PROXECTO

ORZAMENTOS 2022

INFORME DE
IMPACTO DE XÉNERO

XUNTA DE GALICIA

Informe de Impacto de Xénero

Contido

I. MARCO NORMATIVO 7

II. A PERSPECTIVA DE XÉNERO NO ANTEPROXECTO DE LEI DE ORZAMENTOS PARA O ANO 2022 13

III. ANÁLISE DA SITUACIÓN DIFERENCIAL DE MULLERES E HOMES EN RELACIÓN COS DISTINTOS ÁMBITOS PRIORITARIOS DE INTERVENCIÓN 17

III.1. INVESTIGACIÓN, DESENVOLVEMENTO TECNOLÓXICO E INNOVACIÓN 19

III.2. EMPRENDEMENTO E PEMES 21

III.3. EMPREGO 25

III.4. EDUCACIÓN E APRENDIZAXE PERMANENTE 33

III.5. SAÚDE 38

III.6. CARACTERÍSTICAS DEMOGRÁFICAS 40

III.7. INCLUSIÓN SOCIAL E REDUCIÓN DA POBREZA 44

III.8. VIOLENCIA DE XÉNERO 46

III.9. SOCIEDADE DA INFORMACIÓN 52

IV. ANÁLISE DO IMPACTO DE XÉNERO DOS ORZAMENTOS DAS CONSELLERIAS POR PROGRAMAS DE GASTO 55

IV.1. PRESIDENCIA DA XUNTA DE GALICIA 57

IV.2. VICEPRESIDENCIA PRIMEIRA E CONSELLERÍA DE PRESIDENCIA, XUSTIZA E TURISMO. 74

IV.3. VICEPRESIDENCIA SEGUNDA E CONSELLERÍA DE ECONOMÍA, EMPRESA E INNOVACIÓN 93

IV.4. CONSELLERÍA DE FACENDA E ADMINISTRACIÓN PÚBLICA 103

IV.5. CONSELLERÍA DE MEDIO AMBIENTE, TERRITORIO E VIVENDA 116

IV.6. CONSELLERÍA DE INFRAESTRUTURAS E MOBILIDADE 127

IV.7. CONSELLERÍA DE CULTURA, EDUCACIÓN E UNIVERSIDADE 129

IV.8. CONSELLERÍA DE EMPREGO E IGUALDADE 150

IV.9. IX. CONSELLERÍA DE SANIDADE 193
IV.10. X. CONSELLERÍA DE POLÍTICA SOCIAL 200
IV.11. XI. CONSELLERÍA DE MEDIO RURAL 223
IV.12. XII. CONSELLERÍA DO MAR 239

V. CONCLUSIÓNS: 253

MARCO NORMATIVO

I. MARCO NORMATIVO

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

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

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

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

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

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

Tamén en marzo de 2020, a Comisión Europea presentou a Estratexia Europea para a Igualdade de Xénero 2020-2025, que establece os obxectivos estratéxicos e as accións clave en materia de igualdade de xénero para ese período.

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

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

1. Nin violencia nin estereotipos:

- Poñer fin á violencia de xénero:

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

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

- Combater os estereotipos de xénero:

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

2. Prosperar nunha economía con igualdade de xénero

- Aumentar a participación das mulleres no mercado de traballo:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

"Artigo15. Transversalidade do principio de igualdade de trato entre mulleres e homes.

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

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

"Artigo 5. Significado da transversalidade e criterios de actuación

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

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

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

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

Proxecto
orz4mentos
2022

A PERSPECTIVA DE XÉNERO NO ANTEPROXECTO DE LEI DE ORZAMENTOS PARA O ANO 2022

Informe de Impacto de Xénero

II. A PERSPECTIVA DE XÉNERO NO ANTEPROXECTO DE LEI DE ORZAMENTOS PARA O ANO 2022

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

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

- É unha forma de vincular a política de igualdade de xénero coa política macroeconómica.

- Baséase na premisa de que os orzamentos non son neutrais ao xénero

- No seu proceso máis avanzado debe aplicarse tanto á recadación de ingresos como aos gastos.

- Comeza coa análise do impacto do orzamento en mulleres e homes e avanza para integrar o xénero na planificación orzamentaria.

- Constitúe unha forma de acelerar a transversalización de xénero

- Non significa un orzamento separado para as mulleres, significa orzamentación centrada nas persoas.

- Permite unha mellor focalización e, polo tanto, unha asignación máis eficiente do gasto público

- Implica levar a cabo unha avaliación posterior dos resultados do orzamento.

- Require a participación de máis partes interesadas e, polo tanto, profundiza procesos democráticos.

- Pode aplicarse a liñas orzamentarias específicas ou a programas orzamentarios.

- O seu obxectivo final é que se aplique un enfoque sensible ao xénero en todos os aspectos de todos os procesos orzamentarios.

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

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

Segundo se indica na Orde do 22 de xuño de 2021, pola que se ditan instrucións para a elaboración dos orzamentos xerais da Comunidade Autónoma de Galicia para o ano 2022 (DOG núm. 123 do 30 de xuño de 2021), ".Os orzamentos recollerán nun tomo a visión transversal das políticas de gasto con perspectiva de xénero, do orzamento en clave de infancia e un informe do orzamento en clave de obxectivos da Axenda 2030 para o desenvolvemento sustentable" Neste senso, cómpre sinalar que dentro dos obxectivos da Axenda 2030, a Igualdade de xénero constitúe un ODS específico, o ODS 5, que ademais é transversal aos demais ODS, posto que as desigualdades de xénero maniféstanse en todas e cada unha das dimensións do desenvolvemento sustentable.

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

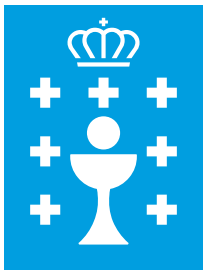
No artigo 9.Seis establécese que, a Secretaría Xeral de Igualdade, en colaboración coa Dirección Xeral de Planificación e Orzamentos e co Instituto Galego de Estatística (IGE), elaborará un informe que permita coñecer a situación diferencial das mulleres e dos homes en relación cos distintos ámbitos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

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

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

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

Proxecto
orz4mentos5
2022



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

Informe de Impacto de Xénero

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

Neste apartado trátase de realizar unha análise de contexto e un diagnóstico xeral de partida sobre a situación da igualdade de oportunidades entre mulleres e homes nos ámbitos de intervención máis relevantes (tanto dende o punto de vista social como orzamentario) dos distintos programas de gasto que aparecen no proxecto de orzamentos da Comunidade Autónoma para 2022.

Nesta ocasión, esta análise de contexto farase seguindo os distintos eixes de intervención do Plan Estratéxico de Galicia 2015-2020, por ser o documento que pretende establecer as directrices que permitan impulsar o crecemento económico da comunidade autónoma partindo dun modelo baseado na innovación e no capital humano, e que ademais contempla entre os seus principios horizontais o de promoción da igualdade entre mulleres e homes e non discriminación:

Eixe 1: Empregabilidade e crecemento intelixente

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

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

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

III.1. INVESTIGACIÓN, DESENVOLVEMENTO TECNOLÓXICO E INNOVACIÓN

Encádrase no Plan Estratéxico de Galicia 2015-2020 (PEG 2015-2020) no Obxectivo transversal 1. Impulso da cultura da innovación, e no Eixe 1: Empregabilidade e crecemento intelixente, Prioridade de actuación PA.1.1: Impulso da consolidación das políticas de gastos vencelladas á I+D+i. Integrar a Galicia no círculo virtuoso da innovación para o crecemento.

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

A baixa participación no gasto en I+D do sector empresarial constitúe un dos problemas máis importantes do sistema de I+D+i de Galicia (52,6% fronte ao 56,1% nacional ou o 66,3% europeo. Datos de 2019).

Polo que se refire ao persoal empregado en I+D en equivalencia a xornada completa (EJC), no ano 2019 dedicáronse a actividades de I+D en Galicia un total de 11.085 persoas, das que o 41,2% foron mulleres. Por sectores, a maior participación feminina dáse no sector administración pública e Institucións Privadas sen Fins de Lucro (IPSFL), cun 64%. Como se reflexa na Táboa 1 o número de mulleres investigadoras foi de 2.740, o que representa o 40,7% do total.

Táboa 1.- Persoal empregado en I+D en equivalencia a xornada completa. Ano 2019

	ESPAÑA		GALICIA		EU 27 (desde 2020)	
	Total	% mulleres	Total	% mulleres	Total	% mulleres
Persoal en I+D	**231.413**	**40,6**	**11.085**	**41,2**	**2.929.295**	**..**
Sector empresas	106.435	31,9	5.112	28,3	1.743.772	..
Sector Administración Pública e IPSFL	41.930	53,3	1.695	64,0	379.064	..
Sector Ensino Superior	83.048	45,5	4.278	47,6	806.459	..
Investigadores/as en I+D	**143.974**	**39,9**	**6.724**	**40,7**	**1.857.622**	**..**
Sector empresas	54.888	32,2	2.731	30,3	1.024.759	..
Sector Administración Pública e IPSFL	22.455	50,0	891	59,5	220.333	..
Sector Ensino Superior	66.630	42,7	3.102	44,5	612.529	..

Fonte: INE, IGE, Eurostat

Polo que se refire ao persoal docente e investigador de centros propios das universidades públicas galegas, segundo os datos recollidos na "Estadística de Personal de las Universidades. EPU. Curso 2019-2020. Ministerio de Ciencia, Innovación y Universidades", a presenza de mulleres docentes e investigadoras é moi similar en Galicia respecto da media estatal (Táboa 2).

Táboa 2.- Persoal docente e investigador en centros propios das universidades públicas. Curso 2019-2020

	Homes	% homes	Mulleres	% mulleres	Total
Galicia	2.908	58,5	2.062	41,5	4.970
Total universidades	58.610	57,9	42.695	42,1	101.305

Fonte: Sistema Integrado de Información Universitaria (SIIU). Secretaría Xeral de Universidades.

Atendendo a presenza das mulleres no persoal docente e investigador (PDI) segundo categoría de persoal pódese observar que a presenza é menor en todas as categorías, no caso da categoría de catedráticas de Universidade só o 24% son mulleres.

Táboa 3.- Persoal docente e investigador ao servizo das universidades galegas por sexo e categoría de persoal. Curso 2019-2020

	Total	Homes	Mulleres	% Mulleres
Catedrático/a de Universidade	596	453	143	24,0
Titular de Universidade	1.765	1.007	758	42,9
Catedrático/a de EU	44	25	19	43,2
Titular de EU	177	110	67	37,9
Outros	20	14	6	30,0
Persoal contratado	2.325	1.262	1.063	45,7
Eméritos/as	43	37	6	14,0

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

En 2019 léronse en Galicia 572 teses doctorais, e o 50,9% foron lidas por mulleres (Táboa 4). A distribución por idade de lectura de tese é similar para ambos sexos, non obstante, o 63,6% das mulleres faino con menos de 34 anos, mentres que esta porcentaxe sitúase no caso dos homes no 58,4%.

Táboa 4.- Teses doctorais lidas nas universidades galegas por sexo e grupos de idade. Ano 2019

	Total	Homes	Mulleres	% teses lidas por mulleres
Total	572	281	291	50,9
De 24 a 29 anos	147	72	75	51,0
De 30 a 34 anos	202	92	110	54,5
De 35 a 39 anos	87	33	54	62,1
De 40 a 44 anos	59	36	23	39,0
De 45 a 49 anos	28	21	7	25,0
De 50 a 55 anos	31	15	16	51,6
Más de 55 anos	18	12	6	33,3

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

III.2. EMPRENDEMENTO E PEMES

Encádrase no Plan Estratéxico de Galicia 2015-2020 (PEG 2015-2020) no Obxectivo transversal 2. Fomento do emprendemento, a industrialización e a internacionalización e no Eixe 1: Empregabilidade e crecemento intelixente, Prioridade de actuación PA.1.2: Fomento da actividade empresarial e comercial, impulso da competitividade e internacionalización das empresas e autónomos/ as, apoio á artesanía, regulación sectorial e protección da competencia.

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

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

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

- A actividade emprendedora das mulleres é máis baixa que a masculina.
- Existe unha menor presenza de mulleres en todas as fases do proceso de emprendemento.
- O perfil das mulleres emprendedoras é distinto ao dos seus homólogos varóns.
- Os motivos que subxacen no emprendemento varían en función do sexo.
- As empresas creadas por mulleres concéntranse no sector servizos e teñen unha dimensión máis pequena, así como menores expectativas de crecemento.

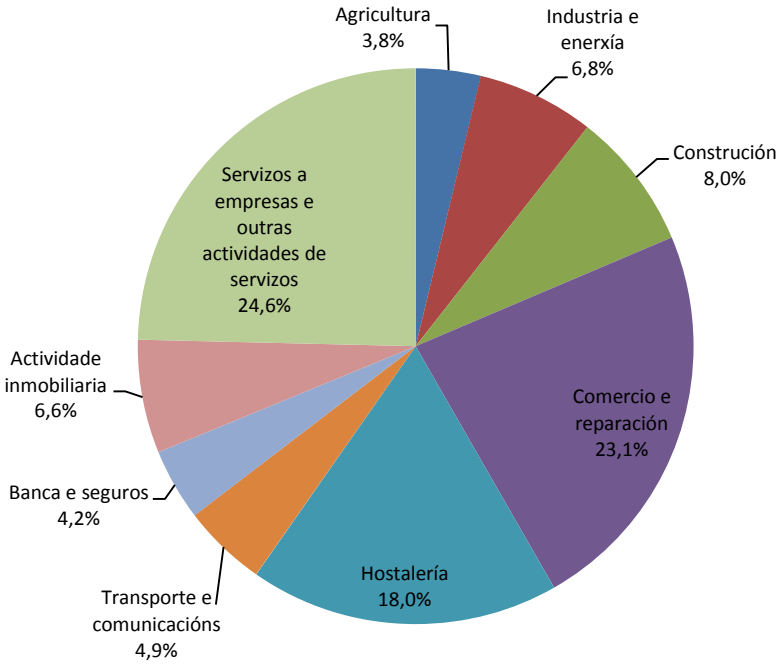
Táboa 5.- Socios/as fundadores das empresas creadas no período 2012-2020

	Homes	Mulleres	Total	% Homes	% Mulleres
2012	4.005	1.527	5.532	72,4	27,6
2013	4.126	1.532	5.658	72,9	27,1
2014	3.960	1.434	5.394	73,4	26,6
2015	3.754	1.310	5.064	74,1	25,9
2016	4.599	1.667	6.266	73,4	26,6
2017	3.987	1.368	5.355	74,5	25,5
2018	3.792	1.307	5.099	74,4	25,6
2019	3.624	1.212	4.836	74,9	25,1
2020	3.065	983	4.048	75,7	24,3

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

Durante o ano 2020 constituíronse en Galicia 3.196 novas empresas con 4.048 socios/as fundadores/as, sendo mulleres o 24,3%, porcentaxe lixeiramente inferior ao do ano 2019. Por outra parte, as mulleres fundan en maior medida empresas que pertencen ao sector de servizos a empresas e ao sector do comercio e as reparacións (Gráfico 1).

Gráfico 1.- Socias fundadoras das empresas creadas no ano 2020 segundo o sector de actividade



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

O Informe GEM (Global Entrepreneurship Monitor) correspondente ao ano 2019-2020 en Galicia pon de manifesto a presenza de mulleres na xeración de novas iniciativas emprendedoras.

En Galicia, o índice TEA obtivo un valor de 5,27% en 2019, cunha tendencia á baixa no último ano, xa que en 2018 era do 5,6%. O índice TEA das mulleres en Galicia en 2019 (6,81%) aumenta con respecto ao ano anterior (6,43%) e case duplica ao dos homes (3,71%), sendo tamén superior ao TEA feminino da media española (5,96%) e ao TEA masculino da media española (6,34%). Pola contra o índice TEA dos homes descende dun 4,76% en 2018 a un 3,71% en 2019, situándose así moi por baixo da media española para este colectivo.

A actividade emprendedora das mulleres continúa así a súa tendencia positiva iniciada no ano 2016, acadando o segundo maior valor para toda a serie 2005-2019. No caso dos homes non se aprecia unha tendencia estable nos últimos anos alternando aumentos e descensos.

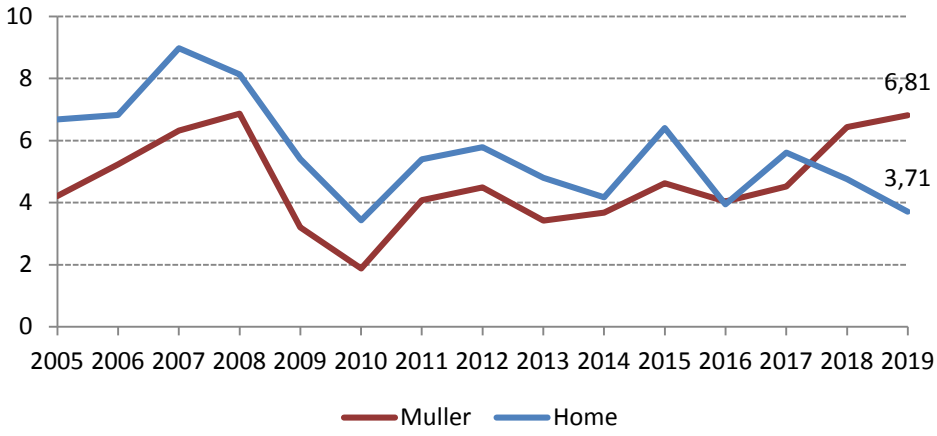
Táboa 6.- Índice de actividade emprendedora incipiente total (TEA19) segundo sexo
Ano 2019 (%)

TEA19	Home	Muller	Total
Galicia	3,71	6,81	5,27
España	6,34	5,96	6,15

Índice TEA: índice de actividade emprendedora incipiente total, que se corresponde co nivel de actividade emprendedora dunha economía, equivalente á incidencia das iniciativas nacentes e das novas, medida en porcentaxe respecto a a poboación de 18 a 64 anos.

Fonte: Informe GEM 2019-2020

Gráfico 2.- Evolución do TEA en función do sexo. Galicia.
Serie 2005-2019 (%)



Fonte: Informe GEM 2019-2020

En cando ao perfil da emprendedora de Galicia ten unha idade media de 45 anos e sen estudos universitarios (73,8%).

Táboa 7.- Perfil socioeconómico da poboación emprendedora en fase incipiente en Galicia
segundo o sexo. Ano 2019 (%)

Perfil socioeconómico do emprendedor		Galicia	
		Home	Muller
Idade media		47	45
Nivel de estudos	Sin estudos universitarios	69,19	73,80
	Con estudos universitarios	30,81	26,20

Fonte: informe GEM 2019-2020

En 2019 as emprendedoras galegas perciben menos oportunidades para emprender que os homes, manifestando maior aversión ao risco (38,17% fronte a 34,22%) e maiores dúbidas sobre as súas habilidades e coñecementos para emprender respecto ao ano anterior (85,72% en 2019 fronte a 79,24% en 2018).

Táboa 8.- Factores psicolóxicos e sociais para emprender da poboación emprendedora segundo o sexo. Ano 2019(%)

Factores psicosociais para emprender	Galicia	
	Home	Muller
Oportunidades para emprender	47,37	26,38
Habilidades e coñecementos	88,41	85,72
Aversión ao risco	34,22	38,17
Modelos de referencia	77,93	64,12
Opción profesional	49,76	41,51
Estatus profesional	64,90	62,97
Difusión nos medios	59,14	58,76

Fonte: informe GEM 2019-2020

III.3. EMPREGO

Encádrase no Plan Estratéxico de Galicia 2015-2020 (PEG 2015-2020) no Obxectivo transversal 2. Fomento do emprendemento, a industrialización e a internacionalización e no Eixe 1: Empregabilidade e crecemento intelixente, Prioridade de actuación PA.1.3: Aumento da empregabilidade e produtividade dos traballadores e traballadoras de Galicia a través da formación e innovación constante

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

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

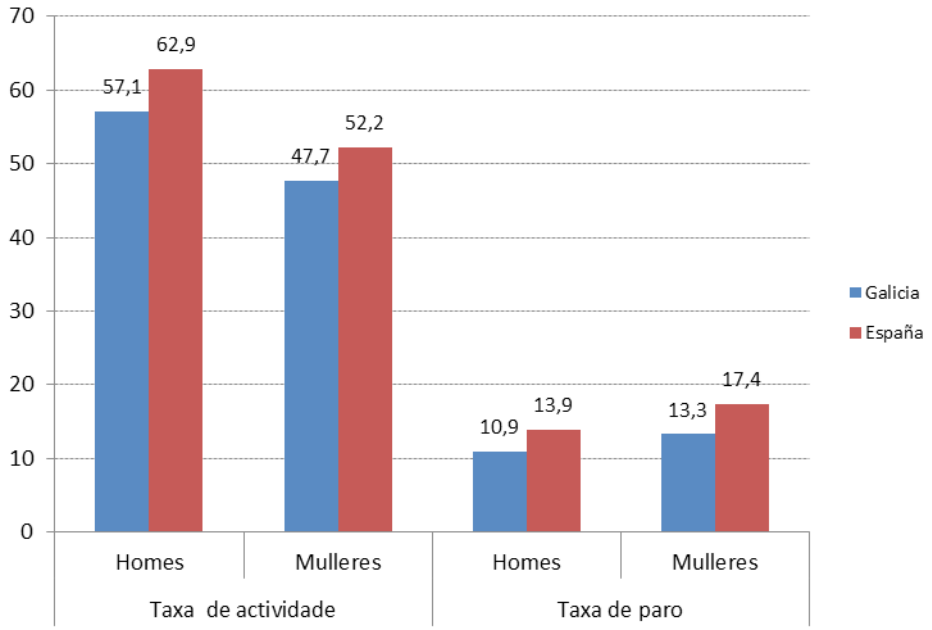
A taxa de actividade feminina en España supera á galega en 4,5 puntos, e a taxa de paro das mulleres galegas é de 4,1 puntos inferior á de España, tal e como se observa na Táboa 9. Se se fai a comparación cos homes, a taxa de actividade dos homes supera en 9,4 puntos á das mulleres. A diferenza na taxa de actividade entre ambos os dous sexos é case 1,3 puntos inferior á rexistrada no caso de España.

Táboa 9.- Taxa de actividade e taxa de paro por sexo. Comparativa Galicia-España. Ano 2020

	Taxa de actividade		Taxa de paro	
	Homes	Mulleres	Homes	Mulleres
Galicia	57,1	47,7	10,9	13,3
España	62,9	52,2	13,9	17,4

Fonte: INE-IGE. Enquisa de Poboación Activa

Gráfico 3.- Taxa de de actividade e taxa de paro por sexo. Comparativa Galicia-España. Ano 2020



Fonte: INE-IGE. Enquisa de Poboación Activa

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

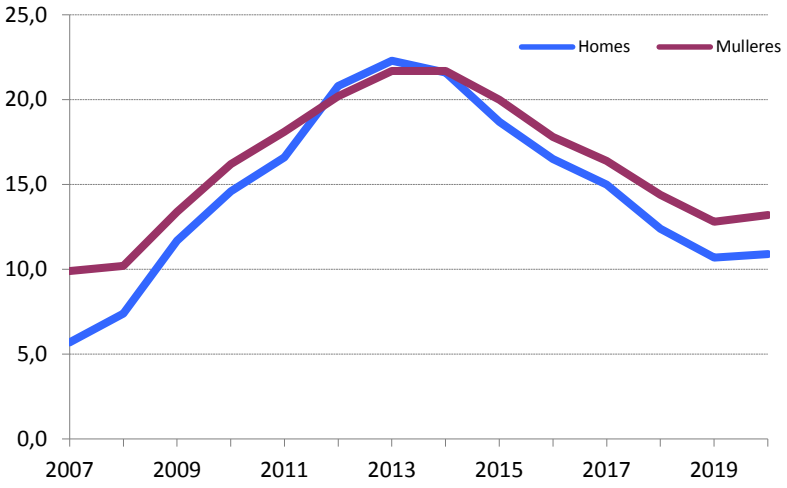
Táboa 10.- Taxas de actividade por distintos grupos de idade. Galicia. Ano 2020

	De 16 a 24 anos	De 25 a 34 anos	De 35 a 44 anos	De 45 a 54 anos	De 55 e máis anos
Homes	29,3	84,3	91,8	87,9	27,4
Mulleres	22,3	79,2	85,7	78,2	20,5

Fonte: INE-IGE. Enquisa de Poboación Activa

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

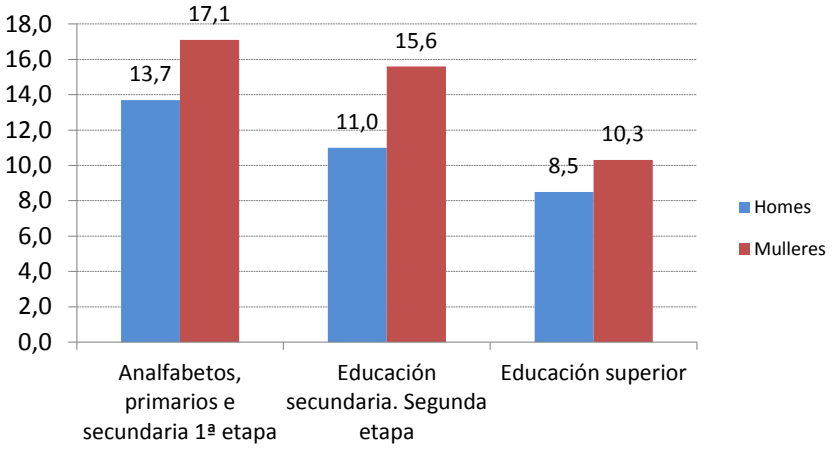
Gráfico 4.- Evolución das taxas de paro por sexo en Galicia



Fonte: INE-IGE. Enquisa de Poboación Activa

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

Gráfico 5.- Taxa de paro da poboación de 16 a 64 anos segundo o nivel de estudos alcanzado e sexo. Ano 2020

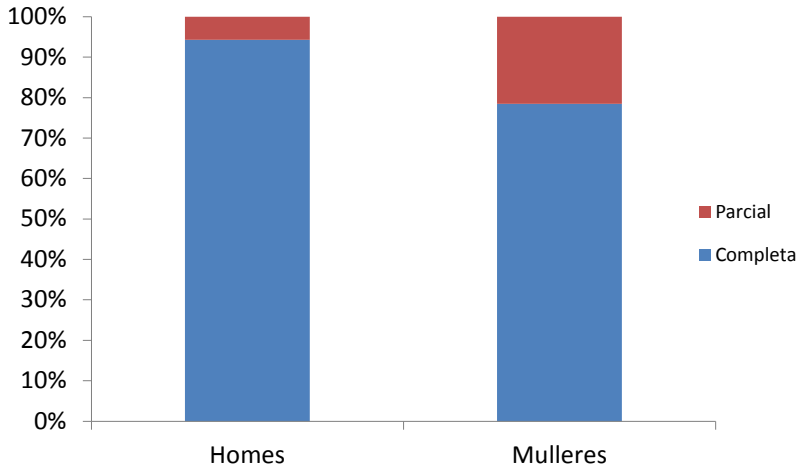


Fonte: IGE-INE. Enquisa de poboación activa

As mulleres presentan maiores porcentaxes de contratos a tempo parcial. Así, das persoas ocupadas en Galicia no ano 2020 o 94,3% dos homes están ocupados a xornada completa, fronte ao 78,4% das mulleres. De cada 100 persoas ocupadas:

- 50 son homes ocupados a xornada completa
- 37 son mulleres ocupadas a xornada completa
- 10 son mulleres ocupadas a tempo parcial
- 3 son homes ocupados a tempo parcial

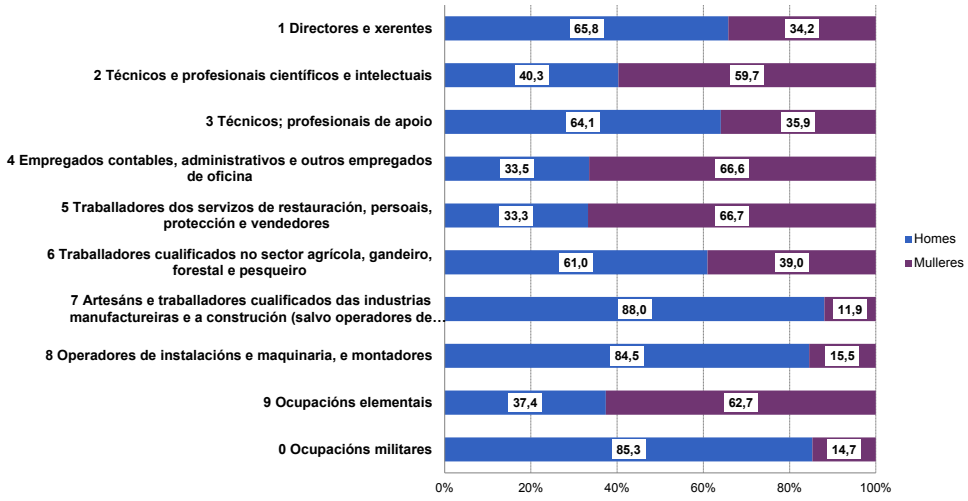
Gráfico 6.- Ocupados segundo tipo de xornada e sexo. Galicia. Ano 2020



Fonte: IGE-INE. Enquisa de poboación activa

O gráfico 7, presenta a distribución dos ocupados segundo a ocupación, pódese observar a menor presenza das mulleres en postos directivos, só o 34,2% dos directores ou xerentes de empresas son mulleres.

Gráfico 7.- Distribución dos ocupados segundo ocupación e sexo. Galicia. Ano 2020

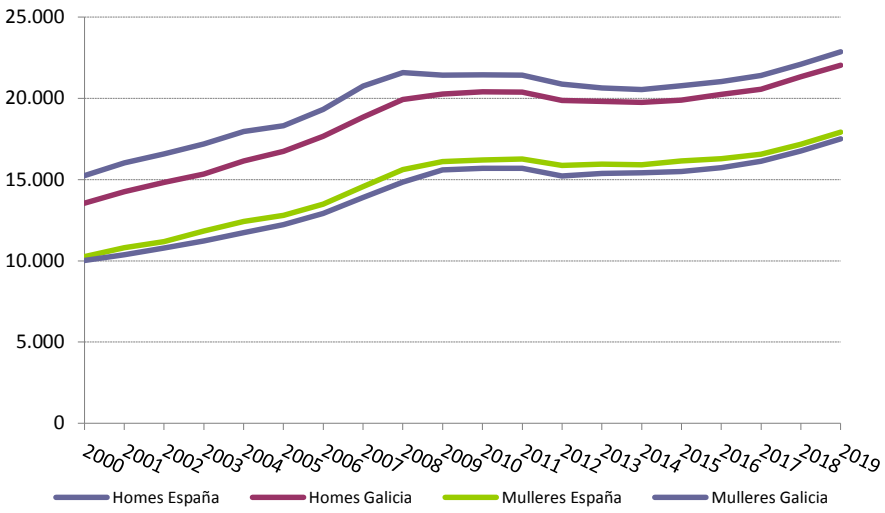


Fonte: IGE-INE. Enquisa de poboación activa

O traballo asalariado das mulleres tamén presenta unha maior dependencia do sector público. Así, segundo os datos da EPA do ano 2020 o 22,5% das ocupadas galegas son asalariadas do sector público mentres que nos homes esta porcentaxe é do 14,3%.

Segundo a Agencia Estatal de la Administración Tributaria o salario medio anual das mulleres foi de 17.511 euros no ano 2019, que supón o 79,5% do salario medio anual masculino. As diferenzas por sexo no período 2000-2019 dos salarios medios anuais son destacables, aínda que a nivel estatal estas son significativamente máis elevadas: en España, en termos relativos, a diferenza entre o salario medio anual dos homes e o das mulleres alcanza o máximo nos tres primeiros anos da década (48%), mentres que en Galicia ese máximo sitúase en torno ao 38% neses mesmos anos. Estas diferenzas van diminuíndo ao longo do período, acadando no ano 2019 o 28% en España e o 26% en Galicia. Ademais, se se examinan as diferenzas de nivel por sexo, obsérvase que estas son moito máis pronunciadas nos homes que nas mulleres. É dicir, o salario medio das mulleres galegas, aínda que é máis baixo que o español, aproxímase máis ao da media de España que no caso dos homes.

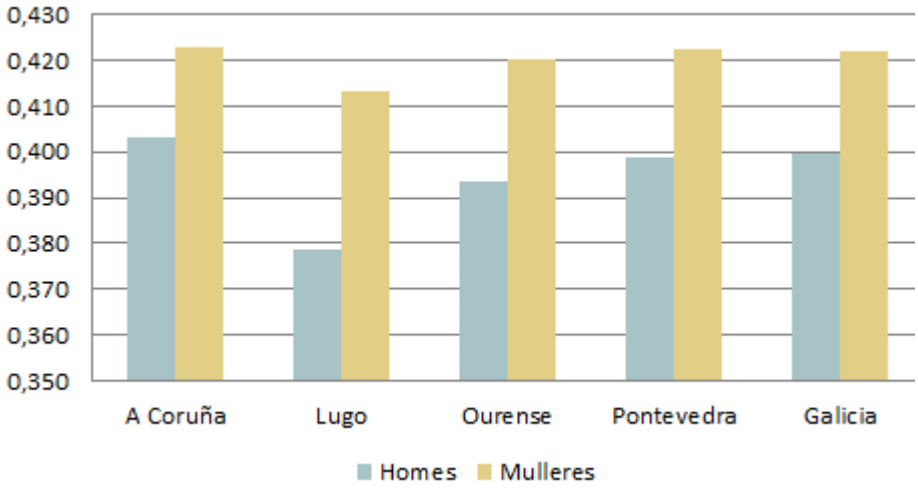
Gráfico 8.- Salario medio anual segundo o sexo. España e Galicia. 2000-2019



Fonte: AEAT. Trabajo y pensiones en las fuentes tributarias

Co número de persoas asalariadas e a masa salarial por tramos de salario, calcúlase o índice de Gini para medir o grao de desigualdade dos ingresos procedentes de salarios por sexo para Galicia e as catro provincias. Como se deduce do Gráfico 9 referido ao ano 2019, a desigualdade nos ingresos por salarios é maior nas mulleres que nos homes nas catro provincias. Ou dito doutro modo, na poboación feminina as diferenzas salariais son máis amplas que na poboación masculina. As máis elevadas danse en Lugo e en Ourense.

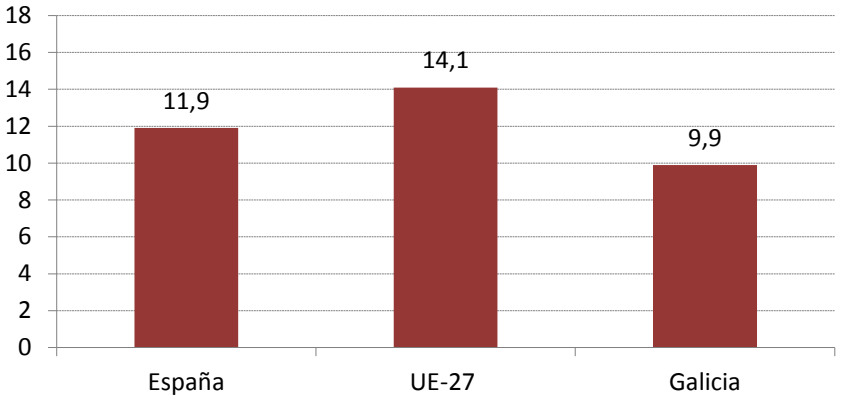
Gráfico 9.- Índice de Gini segundo o sexo. Galicia e provincias. Ano 2019



Fonte: AEAT. Trabajo y pensiones en las fuentes tributarias

A fenda salarial é un indicador que representa a diferenza entre a ganancia media por hora dos homes e a ganancia media por hora das mulleres como porcentaxe da ganancia media por hora dos homes. No ano 2019 a fenda salarial en Galicia foi do 9,9%. Isto significa que os homes gañaban un 9,9% máis que as mulleres. A fenda salarial en Galicia situouse nese ano por debaixo da da UE27, que alcanza o valor do 14,1% e da de España, que alcanza o valor do 11,9%.

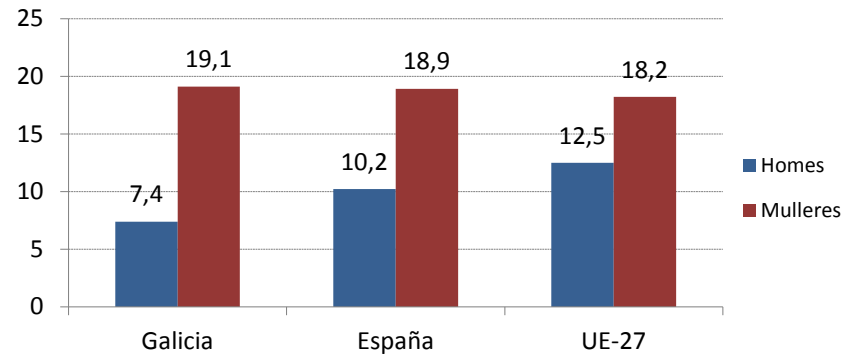
Gráfico 10.- Fenda salarial. Ano 2019



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

No ano 2018, a porcentaxe de asalariadas galegas con salarios baixos era do 19,1% fronte ao 7,4% dos homes. No caso das mulleres, esta porcentaxe aumentou respecto ao ano 2014, no que se rexistraba un16,2%. No caso dos homes o aumento foi menor, no ano 2014 rexistrábase un 6,9%.

Gráfico 11.- Porcentaxe de asalariados con salarios baixos. Ano 2018



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

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

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

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

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

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

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

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

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

Fonte: IGE. Enquisa estrutural a fogares
Nota: a incidencia calcúlase, para cada categoría, como a porcentaxe de pais con nenos de 0 a 12 anos que realizan esa actividade cos fillos sobre o total de pais con nenos de 0 a 12 anos nesa categoría.
(*) Poucas observacións mostrais

Estudando o grao en que os ocupados poden conciliar traballo e vida familiar, en Galicia no ano 2017, 39.470 traballadores e traballadoras de Galicia con menores de 13

anos reduciron a súa xornada de traballo para poder atendelos. Segundo o sexo da persoa, a incidencia da redución da xornada laboral foi maior entre as mulleres (o 14,85% das mulleres traballadoras con nenos e nenas destas idades) que entre os homes (5,06%). De feito, 7 de cada 10 persoas que en 2017 reduciron a súa xornada de traballo eran mulleres.

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

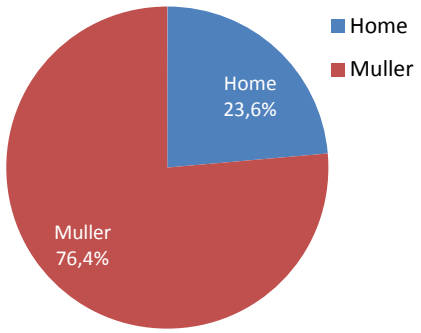
	2017		
	Incidencia	**Número**	**Porcentaxe**
Home	5,06	9.320	23,6
Muller	14,85	30.150	76,4
Total	10,19	39.470	100,0

Fonte: IGE. Enquisa estrutural a fogares

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

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

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



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

III.4. EDUCACIÓN E APRENDIZAXE PERMANENTE

Encádrase no Plan Estratéxico de Galicia 2015-2020 (PEG 2015-2020). no Eixe 1: Empregabilidade e crecemento intelixente, Prioridade de actuación PA.1.5: Consolidar un sistema educativo que minimice o fracaso escolar e se aliñe en resultados coas rexións líderes de Europa en todos os niveis e impulsar o SUG cara á excelencia, prioridade moi relacionada co Obxectivo transversal 1 Impulso da cultura da innovación.

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

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

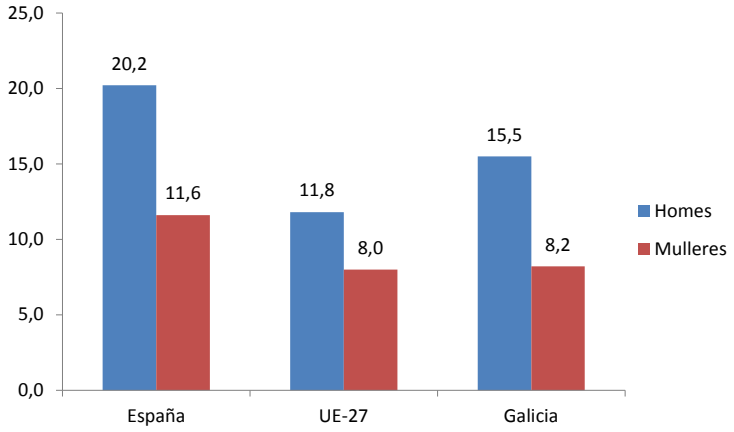
Nas economías modernas o coñecemento é un factor clave para a produción. As sociedades que máis teñen avanzado no económico e no social son as que basearon o seu progreso no coñecemento, tanto no que se transmite coa escolarización, como o que se xera a través da investigación. Da educación, da ciencia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

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

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

Os niveis de abandono educativo temperán son menores en Galicia que para o conxunto español, pero en ambos os dous casos superiores aos acadados pola UE 27, tanto para os homes como para as mulleres. No ano 2020 o abandono educativo temperán situouse en Galicia no 12% e no caso das mulleres este indicador obtivo o valor do 8,2% fronte ao 15,5% dos homes (Gráfico 13).

Gráfico 13.- Abandono educativo temperán. Ano 2020



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

En Galicia, a porcentaxe de mulleres con nivel de formación alcanzado de educación terciaria é superior á dos homes. Así, no ano 2020 o 41% das mulleres galegas de 16 a 64 anos tiñan este nivel de formación; nos homes esta porcentaxe era do 33,4%. No grupo de idade de 30 a 34 anos, as diferenzas son maiores, e así no ano 2020, en Galicia, a porcentaxe de mulleres deste grupo con educación terciaria acada o 55,4%, mentres que nos homes é do 37,6%.

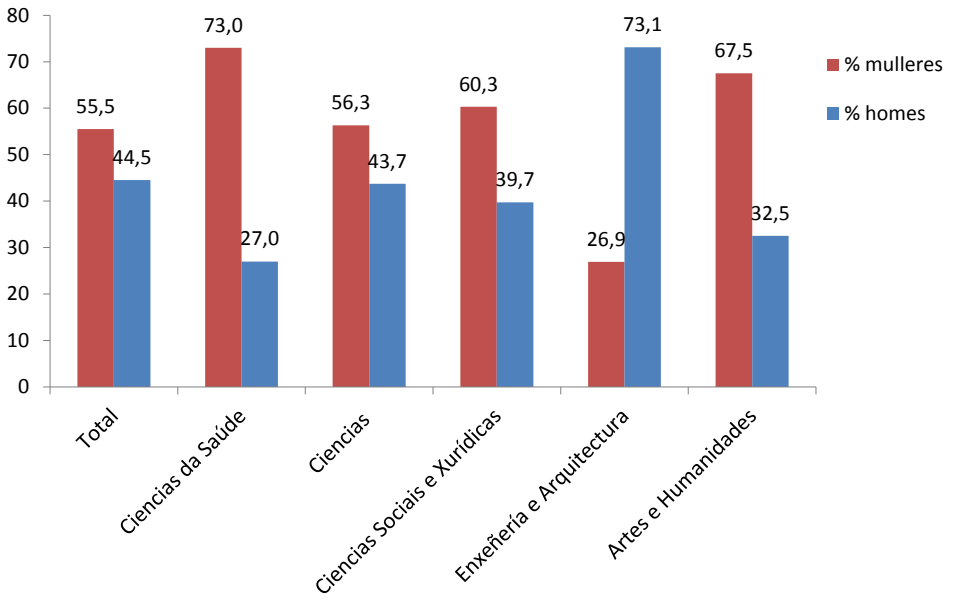
Na Táboa 14 reflíctese a distribución por sexo e área de coñecemento dos e das estudantes que se matricularon nas universidades galegas no curso 2019-2020. A proporción de mulleres matriculadas nas universidades galegas supera en 11 puntos á dos homes.

Táboa 14.- Estudantes matriculados/as nas universidades galegas segundo a área científica e sexo. Curso 2019-2020

	Total	Mulleres	% mulleres	% homes
Total	61.175	33.961	55,5	44,5
Ciencias da Saúde	10.492	7.661	73,0	27,0
Ciencias	5.695	3.207	56,3	43,7
Ciencias Sociais e Xurídicas	26.432	15.941	60,3	39,7
Enxeñería e Arquitectura	12.196	3.282	26,9	73,1
Artes e Humanidades	5.945	4.011	67,5	32,5

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

Gráfico 14.- Estudantes matriculados/as nas universidades galegas segundo a área científica e sexo. Curso 2019-2020



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

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

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

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

Hai unha taxa de emprego menor das mulleres, tamén segundo o nivel de formación alcanzado, sendo desfavorable á muller en todos os niveis educativos considerando o grupo de idade de 25 a 64 anos. A análise da porcentaxe de persoas que teñen emprego en función do nivel de estudos alcanzado na Táboa 16, amosa a existencia dunha correlación positiva entre o nivel de educación e o nivel de empregabilidade ou ocupación das persoas pero con taxas desfavorables para a muller en todos os niveis formativos. Existe unha clara disparidade entre o nivel de estudos que alcanzan as mulleres e as súas perspectivas profesionais.

Táboa 15.- Taxas de actividade da poboación de 25-64 anos e de 25-34 anos, segundo nivel de formación acadado, idade e sexo. Galicia. Ano 2020

	Total		Educación primaria e inferior		1ª etapa educación secundaria		2ª etapa educación secundaria		Educación superior	
	25-64	25-34	25-64	25-34	25-64	25-34	25-64	25-34	25-64	25-34
Ambos sexos	78,5	81,8	47,6	59,3	70,7	82,8	79,4	80,2	87,8	83,8
Homes	82,5	84,3	55,5	64,5	77,5	88,0	84,5	82,9	89,8	84,8
Mulleres	74,6	79,2	39,3	51,8	62,4	73,8	74,4	77,2	86,3	83,0

Fonte: IGE-INE. Enquisa de poboación activa

Táboa 16.- Taxas de emprego da poboación de 25-64 anos e de 25-34 anos, segundo nivel de formación acadado, idade e sexo. Galicia. Ano 2020

	Total		Educación primaria e inferior		1ª etapa educación secundaria		2ª etapa educación secundaria		Educación superior	
	25-64	25-34	25-64	25-34	25-64	25-34	25-64	25-34	25-64	25-34
Ambos sexos	69,7	67,5	36,9	36,5	61,6	66,8	70,0	68,8	79,9	69,4
Homes	74,2	70,9	43,6	42,9	68,6	74,5	76,3	72,1	82,5	70,6
Mulleres	65,3	64,1	29,8	27,3	53,1	53,3	63,7	65,0	77,7	68,5

Fonte: IGE-INE. Enquisa de poboación activa

Táboa 17.- Taxas de paro da poboación de 25-64 anos e de 25-34 anos, segundo nivel de formación acadado, idade e sexo. Galicia. Ano 2020

	Total		Educación primaria e inferior		1ª etapa educación secundaria		2ª etapa educación secundaria		Educación superior	
	25-64	25-34	25-64	25-34	25-64	25-34	25-64	25-34	25-64	25-34
Ambos sexos	11,2	17,4	22,5	38,4	12,9	19,3	11,9	14,3	9,1	17,2
Homes	10,1	15,9	21,3	33,4	11,6	15,3	9,7	13,1	8,1	16,7
Mulleres	12,5	19,1	24,2	47,3	15,0	27,8	14,4	15,7	9,9	17,5

Fonte: IGE-INE. Enquisa de poboación activa

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

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

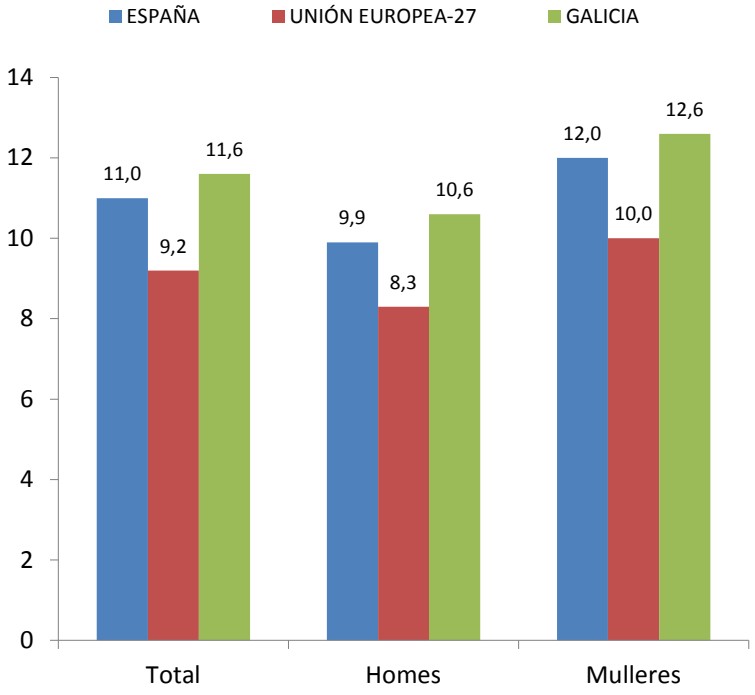
A este respecto cabe sinalar que, no ano 2020 en Galicia, a participación neste tipo de actividades foi máis elevada entre as mulleres que entre os homes, superando as primeiras aos varóns en dous puntos porcentuais. Tanto en España como na UE 27, persisten as mesmas diferenzas por sexo que se observaron no caso galego.

Táboa 18.- Porcentaxe de persoas de 25 a 64 anos que participaron nalgunha actividade de formación permanente. Ano 2020

	Total	Homes	Mulleres
GALICIA	11,6	10,6	12,6
ESPAÑA	11,0	9,9	12,0
UNIÓN EUROPEA-27	9,2	8,3	10,0

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

Gráfico 15.- Porcentaxe de persoas de 25 a 64 anos que participaron nalgunha actividade de formación permanente. Ano 2020



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

III.5. SAÚDE

Encádrase no Plan Estratéxico de Galicia 2015-2020 (PEG 2015-2020)., no Eixe 2: Benestar das persoas e as familias e cohesión social, Prioridade de actuación PA.2.1: Sistema sanitario sustentable e de calidade. Fomento da saúde pública e dos hábitos de vida saudables.

O coñecemento do estado de saúde da poboación e o seu modo de enfermar, a identificación das súas necesidades e demandas e a atención á saúde, deben estar presentes no deseño das políticas, dos programas e dos servizos sanitarios, visibilizando os problemas de saúde que afectan a mulleres e homes de xeito diferenciado.

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

En 2019, o 56,2% das defuncións rexistradas en Galicia foron por enfermidades do sistema circulatorio e por tumores. Entre as mulleres, a principal causa de morte foron as enfermidades do sistema circulatorio, que representaron o 31,9% das defuncións femininas. Nos homes, son os tumores a principal causa de morte e supuxeron o 32,3% das defuncións masculinas. Dentro deste grupo, os tumores da tráquea, dos bronquios e do pulmón son os máis frecuentes. O 7,4% das defuncións de homes ocorridas en 2019 debéronse a esta causa.

Táboa 19.- Defuncións segundo as principais causas de morte. Galicia. Ano 2019

	Total	Mulleres	% Mulleres	Variación interanual (%)
Total enfermidades	**31.268**	**15.663**	**50,1**	**-3,6**
Enfermidades do sistema circulatorio	9.215	5.000	54,3	-4,5
Tumores	8.362	3.327	39,8	-1,0
Enf. do sistema respiratorio	3.548	1.689	47,6	-16,4
Trastornos mentais e do comportamento	2.494	1.731	69,4	-1,0
Enf. do sistema nervioso e dos órganos dos sentidos	1.697	998	58,8	0,1
Enf. do sistema dixestivo	1.562	764	48,9	-0,1
Causas externas de mortalidade	1.231	435	35,3	5,3
Enf. do sistema xenitoruinario	965	567	58,8	1,6
Enf. endócrinas, nutricionais e metabólicas	635	363	57,2	-5,5
Síntoma/signos/achados anormais, ncop.	614	261	42,5	9,4
Enf. infecciosas e parasitarias	416	202	48,6	18,2
Outras causas	529	326	61,6	-11,5

Fonte: INE. Defunciones según la causa de muerte

No ano 2019, pouco máis da metade das altas hospitalarias (50,7%) corresponden a mulleres, aínda que si se exclúen as producidas polo embarazo, parto e puerperio, a porcentaxe de altas suporía o 47,2%.

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

Táboa 20.- Enfermos dados de alta segundo a diagnose. Galicia. Ano 2019

	Total	Homes	Mulleres	% Mulleres
Diagnóstico definitivo	303.111	149.468	153.643	**50,7**
X. Aparello respiratorio	43.916	23.995	19.921	**45,4**
IX. Aparello circulatorio	40.566	22.856	17.710	**43,7**
XI. Aparello dixestivo	38.166	21.526	16.639	**43,6**
II. Tumores	30.980	16.329	14.651	**47,3**
XIX. Traumatismos e envelenamentos	29.399	15.321	14.078	**47,9**
XIII. Sistema osteomuscular e tecido conxuntivo	24.125	11.045	13.080	**54,2**
XIV. Aparello xenitourinario	20.901	10.538	10.363	**49,6**
XV. Complicacións do embarazo, parto e puerperio	20.181	-	20.181	**100,0**
Outras causas	54.876	27.858	27.019	**49,2**

Fonte: INE. Encuesta de morbilidad hospitalaria

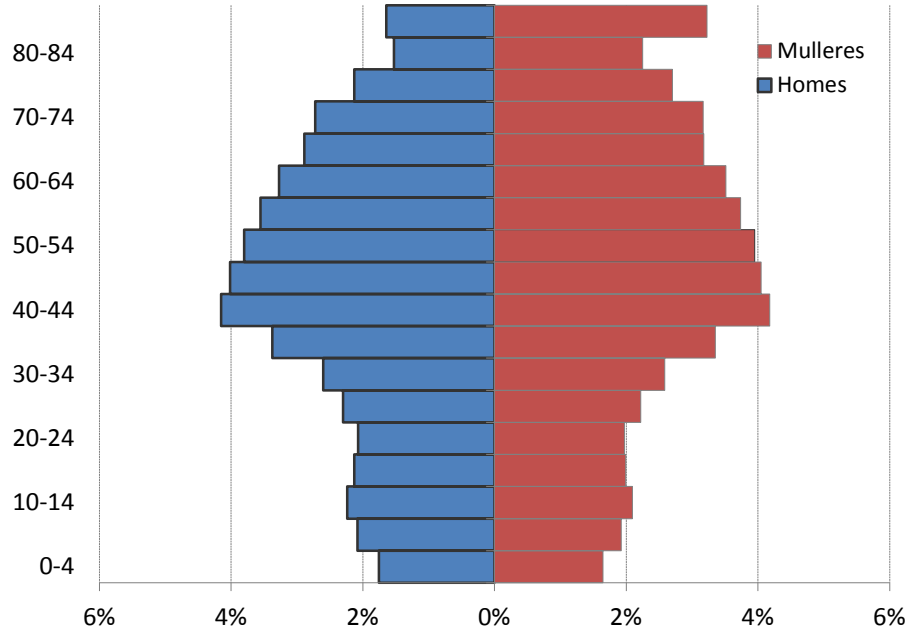
III.6. CARACTERÍSTICAS DEMOGRÁFICAS

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

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

Así, hai que ter en conta que en Galicia a poboación máis envellecida é fundamentalmente feminina, o 57,1% da poboación de 65 e máis anos son mulleres e que o rango de idade máis numeroso (tanto en homes como en mulleres) é o que está entre os 40 e os 44 anos tal e como se presenta na pirámide do Gráfico 16.

