembro, para a regulación do réxime das empresas de inserción
- Decreto 156/2007, do 19 de xullo, polo que se regula o procedemento para a cualificación das empresas de inserción laboral, se crea o seu rexistro administrativo e establece as medidas para o fomento da inserción sociolaboral
- Orde do 29 de decembro de 2008, pola que se regula o procedemento de cualificación das empresas de inserción laboral e a organización e funcionamento do seu rexistro administrativo
- As distintas normas estatais que regulan as liñas básicas dos programas de axudas de fomento do emprego financiados con fondos finalistas.
- Plan Estratéxico de Galicia 15-20.
- Plan Anual de Políticas de Emprego (PAPE) 2020.
- Axenda Emprego Galicia [20+].
- Programa Emprega en feminino.
- Estratexia galega da economía social.

## FINALIDADE E ESTRATEXIA DO PROGRAMA

A finalidade deste programa céntrase nos seguintes puntos:

- Creación de emprego a través da promoción do autoemprego colectivo e do apoio ao emprendemento baixo as fórmulas de economía social, con especial atención á xente nova, ás mulleres e ás iniciativas rurais.
- Facilitar a integración laboral das persoas con calquera tipo de discapacidade física, psíquica ou sensorial, ou pertencente a colectivos vulnerables.
- Mellora da competitividade das cooperativas e sociedades laborais, centros especiais de emprego e empresas de inserción, apoiando especialmente a investigación, desenvolvemento e innovación, así como a plena utilización das tecnoloxías da información e as comunicacións.
- Mellorar as capacidades das persoas integradas na economía social para un mellor desempeño profesional e para viabilizar o seu proxecto empresarial.
- Fomento do aproveitamento do talento feminino nas entidades da economía social, para acadar unha maior representatividade nos seus órganos de dirección e xestión.

- Valorización e diferenciación dos produtos e servizos da economía social para mellorar a súa comercialización e internacionalización.
- Sensibilizar a sociedade galega sobre os principios e valores da economía social, sobre as súas potencialidades, especialmente entre a xuventude, así como dotar de maior visibilidade a este sector.
- Consolidación de redes de colaboración para o fomento da economía social, para a colaboración transfronteiriza e para a comercialización e internacionalización.
- Fortalecer o movemento cooperativo e da economía social galega, incentivar os procesos de intercooperación e integración, así como canalizar a súa participación en todos os ámbitos e a presenza institucional a todos os niveis.

## B. ANÁLISE E EXPLICACIÓN DO IMPACTO QUE NA IGUALDADE ENTRE MULLERES E HOMES SE PREVÉ PRODUCIR COMO CONSECUCENCIA DAS ACTUACIÓNS QUE SE VAN DESENVOLVER

### CLASIFICACIÓN DO PROGRAMA

Programa que ten por finalidade a igualdade entre mulleres e homes e/ou incide directa e fundamentalmente sobre as mulleres	
Programa non especificamente orientado á igualdade aínda que provoca un impacto diferenciado en homes e mulleres	
Programa mixto, con actividades que teñen por finalidade a igualdade entre mulleres e homes e/ou inciden directa e fundamentalmente sobre as mulleres e actividades que teñen un impacto diferenciado en homes e mulleres	X
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.)	
Programa destinado exclusivamente a actividades administrativas de xestión	

### BREVE DESCRICIÓN DO PROGRAMA DENDE A PERSPECTIVA DE XÉNERO

A integración da dimensión da igualdade de oportunidades entre mulleres e homes é obxecto das competencias autonómicas sobre emprego e relacións laborais e a dimensión da igualdade de oportunidades entre mulleres e homes é obxecto das actuacións da Consellería de Emprego e Igualdade.

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 ter menos peso na economía social galega que na media estatal, como se desprende das estatísticas relativas a traballadores en alta na Seguridade Social na economía social. Os últimos datos dispoñibles, correspondentes ao 1º trimestre de 2019, 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, así como a creación de postos de traballo en centros especiais de emprego e en empresas de inserción.

Á vista dos resultados, continúa sendo necesario manter este tratamento diferenciado.

Os indicadores clave de produtividade asociados a este programa: P190 - nº de persoas que se incorporan como socios traballadores ou de traballo, ou a través de fórmulas de autoemprego, a cooperativas e sociedades laborais; SC16 – participantes con discapacidade; SE01 - Participantes que reciben actuacións destinadas á mellora da súa situación e P227 - persoas participantes en accións de formación, son susceptibles de desagregación por xénero.

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 á composición das entidades. Por iso, levaranse a cabo accións que fomenten o acceso das mulleres a postos de responsabilidade das entidades, a través de accións formativas específicas para este fin.

#### IDENTIFICACIÓN DUN OU VARIOS OBXECTIVOS EN MATERIA DE IGUALDADE PRESENTES NA NORMATIVA E PLANS VIXENTES E QUE SON DE APLICACIÓN NO DESENVOLVEMENTO DAS ACCIÓN CONTEMPLADAS NESTE PROGRAMA

Incorporación da transversalidade de xénero na actuación xeral do departamento	X
Información, sensibilización e educación para a igualdade de mulleres e homes	X
Transmisión dunha imaxe igualitaria, plural e non estereotipada de mulleres e homes na sociedade	X
Igualdade no acceso ao emprego, na formación e na promoción profesionais e nas condicións de traballo	X