Gráfico 16.- Pirámide de poboación de Galicia. Ano 2020



Fonte: IGE. Cifras poboacionais de referencia

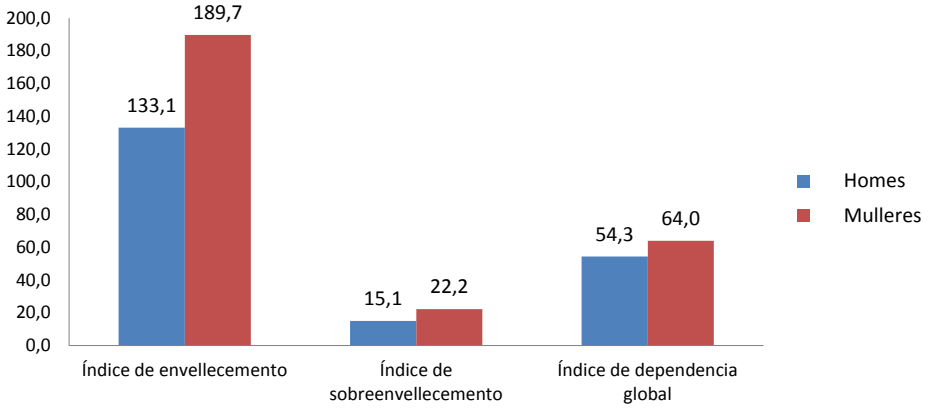
O índice de envellecemento dos homes e das mulleres reflicte o maior envellecemento deste último colectivo. Así, no ano 2020, en Galicia hai 190 mulleres maiores de

65 anos por cada 100 menores de 20, mentres que no caso dos homes hai 133 maiores de 65 por cada 100 menores de 20.

O índice de sobreenvellecemento, que indica o número de persoas de 85 ou máis anos por cada 100 de 65 ou máis anos, tamén acada entre as mulleres valores máis altos que entre os homes (22,2 fronte a 15,1).

O índice de dependencia global, que representa o número de persoas en idade potencialmente dependente (menores de 15 anos e maiores de 64 anos) por cada 100 persoas en idade potencialmente activa (poboación entre 15 e 64 anos), tamén é superior entre as mulleres (64) que entre os homes (54,3).

Gráfico 17.- Indicadores de poboación de Galicia. Ano 2020

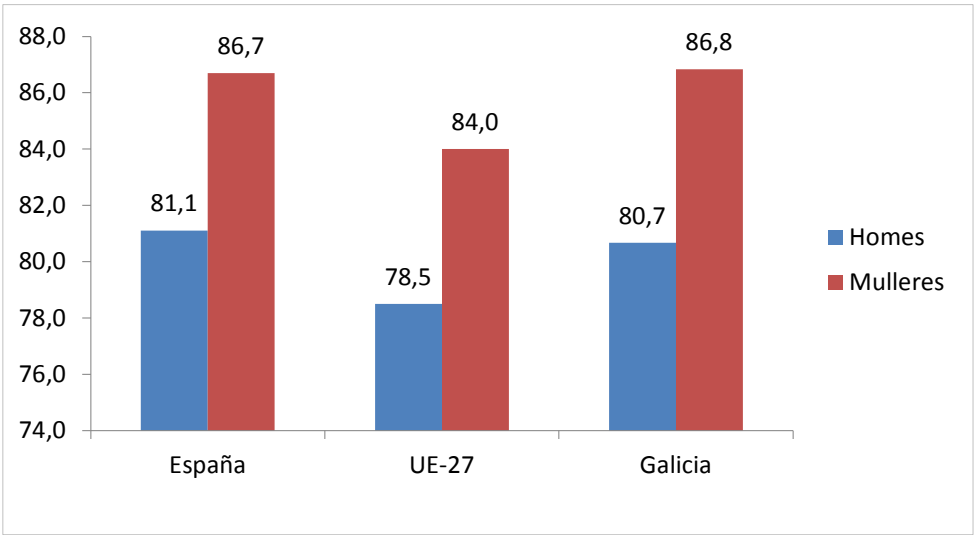


Fonte: IGE. Indicadores demográficos.

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

A idade media da poboación residente en Galicia a 1 de xaneiro de 2020 é de 47,5 anos (case 4 anos superior á idade media en España, 43,6), e con claras diferenzas por sexos. A idade media das mulleres galegas no ano 2020 é 49 anos fronte aos 45,8 dos homes. Ademais, en todas as provincias galegas a idade media das mulleres é superior á dos homes.

Gráfico 18.- Esperanza de vida ao nacer. Ano 2019



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

A esperanza de vida ao nacer sitúase no ano 2019 para a poboación galega en 83,8 anos. Nas mulleres este indicador toma un valor de 86,8, 6,2 anos superior ao dos homes. No caso de España e a UE 27 (desde 2020) esta fenda alcanza os 5,6 e 5,5 anos, respectivamente.

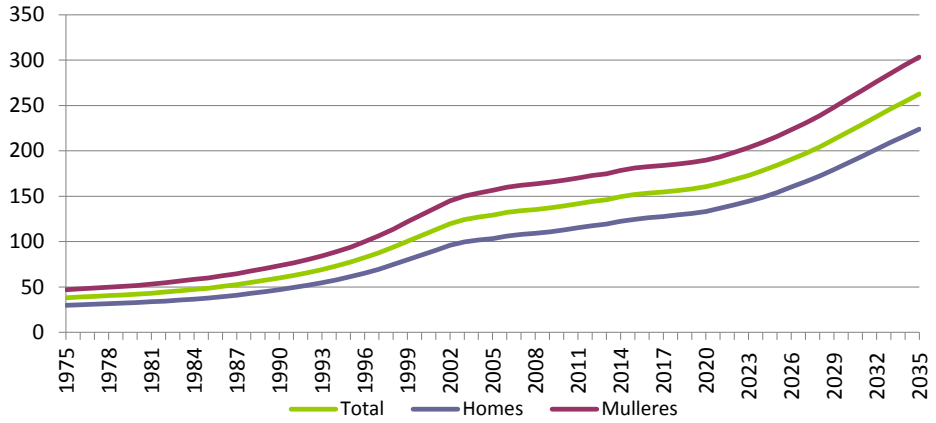
Galicia presenta no ano 2020 a terceira taxa xeral de fecundidade máis baixa de España (28 nacementos por cada 1.000 mulleres en idade fértil), tan só superada por Canarias e Asturias.

Ademais, segundo as proxeccións de poboación a curto prazo, Galicia perderá 178.257 habitantes no período 2020-2035, o que supón unha diminución do 6,6% da súa poboación. Por provincias, en Ourense e en Lugo produciranse as maiores perdas de poboación en termos relativos (un 11,1% e un 10,5% respectivamente).

Ademais da baixada no número de habitantes, as proxeccións mostran un progresivo envellecemento da poboación. Así, en Galicia, a porcentaxe de persoas de 65 ou máis anos pasará do 25,4% en 2020 ao 33% en 2035.

O índice de envellecemento proxectado para 2035 de Galicia sitúase no 262,6, o que significa que para esa data por cada 100 menores de 20 anos haberá na nosa Comunidade Autónoma 263 maiores de 64 anos (en 2020 o indicador situouse en 160,4%). Este índice de envellecemento será maior nas mulleres, que para o o ano 2035 se situará en 303,4, é dicir por cada 100 mulleres menores de 20 anos haberá 303 maiores de 64 anos.

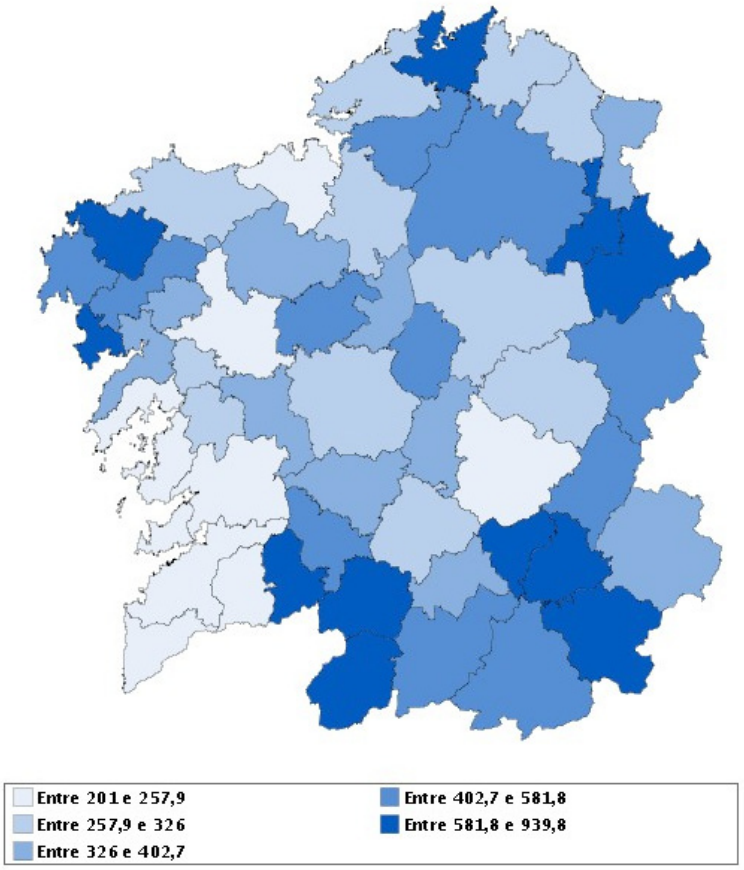
Gráfico 19.- Índice de envellecemento proxectado por sexo. Galicia. 1975-2035



Fonte: IGE. Proxeccións de poboación

As áreas máis envellecidas serán as situadas no sur da provincia de Ourense, marxe oriental da provincia de Lugo e na Área da Costa da morte e na comarca de Ortegal, nestas áreas o índice de envellecemento proxectado será superior a 500 (500 maiores por cada 100 mulleres menores), tal e como se reflexa no Gráfico 20. Cabe destacar valores moi superiores a 400 nas comarcas Terra de Trives, Baixa Limia, Terra de Caldelas, A Paradanta, Ortegal e Terra de Soneira onde a relación entre as mulleres menores de 20 e maiores de 64 atoparase por enriba dos 800 (800 maiores por cada 100 mulleres menores).

Gráfico 20.- Mapa do índice de envellecemento proxectado para as mulleres no ano 2035 nas comarcas galegas



Fonte: IGE. Proxeccións de poboación

III.7. INCLUSIÓN SOCIAL E REDUCIÓN DA POBREZA

Encádrase no Plan Estratéxico de Galicia 2015-2020 (PEG 2015-2020), no Eixe 2: Benestar das persoas e as familias e cohesión social, Prioridade de actuación PA.2.4: Deseño dunha estratexia de integración social que mellore o benestar da cidadanía, axude ás persoas máis desfavorecidas a retornar o máis axiña posible a situacións socioeconómicas aceptables e que fomente a igualdade de xénero.

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

- En risco de pobreza: o ingreso por unidade de consumo está por debaixo do 60% da mediana dos ingresos por unidade de consumo.
- En carencia material severa.
- Persoas de 0 a 59 anos que viven en fogares sen ingresos de traballo ou con baixa intensidade de ingresos de traballo, é dicir, onde o número de días que os

adultos de 18 a 59 anos dese fogar tiveron ingresos por traballo supón ata o 20% do número total de días que poderían telos durante o ano anterior.

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

No caso de Galicia a taxa de risco de pobreza ou exclusión social situouse en 2019 no 18.8%, 7,6 puntos porcentuais por debaixo da española, que para o mesmo período foi do 26,4%.

No ano 2019, a porcentaxe de persoas que viven en fogares con carencia material severa en Galicia (3,6%), é 3,4 puntos máis baixo que en España no mesmo período (7%)

A porcentaxe de persoas de 0 a 59 anos que viven en fogares con baixa intensidade de ingresos de traballo (8,2 %) é 1,7 puntos inferior a España (9,9%).

As diferenzas por xénero tamén se manifestan neste ámbito:

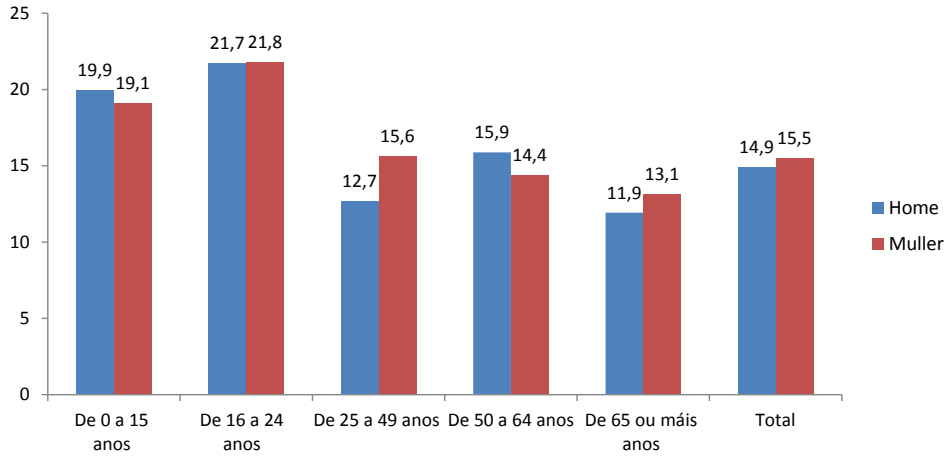
- As mulleres con discapacidade, estranxeiras ou maiores de 45 anos presentan maiores dificultades de acceso ao emprego e condicións laborais máis precarias.
- Nos rangos de idade de 0 a 15 anos e de 50 a 64 anos a taxa de risco de pobreza das mulleres é inferior á dos homes.

A taxa de risco de pobreza de Galicia situouse no período 1999-2010 en torno ao 14% da poboación, experimentando unha suba de aproximadamente entre un e dous puntos porcentuais anual a partir do ano 2010. No ano 2019, o 15,2% da poboación atopábase en risco de pobreza, 5,8 puntos por debaixo do de España para ese período (21%).

Hai unha maior incidencia do incremento da taxa de risco de pobreza na poboación nova, nos fogares con nenos/as e mozos/as ao seu cargo, así como na poboación estranxeira. O 18,7% dos fogares con nenos/as e mozos/as a cargo está nunha situación de pobreza, que ademais aumenta segundo o número de menores. Ademais, un 41,6 dos fogares monoparentais (maioritariamente encabezados por mulleres) atópanse en situación de pobreza.

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

Gráfico 21.- Taxa de risco de pobreza por sexo e idade. Galicia. Ano 2019



Fonte: IGE. Enquisa estrutural a fogares

III.8. VIOLENCIA DE XÉNERO

Este ámbito forma parte do Principio horizontal 2. do Plan Estratéxico de Galicia 2015-2020 (PEG 2015-2020), Promoción da igualdade entre homes e mulleres e non discriminación e como tal estará presente en todos ámbitos. Así mesmo encádrase no Eixe 2: Benestar das persoas e as familias e cohesión social, en dúas prioridades de actuación en especial, Prioridade de actuación PA.2.3: Mellora dos servizos sociais a familias e á infancia, apoio á conciliación e á promoción da igualdade, servizos e axudas complementarios da educación e políticas de xuventude e cooperación e Prioridade de actuación PA.2.4: Deseño dunha estratexia de integración social que mellore o benestar da cidadanía, axude ás persoas máis desfavorecidas a retornar o máis axiña posible a situacións socioeconómicas aceptables e que fomente a igualdade de xénero.

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

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

Tal e como se mostra na Táboa 21, no ano 2020 solicitáronse en Galicia 2.009 ordes de protección e acordáronse o 64,3% das mesmas.

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

	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
España											
Ordes de protección solicitadas	37.908	35.813	34.556	32.831	33.167	36.292	37.958	38.488	39.176	40.720	35.948
Porcentaxe de ordes de protección acordadas	67,3	65,8	61,5	58,9	56,6	57,4	64,1	67,7	69,2	70,4	70,5
Galicia											
Ordes de protección solicitadas	1.342	1.249	1.443	1.490	1.327	1.564	1.693	1.928	2.021	2.022	2.009
Porcentaxe de ordes de protección acordadas	60,7	63,9	63,2	59,4	62,5	59,5	67,0	66,6	67,1	66,0	64,3

Fonte: Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad.

No ano 2020 en Galicia producíronse 6.078 denuncias por violencia de xénero, o que supón unha taxa de 4,4 denuncias por mil mulleres.

Táboa 22.- Denuncias por violencia de xénero no período 2010-2020

	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
España											
Número de denuncias	134.105	134.002	128.477	124.893	126.742	129.193	143.535	166.260	166.961	168.168	150.804
Taxa por mil de mulleres	5,7	5,7	5,4	5,3	5,4	5,5	6,1	7,0	7,0	7,0	6,2
Galicia											
Número de denuncias	5.270	5.153	4.788	5.174	5.209	5.210	5.683	6.436	6.537	6.551	6.078
Taxa por mil de mulleres	3,7	3,6	3,4	3,6	3,7	3,7	4,1	4,6	4,7	4,7	4,4

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

No ano 2020 en Galicia morreron 3 mulleres por violencia de xénero a mans da súa parella ou exparella, e que fai que a taxa por millón de mulleres acade o valor de 2,14, dato igual ao do ano 2019.

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

	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
España											
Número	73	62	51	54	55	60	49	50	51	55	45
Taxa por millón de mulleres	3,07	2,59	2,13	2,26	2,31	2,53	2,07	2,11	2,14	2,29	1,86
Galicia											
Número	2	3	4	3	6	8	4	2	3	3	3
Taxa por millón de mulleres	1,38	2,07	2,78	2,10	4,22	5,65	2,84	1,42	2,14	2,14	2,14

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

En 2013, a Xunta de Galicia aprobou o Acordo polo que se aproba o Protocolo para o exercicio da acción popular por parte da Administración xeral da Comunidade Autónoma de Galicia nos procedementos penais en casos de morte por causa de violencia de xénero. No ano 2016 leváronse a cabo diversas actuacións sobre o personamento en exercicio da acusación popular en 2 procesos penais por violencia de xénero con resultado de morte no territorio da Comunidade Autónoma Galega, consistentes na comparecencia e/ou intervención na práctica de dilixencias e formulación de escritos procesuais nas dilixencias previas.

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

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

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

Localidade	Mulleres	Nenas Menores	Nenos Menores	% media ocupación de RGA
A Coruña	34	18	7	83%
Lugo	14	4	11	87%
Ourense	21	6	10	97%
Culleredo	6	3	4	96%
Ferrol	18	8	15	68%
Total	93	39	47	86%

Fonte: Secretaría xeral da Igualdade. Xunta de Galicia

RGA: Rede Galega de Acollemento

Completando esta rede de acollida, en xuño de 2014 iniciou as súas actividades o Centro de Recuperación Integral para mulleres que sofren violencia de xénero (CRI), cun horario amplo e flexible para así poder cubrir as necesidades das mulleres e das súas fillas e fillos, e para atender á conciliación da vida laboral, persoal e familiar das persoas usuarias. No ano 2019, 63 mulleres recibiron algún tipo de atención no CRI.

Táboa 25.- Persoas usuarias do CRI. Ano 2019

Mulleres	63
Fillas das mulleres	12
Fillos das mulleres	20
Mulleres dependentes	3
Homes dependentes	2
Total	100

Fonte: Secretaría xeral da Igualdade. Xunta de Galicia

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

Táboa 26.- Persoas usuarias dos programas de atención psicolóxica. Ano 2019

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

Fonte: Secretaría xeral da Igualdade. Xunta de Galicia

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

Táboa 27.- Homes participantes no programa "Abramos o círculo". Ano 2019

A Coruña	Lugo	Ourense	Pontevedra
60	2	4	55
Total: 121			

Fonte: Secretaría xeral da Igualdade. Xunta de Galicia

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

Táboa 28.- Usuarias ATEMPRO 2019

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

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

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

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

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

- Integrar toda a información de interese que se estime necesaria

- Facer predición do risco

- Atendendo ao nivel de risco, realizar o seguimento e protección ás vítimas en todo o territorio nacional

- Efectuar un labor preventivo, emitindo avisos, alertas e alarmas, a través do "Subsistema de notificacións automatizadas", cando se detecte algunha incidencia ou acontecemento que poida por en perigo a integridade da vítima.

- Establecer unha tupida rede que permita o seguimento e protección de forma rápida, integral e efectiva das mulleres maltratadas, e dos seus fillos e fillas, en calquera parte do territorio nacional.

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

Táboa 29.- Casos activos no sistema Viogen, por nivel e risco 2019

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

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

En Galicia funciona ademais o teléfono da muller, 900 400 273, que é gratuíto, anónimo, funciona as 24 horas do día e ten cobertura para toda a Comunidade Autónoma. Está atendido por un equipo multidisciplinar, coordinado cos diferentes profesionais de

toda Galicia, de forma que calquera muller poida facer unha consulta, tanto en horario laborable como en horario nocturno e en días non laborables ao longo de todo ano. En 2019 atendeu un total de 2.933 chamadas. Este teléfono atópase conectado co teléfono nacional de violencia de xénero 016, e todas as chamadas recibidas no 016 e efectuadas dende Galicia, son derivadas automaticamente ao teléfono da muller 900 400 273.

III.9. SOCIEDADE DA INFORMACIÓN

Encádrase no Plan Estratéxico de Galicia 2015-2020 (PEG 2015-2020), no Eixe 4: Sociedade dixital, cultura e reforzo do peso de Galicia no seu entorno, Prioridade de actuación PA.4.1: Desenvolvemento da economía dixital. Apoio á industria cultural e de medios como unha fonte de riqueza e impulso ao desenvolvemento da sociedade da información, prioridade moi relacionada co Obxectivo transversal 1 Impulso da cultura da innovación.

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

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

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

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

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

As titulacións STEM defínense como as especialidades formativas de Ciencias naturais, Tecnoloxías, Enxeñarías, Informática e Matemáticas. Segundo a Enquisa sobre a Sociedade da Información nas empresas TIC galegas OSIMGA 2020, os colectivos máis numerosos por formación e xénero entre as persoas que traballan no sector TIC son homes con titulación superior STEM (27,1%) e homes con ciclo superior STEM (17,7%), estas porcentaxes no caso das mulleres baixan ao 11,9% e 3,2% respectivamente.

Por outra banda, segundo os datos de afiliacións e contas de cotización proporcionados polo IGE, procedentes da Seguridade Social, en 2020 as mulleres representaban o 30,4% do sector TIC en Galicia e a súa presenza varía notablemente en función dos distintos subsectores, acadando a máxima presenza no sector das telecomunicacións (37,1%) fronte á porcentaxe máis baixa que corresponde co sector das manufactureiras TIC, que se situou no 20,2%. Ademais, a presenza das mulleres autónomas no sector TIC galego sitúase no 22%.

Salientar que a presenza de mulleres nas distintas áreas funcionais das compañías do sector tecnolóxico galego non é homoxénea. Soamente nas tarefas non TIC as mulleres están preto de acadar unha situación de equilibrio. Así, só o 14,7% das mulleres que traballan no sector desenvolve funcións TIC, fronte ao 49,3% dos homes e no persoal non adicado a tarefas TIC, a porcentaxe de mulleres (13%) é 3,2 puntos inferior á dos homes (16,2%).

Polo que se refire ao uso das TIC, a fenda dixital de xénero da poboación de 16 a 74 anos reduciuse considerablemente nos últimos anos no caso de Galicia, no uso de Internet a fenda dixital no ano 2020 era de -0,9 puntos e de -2,4 puntos no caso do uso frecuente de internet. Non ocorría isto no ano 2013, onde a fenda de dixital era 5 (uso de internet) e 3,9 (uso frecuente de internet).

A fenda dixital de xénero tamén se reduce no ano 2020 respecto ao ano anterior ao comparar as compras a través de internet. Os homes galegos superan en 1,2 puntos ás galegas, mentres que no ano 2019 o facían en 3,3 puntos.

Táboa 30.- Porcentaxe de persoas que utilizaron novas tecnoloxías segundo o sexo. Ano 2020

	Utilizaron internet nos últimos 3 meses	Utilizaron internet polo menos unha vez por semana nos últimos 3 meses	Compraron a través de internet nos últimos 3 meses
España			
Total	93,2	91,3	53,8
Home	93,2	91,1	54,3
Muller	93,2	91,4	53,4
Fenda dixital	0,0	-0,3	0,9
Galicia			
Total	87,4	83,5	47,2
Home	87,0	82,3	47,8
Muller	87,9	84,7	46,6
Fenda dixital	-0,9	-2,4	1,2

Fonte: INE: Enquisa sobre equipamento e uso de tecnoloxías da información e comunicación nos fogares 2020

Porcentaxe sobre persoas de 16 a 74 anos

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

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

Táboa 31.- Porcentaxe de persoas que utilizaron novas tecnoloxías segundo o sexo e o grao de urbanización do concello. Ano 2020

		Utilizaron o ordenador nos últimos 3 meses	Utilizaron internet nos últimos 3 meses
Zonas densamente poboadas (ZDP)	Home	74,71	87,42
	Muller	66,76	81,63
	Total	70,51	84,36
Zonas intermedias (ZIP)	Home	64,28	80,65
	Muller	58,20	76,28
	Total	61,16	78,41
Zonas pouco poboadas (ZPP)	Home	47,83	68,73
	Muller	45,88	66,46
	Total	46,84	67,57
Total	Home	63,58	79,87
	Muller	58,19	75,72
	Total	60,79	77,72

Fonte: IGE. Enquisa Estrutural a Fogares. Ano 2020

Os datos fan referencia á poboación de 5 ou máis anos

Proxecto
orz4mentos 2022

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

Informe de Impacto de Xénero

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

Neste apartado analízanse en formato informe, por seccións orzamentarias, os obxectivos e actuacións que os distintos programas orzamentarios xestionados polas consellerías fixaron para o orzamento 2022, centrándonos naquelas accións que poden ter relación directa ou indirecta coa consecución do obxectivo de igualdade de oportunidades entre mulleres e homes.

Tamén se fará unha análise das actuacións máis destacadas, dende o punto de vista da igualdade de xénero, que se desenvolveron cos créditos consignados en cada programa de gasto durante o ano 2021.

Antes de iniciar a análise comentar que se observa unha evolución positiva no comportamento das Consellerías en materia de impacto de xénero. Non cabe máis que analizar os informes de impacto de xénero do exercicio 2021.

No que vai de exercicio solicitáronse 122 informes, e realizáronse valoracións positivas en 57 informes

A modo xeral, nas disposicións xerais remitidas vense do de forma xeralizada unha perspectiva integradora desde o punto de vista da igualdade, así como a inclusión de accións formativas en materia de violencia de xénero.

O avance da Xunta de Galicia está resultando moi positiva desde o punto de vista desta Secretaría Xeral, dado que se observa que en relación as solicitudes de 2021, todas as recomendacións realizadas en anos anteriores foron atendidas.

IV.1. PRESIDENCIA DA XUNTA DE GALICIA

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

PROGRAMA 312C-SERVIZOS SOCIAIS RELATIVOS ÁS MIGRACIÓNS

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

No exercicio 2020 leváronse a cabo actuacións de apoio á cidadanía galega no exterior así como ás entidades galegas asentadas fóra da nosa comunidade autónoma, para que participen e compartan a vida social, cultural e económica de Galicia, e para contribuír á mellora do seu benestar e calidade de vida. Así mesmo, a través deste programa tamén se desenvolven medidas de apoio nos eidos educativo, laboral e social que favorezan o retorno a Galicia das persoas galegas residentes no exterior e faciliten a súa integración na sociedade galega.

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

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

No ano 2022 daráselle prioridade á asistencia sociosanitaria ás persoas galegas residentes no exterior que se atopan en situación de precariedade, dependencia ou risco de exclusión social, especialmente nos países cunha situación de crise agravada pola pandemia do COVID-19. Incidirase no pulo aos programas relacionados coas entidades galegas asentadas fóra de Galicia, fundamentalmente no relacionado aos gastos de funcionamento que permitan a súa subsistencia, xa que sofren unha importante baixada de ingresos, ao verse forzadas a cesar todas as actividades e tamén as que lles xeraban recursos. Seguiranse apoiando aqueles programas destinados ao desenvolvemento de actividades que lles permiten compartir a vida social, cultural e económica da Comunidade Autónoma de Galicia e facilitar a súa proxección exterior, con especial atención a facilitar o desenvolvemento das actividades telemáticas.

Por outra banda, os programas dirixidos á xuventude galega servirán para fortalecer os seus vínculos con Galicia e favorecer a súa incorporación ao tecido asociativo das entidades galegas no exterior. O pulo á participación igualitaria das mulleres na galeguidade tamén segue a ser unha prioridade de actuación.

En canto ao retorno, manterase a liña de bolsas dirixida ás persoas galegas que cursan estudos universitarios, residentes no estranxeiro, ofrecéndolles a posibilidade de adquirir unha especialización académica de máster nunha universidade galega, para ampliar a súa formación e adquirir competencias e habilidades que favorezan a súa inserción laboral e futuro profesional en Galicia. Así mesmo, intensificarase o apoio socio-económico aos retornados a través de axudas económicas que proporcionan un soporte económico no momento da chegada e que se fan aínda máis imprescindibles no momento actual así como as axudas para o fomento do autoemprego e a actividade emprendedora, para contribuír á súa incorporación socio laboral en Galicia. No mesmo eido, a través do desenvolvemento da Oficina Integral de Asesoramento e Seguimento ao Retorno, prestarase unha atención global e unificada ás persoas galegas retornadas e ás súas familias de cara á súa efectiva integración.

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

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

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

PROGRAMA 441A-PROMOCIÓN DA ACTIVIDADE DEPORTIVA

Entre os obxectivos prioritarios deste programa de gasto están a explotación das funcionalidades do deporte, a xeneralización e accesibilidade da práctica do deporte e da actividade física mediante a súa incorporación á vida cotiá da cidadanía; a mellora e dotación de novas infraestruturas; o apoio aos axentes deportivos na promoción e crecemento do deporte ou o perfeccionamento nas áreas de docencia, formación e tecnificación do deporte

Dende o punto de vista da igualdade, salientar que a Lei 3/2012, do 2 de abril, do deporte de Galicia establece o dereito de toda a cidadanía a coñecer e a practicar deporte de forma libre, voluntaria e democrática, en termos de igualdade e sen discriminación ningunha (artigo 3 letra a), así como a integración, no exercicio das competencias atribuídas á Administración autonómica, da dimensión da igualdade de oportunidades entre as

mulleres e os homes, evitándose calquera elemento de discriminación directa ou indirecta (art. 5.3).

Con incidencia no campo da práctica de actividade física e do deporte federado (e de alto nivel), os programas de Galicia Saudable, ou do deporte escolar (XOGADE), os convenios de patrocinio aos clubs de alto nivel, as actuacións de aproveitamento das funcionalidades do feito deportivo, ou as axudas aos deportistas galegos de alto nivel, serven, dende unha perspectiva e deseño mixto, para crecer en igualdade.

Así o amosan os indicadores, especialmente significativos nos convenios de patrocinio e nas axudas a deportistas de alto nivel. Desta forma, pódense apuntar distintos indicadores que amosan unha positiva evolución no ámbito do deporte feminino: máis licenzas femininas (o ano 2020 cerrouse con 62.066, fronte ás 42.090 licenzas do 2009), máis equipos de alto nivel patrocinados (99 femininos na tempada 2020/21 fronte aos 94 da tempada 2019/20) ou o número de mulleres deportistas de alto nivel recoñecidas pola Secretaría Xeral para o Deporte segundo o Decreto 165/2020, do 17 de setembro, polo que se regula o deporte de alto nivel, de alto rendemento e de rendemento deportivo de base de Galicia (181 mulleres segundo o último recoñecemento publicado á presente data).

- En canto ás principais barreiras para a práctica da actividade deportiva, as mulleres sitúan en primeiro lugar a falta de tempo, o que se pode relacionar co feito de que continúen a ser as que, de xeito maioritario, asumen as responsabilidades familiares de coidado de fillos e fillas ou familiares dependentes, así como as tarefas domésticas.

Seguindo coas liñas marcadas nos últimos exercicios, durante o 2022, as principais liñas de acción deste programa agruparanse en catro grandes áreas.

En primeiro lugar, a explotación das distintas funcionalidades do feito deportivo, con especial referencia á función sanitaria, á educativa e á económica do deporte. Neste contexto, e dende a perspectiva da promoción da saúde, continuarase co desenvolvemento do Plan Galicia Saudable a través de actuacións que dinamicen a práctica da actividade física entre toda a poboación galega, en especial a actividade deportiva na idade escolar. Ademais, fomentarase a actividade física dende un punto de vista sanitario, como elemento preventivo nas enfermidades non transmisibles facilitando a práctica a toda a cidadanía, consolidando as ferramentas TIC.

No ámbito educativo, de forma directa e en colaboración coas entidades deportivas de Galicia, continuarase cos programas de actuación destinados á consolidación da actividade física e o deporte entre os nosos escolares a través das actuacións encadradas na actividade física e deportiva na idade escolar: entre outros, XOGADE ou o Proxecto de Vida Activa e Deportiva (modalidades DAFIS, Milla diaria, Camiña/en bici a escola, Mais e mellor actividade física, etc.).

Na funcionalidade económica do deporte, a Secretaría Xeral para o Deporte potenciará, entre outras, actuacións encamiñadas ao impulso da achega económica do noso sector deportivo á economía galega, especialmente no ámbito do turismo, como son a organización de eventos deportivos.

En segundo lugar, o apoio ao tecido asociativo deportivo galego e aos deportistas. Neste ámbito, destácanse como accións principais o plan de axudas ás federacións, mediante a subscrición de convenios de colaboración, así como o perfeccionamento no control do seu funcionamento; o plan de axudas aos clubs e outras entidades deportivas; o desenvolvemento do deporte de alto nivel e o apoio ou organización de eventos deportivos.

Continuarase coa aposta polos centros deportivos de tecnificación e alto nivel en Galicia -Centro Galego de Tecnificación Deportiva, o Centro de Vela de Vilagarcía e a Pista de Piragüismo de Verducido Complexo Náutico e Campo de Regatas de Verducido-David Cal-, como pezas claves no crecemento da alta competición do deporte de Galicia. Neste punto, desenvolverase o apoio aos núcleos de adestramento deportivo especializado (NADE), elementos novidosos da tecnificación deportiva na Comunidade Autónoma logo da súa creación polo decreto 165/2020, do 17 de setembro, polo que se regula o deporte de alto nivel, de alto rendemento e de rendemento deportivo de base de Galicia.

En terceiro lugar, seguirase co desenvolvemento normativo da Lei 3/2012, do 2 de abril, do deporte de Galicia.

En cuarto lugar, a mellora da dotación de equipamentos e do mapa de infraestruturas deportivas de Galicia, tanto propias como de terceiros.

Todas estas actuacións serán abordadas dende unha perspectiva que afonde na mellora e optimización da calidade do eido deportivo galego.

- Salientar tamén que nas subvencións a clubs deportivos, valórase especialmente a adhesión das entidades deportivas ao Manifesto pola Igualdade e pola Erradicación da Violencia de Xénero no Deporte da Secretaría Xeral de Igualdade e da Secretaría Xeral para o Deporte, e que se teñen en conta para o baremo o número de licenzas femininas e o número de mulleres en postos directivos da entidade.
- E polo que respecta ás federacións deportivas, os convenios de colaboración atenden tamén á adhesión ao Manifesto e a evolución das licenzas, así como tamén contemplan a subvención directa de programas de promoción da igualdade no deporte onde, entre outros extremos, valórase número de mulleres en postos directivos da federación deportiva.
- Resulta necesario facer unha especial mención ao decreto 165/2020, polo que se regula o deporte de alto nivel de Galicia, publicado o pasado mes de setembro,

e no que se recollen importantes medidas con repercusión na igualdade de oportunidades entre mulleres e homes neste ámbito concreto, tales como a prórroga do recoñecemento como deportista de alto nivel nas situacións de embarazo, despois do parto ou adopción, así como para as persoas deportistas cuxa parella dera a luz.

- Tamén se establece que o recoñecemento como deportistas de alto nivel implica a obriga de colaborar coa Xunta de Galicia, entre outras actividades, coas relacionadas coa igualdade de xénero.
- E recóllese no texto do proxecto de decreto unha medida que pode ter importantes repercusións na conciliación da vida persoal, familiar e laboral das persoas deportistas, como é a prioridade para deportistas de alto nivel e tecnificación e adestradores/as e árbitros de alto nivel no acceso dos seus fillos e fillas ás escolas infantís 0-3 da rede autonómica e no segundo ciclo da educación infantil dos centros públicos ou concertados.
- Avaliación do programa desde a perspectiva de xénero

Entre outras actuacións, a Secretaría Xeral para o Deporte e a Fundación Deporte Galego realizan dúas actividades que provocan un importante impacto no deporte desenvolvido polas mulleres:

a) Os convenios de patrocinio aos equipos galegos de alta competición, que seguirán a ser unha das actividades prioritarias deste departamento e da fundación no 2022. Na tempada 2020/21 do total de 231 equipos patrocinados, 99 eran femininos e 7 mixtos (tempada anterior, 2019/20: 209 equipos en total, dos que 94 eran equipos femininos e 6 mixtos.

b) Nas políticas de fomento do deporte de alto nivel e de axuda aos deportistas, o último recoñecemento de deportistas galegos de alto nivel, publicado por resolución do 14 de xullo de 2021, da Secretaría Xeral para o Deporte, pola que se fai pública a lista de deportistas recoñecidos/as como deportistas galegos/as de alto nivel, alto rendemento e rendemento deportivo de base, así como as solicitudes desestimadas e a causa, veu a recoñecer a 182 mulleres deportistas, nun total de 458 persoas deportistas.

Ambas actuacións fomentan a participación activa das mulleres no deporte, fortalecendo a súa imaxe na sociedade.

Asemade, no 2021 estableceuse unha especial colaboración da Secretaría Xeral para o Deporte coa Secretaría Xeral da Igualdade que supuxo unha serie de actuacións de sensibilización e loita contra a violencia de xénero a través do deporte, en concreto a través dos deportistas olímpicos e paralímpicos que asistiron a Toquio 2020 e dun plan de patrocinio a equipos femininos. É intención deste departamento continuar nesta liña de colaboración coa Secretaría Xeral da Igualdade, a través da notoriedade destes deportistas con proxección olímpica e paralímpica en orde á sensibilización da loita a favor da igualdade entre homes e mulleres no eido deportivo.

No ámbito das subvencións a clubs deportivos, valórase a adhesión das entidades deportivas ao Manifesto pola Igualdade e pola Erradicación da Violencia de Xénero no Deporte da Secretaría Xeral de Igualdade e da Secretaría Xeral para o Deporte, o número de licencias femininas e o número de mulleres en postos directivos da entidade.

Pola súa parte os convenios de colaboración que a Secretaría Xeral para o Deporte asina anualmente coas federacións deportivas da Comunidade Autónoma continuarán contemplando actuacións directamente dirixidas á promoción da igualdade: adhesión ao Manifesto pola igualdade no deporte asinado entre a Secretaría Xeral para o Deporte e a Secretaría Xeral de Igualdade, evolución das licenzas femininas, subvención directa de programas de promoción da igualdade no deporte (onde, entre outros extremos, valórase número de mulleres en postos directivos da federación deportiva), a non discriminación retributiva entre homes e mulleres, ou igualdade nas axudas federativas outorgadas a deportistas homes e mulleres nos mesmos niveis deportivos.

No ámbito do deporte en idade escolar, o programa Xogade, que está dirixido á poboación de entre 6-16 anos, deséñase e executase baixo un enfoque inclusivo, de forma que se manteñen a normativa e as actividades onde prevalece unha participación mixta dos equipos nas primeiras idades, dirixido a igualar a participación feminina e masculina no programa. Isto supón que, no conxunto de mutualizados, a participación sexa do 40% de rapazas e 60% rapaces.

No curso 2020/21, no que á actividade deportiva escolar se refire, acadouse case o 50%.

Asemade, o vindeiro curso 2021/22 plantéxase incluír novas propostas de actividades como o breaking, entre outros deportes urbanos, que atraían ao colectivo feminino así como manter programas como Espazo Lúdico, novo en 2020/21 no que non se diferencia por sexo.

PROGRAMA 461A-COBERTURA INFORMATIVA E APOIO Á COMUNICACIÓN SOCIAL

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

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

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

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

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

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

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

PROGRAMA 461B-RADIODIFUSIÓN E TVG

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

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

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

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

O regulador interno sobre o cumprimento das estratexias de Igualdade na CRTVG é o propio Consello de Administración que conta cunha Comisión de Igualdade que vela pola observancia da normativa neste eido nos medios de comunicación dependentes da

CRTVG. As últimas xuntanzas da comisión versaron sobre o establecemento dun regulamento interno de funcionamento e sobre as diferentes propostas de cara ao comezo da elaboración dun plan de igualdade empresarial para a Corporación. Os traballos continuarán no exercicio 2022.

No ámbito dos recursos humanos, a Corporación é exemplo de igualdade na súa estrutura directiva. Máis concretamente, no 2020, o 48,6% dela son mulleres: 19 homes e 18 mulleres.

As áreas de Soporte Tecnolóxico, que engloba toda a xestión dos departamentos técnicos de produción, e a de Información e Documentación, a de maior peso na parte xornalística, están dirixidas por dúas mulleres. En pantalla, a presenza de presentadoras e xornalistas é tamén maioritaria. Son mulleres, ademais, a adxunta ao director xeral, a directora do Departamento Operativo dos Servizos Informativos, a directora de Recursos Humanos, a subdirectora de Contidos, a xefa de Programas da Radio Galega e unha redactora xefa de Informativos, xunto a outras nove xefas de servizo e outras responsables de área.

E no Consello de Administración, composto por 7 persoas, incluído o director xeral, hai un 42,8% de mulleres.

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

En total, son mulleres o 39,3 % do total do persoal da CRTVG. E no que respecta aos salarios, na CRTVG non é que non haxa fenda salarial entre homes e mulleres: é que a fenda salarial existente é favorable ás traballadoras. Así mesmo, no que respecta á conciliación laboral, a CRTVG implementa distintas medidas para facilitar a compatibilización do traballo e da vida persoal para os empregados e empregadas. A porcentaxe deles que goza no 2020 de medidas de conciliación é do 16,1%, 5,6 puntos máis que no 2019.

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

Por outra banda, a CRTVG conta cunhas "Normas reguladoras de comunicación comercial audiovisual emitida a través das canles e servizos conexos e interactivos da

Corporación Radio e Televisión de Galicia, S.A. (Corporación RTVG)" co seu capítulo III dedicado á imaxe da muller, no que se recolle o seguinte:

Artigo 41. Normativa.

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

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

b) No Decreto 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.

Artigo 42. Imaxe da muller nas comunicacións comerciais audiovisuais.

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

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

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

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

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

Artigo 43. Campañas institucionais.

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

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

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

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

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

Valoración positiva

A CRTVG seguirá velando pola transmisión dunha imaxe igualitaria, plural e non estereotipada de mulleres e homes na sociedade, tanto no eido dos contidos da súa programación como no da publicidade.

Nesta liña, e como membro do Observatorio Galego de Violencia de Xénero -constituído en 2014 con representantes das administracións, da Xustiza, sindicatos, asociacións de mulleres e medios de comunicación-, a CRTVG continuará participando activamente na comisión específica creada para detectar e retirar os contidos e mensaxes publicitarias sexistas que promovan a discriminación sexual.

Ademais, a CRTVG seguirá a traballar anualmente no eido da RSC, alineada coa misión e actividade do Pacto Mundial das Nacións Unidas en España e cunha estratexia corporativa propia, #AccionsG, coa que se expresa o compromiso cara a acción da CRTVG

e os seus traballadores/as, e nesa estratexia contarase cada ano cunha campaña específica de xénero.

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

Dentro da programación anual de campañas, cómpre destacar a do 8 de marzo, Día Internacional da muller, que está destinada principalmente á sensibilización e educación co fin de potenciar a igualdade entre mulleres e homes.

Tamén se desenvolve a campaña do 25 de novembro, Día Internacional da Eliminación da Violencia contra a Muller, destinada principalmente á sensibilización e o tratamento integral de cara á erradicación da violencia sexista.

Estas campañas contan cun elevado nivel de difusión, tanto a través da radio como dos xornais escritos e das súas edicións dixitais.

As campañas do Día Internacional da Muller e do Día Internacional da Eliminación da Violencia contra a Muller teñen como poboación obxectivo os homes e mulleres de Galicia, sen que exista un tratamento exclusivo ou preferente a persoas dun sexo ou doutro, tendo en conta o obxectivo de reforzar a concienciación social e contribuír a erradicar a violencia de xénero, así como promover actitudes inclusivas e normalizadoras da igualdade entre xéneros.

Estas campañas teñen como público obxectivo a poboación galega maior de 14 anos, cuantificada en aproximadamente 2.407.000 persoas.

Todas as campañas previstas inicialmente realizáronse de conformidade, achegando as mensaxes sobre igualdade e de erradicación da violencia sexista aos homes e mulleres de Galicia, mediante a utilización dos soportes de prensa, radio e internet.

As campañas de publicidade e comunicación institucional xa incorporan a perspectiva de xénero, polo que poden ser consideradas como actuacións óptimas para reforzar a concienciación social en materia de igualdade e para a erradicación da violencia de xénero.

Tanto a creatividade como a planificación das campañas son fundamentais para mellorar o impacto na poboación das mensaxes sobre a perspectiva de xénero. Neste senso, acadar as mellores ideas creativas e unha óptima planificación da campaña son os mecanismos que permitirán incrementar o impacto das mensaxes sobre xénero entre a poboación galega.

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

O Programa de fomento da sociedade da información e do coñecemento ten como obxectivo facilitar a transición cara a unha sociedade máis dixital e ecolóxica como prio-

ridade comunitaria fundamental para potenciar a revitalización da economía e asegurar unha senda de crecemento sostible. Un aspecto que cobra aínda máis importancia para apoiar á recuperación dos danos económicos e sociais que está a provocar a pandemia do coronavirus.

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

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

Cabe salientar que no ano 2020, en Galicia, un 87,8% das mulleres e un 87,5% dos homes fixo uso de Internet. A fenda de xénero, que xa viña sendo mínima, desaparece completamente. Estase a observar un crecemento importante do uso de Internet entre as mulleres galegas: un 2,9% no último ano e considerando o período 2017-2020 o aumento foi do 12,4%. No período 2017-2020 a porcentaxe de mulleres galegas que utilizan internet medrou en maior medida que no conxunto do Estado, incrementándose nun 12,4% fronte aos 11,4% da media estatal. Como consecuencia, a fenda de xénero a nivel autonómico reverteuse a favor das mulleres en 0,3 puntos, fronte á fenda no ámbito europeo que continúa a ser negativo en 1 punto porcentual.

Doutra banda, o sector TIC tecnolóxico galego conta con 19.343 traballadores dos que o 30,4% son mulleres. Sen embargo só o 14,7% están dedicadas á funcións TIC fronte ao 49,3% de homes.

O 14,3% das empresas TIC galegas contan con mulleres en postos de dirección, unha porcentaxe só testemuñal nun tipo de posto onde predominan os homes.

Do total do persoal dedicado a I+D+i nas empresas TIC galegas, un 80,1% son homes e o restante 19,9% son mulleres, o que amosa unha baixa presenza das mulleres nesta actividades.

O Plan para o impulso da Inclusión e Talento Dixital incluído no presente programa, aínda que non dirixido unicamente a mulleres, si terá un impacto positivo dende a perspectiva de xénero na medida en que contribúe á redución da fenda dixital e a facilitar o acceso á sociedade da información daqueles colectivos máis desfavorecidos (persoas con discapacidade, mulleres, persoas maiores...).

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

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

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

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

En liña cos parágrafos precedentes, na memoria do programa indícase que en 2022 se porán en marcha distintas actuacións no marco do Plan de Promoción do Talento dixital, que ten como obxectivo o fomento das vocacións tecnolóxicas e os novos perfís dixitais e facilitar as habilidades e competencias que permitan potenciar o emprendemento e a transformación dixital como base para favorecer a empregabilidade, a competitividade e o crecemento económico.

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

E valórase especialmente que, tal e como se recolle na memoria, no deseño deste plan tívose especialmente en conta a perspectiva de xénero, tanto na presenza actual das mulleres nas carreiras do ámbito STEM como no ámbito profesional, adoptándose iniciativas tendentes a reducir a fenda de xénero, xa que todas as estatísticas e estudos amosan que a falta de modelos femininos no ámbito STEM (Science, Technology, Engineering and Mathematics) é unha das causas da falta de interese das nenas polas asignaturas e as titulacións do ámbito STEM a partir dos 15 anos, a pesar do interese xeneralizado polos temas STEM nas nenas entre os 11 e 12 anos.

En canto as novas estratexias cabe ter en conta o Plan de promoción do Talento dixital de Galicia 2020 – DigiTalent, para o fomento das vocacións tecnolóxicas e novos perfís dixitais, :

Na análise previa para a definición do Plan tívose especialmente en conta a perspectiva de xénero, tanto na presenza actual das mulleres nas carreiras do ámbito STEM (Ciencia, Tecnoloxía, Enxeñaría e Matemáticas) como no ámbito profesional, adoptándose iniciativas tendentes a reducir a fenda de xénero identificada. Como iniciativas débese mencionar:

- O programa 'GIRL STEAM: derrubando estereotipos', unha actividade desenvolvida ao abeiro do Convenio de Colaboración asinado entre a Asociación Galega de Empresas de Software Libre (Agasol) e a Xunta de Galicia, a través da Axencia para a Modernización Tecnolóxica de Galicia (Amtega) e enmarcado no Plan de Promoción do Talento Dixital da Amtega, que busca reducir a fenda de xénero que existe entre mulleres e homes nos estudos nos campos STEM (Ciencia, Tecnoloxía, Enxeñería e Matemáticas), nas que o alumnado feminino representa un 29% 43,4% do total de persoas tituladas e se excluímos ás ciencias, nas que son maioría, a porcentaxe descende ata o 33,3%.
- A iniciativa `Mática: Campamento Tecnolóxico´, desenvolvida baixo o Programa Tech Kids no 2021 é unha iniciativa que busca potenciar as vocacións tecnolóxicas e fomentar o atractivo das profesións dixitais entre as estudantes, a través de talleres dirixidos por profesoras e investigadoras das tres universidades galegas, creando comunidades de mozas con intereses TIC, como creadores e futuras desenvolvedoras de tecnoloxía.

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

En 2022 tamén se vai continuar traballando na modernización tecnolóxica do transporte, para o desenvolvemento de novos servizos e canles de información á cidadanía (transporte a demanda, app e portal – bus.gal -- de información de servizos dispoñibles). Polo que, tendo en conta que moitos estudos amosan que as mulleres utilizan o transporte público en maior medida que os homes, é outra das actuacións das que se pode prever un maior impacto nas mulleres.

E no ámbito sectorial dos servizos sociais, dentro deste programa de gasto continuarase a desenvolver o Plan Trabe de Modernización Tecnolóxica dos Servizos Sociais arredor de dous eixes, a consolidación da Historia Única Social Electrónica como elemento central de apoio no proceso de intervención (coa incorporación da totalidade dos

concellos de Galicia, e o uso xeneralizado da historia como ferramenta cotiá dos e das profesionais sociais), a extensión desta aos fogares galegos a través da plataforma Asiste, para prestar servizos asistenciais no fogar as persoas maiores que viven soas; a extensión do Sistema Integral de Xestión de Centros a todos os centros dependentes da Consellería de Política Social como ferramenta integral de xestión dos procesos neses centros.

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

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

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

No marco do Programa de fomento da sociedade da información e do coñecemento continuouse reducindo a fenda existente entre homes e mulleres no acceso á sociedade da información. Así, planificáronse 4.264 actividades formativas con preto de 41.600 horas de formación en cursos e charlas en alfabetización dixital e capacitación dixital a través da Rede CeMIT onde o 58,96% dos seus usuarios son mulleres (56.970).

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

Como figura no Cadro de valores de indicadores previstos para 2022, segue a se observar un desequilibrio na práctica deportiva entre homes e mulleres, xa que na maioría dos indicadores de produtividade hai minoría de mulleres, entre o 20% e o 30%.

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

E2 - Benestar das persoas e as familias e cohesión social

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

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

INDICADOR		Valor Previsto	Unid. Medida
P036.H	Alumnado matriculado (Homes)	600,0	Nº (media)
P036.M	Alumnado matriculado (Mulleres)	167,0	Nº (media)
P081.H	Escolares participantes nos campionatos galegos (Homes)	95.000,0	Nº (media)
P081.M	Escolares participantes nos campionatos galegos (mulleres)	45.000,0	Nº (media)
P1009H	Número de licenzas federativas. Homes	200.000,0	Nº
P1009M	Número de licenzas federativas. Mulleres	60.000,0	Nº
P080.H	Participantes en idade escolar en programas de promoción deportiva. Homes	80.000,0	Nº (media)
P080.M	Participantes en idade escolar en programas de promoción deportiva. Mulleres	42.000,0	Nº (media)

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

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

INDICADOR		Valor Previsto	Unid. Medida
P394.H	Bolseiros (homes)	125,0	Nº
P394.M	Bolseiros (mulleres)	125,0	Nº
P1027H	Persoas galegas residentes no exterior e retornadas. Homes	4.530,0	Nº
P1027M	Persoas galegas residentes no exterior e retornadas. Mulleres	6.600,0	Nº

Conclusións:

Con excepción do programa de gasto 111A que financia a actividade singular da Presidencia da Xunta de Galicia, o resto dos programas orzamentarios analizáronse dende o punto de vista do xénero.

Tanto das accións futuras previstas para 2022 como da análise e avaliación das actividades que se levaron a cabo en 2021, conclúese que se pode prever un impacto de xénero positivo respecto da actuación dos distintos órganos que se integran na Presidencia da Xunta de Galicia.

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

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

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

- No ámbito deportivo, desenvolveranse accións de promoción da igualdade e sensibilización contra a violencia de xénero e no ámbito das TIC, realizaranse

estudos que permitan coñecer a situación das mulleres neste sector, e consolidaranse programas innovadores en ámbitos específicos como o do servizos sociais ou o transporte, que permitirán mellorar a calidade de vida das mulleres.

- Igualmente, no ámbito da sociedade de información e uso das TICs, as mulleres serán as principais beneficiadas por todas aquelas actuacións que teñan como finalidade avanzar e mellorar na e-administración, tendo en conta que isto pode facilitar a implantación e o uso do teletraballo polo persoal das administracións públicas, co que se facilita a compatibilización do traballo coas responsabilidades familiares que continúan a ser maioritariamente asumidas por mulleres.
- En todo caso, hai que ter en conta que todas as actuacións que se porán en marcha en 2022 no marco do Plan de Promoción do Talento dixital, que ten como obxectivo o fomento das vocacións tecnolóxicas e os novos perfís dixitais , poden mellorar o peso minoritario das mulleres neste ámbito, que é claramente desigual para as mulleres, unicamente se se incorpora a perspectiva de xénero.

IV.2. VICEPRESIDENCIA PRIMEIRA E CONSELLERÍA DE PRESIDENCIA, XUSTIZA E TURISMO.

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

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

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

PROGRAMA 111E-RELACIÓNS EXTERIORES

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

Esta promoción da Acción Exterior veuse potenciada pola aprobación da Lei 10/2021, do 9 de marzo, reguladora da acción exterior e da cooperación para o desenvolvemento de Galicia.

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

A busca de sinerxías con outras rexións servirá para acadar unha maior forza á hora de maximizar a rendibilidade do esforzo ao aglutinar a outras rexións con obxectivos concorrentes cos galegos. De maneira singular, continuarase a consolidación da Eurorrexión Galicia-Norte de Portugal e as actuacións dentro da Macrorrexión "RESOE" que, xunto con Galicia, inclúe a Castela e León, Asturias e Cantabria, e as Rexións Norte e Centro de Portugal.

Cabe poñer de manifesto tamén que AECT tamén está a promover, dinamizar e difundir, o Xacobeo 21-22 na Eurorrexión Galicia - Norte de Portugal, a través dun convenio de colaboración que asinou coa Axencia de Turismo de Galicia de tres anos de duración. Tense previsto que esta colaboración se desenvolva do seguinte xeito:

Intensificando a colaboración e a aproximación coas distintas asociacións públicas e privadas, en especial as asociacións portuguesas do Camiño de Santiago, así como cos concellos e entidades rexionais de Galicia e de Portugal.

Dinamizando accións conxuntas turístico-culturais e, tamén, noutros ámbitos, entre Galicia e Portugal, así como cos países da lusofonía.

Mediante a promoción, dinamización e difusión mediática da Eurorrexión Galicia - Norte de Portugal, como consultora e xestora de ideas, accións, noticias, eventos e actos.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

De acordo co anterior, en todos os pregos se incluirá como criterio de desempate a acreditación da implantación dun plan de igualdade ou a obtención da Marca Galega de

Excelencia en Igualdade, de acordo co establecido nos artigos 11 e 19 do Decreto Lexislativo 2/2015, de 12 de febreiro, polo que se aproba o texto refundido das disposicións legais da Comunidade Autónoma de Galicia en materia de igualdade e nos artigos 11 e 22 do Decreto 33/2009, do 21 de xaneiro, polo que se regula a promoción da igualdade nas empresas e a integración do principio de igualdade nas políticas de emprego.

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

Polo que se refire ao ámbito concreto da administración de xustiza, hai que salientar que dentro deste programa de gasto, en 2019 leváronse a cabo as actividades formativas específicas sobre violencia de xénero dirixidas a profesionais da avogacía e da procuradoría en colaboración co Consello da Avogacía Galega e o Consello Galego de Procuradores dos Tribunais. A formación abarcaba aspectos relativos a menores e violencia de xénero, mulleres estranxeiras, aspectos psicolóxicos e sociais, así como os recursos e programas dispoñibles en Galicia neste ámbito.

Cabe poñer énfase no feito de que recentemente foi incorporada as Oficinas de Rexistro unha nova función, a xestión do Rexistro Electrónico de Apoderamentos de Galicia. A inscrición neste Rexistro permite aos particulares deixar constancia da persoa ou persoas que a van a representar nas súas relacións coas Administracións públicas. Así a inscrición pode ser para realizar calquera xestión en calquera Administración do estado español, para calquera actuación na Xunta de Galicia ou para desenvolver unha ou unhas actuacións concretas.

Esta medida ten un importante valor desde o punto de vista das posibilidades de flexibilidade e conciliación que lle oferta á cidadanía, que pode realizar os trámites en calquera momento desde un soporte electrónico sen necesidade de distorsionar a planificación laboral e familiar.

En canto as actuacións con impacto desde o punto de vista de xénero, aínda tratándose dun programa de carácter transversal cabe comentar que, tal como se expuxo anteriormente, o ano 2021, no ámbito concreto da igualdade de oportunidades entre mulleres e homes, o Goberno galego, a través da Lei 5/2021, do 2 de febreiro, de impulso demográfico de Galicia, blindou o establecemento de cláusulas de igualdade na contratación pública da Comunidade Autónoma. Este texto legal dispón que a Administración xeral da Comunidade Autónoma de Galicia e as entidades instrumentais do sector público autonómico, cando utilicen unha pluralidade de criterios para a adxudicación dun contrato, deben incluír entre eles, sempre que estivese vinculado ao obxecto do contrato, un criterio referido ás políticas empresariais en materia de conciliación da vida persoal, familiar e laboral e corresponsabilidade que se apliquen á execución do contrato. As previsións

contidas na lei concretaranse en guías, instrucións internas e medidas de fomento ás empresas contratistas.

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

Non cabe dúblida que as distintas actividades levadas a cabo con base a este Programa contribúen, de forma xeral, a garantir a igualdade de oportunidades entre mulleres e homes, o que se debe valorar en positivo.

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

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

Polo que respecta ao ámbito concreto obxecto deste informe de impacto de xénero, hai que considerar que a intervención dos letrados e letradas nas distintas fases do procedemento de contratación pública proporciónalles unha posición inmellorable, non só para garantir a legalidade dos procedementos, senón tamén para aproveitar as contratacións públicas para contribuír a obxectivos estratéxicos, como poden ser a innovación ou a atención ás necesidades sociais, impulsando os obxectivos da nova Lei 9/2017, de 8 de novembro, de contratos do sector público (LCSP).

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

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

Tamén se continuará traballando na formación e especialización dos letrados e letradas, tanto mediante xornadas internas de formación como a través da organización e participación en seminarios impartidos por profesionais con coñecemento das materias

xurídicas, e prestando especial atención, entre outros, a ámbitos como o da violencia de xénero, polo que se reforzará a formación en materia penal.

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

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

Débese poñer énfase nas modificacións instroducidas pola Lei de impulso demográfico que habilita á Administración autonómica para exercer a acción popular nos procedementos penais por delitos de discriminación derivada ou por razón da situación familiar consecuencia da maternidade ou paternidade. Constitúe un gran avance que vai tener efectos claramente positivos na reducción da fenda de igualdade e no control das accións discriminatorias por razón de xénero.

Para finalizar non se debe esquecer que continúa vixente o Acordo conxunto da Secretaría Xeral da Igualdade e da Asesoría Xurídica Xeral para o exercicio da acción popular por parte da Administración xeral da Comunidade Autónoma de Galicia nos procedementos penais en casos de morte por causa de violencia de xénero aprobado en Consello da Xunta na súa reunión de once de xullo de dous mil trece aprobou un Acordo conxunto da Secretaría Xeral da Igualdade e da Asesoría Xurídica Xeral para o exercicio da acción popular por parte da Administración xeral da Comunidade Autónoma de Galicia nos procedementos penais en casos de morte por causa de violencia de xénero. No seu momento constituíu un gran avance na materia e seguirá a contribuír no apoio ás vítimas de violencia de xénero.

PROGRAMA 141A-ADMINISTRACIÓN LOCAL

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

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

Apoiarase as entidades locais para que afronten o reto de acadar unha suficiente capacidade organizativa e financeira para prestar os servizos públicos da súa competencia,

de maneira axeitada e sostible, promovendo fórmulas de colaboración e cooperación intermunicipal, que racionalicen servizos e recursos para ofrecer uns mellores servizos á cidadanía.

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

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

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

Ademais, preténdese:

- Incorporar a perspectiva de xénero na actuación xeral do centro directivo (nos procedementos de contratación, convocatorias e convenios), promover o uso dunha linguaxe inclusiva en toda a documentación que se produza
- Financiar novos investimentos e equipamentos, entre outras entidades, das asociacións de mulleres rurais coa finalidade de mellorar a prestación dos servizos de interese local.
- Promover a actividade empresarial das mulleres introducindo medidas que lles faciliten o acceso a todos os sectores da actividade profesional cos que teñen relación as actividades do centro directivo mediante a incorporación de criterios de valoración que incentiven a contratación de mulleres na execución dos proxectos que se desenvolvan a través das convocatorias de subvencións ou dos convenios de colaboración.
- Potenciar o desenvolvemento e adecuación dos proxectos en materia de obras e equipamentos para a prestación de servizos públicos que facilitan a conciliación.

- No exercicio 2022 tamén se retomarán os Premios a dinamización demográfica con fin de visualizar e difundir as iniciativas locais que aborden o reto do cambio demográfico, recoñecendo as actuacións que están a desenvolver neste eido as entidades locais, que constitúen boas prácticas.

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

Ademais das actuacións directas que se financian e que como xa se indicou poden ter un impacto positivo na promoción da igualdade entre mulleres e homes, no punto seguinte relaciónanse os obxectivos e as medidas concretas para a incorporación da perspectiva de xénero e a identificación dos indicadores de seguimento.

OBXECTIVOS	ACTIVIDADES	DESTINATARIOS
Integrar a perspectiva de xénero na actuación xeral do departamento	Procedementos de contratación promovidos pola Dirección Xeral de Administración Local	Empresas
	Convocatorias de subvencións promovidas pola Dirección Xeral de Administración Local	Entidades locais
	Subscrición de convenios promovidos pola Dirección Xeral de Administración Local	Entidades locais, entidades sen ánimo de lucro no ámbito do asociacionismo veciñal
Promover o uso da linguaxe inclusiva en toda a documentación producida pola Dirección Xeral de Administración Local (convenios de colaboración, convocatorias de subvencións, contratos, ...)	Redacción de convocatorias de subvencións, contratos e convenios	Persoal ao servizo da Dirección Xeral de Administración Local
		Entidades locais, entidades sen ánimo de lucro no ámbito da Administración local
Promover a actividade empresarial e laboral das mulleres introducindo medidas que faciliten o acceso das mulleres a todos os sectores da actividade profesional sobre os que se actúa	Execución de obras e adquisición de equipamentos para a prestación de servizos públicos	Entidades locais, entidades sen ánimo de lucro no ámbito da Administración local
	Procedementos de contratación promovidos pola Dirección Xeral de Administración Local	Empresas
Potenciar o desenvolvemento e adecuación dos proxectos en materia de obras e equipamentos para a prestación de servizos públicos que facilitan a conciliación	Subvencións a entidades locais para a execución de proxectos de obras e para a adquisición de equipamentos para a prestación de servizos públicos	Entidades locais

Valoración positiva

En exercicios posteriores está previsto implementar medidas que reducnden na redución da fenda de xénero como son as seguintes:

Obxectivos Medidas Indicadores

Promover o uso da linguaxe inclusiva en toda a documentación producida pola Dirección Xeral de Administración Local (convenios de colaboración, convocatorias de subvencións, contratos, ...)	Desenvolvemento de pautas de supervisión e orientación para facilitar e estimular un mellor uso dunha linguaxe inclusiva na documentación producida pola actividade administrativa da Dirección Xeral de Administración Local	Número de accións realizadas por tipoloxía (convocatorias de subvencións, contratos, convenios)
		Número de textos de convocatorias de subvención, contratos e convenios revisados e validados

Promover a actividade empresarial e laboral das mulleres introducindo medidas que faciliten o acceso das mulleres a todos os sectores da actividade profesional sobre os que se actúa	Incorporación de criterios de valoración que, desde a perspectiva de xénero, incentiven a contratación de mulleres na execución dos proxectos que se desenvolvan baixo o impulso da Dirección Xeral de Administración Local, a través de convenios de colaboración e convocatorias de subvencións	Porcentaxe de mulleres contratadas sobre o total de persoas contratadas
	Incorporación de cláusulas nos pregos de contratación que promovan a integración da perspectiva de xénero nos contratos xestionados pola Dirección Xeral de Administración Local	Porcentaxe de mulleres contratadas sobre o total de persoas contratadas
Potenciar o desenvolvemento e adecuación dos proxectos en materia de obras e equipamentos para a prestación de servizos públicos que facilitan a conciliación	Integración da perspectiva de xénero nos proxectos de obras e equipamentos para a prestación dos servizos públicos	Número de proxectos que actúan sobre os servizos públicos que facilitan a conciliación
		Número de proxectos e obras que teñen en conta a dimensión de xénero
		Poboación potencialmente destinataria desagregada por sexo

PROGRAMA 212A-PROTECCIÓN CIVIL E SEGURIDADE DA COMUNIDADE AUTÓNOMA

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

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

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

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

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

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

En liña co exposto cabe comentar que dende a súa creación en 1991, a UPA ven ampliando notablemente a prestación dos seus servizos, para dar resposta á asunción paulatina de novas funcións e competencias. Actualmente, o labor da UPA abrangue eidos importantes para a vida cotiá dos cidadáns, en materia de menores, xogo, a loita contra o furtivismo e incendios forestais, a ordenación do territorio ou a intervención fronte aos casos de violencia de xénero.

Como actuacións novas para 2022, a Consellería está a promover o aumento dos medios humanos da UPA, reclamando do Ministerio do Interior a cobertura de vacantes, que permita retornar aos niveis de persoal do ano 2013, tendo en conta, ademais, que a UPA ten asumido novas competencias, entre elas moi especialmente a protección de mulleres vítimas de violencia de xénero. Neste senso, en 2021 a Xunta de Galicia elevou a proposta dun novo convenio de colaboración co Ministerio de Interior referido a Unidade adscrita e coa finalidade de completar este corpo policial e dirixido a sinatura dun novo convenio de colaboración da Xunta de Galicia co Ministerio do Interior para actualizar as termos das obrigas respecto da UPA.

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

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

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

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

Estas actuacións van dirixidas a perfeccionar e mellorar as actuacións na protección das mulleres vítimas fronte aos seus maltratadores, favorecendo a presentación das co-

rrespondentes denuncias e poñendo en marcha o máis amplo abano de actuacións asistenciais e de protección, ao fin de evitar o desamparo

Continuarase coa prioridade das mulleres para o acceso á formación así como no suposto de empate nos procesos selectivos de policía local e auxiliar de policía local, ademais de fomentar a formación en materia de VIOGEN, que continuará no exercicio 2022 en colaboración coa Secretaría Xeral de Igualdade.

Por outra banda, a Axencia Galega de Emerxencias na súa actividade ordinaria de xestión, segundo o disposto na Lei 5/2007, de 7 de maio,de Emerxencias de Galicia, incorpora a perspectiva de xénero coma un dos principios reitores na súa política de xestión e contratación pública. Sendo unha das súas funcións principais a da dirección do Centro de Atención de Emerxencias 112 Galicia, tal principio plásmase nos pregos dos contratos de servizos licitados para a xestión do mesmo, tanto no que atinxe estritamente ao servizo de teleoperación como o de xestión dos sistemas informáticos e de telecomunicacións.

Polo que se refire ás actividades que se desenvolven no Centro de atención de emerxencias 112 Galicia, indicar que das 95 persoas contempladas no contrato de xestión operativa e soporte tecnolóxica, 72 son mulleres o que representa que o 76% do total de persoas que traballan no Centro de Atención de Emerxencias son mulleres.

Dende a AXEGA e o CIAE-112 tamén se vai colaborar a través das redes sociais na información e formación a través de campañas para loitar contra a violencia machista en grandes eventos, para xerar espazos seguros para as mulleres.

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

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

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

Como conclusión a todo o programa, as actividades previstas para o ano 2022 consisten en afondar na capacitación a través de cursos de especialización e actividades formativas organizadas pola AGASP. Nos cursos de formación policial obrigatorios (novo in-

greso e promoción) e nos cursos básicos en materia de protección civil existirán módulos sobre a igualdade entre homes e mulleres.

Non é unha cuestión baladí o feito de que, logo da creación na UPA en xullo de 2016 dun grupo específico en materia de violencia de xénero, as actuacións van dirixidas a perfeccionar e mellorar as actuacións na protección das mulleres vítimas fronte aos seus maltratadores, favorecendo a presentación das correspondentes denuncias e poñendo en marcha o máis amplo abano de actuacións asistenciais e de protección, ao fin de evitar o desamparo.

Avaliación positiva

A AGASP reforzará de xeito particular nos programas formativos do vindeiro curso a formación relativa a actuacións no Camiño de Santiago e respecto da seguridade dos peregrinos e peregrinas.

Esta medida ten un incidencia claramente positiva para a prevención das posibles agresións que poidan sufrir as mulleres no camiño.

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

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

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

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

- Oculta ou ignora as diferenzas de xénero

- Presta menos atención a algúns ámbitos de investigación máis relacionados mulleres

- Subestima a magnitude dos riscos que poden afectar ás mulleres de forma diferencial.

A Comunicación da Comisión ao Parlamento Europeo, ao Consello, ao Comité Económico e Social Europeo e ao Comité das Rexións relativa a un marco estratéxico da UE en materia de saúde e seguridade no traballo 2014-2020 recolle que "as medidas de salud y seguridad en el trabajo pueden contribuir a luchar contra la discriminación y a promo-

ver la igualdad de oportunidades en las políticas de la UE, en particular por medio de la aplicación adecuada de la Directiva 2000/78/CE40, que aborda la protección de la salud y la seguridad en el trabajo de las personas con discapacidad, y de la Directiva 2006/54/CE41, que prohíbe el trato desfavorable de las mujeres en el lugar de trabajo por motivos de embarazo o maternidad".

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

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

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

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

Finalmente, cómpre sinalar que a actuación da Inspección de Traballo e Seguridade Social abarca a investigación de calquera denuncia de incumprimento da lexislación en materia laboral, seguridade e saúde laboral, incluso por quen non estea afectado directamente pola suposta infracción, ademais de desenvolver un Plan

Anual para velar polo cumprimento das condicións laborais das persoas traballadoras galegas que se consensúa cos interlocutores sociais.

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

No ano 2020 realizáronse os seguintes recoñecementos médicos específicos desagregados por sexos,

- Recoñecementos médicos: 6.808

- Homes: 2.366
- Mulleres: 4.442

• Recoñecementos xinecolóxicos: 3.901
- Proba do PSA: 1.118

PROGRAMA 331A-COOPERACIÓN EXTERIOR E PARA O DESENVOLVEMENTO

No marco deste programa de gasto encádranse a política da Xunta de Galicia en materia de cooperación para o desenvolvemento e acción humanitaria coa que se trata de contribuír á redución da pobreza colaborando na consecución dos Obxectivos de Desenvolvemento Sostible (ODS) e promovendo o desenvolvemento nos países do sur. Para iso cóntase co IV Plan Director 2018-2021, que recolle como unha das súas áreas estratéxicos (AE3) o de impulsar a equidade de xénero e máis o empoderamento e o exercicio de dereitos das mulleres e da infancia, ademais de incluír de xeito transversal o principio de igualdade nalgunhas das outras áreas estratéxicas: por exemplo na AE1 indícase que se promoverá actuacións no ámbito da educación que "promovan os procesos de educación para o desenvolvemento sostible e a cidadanía global e as actividades culturais alternativas no eido do respecto da diversidade, o desenvolvemento das capacidades creativas e críticas, a promoción da igualdade de xénero e unha cultura de paz".

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

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

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

Por iso, nas bases das convocatorias de axuda que se financian dentro deste programa de gasto, establécense requisitos e criterios de valoración específicos para garantir

que, tanto as entidades solicitantes como os proxectos subvencionados, conten cun bo tratamento e impacto de xénero.

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

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

Como conclusión e no relativo á perspectiva de xénero cabe poñer de manifesto que A través deste programa fináncianse a execución da política da Xunta de Galicia na materia de cooperación para o desenvolvemento e acción humanitaria, que ten entre os seus ámbitos estratéxicos de acción "Impulsar a equidade de xénero e mais o apoderamento e exercicio dos dereitos das mulleres" e como transversal a equidade de xénero.

En liña co exposto, o programa vincúlase directamente co establecido no artigo 32 da Lei orgánica 3/2007, do 22 de marzo, para a igualdade efectiva de mulleres e homes que dispón que todas as políticas e a planificación estratéxica en materia de cooperación ao desenvolvemento incluirán o principio de igualdade entre mulleres e homes como elemento esencial na súa axenda de prioridades e recibirán un tratamento de prioridade transversal e específica nos seus contidos.

Valoración positiva

O IV Plan Director da Cooperación Galega establece entre as súas prioridades transversais, a equidade de xénero, e debera estar presente en todas as intervencións financiadas pola cooperación galega.

En todas as convocatorias xestionadas pola Dirección Xeral de Relacións Exteriores e coa Unión Europea insírese a perspectiva de xénero a través do establecemento nas bases de cada unha delas de requisitos e criterios de valoración específicos para garantir que, tanto as entidades solicitantes como os proxectos subvencionados, conten cun bo tratamento e impacto en temas de xénero. A modo de exemplo, requírese e valórase o seguinte:

- -Que a entidade solicitante conte cunha estratexia de xénero e persoal formado na materia, así como con diagnósticos de xénero nos territorios e sectores de intervención.

-Que o proxecto se deseñe tendo en conta as diferentes necesidades e situacións de mulleres e homes.

- -Dependendo da temática do proxecto, que se potencie o empoderamento das mulleres para a súa participación na toma de decisións.
- -A existencia dun orzamento con perspectiva de xénero.

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

PROGRAMA 761A-COORDINACIÓN E PROMOCIÓN DO TURISMO

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

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

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

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

No exercicio orzamentario 2022, Turismo de Galicia vai velar especialmente para que os elementos da comunicación de Galicia afonden na imaxe moderna da Comunidade Autónoma, outorgándolle ao elemento feminino cada vez máis protagonismo e notoriedade nas campañas, como é o caso da promoción "feminino singular".

En liña co exposto, o presente programa non ten en conta directamente a perspectiva de xénero, se ben si se obteñen impactos diferenciados en homes e mulleres.

O posicionamento de Galicia como destino de calidade e implica que a oferta das experiencias turísticas debe estar acorde coa comunicación, que no caso de Galicia transmite que está dirixida a un público obxectivo onde a muller forma parte activa en igualdade.

No exercicio orzamentario 2022, Turismo de Galicia velará especialmente para que os elementos da comunicación de Galicia outorguen ao elemento feminino cada vez máis protagonismo e notoriedade nas campañas.

Máis alá de datos xenéricos desagregados por sexos a nivel de emprego no sector turístico, a información dispoñible por subramas dentro do sector ou do emprego por conta propia é case nula así como a información sobre o sexo das persoas titulares de empresas turísticas ou das características das persoas visitantes na comunidade autónoma. Neste último caso a proporción entre homes e mulleres turistas en Galicia na serie histórica é practicamente equivalente.

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

Tal como se expón na memoria débese afondar na consecución das condicións de equidade nos salarios e nos cargos nun sector onde as mulleres ocupan unha porcentaxe mínima en cargos de responsabilidade ou dirección, e perciben unha porcentaxe de salario inferior aos homes empregados. Segundo os datos da segunda edición do Informe mundial sobre as mulleres no turismo (OMT), de novembro de 2019, as mulleres gañan un 14,7% menos que os seus homólogos varóns no sector turístico, o que se valora de xeito moi positivo.

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

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

Nos pregos dos procedementos de contratación para campañas publicitarias que se leven a cabo en 2022 quedará establecido como motivo de exclusión a presentación de propostas que conteñan calquera tipo de cousificación da muller. Así mesmo, nos plans de medios establecerase nos pregos que non se inserirá publicidade institucional nos soportes cuxa liña editorial ou de imaxe sexa manifestamente sexista.

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

Así mesmo, continuarase a fomentar a igualdade entre mulleres e homes no desenvolvemento da actividade no Centro Superior de Hostalería de Galicia, instando ao persoal docente a poñer especial coidado na formación en igualdade e na maneira na que se dirixen ao seu alumnado. Tamén nos cursos específicos de formación para o sector se incluirán módulos nos que se incida nos aspectos que permitan incrementar as posibilidades de traballo para as mulleres, así como a progresiva ruptura da segregación de xénero do mercado laboral.

Nas accións formativas que se desenvolvan en colaboración coas universidades incidirase na información, sensibilización e educación para a igualdade e nos convenios que se asinen coas entidades sectoriais incluiranse cláusulas que garantan que na comunicación sobre as actividades que se vaian realizar se transmita unha imaxe igualitaria, plural e non estereotipada de mulleres e homes no sector turístico.

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

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

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

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

A continuación preséntanse os indicadores e os seus valores previstos para o ano 2022, para coñecer a desagregación por sexo e a estimación da proporción de mulleres que van participar.

Obsérvase que as persoas que participan nestas actuacións son maioritariamente mulleres ou están repartidas igualitariamente por sexos.

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

E1 - Empregabilidade e crecemento intelixente

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

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

INDICADOR		Valor Previsto	Unid. Medida
P427.H	Persoal empregado da Xunta de Galicia con recoñecemento médico (Homes)	2.366,0	Nº
P427.M	Persoal empregado da Xunta de Galicia con recoñecemento médico (Mulleres)	4.442,0	Nº

E2 - Benestar das persoas e as familias e cohesión social

PA03 - Mellora dos servizos sociais a familias e á infancia, apoio á conciliación e á promoción da igualdade, servizos e axudas complementarios da educación e políticas de xuventude e cooperación

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

INDICADOR		Valor Previsto	Unid. Medida
P394.H	Bolseiros (homes)	4,0	Nº
P394.M	Bolseiros (mulleres)	6,0	Nº
P342.H	Persoas beneficiadas (homes)	10.140,0	Nº
P342.M	Persoas beneficiadas (mulleres)	12.150,0	Nº

E3 - Crecemento sustentable, territorio, mar, agricultura, gandeiría e montes

PA03 - Potenciación do turismo en Galicia a partir dun medio ambiente e cultura privilexiados

E01 - Reforzar o atractivo turístico e situar a Galicia como destino único a través dun modelo máis competitivo, sustentable e adaptado aos cambios do mercado.

INDICADOR		Valor Previsto	Unid. Medida
P00148	Número de accións de información, formación, sensibilizaciónen materia de violencia de xénero.	1.000,0	Nº

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

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

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

INDICADOR		Valor Previsto	Unid. Medida
P00148	Número de accións de información, formación, sensibilizaciónen materia de violencia de xénero.	14,3	Nº
P342.H	Persoas beneficiadas (homes)	160,0	Nº
P342.M	Persoas beneficiadas (mulleres)	160,0	Nº
P1022H	Persoas usuarias da asistencia xurídica gratuíta. Homes	30.000,0	Nº
P1022M	Persoas usuarias da asistencia xurídica gratuíta. Mulleres	20.000,0	Nº

E02 - Consolidar unha Administración eficiente que ofreza unha resposta integral ás necesidades que demanda a cidadanía en materia de emerxencias, protección civil e seguridade pública, atendendo aos criterios de formación, especialización e innovación tecnolóxica.

INDICADOR		Valor Previsto	Unid. Medida
P227.H	Participantes en accións de formación. Homes	9.000,0	Nº
P227.M	Participantes en accións de formación. Mulleres	2.000,0	Nº

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

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

Conclusións:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

A finalidade do programa é consolidar a economía galega para o ano 2022 nunha senda socialmente recoñecible cara a mellora do crecemento e a competitividade en base á transformación do modelo produtivo dende un modelo de intensidade tecnolóxica

medio-baixa das actividades produtivas, a un modelo caracterizado por unha intensidade tecnolóxica medio-alta, mediante a absorción das Tecnoloxías Facilitadoras Esenciais (TFE) promovendo o seu carácter disruptivo, necesidade da súa transversalidade alcanzando a todos os sectores productivos e sinerxiando usos destas, e o posicionamento da rexión como referente no sur de Europa na oferta de servizos e produtos intensivos en coñecemento relacionados co envellecemento activo e a vida saudable.

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

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

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

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

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

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

Pero non se pode deixar de sinalar que un amplo grupo de investigadoras veñen reclamando que se pode mellorar a igualdade de xénero aplicando estas medidas correctoras que regulen o impacto asociado ao desfrute de permisos de maternidade, paternidade, risco durante o embarazo ou lactación, e incapacidade temporal asociado ao embarazo, do persoal investigador contratado, a todas as convocatorias públicas de investigación nas universidades galegas, os organismos públicos de investigación de Galicia e outras entidades do sistema de I+D+I galego.

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

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

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

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

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

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

Así, coas actividades que se desenvolven neste programa de gasto, trátase de potenciar a mediación e axilizar a arbitraxe de consumo co fin de resolver os conflitos coas persoas consumidoras, executar campañas de control de mercado, acercar máis a Escola

Galega de Consumo aos colectivos máis desprotexidos, e ás asociacións de consumidores así como trasladar a sociedade os valores da libre competencia e a necesidade de promovela e defendela.

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

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

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

- Curso "Consumo e xénero" en colaboración coa EGAP (6 homes e 44 mulleres)
- Curso de formación de profesorado "Consumo e xénero" a través da plataforma de formación de profesorado da Xunta de Galicia (PLATEGA). 50 alumnos. (8 homes e 42 mulleres)
- Curso "Consumo e publicidade" en colaboración coa EGAP (40 homes e 10 mulleres)
- Curso de formación de profesorado "Traballando a publicidade na aula" a través da plataforma de formación de profesorado da Xunta de Galicia (PLATEGA). (40 homes e 10 mulleres)
- Avaliación das actividades realizadas no ano 2021, dende o punto de vista do xénero:

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

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

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

PROGRAMA 731A-DIRECCION E SERVIZOS XERAIS DE INDUSTRIA

A finalidade deste programa de gasto é dar cobertura ao funcionamento das unidades administrativas vinculadas aos servizos centrais e periféricos dentro das competencias da Consellería. Deste xeito actúan de soporte básico cara a coordinar e garantir uns recursos humanos, materiais e de organización que permitan acadar maiores cotas de efectividade e racionalidade administrativa.

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

- Facilitar a xestión das distintas unidades administrativas tanto a nivel central como periférico.

- A elaboración e difusión multimedia de compilacións normativas, estudos monográficos e calquera tipo de actuación de interese para a cidadanía que ilustren de xeito claro e preciso as liñas de actuación.

- A definición de programas de información e comunicación en materia económica na liña de establecer un sistema de información dos servizos e prestacións e uns procedementos administrativos comprensibles e sinxelos.

- A potenciación na difusión e comunicación das liñas das políticas económicas da consellería.

- A racionalización e mellora na tramitación das disposicións normativas da consellería, con especial incidencia nos procedementos de xestión de subvencións.

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

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

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

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

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

Non se identifican accións concretas que establezan unha relación directa con políticas de igualdade de oportunidades, pero hai que salientar que se recolle a intención de promover o emprego dunha linguaxe non sexista e unhas imaxes non estereotipadas en todas as comunicacións e campañas que se realicen, o que resulta ademais especialmente indicado tendo en conta que moitas das accións destes programas desenvólvense en ámbitos e profesións nas que a muller está infrarrepresentada.

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

PROGRAMA 733A-EFICIENCIA ENERXÉTICA E ENERXÍAS RENOVABLES

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

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

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

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

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

No contexto de acceso ás enerxías renovables, as mulleres enfróntanse a obstáculos para participar no sector, sinalándose como os principais as normas culturais e sociais, a

falla de programas e políticas con enfoque de xénero, e a falla de competencias e oportunidades de formación.

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

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

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

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

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

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

Accións positivas do programa no 2021

En relación as medidas cuxa implementación poida ter impacto por razón de xénero cabe ter en conta tal como se establece na memoria os seguintes matices:

As axudas xestionadas dende o INEGA teñen catro tipos de beneficiarios principais:

1. Persoas físicas: Os beneficiarios das axudas para evitar cortes de subministración eléctrica son todas as persoas es risco de exclusión social.
2. Esta situación afecta especialmente a persoas en situación de especial vulnerabilidade e concretamente ás familias monoparentais e as vítimas de violencia de xénero.
3. Empresas: empresas distribuidoras de enerxía eléctrica para adecuación dos tendidos eléctricos e protección da avifauna. Considérase que de xeito indirecto benefician a toda a poboación de Galicia, xa que supón unha mellora medioambiental.
4. Administración autonómica e local: Axudas dirixidas a entidades da administración local ou autonómica de Galicia. Considérase que de xeito indirecto benefician a toda a poboación de Galicia, xa que todas as axudas teñen por obxecto incentivar melloras no consumo enerxético ou implantar sistemas de enerxías renovables, o que supón unha redución nos seus gastos enerxéticos e un maior coidado do medio natural.
5. Agrupacións, asociacións e institucións sen ánimo de lucro: Axudas dirixidas a diversas entidades con centro de traballo ou actividade no territorio de Galicia.
6. Esta medida debe ser avaliada en termos de impacto ao incluír entidades dirixidas a protección de menores, mocidade, mulleres e colectivos en situación de vulnerabilidade.
7. A memoria expón que estas axudas de xeito indirecto benefician a toda a poboación de Galicia xa que todas as axudas son para incentivar melloras no consumo enerxético ou para implantar sistemas de enerxías renovables, o que supón unha redución nos seus gastos enerxéticos e un maior coidado do medio natural. Non obstante, tal como se mencionou anteriormente si teñen incidencia de xénero.

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

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

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

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

- Impulsar a creación de novas empresas e fomentar decididamente o espírito emprendedor.

- Incrementar a competitividade das empresas galegas a través da innovación e o desenvolvemento tecnolóxico.

- Atraer investimentos empresariais a Galicia.

- Facilitar a internacionalización.

- Apoiar a cooperación e os proxectos colectivos de empresas

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

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

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

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

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

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

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

Neste momento de crise sanitaria provocada pola Covid-19 , as actuacións previstas neste programa de gasto tentarán mitigar os efectos adversos que a pandemia está a provocar e axudarán a crear novas sinerxias e oportunidades empresariais, coa dobre finalidade de manter vivo o comercio de proximidade, toda vez que exerce un papel co-

hesionador básico na actividade económica xeral ao revelarse como unha das actividades con maior capacidade de incidencia no entorno urbano e social onde se desenvolve, e de crear emprego no sector comercial mediante a transmisión ás novas persoas emprendedoras non só do establecemento comercial, senón tamén do bo facer e dos coñecementos profesionais asegurando ademais a continuidade da calidade e profesionalidade do sector; incrementando a competitividade do comercio, e a dinamización e adecuación da súa estrutura para acadar a súa renovación e modernización.

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

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

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

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

A continuación preséntanse os indicadores e os seus valores previstos para o ano 2022, para coñecer a desagregación por sexo e a estimación da proporción de mulleres nos programas desta Consellería. En xeral, apréciase unha presenza do 50% nas actuacións relacionadas coa I+D+i e lixeiramente inferior ao 50% nas relacionadas co fomento da actividade empresarial.

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

E1 - Empregabilidade e crecemento intelixente

PA01 - Impulso da consolidación das políticas de gastos vencelladas á I+D+i. Integrar a Galicia no círculo virtuoso da innovación para o crecemento

E01 - Potenciar a I+D+i mediante o fomento da absorción de coñecemento por parte dos profesionais e das empresas, a mobilización e atracción de capital privado para os procesos de innovación galegos, o fomento da transferencia de investigación dende os axentes de xeración, a difusión do coñecemento cara o mercado e o apoio ao descubrimento emprendedor en todos os eidos.

INDICADOR		Valor Previsto	Unid. Medida
DE021H	Investigadores/ano participando en proxectos cofinanciados.Homes	344,0	Persoas/ano
DE021M	Investigadores/ano participando en proxectos cofinanciados.Mulleres	345,0	Persoas/ano

PA02 - Fomento da actividade empresarial e comercial, impulso da competitividade e internacionalización das empresas e autónomos, apoio á artesanía, regulación sectorial e protección da competencia

E04 - Mellorar a competitividade das empresas e dos sectores tradicionais galegos nun entorno globalizado, a través do crecemento, profesionalización, modernización e internacionalización

INDICADOR		Valor Previsto	Unid. Medida
P227.H	Participantes en accións de formación. Homes	1.130,0	Nº
P227.M	Participantes en accións de formación. Mulleres	1.075,0	Nº
P342.H	Persoas beneficiadas (homes)	46,0	Nº
P342.M	Persoas beneficiadas (mulleres)	36,0	Nº

Conclusións:

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

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

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

IV.4. CONSELLERÍA DE FACENDA E ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

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

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

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

PROGRAMA 122A- AVALIACIÓN E CALIDADE DA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

Aínda que a consellería identifica este programa de gasto como destinado exclusivamente a actividades administrativas de xestión e, polo tanto, carente de repercusión dende o punto de vista do xénero, hai que ter en conta que, segundo a memoria, a súa finalidade é a de mellorar a calidade dos servizos públicos e, con ela, o grao de satisfacción da cidadanía á que van dirixidos.

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

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

Impútanse a este programa conforme a memoria as actividades tendentes a:

- Avaliar as unidades administrativas da Comunidade Autónoma de Galicia e as entidades do sector público autonómico.
- Impulsar a mellora continua da calidade na prestación dos servizos.
- Racionalizar, simplificar e modernizar os procedementos administrativos, mediante a redución dos trámites accesorios, a redución de cargas administrativas e a promoción da Administración electrónica.
- Coordinar o cumprimento das obrigas de publicidade activa e impulsar as accións que melloren a calidade da información e a accesibilidade en materia de transparencia.
- Xestionar as queixas e as suxestións da cidadanía.

En particular para o ano 2022 os obxectivos estratéxicos da dirección xeral que fundamentarán a actuación están definidos no Plan Xeral de Mellora da Calidade dos Servizos do Sector Público Autonómico de Galicia, aprobado polo Consello da Xunta o 4 de

marzo de 2021 e o Programa Marco de Integridade Institucional e Prevención de Riscos de Xestión aprobado no Consello da Xunta de Galicia do 20 de maio de 2021.

Estamos ante un programa que incorpora a transversalidade de xénero na actuación deste departamento.

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

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

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

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

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

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

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

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

Ademais da formación especificamente centrada en materia de igualdade, a EGAP tamén incorpora este tipo de contidos nos programas doutras actividades formativas, co propósito de que o alumnado poida formarse en contidos xenéricos respecto do xénero e a igualdade, tratando de achegar os conceptos básicos en materia de igualdade de oportunidades e as ferramentas necesarias para integrar a perspectiva de xénero no traballo cotiá do persoal empregado público.

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

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

Así mesmo, en 2022, seguirá a desenvolverse un módulo sobre políticas de igualdade nas actividades formativas de maior impacto e que procuran unha capacitación xeral e multidisciplinar do persoal empregado público, co propósito de incorporar a cuestión de xénero como unha materia transversal á formación daquel.

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

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

- Realización dunha convocatoria de actividades de formación en materia de igualdade e violencia de xénero independente da convocatoria xeral. Esta nova forma de xestionar as convocatorias permitirá poñer de relevo que con estas actividades non só se trata

de formar senón tamén de sensibilizar e concienciar ao persoal empregado público sobre a importancia de ter unha cultura de traballo baseada na igualdade. Así mesmo permitirá obter unha información máis directa e específica sobre o interese e satisfacción que estas actividades en concreto espertan no persoal e facer un seguimento do grao de cumprimento do Decreto 70/2017, do 13 de xullo, polo que se regula a formación en igualdade e prevención e loita contra a violencia de xénero do persoal ao servizo da Administración da Comunidade Autónoma de Galicia.

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

Polo que se refire ás actividades formativas organizadas pola EGAP durante o ano 2020 poden extraerse os seguintes datos:

- % de mulleres que participaron nas actividades formativas: 72%.

Así pois, do total do alumnado que participou nas actividades formativas da EGAP en 2020, un 72% foron mulleres, o que vén dar conta do elevado grao de participación das empregadas públicas no conxunto da formación desenvolta pola escola.

Se atendemos de xeito diferenciado aos distintos colectivos de empregados públicos aos que se dirixe a formación da EGAP, atopamos que, nos cursos dirixidos ao persoal ao servizo da Administración da Comunidade Autónoma e á Administración institucional e dos entes instrumentais do sector público de Galicia, o 70,36% son mulleres. No caso das actividades para o persoal ao servizo da Administración local, un 67,61% dos participantes foron mulleres.

Hai que destacar tamén a elevada presenza feminina nas actividades dirixidas ao persoal da Administración de xustiza, cun 75,21% de mulleres. Finalmente, no caso das actividades que desenvolve a EGAP dirixidas ao persoal de Administración e Servizos (PAS) das universidades galegas, atopamos que un 71,97% das persoas que participaron nas ditas actividades foron mulleres.

- Nº de cursos impartidos en 2020 en materias especificamente relacionadas coa igualdade ou a prevención da violencia de xénero: 45 edicións de 11 cursos.

NOME DO CURSO	EDICIÓNS	HORAS POR EDICIÓN	PERSOAS PARTICIPANTES (DESAGREGADO POR SEXO SE É POSIBLE)
Linguaxe administrativa non sexista e imaxe igualitaria na práctica da xestión pública	5	30 horas	Total=291 Mulleres=214

NOME DO CURSO	EDICIÓNS	HORAS POR EDICIÓN	PERSOAS PARTICIPANTES (DESAGREGADO POR SEXO SE É POSIBLE)
Formación básica para a sensibilización e prevención da violencia de xénero	10	20 horas	Total= 481 Mulleres= 368
Formación básica en igualdade de xénero nas administracións públicas	4	20 horas	Total= 270 Mulleres=195
Básico en igualdade e prevención e loita contra a violencia de xénero	10	20 horas	Total=490 Mulleres=360
Sexting, sextorsión, violencia de xénero dixital	6	20 horas	Total=298 Mulleres=240
Igualdade de xénero: perspectiva xurídica	1	21 horas	Total=13 Mulleres=13
Violencia de xénero	1	21 horas	Total= 20 Mulleres= 15
O enfoque de xénero no deseño, execución e avaliación de plans, programas e proxectos	4	25 horas	Total= 162 Mulleres= 128
Ser a líder: o liderado e autoliderado feminino	1	12 horas	Total= 26 Mulleres= 26
Módulo II. Violencia de xénero e familiar. Tramitación	1	30 horas	Total= 50 Mulleres= 42
Curso monográfico Coeducación emocional como ferramenta para promover a igualdade	1	15 horas	Total= 49 Mulleres= 47

- Nº cursos impartidos en 2020 nos que existe un módulo de igualdade: 6 cursos (6 edicións)

NOME DO CURSO	EDICIÓNS	HORAS POR EDICIÓN	PERSOAS PARTICIPANTES (DESAGREGADO POR SEXO SE É POSIBLE)
Manual de estilo do Diario Oficial de Galicia e outras publicacións institucionais	1	2(*)	Total=49 Mulleres=29
Conciliación da vida persoal, familiar e laboral	1	30	Total= 45 Mulleres= 32
Contratación estratéxica	1	35	Total= 76 Mulleres= 57
Operacións cofinanciadas polos POs FSE Galicia e POEX 2014-2020	1	15	Total= 20 Mulleres= 15
Os dereitos fundamentais na atención ás persoas en situación de vulnerabilidade social: evitar a discriminación, a aporofobia e o edadismo	1	16	Total= 20 Mulleres= 20
Asistencia xurídica gratuíta	1	20	Total= 50 Mulleres= 32

Avaliación das actividades realizadas no ano 2020, dende o punto de vista do xénero:

Os principais resultados de 2020 son os que se citan de seguido:

Número de edicións convocadas: 44

Horas de formación impartidas: 949

Persoas formadas: 2150

Mulleres formadas: 1648 (76,65% do total)

Como conclusión, con este programa conséguese de maneira efectiva a igualdade de trato e oportunidades no acceso á formación de todo o persoal ao servizo da Administración autonómica e local. Así mesmo, téñense en conta as diferenzas que seguen existindo entre mulleres e homes respecto á asunción das responsabilidades familiares, polo que ao ofertar un porcentaxe considerable da actividade formativa na modalidade de teleformación ou telepresenza, estase a favorecer a conciliación e a corresponsabilidade.

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

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

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

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

Segundo os datos do IGE, a porcentaxe de empregados públicos por desagregación de sexo mostra unha clara diferencia a favor do sexo feminino.

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

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

Tamén se debe considerar que, aínda que os procesos selectivos no emprego público están rexidos polos principios de igualdade, mérito e capacidade, continúan a existir desequilibrios na composición de determinados corpos e escalas que poden deberse a razóns

socioculturais que manteñen estereotipos de xénero. E no caso da carreira profesional, pode observarse un maior desequilibrio naquelas formas de provisión nas que existe maior nivel de discrecionalidade.

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

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

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

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

En 2022 vaise continuar avanzando na implantación de medidas que favorezan a mellora da acción pública en materia de igualdade de xénero entre o persoal ao servizo da Administración autonómica e con efecto exemplar na sociedade. Hai que salientar aquí a nova proposta de regulación do teletraballo para o persoal empregado público, que se adapta á normativa de teletraballo aprobada polo Goberno central e publicada no BOE o pasado mes de setembro.

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

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

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

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

PROGRAMA 581A-ELABORACIÓN E DIFUSIÓN ESTATÍSTICA

O PEA 2022, vencellado co programa orzamentario 581A, recollerá e describirá as actividades que darán cumprimento aos obxectivos do PGE 2022-2026, en particular, aos informativos plasmados nas súas metas. No PEA 2022 tamén figurarán as relacionadas coas liñas de actuación salientables do plan.

En relación cos obxectivos instrumentais tentarase implantar unha política de formación profesional continua para o persoal estatístico e intensificarase o uso estatístico das fontes administrativas. Entre os obxectivos de calidade, reforzaranse a transparencia e a accesibilidade das estatísticas. A consideración das perspectivas de xénero e idade tamén será unha obriga da organización estatística.

Cabe enfatizar que segundo a Lei 15/2016, do 28 de xullo, do PGE 2017-2021, as estatísticas programadas deberán ter en conta a perspectiva de xénero. As incluídas no PEA 2022 que prevexan datos sobre persoas físicas deberanse recoller e difundir por sexo

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

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

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

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

Cabe enfatizar, tal como se expón na propia memoria a implementación das seguintes medidas sen custe relacionadas coa promoción da igualdade:

1. Elaboración e difusión de "Indicadores de xénero".
   - Orzamento: 0€
   - Persoas ou entidades ás que está dirixida: cidadáns, en xeral
2. Elaboración e difusión de "A realidade da muller galega".
   - Orzamento: 0€
   - Persoas ou entidades ás que está dirixida: cidadáns, en xeral
3. Elaboración e difusión da "Estatística de violencia de xénero"
   - Orzamento: 0€
   - Persoas ou entidades ás que está dirixida: cidadáns, en xeral

En 2022 actualizaranse de novo e daráselles difusión a varias publicacións directamente relacionadas coa temática da igualdade: un estudo sobre indicadores de xénero, datos sobre a realidade da muller galega e datos sobre violencia de xénero.

Non é unha cuestión baladí o feito de que a avaliación de impacto de xénero quedaría baleira de contido sen un correcto seguimento.

Neste sentido o Informe de seguimento do PEA 2020 aprobado polo Consello Galego de Estatística e remitido ao Parlamento, contempla os resultados das actividades directamente relacionadas coa perspectiva de xénero do apartado anterior:

Elaboración e difusión de "Indicadores de xénero".

- Execución: 100%

1. Elaboración e difusión de "A realidade da muller galega".
   - Execución: 100%
2. Elaboración e difusión da "Estatística de violencia de xénero"
   - Execución: 100%

Con respecto ao obxectivo xeral de considerarmos a perspectiva de xénero en todas as estatísticas que prevexan datos sobre persoas físicas, o Informe de avaliación do PGE 2012-2016 inclúe un anexo específico e indicadores de cobertura de cada actuación programada. A estimación media é que se cumpre no 81% das operacións e no 65% das variables difundidas e potencialmente desagregables por sexo.

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

O Informe de seguimento do PEA 2020, aprobado polo Consello Galego de Estatística e remitido ao Parlamento, contempla os resultados das actividades directamente relacionadas coa perspectiva de xénero, cunha execución do 100% que é o que se expón no apartado precedente e se redunda a continuación.

1. Elaboración e difusión de "Indicadores de xénero".

Execución: 100%

2. Elaboración e difusión de "A realidade da muller galega".

Execución: 100%

3. Elaboración e difusión da "Estatística de violencia de xénero"

Execución: 100%

PROGRAMA 611A-DIRECCIÓN E SERVIZOS XERAIS DE FACENDA

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

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

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

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

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

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

Tamén se pretende deseñar un marco orzamentario que dea soporte financeiro ás políticas estratéxicas de gasto da comunidade autónoma e garanta a sustentabilidade das finanzas públicas. Por outra parte búscase realizar un seguimento da execución dos orzamentos da Comunidade Autónoma consonte a lei aprobada polo Parlamento e os obxectivos de estabilidade orzamentaria previamente determinados.

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

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

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

A igualdade, como principio de carácter horizontal, tamén debe estar presente na elaboración e deseño do novo Plan Estratéxico de Galicia 2021-2027 e na programación do novo período de fondos comunitarios 2021-207.

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

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

Nas cláusulas administrativas e na folla de especificacións de prescricións técnicas dos procedementos de contratación especifícase que, no caso de persistir empate de proposicións , logo de aplicar o reconto de persoal con discapacidade, resolverase para

aquela empresa que acredite a implantación dun plan de igualdade segundo o artigo 11 do Decreto 33/2009, do 21 de xaneiro, polo que se regula a promoción da igualdade nas empresas e a integración do principio de igualdade nas políticas de emprego.

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

PROGRAMA 621A-ADMINISTRACIÓN FINANCEIRA, TRIBUTARIA E DE CONTROL

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

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

A continuación preséntanse os indicadores e os seus valores previstos para o ano 2022, para coñecer a desagregación por sexo e a estimación da proporción de mulleres que van participar nos que se comproba que a presenza de mulleres é maioritaria.

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

E5 - EIXE INSTRUMENTAL. Administración moderna, eficiente e de calidade

PA01 - Función pública profesional, motivada e orientada ao servizo público

I01 - Acadar unha maior competencia dos empregados e empregadas públicos da comunidade autónoma, promovendo unha formación continuada ao longo da súa vida profesional, que redunde na mellora da prestación dos servizos públicos á cidadanía; a través dunha formación adaptada ás necesidades do alumnado, de calidade, práctica e flexible, que promova a conciliación da vida persoal e profesional, e aproveite todo o potencial das novas tecnoloxías.

INDICADOR		Valor Previsto	Unid. Medida
P240.H	Persoal público participante nas actividades de formación (Homes)	4.550,0	Nº
P240.M	Persoal público participante nas actividades de formación (Mulleres)	8.430,0	Nº

PA02 - Administración transparente, eficiente e orientada a resultados

I03 - Implantar unha xestión financeira orientada a resultados e que avance na eficiencia, transparencia, control e rendición de contas.

INDICADOR		Valor Previsto	Unid. Medida
P421.H	Persoas contratadas pola AT (homes)	4,0	Nº
P421.M	Persoas contratadas pola AT (mulleres)	18,0	Nº
DE040H	Persoas-ano participando en labores de Xestión do Fondo FEDER 2014-2020, cuxo salario é cofinanciado co Fondo FEDER (Homes)	9,0	Persoas/ano
DE040M	Persoas-ano participando en labores de Xestión do Fondo FEDER 2014-2020, cuxo salario é cofinanciado co Fondo FEDER (Mulleres)	26,0	Persoas/ano

Conclusións:

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

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

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

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

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

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

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

PROGRAMA 451A-FOMENTO DA REHABILITACIÓN E DA CALIDADE DA VIVENDA

O programa 451A ten a finalidade de mellorar as condicións de vida dos propietarios e usuarios das vivendas, de xeito que se favoreza a consecución dunha perfecta habitabilidade das vivendas ao mesmo tempo que se recupera o patrimonio residencial xa edificado, actuando con criterios de calidade e sostibilidade.

Deste xeito, e atendendo tamén a criterios de necesidade de xerar actividade e desenvolvemento económico, é necesario prestar atención a este progresivo deterioro das zonas rurais e barrios históricos intentado promover a súa conservación. Ao mesmo tempo cómpre, tamén, fomentar a recuperación do xa construído en aquelas zonas de crecemento, favorecendo a compacidade urbana, de tal xeito que supoña un adecuado aproveitamento entre infraestruturas, dotacións, servizos, actividades e residencia.

Para estes efectos establécense medidas de fomento e rehabilitación das vivendas individuais ou en réxime de división horizontal, de reparación do parque público de vivendas

e de actuacións sobre ámbitos máis extensos, coa declaración de Áreas de Rehabilitación Integral e Áreas Rexurbe. Merece especial atención a recuperación dos núcleos rurais a través da rehabilitación de vivendas de titularidade municipal, e o programa de infravivenda.

Cabe valorar positivamente o acceso a vivenda a persoas menores de 35 anos a través de axudas especificas, tanto para alugamento como para a adquisición e alugamento con opción de compra

Con base nos obxectivos perseguidos, de xeito moi especial, a través deste programa, preténdese dar cobertura ás situacións de risco de exclusión residencial a aquelas familias que están a atravesar situacións de especial dificultade. Estes apoios realízanse a través da implantación de medidas consistentes en programas de marcado carácter social, incluídos no pacto de vivenda de Galicia 2021-2025 como son os programas do bono de alugueiro social, do bono de alugueiro social para vítimas de violencia de xénero, o programa de infravivenda, a atención a colectivos vulnerables e ás persoas sen fogar.