Fomento, directa ou indirectamente, da iniciativa empresarial das mulleres	X
Promoción da plena incorporación das mulleres á Sociedade da Información	
Incorporación do principio de igualdade nas políticas urbanas, de ordenación territorial e vivenda	
Promoción do reparto equitativo dos tempos entre mulleres e homes que facilite a conciliación e a corresponsabilidade	X
Promoción da igualdade e da participación activa das mulleres en todos os ámbitos da sociedade (cultura, educación, política, economía, deporte, saúde, etc.)	X
Participación das mulleres no desenvolvemento rural	X
Accións dirixidas á integración de mulleres en risco ou en situación de pobreza ou exclusión social	X
Accións dirixidas á prevención e á loita contra a violencia de xénero	
Outros (especificar)	

**IDENTIFICACIÓN DAS ACTIVIDADES PREVISTAS DIRECTAMENTE RELACIONADAS COA PROMOCIÓN DA IGUALDADE ENTRE MULLERES E HOMES, INDICANDO PARA CADA UNHA, AS PERSOAS ÁS QUE ESTÁ DIRIXIDA. INDICAR, NO CASO DE DISPOR DESTES DATOS, AS PRINCIPAIS CARACTERÍSTICAS DAS ORGANIZACIÓNS (TIPO, ÁMBITO TERRITORIAL, ETC.) OU PERSOAS (IDADE, NIVEL EDUCATIVO, ETC.), DESTINATARIAS DAS ACCIÓNS.**

1. As axudas seguintes increméntanse nun 25 % cando se trata de mulleres:
  - Axudas para a incorporación de persoas socias traballadoras de cooperativas ou sociedades laborais
  - 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 respectivamente.
  - Axudas para a contratación de xerentes ou persoal técnico en empresas de inserción
2. 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.
3. Nas axudas para proxectos de formación dual en centros especiais de emprego e para a integración laboral de persoas en risco de exclusión tamén se ten en conta como criterio

de valoración a composición equilibrada do cadro de persoal da entidade, e ademais, no primeiro deles valóranse as actuacións previstas para a efectiva igualdade de oportunidades entre homes e mulleres no ámbito laboral.

4. Formación específica para promover o acceso das mulleres a postos de responsabilidade nas entidades de economía social.
5. Impulso da formación non presencial e adecuación horaria das accións formativas ás necesidades de conciliación das persoas traballadoras.
6. Formación en valores cooperativos, entre os que cabe destacar o de igualdade entre todas as persoas socias.

### **PREVISIÓN E VALORACIÓN DOS POSIBLES EFECTOS DO PROGRAMA SOBRE UN E OUTRO SEXO E SOBRE A IGUALDADE DE OPORTUNIDADES ENTRE MULLERES E HOMES.**

- Contribuirase a reducir o diferencial existente entre a taxa de paro feminino e a taxa de paro masculino, a través dun acceso ao emprego en condicións de igualdade.
- Contribuirase a formar as persoas que integran as empresas de economía social, sexa como socias ou como membros dos equipos directivos, na xestión e toma de decisións baixo criterios de igualdade.
- Facilitarase o acceso a actividades formativas favorecendo a conciliación da vida persoal, familiar e profesional
- Formarase á poboación en xeral, e ás persoas interesadas en emprender baixo fórmulas de economía social en particular, acerca dos principios e valores da economía social, entre os que destaca o de igualdade.

### **SINALAR OS PRINCIPAIS RESULTADOS DO PROGRAMA, 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

substantialmente 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 (xomadas, charlas, visitas etc.) das que as mulleres representaron o 46,55 % (1685)
- 31 das actividades formativas (o 27 % do total) realizáronse en réxime de teleformación 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.

## C. ÓRGANOS ENCARGADOS DA SÚA XESTIÓN

Dirección Xeral de Emprego, Traballo Autónomo e Economía Social

### III.1.11. PROGRAMA 581A - ELABORACION E DIFUSIÓN ESTADÍSTICA

#### A. DESCRICIÓN DO PROGRAMA

#### NECESIDADE QUE TRATA DE ATENDER O PROGRAMA

O Instituto de Seguridade e Saúde Laboral de Galicia, participa no desenvolvemento do Plan Galego de Estatística, mediante a elaboración e difusión da monografía anual da sinistralidade laboral en Galicia, como unha das súas actuacións previstas Estratexia Galega de Seguridade e Saúde no Traballo 2017-2020 e no Plan Anual de Actividades.

#### POBOACIÓN OU COLECTIVO AO QUE SE DIRIXE

O colectivo ao que se dirixe esta publicación anual, son as empresas e o persoal traballador dos centros de traballo radicados na Comunidade Autónoma de Galicia, aínda que tamén ten repercusión nas organizacións sindicais e empresariais, nas empresas e traballadores/as das restantes Comunidades Autónomas e, na sociedade en xeral, por ser o instrumento base para o análise e a información das causas e factores que inciden na sinistralidade laboral.

## DETALLE DA SITUACIÓN DE PARTIDA

A necesidade de realizar esta actuación ven dada pola obrigada explotación estatística dos datos que figuran nos partes de accidentes de traballo e enfermidades profesionais do persoal traballador afiliado á Seguridade Social, que se ven realizando dende o ano 1994 a través da publicación anual da monografía de sinistralidade laboral, que inclúe os accidentes de traballo e as enfermidades profesionais segundo o grao da lesión (leves, graves e mortais) e o estudo das variables incorporadas no parte: sectores de actividade, forma de producirse o accidente, natureza da lesión, parte do corpo lesionada, sexo, idade, nacionalidade, cadro de persoal, antigüidade no posto de traballo, hora do día, hora do traballo, día da semana, etc.