Isto tamén debe ser obxecto dunha valoración totalmente positiva.

PROGRAMA 451B-ACCESO Á VIVENDA

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

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

En canto as fortalezas deste programa cabe ter en conta os últimos cambios lexislativos no Estado e na comunidade autónoma en materia de protección dos debedores hipotecarios e, concretamente, as medidas da Xunta, o Pacto de Vivenda de Galicia 2021-2025 e o censo de vivendas baleiras creado polo Decreto 17/2016, do 18 de febreiro.

En liña co exposto articúlanse actuacións dirixidas a desenvolver solo con destino a construción de vivendas protexidas, con especial incidencia en San Paio de Navia (Vigo).

Por outra banda está prevista a construción de vivendas de promoción pública naquelas localidades onde existe máis demanda.

Tamén se establecen medidas de fomento para a adquisición e para facilitar o acceso ao financiamento de persoas adquirentes de vivendas protexidas e para o alugueiro, con especial atención aos mozos menores de 35 anos.

Fomentarase a construción de vivendas en alugamento con axudas a promotores públicos e privados.

Ademais, de xeito moi especial, preténdese dar cobertura ás situacións de risco de exclusión residencial a aquelas familias que están a atravesar situacións de especial dificultade.

Estes apoios realízanse a través da implantación de medidas consistentes en programas de marcado carácter social, incluídos no pacto de vivenda de Galicia 2021-2025 como son os programas do bono de alugueiro social, do bono de alugueiro social para vítimas de violencia de xénero, o programa de infravivenda, a atención a colectivos vulnerables e ás persoas sen fogar.

Con estas medidas preténdese posibilitar o acceso á vivenda tanto en compra como en alugueiro, especialmente aos colectivos máis desfavorecidos, incrementar a vivenda de promoción pública, impulsar a iniciativa privada para desenvolver o acceso a vivenda a prezos limitados e xestionar solo residencial que permita a construción de vivendas a prezos limitados.

Por outra banda cabe referenciar o feito de que mais do 60 % dos concellos de Galicia están redactando o seu planeamento municipal.

A Consellería de Medio Ambiente, Territorio e Vivenda, ten comprometido axudas económicas para estes concellos para o cumprimento do obxectivo de que o planeamento acade a todo o territorio da comunidade autónoma, o que se pretende para o horizonte de 2022-2026.

O anterior conxunto de medidas exposto axuda a eliminar as diferencias territoriais, as existentes por razón de xénero ou aquelas derivadas de situacións de vulnerabilidade, teñan ou non que ver co xénero.

PROGRAMA 521A-URBANISMO

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

A práctica urbanística consiste en tomar decisións sobre a localización das actividades no espazo, a forma do espazo público, do espazo privado e dos edificios, ou sobre as ca-

racterísticas dos sistemas de transporte. O urbanismo inflúe directamente na forma en que as persoas acceden a lugares de traballo, equipamentos e servizos; na comodidade para o seu uso e na necesidade de transporte para chegar a eles. Sen embargo as posibilidades de acceso non son iguais e mulleres e homes poden ter distintas necesidades e aspiracións no espazo urbano e distintas posibilidades de acceder aos bens e recursos.

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

A axenda Urbana Española (AUE), aprobada en 2019, é un documento estratéxico que, de conformidade cos criterios establecidos pola Axenda 2030, a nova Axenda Urbana das Nacións Unidas e a Axenda Urbana para a Unión Europea persegue o logro da sostenibilidade nas políticas de desenvolvemento urbano, e inclúe como obxectivo específico 6.2 buscar a igualdade de oportunidades dende unha perspectiva de xénero, idade e discapacidade que ten, entre outras, as seguintes liñas de actuación:

- Integrar a perspectiva de xénero, idade e discapacidade nos temas relacionados co día a día das cidades, nas estruturas administrativas e nos procesos de toma de decisións.

- Aumentar a dotación de parques en áreas residenciais, frecuentados principalmente por persoas maiores, mulleres e niños/as, garantindo unha adecuada accesibilidade, iluminación e seguridade.

- Apoiar a "mobilidade do coidado" asegurando que as viaxes vinculadas ao cuidado doutras persoas e o mantemento do fogar se podan levar a cabo no menor tempo posible, nas franxas horarias requiridas e cun custe asumible.

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

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

Entre as actuacións que se financian dentro deste programa de gasto, destacan as que se veñen desenvolvendo en materia de equipamentos e contornos urbanos en colaboración cos concellos de Galicia, como elementos revitalizadores do territorio e do

reequilibrio territorial, co fin de contribuír ao desenvolvemento local desas zonas e poñer a disposición dos seus habitantes os valores de ditos espazos.

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

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

A modo de exemplo, a incompatibilidade e a distancia entre a vivenda, o emprego e as actividades cotiás urbanas ten como consecuencia un importante consumo dos recursos de tempo y diñeiro, dificultando as tarefas reprodutivas e de coidado, que levan a cabo nun porcentaxe moi importante as mulleres. Polo tanto, son elas as que sofren en maior medida esta problemática do modelo de cidade que supón un máis dos obstáculos para que as mulleres logren a súa autonomía e desfruten do seu dereito á cidade en igualdade de condicións.

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

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

-Indicador estimado (número de actuacións): 26

• Instrumentos de planeamento de desenvolvemento

-Indicador estimado (número de plans en tramitación): 176

• Humanización de espazos con perspectiva de xénero e de conciliación

-Indicador estimado (número de actuacións): 73

PROGRAMA 531A-PROMOCIÓN DE SOLO PARA ACTIVIDADES ECONÓMICAS

O programa 531A ten por finalidade facilitar a implantación das actividades empresariais que contribúan ao impulso da actividade económica e ao fomento do emprego.

Para iso prevese o desenvolvemento de solo empresarial para a súa posterior transmisión en condicións favorables de prazos e prezos de venda.

Tamén se Iniciarán outras actuacións incluídas no Plan Sectorial de Areas Empresariais de Galicia.

Con estas medidas preténdese acadar un aproveitamento adecuado do solo empresarial posto a disposición, atraendo investimentos que xeren actividade económica e creación de emprego

As actividades empresariais están intimamente ligadas co proceso de creación e destrución de emprego. No ámbito de emprego n on se debe obviar a brecha existente entre as taxas de desemprego masculino e feminino, así como as maiores dificultades de acceso das mulleres.

É por isto que o contido do programa si inclúe actuacións con perspectiva de xénero que en execución terán que ser obxecto de análise estatística detallada con desagregación por sexo e idade.

PROGRAMA 541A-DIRECCIÓN E SERVIZOS XERAIS DE MEDIO AMBIENTE

A finalidade do programa é o funcionamento e a coordinación dos servizos centrais e periféricos , tanto no que atinxe aos medios humanos como aos materiais e de organización, actuando de soporte básico para a execución do resto dos programas da consellería, co obxectivo de acadar maiores cotas de efectividade e racionalidade administrativa e de prestar un servizo público de calidade aos cidadáns que se relacionan coa administración competente en materia medioambiental.

É un programa para o funcionamento corrente dos servizos e non ten influencia na perspectiva de xénero.

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

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

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

As estratexias de conservación da biodiversidade constitúen unha oportunidade para promover a igualdade e a equidade entre homes e mulleres. As distintas actividades que

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

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

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

Na memoria tamén se recolle que en 2022 seguirase a traballar na elaboración da Estratexia galega das especies de flora e fauna ameazadas que ten como obxectivo primordial que aquelas especies incluídas no catálogo galego de especies ameazadas sometidas a un maior grao de ameaza, podan contar cunha proposta de instrumento de planificación que incorpore, en cada caso, a mellor información técnica actualizada dispoñible.

En relación ao impacto de xénero das accións establécese na propia memoria que as estratexias de conservación da biodiversidade constitúen unha oportunidade para promover a igualdade e a equidade entre homes e mulleres. As políticas seguidas desde a Dirección Xeral de Patrimonio Natural provocan a introdución de novas actividades ou cambios nas prácticas existentes, podendo tales cambios estar relacionados co uso da terra, agricultura, silvicultura, gandería, zonas pesqueiras e xestión dos recursos hídricos, entre outras actividades, nas que mulleres e homes levan a cabo participacións distintas, tendo acceso desigual a estes recursos e beneficiándose do seu uso de xeito diferente.

No marco das estratexias nacionais e internacionais de conservación e preservación da biodiversidade, calquera iniciativa nesta materia debe garantir que o desenvolvemento e implementación das propostas, contribúan á igualdade, por medio da creación de posibilidades de acceso e beneficios equitativos tanto para as mulleres como para os homes. Isto queda garantido en todas as estratexias e plans nesta materia promovidos desde a consellería.

A conservación e preservación do patrimonio natural e a biodiversidade de cara ás xeracións futuras é, na mesma medida, un asunto social e un problema ambiental e o éxito da conservación sustentable depende principalmente do uso que os diferentes grupos de persoas lle dean aos recursos biolóxicos.

Considérase que as mulleres teñen un papel clave na xestión da biodiversidade xa que teñen un papel crucial en campos como o da xestión da agricultura e son as responsables do control, desenvolvemento e transmisión do coñecemento tradicional, moi ligado á conservación da biodiversidade. Dado que as mulleres representan polo menos a metade dos(as) usuarios(as) dous recursos biolóxicos, considérase primordial a súa implicación na conservación e a sustentabilidade destes recursos.

Avaliar de modo positivo a previsión de realización das seguintes xornadas no marco do convenio subscrito co Centro de Extensión Universitaria e Divulgación Ambiental de Galicia, como centro de referencia en materia de educación ambiental en Galicia:

- 4ª Xornada: As mulleres relevantes no territorio da Reserva de Biosfera Mariñas Coruñesas e Terras do Mandeo.
- Xornada As mulleres e o seu papel nas áreas protexidas.
- Xornadas: O Plan de igualdade na Rede galega de Reservas da Biosfera.

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

Teñen en conta o obxectivo transversal de utilizar a contratación de forma estratéxica para acadar obxectivos de igualdade de oportunidades entre mulleres e homes.

PROGRAMA 541D-CONTROL AMBIENTAL E XESTIÓN DE RESIDUOS

Con cargo ao programa 541D executaranse actuacións necesarias para acadar os obxectivos do Plan de Residuos Industriais de Galicia (PRIGA) sobre redución da produción de residuos industriais e mellora da súa xestión, mediante a implementación das medidas previstas nos programas específicos para cada un dos fluxos de residuos industriais, nos programas específicos de xestión do PRIGA.

Tamén se encadran nel todas as actuacións da Xunta de Galicia en materia de control ambiental, ámbito no cal se buscará o obxectivo xeral de previr, reducir e controlar calquera tipo de contaminación, mellorando a avaliación ambiental e apoiando ás empresas nas tomas de decisións en relación coa minimización dos seus impactos.

Tamén se xestiona o Plan de Xestión de Residuos Urbanos de Galicia 2010-2022 (PXRUG) tratando de crear un novo escenario máis sustentable e acorde coa xerarquía de residuos marcada pola normativa, facendo especial fincapé na prevención e na valorización dos residuos.

Para entender as relacións que establecen mulleres e homes coa natureza, débese analizar o acceso, uso e control dos recursos e os beneficios que se derivan deles e necesítase que os obxectivos que se asocian ao uso e o manexo dos recursos mediambientais tomen en conta as relacións de poder e as relacións de xénero que diferencian a homes e mulleres; por iso, o análise dos procesos de degradación ambiental ten que visualizar e incorporar o impacto que as mulleres e os homes producen no medio ambiente, e promover que las decisións e a elaboración de políticas públicas non queden exentas da incorporación da perspectiva de xénero

Deste xeito na parte deste Programa enfocada á xestión de residuos é de vital importancia ter en conta, por exemplo, que no ámbito dos residuos sólidos urbanos a relación de xénero entre mulleres e homes é desigual tanto no ámbito doméstico, no emprego, como na área de xestión. Así:

- No doméstico as mulleres se encargan en maior medida que os homes da separación, almacenamento e recolección dos residuos.

- No ámbito da xestión, en xeral, son os homes os que lideran e ocupan os postos de traballo deste sector, especialmente a nivel de xefatura.

- Esta desigualdade tamén se extende ao ámbito directivo tanto no sector público como privado, xa que a maioría dos cargos están ocupados por varóns.

Polo tanto, para garantir o éxito das iniciativas que se pretenda desenvolver neste ámbito resulta fundamental considerar a participación das mulleres nos cambios progresivos nos hábitos de consumo e nos procesos de reutilización e reciclaxe de todo tipo de residuos, na posta en marcha dos proxectos de compostaxe e máis concretamente nos de autocompostaxe. Pero dita participación non pode ser entendida como unha función exclusiva das mulleres, senón que as mulleres son o elemento clave e propulsor da sensibilización, formación e concienciación de todos aqueles que no seu entorno, por descoñecemento ou por abandono non colaboran na promoción dun uso máis eficaz dos recursos nunha economía circular.

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

Cabe poñer en valor a realización das actuacións que se citan de seguido:

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

  As actividades do programa non están dirixidas especificamente ás persoas polo que non procede diferenciar a situación de mulleres e homes en relación cos ámbitos de intervención do programa.

- Información sobre a realidade social de partida, dende a perspectiva de xénero neste ámbito.

No medio ambiente, as mulleres de todo o mundo compren funcións ben definidas: na ordenación da fauna e da flora, das terras áridas, dos humedais e da agricultura, na xestión da auga, etc. pero tamén na vixilancia do medio. Deste xeito aportan o seu tempo, aptitudes e visión persoal no desenvolvemento das comunidades, converténdose nunha fonte invalorable de coñecementos e pericia na xestión do medio ambiente.

E nos contratos que se tramitaron con cargo ao programa durante o 2021 incluíuse como condición especial de execución, o respecto ao principio de igualdade de remuneración por razón de sexo previsto no artigo 28 do Estatuto dos Traballadores (Texto Refundido aprobado polo RDL 2/2015, do 23 de outubro), de xeito que a igualdade de funcións e responsabilidade se corresponda co salario.

PROGRAMA 541E-COÑECEMENTO DO AMBIENTE E FOMENTO DA SUSTENTABILIDADE

Este programa de gasto dá cobertura, principalmente a dúas necesidades fundamentais.

Por unha banda, a través do Instituto de Estudos do Territorio (IET) o obxectivo do programa consiste fundamentalmente na protección, xestión e ordenación da paisaxe de Galicia, no estudo e análise do territorio e na elaboración, mantemento e actualización da información xeográfica e cartográfica necesaria para o desenvolvemento dos estudos territoriais, así como na promoción da cultura da sustentabilidade territorial, fomentando a sensibilidade da cidadanía sobre o medio ambiente, o territorio e a paisaxe.

Por outra banda, dende a Dirección Xeral de Calidade Ambiental e Cambio Climático, o programa atende ás necesidades derivadas dos sistemas de observación ambiental e predición meteorolóxica de Galicia e da loita contra o cambio climático e da adaptación ao mesmo.

Tal e como se recolle na memoria deste programa, calquera política a facer no eido do cambio climático debe partir dun recoñecemento claro da igualdade de xénero, dado que tal e como recolle a Resolución do Parlamento Europeo, de 11 de setembro de 2012, sobre o papel das mulleres na economía verde (2012/2035 (INI)), "as políticas de medio ambiente teñen un impacto directo sobre a saúde e a situación das persoas, e que a desigualdade de xénero, combinada cunha falta de sensibilidade cara ás diferenzas na situación e as necesidades económicas e sociais das mulleres, fai que elas adoiten sufrir de maneira desproporcionada a degradación ambiental". Ademais, "nalgúns Estados membros o papel da muller na economía ecolóxica está infravalorado e non está recoñecido, dando orixe a numerosas discriminacións en termos de falta de beneficios, como a protección social, o seguro sanitario, os salarios adecuados e o dereito á pensión".

E as mulleres teñen coñecementos inestimables para actuar como líderes na transición a unha economía baixa en carbono e implementar maneiras innovadoras de adaptarse a un ambiente inestable.

Deste xeito nas actuacións deste programa de gasto enfocadas ao cambio climático debe terse claro que a igualdade de xénero é un compoñente principal do desenvolvemento sostible e que a participación activa tanto de homes como de mulleres nos procesos de decisión, planificación e implementación resulta clave nas actividades de adaptación e mitigación.

Respecto das actuacións concretas que se poden valorar dende o punto de vista do xénero, salientar que en todos os servizos que contrate o Instituto de Estudos do Territorio, nos pregos de cláusulas administrativas particulares establecerase que, no caso de empate (igualdade na valoración das proposicións) terá preferencia na adxudicación a empresa que acredite a certificación da implantación dun plan de igualdade conforme o establecido no artigo 67 do Decreto 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 o equivalente. De continuar o empate, a adxudicación efectuarase ao licitador que acredite a obtención da Marca galega de excelencia en igualdade conforme o artigo 75 do referido Decreto lexislativo 2/2015, e se aínda continuara o empate, a preferencia na adxudicación será da empresa que establecese a favor dos seus traballadores e traballadoras medidas de conciliación da vida persoal, familiar e laboral, de acordo co establecido no artigo 29.4 da Lei 3/2011, do 30 de xuño, de apoio á familia e á convivencia de Galicia.

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

En todos os contratos tramitados con cargo ao orzamento de 2019, incluíse como cláusula de desempate a obtención da Marca Galega de Excelencia en Igualdade.

E nos contratos que se tramiten con cargo ao programa durante o 2021, incluirase como condición especial de execución, o respecto ao principio de igualdade de remuneración por razón de sexo previsto no artigo 28 do Estatuto dos Traballadores (Texto Refundido aprobado polo RDL 2/2015, do 23 de outubro), de xeito que a igualdade de funcións e responsabilidade se corresponda co salario.

Igualmente, de conformidade co previsto no artigo 57 da Lei 5/2021, do 2 de febreiro, de impulso demográfico de Galicia, estanse a ter en conta as medidas de promoción da conciliación na contratación do sector público autonómico, incluíndo como criterios para a adxudicación do contrato, un referido ás políticas empresariais en materia de conciliación da vida persoal, familiar e laboral e corresponsabilidade que se apliquen na execución do contrato, entendendo por tales, entre outras, as que incorporen medidas de flexibilidade espacial, tales como o teletraballo, ou de flexibilidade na organización do tempo

de traballo, melloras dos permisos legalmente establecidos ou beneficios sociais para a atención das responsabilidades familiares.

Este criterio estase a valorar como mínimo co 10% da puntuación máxima que poida atribuírse ás ofertas, e para a súa valoración tense en conta a existencia na empresa dun plan de igualdade, ou de conciliación, que contemple as medidas obxecto de valoración e que se aplique á execución do contrato

Conclusións:

A incorporación da muller na formulación, planificación e execución de políticas ambientais segue a ser lenta.

Por iso, aínda recoñecendo que existe marxe para a mellora, cómpre valorar de xeito positivo a consideración xeneralizada da perspectiva de xénero e a valorización do papel das mulleres nun ámbito que, a priori, pode parecer desvinculado da temática da igualdade de xénero, recoñecendo que a muller ten unha función fundamental que desempeñar na preservación dos recursos naturais e na promoción do desenvolvemento sostible, xa que desempeña un papel clave na adopción de modalidades de produción e consumo sostibles e ecoloxicamente racionais.

IV.6. CONSELLERÍA DE INFRAESTRUTURAS E MOBILIDADE

Na memoria presentada pola Consellería de Infraestruturas e Mobilidade, non se sinala ningún dos seus programas de gasto como relevante dende o punto de vista do xénero, polo que non se pode facer ningunha avaliación relativa a este aspecto.

Aínda así, cómpre volver a recordar que se podería introducir de xeito transversal a perspectiva de xénero en moitas das actividades que se desenvolven nos diferentes ámbitos de actuación da consellería, ben sexa introducindo criterios sociais nos procedementos de contratación, utilizando nas distintas actividades de difusión e comunicación unha linguaxe inclusiva e/ou imaxes que non contribúan a manter os estereotipos de xénero, fomentando o uso de datos desagregados por sexo nos estudos, informes ou estatísticas publicados, ou ben deseñando accións con repercusión máis directa na igualdade entre mulleres e homes a través de programas de gasto como o de mobilidade.

Tal e como se recolle na memoria da Consellería, polo que respecta ao programa 423A-Servizos e axudas complementarias da ensinanza, a finalidade deste programa é facilitar a mobilidade das persoas, procurando solucións máis eficientes e sostibles, para o que é preciso a actuación pública nos servizos de transporte. Neste caso concreto fálase do servizo de transporte público gratuíto a escolares con dereito ao mesmo, no ámbito territorial da comunidade autónoma. Resulta evidente que este tipo de servizos contribúe á conciliación da vida persoal, familiar e laboral. Así, no 2022, continuarase prestando o

conxunto de concesión do Plan de Transporte Público de Galicia, segundo o previsto na Lei 10/2016.

Polo que se refire ao programa 512A de ordenación e inspección do transporte, na memoria indícase que as medidas que nel se financian están destinadas tanto a cidadanía como ao tecido produtivo de Galicia en xeral, demandante dos servizos que presta o sector do transporte, como en particular as empresas e os traballadores e traballadoras que desenvolven estes servizos.

E a continuación recolle tamén a memoria que o transporte permite á cidadanía alcanzar aquilo que é importante no seu quefacer cotiá: desprazarse ao traballo, ao centro de formación, a recibir asistencia médica ou simplemente a participar en actividades culturais ou de esparexemento que, especialmente en Galicia, requiren o desprazamento e, con frecuencia, utilizar medios de transporte público.

Non se pode deixar de sinalar que o transporte, como ferramenta esencial para a articulación social e territorial, pode fomentar intercambios, relacións e acceso a bens e servizos, ou, polo contrario, a súa carencia ou inadecuación, pode crear barreiras ou desigualdades.

Así se recolle no documento elaborado para o Parlamento Europeo sobre Transporte e Mulleres (IP/B/TRAN/ST/2005_008), no que se indica que a desatención sistemática ás necesidades específicas que, respecto do transporte e a mobilidade, teñen as mulleres, deriva en que máis mulleres que homes teñan problemas para acceder a servizos públicos, teñan menores oportunidades de acceso ao emprego ou teñan un menor desfrute dos bens urbanos.

Queda claro que moitas das actuacións previstas están dirixidas ás persoas e, polo tanto, deberían ser analizadas dende o punto de vista do xénero. Como exemplo, unha das actividades que se vai a financiar no marco deste programa de gasto é a tarxeta "Xente Nova" que permite aos mozos e mozas de entre catro e vinte e un anos, incluídos, viaxar gratuitamente nos servizos de transporte metropolitano interurbano e que, segundo se recolle na propia memoria, non se trata só dunha actividade para potenciar o transporte público senón que tamén é unha medida de claro contido social, que supón un aforro importantísimo para as familias, e que polo tanto resulta evidente que terá incidencia dende o punto de vista do xénero.

Lémbrase por último que tanto no VII Plan Estratéxico de Galicia para a Igualdade entre mulleres e homes 2017-2020, como no Plan Galego de Conciliación e Corresponsabilidade 2018-2021, existen medidas específicas que corresponde desenvolver á área de mobilidade desta consellería, con independencia das medidas de carácter xeral relativas aos procedementos de contratación, xestión de axudas, utilización de imaxes e linguaxe

inclusivos, etc. que teñen carácter transversal e implican a todos os departamentos da Xunta de Galicia.

IV.7. CONSELLERÍA DE CULTURA, EDUCACIÓN E UNIVERSIDADE

A Consellería de Cultura, Educación e Universidade é o departamento da Xunta de Galicia ao que lle corresponden as competencias e funcións en materia de planificación, regulación e administración do ensino regrado en toda a súa extensión, niveis, graos, modalidades e especialidades; a coordinación do sistema universitario; o recoñecemento, tutela e rexistro das fundacións docentes de interese galego así como as competencias e funcións que lle atribúe o Decreto 268/2000, do 2 de novembro, polo que se crea o Museo Pedagóxico de Galicia, e o Decreto 214/2003, do 20 de marzo, polo que se modifica o Decreto 110/1999, do 8 de abril, polo que se crea e regula o Consello Galego de Formación Profesional.

Tamén lle corresponden as competencias e funcións en materia de promoción e difusión da cultura en todas as facetas, dentro e fóra de Galicia; conservación do patrimonio cultural e documental; patrimonio histórico, arqueolóxico, paleontolóxico, artístico, arquitectónico e etnolóxico en todas as súas manifestacións; protección, promoción, conservación e recuperación dos Camiños de Santiago; promoción e o ensino da lingua galega, así como a dirección, planificación, coordinación e execución da política lingüística da Xunta de Galicia e o recoñecemento, tutela e rexistro das fundacións culturais e docentes de interese galego.

A educación, como dereito público, debe estar presidida polo principio da equidade, reforzando as estratexias educativas para conseguir unha maior igualdade e o desenvolvemento pleno e integral do alumnado, sen renunciar á calidade educativa.

A UNESCO, a través da súa Estratexia a Prazo medio, en particular para o período 2014-2021, recoñece que a incorporación do xénero no proceso educativo a través dos plans de estudos e a formación do persoal docente é un paso importante cara o logro da igualdade de xénero; e que por iso resulta fundamental que as institucións educativas adopten políticas e plans de igualdade, transformen as entornas institucionais, proporcionen servizos sensibles ao xénero, e aseguren enfoques que sexan igualmente sensibles ao xénero nos plans de estudos e materiais pedagóxicos.

Ademais, no ámbito educativo é especialmente importante distinguir entre paridade e igualdade de xénero. A primeira pode ser un concepto puramente numérico que implica, por exemplo, ter a mesma proporción de nenos e nenas no sistema educativo (ou de docentes dun e outro sexo) e a segunda significa ter a alumnos e alumnas desfrutando das mesmas vantaxes, favorecendo a igualdade de oportunidades de xeito permanente, así como de docentes dun e outro sexo coas mesmas posibilidades de progresión nos equipos directivos dos centros.

Para isto resulta fundamental o desenvolvemento da coeducación nos centros traballando activamente para desterrar os estereotipos e os prexuízos existentes, ofrecendo modelos adecuados de conduta, favorecendo a critica cara os elementos do entorno que vaian en contra desta liña, traballando a educación emocional, etc.

Hai que ter en conta que, a pesares de que na actualidade as prácticas coeducativas están bastante xeralizadas, aínda existen diferencias significativas entre sexos no ámbito educativo; como por exemplo no acceso das mulleres aos estudos de tipo técnico ou a equiparación entre nivel de estudos e mercado de traballo. Por iso é necesario analizar e tratar de eliminar os elementos de socialización das mulleres que as conducen a aceptar, en moitas ocasións, papeis secundarios na elección de estudos e no posterior acceso ao mundo laboral.

Así, a "Agenda mundial Educación 2030" recoñece que a igualdade de xénero require un enfoque que garanta, non só que as nenas e os nenos obteñan acceso aos distintos niveis de ensinanza e que os cursen con éxito, senón que acaden as mesmas competencias na educación e mediante a educación.

Por iso, as actuacións que se levan a cabo no ámbito educativo xa dende os primeiros ciclos da educación infantil, constitúen un piar básico e fundamental para conseguir a redución das desigualdades por cuestións de xénero e a eliminación dos estereotipos sexistas, de aí que as políticas de igualdade deban inspirar, en cumprimento da Lei orgánica de Educación, a totalidade do deseño da acción educativa da Administración.

PROGRAMA 151A-FOMENTO DA LINGUA GALEGA

No marco deste programa de gasto desenvólvense as actuacións de fomento do uso do galego nos diferentes sectores da sociedade, a través de diversas iniciativas de promoción do galego, que buscan impulsar a incorporación desta lingua a ámbitos prioritarios como son o socioeconómico, o das tecnoloxías da información e da comunicación, o xudicial ou as franxas de idade máis novas.

O resultado que se pretende conseguir co obxectivo estratéxico deste programa de gasto é difundir a conveniencia de empregar a lingua galega nos distintos eidos da sociedade prestando especial atención a franxa de poboación máis nova, así como o tecido económico empresarial e a súas relacións comerciais cos países de fala portuguesa propiciando un clima que favoreza o uso cotiá do galego.

De xeito transversal, as liñas de actuación previstas se impulsarán e/ ou reforzarán a través de programas, accións concretas e campañas dirixidas a sociedade en xeral, ás familias ao alumnado dos centros educativos, ao publico xuvenil, familiar e infantil e a colectivos específicos como son os neofalantes. As liñas de acción descritas para atender ás necesidades do programa son tamén acaídas para incorporar no seu desenvolvemento

principios sociais, como son: a igualdade de trato, o respecto á diversidade ou a prevención contra a violencia de xénero

Na memoria indícase que o ano 2022 será decisivo para continuar executando o Plan de Dinamización da Lingua Galega na Mocidade, que supón unha aposta estratéxica para favorecer que a xente nova opte pola lingua propia de Galicia en todos os ámbitos da súa vida. Con este fin, o Plan busca darlle visibilidade ao galego en nove áreas: asociacións, deporte, lecer, industrias culturais, formación continua, comunicación dixital e redes sociais, ensino, familia e emprego e emprendemento.

Isto complementarase tamén co impulso da transmisión do galego aos nenos e nenas nas Escolas de Nais e Pais.

E salientar que en todas as actividades que se desenvolven promóvese o emprego dunha linguaxe e imaxes non sexistas, inclusivas, igualitarias, plurais e non estereotipadas, para achegar a súa mensaxe a toda a cidadanía e incrementar o coñecemento e o uso social da lingua galega.

Préstase especial atención a unha utilización non sexista do galego nos contidos e na docencia dos cursos de lingua galega de todos os niveis (incluíndo as linguaxes específicas, a administración xeral, local e da xustiza, etc.) e nas xornadas formativas sempre se inclúe unha epígrafe referida á linguaxe non sexista.

Esta atención especial tamén está presente nas publicacións e traballos de investigación que se producen, editan e financian.

E un dos criterios de valoración das obras que se presentan á convocatoria de axudas para a edición de recursos curriculares en lingua galega, para niveis non universitarios, é que se promova de maneira transversal aos obxectivos, competencias e contidos abordados nos materiais, "a igualdade entre as persoas, sexan do sexo, raza, relixión, procedencia, lingua ou condición social que sexan".

Obsérvase unha aceptación significativa e crecente por parte das mulleres cara as actividades que se veñen desenvolvendo a través deste programa. Nas actividades formativas rexístrase un número de mulleres superior ao de homes, na proporción de entre un 60%/70% de mulleres, fronte o 40%/30% de homes

Nos distintos programas de dinamización lingüística que levou a cabo a Secretaría Xeral de Política Lingüística no ano 2021 observase en todos os casos maior participación feminina. Do público asistente máis do 50% son mulleres

E co impulso das plataformas para impartir os cursos CELGA en liña fíxose unha achega á conciliación da vida familiar e formativa, das mulleres e dos homes ao aforrar custos de tempo e de desprazamento a centros formativos.

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

En desenvolvemento do Fondo de Proxectos Xacobeo 2021(Fondo X21) a Secretaria Xeral de Política Lingüística seleccionou obras e actividades de dinamización lingüística que poñen en valor o traballo das mulleres no ámbito da cultura e outros tantos proxectos que promoven os principios de igualdade e non discriminación

No ano 2022 continuarase con esta liña de acción para introducir a perspectiva de xénero e valores que fomenten a igualdade entre homes e mulleres en todas as actividades que se promovan con fins divulgativos da lingua galega.

Algúns exemplos son os seguintes: Galicia con nome de muller, Esquecéronte muller, O camiño das mulleres, Bernarda:, que é unha obra de teatro, representada exclusivamente por actrices, trata a figura da muller no franquismo, na sociedade patriarcal cambiante e na transición. Tamén trata o feito da muller no traballo e os oficios de muller que saen dos roles tradicionais.

Salientar que o número de bolseiros do Centro Ramón Piñeiro e de lectorados nas universidades, tanto dentro como fóra de Galicia no ano 2020 foi de 42 dos que 30 eran mulleres, o que supón un incremento na porcentaxe de mulleres bolseiras (71%) con respecto ao 2019 (61%):

a) Persoas destinatarias de cursos: no que vai de exercicio, ano 2021, convocáronse 33 cursos Celga e 36 cursos de linguaxes específicas o que fai un total de 69 cursos, cun total de 1950 alumnos, dos que mais do 50 % son mulleres
b) Probas para acreditar o coñecemento en lingua galega (CELGA): No que vai de exercicio 2021 realizouse unha convocatoria de probas Celga nos meses de maio e xuño, ás que asistiron 2035 persoas das que 1368 foron mulleres (67,22%)
c) En distintos programas de dinamización lingüística que levou a cabo a Secretaría Xeral de Política Lingüística no ano 2021 obsérvase en todos os casos maior participación feminina. Do público asistente máis do 50% son mulleres.

PROGRAMA 422A-EDUCACIÓN INFANTIL, PRIMARIA E ESO
PROGRAMA 422D-EDUCACIÓN ESPECIAL
PROGRAMA 422E-ENSINANZAS ARTÍSTICAS

O principal obxectivo do programa 422A é garantir a dotación de recursos humanos e materiais nos centros públicos ou mediante concertos con outras institucións nos niveis de segundo ciclo de educación infantil, educación primaria e educación secundaria obrigatoria, conseguindo a escolarización universal da poboación.

O programa 422D trata de garantir un modelo de ensinanza inclusivo ofrecendo os recursos humanos e materiais necesarios para o alumnado con necesidades educativas especiais, dificultades de aprendizaxe ou altas capacidades que requira de determinados

apoios e atencións educativas de acordo cos principios de non discriminación e normalización educativa.

A atención específica, individual e personalizada ao alumnado con necesidades educativas especiais posibilita a consecución dun obxectivo fundamental na loita pola igualdade entre mulleres e homes como é evitar a dobre discriminación que sofren as mulleres discapacitadas e que está sobradamente constatada a todos os niveis. A función educativa posibilita a súa maior autonomía, empoderamento, liberdade e autoxestión para evitar o impacto da discriminación por razón de sexo e por razón de discapacidade.

A capacitación profesional que se ofrece nos centros de educación especial, con programas formativos de FP Básica adaptados ás necesidades do alumnado, permiten acadar competencias profesionais que para a súa incorporación ao mundo laboral e, polo tanto maior grao de autonomía na consecución do seu proxecto vital. Esta capacitación é vital no caso das mulleres dado que contribúe a dotalas de maior grao de autonomía e inclusión social e laboral no súa vida adulta.

Dentro do programa 422E aténdese o funcionamento diario dos centros públicos de ensinanzas artísticas de titularidade da consellería e as súas infraestruturas (conservatorios de música e danza, escolas de arte e superiores de deseño, Escola Superior de Conservación e Restauración de Bens Culturais, Escolar Superior de Arte Dramática).

Cómpre sinalar que, segundo se extrae dos datos da memoria, existe unha demanda moi desigual nas distintas ensinanzas en función da especialidade, por parte de alumnos e alumnas, con especialidades como a danza, moda e algunhas de música, nas que case a totalidade de aspirantes son mulleres, o que non deixa de ser un reflexo dalgúns dos estereotipos que aínda persisten na sociedade e que seguen a condicionar, en moitos casos, a elección formativa por parte de mulleres e homes.

Coas actividades que se financian nestes tres programas de gasto trátase de conseguir un ensino de calidade para todo o alumnado, con independencia das súas condicións e circunstancias para poder acadar, entre outros, os seguintes fins: o pleno desenvolvemento da personalidade e das capacidades do alumnado, a educación no respecto dos dereitos e liberdades fundamentais, na igualdade de dereitos e oportunidades entre homes e mulleres, na igualdade de trato e non discriminación das persoas con discapacidade, o desenvolvemento da capacidade do alumnado para regular a súa propia aprendizaxe, confiar nas súas aptitudes e coñecementos, así como para desenvolver a creatividade e a iniciativa persoal .

Polo que se refire ao desenvolvemento da actividade académica en todas as ensinanzas, aplícanse todos os criterios para evitar a linguaxe sexista e os estereotipos de xénero.

Coas actuacións que se financian no marco destes tres programas de gasto trátase de incrementar postos escolares alí onde a demanda educativa o esixe, proceder á reposición

e as reformas integrais de centros así coma á correspondente dotación e/ou renovación de mobiliario e material didáctico, ademais de levar a cabo as obras necesarias para mellorar a eficiencia enerxética dos edificios.

Os gastos de funcionamento, como elemento esencial dos ingresos dun centro docente, garante a autonomía dos mesmos e posibilita dispoñer dos materiais didácticos e dos recursos necesarios. Todo iso constitúe a infraestrutura material que permite impartir un ensino de calidade.

Tendo en conta que tanto a construción de novos centros, como a adaptación dos centros existentes ou na adquisición de material e mobiliario, crean emprego, provocando un impacto indirecto sobre a perspectiva de xénero, estímase que se inducirá unha redución da brecha de xénero existente ao valorar nas ofertas das empresas que concorren nos procedementos de licitación, a implantación de plans de igualdade, de modo que teña preferencia na adxudicación do contrato a proposición presentada por empresas que, no momento de acreditar a súa solvencia técnica ou profesional, cumpran as medidas destinadas a promover a igualdade de oportunidades entre mulleres e homes no mercado de traballo establecidas de conformidade co que prevé o artigo 33 da Lei Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para a igualdade efectiva entre mulleres e homes, sempre que dita proposición iguale nos seus termos ás mais vantaxosas dende o punto de vista dos criterios obxectivos que serven de base á adxudicación

Así mesmo, cabe comentar que as actuacións da Consellería no ensino non universitario afectan directamente a máis de 385.000 alumnas e alumnos , o que representa o 14% da poboación total de Galicia, e indirectamente a máis de 600.000 nais e pais, que representan máis do 22% da poboación total de Galicia.

Case o 52% do alumnado son nenos, polo que non pode existir distinción dende unha perspectiva orzamentaria que discrimine, de xeito positivo ao xénero feminino.

Contrariamente, dende a perspectiva de emprego público, case o 69% do colectivo de docentes é de xénero feminino. Tendo en conta que o 83% do orzamento da consellería dedícase a soldos e salarios, dende a perspectiva de xénero, o orzamento educativo contribúe dun xeito importante no peso porcentual do emprego feminino, cualificado, ademais, pola non distinción retributiva entre xéneros. A existencia de distintas figuras no eido laboral como as comisións de servizo por conciliación familiar, os intercambios provisionais etc., repercuten na promoción do reparto equitativo dos tempos entre mulleres e homes que facilita a conciliación e a corresponsabilidade.

PROGRAMA 422C-ENSINANZAS UNIVERSITARIAS

O programa 422C –Ensinanzas Universitarias– concreta o Plan Galego de Financiamento Universitario (en adiante PGFU) para os anos 2022-2026.

O PGFU 2022-2026 estrutúrase en dous grandes fondos: o financiamento non condicionado e o financiamento da I+D+i.

Polo que respecta ao Plan Estratéxico de Galicia (PEG), o obxectivo estratéxico deste programa, consiste en mellorar a calidade da docencia e da oferta do sistema universitario de Galicia.

Desde a perspectiva de xénero cabe comentar que os prezos públicos máis baixos do Estado, unido á política de bolsas, favorece o acceso da xuventude á formación universitaria na nosa comunidade, independentemente do sexo.

Aínda así, segundo os datos do SIIU (Sistema Integrado de Información Universitaria) do MEFP, a presenza feminina nas aulas universitarias galegas alcanza cotas lixeiramente superiores á dos homes, un 61,60 % no curso 2020/2021 (datos avance SIIU).

Por outra banda, segundo a mesma fonte, no curso 2019/2020 (últimos datos dispoñibles) o 42,12% do persoal docente e investigador das universidades galegas é feminino.

En canto aos principais resultados do programa no ano 2020 un 62,16% dos/as beneficiarios/as das bolsas para o alumnado universitario da Consellería de Cultura, Educación e Universidade foron mulleres (datos da SXU).

PROGRAMA 422G-ENSINANZAS ESPECIAIS

Con este programa de gasto son atendidas as obrigas relacionadas co funcionamento das escolas oficiais de idiomas. O Plan galego de potenciación das linguas estranxeiras recolle que as escolas oficiais de idiomas deben desempeñar socialmente un papel integrador como centros de formación en linguas, sensibles a todas as demandas da cidadanía.

As ensinanzas de idiomas abordan os estudos de idiomas fóra das etapas ordinarias do sistema educativo, co obxecto de capacitar e acreditar ás persoas no dominio das distintas destrezas comunicativas, tanto orais coma escritas, facilitando o exercicio cualificado das competencias profesionais propias dese tipo de ensinanzas e mellorando a capacitación das persoas para o emprego, nun momento de demanda crecente de coñecemento de idiomas dende moitos sectores profesionais.

No ámbito das ensinanzas de idiomas de réxime especial o alumnado matriculado é maioritariamente do xénero feminino, e para a asignación de prazas non se aplican criterios compensatorios por cuestións de sexo.

Polo que se refire ao desenvolvemento da actividade académica nestas ensinanzas, aplícanse todos os criterios para evitar a linguaxe sexista e os estereotipos de xénero.

O Plan galego EDULINGÜE: Estratexia Galega de Linguas Estranxeiras 2021-2025, recolle entre os seus obxectivos a formación do profesorado especialista e non espe-

cialista que imparta ensinanzas nos centros plurilingües e seccións bilingües a través dun plan de formación específico en idiomas que inclúa tanto a formación presencial, como semipresencial e telemática, no idioma inglés, francés, alemán e portugués. Neste contexto as escolas oficiais de idiomas deben desempeñar socialmente un papel integrador como centros de formación en linguas, sensibles a todas as demandas da cidadanía.

Tal como establece a Memoria no que se refire ao desenvolvemento da actividade académica nestas ensinanzas, aplícanse todos os criterios para evitar a linguaxe sexista e os estereotipos de xénero.

Por último, mediante a análise da porcentaxe de ocupación por sexo en función do seu coñecemento de idiomas, espérase unha redución progresiva da brecha de xénero no acceso ao mercado laboral por parte das mulleres, ao ofertar a posibilidade de completar o seu currículo co coñecemento doutras linguas.

PROGRAMA 422I-FORMACIÓN E PERFECCIONAMENTO DO PROFESORADO

No marco deste programa de gasto desenvólvense as actividades de formación permanente do profesorado, garantindo unha oferta diversificada e gratuíta destas actividades establecendo as medidas oportunas para favorecer a participación do profesorado nelas.

A finalidade da formación permanente é a de promover o desenvolvemento profesional do profesorado para a mellora da práctica educativa.

Segundo se establece no artigo 1.2 do Decreto 74/2011, do 14 de abril, polo que se regula a formación permanente do profesorado que imparte as ensinanzas establecidas na Lei orgánica de educación (LOE), en centros educativos sostidos con fondos públicos da Comunidade Autónoma de Galicia, as actividades de formación permanente do profesorado "deberán incluír formación específica sobre a utilización das tecnoloxías da información e comunicación no ensino e a formación en linguas estranxeiras do profesorado, independentemente da súa especialidade, así como, en materia de igualdade nos termos establecidos na Lei 7/2004, do 16 de xullo, galega para a igualdade de mulleres e homes".

Ademais, o artigo 3 do dito Decreto tamén establece que un dos obxectivos do plan estratéxico anual de formación do profesorado será que o profesorado adquira as competencias necesarias para poder transmitir ao alumnado o respecto á dignidade das mulleres e á igualdade entre homes e mulleres.

Todas estas previsións completáronse coa aprobación do Decreto 70/2017, do 13 de xullo, polo que se regula a formación en igualdade e prevención e loita contra a violencia de xénero do persoal ao servizo da Administración da Comunidade Autónoma de Galicia que trata de garantir unha oferta continuada e permanente de accións formativas (básicas e/ou especializadas) no ámbito da promoción da igualdade entre mulleres e homes e da prevención e a loita contra a violencia de xénero para todo o persoal, prevendo

ademais a valoración da dita formación no acceso á función pública, na promoción profesional e nos concursos.

Nesta liña, enfatizar que a formación permanente do profesorado baséase no principio de igualdade de oportunidades entre homes e mulleres, permitindo o acceso a todo o colectivo docente a unha formación permanente de calidade e buscando a capacitación profesional para o traballo co alumnado para que acaden as competencias e coñecementos imprescindibles para o seu pleno desenvolvemento na sociedade do coñecemento

Por iso, a promoción da igualdade e a prevención e loita contra a violencia de xénero son unha prioridade do sistema educativo dentro do I Plan de Actuacións para a Igualdade nos Centros Educativos de Galicia 2016-2020, e no marco da Estratexia Galega de Convivencia Escolar 2015-2020 e a actual Estratexia Galega de Inclusión 2021-2025 (Educonvives.gal).

Así, o Plan Anual de Formación Permanente do Profesorado para o ano 2021 vai contar cunha ampla oferta formativa tanto básica como avanzada. E as diferentes actividades de formación poderán consultarse telematicamente.

Desta oferta destacan as actividades encamiñadas a:

* Formación básica en igualdade, prevención e loita contra a violencia de xénero para novo persoal funcionario, cunha duración mínima de 20 horas, de acordo co previsto na disposición adicional segunda do Decreto 70/2017.

* Formación básica en igualdade, prevención e loita contra a violencia de xénero, cunha duración mínima de 20 horas, á disposición de todo o persoal docente de centros sostidos con fondos públicos.

* Formación básica en igualdade no ámbito educativo, cunha duración mínima de 30 horas. Ofertaranse cursos específicos para equipos directivos, departamentos de orientación, profesorado de infantil e primaria, e profesorado de educación secundaria, FP e de adultos.

* Actividades formativas vinculadas ao Plan Proxecta de innovación educativa. Prioritarias para o profesorado involucrado nos programas deste plan pero abertas, no seu caso, ao resto de docentes.

* Actividades formativas vinculadas ao Club de letras de innovación educativa. Ofertarase un curso específico para centros docentes públicos da Consellería de Cultura, Educación e Universidade que impartan ensinanzas de educación primaria, educación secundaria obrigatoria ou bacharelato participantes neste programa

* Actividades de formación avanzada, cunha duración mínima de 50 horas, dedicadas a afondar nos aspectos vinculados á coeducación, á prevención primaria e secundaria da violencia machista na escola, á educación con perspectiva de xénero, ás datas de conmemoración do calendario escolar en relación coa igualdade e á comunicación igualitaria, entre outras.

Ademais, a través dos Plans de Formación Permanente do Profesorado, como actividades de formación en centros que mellor se adaptan a unha metodoloxía de traballo proactivo centrado na realidade particular de cada centro, poderase adquirir unha formación de carácter especializado. Para iso, os centros que opten por un plan formativo en igualdade, poderán contar co apoio e asesoramento do Servizo de Ordenación, Innovación e Orientación Educativa a través da Asesoría de Igualdade.

Deste xeito, a perspectiva de xénero estase a implantar de xeito transversal na formación do profesorado. A medida na que se está a traballar é o aumento da oferta de cursos en liña e mixtos que favorezan a conciliación da vida laboral e familiar, particularmente nas áreas nas que as mulleres están subrepresentadas, como pode ser a do profesorado de FP.

Así mesmo, na formación interna da propia Rede de Formación do Profesorado, estase a facer fincapé no deseño de actividades formativas que integren unha linguaxe inclusiva e coeducada.

Finalmente débese mencionar que o profesorado con licenza para atención á familia ten prioridade na asistencia a actividades formativas, e que nas actividades de gran formato realizadas en sábado contarase cun servizo de ludoteca para nenos e nenas de 3 a 12 anos baixo demanda para favorecer a conciliación da vida laboral e familiar e a corresponsabilidade dos e das docentes e que se inclúen principios de igualdade na formación inicial do novo persoal funcionario docente.

Ademais, impúlsanse as Escolas de Nais e Pais (ENAPAS), como instrumento de acción coeducativa e de concienciación sobre o necesario reparto equilibrado das tarefas doméstico familiares entre mulleres e homes e a importancia dun uso axeitado dos tempos, desenvolvendo así unha das medidas previstas no Plan Galego de Conciliación e Corresponsabilidade.

En canto aos principais resultados do programa no profesorado galego a proporción é dun 69% de mulleres e un 31% homes. A formación do profesorado arroxa un saldo de un 26% de certificacións de formación do profesorado a homes e un 74% a mulleres. Polo tanto o programa garante formación correspondente á proporción entre homes e mulleres no sistema educativo galego, cun nesgo positivo cara as mulleres, de xeito que constatan medidas favorecedoras e compensadoras de desigualdades.

PROGRAMA 422M-ENSINANZA SECUNDARIA E FORMACIÓN PROFESIONAL

O programa destínase a atender a escolarización do alumnado nos niveis de educación secundaria, bacharelato, formación profesional e educación de persoas adultas que representan o 46% do alumnado non universitario.

Coas actuacións previstas neste programa de gasto, faise unha aposta decidida pola formación profesional, vinculándoa ás demandas do tecido produtivo de cada zona, e conseguindo que o sector empresarial a conciba como unha gran oportunidade, tanto para contar con capital humano altamente formado, como para medrar en competitividade.

O obxectivo último das actividades que se desenvolven e financian é o de capacitar ao alumnado para o exercicio da actividade profesional, satisfacendo as necesidades individuais e de emprego; Ademais, trátase de promover unha oferta formativa de calidade, proporcionar información e orientación profesional e de cualificacións para o emprego e incorporar ás ofertas formativas aquelas accións de formación que capaciten para desenvolver actividades empresariais e o espírito emprendedor, e avaliar e acreditar a cualificación profesional calquera que fose a forma da súa adquisición.

A oferta de ensinanzas de formación profesional na modalidade a distancia, favorece a formación e cualificación profesional e o aprendizaxe ao longo da vida. Esta modalidade, caracterizase pola súa flexibilidade, de xeito que permite ás persoas adultas a posibilidade de combinar estudo e formación coa actividade laboral, coas responsabilidades familiares ou con outras actividades, respondendo así ás necesidades e aos intereses persoais.

Para reforzar esta flexibilidade, en Galicia existe a posibilidade de ofrecer as ensinanzas de formación profesional en unidades formativas de menor duración certificables no ámbito da propia comunidade autónoma. Ademais, esta formación poderá concentrarse en determinados períodos do ano, polo que se adapta mellor aos intereses das persoas adultas e facilita a conciliación entre os estudos e as responsabilidades familiares ou doutro tipo que se deban asumir.

É previsible que esta opción sexa utilizada en maior proporción por mulleres xa que seguen a ser as que, de xeito maioritario, asumen as responsabilidades de coidado e atención a menores ou maiores.

Continuarase coa implantación progresiva da formación profesional dual co obxecto de mellorar a cualificación profesional das persoas combinando os procesos de ensinanza e aprendizaxe na empresa e no centro de formación.

A presenza da muller nos estudos de formación profesional de tipo técnico é minoritaria e isto débese, en moitos casos, á existencia de prexuízos que levan a distinguir entre estudos e profesións "de homes" e profesións "para mulleres".

Para paliar esta situación, na admisión a ciclos formativos de grao medio e de grao superior, en caso de empate, e por mor de favorecer o fomento das vocacións nas áreas con infrarrepresentación de mulleres ou de homes, seleccionarase en virtude do sexo menos representativo na área profesional en que se demande a praza de formación.

E tamén por iso, os currículos de formación profesional teñen que servir como un importante instrumento para conseguir que nos coñecementos que adquire o alumnado que curse os ciclos formativos se integre o enfoque de xénero.

Así, no módulo de formación e orientación laboral, existente en todos os ciclos formativos, dentro da unidade formativa 1: prevención de riscos laborais, inclúese o criterio de avaliación "valoráronse as medidas de protección específicas de persoas traballadoras sensibles a determinados riscos, así como as de protección da maternidade e a lactación, e de menores" ; e dentro da unidade formativa 2: equipos de traballo, dereito do traballo e da seguridade social, e procura do emprego, establécese o seguinte criterio de avaliación "valoráronse as medidas establecidas pola lexislación para a conciliación da vida laboral e familiar, e para a igualdade efectiva entre homes e mulleres".

Neste programa tamén se está a implantar unha nova estratexia na adquisición de equipamento didáctico que fomente a transmisión dunha imaxe igualitaria, plural e non estereotipada de mozas e mozos, mulleres e homes na sociedade.

Salientar que no CIFP A Xunqueira, en Pontevedra, impártese o ciclo superior de promoción da igualdade de xénero.

PROGRAMA 423B-SERVIZOS E AXUDAS COMPLEMENTARIAS DA ENSINANZA

A prestación de recursos complementarios de carácter educativo integrados na programación xeral anual de cada centro é fundamental na procura dun ensino de calidade e mellora continua. Estes servizos complementarios deben responder ás novas demandas sociais dun xeito eficaz e eficiente completando a oferta de ensinanzas e fomentando as condicións de igualdade de oportunidades para toda a cidadanía, xa que constitúen actividades que teñen unha importante repercusión, entre outras cousas, na procura da conciliación da vida laboral e familiar necesaria hoxe en día.

Con cargo a este programa orzamentario desenvólvense, entre outras, as accións encamiñadas á compensación das desigualdades na educación e o acceso á mesma en igualdade de condicións. Financia, por exemplo, a xestión do servizo de comedor e transporte escolar e acompañante levada a cabo pola Consellería de Educación, Universidade e Formación Profesional nos centros docentes públicos, as axudas destinadas ao cofinanciamento dos comedores escolares xestionados polos Concellos e as ANPAS, as actuacións encamiñadas ao fomento da lectura e apoio ás bibliotecas escolares, as actuacións

derivadas do Plan de potenciación das linguas estranxeiras e as axudas para a adquisición de libros de texto, materiais curriculares e material didáctico e complementario.

Sinalar que o servizo de comedor, ademais de servir á administración educativa como un factor importante para a escolarización, tamén desenvolve unha destacada función social e formativa en habilidades e comportamentos humanos, ademais de constituír un importante recurso á hora da conciliación da vida familiar, laboral e persoal. Na procura disto, os créditos destinados á prestación dos servizos de comedores escolares nos orzamentos permiten manter os niveis do servizo.

Continuárase atendendo as necesidades de transporte adaptado dos/as escolares con discapacidades importantes e poñerase transporte e comedor aos usuarios/as lexítimos/as que cursen os cursos primeiro e segundo da nova Formación Profesional básica.

Dentro deste programa tamén se financian actividades dirixidas a promover á avaliación dos riscos laborais nos centros docentes e de vixilancia e control da saúde do persoal non docente que, en número duns 2.992 (datos IGE a xullo 2019), presta servizos en centros docentes públicos dela dependentes (o 80,34% do persoal non docente na ensinanza non universitaria son mulleres, de xeito que son as principais destinatarias destas accións).

Polo que respecta aos estudos que se elaboran a partir das avaliacións que se realizan periodicamente, permiten constatar o posible efecto das diferentes políticas de igualdade que se deben desenvolver a fin de garantir o máximo desenvolvemento educativo de todas as persoas, independentemente do seu xénero ou calquera outra circunstancia persoal ou social.

Estes estudos inclúen desagregacións por xénero para orientar, como se dun observatorio externo se tratase, as tendencias e os posibles efectos das políticas de igualdade que se veñen a desenvolver nos centros educativos.

Así, os informes elaborados a partir das diferentes avaliacións autonómicas, nacionais ou internacionais, veñen a confirmar as diferenzas de rendemento asociadas ao sexo do alumnado.

Cabe comentar que as actuacións da Consellería no ensino non universitario afectan directamente a máis de 385.000 alumnas e alumnos , o que representa o 14% da poboación total de Galicia, e indirectamente a máis de 600.000 nais e pais, que representan máis do 22% da poboación total de Galicia.

PROGRAMA 423B-PREVENCIÓN DO ABANDONO ESCOLAR

O obxectivo fundamental deste programa de gasto é favorecer a adquisición das competencias clave necesarias para a sociedade do século XXI a todo o alumnado, con independencia das súas condicións persoais e sociais, desenvolvendo medidas e recomendacións dirixidas a previr e reducir o abandono temperá na Comunidade Autónoma,

articuladas ao redor de catro amplos ámbitos de actuación: as administracións educativas; os centros educativos e o persoal docente; as administración locais, as familias e os mozos e mozas que abandonaron o sistema educativo sen ter obtido un título de educación secundaria obrigatoria ou post-obrigatoria, e o contorno laboral.

Ademais, de cara a 2022, reforzarase a visión inclusiva e equitativa que incida na igualdade de oportunidades, especialmente no que respecta ao ensino mixto ou virtual, xa que é fundamental para evitar que a crise sanitaria se convirta nunha crise educativa que acrecente as desigualdades socio-económicas e culturais, e rompa a función da escola como ascensor social, tanto de xeito inmediato como a medio prazo.

Estas actuacións implantaranse nos centros educativos que impartan ensino non universitario entre cuxo alumnado haxa unha proporción significativa en desvantaxe desde o punto de vista educativo, cuxas posibles causas poden ser a de pertenza a familias de baixo nivel cultural ou economicamente desfavorecidas, situación nunha contorna con escaseza de recursos educativos, minorías étnicas, inmigrantes de lingua materna igual ou diferente da utilizada no centro etc., e terán os seguintes obxectivos:

- Fomentar a participación dos centros educativos na convocatoria de contratos-programa coa finalidade de lograr unha educación de calidade para todo o alumnado, desenvolver ao máximo posible as súas potencialidades, buscar a excelencia.

- Promover accións no campo da orientación educativa que establezan liñas de reforzo necesarias para reverter o fracaso escolar e/ou o escaso aprecio pola aprendizaxe incidindo no aumento da motivación e autoestima.

- Desenvolver medidas de apoio e reforzo educativo.

- Formación do profesorado para posibilitar a súa intervención no coñecemento e aplicación de liñas de atención á diversidade, na procura de garantir o éxito educativo de todo o alumnado.

- Promover medidas de apoio nas áreas instrumentais e de idiomas.

- Impulsar un programa de oratoria, que contribúa á mellora das habilidades comunicativas orais, ao tempo que favoreza o desenvolvemento das seguintes competencias clave: Comunicación lingüística, Competencias sociais e cívicas e Sentido de iniciativa e espírito emprendedor.

- Desenvolver un proxecto de innovación educativa centrado na mellora da convivencia escolar, dentro de educonvives.gal.

- Desenvolver iniciativas de formación do profesorado relacionadas co ámbito STEM (Science, Technology, Engineering and Mathematics; Ciencia, Tecnoloxía, Enxeñería e Ma-

temáticas) e ao ensino de linguas estranxeiras, así como ao enfoque baseado na Aprendizaxe Integrado de Contidos e Linguas Estranxeiras (AICLE, en inglés Content and Language Integrated Learning, CLIL).

- Apoiar aos concellos e asociacións sen fins de lucro para que realicen actividades que permitan ás persoas adultas adquirir as súas aprendizaxes tanto por medio de actividades de ensinanza, regrada ou non regrada, como a través da experiencia, laboral ou en actividades sociais. Tenderase a establecer conexións entre ambas vías e adoptaranse medidas para a validación das aprendizaxes adquiridas en contextos non formais.

En Galicia, de xeito similar ao que ocorre no resto de España, os alumnos teñen máis dificultades que as alumnas para prosperar no sistema educativo, suspenden máis, repiten curso máis e abandonan antes o sistema educativo.

A diferenza de resultados non é puntual. Maniféstase dende hai varios anos, curso tras curso. Iso mesmo pasa en todas as comunidades autónomas; en todos os indicadores educativos de progreso (promoción, titulación) e en todos os niveis de ensinanza, desde a educación primaria ata a formación superior.

En liña co exposto, concluír que, en todas as ensinanzas: ESO, Bacharelato e ciclos formativos, a porcentaxe de alumnas que finalizaron estes estudos é superior ao 50%, está en torno ao 54%, fronte aos alumnos que están en torno ao 46%.

Se os datos se refiren á porcentaxe de alumnado que sae da ESO sen o título de graduado en educación secundaria, obsérvase que arredor do 32% dos alumnos saetodas as ensinanzas: ESO, Bacharelato e ciclos formativos, a porcentaxe de alumnas que finalizaron estes estudos é superior ao 50%, está en torno ao 54%, fronte aos alumnos que están en torno ao 46%.

Se os datos se refiren á porcentaxe de alumnado que sae da ESO sen o título de graduado en educación secundaria, obsérvase que arredor do 32% dos alumnos sae sen título da ESO e, no caso das alumnas, arredor do 19%. Unha diferenza en torno a 13 puntos.

PROGRAMA 432A-BIBLIOTECAS, ARQUIVOS, MUSEOS E EQUIPAMENTOS CULTURAIS, PROGRAMA 432B-FOMENTO DAS ACTIVIDADES CULTURAIS E PROGRAMA 433A-PROTECCIÓN E PROMOCIÓN DO PATRIMONIO HISTÓRICO, ARTÍSTICO E CULTURAL

O programa 432A ten como obxectivo contribuír á mellora dos equipamentos culturais e das institucións culturais de referencia (bibliotecas, arquivos e museos de Galicia), non só como centros de conservación do coñecemento e memoria cultural, senón como infraestruturas e servizos básicos para asegurar o dereito constitucional de acceso á cultura e as responsabilidades atribuídas polo Estatuto de Autonomía de Galicia á Xunta de Galicia en relación coa conservación, protección e difusión da cultura galega. Así mesmo,

promóvese a realización de actividades que dean a coñecer o patrimonio cultural que albergan estes centros. Tamén inclúe as actividades dirixidas á promoción do libro galego, a través do apoio á empresa editorial galega, a realización de feiras e demais actuacións de promoción da lectura.

Dentro do programa 432B desenvólvense as grandes liñas de actuación para o desenvolvemento da cultura galega, de xeito que se propicie un compromiso da sociedade galega e das institucións para facer da cultura un dos elementos centrais da vida da nosa sociedade e da súa imaxe no mundo.

E o programa 433A ocúpase do apoio e difusión do patrimonio cultural galego en todas as súas manifestacións tanto en Galicia coma no exterior. Tamén persegue a protección, conservación, investigación, acrecentamento difusión e fomento do patrimonio artístico, arquitectónico, arqueolóxico etnolóxico, industrial, científico, documental e bibliográfico de interese para Galicia.

O ámbito prioritario de actuación destes programas de gasto é o sector cultural galego, no que participan os homes e mulleres ben sexa como consumidores e consumidoras dos diversos produtos culturais xerados ou como empregados e empregadas do sector cultural.

Neste sentido, e extrapolando a Galicia os datos contidos nas principais fontes e series estatísticas culturais máis recentes (por exemplo, o Anuario de Estadísticas Culturales 2019 publicado polo Ministerio de Educación, Cultura e Deporte), pódese observar que os datos recollidos apuntan, en sentido xeral, a un aumento da participación das mulleres no ámbito cultural, ao tempo que se constatan diferenzas entre os sexos tanto no acceso á cultura como no desempeño de profesións e de actividades profesionais vinculadas ao sector cultural.

Por exemplo, o volume de emprego cultural ascendeu en 2018 a 690.300 persoas, pero obsérvanse diferenzas significativas por sexo entre o emprego vinculado ao ámbito cultural e o emprego total, cunha maior proporción de homes (60,9%) fronte ao 54,5% observado no conxunto do emprego.

Polo que se refire aos dereitos de propiedade intelectual xestionados pola Entidades de Xestión, o número de membros destas entidades ascendeu en 2018 a 202.735, o 4% son persoas xurídicas e o 96% restante son persoas físicas. A distribución por sexo destas últimas amosa que só o 23,8% son mulleres e o 76,2% restante son homes.

O gasto medio en bens e servizos culturais no ano 2018 non presenta diferenzas en canto ao sexo das persoas consumidoras (274,7 € no caso dos homes fronte aos 274,6 € no caso dos mulleres).

Respecto aos hábitos culturais, as mulleres que visitaron museos, exposicións e galerías de arte, representan o 46,9% (fronte ao 46,5% de homes). Desapareceu a diferenza de 2 puntos que existía o ano anterior.

Tamén é superior a porcentaxe de mulleres que foron a unha biblioteca (25,2% fronte a 20,6%). Esta diferenza é moito menor cando se refire ao acceso a través de internet (10,2% fronte a 9,6%). Tamén é maior a porcentaxe de mulleres que leron algún libro (69,4% fronte a 62%).

E no que se refire ás artes escénicas (teatro, ópera, zarzuela, ballet e danza), un 27,8% dos homes asistiron a estes espectáculos, porcentaxe que ascende ata un 33,7% no caso das mulleres. Polo que se refire ás artes musicais, un 35,2% da poboación masculina asistiu a concertos de música clásica e actual, mentres que no caso das mulleres a porcentaxe baixa ao 33,2%. En canto ao cinema, un 58,4% dos homes españois acudiron ao cine mentres que no caso das mulleres, a porcentaxe baixa ao 57,3 %. Obsérvase, polo tanto, unha maior presenza feminina nos espectáculos de artes escénicas, mentres que a tendencia se modifica no caso de concertos de música e cine.

Ante esta constatación de que nos diferentes ámbitos en que se estrutura o ámbito cultural galego a presenza dos homes segue a ser superior á das mulleres, tanto a Dirección Xeral de Políticas Culturais como Agadic, pretenden avanzar na incorporación da perspectiva de xénero no ámbito cultural, promovendo o acceso da muller ás manifestacións culturais e á empregabilidade no sector, garantindo o acceso á cultura de toda a poboación sen que existan diferenciacións polo feito de ser muller ou home. Por iso, nas convocatorias de axudas valorarase, entre os criterios para a súa concesión, a presenza das mulleres nos proxectos. No mesmo sentido, promoverase a presenza equilibrada de mulleres e homes nas programacións artísticas que se contraten e fomentarase a presenza equilibrada de mulleres e homes na composición das comisións de valoración de axudas. Tamén se evitará un uso sexista e excluínte da linguaxe.

Agadic tamén trata de fomentar a dirección feminina no caso da produción de artes escénicas valorándose expresamente esta circunstancia coa asignación dunha puntuación específica. No caso das producións audiovisuais, promóvese a presenza feminina no equipo creativo outorgando unha puntuación específica a aqueles proxectos nos que a participación das mulleres naquel sexa superior ao 50%. Ademais puntúase a dirección integramente a cargo dunha muller.

Tamén se evitará a difusión de imaxes que contribúan a perpetuar os estereotipos sexistas, e incidirase na promoción daqueles contidos que contribúan a visibilizar a presenza da muller en ámbitos nos que aínda non están representadas de xeito paritario.

PROGRAMA 561B-INVESTIGACIÓN UNIVERSITARIA

Este programa de gasto integra os orzamentos destinados ao desenvolvemento das accións de apoio e reforzo da investigación universitaria, a través dunha adecuada estruturación dos recursos e da actividade de investigación e a mellora da súa calidade.

Isto implica a introdución duns enfoques adecuados por parte das universidades e a administración que faciliten, por unha parte, a formación e incorporación de persoas investigadoras de talento, e por outra, a creación de un entorno académico que facilite a interacción e o intercambio de coñecemento.

Ademais, trátase de estimular o crecemento económico e social de Galicia mediante o impulso e a consolidación do seu capital científico e tecnolóxico, facilitando as relacións entre os centros de coñecemento e as empresas. En particular propón reforzar a investigación no ámbito universitario galego, especialmente na súa aplicación aos procesos empresariais.

Este programa forma parte do Plan Galego de Financiamento das Universidades do Sistema Universitario de Galicia para os anos 2022-2026 e apoiase na Estratexia de Especialización Intelixente de Galicia, E vai destinado a todos os axentes implicados na actividade investigadora no Sistema Universitario de Galicia, isto é, o persoal investigador en formación, o persoal postdoutoral, o persoal docente investigador, os grupos de investigación e as estruturas de investigación de ámbito superior ao grupo (centros de investigación universitarios).

A situación de mulleres e homes na investigación universitaria non é equitativa e existen diferenzas de xénero na carreira científica:

- No ámbito académico hai máis mulleres nas etapas de formación universitaria e ao comezo da carreira investigadora.
- As mulleres teñen menor acceso a recursos para investigar.
- A desigualdade de oportunidades entre mulleres e homes reflíctese na produción de coñecemento científico.

Cabe salientar non obstante que, as accións de fomento da actividade investigadora mediante contratos pre e post doutorais e grupos de investigación, deseñadas no programa de gasto, están a provocar un incremento progresivo no número de mulleres que se dedican á actividade investigadora de case un punto porcentual por ano.

En Investigación universitaria incluíuse como causa de flexibilización na acreditación de requisitos (data de obtención de títulos) para o acceso ás axudas a formación predoutoral e postdoutoral o coidado de maiores e nenos a cargo

A continuación preséntanse os indicadores e os seus valores previstos para o ano 2022, para coñecer a desagregación por sexo e a estimación da proporción de mulleres nos programas desta Consellería.

Agás nos ciclos formativos, a porcentaxe de alumnas é similar á dos alumnos en todas as ensinanzas obrigatorias e superior no ensino universitario e nas escolas oficiais de idiomas, tamén é superior o persoal docente feminino que participa en actividades formativas. En cambio a porcentaxe de mulleres que reciben bolsas en FP e secundaria obrigatoria e dun 33%, mentres que esta porcentaxe invértese nas bolsas do ensino universitario.

Cadro 5.. Indicadores de produtividade de persoas beneficiadas desagregados por sexo

E1 - Empregabilidade e crecemento intelixente

PA01 - Impulso da consolidación das políticas de gastos vencelladas á I+D+i. Integrar a Galicia no círculo virtuoso da innovación para o crecemento

E02 - Mellorar a capacidade investigadora e os resultados da investigación universitaria galega

INDICADOR		Valor Previsto	Unid. Medida
DE021H	Investigadores/ano participando en proxectos cofinanciados.Homes	276,0	Persoas/ano
DE021M	Investigadores/ano participando en proxectos cofinanciados.Mulleres	364,0	Persoas/ano
SC06.H	Persoas menores de 25 anos de idade (Homes)	5,0	Nº
SC06.M	Persoas menores de 25 anos de idade (Mulleres)	8,0	Nº

PA05 - Consolidar un sistema educativo que minimice o fracaso escolar e se aliñe en resultados coas rexións líderes de Europa en todos os niveis e impulsar o SUG cara á excelencia

E01 - Mellorar a calidade da educación e os resultados dos e das escolares galegos/as, modernizando as dotacións a procedementos educativos, medios e as infraestruturas públicas destinadas a centros educativos de ensinanza infantil e primaria.

INDICADOR		Valor Previsto	Unid. Medida
P1020H	Alumnado matriculado en centros privados concertados. Homes	27.742,0	Nº
P1020M	Alumnado matriculado en centros privados concertados. Mulleres	26.496,0	Nº
P1019H	Alumnado matriculado en centros públicos. Homes	71.204,0	Nº
P1019M	Alumnado matriculado en centros públicos. Mulleres	66.071,0	Nº
D0C035	Capacidade de coidado de nenos ou de infraestruturas de educación subvencionadas	1.275,0	Nº

E1 - Empregabilidade e crecemento intelixente

PA05 - Consolidar un sistema educativo que minimice o fracaso escolar e se aliñe en resultados coas rexións líderes de Europa en todos os niveis e impulsar o SUG cara á excelencia

E02 - Mellorar a calidade da docencia e da oferta docente do sistema universitario de Galicia.

INDICADOR		Valor Previsto	Unid. Medida
P033.H	Alumnado beneficiario por bolsas. Homes	647,0	Nº
P033.M	Alumnado beneficiario por bolsas. Mulleres	1.063,0	Nº
P1021H	Alumnado matriculado no sistema universitario de Galicia. Homes	24.366,0	Nº (media)
P1021M	Alumnado matriculado no sistema universitario de Galicia. Mulleres	31.118,0	Nº (media)
P128.H	Alumnado matriculado UNED (Homes)	4.644,0	Nº
P128.M	Alumnado matriculado UNED (Mulleres)	6.700,0	Nº

E03 - Mellorar a calidade da educación e os resultados escolares dos centros educativos de educación especial, en especial mediante a modernización de procedementos, dotacións de medios e de infraestruturas

INDICADOR		Valor Previsto	Unid. Medida
P1020H	Alumnado matriculado en centros privados concertados. Homes	401,0	Nº
P1020M	Alumnado matriculado en centros privados concertados. Mulleres	230,0	Nº
P1019H	Alumnado matriculado en centros públicos. Homes	481,0	Nº
P1019M	Alumnado matriculado en centros públicos. Mulleres	231,0	Nº
D0C035	Capacidade de coidado de nenos ou de infraestruturas de educación subvencionadas	3.285,0	Nº

E04 - Mellorar a calidade das ensinanzas de réxime especial e dos seus resultados, en especial no que atinxe ao dominio efectivo dunha terceira lingua

INDICADOR		Valor Previsto	Unid. Medida
P033.H	Alumnado beneficiario por bolsas. Homes	13,0	Nº
P033.M	Alumnado beneficiario por bolsas. Mulleres	25,0	Nº
P109.H	Alumnado matriculado en ensinanzas artísticas e deportivas.Homes	2.035,0	Nº
P109.M	Alumnado matriculado en ensinanzas artísticas e deportivas.Mulleres	2.487,0	Nº
P108.H	Alumnado matriculado nas Escolas Oficiais de Idiomas. Homes	6.940,0	Nº
P108.M	Alumnado matriculado nas Escolas Oficiais de Idiomas. Mulleres	13.550,0	Nº
P310.H	Títulos emitidos polas EOIs (Homes)	3.092,0	Nº
P310.M	Títulos emitidos polas EOIs (Mulleres)	6.392,0	Nº

E05 - Garantir a capacitación adecuada do profesorado a través da formación permanente que lles permita afrontar os retos do sistema educativo galego e adaptar as novas ensinanzas ás novas necesidades formativas derivadas da implantación da Lei 8/2013, de 9 de decembro, para a mellora da calidade educativa

INDICADOR		Valor Previsto	Unid. Medida
P230.H	Participantes en actividades de formación (Homes)	2.400,0	Nº
P230.M	Participantes en actividades de formación (Mulleres)	5.500,0	Nº
P281.H	Persoal docente que participa en accións formativas da Redede Formación. Homes	13.812,0	Nº
P281.M	Persoal docente que participa en accións formativas da Redede Formación. Mulleres	40.373,0	Nº

E08 - Potenciar a formación profesional e a ensinanza secundaria obrigatoria, mellorando a calidade das ensinanzas e facilitando o acceso a unha formación e cualificación profesional polivalente e especializada que mellore a empregabilidade e a súa adaptación aos cambios, modernizando ciclos, procedementos e medios dos centros educativos de ensinanza secundaria obrigatoria e formación profesional.

INDICADOR		Valor Previsto	Unid. Medida
P033.H	Alumnado beneficiario por bolsas. Homes	2.000,0	Nº
P033.M	Alumnado beneficiario por bolsas. Mulleres	1.000,0	Nº
P1020H	Alumnado matriculado en centros privados concertados. Homes	16.144,0	Nº
P1020M	Alumnado matriculado en centros privados concertados. Mulleres	15.345,0	Nº
P1019H	Alumnado matriculado en centros públicos. Homes	73.089,0	Nº
P1019M	Alumnado matriculado en centros públicos. Mulleres	67.294,0	Nº
D0C035	Capacidade de coidado de nenos ou de infraestruturas de educación subvencionadas	2.242,0	Nº
P231.H	Participantes en ciclos formativos (Homes)	2.041,0	Nº
P231.M	Participantes en ciclos formativos (Mulleres)	2.374,0	Nº
P234.H	Participantes na Rede Galega de Viveiros de Empresas en Centros Educativos (Homes)	100,0	Nº
P234.M	Participantes na Rede Galega de Viveiros de Empresas en Centros Educativos (Mulleres)	100,0	Nº
P281.H	Persoal docente que participa en accións formativas da Redede Formación. Homes	941,0	Nº
P281.M	Persoal docente que participa en accións formativas da Redede Formación. Mulleres	1.234,0	Nº

E1 - Empregabilidade e crecemento intelixente

PA05 - Consolidar un sistema educativo que minimice o fracaso escolar e se aliñe en resultados coas rexións líderes de Europa en todos os niveis e impulsar o SUG cara á excelencia

E09 - Reducir o abandono educativo temperán e mellorar os resultados educativos do alumnado con necesidades educativas e do alumnado con necesidades específicas, a través de medidas de apoio personalizado

INDICADOR		Valor Previsto	Unid. Medida
P232.H	Participantes en programas de mellora da aprendizaxe e do rendemento (PMAR). Homes	620,0	Nº
P232.M	Participantes en programas de mellora da aprendizaxe e do rendemento (PMAR). Mulleres	503,0	Nº
P237.H	Participantes en programas de reforzo, orientación e apoio -PROA. Homes	4.900,0	Nº
P237.M	Participantes en programas de reforzo, orientación e apoio -PROA. Mulleres	4.550,0	Nº
P281.H	Persoal docente que participa en accións formativas da Rededе Formación. Homes	4.672,0	Nº
P281.M	Persoal docente que participa en accións formativas da Rededе Formación. Mulleres	13.897,0	Nº

E2 - Benestar das persoas e as familias e cohesión social

PA03 - Mellora dos servizos sociais a familias e á infancia, apoio á conciliación e á promoción da igualdade, servizos e axudas complementarios da educación e políticas de xuventude e cooperación

E05 - Eliminar os obstáculos que impidan ou dificulten o acceso do alumnado ao sistema educativo co obxectivo de garantir as mellores condicións para exercer o dereito á educación nas ensinanzas obrigatorias e de oferta obrigatoria e garantir que este alumnado, máis o da formación profesional, ao remate da súa educación, adquira as competencias de comprensión e expresión oral e escrita

INDICADOR		Valor Previsto	Unid. Medida
P034.H	Alumnado beneficiario do transporte escolar. Homes	25,7	%
P034.M	Alumnado beneficiario do transporte escolar. Mulleres	25,7	%
P035.H	Alumnado beneficiario dos comedores escolares. Homes	31,7	%
P035.M	Alumnado beneficiario dos comedores escolares. Mulleres	31,7	%
P032.H	Alumnado beneficiario por accións de facilitación de material escolar. Homes	60,3	%
P032.M	Alumnado beneficiario por accións de facilitación de material escolar. Mulleres	60,3	%
P037.H	Alumnado participante en programas en inmersión lingüística.Homes	36.350,0	Nº
P037.M	Alumnado participante en programas en inmersión lingüística.Mulleres	35.135,0	Nº
P115.H	Alumnado premiado (Homes)	39,0	Nº
P115.M	Alumnado premiado (Mulleres)	47,0	Nº
P038.H	Alumnado usuario de libros dixitais (Homes)	24.850,0	Nº
P038.M	Alumnado usuario de libros dixitais (Mulleres)	30.150,0	Nº
P00148	Número de accións de información, formación, sensibilizaciónen materia de violencia de xénero.	2,0	Nº

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

PA02 - Conservación e promoción da riqueza cultural de Galicia

E01 - Fortalecer a programación e os servizos dispoñibles nas bibliotecas, arquivos, museos e centros de interpretación, para lograr a participación activa da cidadanía como usuaria destes servizos e como consumidora dunha oferta cultural de calidade.

INDICADOR		Valor Previsto	Unid. Medida
P334.H	Persoas beneficiarias de bolsas en materia de bibliotecas, arquivos e museos (homes)	32,0	Nº
P334.M	Persoas beneficiarias de bolsas en materia de bibliotecas, arquivos e museos (mulleres)	41,0	Nº
P219.H	Persoas que fan uso da rede de bibliotecas de Galicia. Homes	330.000,0	Nº
P219.M	Persoas que fan uso da rede de bibliotecas de Galicia. Mulleres	500.000,0	Nº

E03 - Difundir a conveniencia de empregar a lingua galega nos distintos eidos da sociedade prestando especial atención a franxa de poboación máis nova, así como ao tecido económico/empresarial e as súas relacións comerciais con países de fala portuguesa, propiciando un clima que favoreza o uso cotiá do galego.

INDICADOR		Valor Previsto	Unid. Medida
P394.H	Bolseiros (homes)	18,0	Nº
P394.M	Bolseiros (mulleres)	48,0	Nº
P227.H	Participantes en accións de formación. Homes	1.690,0	Nº
P227.M	Participantes en accións de formación. Mulleres	2.567,0	Nº

Conclusións:

Todas as medidas para implantar e considerar a perspectiva de xénero no ámbito educativo contribúen de xeito decisivo e constitúe un piar básico para conseguir o obxectivo dunha igualdade de oportunidades entre mulleres e homes real e efectiva, xa que o

sector educativo, e a escola como lugar de estudo, teñen moita influencia sobre o aprendizaxe e brindan a posibilidade de cuestionar os roles de xénero asignados.

Por iso, valórase positivamente que se potencie a formación permanente e a actualización dos coñecementos, actitudes e habilidades do profesorado en temáticas relacionadas coa igualdade de xénero, co obxectivo de que o profesorado asuma e interiorice os valores e modelos que despois transmitirá ao alumnado.

Que se desenvolvan accións no ámbito educativo que contribúen a favorecer a conciliación da vida familiar e laboral.

Que se continúen a programar actividades en desenvolvemento do I Plan de actuacións para a igualdade nos centros educativos de Galicia, que se configura como un instrumento de planificación básico que integra todas as medidas de fomento e promoción da igualdade que se desenvolverán no ámbito educativo, con medidas concretas, obxectivos e indicadores que permitirán levar a cabo o seguimento das actuacións e a avaliación dos resultados.

Que se trate de aproveitar o talento feminino no ámbito da investigación universitaria.

Que se trate de favorecer e incrementar o acceso das mulleres ás actividades culturais que se vaian programar, promovendo tamén a súa empregabilidade no sector das industrias culturais.

Que se transmita á sociedade unha imaxe das mulleres libre de estereotipos.

E que se inclúa a perspectiva de xénero de xeito transversal en moitas das actuacións que se desenvolven, especialmente no deseño, xestión e seguimento dos procedementos de contratación e convocatorias de subvencións.

IV.8. CONSELLERÍA DE EMPREGO E IGUALDADE

A Consellería de Emprego e Igualdade é o órgano da Administración xeral da Comunidade Autónoma de Galicia ao cal corresponde, de conformidade co Estatuto de Autonomía, propoñer e executar as directrices xerais do Goberno no ámbito laboral, que engloba as competencias en materia de políticas activas de emprego, política laboral, relacións laborais e seguridade e saúde laboral, responsabilidade social empresarial, cooperativas e outras entidades de economía social, orientación e promoción laboral.

Tamén lle corresponde, a través da Secretaría Xeral da Igualdade, a promoción e adopción de medidas encamiñadas á consecución da Igualdade efectiva das mulleres e dos homes.

As últimas enquisas europeas de condicións de traballo poñen de manifesto que as mulleres -en maior proporción que os homes- levan a cabo tarefas monótonas, teñen traballos máis precarios, obteñen un salario inferior, teñen menos oportunidades de participar na planificación do seu propio traballo e contan con menos expectativas de promoción profesional que os homes.

Datos clave sobre desigualdade laboral:

- As mulleres representan o 52,42% das persoas paradas en Galicia

- O 0,5% das mulleres paradas manifestan ter abandonado o mercado laboral por motivos relacionados co coidado de menores ou de maiores enfermos ou incapacitados, e un 1,2% por outras obrigas de carácter familiar, fronte ao 0,3% dos homes (en ambos os dous casos).

(EPA 3º trimestre 2020)

Ademais, segundo o informe do mercado de traballo das mulleres elaborado no ano 2019 polo Servizo Público de Emprego (SEPE), a temporalidade continúa a afectar máis ás mulleres que aos homes e as diferenzas de xénero son aínda máis pronunciadas na distribución do tipo de xornada laboral. O 57,22% das mulleres afiliadas eran traballadoras a tempo completo fronte ao 77,47% dos homes e a xornada parcial afectaba ao 31,07% das cotizantes, o dobre que no caso dos homes. Atendendo á situación do número de persoas afiliadas xerado nos últimos 5 anos, por cada traballador varón a tempo parcial se xeraron case tres traballadoras con este tipo de xornada.

O mesmo estudo recolle que o subemprego afectou ao 12,16 % das mulleres traballadoras, en maior medida que ais homes, e que a maioría da poboación subempregada (o 60%) estaba integrada por mulleres.

As políticas activas de emprego poden constituír un instrumento idóneo para acadar o obxectivo de fomentar a inserción laboral da muller no mercado laboral xa que poden centrarse en varios ámbitos directamente relacionados co emprego: a orientación, a formación, a contratación, así como o mantemento do posto de traballo xa obtido e o autoemprego.

A incorporación da perspectiva de xénero na axenda política do ámbito laboral permitirá considerar a dimensión de xénero como un factor que debe estar presente no conxunto de políticas e actuacións en materia de emprego, o que implicará unha análise sistemático das medidas que afecten á vida cotiá, analizando as causas e avaliando os posibles efectos que podan ter diferente impacto en homes e mulleres.

PROGRAMA 312G-CONCILIACIÓN DA VIDA PERSOAL E LABORAL E OUTROS SERVIZOS DE PROTECCIÓN SOCIAL

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. Esto 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 de xeito máis acusado no eido laboral, e evidencia que persisten desigualades 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 persoa 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 no primeiro trimestre de 2021: 162.100 mulleres, fronte a 10.000 homes, ou o que é o mesmo, un 94,2% de mulleres, fronte a un 5,8 % 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).

Así, a porcentaxe diferente de mulleres e homes que solicitan excedencias para o coidado de menores, segue a presentar unha falta clara de equidade, cun dato do 91,85 % de excedencias para coidado de fillos/as e familiares solicitadas por mulleres en comparación cos homes.(mentres que en 2018 era de 92,30%) de excedencias solicitadas por mulleres (é dicir, soamente no 8,1 % dos casos a excedencia a solicitan homes, mentres que en 2018 era unha porcentaxe de 7,7%). Por outra banda, está o dato de coidado de persoas maiores, no que a porcentaxe é do 76,06% (mentres que en 2018 era 2 puntos maior, do 78,2%) de mulleres que solicitan estas excedencias, polo que tamén aquí se reflicte unha evidente desproporción. Neste caso os homes solicitan estas excedencias nun 23,94% dos casos.

A data actual por cada varón con contrato a tempo parcial para coidar a persoas a cargo, hai 48 traballadoras que renuncian unha xornada completa polo el mesmo motivo. Elas representan o 98,2% das afiliadas ao réxime de empregadas do fogar e o 94% das coidadoras non profesionais

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.

O Decreto lexislativo 2/2015, do 12 de febreiro, polo que se aproba o texto refundido das disposicións legais da Comunidade Autónoma de Galicia en materia de igualdade, 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.

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.

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 soster 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 desfruten 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 continúa vixente e, 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.

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.

Estamos ante un programa que ten por finalidade a igualdade entre mulleres e homes e/ou incide directa e fundamentalmente sobre as mulleres

En liña cos obxectivos perseguidos polo programa, 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, (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.

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 años 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 corresponsabilidade e á conciliación da vida persoal, familiar e laboral como obstáculos para o acceso e a permanencia das mulleres no mercado do traballo remunerado fanse patentes cando se analizan as taxas de ocupación da poboación de 20 a 49 anos con fillos e fillas. As diferenzas entre homes e mulleres agudízanse neste grupo de poboación 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, 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 corresponsabilidade, Centros educativos nos que se imparte materia de libre configuración de perspectiva xénero, Concellos que reciben axudas da SXI para implantar medidas de conciliación

En canto as actuacións previstas cabe destacar:

Actividade prevista	Persoas destinatarias
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	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	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 masculino, para fomentar a corresponsabilidade (liña de axudas á redución de xornada por coidado de fillos/as menores de tres anos).

MEDIDAS e INDICADORES do PLAN GALEGO DE CONCILIACIÓN E CORRESPONSABILIDADE 2018 - 2021				
ÁREA ESTRATÉXICA	OE	CÓD. MEDIDA	MEDIDA	Indicador de produt ividade
2. Coeducando para unha sociedade corresponsable	2.3. Sensibilizar e implicar as familias no fomento dos valores da corresponsabilidade para un reparto das tarefas domést cas e de coidados libre de condicionamentos de xénero	2.3.1	Deseño e posta en marcha de act ividades de sensibilización e información ás familias con mensaxes relacionadas coa corresponsabilidade e o cambio de roles nas tarefas domést cas e de coidados.	Obradoiros, charlas, coloquios e prácт cas sobre a conciliación e corresponsabilidade coa part cipación da comunidade educat va (familias, profesorado, alumnado).
		2.3.3	Análise e difusión de boas prácт cas e materiais de referencia na promoción da conciliación corresponsable dirixidas ás familias.	Publicacións divulgat vas para o profesorado que difundan os principios da coeducación, da igualdade na comunidade educat va: est mase a Preparación e elaboración dunha guía de conciliación para as familias .
3. Artellando unha nova cultura dos tempos	3.1. Apoiar iniciat vas que favorezan a reordenación dos tempos, así como a racionalización horaria, coa part cipación dos diferentes actores sociais	3.1.8	Realización de accións informat vas e format vas 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.	Actuacións de estudo, difusión e promoción (incluíndo campañas de sensibilización e campañas e accións informat vas): est mase a Preparación dunha campaña e/ou accións de sensibilización.
	3.2. Promover a implantación no ámbito local de medidas que faciliten a conciliación da vida persoal, familiar e laboral	3.2.1	Apoio aos concellos galegos para desenvolver iniciat vas extraescolares de conciliación que permiten ás familias compat bilizar o traballo remunerado coa vida persoal e familiar.	Concellos que implantan medidas de conciliación: est mase 85 concellos. Número de act vidades de conciliación: est mase 215 act vidades. Nº de nenos e nenas que part cipan nas act vidades de conciliación: est mase uns 4.000 nenos e nenas
		3.2.4	Promoción da implantación de bancos de tempo nas cidades e vilas e apoio para a súa xest ón, organización e posta en marcha.	Bancos de tempo promovidos (concellos ou outras ent dades e administracións): preparación dun estudio
4. Reforzando o compromiso das organizacións cunha conciliación corresponsable	4.3. Promover un marco de relacións laborais que favoreza a racionalización horaria e a extensión das accións que facilitan que mulleres e homes compat bilicen de forma corresponsable o emprego e a esfera persoal e familiar	4.3.1	Organización de act vidades (foros, congresos, xornadas...) para a difusión de boas prácт cas de organizacións e empresas que fan un uso racional, harmónico e corresponsable do tempo e outras medidas de conciliación.	Actuacións de estudo, difusión e promoción (incluíndo campañas de sensibilización e campañas e accións informat vas).
5. Fortalecendo os recursos de apoio	5.2. Consolidar e ampliar as medidas económicas para favorecer a harmonización dos tempos dedicados á esfera persoal, familiar e laboral	5.2.1	Promoción da conciliación e fomento da corresponsabilidade para incidir na decisión dos homes de acollerse á redución da súa xornada de traballo para o coidado de menores ao seu cargo	Homes/familias monoparentais que se acollen a redución de xornada para o coidado de f llo/a menor: est mase 250 Homes e 75 mulleres
	5.3. Reforzar os recursos de apoio comunitario á conciliación.	5.3.1	Desenvolvemento de accións de difusión e visibilización das iniciat vas 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 educat vos, entre outros, para o coñecemento da sociedade en xeral.	Actuacións de estudo, difusión e promoción (incluíndo campañas de sensibilización e campañas e accións informat vas).

A previsión para o ano 2022 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 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 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, cofinaciada co PO FSE Galicia 2014-2020, para que desenvolvan medidas de conciliación, como campamentos lúdicos nas tempadas que non hai escola, programas de almorzos ou bos días cole, para que os nenos e nenas poidan quedar e almorzar na escola, antes de que comencen as clases, programas de reforzo e apoio educativo polas tardes, logo da xornada escolar, e outras.

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, 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": 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 medidas, 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 xornada 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 xornada, cofinaciada co PO FSE Galicia 2014-2020.

Así mesmo vaise executar no exercicio 2022 o Plan Corresponsables en colaboración con 313 Concellos de Galicia por un importe de preto de 11 millóns de euros.

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".

Como conclusión, 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 comu-

nidade 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.

En 2022 prevese levar a cabo accións que promovan a coeducación e a educación en igualdade, iniciativas que promovan a reordenación dos tempos e a racionalización horaria, que reforcen o compromiso cunha conciliación corresponsable e que fortalezan os recursos de apoio á conciliación.

Ademais, ao resultado e impacto das actuacións que a Secretaría xeral da Igualdade leva a cabo no ámbito deste programa de gasto haberá que engadir o resto de actuacións e medidas que a Administración pública galega vai desenvolver en cumprimento do citado Plan de Conciliación e Corresponsabilidade.

En canto ao previsible impacto das actuacións previstas neste programa hai que considerar que, por unha banda, se levan a cabo accións de carácter sensibilizador, que pretenden un cambio estrutural e forman parte dunha estratexia a longo prazo baseada na educación en valores de igualdade. Con elas pódese contribuír a conseguir un cambio de modelo social que supere as relacións asimétricas de poder no ámbito da parella e reducir as discriminación por razóns de xénero no mercado laboral derivadas dos diferentes roles asignados tradicionalmente a homes e mulleres. Tamén cabe esperar, a medio prazo, unha diminución da porcentaxe de persoas que na nosa comunidade continúan pensando que o coidado de persoas dependentes e as tarefas do fogar son unha responsabilidade eminentemente feminina e polo tanto, colocar ás mulleres nunha mellor situación respecto do acceso e permanencia no mercado laboral permitindo a Galicia contar cunha forza de traballo necesaria para o seu desenvolvemento económico.

PROGRAMA 313B-ACCIÓNS PARA A IGUALDADE, PROTECCIÓN E PROMOCIÓN DA MULLER

As desigualdades diferenciais que seguen a existir entre homes e mulleres obrigan a mellorar a posición das mulleres en todos os ámbitos e fan necesaria a adopción dunha dobre estratexia que permita, por unha banda, desenvolver accións específicas que respondan a necesidades prácticas e, por outra, o deseño de medidas xerais que fomenten o equilibrio social, laboral, de representación, ...etc. entre mulleres e homes e, por outra,

promover a introdución de obxectivos de igualdade en todas as políticas (respondendo máis a plantexamentos estratéxicos).

Por iso, a través deste programa de gasto trátase de impulsar o avance efectivo cara unha igualdade real entre mulleres e homes a través da sensibilización da cidadanía, o empoderamento das mulleres e a incorporación do enfoque integrado de xénero nas actuacións da administración autonómica. E a Secretaría Xeral da Igualdade desenvolverá actuacións dirixidas a reducir as desigualdades en canto a emprego e protección social, co fin de alcanzar os obxectivos da estratexia Europa 2021-30 especialmente en tres ámbitos de gran relevancia para a igualdade de xénero: o emprego, a educación e o fomento da inclusión social, contribuíndo así ao potencial de crecemento da poboación activa europea.

Levaranse a cabo actuacións no ámbito rural e no ámbito educativo e actividades de promoción da igualdade en colaboración coas diferentes administracións públicas e as asociacións de mulleres, entidades sen fin de lucro, outras institucións e axentes, así como cos concellos en materias con incidencia sobre o colectivo feminino.

Vaise prestar un especial apoio á promoción do emprego das mulleres, acompañando os programas de fomento de autoemprego e do emprendemento feminino con accións de acompañamento, asesoramento e titorización que axuden a mellorar a taxa de pervivencia das iniciativas emprendedoras, financiándose actuacións integrais de promoción da igualdade no eido laboral, complementando accións de apoio directo á actividade empresarial feminina con accións que favorecen a conciliación da vida persoal, familiar e laboral.

Tamén se promoverá a información das mulleres en todos os eidos, con especial atención a aquelas mulleres que se atopan en situación de especial vulnerabilidade polo seu entorno persoal, social ou xeográfico.

Tamén se levarán a cabo actuacións dirixidas a promover o liderado e a promoción da igualdade na toma de decisións co fin de aproveitar plenamente todas as capacidades, potenciando o asociacionismo feminino como factor clave e axente de cambio que permite transformar a realidade a través da participación social, especialmente no medio rural.

E programas integrais para a atención a mulleres en situación de especial vulnerabilidade (afectadas por factores de discriminación múltiple) que se desenvolven tanto en colaboración coas entidades locais como con entidades sen fin de lucro, así como actuacións dirixidas a garantir a igualdade de trato e combater a discriminación por razóns de orientación sexual e identidade sexual, e fomentar a participación e o asociacionismo LGTBI co fin de favorecer a participación, a concienciación e a sensibilización de toda a sociedade en conceptos como igualdade, dignidade e respecto do colectivo LGTBI.

Ademais, compleméntanse estas actuacións directas con accións de sensibilización e información dirixidas a eliminar os estereotipos de xénero que aínda están presentes na sociedade, así como a mudar os roles de xénero. Ou actividades formativas específicas

para profesionais que traballan no ámbito da promoción da igualdade, docentes, persoal orientador, pais e nais, etc.

As actuacións deste programa de gasto terán presentes, ademais, os ámbito prioritarios de actuación incluídos na Estratexia Europea para a Igualdade de Xénero 2020-2025, que establece os obxectivos estratéxicos e as accións clave en materia de igualdade de xénero para ese período: nin violencia nin estereotipos (combater os estereotipos de xénero), prosperar nunha economía con igualdade de xénero, aumentar a participación da muller no mercado laboral e a equiparación da independencia económica de mulleres e homes; mellorar a conciliación da vidas familiar, laboral e persoal; eliminar a brecha salarial; igualdade nos postos de mando en todos os ámbitos da sociedade; Integración da perspectiva de xénero e a perspectiva interseccional nas políticas da Unión Europea; financiamento para avanzar na igualdade de xénero na UE; e abordar a igualdade de xénero e o empoderamento das mulleres en todo o mundo.

Neste programa utilízanse, entre outros, os seguintes indicadores de xénero: Mulleres beneficiarias do programa de autoemprego da muller (EMEGA), nº actividades de conciliación, participantes que melloraron a súa situación persoal ou laboral a través de medidas de fomento da igualdade, Número de accións de formación e sensibilización no ámbito de promoción da igualdade, Mulleres que recibiron información, atención ou asesoramento, Mulleres pertencentes a colectivos máis vulnerables que participan nas actuacións, Entidades beneficiadas de axudas para a promoción da igualdade.

A súa recollida e análise posterior permitirán avaliar os resultados, eficiencia e eficacia das medidas que se desenvolven.

A totalidade das actividades previstas dentro deste programa están dirixidas a toda a sociedade pero dependendo da liña de acción pode definirse un perfil destinatario máis concreto. As actuacións que se van levar a cabo son accións propiamente dirixidas a limar situacións de desigualdade e dotar a cidadanía no seu conxunto, e as mulleres en particular, de maiores índices e cotas de igualdade, é dicir, este programa na súa integridade está dirixido a eliminar a brecha aínda existente no ámbito da igualdade e que homes e mulleres teñan os mesmos dereitos e oportunidades. Por este motivo as actuacións previstas neste programa pretenden un cambio estrutural e forman parte dunha estratexia a longo prazo pero con obxectivos anuais a acadar e que a través das diferentes liñas de acción a desenvolver, pretenden contribuír a un cambio de modelo social e a desaparición das discriminacións por razóns de xénero que aínda existen. Deste xeito cabería esperar, a medio prazo, unha diminución na brecha aínda existente no ámbito da igualdade entre mulleres e homes, tanto nos espazos públicos (participación igualitaria no mercado laboral, nos órganos de decisión, etc.) coma nos espazos privados e domésticos.

O programa contén diferentes liñas de acción como son as accións de sensibilización dirixidas a diferentes públicos e coas que se agarda contribuír a un cambio de modelo

social que supere as relacións asimétricas de poder e a discriminación das mulleres nos ámbitos nos que aínda perdura. Tamén se agarda que a través das liñas de acción dirixidas ao emprendemento feminino se produza un incremento do emprego feminino por conta propia e allea, e un incremento da conciencia de xénero das mulleres do territorio e capacitación para a busca de emprego. Espérase fortalecer as capacidades e destrezas do persoal de diferentes ámbitos co obxecto de ofrecer á poboación unha atención de carácter integral que teña en conta as diferenzas derivadas do xénero para superar as brechas existentes en cada ámbito concreto dos sinalados na diagnose. En resumo, reducir as fendas de xénero existentes en cada ámbito concreto dos sinalados na diagnose.

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

En 2019 financiáronse 161 proxectos de emprendemento feminino, que implicaban un total de 236 postos de traballo por conta propia ou allea. Celebrouse por segundo ano o Encontro de emprendedoras do Programa Emega, celebrado en Santiago de Compostela en decembro de 2019, coa presentación dun vídeo de difusión coas testemuñas de emprendedoras beneficiarias do programa Emega. Ademais levouse a cabo unha labor de titorización e asesoramento a todas as emprendedoras e houbo unha xornada de difusión e formación sobre o seguimento e xustificación dos proxectos emprendedores financiados polo Emega en outubro de 2019, coa participación dun gran número de emprendedoras (ao redor de 75).

Ademais, recibiron unha atención continuada e persoal, cos servizos de atención, información ou asesoramento e atención psicolóxica, nos Centros de Información á Muller algo máis de 10.000 mulleres e resolvéronse 70.144 consultas.

Por outra banda, financiáronse 67 proxectos dirixidos a entidades de iniciativa social do programa de atención integral a mulleres en situación de vulnerabilidade (mulleres con diversidade funcional, vítimas de violencia de xénero, con enfermidade mental, mulleres monoparentais, reclusas ou ex-reclusas, con problemas de adicións, etc.), sendo 3.200 as mulleres que participaron nestes programas.

No eido do apoio ao movemento asociativo feminino concedéronse axudas a 102 asociacións galegas de mulleres, nas dúas liñas de financiamento, unha de promoción do movemento asociativo coa subvención de gastos de mantemento e outra destinada a subvencionar actividades de promoción da igualdade e de prevención da violencia de xénero enmarcada no Pacto de estado.

Tamén se concederon axudas para a realización de programas de interese xeral para fins de carácter social dirixidos á promoción da igualdade entre mulleres e homes e de prevención e loita contra a violencia de xénero, con cargo á asignación tributaria do 0,7% do Imposto sobre a Renda das Persoas Físicas, a un total de 24 Entidades do Terceiro Sector.

Desenvolvéronse actividades formativas específicas dirixidas ao profesorado e, en colaboración coa Consellería de Cultura, Educación e Ordenación Universitaria, desenvolveuse o I Plan de actuacións para a Igualdade nos centros educativos de Galicia 2016-2020. Mellorouse a formación en igualdade do persoal ao servizo da Xunta de Galicia, a través de distintas actividades formativas que se desenvolveron na EGAP, así como dos e das profesionais que prestan servizos en ámbitos relacionados coa promoción da igualdade.

Elaboráronse materiais informativos e de divulgación e realizáronse un total de 30 accións de formación e sensibilización no ámbito de promoción da igualdade: XX Foro galego de Educación en Igualdade; titorización e desenvolvemento de cursos sobre a igualdade para o profesorado galego; Premio Mª Josefa Wonenburguer Planells: exposición itinerante coa biografía e datos de interese das 12 mulleres científicas relevantes premiadas ata agora polos centros educativos de Galicia e polos concellos, CIM, entidades,etc; 4 foros de Coeducación para a igualdade dirixidos ás familias, celebrados nas cidades de A Coruña, Lugo, Ourense e Pontevedra, nas que se contou coa participación de persoas expertas en igualdade e prevención de violencia de xénero e coa representación de ANPAS de centros educativos de Galicia para difundir boas prácticas levadas a cabo coa comunidade educativas nos seus centros; actualización da páxina web da Unidade Muller e Ciencia; elaboración dunha guía de lecturas infantís e xuvenís para a igualdade para o profesorado e alumnado dos centros educativos; edición de diverso material didáctico de promoción da igualdade e de prevención da violencia de xénero, para o público infantil e xuvenil (entre outros, material coas personaxes de "Os Bolechas pola igualdade" consistentes nun libro-conto, unha unidade didáctica, con material pedagóxico para profesorado e familias e un caderno de actividades para que o alumnado se divirta xogando e coas actividades propostas afonde nos conceptos de igualdade, feminismo, conciliación e coresponsabilidade, e aprenda o que son os estereotipos de xénero e como hai que combatelos).

Tamén desde a Secretaría xeral da Igualdade apoiáronse varias edicións de libros de difusión sobre o feminismo e a edición de guías educativas para poder utilizalas e traballar nos centros educativos; tamén se apoiou a edición da tradución ao galego de títulos actuais e novidosos sobre o feminismo, como "Mulleres e poder" e "Os homes explícanme cousas" e o apoio á edición de libros orixinais como "Mulleres que (nos) dan que pensar", "papa, por que non pintas as unllas de cores?", "Feminismos", etc.

PROGRAMA 313D-PROTECCIÓN E APOIO DAS MULLERES QUE SOFREN VIOLENCIA DE XÉNERO

Coas medidas que se desenvolven dende este programa de gasto, trátase de previr e abordar a violencia de xénero dende as súas diferentes causas, tipoloxías, manifestacións e consecuencias, así como garantir a asistencia e protección das vítimas, con actuacións de carácter integral, desenvolvendo a Lei 11/2007, do 27 de xullo, galega para a prevención e o tratamento integral da violencia de xénero (modificada modificada pola Lei 12/2016, do 26 de xullo), e implantando de xeito progresivo as medidas contidas no Pacto de Estado contra a Violencia de Xénero competencia da Secretaría xeral da Igualdade; Diríxese a

todas as mulleres que vivan, residan ou traballen en Galicia e que se atopen nunha situación de violencia de xénero, así como as súas fillas e fillos e outras persoas dependentes delas, vítimas directas. O programa diríxese tamén á atención a vítimas de trata de seres humanos, fundamentalmente con fins de explotación sexual e tamén á cidadanía en xeral, coa finalidade de remover os estereotipos e os roles sexistas, rachar as desigualdades e crear unha conciencia de rexeitamento social en contra da violencia machista.

A violencia de xénero constitúe unha vulneración dos dereitos fundamentais da muller polo que respecta á dignidade e á igualdade. As consecuencias da violencia contra as mulleres trascenden ás vítimas directas, posto que afectan tamén ás súas familias, amizades e á sociedade no seu conxunto.

É unha cuestión que esixe unha mirada crítica sobre o xeito no que a sociedade responde a este tipo de violencia e adoptar medidas para previla.

Segundo o informe da IV Conferencia Mundial sobre a Muller celebrada en Beijing, as causas que explican a violencia de xénero son:

- A violencia de xénero é un mecanismo social fundamental polo cal as mulleres están nunha posición de subordinación con respecto aos homes.

- A violencia contra as mulleres é unha manifestación das relacións de poder historicamente desiguais entre mulleres e homes, que levaron á dominación masculina e á discriminación contra as mulleres.

- A violencia contra as mulleres ten a súa orixe en pautas culturais que perpetúan a condición inferior que se lles asigna na familia, o traballo e na sociedade.

- Os principais factores determinantes da violencia de xénero son a relación desigual entre homes e mulleres e a existencia da "cultura da violencia" como medio para resolver conflitos.

Estas cifras indican que, se ben o rexeitamento social da violencia de xénero ten aumentado sobre todo ante os casos máis graves, continúan vixentes moitos dos estereotipos que fan que a violencia de xénero non sexa un caso illado, senón que é consecuencia da discriminación e do desequilibrio de poder entre mulleres e homes e que se inscribe nun marco social e cultural que se sustenta en valores e crenzas que a fan posible. É un tipo de violencia que ten o seu fundamento na desigualdade e en pautas de conduta que é preciso modificar no seo da familia, na escola, no mundo laboral e en toda a sociedade en xeral.

Por esta razón, dende este programa de gasto actúase en vertentes distintas: a prevención, atención, protección e asistencia fronte á violencia de xénero; traballando en ámbitos como o educativo, xa que a educación é fundamental para fomentar unha igualdade

real e efectiva a través de mecanismos como a coeducación, a incorporación da educación en igualdade nos materiais educativos ou a eliminación dos estereotipos de xénero. Ademais, pódese traballar na prevención a través da detección precoz.

As mulleres vítimas de violencia de xénero teñen acceso a axudas económicas directas, a indemnizacións en casos de feridas graves, a recursos de acollida, acceso prioritario ás vivendas de promoción pública, son beneficiarias do bono de aluguer social para acceso a unha vivenda, teñen acceso a un programa de fomento da contratación, con contratos de entre 3 e 12 meses, por parte de entidades locais galegas e están contempladas como colectivo preferente en todas as demais medidas de emprego xestionadas dende a Xunta de Galicia.

En 2022 vaise continuar consolidando o programa específico de inserción laboral para vítimas de violencia de xénero, que se basea na súa integración no mercado laboral como elemento clave para conseguir unha recuperación integral, así como co impulso e difusión do Protocolo de Coordinación e Cooperación Institucional fronte á Violencia de Xénero na Comunidade Autónoma de Galicia.