Incorpora ademais esta monografía o estudo das enfermidades profesionais comunicadas a través do sistema CEPROSS, a variación interanual dos accidentes e os índices de incidencia; así como a análise das patoloxías non traumáticas causadas polo traballo.

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 magnitude do problema da sinistralidade laboral e o estudo das causas que a provocan, é polo tanto unha das funcións primordiais do ISSGA, dando a coñecer á sociedade unha importante información que axude á toma de decisións no eido da prevención de riscos laborais.

## DEFINICIÓN DO MARCO NO QUE SE DESENVOLVE O PROGRAMA

- Lei 31/1995, do 8 de novembro, de prevención de riscos laborais.
- Lei 14/2007, do 30 de outubro, polo que se crea e regula o Instituto de Seguridade e Saúde Laboral de Galicia.
- Decreto 165/2014, do 11 de decembro, polo que se aproban os estatutos do organismo autónomo Instituto de Seguridade e Saúde Laboral de Galicia.
- Orde do 24 de xuño de 2008 pola que se dispón o inicio de actividades do Instituto de Seguridade e Saúde Laboral de Galicia.
- Lei 16/2010, do 17 de decembro, de organización e funcionamento da Administración xeral e do sector público autonómico de Galicia.
- Lei 14/2013, do 26 de decembro, de racionalización do sector público autonómico.
- Lei 2/2015, do 29 de abril, do emprego público de Galicia.
- Estratexia Galega de Seguridade e Saúde no Traballo 2017-2020.
- Plan Galego de Estatística 2017-2021.
- Plan Anual de Actividades do ISSGA.

## FINALIDADE E ESTRATEXIA DO PROGRAMA

A finalidade é presentar a estatística descritiva da sinistralidade laboral en Galicia correspondente ao ano 2020 agrupada en 7 epígrafes:

- Accidentes laborais sen baixa
- Accidentes laborais con baixa
- Accidentes laborais mortais
- Variación interanual dos accidentes con baixa en xomada de traballo ocorridos nos últimos dez anos
- Índices de incidencia
- Enfermidades profesionais
- Patoloxías non traumáticas causadas polo traballo

## B. ANÁLISE E EXPLICACIÓN DO IMPACTO QUE NA IGUALDADE ENTRE MULLERES E HOMES SE PREVÉ PRODUCIR COMO CONSECUCENCIA DAS ACTUACIÓNS QUE SE VAN DESENVOLVER

### CLASIFICACIÓN DO PROGRAMA

Programa que ten por finalidade a igualdade entre mulleres e homes e/ou incide directa e fundamentalmente sobre as mulleres	
Programa non especificamente orientado á igualdade aínda que provoca un impacto diferenciado en homes e mulleres	
Programa mixto, con actividades que teñen por finalidade a igualdade entre mulleres e homes e/ou inciden directa e fundamentalmente sobre as mulleres e actividades que teñen un impacto diferenciado en homes e mulleres	X
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.)	
Programa destinado exclusivamente a actividades administrativas de xestión	

### BREVE DESCRICIÓN DO PROGRAMA DENDE A PERSPECTIVA DE XÉNERO

A información estatística que xurde dos accidentes laborais e das enfermidades profesionais é un instrumento fundamental para a definición de políticas e a toma de decisións en materia de prevención. Desde a perspectiva da igualdade, os datos e o seu tratamento estatístico evidencian a necesidade de facer un enfoque de xénero para comprobar como existe forma distinta de

enfermar e accidentarse entre 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.

### IDENTIFICACIÓN DUN OU VARIOS OBXECTIVOS EN MATERIA DE IGUALDADE PRESENTES NA NORMATIVA E PLANS VIXENTES E QUE SON DE APLICACIÓN NO DESENVOLVEMENTO DAS ACCIÓN CONTEMPLADAS NESTE PROGRAMA

Incorporación da transversalidade de xénero na actuación xeral do departamento	
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	
Igualdade no acceso ao emprego, na formación e na promoción profesionais e nas condicións de traballo	
Fomento, directa ou indirectamente, da iniciativa empresarial das mulleres	
Promoción da plena incorporación das mulleres á Sociedade da Información	
Incorporación do principio de igualdade nas políticas urbanas, de ordenación territorial e vivenda	
Promoción do reparto equitativo dos tempos entre mulleres e homes que facilite a conciliación e a corresponsabilidade	
Promoción da igualdade e da participación activa das mulleres en todos os ámbitos da sociedade (cultura, educación, política, economía, deporte, saúde, etc.)	
Participación das mulleres no desenvolvemento rural	
Accións dirixidas á integración de mulleres en risco ou en situación de pobreza ou exclusión social	

Accións dirixidas á prevención e á loita contra a violencia de xénero	
Análise da evolución da siniestralidade laboral segundo a variable de xénero	X

**IDENTIFICACIÓN DAS ACTIVIDADES PREVISTAS DIRECTAMENTE RELACIONADAS COA PROMOCIÓN DA IGUALDADE ENTRE MULLERES E HOMES, INDICANDO PARA CADA UNHA, AS PERSOAS ÁS QUE ESTÁ DIRIXIDA. INDICAR, NO CASO DE DISPOR DESTES DATOS, AS PRINCIPAIS CARACTERÍSTICAS DAS ORGANIZACIÓNS (TIPO, ÁMBITO TERRITORIAL, ETC.) OU PERSOAS (IDADE, NIVEL EDUCATIVO, ETC.), DESTINATARIAS DAS ACCIÓNS.**

A extracción e tratamento dos datos de accidentes e enfermidades profesionais, desagregando os datos por sexo, no estudo da siniestralidade laboral do ano 2020 para que se poidan deseñar as medidas de prevención de riscos adecuadas.