Destacar tamén o reforzo das oficinas xudiciais de atención ás vítimas da violencia de xénero en Galicia, incluíndo nas ditas oficinas tarefas de apoio e asistencia psicolóxica e social ás vítimas así como a posta en marcha dunha quenda de garda psicolóxica e dunha quenda de garda social permanentes para as vítimas da violencia de xénero.

Reforzarase a rede galega de acollemento, impulsando a posta en funcionamento de novos recursos de acollida para mulleres que sofren violencia machista e ademais presentan outras problemáticas engadidas (toxicomanías ou enfermidade mental).

Tamén se vai a reforzar a liña de axudas económicas (indemnización) aos orfos e orfas da violencia de xénero que carezan de rendas así como ás mulleres gravemente feridas por violencia machista.

Seguirase a traballar na liña de apoiar a plena integración das mulleres que sufriron violencia de xénero, impulsando o Bono de Alugueiro Social para a totalidade de vítimas e incrementando o programa específico de fomento da contratación que financia o 100% da contratación de mulleres vítimas da violencia machista, tanto por parte de entidades locais, como de empresas e entidades sen ánimo de lucro.

É tamén salientable o desenvolvemento por toda Galicia de Campañas de prevención información e sensibilización, dirixidas a mocidade no ámbito deportivo, á infancia a través de accións culturais e de promoción da lingua, á mulleres do rural, ás mulleres maiores etc.

A rede de atención ás vítimas da violencia de xénero da CCAA galega desenvolvida e consolidada ao longo dos últimos anos céntrase na violencia que se produce no seo da parella e exparella, pero non existe especialización algunha en materia de violencia sexual

(agresión, abuso e acoso sexuais), que constitúe unha das manifestacións máis habituais da violencia machista.

Por outra banda, A Macro enquisa Nacional de Violencia contra a Muller elaborada en 2015 polo Ministerio de Sanidade, Servizos Sociais e Igualdade revelou que en España un 7,2% das mulleres sufriu violencia sexual fose do ámbito da parella ou da exparella nalgún momento da súa vida, é dicir, algún tipo de agresión.

Existe unha recomendación do Consello de Europa conforme debería existir por cada 200.000 habitantes mulleres aproximadamente un centro de crise de atención permanente para atender de maneira inmediata a comisión ou intento de comisión de calquera tipo de delito ou acción que afecte á indemnidade sexual.

A data actual, en España so existen dous recursos destas características (Asturias e Madrid).

Xa en 2008 o Consello de Europa poñía de manifesto a falta de servizos de asistencia en caso de violencia, entendendo que "a especial importancia concedida á violencia doméstica nas políticas nacionais e europeas, [tamén] contribuíu a que se descoiden os servizos que se ocupan da violencia sexual e das prácticas tradicionais nocivas".

É por iso que a Secretaría Xeral de Igualdade a través desta iniciativa, pretende garantir mediante a licitación dun contrato que contará con 4 centros de crise 24 horas (1 por provincia), a atención necesaria que requiren as mulleres que viviron un intento ou unha situación de violencia sexual recentemente ou no pasado, e que demandan unha atención especializada orientada a canalizar a superación das secuelas.

O obxecto da presente actuación que se materializará na adxudicación dun contrato considérase idóneo por reunir as condicións necesarias para levar a cabo unhas prestacións dirixidas ás mulleres vítimas de violencia sexual (efectiva ou potencialmente) en forma de intervención psicolóxica e social e mediante un asesoramento xurídico que lles axude a superar o dano sufrido mediante un traballo de carácter integral e desde un enfoque interdisciplinar.

As prestacións correspondentes ao obxecto deste contrato non están incluídas en ningún outro contrato, nin se realizan directamente polo Concello.

Trátase de poñer en marcha un novo recurso de atención integral e multidisciplinar as vítimas de agresión sexual

Implementamos unha suba de máis de 3 millóns de euros (3.063.539) de euros en materia de atención integral e multidisciplinar as vítimas de agresión sexual ao ter iniciado un procedemento para creación de centros de crise de atención 24 horas nas 4 provincias.

Entre 2022 e 2023 está previsto executar un total de aproximadamente 5.000.000 de euros. Esta é unha iniciativa bastante pioneira, dado que a día de hoxe soamente están implementados estes centros nas Comunidades Autónomas de Madrid e Asturias.

A creación de centros ou recursos especializados deste tipo nas grandes áreas galegas para a prevención e atención integral e interdisiciplinar no marco das violencias sexuais. Estes centros están dedicados a prestar acompañamento ou realizar intervención psicolóxica ou social-presencial, on line e telefónica, a todas as vítimas e superviventes que teñan sufrido violencia sexual no pasado ou no presente. Tamén a aqueles familiares que o necesiten ou a persoas do entorno íntimo das vítimas, como amizades.

Entendendo que a violencia contra as mulleres vai máis alá da relación de parella ou ex-parella, impulsaranse ademais os programas de prevención da violencia sexual e os programas de atención especializada ás súas vítimas, así como intensificación de campañas contra a violencia sexual e presenza de puntos informativos en festas e e festivais de Galicia.

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

Os principais resultados acadados polo programa 313D dende o punto de vista do xénero teñen que ver coa consolidación e mellora dos programas de prevención e loita contra a violencia de xénero por un lado, e coa implantación e apertura de novas liñas de traballo tales como a posta en marcha de quenda de garda psicolóxica permanente e especializada, a prevención da violencia sexual e a atención ás súas vítimas, con programas específicos, o impulso do protocolo de coordinación e cooperación institucional fronte á violencia de xénero na comunidade autónoma de Galicia, o impulso da mesas locais de coordinación contra a violencia de xénero no ámbito local.

En 2019 2.993 persoas foron usuarias do teléfono de información ás mulleres; Concedéronse 775 axudas económicas directas, e a Rede galega de Acollemento atendeu a 140 mulleres e a 166 menores.

O programa de atención psicolóxica atendeu a 683 mulleres, 225 fillos e fillas e 47 persoas dependentes das vítimas (nai, pai etc).

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

O programa de atención a vítimas de trata de seres humanos con fins de explotación sexual atendeu a 664 mulleres e nenas.

Desenvolvéronse actividades formativas específicas dirixidas ao profesorado de todos os centros educativos, a persoal sanitario, dos servizos sociais, policía autonómica, colexios de avogados/as e de procuradores/as; Mellorouse a formación en prevención e

detección da violencia de xénero do persoal ao servizo da Xunta de Galicia, con actividades formativas que se desenvolveron na EGAP, así como doutros profesionais que prestan servizos en ámbitos relacionados coa atención ás vítimas.

De especial relevancia é o Plan de formación específico para profesionais dos CIM que se organizou co obxecto de facilitarlles ferramentas e coñecementos que lles axuden a mellorar o seu traballo.

Ademais elaboráronse materiais informativos e de divulgación e leváronse a cabo campañas diversas: contra a trata de seres humanos; contra a violencia de xénero; contra a violencia de xénero dirixida a mocidade; contra a violencia de xénero dirixida a mulleres que viven no rural; contra a violencia sexual e o acoso sexual.

PROGRAMA 321A-DIRECCIÓN E SERVIZOS XERAIS DE EMPREGO

A finalidade destes programas de gasto é dar cobertura ao funcionamento das unidades administrativas vinculadas aos servizos centrais e periféricos da Consellería. Deste xeito actúan de soporte básico cara a coordinar e garantir uns recursos humanos, materiais e de organización que permitan acadar maiores cotas de efectividade e racionalidade administrativa; todo elo nun escenario económico marcado pola contención do gasto corrente sen descoidar os servizos públicos esenciais no que se priorizarán as políticas de gasto encamiña-das a potenciar os sectores fundamentais para a recuperación da actividade económica co fin de mellorar a senda de creación de emprego, cun compromiso de eficacia e economía que definen o deseño e funcionamento de calquera administración pública.

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

- Facilitar a xestión das distintas unidades administrativas tanto a nivel central como periférico.

- A elaboración e difusión multimedia de compilacións normativas, estudos monográficos e calquera tipo de actuación de interese para a cidadanía que ilustren de xeito claro e preciso as liñas en materia de emprego da consellería.

- A definición de programas de información e comunicación en materia laboral na liña de establecer un sistema de información dos servizos e prestacións e uns procedementos administrativos comprensibles e sinxelos.

- A potenciación na difusión e comunicación das liñas das políticas laborais da consellería.

- A racionalización e mellora na tramitación das disposicións normativas en materia laboral da consellería, con especial incidencia nos procedementos de xestión de subvencións.

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

Incorporación da transversalidade de xénero na actuación xeral do departamento

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

PROGRAMA 322A-MELLORA E FOMENTO DA EMPREGABILIDADE

O desemprego é unha das situacións que máis preocupa á sociedade , o paro de longa duración, as carencias de capacitación da poboación, as dificultades de incorporación ao mercado de traballo de determinados colectivos, as dificultades con respecto á mobilidade xeográfica e funcional, desequilibrios no mercado laboral, unha excesiva temporalidade na ocupación, etc. Todas estas cuestións vense agravadas no escenario actual derivado da pandemia do COVID 19 que ten como consecuencia a aplicación de límites á actividade económica, incrementando as dificultades para o mantemento do emprego e a incorporación ó mercado de traballo na economía en xeral e con especial incidencia en determinados sectores produtivos.

Este programa está dirixido á mellora da empregabilidade do conxunto das persoas desempregadas e rexistradas na base de datos do Servizo Público de Emprego de Galicia que se atopen nun proceso activo de busca de emprego. Dentro deste colectivo xeral existen subgrupos prioritarios aos que se prestará especial atención polas súas maiores dificultades para acceder a un emprego, ben sexa polas súas carencias de formación, idade, sexo, discapacidade ou calquera outra circunstancia limitativa: as persoas desempregadas mozas, mulleres, de longa duración, que esgotaran as prestación ou os subsidios de desemprego, especialmente aquelas sen cualificación profesional, maiores de 45 anos, con discapacidade e as que pertenzan aos colectivos en risco de exclusión, en especial os beneficiarios da Renda de Integración Social de Galicia e beneficiarios do programa extraordinario de activación para o emprego.

Vanse desenvolver un conxunto de accións e medidas de políticas activas de emprego dirixidos a facilitar información, orientación laboral e busca de emprego, así como a promover a adaptación da formación e recualificación para o emprego dos traballadores e traballadoras mediante a adquisición de experiencia profesional a través da execución de obras ou a prestación de servizos de interese xeral e social, polos programas integrados de emprego de Galicia, así como por aqueloutras accións innovadoras e complementarias que se programen, fomentando a participación activa e a mobilidade para a mellora da ocupabilidade e da inserción laboral da poboación en situación de desemprego.

Tamén inclúe aquelas accións e medidas dirixidas a promover a colaboración publico privada con axencias de colocación para a inserción no mercado de traballo das persoas desempregadas, así como aquelas destinadas a fomentar o espírito empresarial e a economía social e a establecer mecanismos e ferramentas de asesoramento e acompañamento ás iniciativas emprendedoras para o seu establecemento e nos primeiros momentos da súa andaina.

O artigo 30 do Real Decreto Lexislativo 3/2015, do 23 de outubro, polo que se aproba o texto refundido da Lei de emprego, establece que "El Gobierno y las comunidades autónomas adoptarán, de acuerdo con los preceptos constitucionales y estatutarios, así como con los compromisos asumidos en el ámbito de la Unión Europea y en la Estrategia Española de Activación para el Empleo, programas específicos destinados a fomentar el empleo de las personas con especiales dificultades de integración en el mercado de trabajo, especialmente jóvenes, con particular atención a aquellos con déficit de formación, mujeres, parados de larga duración, mayores de 45 años, personas con responsabilidades familiares, personas con discapacidad o en situación de exclusión social, e inmigrantes, con respeto a la legislación de extranjería, u otros que se puedan determinar, en el marco del Sistema Nacional de Empleo"

Por iso, o Servizo Público de Emprego ten que ofrecer ás persoas desempregadas, baixo os principios de igualdade de oportunidades, non discriminación, transparencia, gratuidade, efectividade e calidade na prestación de servizos, unha atención personalizada, con especial atención aos colectivos desfavorecidos.

En todo caso, as beneficiarias directas das axudas que se financian no marco deste programa de gasto son as entidades públicas e privadas sen ánimo de lucro para potenciar o desenvolvemento de programas de orientación, integrados, de cooperación e de colaboración ou de programas mixtos de formación e emprego. Non obstante, o fin último que se pretende é prestar un servizo de avaliación e orientación profesional ás persoas desempregadas.

Polo que se refire ás medidas específicas con repercusión na mellora da empregabilidade das mulleres cabe sinalar que, en liña coas directrices establecidas na Estratexia Europea para o Emprego, que sinala a necesidade de reforzar a política de igualdade entre homes e mulleres, facendo fincapé na integración da igualdade de xénero e en mellorar as perspectivas e oportunidades das mulleres en xeral, traballarase para eliminar ou reducir os atrancos que dificultan a promoción do emprego feminino, articulando un sistema de incentivos dirixidos a garantir o principio de igualdade de xénero e a facilitar tanto o acceso ao mercado de traballo como a permanencia nel. Estas medidas tradúcense fundamentalmente na definición das mulleres como colectivo beneficiario das axudas e como colectivo preferente de acceso.

E polo que respecta ao desenvolvemento das accións de información, orientación e busca de emprego, as mulleres desempregadas terán prioridade no direccionamento automático de demandantes polo que se asignan cada semana as citas co persoal técnico de orientación.

A previsión para 2022 é unha participación final dun sesenta por cento de mulleres dentro do conxunto de persoas desempregadas participantes nas medidas activas de emprego incluídas neste programa de gasto.

PROGRAMA 322C-PROMOCIÓN DO EMPREGO, DO EMPREGO AUTÓNOMO E DO MERCADO DE TRABALLO INCLUSIVO

A taxa de desemprego en Galicia, aínda que por debaixo da media do Estado, presenta valores superiores aos da media europea e é especialmente elevada na poboación xuvenil. Segundo datos do IGE, a taxa de paro 2019 de Galicia sitúase 5,1 puntos por enriba da media europea dos 27. Por outra banda, a última taxa de paro publicada para Galicia é do 11,80, pero os menores de 25 anos acadan unha cifra de desemprego que triplica a taxa xeral, acadando o 36,63.

Tamén existen outros colectivos ademais das persoas mozas, como os parados de longa duración, ou das persoas en risco de exclusión social con dificultades de acceso ao emprego. Segundo a estatística de paro rexistrado de outubro do 2020, en Galicia, o 48% das persoas en paro levan máis dun ano en situación de desemprego.

Ademais hai unha escasa empregabilidade das mulleres con menor nivel de formación. A taxa de paro feminina sitúase no 13,04. Atendendo ao nivel formativo, as mulleres que contan tan só con estudos primarios acadan unha taxa do 22,8.

A través deste programa de gasto e, tendo en conta dun xeito transversal a igualdade de oportunidades entre os homes e as mulleres, preténdese:

- Que as persoas desempregadas atopen un posto de traballo por conta allea, ou que creen o seu propio posto de traballo a través de fórmulas de autoemprego.

- Que as persoas traballadoras cun contrato temporal acaden a súa estabilidade no emprego.

- Que as persoas con calquera tipo de discapacidade física, psíquica ou sensorial ou en risco de exclusión social, especialmente as beneficiarias da Renda de Integración Social de Galicia e beneficiarias do programa de activación para o emprego, se integren social e laboralmente.

- Que as persoas mozas se incorporen, por conta propia ou allea, e de xeito efectivo ao mercado de traballo.

- Que as mulleres reciban axudas específicas, de maior contía económica, que contribúan á consecución do obxectivo de igualdade de oportunidades no ámbito laboral.

- Fomentar o emprego no rural galego.

Tamén se trata de potenciar o desenvolvemento de programas de cooperación e colaboración con entidades públicas e privadas sen ánimo de lucro para fomentar a creación de novas actividades/novos empregos nas zonas rurais, favorecendo unha mellora das rendas e, polo tanto, das condicións de vida no medio rural, e contribuíndo á fixación de poboación.

Como no caso do anterior programa, vaise prestar especial atención ás persoas que presentan maiores dificultades de inserción laboral e que necesitan medidas específicas de igualdade de oportunidades (persoas con discapacidade, colectivos en risco de exclusión social, persoas desempregadas que esgotaran as prestacións ou os subsidios de desemprego, persoas desempregadas de longa duración, maiores de 45 anos e persoas traballadoras con contratos temporais) e tamén se presta especial atención ao colectivo das persoas desempregadas mozas menores de 30 anos e, dentro deste colectivo, as persoas mozas que nin traballan nin reciben unha acción de formación ou educación e que están inscritas no Sistema Nacional de Garantía Xuvenil.

Tamén está prevista a adopción de medidas específicas que contribúan ao mantemento do emprego e a actividade económica; e de programas de impulso e rescate que permitan afrontar a nova situación económica derivada da COVID 19.

No ano 2020 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 12.403

- Mulleres: 5.524
- Homes: 6.879

Así mesmo, un 44 % das persoas paradas en Galicia levan nesta situación un ano ou máis. Destas, un 53,12 % 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 de máis de 45 anos, nos cales o 56 % son mulleres.

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

Está previsto que coas medidas que se van implantar se incremente o número de mulleres beneficiarias dos distintos programas. Preténdese que a través das distintas liñas de axuda, o 50% das persoas beneficiarias finais (persoas desempregadas ou cun emprego precario) sexan mulleres.

Tomando como referencia os datos de decembro de 2019 a situación en que se atopan as mulleres é a seguinte:

	TOTAL	HOMES		MULLERES	
PARADOS/AS TOTAIS	180.253	77.684	43,09%	102.568	56,91%

Salientar tamén que dentro deste programa de gasto se van desenvolver en 2022 algunhas das actuacións contempladas no Plan Galego de Conciliación e Corresponsabilidade 2018-2021, concretamente:

As axudas ás pequenas e medianas empresas galegas para a introdución de medidas de organización flexible do tempo de traballo (flexibilidade horaria, de xornada, quendas, vacacións), o traballo a distancia, a mobilidade xeográfica así como outros beneficios sociais e servizos que faciliten ás traballadoras e traballadores compatibilizar a esfera laboral coa vida persoal e familiar.

E a consolidación de axudas á conciliación por maternidade ou paternidade da persoa traballadora autónoma, nos casos en que se amplíe a contratación da persoa substituta da devandita baixa.

PROGRAMA 323A-FORMACIÓN PROFESIONAL DESEMPREGADOS E PROGRAMA 323B-FORMACIÓN PROFESIONAL DOS OCUPADOS

Nun contexto de crise económica posta de manifesto a partir da irrupción da pandemia do COVID-19, a formación profesional para o emprego convértese nun importante factor de impulso da mellora da empregabilidade tanto da poboación desempregada como da poboación ocupada.

E dentro destes programas de gasto desenvólvense medidas de políticas activas de emprego que teñen por obxecto mellorar as posibilidades de acceso ao emprego das persoas desempregadas e accións para mellorar a cualificación e especialización das persoas traballadoras ocupadas.

Para a consecución destes obxectivos, o programa 323A, está constituído polo conxunto de accións e medidas dirixidas a prestar ás persoas desempregadas unha atención que lles permita mellorar as súas competencias e cualificación profesional, para incrementar as súas posibilidades de inserción laboral. Todas as políticas activas que se desenvolvan tratan ademais de potenciar unha actitude proactiva estimulando a busca activa de

emprego, de xeito que actúen como incentivos para a incorporación efectiva das persoas desempregadas ao mercado de traballo.

O servizo público de emprego está obrigado a desenvolver a súa actividade de cara as persoas desempregadas, actuando conforme aos principios de igualdade de oportunidades, non discriminación, transparencia, gratuidade, efectividade e calidade na prestación de servizos.

De xeito particular, vanse desenvolver accións e medidas destinadas a mellorar a empregabilidade das persoas xoves, tanto das que carecen de cualificación, como daquelas que estando cualificadas atopan dificultades para acceder por primeira vez ao mercado laboral.

Do mesmo xeito, a través do Programa extraordinario de activación para o emprego desenvolveranse accións e medidas específicas destinadas a mellorar a empregabilidade das persoas beneficiarias do dito plan extraordinario.

E o programa 323B ten como finalidade a mellora das competencias e das cualificacións como á actualización e especialización profesional das persoas traballadoras ocupadas, proporcionándolles unha maior motivación para o progreso na súa cualificación profesional e para mellorar a súa capacitación profesional e promoción persoal, proporcionándolles os coñecementos e as prácticas adecuadas aos requirimentos do mercado de traballo e as necesidades das empresas.

Tamén se trata de conseguir emprego de calidade mediante a cualificación das persoas traballadoras, especialmente das ocupadas en empresas dos sectores estratéxicos de Galicia.

E de conseguir que o investimento en formación responda aos cambios rápidos e constantes que teñen lugar no noso entorno produtivo, coa finalidade de manter actualizadas as competencias das persoas traballadoras e de aumentar a competitividade das empresas.

Así como de Potenciar a programación de accións formativas dirixidas a persoas traballadoras ocupadas, orientadas á Industria 4.0 e á formación técnica e certificación oficial en idiomas e produtos, servizos e metodoloxías TIC, con especial referencia ás que traballan en sectores produtivos estratéxicos.

En 2022 vanse intensificar as accións dirixidas a persoas traballadoras ocupadas de empresas de sectores afectados negativamente pola situación económica posterior á aparición da pandemia do COVID-19

Débese salientar especialmente que tamén se promoven accións de formación en liderado e coaching para profesionais, directivas e emprendedoras, co fin de conseguir unha maior presenza e fomento do papel das mulleres nos ámbitos de responsabilidade.

En todas as actuacións que se van desenvolver no marco destes dous programas de gasto, a consellería terá en conta que un dos piares básicos das directrices establecidas na Estratexia Europea para o Emprego, é a necesidade de reforzar a política de igualdade entre homes e mulleres especialmente co obxecto de mellorar as perspectivas e oportunidades das mulleres de cara a súa inserción laboral, e por iso ten previsto desenvolver unha serie de medidas dirixidas a garantir o principio de igualdade entre homes e mulleres e facilitar ás mulleres tanto o acceso ao mercado de traballo como a permanencia nel:

- A consideración das mulleres como colectivo preferente no acceso ás accións formativas: nos procesos de selección para o acceso as accións formativas, as oficinas de emprego identificarán ao colectivo "mulleres", especialmente ás "mulleres vítimas", como un dos colectivos preferentes, segundo os criterios establecidos na correspondente orde de convocatoria, facilitando deste xeito o seu acceso á formación e incrementando a súa empregabilidade.

- O mantemento de axudas específicas para as mulleres vítimas de violencia de xénero que participen nas accións.

- O mantemento de axudas á conciliación, co obxecto de conciliar a asistencia ás accións formativas co coidado de fillos menores de 12 anos ou maiores dependentes.

- A inclusión, en todas as accións formativas, dun módulo sobre igualdade de oportunidades entre mulleres e homes e sobre corresponsabilidade familiar e doméstica.

Avaliación das actividades realizadas 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.

No 2021 puideron volver a realizarse as probas de avaliación que arroxan os seguintes resultados: 2.681 solicitudes cun total de 10.801 probas. Do total das solicitudes, 1.725 foron realizadas por mulleres e 956 por homes, polo que as solicitudes realizadas por mulleres representan o 64,34 %, e que ven a reforzar o feito de como a baixa cualificación ten un nesgo feminino.

No caso do procedemento de recoñecemento da cualificación profesional adquirida a través da experiencia laboral ou vías non formais de formación no ano 2020 (convocatoria xa totalmente executada) os datos de participación son os seguintes: 1.800 prazas convocadas e 6.475 unidades de competencia e 1830 solicitudes das que o 50,27 % foron realizadas por mulleres. En todo caso a análise debe contextualizarse en base as cualificacións convocadas xa que o nesgo de xénero ten incidencia e de feito a porcentaxe de mulleres participantes no ano 2020 e superior a esa porcentaxe do 50,27 % se atendemos exclusivamente as solicitudes para participar nas unidades de competencia da cualificación de Atención sociosanitaria a persoas dependentes no domicilio así como Atención sociosanitaria a persoas dependentes en institucións, pero esta situación invértese cando se trata das cualificacións de Operacións de vixilancia e extinción incendios forestais e apoio a continxencias no medio natural e rural.

Nas accións formativas dirixidas a persoas traballadoras desempregadas participaron no período que vai dende o 1 de xaneiro ao 31 de xullo de 2021 un total de 3.385 mulleres, o que representa unha porcentaxe do 44,15 % do alumnado total.

Se ampliamos a serie de datos a anos anteriores, tomando o intervalo que vai dende o 1 de xaneiro de 2019 até o 31 de xullo de 2021, a cifra de mulleres que participaron nas accións formativas subvencionadas acada un total de 13.485, o que supón un ratio sobre o total de persoas asistentes do 45,75 %

Nos obradoiros de emprego e programas de emprego para persoas mozas que se están desenvolvendo da convocatoria 2020 e que rematan neste ano 2021 a participación de mulleres supón o 43,89 % sobre o total. Nos programas integrados de emprego a porcentaxe de mulleres participantes alcanza o 67,79 %.

PROGRAMA 324A-MELLORA DA ORGANIZACIÓN E ADMINISTRACIÓN DAS RELACIÓNS LABORAIS E DA PREVENCIÓN DE RISCOS LABORAIS

A través da Dirección Xeral de Relacións Laborais, do Instituto Galego de Seguridade e Saúde Laboral (ISSGA), e do Consello Galego de Relacións Laborais (CGRL) as accións que se desenvolven dentro deste programa de gasto tratan de mellorar a xestión dos procedementos relacionados coas relacións laborais e coa seguridade e saúde laboral; fomentar a responsabilidade social empresarial (RSE), tendo en conta que no último informe do Observatorio Galego de Responsabilidade Social Empresarial pon de manifesto un importante descoñecemento desta forma de xestión empresarial; apoiar ás organizacións sindicais en cumprimento do establecido na Lei orgánica 11/1985, do 2 de agosto, de liberdade sindical, facendo efectiva a participación institucional das organizacións sindicais e empresariais intersectoriais máis representativas, garantindo a participación en igualdade de oportunidades de homes e mulleres nos órganos de participación da comunidade autónoma, cumprindo así coa Lei 17/2008, de participación institucional das organizacións sindicais e empresariais máis representativas de Galicia, e impulsar os procedementos ex-

traxudiciais de solución de conflitos colectivos de traballo cos que se conseguen acordos en máis dun 80 % dos casos nos que se intervén.

Tamén se levan a cabo medidas de apoio ás persoas desempregadas naqueles casos nos que a situación de dificultade económica da lugar a as empresas acudan a regularizar os seus cadros de persoal (EREs) e xestiónanse axudas para persoas desempregadas en caso de empresas en crise. E non se pode perder de vista que as mulleres están maioritariamente empregadas nun mercado laboral segregado, de peor calidade e máis precario, o que diminúe os seus recursos económicos para afrontar a crise. E que a precariedade laboral se incrementa en contextos de crise, coa consecuente perda de emprego e desprotección social. Todo isto deixa as mulleres que traballan nos sectores máis precarizados nunha situación particularmente vulnerable.

Salientar como accións que teñen gran importancia dende o punto de vista deste informe e que tamén se xestionan dentro deste programa de gasto as axudas para implantar a responsabilidade social empresarial (RSE) e a igualdade e a conciliación laboral nas pequenas e medianas empresas, no ámbito da comunidade autónoma; e tamén se leva a cabo o control das empresas para que cumpran coa normativa laboral, de igualdade de oportunidades e de prevención de riscos laborais, o que esixe unha tramitación dos expedientes sancionadores áxil e eficaz así como manter actualizado o rexistro público de sancións, especificando a tipoloxía destas e, especialmente, se hai sancións en materia de igualdade de oportunidades.

Tamén hai que destacar as actividades de control dirixidas a evitar a discriminación salarial por razón de xénero, a través da implantación de medidas contra a brecha salarial.

Aínda que a presenza relativa da muller no mercado laboral aumenta de xeito sostido, existe unha clara segmentación pola variable de xénero no mercado de traballo, tanto no referido ao sector de actividade como ás ocupacións das mulleres e homes dentro do mesmo sector.

Segundo datos do IGE, nos últimos anos, a porcentaxe de afiliación feminina á Seguridade Social en Galicia medrou desde o 42,76% de 2006 ao 48,27% en 2014. No ano 2020 a porcentaxe é a maior de toda a serie temporal, xa que do total de poboación afiliada, 996.026 persoas, 484.190 son mulleres, que é un 48,61 %. Desde o punto de vista de accidentes laborais, as mulleres sofren moitos menos accidentes

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.

Á situación anterior hai que sumar a dificultade de conciliar familia e traballo, que provoca, en determinadas ocupacións, xunto coas diferenzas fisiolóxicas e anatómicas entre homes e mulleres, que as mulleres teñan máis problemas de saúde que os homes que desenvolven as mesmas tarefas.

Todo o exposto obriga a integrar a dimensión da igualdade na prevención dos riscos. De feito, a Estratexia Comunitaria de Saúde e Seguridade no Traballo parte da idea de que as desigualdades poden afectar á seguridade das mulleres no traballo e influír na súa produtividade. Por iso, a Unión europea plantexa que para mellorar a calidade da vida profesional e desenvolver a competitividade, é necesario progresar no ámbito da igualdade de xénero e ter máis en conta os aspectos de saúde e seguridade específicos das mulleres.

Tampouco se pode esquecer que no artigo 26 da Lei 31/1995, de 8 de novembro, de prevención de riscos laborais, o lexislador realiza unha diferenciación de xénero en sentido positivo ao regular a protección da maternidade.

Polo que respecta 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 primeiro semestre de 2021 continúase cunha desigual participación de mulleres nas mesas negociadoras de convenios colectivos, tanto por parte das organizacións empresariais (19 mulleres fronte a 68 homes) como por parte das sindicais (61 mulleres fronte a 140 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 2020, que elabora este Consello, 15.394 delegados e delegadas sindicais (dos que 4.941 son mulleres –o 32,1 %-), así como os correspondentes representantes empresariais. Segundo o informe anual sobre a situación da negociación colectiva en Galicia, en 2020 formaron parte das mesas negociadoras 333 homes e 120 mulleres, que puideron beneficiarse da actuación do Consello. O Informe sobre a situación sociolaboral de Galicia antes citado analiza o mercado de traballo en Galicia dende a perspectiva da posición que nel ocupan as mulleres, para contribuír dalgún xeito a reducir as súas dificultades para acceder e manter o emprego, reducir a temporalidade, a desigualdade salarial e as súas dificultades para conciliar a vida persoal, laboral e familiar.

De cara a 2022, a Dirección Xeral de Relacións Laborais vai intensificar as súas actuacións de cara a conseguir que nas empresas se implante de maneira real a igualdade laboral, tendo en conta ademais que se acaban de aprobar os reais decretos 901/2020, de 13 de outubro polo que se regulan os plans de igualdade e o seu rexistro e o Real decreto 902/2020, de 13 de outubro, de igualdade retributiva entre mulleres e homes(BOE 14 de outubro) que veñen a establecer novas medidas neste ámbito.

E para corrixir as desigualdades que aínda hai en materia de xénero nas relacións laborais o ISSGA, dentro do seu plan de actividades para o ano 2020 vai levar a cabo as seguintes actividades:

- A comisión permanente de integración da igualdade nas políticas de prevención de riscos laborais asesorará e orientará nos aspectos relacionados coa integración da igualdade nas políticas de prevención de riscos, 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 as pautas para a integración da perspectiva de xénero na prevención de riscos laborais, dirixido ao persoal técnico de prevención de riscos laborais e persoal dos servizos de prevención, propios e alleos.

- Incluirase un módulo de igualdade nos cursos básicos de prevención de riscos laborais que habilitan para o desenvolvemento das funcións de nivel básico en prevención de riscos laborais, tanto presenciais como online.

O ISSGA tamén desenvolverá medidas recollidas no Plan Galego de Conciliación e Responsabilidade 2018-2021, a través do impulso da formación non presencial e adecuación horaria das accións formativas ás necesidades de conciliación das persoas traballadoras.

Polo que respecta ao Consello Galego de Relacións Laborais pódense sinalar, entre outras, as seguintes actuacións con repercusión en cuestións de xénero que se van desenvolver pola Comisión Consultiva Autonómica para a Igualdade entre mulleres e homes na negociación colectiva, adscrita ao dito Consello:

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

O Consello impulsa a inclusión de medidas de igualdade nos convenios colectivos que se rexistran anualmente mediante recomendacións dirixidas ás mesas negociadoras, ás que tamén lles traslada, xunto coa recomendación, o informe emitido polo Servizo de Igualdade da Secretaría Xeral de Emprego sobre o convenio colectivo que lles afecta. Así mesmo, colabora na xestión -xunto co referido Servizo- dun curso de formación on line sobre Igualdade de oportunidades: aplicación práctica no Ámbito do Emprego, dirixido ás persoas dos sindicatos e das empresas que forman parte das mesas negociadoras de convenios colectivos galegos e de plans de igualdade.

2. Mellorar os contidos e a calidade da negociación colectiva, así como contribuír á efectiva aplicación do principio de igualdade de trato e de oportunidades na regulación do acceso ao emprego e das condicións de traballo das persoas traballadoras.

3. Fomentar un uso adecuado da linguaxe de xénero nos ditames que se emiten polo Consello sobre os proxectos normativos remitidos pola Xunta de Galicia en materia de política laboral, co obxectivo de consolidar o uso da linguaxe inclusiva nas normas laborais.

4. Estudar as cláusulas e medidas de igualdade que se recollen anualmente nos convenios colectivos e facer recomendacións ás mesas negociadoras para melloralas e, no seu caso, axudar na elaboración de plans de igualdade, para promover a igualdade de trato e de oportunidades entre as mulleres e os homes no ámbito laboral.

O Consello realiza ao longo de cada ano un seguimento dos convenios colectivos existentes e elabora informes e análises sobre aspectos relativos á estrutura e á situación da negociación colectiva galega. No informe analízanse con detalle todas as medidas de igualdade recollidas nos convenios, tales como as cláusulas relativas á conciliación da vida laboral e familiar. Actualmente, recollen estas cláusulas a totalidade dos convenios colectivos de sector e o 99% dos de empresa. Respecto do tipo de cláusulas que conteñen, que melloran ou varían, nalgún aspecto, o sinalado na lexislación vixente, os informes do Consello destacan o contido das cláusulas relativas a permisos, redución de xornada por garda legal ou coidado de familiares, distribución do tempo de traballo, garderías, excedencias, entre outras.

5. Trasladar recomendacións e boas prácticas en materia de igualdade ás persoas que forman parte das mesas negociadoras de convenios colectivos e plans de igualdade, co obxectivo de orientalas para mellorar as cláusulas e medidas de igualdade que neles se recollen.

O Consello publicou en 2021 unha nova edición da Guía de Boas Prácticas, elaborada pola Comisión Consultiva Autonómica para a igualdade entre mulleres e homes na negociación colectiva, que inclúe recomendacións en materia de conciliación e corresponsabilidade, así como unha serie de boas prácticas extraídas de cláusulas recollidas nalgúns convenios colectivos e plans de igualdade asinados en Galicia

6. Analizar a composición das mesas negociadoras de convenios colectivos e identificar as medidas que se recollen nos convenios en materia de igualdade, co obxectivo de incrementar a presenza das mulleres nas mesas negociadoras que, actualmente, é inferior á dos homes e reforzar a igualdade de trato e de oportunidades no ámbito laboral, datos que se recollen no informe anual sobre a situación da negociación colectiva en Galicia, que elabora o Consello.

7. Estudar a situación sociolaboral de Galicia e, particularmente, o mercado de traballo desde a perspectiva da posición que nel ocupan as mulleres, co obxectivo de informar

á sociedade e traballar para que se adopten medidas que reduzan as dificultades da muller para acceder e manter o emprego, a temporalidade, a desigualdade salarial e as súas dificultades para conciliar a vida persoal, laboral e familiar.

8. Difundir as medidas en favor da igualdade entre mulleres e homes no ámbito laboral, mediante a organización dunha xornada anual en materia de igualdade de xénero que sirva de estímulo e de difusión.

Esta 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, constitúese como unha importante acción de sensibilización, formación e información para xerar conciencia e coñecemento sobre a importancia da conciliación e da corresponsabilidade, entre outras medidas de igualdade.

Ademais, para favorecer a asistencia das persoas que teñan menores ao seu coidado, ofrécese un servizo de gardaría 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.

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

No ano 2020 comezou a adaptación ao ámbito de Galicia da documentación relativa á integración da perspectiva de xénero na PRL nas empresas e institucións que dará soporte a unha nova campaña informativa

PROGRAMA 324C-PROMOCIÓN DA ECONOMÍA SOCIAL

Mediante este programa de gasto trátase, en primeiro lugar, de xerar emprego de calidade promovendo iniciativas empresariais baseadas nas persoas e na cooperación baixo os principios e fórmulas da economía social, e prestando especial atención á xuventude, as mulleres e as persoas con discapacidade ou en situación de vulnerabilidade, así como ás iniciativas xeradoras de emprego no rural galego.

Para contribuír ao anterior preténdese tamén mellorar o coñecemento acerca das distintas fórmulas de economía social, achegando á poboación xeral e aos emprendedores en particular, os valores e principios que a sustentan e a formación necesaria para iniciar unha actividade baixo estas fórmulas empresariais.

Finalmente trátase de impulsar a mellora da xestión empresarial e societaria e da competitividade das empresas de economía social e de mellorar as súas posibilidades de financiamento

As diagnoses realizadas fundamentalmente no ámbito do cooperativismo, tanto no ámbito estatal como propiamente no galego, amosan un sector con amplo potencial de crecemento e unha demostrada capacidade para a creación de emprego de calidade e para a resistencia ás crises.

En Galicia existen (datos a 30.06.2021) 1.527 cooperativas activas, ademais de 1.462 sociedades laborais, 114 centros especiais de emprego e 14 empresas de inserción activas.

Pero a pesar dos importantes esforzos neste sentido, continúa a existir un importante déficit no coñecemento da fórmula cooperativa por parte da poboación en xeral, e no sistema educativo e formativo en particular. Ademais, débese mellorar a formación dos e das cooperativistas e a xestión empresarial e societaria das cooperativas, así como contar con procesos de asesoramento e acompañamento especialmente nas etapas de lanzamento dos proxectos.

Esta situación é trasladable a outras fórmulas da economía social, especialmente as sociedades laborais, as empresas de inserción laboral ou tamén, en menor medida, os centros especiais de emprego.

Por iso, a través das actuacións que se levan a cabo neste programa de gasto trátase en primeiro lugar de xerar emprego e autoemprego colectivo, en especial entre á xente nova, ás mulleres e ás iniciativas rurais, promovendo proxectos empresariais baseados nas persoas e na cooperación e aproveitando para iso as vantaxes da economía social.

E mellorar o coñecemento acerca das distintas fórmulas de economía social, achegando á poboación xeral e ás persoas emprendedoras en particular, os valores e principios que a sustentan e a formación necesaria para iniciar unha actividade baixo estas fórmulas empresariais, así como de mellorar a xestión empresarial e societaria, a competitividade das empresas de economía social e as súas posibilidades de financiamento apoiando especialmente a investigación, desenvolvemento e innovación, así como a plena utilización das tecnoloxías da información e as comunicacións.

Con este obxectivo aprobouse, en decembro de 2018, a Estratexia Galega de Economía Social, que recolle a senda de actuacións da Consellería de Economía, Emprego e Industria para o fomento destas entidades no período 2019-2021. Esta estratexia contempla un conxunto de 25 medidas agrupadas en torno a 3 retos principais: sumar capacidades, sumar sustentabilidade e sumar identidades, que descansan sobre outros tres retos transversais: a igualdade de oportunidades, a intercooperación e a tecnoloxía, que deben impregnar todas as medidas orientadas á promoción da economía social.

As fórmulas xurídicas da economía social teñen gran importancia para o acceso e a promoción a postos de responsabilidade das mulleres, xa que a igualdade é un dos valores nos que se asenta a economía social, que se caracteriza por estar inspirada, entre outros valores, pola promoción da solidariedade interna e coa sociedade, a igualdade de oportunidades entre homes e mulleres, a cohesión social, a inserción de persoas con discapacidade e de persoas en risco ou en situación de exclusión social, ou a conciliación da vida persoal, familiar e laboral.

Non obstante, a realidade é que as mulleres seguen a estar infrarrepresentadas na economía social galega. Así se desprende das estatísticas relativas a traballadores en alta na Seguridade Social na economía social, correspondentes ao 1º trimestre de 2019, que indican que as mulleres supoñen só o 41,1% do total, fronte ao 47,5% no conxunto do Estado.

Para contribuír a reducir estas diferenzas, no ámbito específico do fomento do emprego en economía social, incentívase con maior contía de axuda a incorporacións de mulleres desempregadas ás cooperativas e sociedades laborais.

Por outra banda, a presenza feminina nos órganos de xestión e dirección das entidades de economía social segue sendo inferior á que lle correspondería de xeito proporcional segundo a composición das entidades. Por iso, levaranse a cabo accións que fomenten o acceso das mulleres a estes postos de responsabilidade, a través de accións formativas específicas para este fin.

Ademais no caso das axudas para a incorporación de persoas desempregadas como persoas socias traballadoras de cooperativas ou sociedades laborais; das axudas para a creación de emprego para persoas con discapacidade ou en situación ou risco de exclusión en centros especiais de emprego e empresas de inserción laboral, e das axudas para a contratación de xerentes ou persoal técnico en empresas de inserción, as contías que se conceden increméntanse nun 25% cando se trata de mulleres.

Nas axudas dirixidas ás entidades colaboradoras da Rede Eusumo para a realización de actividades de promoción da economía social, tense en conta entre os criterios de valoración a realización de actividades dirixidas a fomentar a incorporación das mulleres aos órganos sociais das cooperativas e sociedades laborais e postos directivos en xeral.

Nas axudas para sufragar os gastos de funcionamento das entidades asociativas de cooperativas, sociedades laborais, centros especiais de emprego e empresas de inserción tense en conta a composición equilibrada do cadro de persoal como un dos criterios de valoración.

O mesmo sucede nas axudas para proxectos de formación dual en centros especiais de emprego e neste caso, ademais, valóranse as actuacións previstas para a efectiva igualdade de oportunidades entre homes e mulleres no ámbito laboral.

Tamén se impulsa a formación non presencial e a adecuación horaria das accións formativas ás necesidades de conciliación das persoas traballadoras, incluíndo formación específica para promover o acceso das mulleres a postos de responsabilidade nas entidades de economía social e contidos relativos ao fomento dos valores cooperativos, entre os que cabe destacar o de igualdade entre todas as persoas socias.

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

No programa APROL economía social, para a incorporación de persoas socias traballadoras a cooperativas ou sociedades laborais, subvencionouse a incorporación de 249 persoas, das que 11 foron mulleres (44,58 %)

Nos programas de incentivos á contratación en empresas de inserción laboral, concedéronse axudas para a contratación de 10 persoas técnicas (5 homes e 5 mulleres), e contribuíuse ao mantemento de emprego para 101 persoas en risco de exclusión (das que 48 son mulleres, o que supón o 47,52 %). A participación feminina incrementouse considerablemente respecto do ano anterior (un 13 %).

Nos programas de fomento do emprego para persoas con discapacidade a través dos centros especiais de emprego a participación feminina segue sendo baixa, aínda que tende a alza nos postos de nova creación. Así, contribuíuse ao mantemento da actividade laboral de 3.394 persoas das que un 39,36 % son mulleres. Destes 33 foron postos indefinidos de nova creación, dos que 16 (un 44,48 % foron ocupados por mulleres).

En canto ao programa de formación dual nos centros especiais de emprego, dirixido a persoas con discapacidade intelectual, dos 60 participantes só 15 son mulleres (un 25 %). A ratio mellora substancialmente se nos referimos ao persoal técnico subvencionado (xerentes ou persoal de apoio) xa que chega ao 46 % das 87 persoas subvencionadas.

Finalmente no programa de posta a punto para o emprego, dirixido a persoas en situación de risco ou exclusión social, a cuestión de xénero está equilibrada posto que están inscritos 324 participantes, dos que 163 son mulleres (un 50,31 %).

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, durante o ano 2020, para a posta en marcha ou consolidación de proxectos de economía social a 379 persoas, das que 244 (64,38 %) foron mulleres.
- -1.371 persoas participaron no exercicio 2020 en actividades formativas para o emprendemento ou mellora de xestión das entidades de economía social, das que 941 (68,64 %) 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.

- -2.006 persoas participaron en actividades de difusión ou divulgación (xornadas, charlas, visitas etc.). Destes participantes, 957 eran mulleres, e que representaron o 47,71 % do total.

PROGRAMA 581A-ELABORACIÓN E DIFUSIÓN ESTATÍSTICA

O tratamento estatístico da sinistralidade laboral constitúe unha técnica xeral analítica de gran rendemento ao permitir o control sobre os parámetros do accidente e da enfermidade profesional e cantas circunstancias poidan incidir naqueles, de tal forma que se poida orientar a actuación das técnicas preventivas. A importancia das estatísticas da sinistralidade laboral reside fundamentalmente en que do seu análise xorden os datos necesarios para determinar as melloras nas actuacións preventivas a desenvolver, reflectíndose á súa vez a efectividade e o resultado das medidas preventivas adoptadas.

A través deste programa de gasto trátase de proporcionar información sobre a sinistralidade laboral en Galicia, como unha das actuacións previstas na Estratexia Galega de Seguridade e Saúde no Traballo 2017-2020 e no Plan Anual de Actividades.

O xénero ten que ser unha das variables a considerar a efectos da siniestralidade laboral. Actualmente, as vítimas de accidentes laborais son maioritariamente homes, fundamentalmente porque as actividades nas que se producen maiores sinistros continúan a estar moi masculinizadas (como a construción, por exemplo). Pola contra, as mulleres concentran a súa actividade laboral en sectores como a hostalería, actividades inmobiliarias e de aluguer, servizos empresariais, educación, actividades sanitarias, servizos sociais ou o servizo doméstico, nos que se producen un maior número de enfermidades profesionais derivadas de factores relacionados coas posturas de traballo inadecuadas, longas xornadas de pé, traballos repetitivos, manipulación de numerosos obxectos de pouco peso, etc).

Polo tanto, resulta imprescindible tratar os datos e as estatísticas cun enfoque de xénero para analizar a forma distinta de enfermar e accidentarse de homes e mulleres, xa sexa como consecuencia das propias diferenzas biolóxicas, ou pola definición u organización social do traballo, que adxudica ás mulleres o desempeño de profesións específicas, cos seus factores de risco predeterminados.

O tratamento estatístico diferenciado da sinistralidade entre homes e mulleres facilita a integración da dimensión da igualdade ao axudar a planificar as actividades preventivas de xeito que se poida acadar un nivel de protección con independencia do xénero. Por isto o estudo dos danos da saúde coa diferenciación por sexo constitúe un instrumento útil para lograr a dita integración.

A continuación preséntanse os indicadores e os seus valores previstos para o ano 2022, para coñecer a desagregación por sexo e a estimación da proporción de mulleres nos programas desta Consellería.

En xeral, apréciase unha presenza maioritaria de mulleres no ámbito da formación e no eido das axudas ao emprego e o autoemprego, o que evidencia a situación desfavorable da que parten as mulleres no mercado laboral.

No ámbito da promoción da igualdade, cuxa finalidade consiste na consecución dunha igualdade real e efectiva entre homes e mulleres en todos os ámbitos, e en poñer en marcha medidas activas de conciliación da vida familiar, persoal e laboral, e de fomento da corresponsabilidade, obsérvase que a maioría das persoas que participan nestas actuacións tanto no ámbito da promoción da igualdade como na prevención e o tratamento integral da violencia de xénero, son mulleres.

Cadro 6.. Indicadores de produtividade de persoas beneficiadas desagregados por sexo

E1 - Empregabilidade e crecemento intelixente

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

E01 - Diminuír a taxa de desemprego en Galicia co fomento da empregabilidade das persoas desempregadas, a través da adquisición de experiencia profesional

INDICADOR		Valor Previsto	Unid. Medida
P1032H	Persoal de orientación laboral. (Homes)	58,0	Nº
P1032M	Persoal de orientación laboral. (Mulleres)	39,0	Nº
P1031H	Persoas atendidas accións e programas de orientación laboral(Homes)	20.000,0	Nº
P1031M	Persoas atendidas accións e programas de orientación laboral(Mulleres)	22.600,0	Nº
SC01.H	Persoas desempregadas, incluídos os de longa duración. Homes	5.079,0	Nº
SC01.M	Persoas desempregadas, incluídos os de longa duración. Mulleres	8.423,0	Nº
SC06.H	Persoas menores de 25 anos de idade (Homes)	170,0	Nº
SC06.M	Persoas menores de 25 anos de idade (Mulleres)	133,0	Nº

E02 - Aumentar a inserción laboral e o emprendemento, especialmente para as persoas con especiais dificultades para atopar traballo

INDICADOR		Valor Previsto	Unid. Medida
SC16.H	Participantes con discapacidade. Homes	325,0	Nº
SC16.M	Participantes con discapacidade. Mulleres	240,0	Nº
SE01.H	Participantes en situación ou risco de exclusión social. Homes	600,0	Nº
SE01.M	Participantes en situación ou risco de exclusión social. Mulleres	600,0	Nº
P425.H	Persoas autónomas que reciben axudas para a súa consolidación (Homes)	980,0	Nº
P425.M	Persoas autónomas que reciben axudas para a súa consolidación (Mulleres)	980,0	Nº
SC01.H	Persoas desempregadas, incluídos os de longa duración. Homes	5.036,0	Nº
SC01.M	Persoas desempregadas, incluídos os de longa duración. Mulleres	5.246,0	Nº
SC06.H	Persoas menores de 25 anos de idade (Homes)	171,0	Nº
SC06.M	Persoas menores de 25 anos de idade (Mulleres)	114,0	Nº

E1 - Empregabilidade e crecemento intelixente

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

E03 - Mellorar a empregabilidade das persoas desempregadas, mediante a adquisición dunha acreditación oficial de formación profesional, co obxecto de aumentar a cualificación profesional dos traballadores e traballadoras, e aumentar as súas posibilidades de acceso ao mercado laboral

INDICADOR		Valor Previsto	Unid. Medida
P227.H	Participantes en accións de formación. Homes	9.219,0	Nº
P227.M	Participantes en accións de formación. Mulleres	26.434,0	Nº
P422.H	Persoas que participan no proced. de recoñecemento experiencia profesional (homes)	350,0	Nº
P422.M	Persoas que participan no proced. de recoñecemento experiencia profesional (mulleres)	800,0	Nº

E04 - Mellorar a capacitación e cualificación profesional das persoas traballadoras ocupadas, mediante a adquisición de formación profesional, co obxecto de aumentar a estabilidade no emprego, e posibilitar a promoción profesional, o incremento da capacidade para aumentar as súas rendas así como a competitividade das empresas do tecido produtivo galego, prestando especial atención ao colectivo das mulleres

INDICADOR		Valor Previsto	Unid. Medida
P227.H	Participantes en accións de formación. Homes	2.666,0	Nº
P227.M	Participantes en accións de formación. Mulleres	5.140,0	Nº

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

INDICADOR		Valor Previsto	Unid. Medida
P409.H	Delegados sindicais formados (homes)	110,0	Nº
P409.M	Delegados sindicais formados (mulleres)	75,0	Nº
S0EE17	Número de empresas que reciben axudas para desenvolver medidas de fomento da igualdade e da conciliación de vida laboral	239,0	Nº
P342.H	Persoas beneficiadas (homes)	1.803,0	Nº
P342.M	Persoas beneficiadas (mulleres)	1.853,0	Nº
SC05.H	Persoas con emprego, incluídos os traballadores por conta propia. Homes	624,0	Nº
SC05.M	Persoas con emprego, incluídos os traballadores por conta propia. Mulleres	313,0	Nº

E06 - Promover o cooperativismo e a economía social, como forma de xerar emprego e contribuír ao desenvolvemento económico e social de Galicia

INDICADOR		Valor Previsto	Unid. Medida
SC16.H	Participantes con discapacidade. Homes	1.945,0	Nº
SC16.M	Participantes con discapacidade. Mulleres	1.215,0	Nº
P227.H	Participantes en accións de formación. Homes	1.300,0	Nº
P227.M	Participantes en accións de formación. Mulleres	1.450,0	Nº
SE01.H	Participantes en situación ou risco de exclusión social. Homes	180,0	Nº
SE01.M	Participantes en situación ou risco de exclusión social. Mulleres	140,0	Nº
P190.H	Persoas que se incorporan como socios traballadores ou de traballo, ou a través de fórmulas de autoemprego, a cooperativ	100,0	Nº
P190.M	Persoas que se incorporan como socios traballadores ou de traballo, ou a través de fórmulas de autoemprego, a cooperativ	120,0	Nº

E2 - Benestar das persoas e as familias e cohesión social

PA03 - Mellora dos servizos sociais a familias e á infancia, apoio á conciliación e á promoción da igualdade, servizos e axudas complementarios da educación e políticas de xuventude e cooperación

E03 - Mellorar a conciliación da vida familiar e laboral e promover a corresponsabilidade entre mulleres e homes para contribuír a acadar o principio de igualdade por razón de xénero en todos os ámbitos e á revitalización demográfica

INDICADOR		Valor Previsto	Unid. Medida
P0092M	Familias monoparentais que reduciron a súa xornada laboral.(Mulleres)	38,0	Nº
P0092H	Homes/Familias monoparentais que reduciron a súa xornada labboral. (Homes)	127,0	Nº
P00151	Número de actividades de conciliación.	225,0	Nº
SE03.H	Participantes que reciben actuacións destinadas á mellora dasúa situación no ámbito laboral. Homes	2.035,0	Nº
SE03.M	Participantes que reciben actuacións destinadas á mellora dasúa situación no ámbito laboral. Mulleres	2.590,0	Nº

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

E03 - Impulsar a igualdade de oportunidades por razón de xénero, a inclusión e mellora social, o acceso á actividade e ao emprego das mulleres

INDICADOR		Valor Previsto	Unid. Medida
P00468	Mulleres beneficiarias do programa de autoemprego da muller(EMEGA)	275,0	Nº
S0EE01	Mulleres pertencentes a colectivos máis vulnerables que participan nas actuacións	3.825,0	Nº
P00181	Mulleres que recibiron información, atención ou asesoramento	10.050,0	Nº
P00147	Número de accións de formación e sensibilización no ámbito de promoción da igualdade.	33,0	Nº
SC05.M	Persoas con emprego, incluídos os traballadores por conta propia. Mulleres	3.164,0	Nº
SC01.M	Persoas desempregadas, incluídos os de longa duración. Mulleres	3.774,0	Nº
SC03.M	Persoas inactivas (Mulleres)	6.463,0	Nº

E05 - Reducir a violencia de xénero articulando unha resposta global e coordinada fronte e esta lacra, en calquera das súas modalidades e consecuencias

INDICADOR		Valor Previsto	Unid. Medida
P00467	Chamadas ao teléfono atención violencia xénero	3.500,0	Nº
P117.H	Menores atendidos en centros de acollida nos programas de protección e apoio a vítimas da violencia de xénero. Homes	80,0	Nº
P117.M	Menores atendidos en centros de acollida nos programas de protección e apoio a vítimas da violencia de xénero. Mulleres	70,0	Nº
P110.H	Menores atendidos nos programas de protección e apoio a vítimas da violencia de xénero. Homes	897,0	Nº
P110.M	Menores atendidos nos programas de protección e apoio a vítimas da violencia de xénero. Mulleres	832,0	Nº
P116.H	Menores en atención psicolóxica atendidos nos programas de protección e apoio a vítimas da violencia de xénero. Homes	150,0	Nº
P116.M	Menores en atención psicolóxica atendidos nos programas de protección e apoio a vítimas da violencia de xénero. Mulleres	150,0	Nº
P00115	Mulleres atendidas nos programas de protección e apoio a vítimas da violencia de xénero	3.120,0	Nº
P00463	Mulleres en atención psicolóxica nos programas de protecciónе apoio a vítimas da violencia de xénero	850,0	Nº
P00465	Mulleres vítimas de trata ou explotación sexual	1.380,0	Nº
P00466	Mulleres vítimas de violencia de xénero atendidas en centrosde acollida	170,0	Nº
P00464	Mulleres vítimas de violencia de xénero en programas de inserción laboral	180,0	Nº
P00148	Número de accións de información, formación, sensibilizaciónen materia de violencia de xénero.	750,0	Nº
SC05.M	Persoas con emprego, incluídos os traballadores por conta propia. Mulleres	120,0	Nº
SC01.M	Persoas desempregadas, incluídos os de longa duración. Mulleres	698,0	Nº
SC03.H	Persoas inactivas (Homes)	12,0	Nº
SC03.M	Persoas inactivas (Mulleres)	730,0	Nº
SC15.H	Persoas migrantes, participantes de orixe estranxeira, minorías. Homes	12,0	Nº
SC15.M	Persoas migrantes, participantes de orixe estranxeira, minorías. Mulleres	1.152,0	Nº

Conclusións:

Hai que ter en conta que esta consellería integra dentro da súa estrutura á Secretaría Xeral da Igualdade, polo que moitos dos seus programas de gasto teñen de por si un impacto directo e importante sobre a igualdade entre mulleres e homes.