Está dirixida a toda a sociedade.

**PREVISIÓN E VALORACIÓN DOS POSIBLES EFECTOS DO PROGRAMA SOBRE UN E OUTRO SEXO E SOBRE A IGUALDADE DE OPORTUNIDADES ENTRE MULLERES E HOMES.**

Cumprir no maior grao posible a necesidade de integrar a perspectiva de xénero na prevención de riscos laborais.

### **C. ÓRGANOS ENCARGADOS DA SÚA XESTIÓN**

Instituto de Seguridade e Saúde Laboral de Galicia.





## IV. CADROS DE OBXECTIVOS POR PROGRAMA

### OBXECTIVOS DE PROGRAMA

<b>Programa: 311A DIRECCIÓN E SERVIZOS XERAIS DE PROMOCIÓN SOCIAL</b>	
<b>Eixe: E2 - Benestar das persoas e as familias e cohesión social</b>	
<b>Prioridade de Actuación:</b> 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	
<b>Obxectivo Extratético /Obxectivo Instrumental:</b> I02 - Contribuír aos servizos sociais a familias e á infancia, apoio á conciliación, servizos e axudas complementarios da educación e políticas de xuventude e cooperación	
<b>Obxectivo Operativo/Obxectivo Instrumental</b>	
OI02 - Actuacións de soporte e apoio (gastos de funcionamento)	
<b>Programa: 312G APOIO Á CONCILIACIÓN DA VIDA LABORAL E PERSOAL E OUTROS SERVIZOS DE PROTECCIÓN SOCIAL</b>	
<b>Eixe: E2 - Benestar das persoas e as familias e cohesión social</b>	
<b>Prioridade de Actuación:</b> 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	
<b>Obxectivo Extratético /Obxectivo Instrumental:</b> 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	
<b>Obxectivo Operativo/Obxectivo Instrumental</b>	
0001 - Apoio á conciliación da vida persoal, familiar e laboral.	
<b>Indicador</b>	<b>Valor Previsto</b>
P0092H - Homes/Familias monoparentais que reducion a súa xornada labo- ral. (Homes)	254
P0092M - Familias monoparentais que reducion a súa xornada laboral.(Mu- lles)	76
SE03.H - Participantes que reciben actuacións destinadas á mellora dasúa situación no ámbito laboral. Homes	2.035
SE03.M - Participantes que reciben actuacións destinadas á mellora dasúa situación no ámbito laboral. Mulleres	2.590
<b>Programa: 313B ACCIÓNS PARA A IGUALDADE, PROTECCIÓN E PROMOCIÓN DA MULLER</b>	
<b>Eixe: E2 - Benestar das persoas e as familias e cohesión social</b>	
<b>Prioridade de Actuación:</b> 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	
<b>Obxectivo Extratético /Obxectivo Instrumental:</b> E03 - Impulsar a igualdade de oportunidades por razón de xénero, a inclusión e mellora social, o acceso á actividade e ao emprego das mulleres	
<b>Obxectivo Operativo/Obxectivo Instrumental</b>	
OI06 - Actuacións de soporte e apoio (gastos de funcionamento)	
0001 - Promoción do autoemprego e do emprendemento femininos.	
0002 - Potenciación da participación das mulleres en todos os ámbitos sociais en condi- cións de igualdade.	
0003 - Promoción da igualdade no ámbito local	
0004 - Modificación dos valores, actitudes e estereotipos que sustentan a desigualdade.	
0005 - Colaboración coas entidades que traballan con mulleres en situación de especial vulnerabilidade.	
<b>Indicador</b>	<b>Valor Previsto</b>
P00181 - Mulleres que recibiron información, atención ou asesoramento	10.050
P00468 - Mulleres beneficiarias do programa de autoemprego da muller(EMEGA)	235
SOEE01 - Mulleres pertencentes a colectivos máis vulnerables que partici- pan nas actuacións	3.825
<b>Programa: 313D PROTECCIÓN E APOIO ÁS MULLERES QUE SOFREN VIOLENCIA DE XÉNERO</b>	
<b>Eixe: E2 - Benestar das persoas e as familias e cohesión social</b>	
<b>Prioridade de Actuación:</b> 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	
<b>Obxectivo Extratético /Obxectivo Instrumental:</b> E05 - Reducir a violencia de xénero articu- lando unha resposta global e coordinada fronte e esta lacra, en calquera das súas modali- dades e consecuencias	