E o feito de que estean encadradas nun mesmo órgano as competencias nos ámbitos laborais e de igualdade vai permitir que, no contexto actual, a igualdade entre mulleres e

homes se conciba tamén como un obxectivo económico, xa que promover a igualdade entre os sexos pode aportar vantaxes económicas e empresariais e contribuír a lograr os obxectivos de Europa 2020, é dicir, un crecemento intelixente, sostible e integrador, utilizando o potencial e os talentos das mulleres de maneira máis extensa e eficaz.

Ademais disto, hai que salientar que nas actuacións do departamento se integra a perspectiva de xénero de xeito transversal e que se presta orientación, formación e asesoramento ao resto de departamentos da Xunta de Galicia.

Van ter un gran impacto na mellora da loita e prevención da violencia de xénero as actividades formativas que se levan a cabo, neste ámbito, para o persoal de xustiza, dos corpos e forzas de seguridade e do persoal de protección civil, así como para outros colectivos profesionais (docentes, persoal dos servizos sociais e dos CIM, etc.).

Valórase o impulso aos proxectos de conciliación e corresponsabilidade, tanto no ámbito local como en colaboración con entidades sen fins de lucro ou dirixidos directamente aos pais traballadores e ás mulleres que encabezan unha familia monoparental, toda vez que as dificultades de conciliación no ámbito laboral e familiar seguen afectando en maior grao ás mulleres, e son moitas as que se ven obrigadas a renunciar a proxectos persoais e laborais; sendo unha das principais barreiras que impiden lograr a plena igualdade.

Igualmente importante son os programas de autoemprego e emprendemento feminino que contribúen dun xeito inequívoco á participación das mulleres no mundo laboral, a colaboración coas entidades que desenvolven actuacións dirixidas ao colectivo LGTBI, ou aqueloutras que realizan programas específicos dirixidos a colectivos de mulleres en situación de especial vulnerabilidade por sufrir unha múltiple discriminación, unindo ao sexo a discapacidade, adicións, reclusas ou ex-reclusas, enfermidades mentais, etc.

Ademais, son fundamentais todas as actuacións que se van levar a cabo para facilitar ás vítimas de violencia de xénero ou ás vítimas de trata con fins de explotación sexual, unha atención integral que inclúe dende prestacións económicas, ata programas de inserción laboral e fomento da contratación ou a atención psicolóxica especializada. Todo isto acompañado de actuacións de sensibilización e información que contribuirán a implicar a toda a sociedade na loita contra a violencia de xénero.

Valórase positivamente o reforzo da rede de acollemento con recursos especializados para aquelas vítimas de violencia de xénero que ademais presentan outras problemáticas engadidas (toxicomanías ou enfermidade mental), así como a liña de axudas económicas (indemnización) para orfos e orfas da violencia de xénero que carezan de rendas, así como a posta en marcha dunha quenda de garda psicolóxica e unha quenda de garda social permanentes para as vítimas da violencia de xénero, o que lles permitirá dispor dende o primeiro momento da denuncia dos recursos de apoio necesarios.

Ademais, tamén se encadran no ámbito de actuación desta consellería outras áreas nas que ten gran importancia a consideración da perspectiva de xénero á hora de deseñar, desenvolver a avaliar as actuacións que se realizan, e valórase positivamente a consideración das mulleres como unha prioridade nas políticas activas horizontais, xestionando programas específicos, o que vai permitir minimizar os atrancos que dificultan a promoción do emprego feminino.

Que se establezan medidas de discriminación positiva, que permitirán acadar unha maior participación das mulleres no mercado laboral, dado que a súa taxa de actividade e de ocupación é menor que a dos homes e a súa taxa de desemprego é máis alta.

Que se fomente o aproveitamento do talento feminino nas entidades da economía social, para acadar unha maior representatividade nos seus órganos de dirección e xestión.

Que se teñan en conta as cuestións de xénero na negociación colectiva, incrementándose o número de convenios que introducen no seu articulado cláusulas sobre igualdade de trato entre homes e mulleres; e mellorando a efectiva aplicación do principio de igualdade de trato e de oportunidades na regulación do acceso e das condicións de traballo das persoas traballadoras.

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

IV.9. IX. CONSELLERÍA DE SANIDADE

A Consellería de Sanidade é o órgano da Administración autonómica responsable da superior dirección e control do desenvolvemento das funcións e competencias en materia de sanidade, de acordo co establecido no Estatuto de Autonomía de Galicia, na Lei 8/2008, do 10 de xullo, de Saúde de Galicia e na Lei 5/1999, do 21 de maio, de ordenación farmacéutica. Igualmente, asume a dirección do sistema público de saúde de Galicia, conforme aos principios obxectivos da concepción integral da saúde, na cal se inclúe a promoción da saúde, a protección fronte á situación e circunstancias que supoñen un risco para ela, a calidade dos servizos e a mellora continua da organización sanitaria, a atención ás necesidades de saúde da poboación, así como a eficiencia, efectividade e eficacia na xestión do sistema sanitario.

Así mesmo correspóndelle o exercicio das competencias que para situacións sanitarias urxentes ou de necesidade se recollen na Lei Orgánica 3/1986, do 14 de abril, de medidas especiais en materia de saúde pública .

Na maioría dos programas de gasto da consellería dos que facilitan algún tipo de dato que permite realizar unha pequena análise dende o punto de vista do xénero, indícase que teñen carácter universal e van dirixidos a toda a poboación, dando a entender con isto que son motivos suficientes para considerar que non existen diferenzas de xénero que se podan considerar.

Sen embargo, a Organización Mundial da Saúde (OMS) recoñece que a igualdade de xénero é un pilar necesario para conseguir sociedades sostibles, prósperas e saudables e que non deixen a ninguén desatendido; así como que é esencial para lograr todos os obxectivos de desenvolvemento sostible (ODS).

A OMS tamén indica que os determinantes da saúde relacionados co xénero son as normas, expectativas e funcións sociais que incrementan as taxas de exposición e a vulnerabilidade fronte aos riscos para a saúde e que determinan os comportamentos de promoción da saúde e as respostas dos sistemas sanitarios en función do xénero, debendo considerar a insterseccionalidade, é dicir, a relación entre o sexo, o xénero e outros determinantes sociais que poden crear inequidades sanitarias nos procesos tanto a nivel individual como institucional.

Por iso é fundamental integrar a perspectiva de xénero nos procesos sanitarios xa que permitirá avaliar o modo en que o xénero determina as medidas planificadas, incluídas a lexislación, as políticas e os programas, en todos os ámbitos e a todos os niveis. A inclusión da perspectiva de xénero tamén pode contribuír ao empoderamento das mulleres e a igualdade de participación en todos os niveis do persoal sanitario.

Segundo a OMS, a perspectiva de xénero débese incorporar nos compoñentes básicos dos sistemas de saúde:

- Prestación de servizos: realizar intervencións de calidade integradas, seguras, eficaces, aceptables e baseadas en datos probatorios, ao tempo que se garante a equidade de xénero no acceso a todos os servizos (promoción de hábitos saudables, prevención e tratamiento, dende a atención primaria ata a terciaria).

- Información e investigación: garantir a recollida, o análise e a utilización de datos desagregados por sexos para que as respostas dos sistemas de saúde estean baseadas en datos comprobados sobre os factores determinantes e a saúde das persoas, e asignar os recursos en consecuencia.

- Persoal sociosanitario: promover políticas e estratexias que transformen as relacións de xénero, a fin de evitar os prexuízos e as inequidades relacionadas co xénero no persoal sanitario e garantir un traballo digno para todos os profesionais sociosanitarios, integrando a igualdade de xénero na formación, a capacitación, o emprego e a progresión profesional.

- Liderado e gobernanza: fomentar a boa gobernanza sanitaria e a integración da perspectiva de xénero nas políticas e as estruturas de gobernanza da saúde pública, promovendo estratexias que teñan en conta as cuestións relacionadas co xénero e lexislación que as favoreza no relativo á capacidade de resposta, a equidade e a eficiencia; Fomentar a paridade de sexos nos postos directivos.

Sen embargo, en xeral, entre os colectivos profesionais da saúde existe a percepción de que o traballo técnico, sanitario ou de xestión, a adecuación dos recursos ou a formación no ámbito sanitario son neutros dende o punto de vista do xénero, xa que as políticas e as actuacións sanitarias están dirixidas aos problemas de saúde e aos recursos (aos que as persoas, en principio teñen acceso de xeito universal), e non ás persoas e, polo tanto, non se consideran nin se prevén impactos diferentes en función do sexo.

Non obstante, isto non é así xa que todas as actuacións que se realizan teñen como destinatarias finais a persoas con diferentes necesidades e demandas de saúde, con diferentes perfís de utilización e acceso aos recursos e, polo tanto, cunha posición de partida diferente.

Así por exemplo, a esperanza de vida das mulleres galegas situábase en 2018, segundo os datos do IGE, nos 86,4 anos, máis de 6 puntos por riba da dos homes. Sen embargo, esta maior lonxevidade non implica unha mellor calidade de vida. Segundo o IGE, no caso das mulleres a porcentaxe de anos vividos con algún tipo de limitación é moi superior á dos homes, case o 30% dos anos vividos.

Tamén a percepción da saúde é peor no caso das mulleres, e incluso os patróns de vida teñen unha clara distribución por xénero. Os homes aínda teñen condutas menos

saudables respecto ao consumo de sustancias aditivas (tabaco, alcol, drogas ilegais) e sofren discapacidades en idades máis temperás. Isto pode estar relacionado coas prácticas de risco que asumen debido aos modelos tradicionais de masculinidade.

En cambio, os homes practican máis deporte e dormen máis horas que as mulleres, cos beneficios para a saúde que elo conleva. Isto pode vir dado pola desigualdade na distribución dos tempos de traballo produtivo e de coidados e de ocio e descanso entre mulleres e homes.

As investigacións e os estudos realizados nas últimas décadas, tamén permitiron coñecer que as mulleres presentan con maior frecuencia morbilidade de carácter crónico debilitante, como por exemplo a diabetes ou a artrose. E que as principais causas de morte nos homes maiores de 50 anos son as enfermidades cardiovasculares, o cancro e as causas externas (accidentes e suicidios), por esta orde; mentres que nas mulleres da mesma idade estanse a producir cambios nas causas de morte observándose un incremento proporcional das mortes por enfermidades cardiovasculares e unha redución das producidas por cancro de mama.

E segundo a Organización Mundial da Saúde (OMS), o enfoque de saúde pública baseado no xénero serve para determinar como difiren os resultados, experiencias e riscos sanitarios entre homes, mulleres, nenos e nenas e permite actuar en consecuencia, conseguindo mellores resultados e mellorando así a eficiencia, cobertura e equidade dos programas.

PROGRAMA 412A E 412B – ATENCIÓN HOSPITALARIA E ATENCIÓN PRIMARIA

Ambos programas comprenden aquelas actividades asistenciais e de xestión de servizos xerais nos centros hospitalarios e de atención primaria do Servizo Galego de saúde, así como nos centros concertados para dar resposta efectiva ás necesidades da cidadanía con calidade e garantías.

Recollen, entre outros, algúns obxectivos que poden ter unha maior incidencia dende o punto de vista do xénero:

- Potenciar a telemedicina, a atención domiciliaria e a atención non presencial.
- Mellorar a información e o acceso ao sistema sanitario de forma interactiva, potenciando os servizos a través das novas tecnoloxías de información e a comunicación e as diversas canles (teléfono, web, sms).
- Continuar coa incorporación de novos servizos no Centro de Servizos Sanitarios Multicanle e de relación paciente-administración sanitaria, como é o canal É-saúde
- Facilitar información sobre educación sanitaria e prevención e promoción da saúde a través da Escola Galega de Saúde e seguir aproveitando as vantaxes que ofrecen as redes sociais para a promoción de hábitos de vida saudables.

- Prestar unha atención integral a colectivos específicos con necesidades diferenciadas como son os pacientes anciáns, nenos, a muller e a saúde mental.

Na memoria volve a indicarse que estes dous programas diríxense a toda a sociedade e só se identifica un obxectivo específico en materia de igualdade: a transmisión dunha imaxe igualitaria, plural e non estereotipada de mulleres e homes na sociedade

Non obstante poderíase, por exemplo, utilizar a Escola Galega de Saúde para programar actividades específicas relacionadas coa corresponsabilidade (obradoiros de formación sobre o papel de pai coidador), ou obradoiros de autocoidado dirixidos ás mulleres que coidan persoas con dependencia no ámbito familiar, etc.

Tamén sería importante considerar as cuestións de xénero na recollida de datos estatísticos e de seguimento das actuacións que se levan a cabo no marco destes dous programas de gasto, para dispor de datos desagregados por sexo que permitan avaliar as diferenzas en canto a utilización destes recursos por homes e mulleres.

PROGRAMA 413A-PROTECCIÓN E PROMOCIÓN DA SAÚDE PÚBLICA

O programa de Promoción e Protección da Saúde ten como obxectivo fundamental mellorar a saúde da poboación diminuíndo a incidencia e a carga das enfermidades a través da identificación dos factores protectores e de risco e incidindo sobre os axentes sociais para que estes actúen no sentido de favorecer ou diminuír, respectivamente, estes factores.

Para isto, preténdese manter e actualizar os programas que se veñen levando a cabo, nos ámbitos da promoción de estilos de vida saudable, da prevención de enfermidades transmisibles, dos programas de cribado, dos programas de seguridade alimentaria, sanidade ambiental e protección radiolóxica e dos programas de vixilancia epidemiolóxica.

Neste programa tamén se levan a cabo as actividades de prevención e control das enfermidades transmisibles, incluíndo a estratexia fronte á infección polo VIH/SIDA, as actividades correspondentes ao Plan de loita contra as drogodependencias así como as relacionadas coa atención á saúde mental, desenvolvendo programas de trastorno mental grave destinados á atención integral desde as fases precoces, desenvolvendo os programas de psicoxeriatría e potenciando a investigación en saúde mental.

Na memoria indícase que as persoas beneficiarias das actividades que se desenvolven e financian son todos os galegos e galegas, aínda que tamén confirma que algunhas actividades poden ter un impacto diferente en homes e mulleres, e nos distintos grupos de idade e volve a poñer como exemplo a vacina do virus do papiloma humano que se administra a nenas de 12 anos, o cribado de cancro de mama que se realiza en mulleres entre 50 e 69 anos, o cribado de cancro de colon nas persoas entre 50 e 69 anos, ou o cribado de cancro cervical no que se está a traballar e que se prevé realizar as mulleres de 25 a 65 anos .

Aínda que a consellería non as menciona, as diferenzas entre mulleres e homes existen tamén noutros ámbitos que se definen como primordiais na memoria como son as actividades de prevención e control das enfermidades transmisibles, incluíndo a estratexia fronte á infección polo VIH/SIDA, as actividades correspondentes ao Plan de loita contra as drogodependencias, ou as relacionadas coas enfermidades mentais, tendo en conta por exemplo que enfermidades mentais como a depresión e a ansiedade teñen unha presenza case tres veces superior en mulleres que en homes.

Ademais, dado que un dos obxectivos declarados deste programa de gasto é o de "identificación dos factores protectores e de risco e incidindo sobre os axentes sociais para que estes actúen no sentido de favorecer ou diminuír, respectivamente, estes factores", habería que ter en conta antes de realizar calquera planificación ou programación, que mulleres e homes non sempre comparten os mesmos factores de risco nin os mesmos factores de protección da saúde. Así, existe unha maior prevalencia en mulleres das enfermidades cardíacas, óseas, musculares, depresivas, trastornos alimentarios, fibromialxia, etc.

E para poder ter isto en conta, tamén resulta fundamental dispoñer de datos desagregados por sexo que permitan facer unha análise previa e posteriormente un seguimento e avaliación dos resultados, o que posibilitaría unha maior adecuación das propostas e actuacións que se desenvolvan no ámbito da saúde.

PROGRAMA 414A-FORMACIÓN DE GRADUADOS E POSTGRADUADOS E PROGRAMA 561C-INVESTIGACIÓN SANITARIA

O programa 414A comprende e financia un conxunto de actividades dirixidas a actualizar os coñecementos e habilidades dos e das profesionais do sistema sanitario, no aspecto asistencial, preventivo e de xestión; desenvolver un plan de excelencia na formación sanitaria especializada que articule, coordine, impulse e execute iniciativas encamiñadas a mellorar a aprendizaxe dos e das especialistas do futuro e colaborar co sistema educativo tanto nos niveis preuniversitarios como universitarios e posgraduado, na formación do alumnado nos centros do Servizo Galego de Saúde.

O programa 561C ten como finalidade xenérica facilitar a investigación e a innovación no ámbito sanitario e o desenvolvemento de criterios, procedementos e sistemas de xestión que ordenen os recursos dedicados á I+D+I en saúde do Sistema Sanitario Público cara a excelencia científica e para a mellora da saúde da cidadanía.

Polo que se refire a actuacións que incidan na promoción da igualdade entre mulleres e homes, o departamento só sinala que se promove a participación equitativa nas distintas actividades de formación que se desenvolven, pero carécese de datos desagregados relativos ás persoas que asisten a esta formación.

Durante os últimos anos empezaron a facerse visibles datos significativos sobre as diferenzas na forma de enfermar e de morrer entre homes e mulleres. Por iso comezan

a existir estudos sobre o posible nesgo de xénero nos temas relacionados coa saúde, que facilita a "invisibilidade" da muller nas áreas de investigación sobre a saúde, a formación de profesionais e os coidados asistenciais.

A peor consecuencia deste posible nesgo de xénero é que, probablemente, se realizan previsións menos eficaces nos programas comunitarios de acción sobre a sáude, que as conclusións dos estudos empíricos son menos válidas, a estimación das taxas de prevalencia dos trastornos perde eficacia, etc., posto que todo isto se basea, con frecuencia, no que se sabe sobre las enfermidades e os problemas do sexo máis estudado, o masculino.

Por iso, deben promoverse actividades formativas específicas sobre xénero e saúde dirixidas a todos os colectivos profesionais implicados na prevención e atención dos problemas de saúde, incluídas as diversas estruturas administrativas. Esta análise pode chegar a influír en moitos aspectos da asistencia sanitaria (accesibilidade, esforzo diagnóstico ou terapéutico, precisión diagnóstica, etc.).

Tamén sería positiva a formación sobre prevención e atención a mulleres vítimas de violencia de xénero ou atención específica a mulleres en situación de trata de seres humanos con fins de explotación sexual.

Neste contexto, as liñas de actuación da Consellería sinalan que se implementarán as medidas previstas no I Plan de igualdade entre mulleres e homes no Servizo Galego de Saúde asinado o 13 de xullo do ano 2021, no que se define un conxunto ordenado de medidas específicas, adoptadas despois de ter realizado un diagnóstico de situación en distintas áreas da organización que comprenden a selección e promoción profesional, a política salarial, a formación, a ordenación do tempo de traballo e a conciliación así como situacións de especial protección como no caso de violencia de xénero.

Así mesmo, afondarase no papel da sanidade pública como axente detector e preventivo das situacións de violencia de xénero. Unha vez publicado no ano 2016 o documento, 'Violencia de Xénero: procedemento de intervención en saúde' e, no 2020, o procedemento de 'Cribado e Atención en Saúde', seguirase reforzando a formación nesta materia para o persoal do sistema público de saúde.

En particular, no que ten a ver coa atención primaria, as principais prioridades son:

- Completar o desenvolvemento e implantación das accións do documento estratéxico e de xestión Por unha atención primaria vertebradora do sistema de saúde, establecendo unha visión para o fortalecemento da atención primaria en Galicia nos próximos anos.
- Completar a implantación das axendas de calidade dos profesionais de primaria, que posibilitan unha reorganización da actividade segundo as características de cada centro e melloran a xestión dos tempos. Unha vez pechados os docu-

mentos que definen as axendas de medicina e enfermería avanzarase, a través de grupos de traballo, na definición e implantación das axendas de calidade para odontólogos, hixienistas dentais, matronas e restantes categorías.

- Implantar sistemas de xestión da demanda en equipo que permitan desenvolver ata o máximo das súas capacidades legais as funcións das distintas categorías profesionais de atención primaria para unha mellor distribución da demanda.
- Desenvolvemento dos plans locais de saúde,

O SERGAS vai afondar no papel da sanidade pública como axente detector e preventivo das situacións de violencia de xénero. Unha vez publicado no ano 2016 o documento, 'Violencia de Xénero: procedemento de intervención en saúde', incorporouse en 2021 o procedemento de 'Cribado e Atención en Saúde' como mellora da atención sanitaria á muller en situación de violencia de xénero; cuxo obxectivo é mellorar a vida das mulleres e axudar a erradicar a violencia de xénero da nosa sociedade, aumentar a detección precoz da violencia de xénero, mellorar a atención das mulleres nas consultas de saúde do sistema sanitario galego e homoxeneizar as actuacións sanitarias no sistema sanitario público de Galicia.

Faise unha valoración moi positiva destes aspectos xa que os servizos de atención primaria e os servizos de urxencias, tanto hospitalarios como extrahospitalarios, xogan un papel fundamental pola súa accesibilidade e dispoñibilidade e polo acercamento que pode ter a atención primaria coa vítima.

En 2021 tamén se realizou a avaliación do grao de implantación do proceso asistencial de consulta preconcepcional e de atención ao embarazo normal e da Guía de atención no proceso de morte e dó xestacional e perinatal. Continuarase coa implementación da Guía técnica de abordaxe de disfuncións do solo pelviano feminino e coa promoción da lactación materna no ámbito de atención primaria.

E vaise actualizar o catálogo de programas asistenciais na rede de centros de atención a persoas con trastornos aditivos, actualizando os programas e procedementos en virtude dos cales se prestan os programas de apoio a inserción social e os programas de asistencia sanitaria dirixidos a mulleres e a persoas con adicións comportamentais (TICs e Ludopatías).

Tamén se valora especialmente que se teñan en conta os principios da conciliación da vida familiar e laboral do persoal empregado públicos do ámbito da saúde, facéndoos compatibles coas necesidades da atención permanente e continua da poboación galega. Protección á maternidade: a Lei 9/2016, do 26 de decembro, de medidas fiscais e administrativas, como medida de protección á maternidade, paternidade e risco durante o embarazo ou durante a lactación, ampliando os supostos a adaptación de posto co dereito a percibir a media das retribucións aboadas o ano anterior en concepto de atención continuada por gardas, noites e festivos.

Así mesmo, constitúe unha importante contribución a implementación do I Plan de Igualdade entre mulleres e homes no Servizo Galego de Saúde no que se define un conxunto ordenado de medidas específicas, adoptadas despois de ter realizado un diagnóstico de situación en distintas áreas da organización que comprenden a selección e promoción profesional, a política salarial, a formación, a ordenación do tempo de traballo e a conciliación así como situacións de especial protección como no caso de violencia de xénero.

A continuación preséntanse os indicadores e os seus valores previstos para o ano 2022, para coñecer a desagregación por sexo e a estimación da proporción de mulleres nos programas desta Consellería.

Dos indicadores seleccionados saliéntase a minoritaria presenza de mulleres nos programas de atención á saúde mental e á drogodependencia, nos que as mulleres soamente son o 23,7%, nos programas de atención socio sanitaria as mulleres representan o 63,0% do total de persoas atendidas.

Cadro 7.. Indicadores de produtividade de persoas beneficiadas desagregados por sexo

E2 - Benestar das persoas e as familias e cohesión social

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

E01 - Potenciar a I+D+i mediante o fomento da absorción de coñecemento por parte dos profesionais e das empresas, a mobilización e atracción de capital privado para os procesos de innovación galegos, o fomento da transferencia de investigación dende os axentes de xeración, a difusión do coñecemento cara o mercado e o apoio ao descubrimento emprendedor en todos os eidos.

INDICADOR		Valor Previsto	Unid. Medida
DE021H	Investigadores/ano participando en proxectos cofinanciados.Homes	12,0	Persoas/ano
DE021M	Investigadores/ano participando en proxectos cofinanciados.Mulleres	13,0	Persoas/ano

E02 - Promover a atención integral adaptada ás necesidades dos e das pacientes, familiares e coidadores/as.

INDICADOR		Valor Previsto	Unid. Medida
P00012	Participantes no programa de cribado de cancro de mama	82,0	%
P402.H	Persoas beneficiarias de programas de atención á drogodependencia e á saúde mental. Homes	20.869,0	Nº
P402.M	Persoas beneficiarias de programas de atención á drogodependencia e á saúde mental. Mulleres	6.480,0	Nº
P408.H	Persoas beneficiarias de programas de atención sociosanitaria. Homes	683,0	Nº
P408.M	Persoas beneficiarias de programas de atención sociosanitaria. Mulleres	1.164,0	Nº

IV.10. X. CONSELLERÍA DE POLÍTICA SOCIAL

O Pilar Europeo de Dereitos Sociais constitúe unha recomendación e proposta da Comisión Europea para acometer unha profunda renovación do modelo europeo de sociedade que reforce a efectividade dos dereitos e liberdades da cidadanía en termos de igualdade, xustiza e protección.

Un dos seus principais desafíos consiste en loitar contra as discriminacións obxectivamente inxustificadas que continúan a existir por razón de sexo e nesta liña hai que salientar a súa decisiva aposta por fomentar a igualdade de trato e de oportunidades entre mulleres e homes en todos os ámbitos.

A Consellería de Política social é a responsable de propor e executar as directrices xerais do goberno galego no ámbito do benestar, as políticas sociais e a revitalización demográfica.

No que atinxe ás competencias en materia de servizos sociais, inclúense as políticas de familia, menores, benestar social, inclusión social, servizos comunitarios, atención ás persoas con discapacidade e ás persoas maiores, promoción da autonomía persoal e a atención ás persoas en situación de dependencia, así como as políticas de xuventude e voluntariado e as políticas e programas de revitalización demográfica.

Na maioría de ámbitos de actuación desta consellería pódense detectar situacións de desigualdade de xénero:

Por unha banda, as mulleres continúan a ser as persoas que de xeito maioritario asumen o coidado dos nenos e nenas e/ou das persoas dependentes, o que limita as súas posibilidades de incorporación ao mercado laboral e á formación.

Por outra banda, os datos sobre condicións de vida amosan que as mulleres teñen un maior risco de pobreza en moitos dos casos como consecuencia das condicións adversas de acceso ao mercado laboral, a súa dedicación a tarefas non remuneradas, déficits en educación e formación profesional, etc. Isto fai que poidan atoparse en situacións de dependencia económica e de maior risco de exclusión.

E non se poden afrontar políticas de revitalización demográfica sen considerar ás mulleres como un elemento clave neste proceso.

PROGRAMA 312A-PROTECCIÓN E INSERCIÓN SOCIAL

As distintas actuacións do programa están destinadas ás persoas afectadas por unha carencia de medios económicos e en situación de risco ou exclusión social, mediante prestacións de inclusión social, así como mediante o apoio ás entidades de iniciativa social, coa finalidade de atender de forma coordinada e global ás necesidades, mellorar o rendemento dos recursos dispoñibles, procurar a calidade na prestación dos servizos, evitar os desequilibrios territoriais e estimular a cultura de participación da sociedade e das propias persoas afectadas como elemento esencial na provisión dos servizos sociais

Polo tanto, as axudas e prestacións contempladas neste programa actúan como un elemento de cohesión social para seguir avanzando na procura do equilibrio de dous aspectos básicos: o acceso a ingresos mínimos en situacións de grave pobreza e exclusión e o dereito a un acompañamento a apoio profesional e financeiro para a adquisición de novas capacidades e cualificacións, tal e como se pretende coa aplicación da Lei 10/2013, do 27 de novembro, de inclusión social de Galicia.

Ademais, a recente aprobación do novo Decreto que desenvolve a Lei 10/2013, de inclusión social de Galicia, espérase que produza un maior impacto preventivo, porque a

súa regulación mellora a protección das persoas beneficiarias e habilita os novos complementos do tramo persoal e familiar da RISGA: tramo de inserción e tramo de transición ao emprego.

A nivel xeral, o perfil das persoas usuarias dos servizos sociais comunitarios corresponde a un 60 % de mulleres e un 40 % de homes.

Tal como se establece na memoria, unha das finalidades do programa é contribuír a través das actuacións subvencionadas á igualdade entre mulleres e homes, á corresponsabilidade no fogar e á redución das diferenzas de participación nos diferentes ámbitos derivadas da concepción tradicional do que significa ser home e muller.

A previsión para 2022 é que se beneficien dun xeito directo deste programa máis de 8.000 mulleres e de 7.000 homes, a través de accións formativas e de itinerarios personalizados de inclusión, así como de outras actuacións orientadas a mellorar a inclusión residencial, á mediación social e intercultural ou a intervención comunitaria en territorios en exclusión, entre outras.

En canto aos principais resultados do programa nos últimos anos, establécese na memoria da Consellería que o ano 2019, do total de 466.810 persoas usuarias con intervención aberta nos servizos sociais comunitarios, 275.418 (un 59 %) foron mulleres.

No 2020 un total de 8.676 mulleres e 7.010 homes beneficiáronse de accións formativas e de itinerarios personalizados de inclusión, así como de outras actuacións como as relativas á inclusión residencial, á mediación social e intercultural ou a intervención comunitaria en territorios en exclusión, entre outras.

Por último, valórase de xeito moi positivo que, dado o maior perfil de risco que presentan as mulleres, a Lei 10/2013, do 27 de novembro, de inclusión social de Galicia, prevexa unha acción positiva de xénero para o acceso á RISGA e as AIS establecendo que, en condicións de igualdade de cumprimento dos requisitos, darase preferencia a unha das mulleres integrantes da unidade de convivencia. Tamén está previsto un tratamento específico no caso de situacións de violencia de xénero axilizando a tramitación dos expedientes para estes supostos.

PROGRAMA 312B- PROGRAMA DE PRESTACIÓNS ÁS FAMILIAS E Á INFANCIA

Este programa de gasto está dirixido, por unha banda, a abordar a dinámica de declive demográfico de Galicia e por outra, a atender as necesidades das familias nas súas distintas modalidades, garantindo o seu benestar e libre desenvolvemento, así como a súa protección integral, na orde xurídica, económica e social, como unidade e de cada un dos seus membros, e especialmente dos nenos, nenas e adolescentes en situación de desprotección e/ou penalmente responsables.

Galicia é a segunda comunidade española con maior porcentaxe de poboación envellecida. O índice conxuntural de fecundidade en Galicia é o terceiro máis baixo de España, con 1,02 nacementos por cada mil mulleres en idade fértil, fronte á media estatal de 1,23 (INE datos 2020) e os 1,53 da Unión Europea (Eurostat 2019, UE-27, dato provisional). Así mesmo, as persoas de entre 15 e 30 anos supoñen o12.69 % da poboación total de Galicia fronte ao 15.53 % no conxunto do Estado e o 16.45 % de Europa

Pola súa banda, as familias galegas demandan cada vez máis medidas e recursos de calidade que permitan compatibilizar as responsabilidades laborais coas tarefas de atención e coidado necesarias para o sostemento da vida no ámbito privado.

As dúas premisas anteriores e a experiencia comparada no contexto da Unión Europea permiten concluír que unha política de apoio á natalidade e que facilite o acceso a recursos de conciliación de calidade é esencial para que as persoas poidan levar a cabo o seu proxecto vital, ao permitir manter o equilibrio nas diferentes dimensións da vida e mellorar o seu benestar, saúde e capacidade de traballo, repercutindo na participación no mercado laboral ou nas taxas de fertilidade.

Para atender estes desafíos é preciso crear contornos favorables para o libre desenvolvemento das familias, apoiándoas nos maiores gastos que supón a crianza durante os primeiros anos de vida e poñendo á súa disposición recursos accesibles e de calidade para a atención infantil, obxectivo ao que responden as medidas recollidas neste programa de gasto, que se orientan, ademais, nas medidas nas que resulta de pertinencia, a dar resposta á situación de pandemia por COVID-19.

Na actualidade a Axencia Galega de Servizos Sociais oferta 2.269 prazas de 0-3 anos repartidas nas súas 27 escolas infantís da comunidade autónoma.

A situación actual incide no aumento das crises familiares e a demanda dos programas de orientación e mediación familiar mantense alta confirmando a tendencia dos últimos anos.

Igualmente mantense a demanda na solicitude de expedición de títulos de familia numerosa. Máis de 26.800 familias numerosas gozan dos beneficios que lles outorgan

Por outra banda, actualmente teñen expediente de protección á infancia abertos en Galicia máis de 2.500 menores, e, no ano 2020, un total de 62 nenos españois ou estranxeiros foron integrados en familias galegas a través da adopción.

Para atender esta poboación empréganse programas e recursos que abranguen todas as vertentes da intervención, desde a detección do problema (a través da liña de axuda 11611 á infancia ou o Rexistro Unificado de Maltrato Infantil) ata a busca de familia alternativa para os nenos e nenas que non poden permanecer na súa de orixe, ben sexa de forma permanente (a través do acollemento permanente ou adopción) ou provisoria

(acollemento temporal), pasando por toda unha serie de programas que tratan de satisfacer o conxunto das necesidades dos menores, desde o punto de vista material, educativo, sanitario, psicolóxico, de integración laboral, etc.

Merece especial mención o esforzo da Xunta de Galicia na preparación dos menores dos sistemas de protección e reforma para a vida independente e na súa formación para acadar unha adecuada inserción social e laboral. A tal fin desenvolvese o Programa Mentor de inserción sociolaboral de mozos e mozas en risco social, dirixido a aqueles mozos e mozas entre 16 e 21 anos (excepcionalmente ata os 25 anos), que estean ou estivesen baixo tutela ou garda da Administración pública, suxeitos a medidas xudiciais ou que sexan usuarios doutros programas de atención.

Respecto da execución de medidas impostas polos xulgados de menores pola comisión de feitos delituosos, cuxa competencia corresponde á Consellería de Política Social, no ano 2021, executáronse un total de 242 medidas de internamento e 793 medidas distintas ao internamento (medio aberto).

Para a execución das medidas de internamento, a Comunidade Autónoma de Galicia conta con 3 centros en réxime pechado, semiaberto ou aberto, cun total de 102 prazas, e un centro de internamento terapéutico que conta con 35 prazas en réxime pechado, semiaberto ou aberto.

Para a execución das medidas distintas ao internamento (denominadas de medio aberto) cóntase con cinco equipamentos situados en cada capital de provincia e na cidade de Vigo e dous dispositivos de atención nas cidades de Santiago e Ferrol.

Ao mesmo tempo, desenvólvese o programa de "Organización do Traballo Remunerado e a Formación Ocupacional dos Menores Internos en Centros" destinado a facilitar a súa inserción laboral e incorporación ao mercado de traballo mediante a realización de prácticas laborais, cursos de formación profesional ocupacional, programas que melloren a súa competencia e capacidade laboral ou mediante a contratación laboral en actividades, basicamente de xardinería, panadería e mantemento, desenvolvidas no propio centro.

E que actuacións concretas como a posta en marcha de casas niño no rural poñen en valor cualificacións maiormente posuídas polas mulleres, o que favorece o seu acceso ao mercado laboral.

1. É preciso salientar tamén neste programa que a dinamización demográfica é un eixo transversal do Plan Estratéxico de Galicia 2015-2020.
2. O 26 de xaneiro de 2021 o Parlamento de Galicia aprobou a Lei de Impulso Demográfico de Galicia, instrumento xurídico que permitirá a abordaxe máis profunda dos efectos derivados do cambio demográfico e xestionar con éxito o reto demográfico ao que se enfronta Galicia .

3. Así mesmo cabe ter presente, a participación da comunidade autónoma en redes europeas e nacionais de territorios afectados polo cambio demográfico.
4. En liña co exposto, Galicia supera o rateo de cobertura do 33 % aconsellada pola Unión Europea, chegando a máis do 45,9 % da poboación infantil menor de tres anos en canto a prazas sostidas con fondos públicos.
5. Este programa conta cun sistema estruturado e sólido, homoxéneo, onde ten un papel relevante a experiencia e profesionalidade do persoal que forma parte dos equipos de valoración e intervención, orientación e mediación familiar, centros e equipamentos.
6. En canto ás debilidades do programa, a Consellería pon de manifesto a falta de instrumentos de xestión e tratamento de datos axustados ás necesidades, así como a necesidade de programas e servizos de intervención coas familias, especialmente no ámbito preventivo.

Tamén terán consideración preferente as vítimas de violencia de xénero para ser titulares dunha casa niño, outorgándolles unha puntuación adicional sobre o resto de solicitudes.

Así mesmo terán acceso preferente a recursos de conciliación, no suposto de que a casa niño teña unha demanda de prazas superior ás que se ofertan, as mulleres vítimas de violencia de xénero empadroadas no concello en que se sitúe a casa niño ou nun limítrofe onde non existan recursos de atención á infancia de ata tres anos de idade.

As mulleres vítimas de violencia de xénero terán a posibilidade de presentar solicitude para acceso ao Bono Concilia fóra do prazo ordinario, se residen en concellos onde non existen escolas infantís 0-3 sostidas con fondos públicos, e se lles expida a documentación acreditativa desta condición con posterioridade á finalización do dito prazo. E outorgaráselles unha puntuación adicional sobre o resto de solicitudes que lles dá acceso preferente a este programa.

Vaise manter a prestación para familias con nenos e nenas menores de 3 anos e con rendas inferiores ao límite establecido pola Axencia Estatal de Administración Tributaria para facer a declaración da renda.

Ofertarase o servizo do GOF virtual, para ofrecer apoio e asesoramento ás familias galegas e a calquera persoa, a través do que se poderá facilitar información sobre a igualdade, os dereitos e recursos e servizos que prestan atención ás mulleres en situación de violencia de xénero, podendo realizar unha derivación axeitada á demanda aos servizos especializados máis adecuados a cada caso.

No ámbito dos programas de atención a menores, polo que respecta ás actividades con repercusión en temas de igualdade, continuarase cos proxectos que fomenten a educación en igualdade e a corresponsabilidade así como os roles non sexistas en ámbitos

de convivencia (centros de menores) e impartiranse módulos de igualdade e perspectiva de xénero nas actividades de orientación e inserción sociolaboral. Tamén se organizarán cursos e talleres específicos sobre educación sexual, promoción da saúde e educación en valores destinados a menores responsables de cometer delitos relacionados coa violencia de xénero ou agresións sexuais.

Por último, está previsto integrar de xeito transversal a perspectiva de xénero en todas as actividades que se desenvolvan e, en especial, incorporarase a igualdade entre mulleres e homes como criterio de valoración nos procesos de contratación de servizos públicos, as estatísticas faranse con perspectiva de xénero e integrarase a perspectiva de xénero no desenvolvemento normativo.

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

A totalidade das familias monoparentais que solicitaron prazas en escolas infantís sostidas con fondos públicos tiveron prioridade no acceso e bonificación nos prezos públicos establecidos.

As mulleres vítimas de violencia de xénero son tratadas de xeito preferente en todas as convocatorias dirixidas a persoas físicas ou familias e no programa de casas niño.

Ao abeiro do programa de casas niño están en marcha 89 casas niño en concellos rurais de Galicia de menos de 5.000 habitantes. Con esta actuación aténdese as necesidades de conciliación das familias e ao mesmo tempo póñense en valor cualificacións maiormente posuídas polas mulleres, o que favorece o seu acceso ao mercado laboral e a súa permanencia no territorio, e contribúe tanto a promocionar a igualdade entre mulleres e homes como a frear o declive demográfico.

PROGRAMA 312C-SERVIZOS SOCIAIS RELATIVOS ÁS MIGRACIÓNS

A diversidade da orixe das persoas inmigrantes esixe unha atención adaptada ás necesidades e particularidade das persoas, moi diferentes segundo a súa procedencia. Ademais, hai que engadir a falla de coñecemento das linguas de acollida e as dificultades na validación dos estudos realizados no país de orixe.

Así mesmo, os efectos da crise deixáronse notar de forma considerable neste colectivo, sendo necesario un reaxuste entre a demanda empresarial de man de obra e a cualificación da poboación inmigrante.

Coas actuacións que se desenvolven no marco deste programa de gasto, trátase de avanzar na inclusión da poboación inmigrante, entendendo que a mellor maneira de acadala é a través do emprego, pero sen descoidar outros aspectos importantes como a eliminación das barreiras idiomáticas, o coñecemento da sociedade de acollida e a xestión da diversidade sociocultural poñendo o acento na convivencia.

Trátase de atender as necesidades das persoas inmigrantes con independencia dos seus países de orixe e da localidade na que residan, pero facilitando unha atención especial ás persoas refuxiadas que superen a fase de acollida e acaden as fases de integración e autonomía.

Para elo desenvolveranse itinerarios personalizados de inclusión sociolaboral, que proporcionen a formación prelaboral e laboral precisa e incluso a formación en competencias clave, que permitirá que os e as inmigrantes podan participar en accións formativas de competencias de profesionalidade.

Nestes itinerarios tamén se afondará nos coñecementos de idiomas, e darase a necesaria importancia ao asesoramento especializado en materia de estranxeiría en aspectos como as súas relacións familiares, situación laboral, homologación dos títulos académicos, etc.

Tendo en conta as maiores dificultades que adoitan atopar as mulleres inmigrantes para conciliar a vida familiar coa realización de actividades formativas, programas de inserción laboral, ou na participación cidadá, pois tanto os coidados de menores como de persoas dependentes normalmente recaen sobre elas, nas actuacións previstas dentro do programa 312C vaise ter en conta a realización de accións positivas a prol da igualdade de xénero.

Debido á carencia de emprego nos sectores nos que habitualmente traballaban os homes inmigrantes, as mulleres tratan de incorporarse tamén ao mercado laboral pero aínda así non poden deixar de lado as súas responsabilidades familiares.

Por iso nas convocatorias de axudas a entidades para a realización de programas para inmigrantes vaise incluír como criterio de valoración o enfoque de xénero e como criterio de concesión a realización de actividades de promoción da igualdade.

Así mesmo, na metodoloxía das actuacións para as que se solicite financiamento, esíxese que se incorpore a perspectiva de xénero, describindo os axustes que se introducirán en función dos roles diferentes que asumen homes e mulleres na sociedade e que poden condicionar o acceso e a calidade da súa participación

A previsión para 2022 é que se beneficien dun xeito directo deste programa 3.500 persoas inmigrantes, das que se prevé que preto dun 60 % sexan mulleres, a través de accións formativas e de itinerarios personalizados de inclusión.

Esta desagregación por sexo que puxeron en marcha a partir de 2020 resulta moi positiva dado que permite avaliar e medir os resultados das actuacións que se leven a cabo.

Avaliación das actividades realizadas no ano 2020 dende o punto de vista do xénero:

Segundo os datos obtidos nas convocatorias de subvencións do ano 2021 a participación das mulleres nas actuacións financiadas foi superior á dos homes. Así, podemos indicar que 1.758 mulleres inmigrantes participaron en accións dirixidas á súa inclusión social mentres que o número de homes que participaron foi de 1.238 o que representa case un 59 % de mulleres.

PROGRAMA 312D-ATENCIÓN Á DEPENDENCIA

Este programa pretende dar cobertura ás necesidades de atención que precisan as persoas en situación de dependencia que, por razóns derivadas da idade, a enfermidade ou a discapacidade e vinculadas á falla de ou á perda de autonomía física, mental, intelectual ou sensorial, requiren da atención doutra persoa ou precisan de axudas importantes para realizar actividades básicas da vida diaria.

Trátase de potenciar a atención no ámbito da prevención da dependencia e da promoción da autonomía persoal, co fin de adiar situacións de dependencia grave ou moi grave que limitan de xeito importante a autonomía e capacidade das persoas ao tempo que requiren servizos máis custosos e que en moitos casos requiren a institucionalización daquelas

Galicia é a segunda comunidade autónoma máis avellentada do Estado cunha tendencia a que este rango se acentúe aínda máis nos próximos anos. Isto, unido ao aumento da esperanza de vida está a provocar unha demanda, cada vez máis crecente, dos servizos de atención á dependencia.

Estímase que en 2033 se reduza a poboación nun 4,86%, mentres que o número de persoas maiores de 65 anos se incremente nun 18,42%

Coas actuacións que se van desenvolver dentro deste programa de gasto, preténdese:

- Dotar de cobertura asistencial, consolidando e aumentando os recursos sociais e prestacións dedicados ás persoas en situación de dependencia, garantindo os niveis de calidade axeitados; e implementando os servizos de promoción e de proximidade ás persoas en situación de dependencia leve.
- Facilitar a integración mediante a implantación de programas propios destinados a atender a dependencia nas persoas maiores, persoas con demencia e con discapacidade así como o apoio ás persoas coidadoras.
- Fomentar a aplicación das novas tecnoloxías para a atención das persoas dependentes procurando unha mellora na súa calidade de vida.

Mellorar os servizos e infraestruturas que faciliten a permanencia no fogar das persoas en situación de dependencia e a dotación de prazas para a atención diúrna de persoas en situación de dependencia e o desenvolvemento de programas en centros de día orientados á diversificación dos seus servizos.

Todas estas actividades van ter unha importante repercusión dende o punto de vista do xénero, xa que o número total de persoas con discapacidade en Galicia a decembro 2020 é de 238.662, dos que o 51,46 % son mulleres. A maioría da poboación de máis de 65 anos que presenta algunha discapacidade é feminina, cunha porcentaxe do 57,50 % fronte ao 42,70 % da poboación masculina.

Ademais, a maior esperanza de vida das mulleres inflúe na aparición de situacións de dependencia (o 63 % das persoas en situación de dependencia son mulleres).

E en torno ao 80 % das persoas coidadoras non profesionais son mulleres.

Está previsto desenvolver actividades de formación destinadas ás persoas coidadoras, polo que as beneficiarias destas serán maioritariamente mulleres. Sucede o mesmo coas prestacións económicas destinadas a coidados non profesionais (esta actuación, ademais, facilita a conciliación da vida familiar e laboral, así coma un soporte económico para os coidados non profesionais das persoas en situación de dependencia).

De acordo co Plan Galego de Conciliación e Corresponsabilidade 2018-2020 (Plan C+C) inclúense neste programa distintas medidas dentro da Área estratéxica 5. Fortalecemento de recursos de apoio, e para medir o impacto da actuación realizada empregaranse indicadores relacionados co número de persoas, desagregado por sexo:

Consolidación e mellora da oferta de recursos de proximidade para a atención a persoas maiores e/ou en situación de dependencia que permiten a súa permanencia na contorna e a conciliación das súas familias (atención diúrna para persoas con Alzheimer). Estímase que serán 207homes e 311 mulleres.

Continuidade do servizo de apoio á mobilidade para persoas con discapacidade e/ou en situación de dependencia. Estímase que serán 1.091 homes e 1637 mulleres.

Mantemento e, se é o caso, ampliación do volume de novas prazas sostidas con fondos públicos en centros de atención a persoas con discapacidade (dependentes). Estímase un indicador de 205 centros e 5544 prazas.

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

Dado que arredor do 70 % das persoas coidadoras familiares de persoas en situación de dependencia son mulleres, estímase que as actuacións que de desenvolveron neste programa contribuíron a facilitar a conciliación da vida persoal e familiar de preto de 42.000 persoas.

PROGRAMA 312E-PROMOCIÓN DA AUTONOMÍA PERSOAL E PREVENCIÓN DA DEPENDENCIA PARA PERSOAS CON DISCAPACIDADE E AS PERSOAS MAIORES

No marco deste programa trátase de promover a atención social e o benestar das persoas con discapacidade e das persoas maiores mediante o financiamento de recursos e servizos, e o desenvolvemento de programas orientados a favorecer a súa autonomía persoal, a súa integración sociofamiliar e laboral, a permanencia da persoa no seu contorno e o seu benestar físico e psíquico, tanto por medios propios como en colaboración con entidades que prestan atención aos citados colectivos.

O conxunto de actuacións que se van desenvolver están dirixidas a desenvolver e consolidar servizos e prestacións que atendan as necesidades sociais que poidan afectar especificamente ás persoas en situación de dependencia, ás persoas maiores e ás persoas con discapacidade; así mesmo apoiaranse tanto as entidades de iniciativa social que traballan na defensa dos intereses destes colectivos, como ao movemento asociativo no que se integran e participan estas persoas.

Trátase de cubrir as necesidades de persoas en risco ou situación de dependencia procurando o desenvolvemento e mantemento da capacidade persoal de controlar, afrontar e tomar decisión sobre o xeito de vivir conforme ás normas e preferencias propias. Todo isto, coa finalidade de favorecer a participación, integración social e ou benestar físico e psíquico da persoa no seu contorno social. Deste modo, é fundamental actuar de xeito preventivo para contribuír a aumentar a esperanza de vida libre de dependencia, procurando unha actitude positiva ante o envellecemento e tamén a discapacidade, e promover os coñecementos e as condicións necesarias para conseguir o aumento e/ou mantemento das capacidades destas persoas, para o desenvolvemento da súa vida diaria e, polo tanto, evitar ou retrasar no posible a aparición da dependencia, promovendo así mesmo o desenvolvemento tecnolóxico no eido da prevención e detección precoz da dependencia, así como promover a accesibilidade universal e o deseño para toda a cidadanía, e fomentar a eliminación de calquera tipo de barreira que impida a participación das persoas con discapacidade en termos de igualdade

É previsible que todas estas actuacións, teñan un impacto positivo nas mulleres pertencentes aos distintos colectivos cos que se traballará.

Así, segundo estudos existentes en diferentes ámbitos da xeografía europea e tamén en España, as mulleres con discapacidade afrontan desigualdades no acceso e control dos recursos (espazos de participación social e a toma de decisións e a bens e servizos públicos..), no goce dos seus dereitos fundamentais (como os sexuais e reprodutivos) e na súa situación e posición social con respecto á educación, ao emprego, á xustiza, á protección social, ás relacións afectivas. Diferenzas que tamén se poden observar en relación á súa autopercepción e á imaxe que delas ten a sociedade en xeral e mesmo a que presentan os medios de comunicación.

De todo iso derívase unha situación de discriminación, de desigualdade, de desvantaxe que dificultan a consecución de obxectivos de vida considerados como esenciais, porque imprime unha especificidade ás súas necesidades e intereses estratéxicos.

Hoxe en día este grupo de persoas segue a tratarse como un "colectivo invisible" en moitos ámbitos. No caso das mulleres, esta situación de invisibilidade amósase máis acusada, a pesar de que se estima que en España existen 3,85 millóns de persoas que manifestan ter discapacidade (o que supón o 8,5 % da poboación española) das cales o 59,8 % son mulleres. No caso de Galicia, segundo os datos da mesma enquisa, afectaría case ao 12 % da poboación, sendo o 61,8 % mulleres.

Segundo o Censo de persoas con discapacidade, o número total de persoas con discapacidade en Galicia a decembro 2020 é de 238.662, dos que o 51,46 % son mulleres.

A maioría da poboación de máis de 65 anos que presenta algunha discapacidade é feminina, cunha porcentaxe do 57,30% fronte ao 42,70% da poboación masculina.

As persoas que pertencen a este colectivo precisan de servizos que, constituíndo un apoio, promovan a súa autonomía e lles faciliten o desenvolvemento individual previndo a súa dependencia.

E as mulleres con discapacidade acceden en menor medida aos recursos sociais que a Administración pon á súa disposición. Por isto, afrontar a atención a estas persoas desde unha perspectiva de xénero é fundamental para que as mulleres teñan as mesmas posibilidades de acceso aos servizos que se ofrecen.