**OBXECTIVOS DE PROGRAMA**

<b>Obxectivo Operativo/Obxectivo Instrumental</b>	
O106 - Actuacións de soporte e apoio (gastos de funcionamento)	
0001 - Protección e apoio integral a vítimas de violencia de xénero.	
0002 - Accións para fomentar a empregabilidade das vítimas de violencia de xénero.	
0003 - Accións específicas dirixidas a mulleres vítimas da trata ou explotación sexual.	
0004 - Consolidación da rede galega de acollemento.	
0005 - Información, formación e sensibilización en materia de violencia de xénero.	
<b>Indicador</b>	<b>Valor Previsto</b>
P00115 - Mulleres atendidas nos programas de protección e apoio a vítimas da violencia de xénero	1.620
P00463 - Mulleres en atención psicolóxica nos programas de protección e apoio a vítimas da violencia de xénero	850
P00464 - Mulleres vítimas de violencia de xénero en programas de inserción laboral	180
P00465 - Mulleres vítimas de trata ou explotación sexual	1.380
P00466 - Mulleres vítimas de violencia de xénero atendidas en centros de acollida	170
P110.H - Menores atendidos nos programas de protección e apoio a vítimas da violencia de xénero. Homes	897
P110.M - Menores atendidos nos programas de protección e apoio a vítimas da violencia de xénero. Mulleres	832
P116.H - Menores en atención psicolóxica atendidos nos programas de protección e apoio a vítimas da violencia de xénero. Homes	150
P116.M - Menores en atención psicolóxica atendidos nos programas de protección e apoio a vítimas da violencia de xénero. Mulleres	150
P117.H - Menores atendidos en centros de acollida nos programas de protección e apoio a vítimas da violencia de xénero. Homes	80
P117.M - Menores atendidos en centros de acollida nos programas de protección e apoio a vítimas da violencia de xénero. Mulleres	70
<b>Programa: 321A DIRECCIÓN E SERVIZOS XERAIS DE EMPREGO</b>	
<b>Eixe: E1 - Empregabilidade e crecemento intelixente</b>	
<b>Prioridade de Actuación:</b> PA03 - Aumento da empregabilidade e produtividade dos traballadores e traballadoras de Galicia a través da formación e innovación constante	
<b>Obxectivo Extratético /Obxectivo Instrumental:</b> I01 - Contribuír a aumentar a empregabilidade e produtividade dos traballadores e traballadoras de Galicia a través da formación e innovación constante.	
<b>Obxectivo Operativo/Obxectivo Instrumental</b>	
O102 - Actuacións de soporte e apoio (gastos de funcionamento)	
<b>Programa: 322A MELLORA E FOMENTO DA EMPREGABILIDADE</b>	
<b>Eixe: E1 - Empregabilidade e crecemento intelixente</b>	
<b>Prioridade de Actuación:</b> PA03 - Aumento da empregabilidade e produtividade dos traballadores e traballadoras de Galicia a través da formación e innovación constante	
<b>Obxectivo Extratético /Obxectivo Instrumental:</b> E01 - Diminuír a taxa de desemprego en Galicia co fomento da empregabilidade das persoas desempregadas, a través da adquisición de experiencia profesional	
<b>Obxectivo Operativo/Obxectivo Instrumental</b>	
O103 - Actuacións de soporte e apoio (gastos de funcionamento)	
0001 - Contratación temporal de persoas desempregadas ou beneficiarias de determinados Programas estatais como o Programa de activación para o emprego.	
0002 - Programas integrados de emprego con intermediación laboral.	
0004 - Mellora da empregabilidade mediante accións e programas de orientación laboral	
<b>Indicador</b>	<b>Valor Previsto</b>
SC01.H - Persoas desempregadas, incluídos os de longa duración. Homes	3.806
SC01.M - Persoas desempregadas, incluídos os de longa duración. Mulleres	3.529
<b>Programa: 322C PROMOCIÓN DO EMPREGO, DO EMPREGO AUTÓNOMO E DO MERCADO DE TRABALLO INCLUSIVO</b>	
<b>Eixe: E1 - Empregabilidade e crecemento intelixente</b>	
<b>Prioridade de Actuación:</b> PA03 - Aumento da empregabilidade e produtividade dos traballadores e traballadoras de Galicia a través da formación e innovación constante	
<b>Obxectivo Extratético /Obxectivo Instrumental:</b> E02 - Aumentar a inserción laboral e o emprendemento, especialmente para as persoas con especiais dificultades para atopar traballo	

**OBXECTIVOS DE PROGRAMA**

<b>Obxectivo Operativo/Obxectivo Instrumental</b>	
0104 - Actuacións de soporte e apoio (gastos de funcionamento)	
0001 - Programas de fomento da contratación por conta allea.	
0002 - Programas de promoción do auto emprego.	
0003 - Programas de integración laboral de persoas con discapacidade e de colectivos en risco de exclusión social.	
0019 - Actuacións derivadas de COVID-19	
Indicador	Valor Previsto
DOC001 - Número de empresas que reciben axudas	1.544
SC01.H - Persoas desempregadas, incluídos os de longa duración. Homes	13.306
SC01.M - Persoas desempregadas, incluídos os de longa duración. Mulleres	13.516
SC16.H - Participantes con discapacidade. Homes	365
SC16.M - Participantes con discapacidade. Mulleres	260
<b>Programa: 323A FORMACIÓN PROFESIONAL DESEMPREGADOS</b>	
<b>Eixe: E1 - Empregabilidade e crecemento intelixente</b>	
<b>Prioridade de Actuación:</b> PA03 - Aumento da empregabilidade e produtividade dos traballadores e traballadoras de Galicia a través da formación e innovación constante	
<b>Obxectivo Extratético /Obxectivo Instrumental:</b> 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	
<b>Obxectivo Operativo/Obxectivo Instrumental</b>	
0106 - Actuacións de soporte e apoio (gastos de funcionamento)	
0001 - Accións de formación das persoas desempregadas.	
0002 - Medidas para acadar un maior axuste da formación profesional para o emprego ás necesidades do mercado de traballo.	
0003 - Medidas de impulso á formación para o emprego asociada á impartición de accións formativas vinculadas á obtención de certificados de profesionalidade.	
0019 - Actuacións derivadas de COVID-19	
Indicador	Valor Previsto
P227.H - Participantes en accións de formación. Homes	7.744
P227.M - Participantes en accións de formación. Mulleres	8.850
P422.H - Persoas que participan no proced. de recoñecemento experiencia profesional (homes)	304
P422.M - Persoas que participan no proced. de recoñecemento experiencia profesional (mulleres)	745
<b>Programa: 323B FORMACIÓN PROFESIONAL DE OCUPADOS</b>	
<b>Eixe: E1 - Empregabilidade e crecemento intelixente</b>	
<b>Prioridade de Actuación:</b> PA03 - Aumento da empregabilidade e produtividade dos traballadores e traballadoras de Galicia a través da formación e innovación constante	
<b>Obxectivo Extratético /Obxectivo Instrumental:</b> 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.	
<b>Obxectivo Operativo/Obxectivo Instrumental</b>	
0001 - Accións de formación ás persoas ocupadas.	
Indicador	Valor Previsto
P227.H - Participantes en accións de formación. Homes	4.212
P227.M - Participantes en accións de formación. Mulleres	5.933
<b>Programa: 324A MELLORA DA ORGANIZACIÓN E ADMINISTRACIÓN DAS RELACIÓNS LABORAIS E DA PREVENCIÓN DE RISCOS LABORAIS</b>	
<b>Eixe: E1 - Empregabilidade e crecemento intelixente</b>	
<b>Prioridade de Actuación:</b> PA03 - Aumento da empregabilidade e produtividade dos traballadores e traballadoras de Galicia a través da formación e innovación constante	
<b>Obxectivo Extratético /Obxectivo Instrumental:</b> E05 - Acadar unhas relacións laborais modernizadas baseadas na responsabilidade social empresarial (RSE), diminuindo a conflictividade e a sinistralidade laboral	

**OBXECTIVOS DE PROGRAMA**

<b>Obxectivo Operativo/Obxectivo Instrumental</b>	
OI09 - Actuacións de soporte e apoio (gastos de funcionamento) 0001 - Formación e información e/ou Sensibilización da sociedade en materia de seguridade e saúde laboral. 0003 - Accións de promoción da igualdade laboral e a conciliación laboral, familiar e persoal 0004 - Facilitar a consecución de acordos en materia laboral. 0005 - Acción de formación e información en materia de relacións laborais. 0007 - Mellora das condicións laborais 0008 - Promoción e defensa dos intereses xerais dos traballadores/as e empresarios/as. Participación institucional 0019 - Actuacións derivadas de COVID-19	
Indicador	Valor Previsto
P00325 - Accións de formación e información desenvoltas en materia de prevención de riscos laborais	140
P0076B - Entidades beneficiadas en materia de prevención de riscos laborais	50
SC05.H - Persoas con emprego, incluídos os traballadores por conta propia. Homes	383
SC05.M - Persoas con emprego, incluídos os traballadores por conta propia. Mulleres	183
<b>Programa: 324C PROMOCIÓN DA ECONOMÍA SOCIAL</b>	
<b>Eixe: E1 - Empregabilidade e crecemento intelixente</b>	
<b>Prioridade de Actuación:</b> PA03 - Aumento da empregabilidade e produtividade dos traballadores e traballadoras de Galicia a través da formación e innovación constante <b>Obxectivo Extratético /Obxectivo Instrumental:</b> E06 - Promover o cooperativismo e a economía social, como forma de xerar emprego e contribuir ao desenvolvemento económico e social de Galicia	
<b>Obxectivo Operativo/Obxectivo Instrumental</b>	
OI04 - Actuacións de soporte e apoio (gastos de funcionamento) 0001 - Fomento do emprendemento colectivo a través da incorporación a cooperativas ou sociedades laborais. Formación e difusión sobre a economía social e formación especializada para persoas membros ou xestores das empresas de economía social. 0002 - Favorecer o acceso ao financiamento para o desenvolvemento de proxectos de emprendemento colectivo. 0003 - Fomentar o asociacionismo e intercooperación entre as empresas de economía social, favorecendo a posta en marcha de proxectos comúns, o intercambio de experiencias e a transferencia de coñecementos. 0004 - Fomentar o emprego inclusivo e entidades de economía social 0019 - Actuacións derivadas de COVID-19	
Indicador	Valor Previsto
P00171 - Entidades de economía social beneficiadas	327
P190.H - Persoas que se incorporan como socios traballadores ou de traballo, ou a través de fórmulas de autoemprego, a cooperativ	100
P190.M - Persoas que se incorporan como socios traballadores ou de traballo, ou a través de fórmulas de autoemprego, a cooperativ	120
P227.H - Participantes en accións de formación. Homes	1.300
P227.M - Participantes en accións de formación. Mulleres	1.450
<b>Programa: 581A ELABORACIÓN E DIFUSIÓN ESTATÍSTICA</b>	
<b>Eixe: E5 - EIXE INSTRUMENTAL. Administración moderna, eficiente e de calidade</b>	
<b>Prioridade de Actuación:</b> PA02 - Administración transparente, eficiente e orientada a resultados <b>Obxectivo Extratético /Obxectivo Instrumental:</b> I02 - Desenvolver o sistema de información estatística oficial como un dos piares nos que se debe asentar as políticas de transparencia.	
<b>Obxectivo Operativo/Obxectivo Instrumental</b>	
OI06 - Actuacións de soporte e apoio (Gastos de funcionamento)	

## V. CADROS NUMÉRICOS

### Orzamento consolidado. Distribución dos créditos por programas e servizos

Programas	Servizos			
	01	02	03	04
311A-Dirección e servizos xerais de promoción social		2.629		
312G-Apoio á conciliación da vida laboral e persoal e outros servizos de protección social		2.674		
313B-Accións para a igualdade, protección e promoción da muller		10.229		
313D-Protección e apoio ás mulleres que sofren violencia de xénero		14.713		
321A-Dirección e servizos xerais de emprego	7.089			
322C-Promoción do emprego, do emprego autónomo e do mercado de traballo inclusivo				151.553
324A-Mellora da organización e administración das relacións laborais e da prevención de riscos laborais			19.268	
324C-Promoción da economía social				33.014
<b>Total</b>	<b>7.089</b>	<b>30.244</b>	<b>19.268</b>	<b>184.567</b>

(Miles de Euros)

### Orzamento consolidado. Distribución dos créditos por programas e servizos (continuación)

Programas	Servizos			
	05	81	B1	Total
311A-Dirección e servizos xerais de promoción social				2.629
312G-Apoio á conciliación da vida laboral e persoal e outros servizos de protección social				2.674
313B-Accións para a igualdade, protección e promoción da muller				10.229
313D-Protección e apoio ás mulleres que sofren violencia de xénero				14.713
321A-Dirección e servizos xerais de emprego				7.089
322A-Mellora e fomento da empregabilidade	54.785			54.785
322C-Promoción do emprego, do emprego autónomo e do mercado de traballo inclusivo				151.553
323A-Formación profesional desempregados	85.354			85.354
323B-Formación profesional de ocupados	11.748			11.748
324A-Mellora da organización e administración das relacións laborais e da prevención de riscos laborais		6.552	1.224	27.044
324C-Promoción da economía social				33.014
581A-Elaboración e difusión estatística		1		1
<b>Total</b>	<b>151.887</b>	<b>6.553</b>	<b>1.224</b>	<b>400.832</b>

(Miles de Euros)

**Orzamento consolidado. Distribución dos créditos por programas e capítulos**

Programas	Capítulos					
	I	II	IV	VI	VII	Total
311A-Dirección e servizos xerais de promoción social	2.629					2.629
312G-Apoio á conciliación da vida laboral e persoal e outros servizos de protección social			2.674			2.674
313B-Accións para a igualdade, protección e promoción da muller		228	9.824	176		10.229
313D-Protección e apoio ás mulleres que sofren violencia de xénero		1.047	13.591	75		14.713
321A-Dirección e servizos xerais de emprego	4.458	2.485		146		7.089
322A-Mellora e fomento da empregabilidade	6.637	190	47.950	9		54.785
322C-Promoción do emprego, do emprego autónomo e do mercado de traballo inclusivo	2.872	94	142.904	184	5.500	151.553
323A-Formación profesional desempregados	25.098	13.855	43.611	2.790		85.354
323B-Formación profesional de ocupados			11.748			11.748
324A-Mellora da organización e administración das relacións laborais e da prevención de riscos laborais	10.925	1.324	13.067	1.528	200	27.044
324C-Promoción da economía social		159	32.508	346		33.014
581A-Elaboración e difusión estatística				1		1
<b>Total</b>	<b>52.619</b>	<b>19.380</b>	<b>317.877</b>	<b>5.256</b>	<b>5.700</b>	<b>400.832</b>

(Miles de Euros)

**DISTRIBUCIÓN ORGÁNICA**

01 SECRETARÍA XERAL TÉCNICA	2020	2021	% Var.
Cap. I - Gastos de persoal	3.720	4.458	19,8
Cap. II - Gastos en bens correntes e servizos	2.548	2.485	-2,5
Cap. VI - Investimentos reais	90	146	61,9
<b>Total</b>	<b>6.359</b>	<b>7.089</b>	<b>11,5</b>

(Miles de Euros)

02 SECRETARÍA XERAL DA IGUALDADE	2020	2021	% Var.
Cap. I - Gastos de persoal	2.433	2.629	8,1
Cap. II - Gastos en bens correntes e servizos	1.344	1.274	-5,2
Cap. IV - Transferencias correntes	23.462	26.089	11,2
Cap. VI - Investimentos reais	251	251	0,0
<b>Total</b>	<b>27.490</b>	<b>30.244</b>	<b>10,0</b>

(Miles de Euros)

03 DIRECCIÓN XERAL DE RELACIÓNS LABORAIS	2020	2021	% Var.
Cap. I - Gastos de persoal	4.190	4.792	14,4
Cap. II - Gastos en bens correntes e servizos	238	232	-2,5
Cap. IV - Transferencias correntes	8.623	13.025	51,1
Cap. VI - Investimentos reais	964	1.019	5,7
Cap. VII - Transferencias de capital	200	200	0,0
<b>Total</b>	<b>14.215</b>	<b>19.268</b>	<b>35,5</b>

(Miles de Euros)

<b>04 DIRECCIÓN XERAL DE EMPREGO, TRABALLO AUTÓNOMO E ECONOMÍA SOCIAL</b>	<b>2020</b>	<b>2021</b>	<b>% Var.</b>
Cap. I - Gastos de persoal	3.599	2.872	-20,2
Cap. II - Gastos en bens correntes e servizos	257	253	-1,5
Cap. IV - Transferencias correntes	88.796	175.412	97,5
Cap. VI - Investimentos reais	634	529	-16,4
Cap. VII - Transferencias de capital	4.500	5.500	22,2
<b>Total</b>	<b>97.785</b>	<b>184.567</b>	<b>88,7</b>

(Miles de Euros)

<b>05 DIRECCIÓN XERAL DE FORMACIÓN E COLOCACIÓN</b>	<b>2020</b>	<b>2021</b>	<b>% Var.</b>
Cap. I - Gastos de persoal	31.666	31.734	0,2
Cap. II - Gastos en bens correntes e servizos	13.423	14.044	4,6
Cap. IV - Transferencias correntes	100.862	103.309	2,4
Cap. VI - Investimentos reais	2.025	2.799	38,2
<b>Total</b>	<b>147.977</b>	<b>151.887</b>	<b>2,6</b>

(Miles de Euros)

<b>81 INSTITUTO GALEGO DE SEGURIDADE E SAÚDE LABORAL</b>	<b>2020</b>	<b>2021</b>	<b>% Var.</b>
Cap. I - Gastos de persoal	5.420	5.426	0,1
Cap. II - Gastos en bens correntes e servizos	672	655	-2,5
Cap. VI - Investimentos reais	442	472	6,8
<b>Total</b>	<b>6.533</b>	<b>6.553</b>	<b>0,3</b>

(Miles de Euros)

<b>B1 CONSELLO GALEGO DE RELACIÓNS LABORAIS</b>	<b>2020</b>	<b>2021</b>	<b>% Var.</b>
Cap. I - Gastos de persoal	696	707	1,6
Cap. II - Gastos en bens correntes e servizos	437	437	0,0
Cap. IV - Transferencias correntes	42	42	0,0
Cap. VI - Investimentos reais	19	39	108,3
<b>Total</b>	<b>1.193</b>	<b>1.224</b>	<b>2,6</b>

(Miles de Euros)

<b>SERVIZOS</b>	<b>2020</b>	<b>2021</b>	<b>% Var.</b>
01 SECRETARÍA XERAL TÉCNICA	6.359	7.089	11,5
02 SECRETARÍA XERAL DA IGUALDADE	27.490	30.244	10,0
03 DIRECCIÓN XERAL DE RELACIÓNS LABORAIS	14.215	19.268	35,5
04 DIRECCIÓN XERAL DE EMPREGO, TRABALLO AUTÓNOMO E ECONOMÍA SOCIAL	97.785	184.567	88,7
05 DIRECCIÓN XERAL DE FORMACIÓN E COLOCACIÓN	147.977	151.887	2,6
81 INSTITUTO GALEGO DE SEGURIDADE E SAÚDE LABORAL	6.533	6.553	0,3
B1 CONSELLO GALEGO DE RELACIÓNS LABORAIS	1.193	1.224	2,6
<b>Total</b>	<b>301.552</b>	<b>400.832</b>	<b>32,9</b>

(Miles de Euros)

**Consellería, Organismos Autónomos, Entidades públicas instrumentais de consulta ou asesoramento e Axencias Públicas Autonómicas**

	Consellería		00.AA , EE.CC.AA. e Axencias		Trans. Internas		Consolidado	
	2020	2021	2020	2021	2020	2021	2020	2021
Cap. I - Gastos de persoal	45.607	46.486	6.116	6.133	0	0	51.723	52.619
Cap. II - Gastos en bens correntes e servizos	17.810	18.289	1.109	1.092	0	0	18.919	19.380
Cap. IV - Transferencias correntes	229.008	325.102	42	42	7.266	7.266	221.784	317.877
<b>OPERACIÓNS CORRENTES</b>	<b>292.426</b>	<b>389.876</b>	<b>7.266</b>	<b>7.266</b>	<b>7.266</b>	<b>7.266</b>	<b>292.427</b>	<b>389.876</b>
Cap. VI - Investimentos reais	3.965	4.745	461	511	0	0	4.425	5.256
Cap. VII - Transferencias de capital	5.161	6.211	0	0	461	511	4.700	5.700
<b>OPERACIÓNS DE CAPITAL</b>	<b>9.125</b>	<b>10.956</b>	<b>461</b>	<b>511</b>	<b>461</b>	<b>511</b>	<b>9.125</b>	<b>10.956</b>
<b>Total</b>	<b>301.552</b>	<b>400.832</b>	<b>7.727</b>	<b>7.777</b>	<b>7.726</b>	<b>7.777</b>	<b>301.552</b>	<b>400.832</b>

(Miles de Euros)

**Medios Persoais**

Consellería de Emprego e Igualdade	2021
<b>Altos Cargos</b>	<b>6</b>
<b>Persoal Funcionario</b>	<b>727</b>
Subgrupo A1	158
Subgrupo A2	220
Subgrupo C1	170
Subgrupo C2	156
Agrupacións profesionais	23
<b>Persoal Laboral</b>	<b>310</b>
Grupo I	165
Grupo II	56
Grupo III	8
Grupo IV	64
Grupo V	17
<b>TOTAL</b>	<b>1.043</b>

**Medios Persoais**

Instituto Galego de Seguridade e Saúde Laboral	2021
<b>Persoal Funcionario</b>	<b>109</b>
Subgrupo A1	56
Subgrupo A2	21
Subgrupo C1	9
Subgrupo C2	16
Agrupacións profesionais	7
<b>Persoal Laboral</b>	<b>14</b>
Grupo I	1
Grupo III	3
Grupo IV	9
Grupo V	1
<b>TOTAL</b>	<b>123</b>



**Medios Personais**

Consello Galego de Relacións Laborais	2021
Altos Cargos	1
Persoal Funcionario	16
Subgrupo A1	2
Subgrupo A2	3
Subgrupo C1	5
Subgrupo C2	5
Agrupacións profesionais	1
<b>TOTAL</b>	<b>17</b>

**Entidades Públicas Empresariais, Consorcios, Sociedades Mercantís e Fundacións do Sector Público Autónomo**

Fundacións do sector público autónomo	Explotación	Capital
Fundación Galega Formación para o Traballo	627	1
<b>Total</b>	<b>627</b>	<b>1</b>

(Miles de Euros)