Así mesmo, outra das áreas de actuación que comprende este programa de gasto é a área de atención ás persoas maiores. Na Comunidade Autónoma Galega o colectivo conformado polas persoas de 65 anos en diante supera o 25% do total da poboación, coas conseguintes repercusións nos niveis de incidencia de enfermidades asociadas á vellez, coma o Alzheimer e outras demencias neurodexenerativas. sendo xa este un dato relevante aínda o é máis o feito de que no ámbito das políticas de envellecemento activo e as estratexias que neste sentido se están a traballar tanto a nivel autonómico, como estatal e mundial, a franxa de idade ao que se destinan as políticas en materia de envellecemento activo, comeza nos 55 anos de idade, con accións de carácter preventivo e tamén de preparación para a etapa de xubilación, e neste sentido en Galicia a poboación de 55 ou máis anos, acada a cifra de 1.078.880 persoas, (fonte IGE datos 01/01/ 2021), o que ven a supoñer o 40,04 % da poboación total

Tamén hai que ter en conta as profundas transformacións experimentadas nas estruturas familiares derivadas da incorporación progresiva da muller ao mercado laboral, o que implicou o abandono do campo e a migración a vilas e cidades, o cal unido a unhas maiores expectativas de vida e a unha vida máis saudable, repercute de forma determinante tanto nunha maior incidencia de situacións de persoas maiores que viven soas como

nunha maior demanda de equipamentos e recursos destinados á atención deste colectivo. Neste sentido toman gran importancia os servizos de teleasistencia domiciliaria así como outros servizos e prestacións como é o caso do servizo galego de apoio á mobilidade persoal.

Pero ademais, as proxeccións de poboación en Galicia evidencian que o colectivo composto polas persoas maiores de 65 anos seguirá incrementando o seu peso relativo con respecto ás cifras totais de poboación da comunidade. En base aos datos consultados do IGE, a cifra de poboación maior de 65 anos estímase que acadará en 2033 un total de 804.384 persoas, o que suporá o 31,35 % da poboación total proxectada para ese ano en Galicia (2.565.194).

Por outra parte, os fogares compostos por persoas de 65 ou máis anos son maioritariamente unipersoais (52,78%).

E cando se analiza o perfil das persoas maiores débense considerar cuestións relativas ás limitacións que no grao de autonomía persoal provoca, en moitos casos, o avance da idade. Cómpre salientar que da evolución da poboación prevista para os vindeiros anos, cun incremento exponencial da poboación maior de 65 anos (que supón o 86 % dos solicitantes de recoñecemento da situación de dependencia), só pode deducirse que, aínda absorbendo o déficit de atención da situación actual, seguirá sendo necesaria a implantación de novos recursos de atención e máis fundamentalmente o desenvolvemento dunha rede de servizos de promoción da autonomía e prevención da dependencia que permita a utilización de recursos asistenciais de menor custo económico e maior aceptación social, xa que a maioría da poboación e dos profesionais comparten a necesidade de fomentar os maiores niveis de autonomía posibles.

Particularmente a situación a 31 de agosto de 2021 consonte a información proporcionada por IMSERSO presenta os seguintes datos: solicitudes: 76.776; ditames: 76.420; persoas beneficiarias con dereito a prestacións: 67.676; persoas atendidas: 63.563.

Respecto dos aspectos socioeconómicos das persoas maiores, cómpre sinalar que a estrutura dos ingresos das persoas perceptoras de 65 o mais anos está constituída maioritariamente polas prestacións que neste tipo de poboación proceden basicamente das pensións contributivas da Seguridade Social, a clave de xénero vai amosar tamén datos relevantes como pode ser o dato da contía das pensións, de xeito que os homes de 55 a 74 anos perciben unha pensión media de 1100 euros, mentres que no caso das mulleres está por debaixo dos 770 euros, independentemente da idade da perceptora, e que reporta unha maior precariedade económica no caso das mulleres que dos homes.

Estes datos apoian o feito de que ao redor do 11% dos galegos e galegas maiores de 65 anos se atopen nunha situación de risco de pobreza, situación peor no caso das mulleres que na dos homes.

Para medir as actuacións realizadas empregaranse indicadores desagregados por sexo relativos ao número de persoas que son beneficiarias das accións, o número de familias que participan no programa de acollemento familiar e número de persoas beneficiarias maiores de 55 anos. No caso das accións vinculadas á promoción de hábitos de vida saudables, usarase como indicador o número de proxectos.

Valórase moi positivamente que na memoria deste programa de gasto se indique que, ata o momento, a análise sobre a repercusión que as distintas accións están a ter sobre homes e mulleres refírese exclusivamente á porcentaxe de participación nas ditas actuacións (e neste caso, recóllense datos que amosan unha maior participación das mulleres en termos absolutos), pero que é necesario facer tamén unha análise dende o punto de vista cualitativo para analizar a tipoloxía de actividades que se están a ofrecer, estudar se están deseñadas con perspectiva de xénero e promover actividades específicas que teñan en conta as diferentes inquedanzas e necesidades de homes e mulleres. E que para iso, preténdese incidir en todos estes aspectos de cara a futuras programacións, reforzando tamén a implicación das entidades colaboradoras no desenvolvemento dos programas, polo que atinxe a que a programación das súas actividades responda as necesidades de homes e mulleres.

Igualmente, valórase de xeito positivo que na Estratexia galega sobre discapacidade 2015-2020, se teña establecido a igualdade de xénero como un dos principios transversais, dado que o xénero é unha variable que afonda nas desigualdades e que pode supoñer unha dobre discriminación para as mulleres con discapacidade. Tamén que se pretenda reforzar a implicación das entidades colaboradoras no desenvolvemento dos programas no que atinxe a que a programación das súas accións respondan as necesidades de homes e mulleres.

Está previsto realizar as seguintes actividades no exercicio 2022:

- -Promover liñas de acción para avanzar na mellora da conciliación das familias galegas e no apoio ás persoas coidadoras das persoas en situación de dependencia ou con discapacidade a través de distintos programas de respiro que favorezan a prestación de servizos de atención e coidado no propio domicilio así como a financiación de estancias temporais en centros residenciais da Comunidade Autónoma de Galicia.
- -Desenvolvemento de programas de formación intraservizo destinados aos profesionais e técnicos dos novos servizos de atención temperá que se poñan en funcionamento durante o ano 2022 que conforman a Rede Galega de Atención Temperá

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

En 2019 xestionouse un plan de formación específico en materia de prevención, atención e tratamento integral da violencia da xénero dirixido aos distintos colectivos

de empregados/as públicos/as dos centros de maiores e de persoas con discapacidade, para que os e as profesionais que de forma directa ou indirecta interactúan ou poden interactuar neste ámbito, puideran acceder á totalidade de actividades programadas nesta materia.

Este plan de formación dinámica e especializada realizouse en 24 servizos de atención residencial de maiores e de persoas con discapacidade da rede da Xunta de Galicia, cunha duración de 40 horas lectivas para cada acción formativa. Os cursos, que se iniciaron o día 12 de setembro e finalizaron o día 22 de novembro do ano 2019, integraron unha oferta formativa ampla e diversificada, cuxos obxectivos estratéxicos foron:

1. Achegar formación e actualización de coñecementos aos/ás profesionais que prestan atención directa a mulleres maiores e mulleres con discapacidade nos servizos de atención residencial.

2. Facilitar formación básica e metodolóxica para a prevención, atención, asistencia e tratamento integral das situacións de violencia de xénero exercida contra as mulleres.

3. Dotar os profesionais do ámbito residencial de ferramentas de actuación que lles resulten de aplicación para a abordaxe de situacións de especial vulnerabilidade e/ou indefensión.

4. Implicar a estes/as profesionais na loita contra a violencia de xénero e reforzar competencias (persoais e profesionais) que lles permitan previr, detectar, e abordar adecuadamente as situacións distintivas que afectan as mulleres maiores ou mulleres adultas con discapacidade, tanto no sentido físico, mental ou psíquico, como tamén no sentido social; situación que implica unha maior vulnerabilidade e indefensión, que pode provocar que a persoa sexa vítima de violencia de xénero.

A continuidade nos vindeiros exercicios deste tipo de actuacións terá unha incidencia claramente positiva no procedemento de prevención, detención e asistencia.

Tamén se elaborou un Manual específico sobre a violencia de xénero nas mulleres maiores que servirá de documento de consulta para as e os profesionais de centros de maiores.

PROGRAMA 312F-PROGRAMAS DE SOLIDARIEDADE

O programa engloba unha serie de medidas encamiñadas a promover e impulsar accións de voluntariado en diferentes áreas de actuación tales como a sociosanitaria, social, ambiental, tecnolóxica, cultural ou educativa que inciden de xeito significativo na mellora da contorna e no desenvolvemento comunitario e, por outra banda, aspira a garantir a inclusión social e os dereitos básicos das persoas máis desfavorecidas e vulnerables dentro dun marco favorecedor da acción solidaria como elemento de cohesión enriquecedor tanto a nivel persoal como social

Tamén persegue a promoción da cultura da solidariedade impulsando á cidadanía a participar nas accións voluntarias incidindo na participación dos homes nestas, a través de campañas de información e apoio. Desenvolveranse programas orientados a colectivos específicos, entre eles persoas maiores, dependentes, con discapacidade, perseguindo o fortalecemento e posta en valor da acción voluntaria.

Aposta por incidir na participación dos mozos e mozas e promóvese a certificación das actividades de voluntariado así como a igualdade de oportunidades entre homes e mulleres.

Trátase así de deixar de lado o enfoque tradicional centrado no ocio e o tempo de lecer, impulsando a autonomía e a participación real dos mozos e mozas.

E busca a implantación dun recoñecemento social da labor das persoas voluntarias , que faga visible a súa achega a sociedade en xeral.

O aumento da demanda de intervención por parte dos colectivos en dificultade, fai que se programen accións enfocadas cara a promoción e recoñecemento do voluntariado, de cara a conseguir unha maior participación da poboación en xeral nestas actividades, incidindo na incorporación de homes á acción voluntaria. Reforzarase a colaboración coas entidades de acción voluntaria de carácter privado para o fomento e a realización de actividades de voluntariado por parte de persoas voluntarias de calquera idade.

De cara a 2022 continuarase co voluntariado sociosanitario que adquire, no momento actual derivado do COVID-19, un gran protagonismo, cando resulta máis necesaria que nunca a atención asistencial e afectiva do colectivo de persoas maiores que, aínda que ten gañado en autonomía, cada vez conta con menos lazos afectivos ao seu redor, o que se agrava na situación actual de pandemia, unha combinación que se converte en factor de risco de sufrir unha soidade non desexada. Así o 59% das persoas maiores de 65 anos que residen en fogares unipersoais recoñece sentirse só (datos CIS 2017).

Non obstante, e de cara a proxectar a imaxe dunha Galicia solidaria con motivo do Xacobeo 2021-22, tamén se fomentarán as accións de carácter voluntario arredor do Camiño de Santiago co fin de axudar a difundir e preservar este ben patrimonial, cultural, relixioso e fenómeno social de primeira orde.

Ao aumento da soidade súmase unha proxección demográfica que indica que en 40 anos máis dun de cada tres galegos e galegas será maior de 65 anos (maioritariamente mulleres), e este escenario obriga a abordar o fenómeno da soidade das persoas maiores dun xeito global, con políticas coordinadas entre institucións e organizacións especializadas no benestar deste colectivo e que implique a toda a sociedade.

Valórase positivamente que está previsto integrar a perspectiva de xénero de xeito transversal en todas as actividades que se desenvolvan no marco deste programa de gasto

e daráselle prioridade nas ordes de axudas a aquelas entidades que desenvolvan programas relacionados coa promoción da igualdade de xénero e de acompañamento a vítimas de violencia de xénero e apoiarase cos medios técnicos dispoñibles a incorporación de voluntarias e voluntarios nos programas que neste eido desenvolvan as entidades de acción voluntaria que así o demanden.

Tamén se vai ter en conta a perspectiva de xénero nos diferentes proxectos en previsión para 2022, especificamente en programas de voluntariado de maiores e con maiores vinculados coa temática de envellecemento demográfico e envellecemento activo contribuíndo a un espazo de desenvolvemento, persoal e colectivo, de inclusión a nivel comunitario e de resistencia aos tradicionais roles de xénero establecidos entre homes e mulleres maiores e de distintas xeracións.

PROGRAMA 313A-SERVIZOS Á XUVENTUDE

Este programa tenta levar a cabo un conxunto de actuacións, contempladas no Plan Estratéxico de Xuventude de Galicia 2021, dirixidas a atender as necesidades e intereses dos mozos e mozas galegos/as, creando as condicións favorables para que a xuventude desenvolva as súas capacidades, aproveite o seu potencial e o seu talento, traballe e participe activamente na sociedade e en condicións de igualdade desde a perspectiva de xénero.

Principalmente se tratará de facilitar a adquisición daquelas habilidades e aptitudes vinculadas á mellora da súa empregabilidade e inserción no mercado laboral. Para isto se poñerán en marcha distintos mecanismos como liñas de axuda específicas en distintos ámbitos, orientadas sobre todo a temas de participación xuvenil en proxectos e actividades de educación non formal como paso previo ao emprego así como á adquisición de habilidades e coñecementos que axuden a completar o desenvolvemento persoal e futura formación profesional dos mozos e mozas galegos. Se convocarán accións formativas empregando ferramentas dixitais, accións de asesoramento e información no eido do emprego e da vivenda, de posta en marcha de programas de mobilidade xuvenil, accións para premiar e visibilizar o talento mozo, de fomento do asociacionismo e da información xuvenil, de ampliación das vantaxes e beneficios vinculados aos carnés de servizos para os mozos e mozas, de orientación e prevención de condutas de risco, etc., sempre en igualdade de oportunidades entre mozos e mozas.

Así mesmo, tamén se promoverán actividades que ofrezan alternativas á mocidade para un tempo libre educativo, formativo e responsable ao longo de todo o ano e traballarase para mellorar os espazos xuvenís para convertelos en referentes para a mocidade galega.

Segundo os datos recollidos nun informe nacional de Xuventude, para o conxunto da poboación moza do Estado, constatan unha serie de variables como que a redución nas taxas de emancipación é maior entre os homes que entre as mulleres, o que podería estar indicando que os homes atrasan a emancipación ata atopar un traballo, mentres que

no caso das mulleres, a pesar das dificultades laborais se independizan para formar parella e familia.

Tamén se constata que, en xeral, as mulleres xoves tardan máis que os homes xoves en atopar emprego e que é maior a porcentaxe de varóns que reciben axuda dos proxenitores que a porcentaxe de mulleres, se ben as mulleres reciben en maior medida axuda económica da súa parella que os varóns, o que nos está indirectamente indicando certa dependencia das mulleres novas respecto dos varóns.

Segue sendo tamén máis elevada a proporción de mulleres totalmente dependentes con respecto aos varóns e a media de ingresos mensuais das mulleres é máis reducida que a dos homes.

De acordo con datos da última Enquisa de poboación activa (EPA), correspondente ao segundo trimestre do ano 2021, dos 320.300 mozos e mozas galegas de entre 16 e 29 anos, 101.500 (o 31,7 %) están ocupados/as, 37.700 (o 11,8 %) parados/as e os 181.200 (o 56,6 %) restantes son inactivos.

A taxa de paro xuvenil sitúase no 27,1 % e diminúe así 0,2 puntos respecto ao trimestre anterior, pero en comparación co segundo trimestre de 2020, aumenta 1 punto. Ademais, a taxa de temporalidade para o colectivo dos mozos e mozas de entre 16 e 29 anos sitúase no 64,5 % (Fonte: INE-IGE).

Nesta situación, as ameazas principais para os nosos mozos e mozas son as derivadas do contexto de crise sanitaria provocada pola Covid-19, e a súa posible repercusión sobre a súa empregabilidade e benestar social. As debilidades veñen dadas pola falta de formación práctica da mocidade en moitos casos, pola temporalidade e inestabilidade do seu emprego.

Así mesmo, persiste a tardía emancipación residencial dos mozos e mozas e a dependencia económica da familia. Prolónganse, así mesmo, os anos dedicados ao estudo e a completar a formación en moitos casos.

En liña co exposto, os diferentes estudos do Estado constatan que a redución nas taxas de emancipación ten sido maior entre os homes que entre as mulleres, o que podería estar indicando que os homes retrasan a emancipación ata atopar un traballo, mentres que no caso das mulleres, a pesar das dificultades laborais se independizan para formar parella e familia (Baseado nun informe nacional de Xuventude).

Tamén se constata que en xeral as mulleres xoves tardan máis que os homes xoves en atopar emprego e que é maior a porcentaxe de varóns que reciben axuda dos pais que a porcentaxe de mulleres, se ben as mulleres reciben en maior medida axuda económica da súa parella que os varóns, o que nos está indirectamente indicando certa dependencia das mulleres novas respecto dos varóns.

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

Valórase de xeito moi positivo o feito de que ás e aos menores dependentes de mulleres vítimas de violencia de xénero que residen ou residiron nos últimos anos nalgún centro de acollida, teñan a opción preferente de participar nos campamentos xuvenís dentro do programa Campaña-Verán, a través dunha reserva específica de prazas.

Deste xeito poden empregar o seu tempo libre vacacional participando en actividades de carácter lúdico, cultural, deportivo e formativo, que sirvan non só para divertirse senón tamén para o seu enriquecemento persoal e vital.

PROGRAMA 313C-SERVIZOS SOCIAIS COMUNITARIOS

Dende este programa de gasto fináncíase o Sistema Galego de Servizos Sociais, e especialmente os servizos sociais comunitarios básicos de titularidade municipal. Estes servizos están dirixidos a atender con carácter xeral a toda a cidadanía, aínda que con máis intensidade á poboación máis vulnerable (persoas en situación de dependencia, de exclusión social, de discapacidade, persoas sen fogar, menores de idade en risco de desprotección, vítimas de violencia de xénero, persoas con problemas de condutas aditivas como drogodependencia, alcoholismo, ludopatía, anorexia, etc).

Non se prevé a realización de ningunha actividade directamente, relacionada coa promoción da igualdade entre mulleres e homes, aínda que se vai integrar de xeito transversal a perspectiva de xénero en todas as actuacións que se desenvolvan.

Pero tendo en conta que, a nivel xeral, o perfil das persoas usuarias dos servizos sociais comunitarios corresponde a un 60% de mulleres e un 40% de homes. Que ademais, as mulleres que viven soas sofren máis pobreza que os homes que viven sós. E que cando os fogares están formados por unha persoa adulta con fillos/as a cargo, a inmensa maioría son mulleres soas con cargas familiares, sendo esta a forma de convivencia máis castigada polo risco de pobreza segundo o indicador AROPE.

Que as mulleres galegas teñen unha taxa de actividade menor ca os homes e unha taxa de desemprego maior e a situación económica das maiores de 65 anos é considerablemente peor que a situación dos homes para o mesmo rango de idade.

E que as mulleres, ao atender maioritariamente as tarefas domésticas, teñen máis dificultades para participar nos itinerarios de inclusión e ademais, cando padecen exclusión social severa, teñen un maior número de problemáticas asociadas que os homes.

Todos estes factores apuntan a un maior risco de pobreza das mulleres, polo que é de prever que as actividades que se van financiar dentro deste programa terán un maior impacto na poboación feminina de Galicia.

Ademais, incorporarase nas convocatorias de axudas como criterio do baremo de concesión a realización de actividades específicas de promoción da igualdade de xénero. E na metodoloxía das actuacións esíxese que incorporen a perspectiva de xénero, describindo os axustes que se introducirán en función dos roles diferentes que asumen homes e mulleres na sociedade e que poden condicionar o acceso e a calidade da súa participación.

Por outra banda, está previsto utilizar indicadores que permitan recoller información estatística para detectar posibles brechas de xénero.

A previsión para 2022 é que se beneficien dun xeito directo deste programa 8.000 mulleres e 7.000 homes, a través de accións formativas e de itinerarios personalizados de inclusión.

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

No 2020 un total de 8.676 mulleres e 7.010 homes beneficiáronse de accións formativas e de itinerarios personalizados de inclusión, así como de outras actuacións como as relativas á inclusión residencial, á mediación social e intercultural ou a intervención comunitaria en territorios en exclusión, entre outras.

Dito estudo achega información cualitativa sobre a situación das mulleres sen fogar en Galicia e a incidencia e relación coa violencia de xénero como determinante das súas situacións ou como factor que está presente nelas.

Para profundar no coñecemento da materia realizáronse enquisas a persoas responsables de centros de atención ás persoas sen fogar e a mulleres usuarias destes, así como entrevistas a persoas expertas.

A continuación preséntanse os indicadores e os seus valores previstos para o ano 2022, para coñecer a desagregación por sexo e a estimación da proporción de mulleres nos programas desta Consellería.

En xeral, a participación feminina nas actuacións da Consellería de Política Social é moi superior á dos homes, por exemplo, o 62,1% dos participantes en programas de prevención da dependencia son mulleres, o 56,2% das persoas preceptoras da RISGA son mulleres e o 58,7% das persoas usuarias dos servicios sociais comunitarios con intervención social aberta rexistrados no SIUSS con mulleres.

Cadro 8.. Indicadores de produtividade de persoas beneficiadas desagregados por sexo

E2 - Benestar das persoas e as familias e cohesión social

PA02 - Desenvolvemento do sistema de servizos sociais de atención ás persoas maiores e dependentes

E01 - Incrementar a cobertura de atención ás persoas en situación de dependencia

INDICADOR		Valor Previsto	Unid. Medida
DE034H	Participantes con discapacidad que reciben ayuda FSE. Homes	4.410,0	Nº
DE034M	Participantes con discapacidad que reciben ayuda FSE. Mullerres	4.590,0	Nº
P241.H	Participantes nos servizos para persoas en situación de dependencia. Homes	84.020,0	Nº
P241.M	Participantes nos servizos para persoas en situación de dependencia. Mulleres	137.789,0	Nº
P430.H	Persoas valoradas a través dos Equipos de Valoración e Orienntación (EVO) (homes)	1.000,0	Nº
P430.M	Persoas valoradas a través dos Equipos de Valoración e Orienntación (EVO) (mulleres)	1.000,0	Nº
P433.H	Usuarios con discapacidade ou en situación de dependencia attendidos (homes)	31,0	Nº
P433.M	Usuarios con discapacidade ou en situación de dependencia attendidos (mulleres)	27,0	Nº

E02 - Mellorar a calidade de vida das persoas con discapacidade e das persoas maiores, en termos de autonomía persoal, así como previr as situacións de dependencia

INDICADOR		Valor Previsto	Unid. Medida
P431.H	Nenos de 0-6 anos participantes nos servizos (homes)	879,0	Nº
P431.M	Nenos de 0-6 anos participantes nos servizos (mulleres)	740,0	Nº
SC16.H	Participantes con discapacidade. Homes	41.340,0	Nº
SC16.M	Participantes con discapacidade. Mulleres	44.520,0	Nº
P140.H	Participantes en programas de prevención da dependencia. Homes	16.842,0	Nº
P140.M	Participantes en programas de prevención da dependencia. Mulleres	33.440,0	Nº
P241.H	Participantes nos servizos para persoas en situación de dependencia. Homes	4.401,0	Nº
P241.M	Participantes nos servizos para persoas en situación de dependencia. Mulleres	5.711,0	Nº
P430.H	Persoas valoradas a través dos Equipos de Valoración e Orienntación (EVO) (homes)	2.250,0	Nº
P430.M	Persoas valoradas a través dos Equipos de Valoración e Orienntación (EVO) (mulleres)	4.500,0	Nº

PA03 - Mellora dos servizos sociais a familias e á infancia, apoio á conciliación e á promoción da igualdade, servizos e axudas complementarios da educación e políticas de xuventude e cooperación

E01 - Garantir o dereito de todos os e as menores a vivir en familia e contribuír á revitalización demográfica e ás condicións que favorezan a natalidade.

INDICADOR		Valor Previsto	Unid. Medida
D0C035	Capacidade de coidado de nenos ou de infraestruturas de educación subvencionadas	26.009,0	Nº
P00450	Familias beneficiarias da tarxeta benvida	25.934,0	Nº
P341.H	Menores e familias beneficiarias de programas de integraciónfamiliar, socioeducativos e terapéuticos (homes)	2.296,0	Nº
P341.M	Menores e familias beneficiarias de programas de integraciónfamiliar, socioeducativos e terapéuticos (mulleres)	2.469,0	Nº
P426.H	Menores e familias beneficiarias de puntos encontro familiar(Homes)	1.350,0	Nº
P426.M	Menores e familias beneficiarias de puntos encontro familiar(Mulleres)	1.490,0	Nº
P111.H	Menores en situación de acollemento residencial e atenciónde día (Homes)	1.880,0	Nº
P111.M	Menores en situación de acollemento residencial e atenciónde día (mulleres)	1.280,0	Nº
P1030H	Menores en situación de acollemento familiar. Homes	700,0	Nº
P1030M	Menores en situación de acollemento familiar. Mulleres	950,0	Nº
P112.H	Menores participantes nos programas Mentor e de traballo remunerado e formación ocupacional en centros de reeducación. H	432,0	Nº
P112.M	Menores participantes nos programas Mentor e de traballo remunerado e formación ocupacional en centros de reeducación. M	205,0	Nº
P00142	Novas prazas públicas de escolas infantís	122,0	Nº
S0EE17	Número de empresas que reciben axudas para desenvolver medidas de fomento da igualdade e da conciliación de vida laboral	15,0	Nº
P428.H	Persoas usuarias das residencias de tempo libre (homes e nennos)	2.343,0	Nº
P428.M	Persoas usuarias das residencias de tempo libre (mulleres enenas)	2.342,0	Nº
MRR22H	Xoves participantes no programa. Homes	80,0	Nº
MRR22M	Xoves participantes no programa. Mulleres	120,0	Nº

E2 - Benestar das persoas e as familias e cohesión social

PA03 - Mellora dos servizos sociais a familias e á infancia, apoio á conciliación e á promoción da igualdade, servizos e axudas complementarios da educación e políticas de xuventude e cooperación

E02 - Impulsar a solidariedade e o voluntariado para axudar ás persoas en situación de risco de pobreza e/ou con necesidades

INDICADOR		Valor Previsto	Unid. Medida
P233.H	Participantes en proxectos de voluntariado. Homes	793,0	Nº
P233.M	Participantes en proxectos de voluntariado. Mulleres	1.507,0	Nº

E04 - Mellorar a calidade de vida da xuventude galega e incrementar o seu benestar en condicións de igualdade.

INDICADOR		Valor Previsto	Unid. Medida
P114.M	Mozas beneficiarios ou participantes. (Mulleres)	1.489,0	Nº
P114.H	Mozos beneficiarios ou participantes. (Homes)	1.197,0	Nº
P1026H	Participantes en programas de xuventude. Homes	4.074,0	Nº
P1026M	Participantes en programas de xuventude. Mulleres	6.170,0	Nº
P1025H	Persoas mozas que reciben axudas. Homes	1.250,0	Nº
P1025M	Persoas mozas que reciben axudas. Mulleres	1.270,0	Nº

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

E01 - Consolidar e mellorar a acción protectora das persoas con carencia de recursos económicos en situación de risco e exclusión social e con especiais dificultades de inserción social

INDICADOR		Valor Previsto	Unid. Medida
P342.H	Persoas beneficiadas (homes)	14.654,0	Nº
P342.M	Persoas beneficiadas (mulleres)	29.482,0	Nº
P343.H	Persoas en risco de exclusión atendidas para cobertura de necesidades básicas (homes)	60.000,0	Nº
P343.M	Persoas en risco de exclusión atendidas para cobertura de necesidades básicas (mulleres)	60.000,0	Nº
P345.H	Persoas perceptoras da RISGA. Homes	3.150,0	Nº
P345.M	Persoas perceptoras da RISGA. Mulleres	4.050,0	Nº

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

INDICADOR		Valor Previsto	Unid. Medida
SC17.H	Outras persoas desfavorecidas (Homes)	2,0	Nº
SC17.M	Outras persoas desfavorecidas (Mulleres)	2,0	Nº
SC16.H	Participantes con discapacidade. Homes	5,0	Nº
SC16.M	Participantes con discapacidade. Mulleres	5,0	Nº
SC05.H	Persoas con emprego, incluídos os traballadores por conta propia. Homes	24,0	Nº
SC05.M	Persoas con emprego, incluídos os traballadores por conta propia. Mulleres	34,0	Nº
SC01.H	Persoas desempregadas, incluídos os de longa duración. Homes	473,0	Nº
SC01.M	Persoas desempregadas, incluídos os de longa duración. Mulleres	680,0	Nº
SC03.H	Persoas inactivas (Homes)	89,0	Nº
SC03.M	Persoas inactivas (Mulleres)	127,0	Nº
SC06.H	Persoas menores de 25 anos de idade (Homes)	30,0	Nº
SC06.M	Persoas menores de 25 anos de idade (Mulleres)	42,0	Nº
SC15.H	Persoas migrantes, participantes de orixe estranxeira, minorías. Homes	810,0	Nº
SC15.M	Persoas migrantes, participantes de orixe estranxeira, minorías. Mulleres	1.149,0	Nº

E2 - Benestar das persoas e as familias e cohesión social

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

E04 - Promover a inclusión social e loitar contra a pobreza e calquera forma de discriminación

INDICADOR		Valor Previsto	Unid. Medida
SE01.H	Participantes en situación ou risco de exclusión social. Homes	6.948,0	Nº
SE01.M	Participantes en situación ou risco de exclusión social. Mulleres	7.858,0	Nº
SC05.H	Persoas con emprego, incluídos os traballadores por conta propia. Homes	39,0	Nº
SC05.M	Persoas con emprego, incluídos os traballadores por conta propia. Mulleres	65,0	Nº
P420.H	Persoas de etnia xitana beneficiadas (homes)	526,0	Nº
P420.M	Persoas de etnia xitana beneficiadas (mulleres)	538,0	Nº
SC01.H	Persoas desempregadas, incluídos os de longa duración. Homes	616,0	Nº
SC01.M	Persoas desempregadas, incluídos os de longa duración. Mulleres	1.049,0	Nº
SC03.H	Persoas inactivas (Homes)	116,0	Nº
SC03.M	Persoas inactivas (Mulleres)	196,0	Nº
SC06.H	Persoas menores de 25 anos de idade (Homes)	62,0	Nº
SC06.M	Persoas menores de 25 anos de idade (Mulleres)	104,0	Nº
SC15.H	Persoas migrantes, participantes de orixe estranxeira, minorías. Homes	125,0	Nº
SC15.M	Persoas migrantes, participantes de orixe estranxeira, minorías. Mulleres	187,0	Nº
P347.H	Persoas usuarias dos servicios sociais comunitarios con intervención social aberta rexistrados no SIUSS (homes)	193.100,0	Nº
P347.M	Persoas usuarias dos servicios sociais comunitarios con intervención social aberta rexistrados no SIUSS (mulleres)	274.405,0	Nº

E05 - Reducir a violencia de xénero articulando unha resposta global e coordinada fronte e esta lacra, en calquera das súas modalidades e consecuencias

INDICADOR		Valor Previsto	Unid. Medida
P00115	Mulleres atendidas nos programas de protección e apoio a vítimas da violencia de xénero	61,0	Nº

Conclusións:

A Consellería de Política Social enmarca as súas competencias en ámbitos nos que as desigualdades de xénero que aínda persisten deben terse en conta á hora de planificar as actuacións que se van desenvolver, ou nos que a través destas actuacións se pode incidir de xeito favorable na situación en que as mulleres poden acceder e permanecer no mercado laboral facilitándolles recursos de conciliación.

Por iso, valórase positivamente que nas convocatorias de prazas para persoas colaboradoras-bolseiras nas residencias xuvenís se inclúa entre os criterios ser vítima de violencia de xénero; e que na convocatoria de prazas para as ditas residencias se reserve un 9% para mozas que sufran violencia de xénero ou para mozos e mozas cuxas proxenitoras a sufrisen, e se estableza coma un dos criterios de adxudicación de prazas ser muller vítima de violencia de xénero ou persoa solicitante cuxa proxenitora a sufrise.

Que se potencie a rede de escolas infantís 0-3, adecuando e racionalizando horarios e prazas, complementando estas actuacións coa posta en marcha de casas niño no rural, que ademais de facilitar a conciliación, poñen en valor cualificacións maiormente posuídas polas mulleres, o que favorece o seu acceso ao mercado laboral.

Que se deseñen actuacións específicas para a atender a situación desigual das mulleres con discapacidade que deben afrontar, en moitos casos, unha múltiple discriminación.

Que se desenvolvan proxectos que fomenten a educación en igualdade, a corresponsabilidade así como os roles non sexistas en ámbitos de convivencia (centros de menores). E que se impartan módulos de igualdade nas actividades de orientación e inserción sociolaboral.

Que estean previstos cursos e talleres específicos sobre educación sexual, promoción da saúde e educación en valores destinados a menores responsables de cometer delitos relacionados coa violencia de xénero ou agresións sexuais.

Que se incorpore a perspectiva de xénero en todas as actuacións relacionadas co voluntariado, co obxectivo de incorporar os homes as accións de voluntariado.

E que se lle dea prioridade nas ordes de axudas a aquelas entidades que desenvolvan programas relacionados coa promoción da igualdade de xénero e de acompañamento a vítimas de violencia de xénero.

IV.11. XI. CONSELLERÍA DE MEDIO RURAL

A Consellería do Medio Rural é o departamento do goberno galego que integra as competencias relacionadas cun dos eidos produtivos do sector primario de Galicia con maior relevancia (o medio rural).

Neste sentido, correspóndelle propor e executar as directrices do goberno en materia de agricultura, gandaría, desenvolvemento rural e ordenación comarcal, estruturas rurais, industrias agroalimentarias e forestais, montes, prevención e defensa dos incendios forestais.

Hai que sinalar que a vida das mulleres nas zonas rurais tren experimentado un gran cambio e que na actualidade contan con niveis formativos que nunca antes se acadaran e que, cada vez máis, tamén ocupan postos que antes lles estaban vedados. Así mesmo o medio rural está a vivir unha gran transformación que permite a aparición de actividades económicas alternativas ao sector agroalimentario, emerxendo novas actividades empresariais lideradas, en moitos casos, por mulleres emprendedoras.

E en paralelo a estas transformacións socioeconómicas, tamén foi evolucionando o concepto de xénero e de igualdade entre mulleres e homes, o que se reflicte nas diferentes formas de actuar e intervir na vida diaria. Así, as políticas europeas tanto no marco do Programa Leader como do FEADER 2014-2020, perseguen unha aplicación do desenvolvemento rural baseado, principalmente, na participación da propia poboación do territorio, integrando todos os recursos e actores económicos e humanos que existan, o que de ningunha maneira podería facerse sen ter en consideración ás mulleres do rural.

Por todo iso, para favorecer o desenvolvemento sostible do medio rural non se debe contemplar só a necesidade de superar a discriminación territorial e equiparar as

condicións de vida da poboación rural e urbana, senón que tamén resulta básico superar a discriminación que experimentan as mulleres en todos os ámbitos.

E para isto resulta fundamental non só levar a cabo accións concretas acordes ás necesidades, senón incorporar criterios e orientacións que teñan en conta a perspectiva de xénero nas diferentes políticas sectoriais.

Para atopar datos estatísticos desagregados por sexo sobre a titularidade das terras en Galicia é preciso acudir ao Censo Agrario de 2009. Segundo se indica no Estudo sobre a propiedade das terras en España, que emprega os datos do Censo Agrario de 2009, con carácter xeral a titularidade da terra está maioritariamente en mans dos homes, así en Galicia as mulleres posúen o 47,01% da terra. Non obstante, cómpre ter en conta que o feito de ser titular da terra non significa que as mulleres sexan as xefas da explotación, postos normalmente ocupados por homes (maridos ou compañeiros). Deste xeito, estas mulleres compatibilizan a súa xornada, cotizan á Seguridade Social, perciben unha remuneración económica procedente dos resultados da explotación, pero se a súa empresa é agrícola ou gandeira, teñen, normalmente, unha participación moi reducida en actividades e organismos da sociedade civil. Neste ámbito, a masculinización do medio rural e a clara xerarquía patriarcal provoca que a súa actividade e as súas relacións externas estean tuteladas polos seus maridos, se están casadas, ou ben por algún familiar próximo cando non hai cónxuxe (pai, irmán, cuñado).

De acordo con ese estudo, menos do 9% das explotacións son dirixidas por mulleres e estas explotacións son máis pequenas que as dirixidas polos homes. Polo tanto, con extensións tan ínfimas é imposible obter un nivel de renda suficiente para subsistir, o que precariza aínda máis a situación económica da muller no medio rural.

Atendendo á vocación produtiva da terra en mans de mulleres ou de homes, as maiores concentracións de traballo feminino coinciden con determinadas orientacións técnico-económicas, que en Galicia son basicamente as gandeiras (en especial, as produtoras de leite), que se caracterizan por un reducido tamaño, tanto físico como económico.

No tocante á titularidade da terra cruzando as variables de sexo e idade, compróbase a desigual distribución existente entre homes e mulleres e a preocupante situación de envellecemento da poboación. Así, en Galicia hai unha maior presenza de mulleres respecto a outros territorios (53,8%) pero, pola contra, existe unha titularidade moi envellecida, o 66% son persoas maiores de 55 anos. E a iso débese engadir a débil presenza de novas persoas agricultoras, debido a que só un 3,2% das terras pertencen a persoas menores de 35 anos. Entre as persoas titulares da terra menores de 35 anos, o 55,2% son mulleres, o que permite confirmar que este trazo social da estrutura da terra en Galicia mantense a pesar do descenso da actividade e o envellecemento.

PROGRAMA 422L-CAPACITACIÓN E EXTENSIÓN AGROFORESTAL E PROGRAMA 422M-ENSINANZA SECUNDARIA E FORMACIÓN PROFESIONAL

Dentro do programa 422L e no marco das actuacións da formación agroforestal formúlase unha oferta integral, dirixida especialmente á mocidade e a poboación activa, e que integre os distintos subsistemas de formación profesional, a iniciación profesional e a formación continua dos e das profesionais do sector, que se desenvolverá nos seis centros de formación e experimentación agroforestal con que conta a consellería, contando tamén coa colaboración doutras unidades dependentes dela.

Os cambios económicos, tecnolóxicos e ambientais dan lugar á necesidade de novas cualificacións para todas as persoas implicadas en actividades agroforestais e agroalimentarias. Para obter estas novas competencias e habilidades, é necesario ofrecer actividades de temáticas innovadoras tanto de áreas xerais, técnicas como económicas que melloren e complementen o perfil profesional da xente do sector.

As prioridades fundamentais que se marcan para 2022 son mellorar a cualificación dos e das profesionais do sector e impulsar a transferencia tecnolóxica para que os resultados das investigacións cheguen ao sector, así como frear o éxodo rural e asegurar a substitución xeracional no medio rural, con capacitación profesional para as persoas que se incorporan por primeira vez á actividade agraria.

Esta formación continua ofrecerá distintas orientacións produtivas axeitadas as distintas zonas de Galicia, e terá en conta os aspectos produtivos, nun marco respectuoso co medio ambiente.

As actividades formativas e de transferencia tecnolóxica que se desenvolven no marco deste programa establecen unha prioridade para as mulleres do rural (do mesmo xeito que para a mocidade). Vanse impulsar accións dirixidas a mozas e a mulleres maiores de 41 anos, tanto agricultoras coma con expectativas de incorporación.

En todo caso, dado que o presente programa incide directamente sobre as persoas que traballan no sector agroforestal, que se cualifican para o desenvolvemento dunha actividade profesional ou melloran a súa formación, pode significar que, pola igualdade de acceso á formación ou mesmo pola prioridade das mulleres fronte aos homes de haber exceso de demanda, poderíase diminuír a posible fenda de xénero que existira neste ámbito.

Polo que se refire ao programa 422M, dentro del finánciase o funcionamento, mantemento e a dotación de material dos seis centros de formación e experimentación agroforestal nos que se imparten os ciclos formativos de formación profesional de grao medio e superior das especialidades agrarias.

Para 2022 vaise intensificar a oferta de formación continua ao sector e comezaranse a ofertar certificados de profesionalidade da familia agraria e agroalimentaria.

O obxectivo fundamental das actuacións que se levan a cabo é facilitar a incorporación no mercado de traballo dos mozos e mozas así como das persoas pertencentes a colectivos con dificultades especiais para a súa inserción laboral.

No medio rural existe un alto grao de envellecemento da poboación activa do sector agroforestal. Trátase de atraer á mocidade aos centros de formación e experimentación agroforestal e achegarlle a formación necesaria para desenvolverse nestas actividades.

As accións desenvolvidas neste programa terán unha especial incidencia ao impulsar accións dirixidas a mozas e mulleres maiores de 41 anos agricultoras así coma con expectativas de incorporación.

Nos programas de formación e transferencia tecnolóxica que se financian a través destes dous programas de gasto establécese, entre os criterios de selección das persoas participantes, a prioridade das mulleres fronte aos homes no suposto de concorrencia e limitación de prazas. Así trátase de facilitar a súa capacitación para o desenvolvemento dunha actividade profesional e, deste xeito, a súa maior independencia.

PROGRAMA 551A-INFRAESTRUTURAS E EQUIPAMENTOS NO MEDIO RURAL

A consellería cualifica o programa 511A como de mera actividade administrativa ou de xestión, polo que non o considera pertinente dende o punto de vista do xénero. Sen embargo, segundo se indica na memoria, o programa dirixe algunhas das súas actividades á poboación do rural, para corrixir deficiencias de infraestruturas básicas e dotala de servizos públicos de calidade. Indícase expresamente que "No rural, son imprescindibles servizos públicos suficientes e de calidade. A poboación rural ten os mesmos dereitos que o entorno urbano a dispoñer de medios e servizos que permitan o desenvolvemento das súas iniciativas empresariais e dunha calidade de vida equiparable ao medio urbano. Neste senso, é necesario investir na mellora de infraestruturas e servizos básicos á poboación".

Así, indícase que está previsto desenvolver actuacións no rural dirixidas a mellorar a calidade de vida da súa poboación, e hai que ter en conta que estas actuacións poden ter distintos impactos en mulleres e homes de acordo coa distinta posición, necesidades ou demandas que poden ter unhas e outros xa que, tal e como se indicaba no inicio da análise das competencias desta consellería, todas as diagnoses indican que mulleres e homes tampouco están no ámbito rural nunha posición equitativa respecto ao acceso a recursos e servizos.

Así, por exemplo a decisión respecto ao tipo de infraestrutura ou equipamento que se vai financiar, pode afectar de forma de forma distinta a homes e mulleres (segundo se faga un equipamento orientado ao ocio, os homes dedican mais tempo a estas activida-

des, ou un equipamento que facilite o coidado de menores ou maiores, tarefas que aínda recaen en maior medida nas mulleres).

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

Este programa ten como finalidade desenvolver as actividades de I+D+I nos sectores agrario, gandeiro e forestal, dentro das competencias atribuídas á Consellería do Medio Rural. O sector produtivo agrario ten que reforzar a introdución de novas ideas, adaptación ás demandas e innovacións, polo que o incremento de I+D+I é unha das principais necesidades do sector.

Para 2022 vanse incrementar as actuacións de desenvolvemento de actividades innovadoras coa participación en novos proxectos, o incremento das actuacións de desenvolvemento tecnolóxico de colaboración empresarial con centros tecnolóxicos e de investigación e o impulso da transferencia tecnolóxica.

No ámbito concreto do sector forestal este programa de gasto trata de dar resposta ás demandas, en materia de investigación e transferencia do sector forestal, e que supoñen:

- O incremento do valor engadido da produción agraria mediante a mellora da eficiencia dos seus procesos produtivos e da calidade diferencial dos seus produtos.

- A implantación de innovacións para reducir a dependencia dos custos dos insumos nas marxes de explotación das explotacións agrarias.

- A mellora da sustentabilidade e seguridade ambiental como condición indispensable do desenvolvemento sectorial, tal e como sinala a política comunitaria.

- O fortalecemento da seguridade agroalimentaria no sector que garante unha cadea de valor dos produtos de gran seguridade para o consumidor e preserve e incremente a estima das producións locais fronte á competencia.

- O mantemento e dotación das infraestruturas da rede de centros de I+d+i e laboratorios de servizo da Xunta de Galicia no ámbito agrario, gandeiro e forestal.

Dende unha perspectiva de xénero, os actores executores destas accións son investigadores/as, tecnólogos/as e persoal de apoio á I+D+I, que ou ben forman parte dos cadros de persoal dos centros de investigación ou ben se contratan ex profeso para realizar ou colaborar nestes proxectos.

Neste último caso, os procesos selectivos de persoal laboral temporal incorporan nas súas bases previsións legais que garanten unha perspectiva de xénero. Tal é o caso das comisións de selección que se constitúen seguindo o principio de paridade entre homes e mulleres.

E tamén que en caso de empate, este resolverase a favor da muller no suposto de infrarepresentación do sexo feminino (entendendo por tal, cando exista unha diferenza porcentual de, polo menos vinte puntos entre o número de mulleres e o número de homes).

Sinálase como obxectivo en materia de igualdade de aplicación no desenvolvemento das accións deste programa acadar, de ser o caso, unha representación equilibrada de homes e mulleres en todas as categorías profesionais do persoal que leva a cabo o programa.

E indícase que este obxectivo xa se cumpre en moitas categorías profesionais onde tradicionalmente as mulleres teñen demostrado unha cualificación media superior, como é o persoal de laboratorio (analistas e auxiliares de laboratorio) e recentemente no persoal investigador, pola mellor competencia no proceso formativo académico respecto aos varóns.

Na convocatoria de acceso a financiamento de proxectos de investigación eliminaranse os requirimentos que poidan establecer situacións discriminatorias por xénero.

Usarase linguaxe non sexista nas convocatorias e vanse desagregar por sexo os indicadores de seguimento que se recollan.

Nas convocatorias de bolsas para a incorporación de persoal nos distintos equipos investigadores procuraranse introducir requisitos e cláusulas dirixidas a fomentar a igualdade de oportunidades entre mulleres e homes.

Na propia memoria indícase que se carece de datos sobre os programas de investigación que se financian, que permita coñecer a situación de partida dende o punto de vista do xénero. Por iso sería fundamental, como mínimo e como punto de inicio, recoller datos desagregados por sexo en todas as convocatorias que teñan como finalidade a incorporación de persoal investigador, bolseiros/as ou calquera outra categoría.

PROGRAMA 581A-ELABORACIÓN E DIFUSIÓN ESTATÍSTICA

Segundo se indica na memoria, o obxectivo deste programa é a execución das operacións estatísticas encomendadas á consellería dentro do Plan Galego de Estatística (PGE) aprobado pola Lei 8/2011, de 9 de novembro e das conveniadas co Ministerio con competencias en materia agraria.

Así, aínda que dende a consellería se cualifica este programa de gasto como un programa sen repercusión dende o punto de vista do xénero, e polo tanto non procedería a súa análise dende esta perspectiva, non se pode deixar de sinalar que no sector agrario, a diferencia doutros, detéctase unha importante escaseza e falta de accesibilidade a datos estatísticos relativos ao papel da muller neste ámbito. E que incluso nos casos en que existen estes datos, moitas veces a información non resulta útil para coñecer detalladamente a súa situación laboral, ao non estar desagregada por sexo ou por tipoloxía de actividade,

polo que resulta complexo definir a situación real de partida de mulleres e homes nestes sectores.

De aí a importancia de ter en conta a perspectiva de xénero á hora de definir as operacións estatísticas e de recoller os datos, tendo en conta que as estatísticas con perspectiva de xénero van máis alá da desagregación de datos por sexo. Constrúense a partir de conceptos e definicións que revelan as condicións e características diferenciadas de mulleres e homes nun determinado sector, permitindo captar a situación de partida e apreciar se existen ou non diferenzas en canto ao xénero que deben ser corrixidas ou tidas en conta.

PROGRAMA 711A-DIRECCIÓN E SERVIZOS XERAIS DO MEDIO RURAL

Segundo se indica na memoria, o obxecto deste programa de gasto é o funcionamento e a coordinación dos servizos centrais e periféricos da área do medio rural da consellería, tanto no que atinxe aos medios humanos como aos materiais e de organización, actuando de soporte básico para a execución do resto dos programas da consellería e co obxectivo de acadar unha maior calidade, eficacia e eficiencia na prestación de servizos públicos á cidadanía en xeral e, dun xeito particular, ás persoas vinculadas social e economicamente ao medio rural en Galicia.

Entre as actividades que se van a financiar sinálanse a promoción e fortalecemento das organizacións profesionais agrarias de Galicia ou a realización de estudos e traballos técnicos en temas xerais da consellería e demais actividades de apoio que lle sexan encomendadas.

Desde a perspectiva de xénero, a Consellería pon de manifesto que a través da Axencia Galega de Desenvolvemento Rural e mediante as súas liñas de axudas, apoia dun xeito transversal as iniciativas das mulleres no rural. Dentro do enfoque Leader, cada grupo de desenvolvemento rural ten autonomía para determinar a fórmula de potenciar as iniciativas presentadas por mulleres. Dentro da estratexia territorial os grupos poden priorizar aqueles proxectos desenvolvidos por mulleres. Na totalidade dos mesmos aplícanse baremos de discriminación positiva neste eido.

A Axencia Galega de Desenvolvemento Rural, a través do Banco de Terras, tamén favorece a incorporación e mellora produtiva das mulleres posibilitando o acceso á terra con vocación agraria

Para concluír, no eido deste programa cabe poñer en valor a colaboración desta Consellería no Pacto contra a violencia de xénero da Secretaría Xeral de Igualdade a través dos GDRs.

PROGRAMA 712A-FIXACIÓN DE POBOACIÓN NO MEDIO RURAL

As áreas rurais veñen experimentando en Galicia unha acelerada caída do emprego agrario non compensada con novos postos de traballo noutros sectores económicos. Esta

destrución neta de emprego tradúcese no despoboamento e no crecente envellecemento da poboación no rural. A loita contra o envellecemento e o despoboamento rural precisa actuacións que xeren crecemento económico e melloren a calidade de vida no rural, sen perder de vista os criterios de protección ambiental.

Por iso, o programa ten entre os seus obxectivos contribuír de forma eficaz á diversificación económica, á modernización do tecido produtivo rural, e á mellora da calidade de vida e nese marco.

A loita contra o envellecemento e a despoboación rural precisa actuacións que xeren crecemento económico e melloren a calidade de vida no rural, sen perder de vista os criterios de protección ambiental. Polo tanto débense desenvolver actuacións que contribúan á fixación da poboación no medio rural a través do fomento de iniciativas empresariais que contribúan a creación de emprego no territorio e que potencien a instalación no rural de servizos asistenciais á poboación para favorecer a conciliación laboral e familiar e a atención básica aos colectivos mais desfavorecidos.

O programa de gasto inclúe, entre outras, as seguintes actuacións previstas:

- Creación e consolidación de actividades económicas sostibles no medio rural a través de pemes, diversificación das actividades económicas sostibles no medio rural, fomento da competitividade das actividades económicas vinculadas ao mundo agroforestal, e apoio á creación de emprego e fomento do autoemprego, para potenciar un desenvolvemento económico sostible e un desenvolvemento territorial cohesionado.

- Creación e consolidación de dotacións, equipamentos, infraestruturas e servizos básicos, fomento das novas tecnoloxías da información, conservación e uso sostible do patrimonio natural e cultural rural para contribuír á mellora da calidade de vida dos e das habitantes do rural.

- Fomento do tecido asociativo social, cultural e económico no medio rural, e fomento da participación pública e privada no proceso de desenvolvemento.

Todas estas actuacións poden ter un impacto positivo na calidade de vida das mulleres do rural, sempre que na súa planificación e xestión se incorpore a perspectiva de xénero e se teñan en conta as distintas necesidades e demandas que mulleres e homes poden ter en función da súa diferente posición na sociedade rural.

Tal como se expón na memoria, a Axencia Galega de Desenvolvemento Rural, mediante as súas liñas de axudas, apoia dun xeito transversal as iniciativas das mulleres no rural.

Dentro do enfoque Leader, cada grupo de desenvolvemento rural ten autonomía para determinar a fórmula de potenciar as iniciativas presentadas por mulleres. Dentro da

estratexia territorial os grupos poden priorizar aqueles proxectos desenvolvidos por mulleres. Na totalidade dos mesmos aplícanse baremos de discriminación positiva neste eido.

A Axencia Galega de Desenvolvemento Rural, a través do Banco de Terras, tamén favorece a incorporación e mellora produtiva das mulleres posibilitando o acceso á terra con vocación agraria.

Cabe valorar de xeito moi positivo a colaboración no Pacto contra a violencia de xénero da Secretaría Xeral de Igualdade a través dos GDRs.

PROGRAMA 712B-MODERNIZACIÓN E DIVERSIFICACIÓN DO TECIDO PRODUTIVO RURAL

Este programa de gasto trata de apoiar a reestruturación dos sistemas produtivos para mellorar a súa competitividade, fomentando o relevo xeracional nas explotacións agropecuarias galegas e establecendo medidas complementarias de apoio á renda en zonas con dificultades especiais.

Así, está previsto financiar investimentos nas explotacións dirixidos a mellorar a súa eficacia produtiva; indemnizacións aos agricultores e agricultoras que residan en zonas onde a actividade agraria presenta dificultades especiais e o apoio a sistemas produtivos respectuosos co ambiente. Tamén financia os programas de asesoramento, xestión e substitución as explotacións agrarias, así como a contratación de seguros agrarios para cubrir os danos que se poidan producir motivados por desastres naturais.

Dende o punto do xénero salientar que coas axudas a determinado tipo de agricultoras/es polas difíciles condicións agroclimáticas nas que están a desenvolver a súa actividade produtiva, este programa trata de fixar poboación nas zonas rurais desfavorecidas de acordo a criterios xeomorfolóxicos e sociais.

Este tipo de zonas presentan unha menor integración da muller no mercado laboral, polo que se terá en conta e se incorporará a perspectiva de xénero nos proxectos.

Vaise fomentar a integración da muller no mercado laboral establecendo medidas de discriminación positiva no procedemento para a adxudicación, por concorrencia competitiva, das axudas a mulleres que sexan titulares de explotacións, mediante a concesión de 5 puntos pola condición de xénero, o que supón unha preferencia na baremación.

Vanse desagregar por sexo os indicadores que se recollan en todas as actuacións.

Fomentarase a discriminación positiva das mulleres pola súa participación maioritaria nos consellos directivos das entidades asociativas (Coop e SAT).

Dentro das actuacións de asesoramento as explotacións agrarias establécese como obrigatorio o asesoramento en materia de seguridade laboral e de igualdade de xénero

como forma de potenciar o acceso da muller en igualdade de condicións á titularidade das explotacións nas que tradicionalmente viñan traballando sen que súa actividade fose recoñecida en igualdade de condicións.

E dende a rede de oficinas agrarias comarcais de Xunta informarase á poboación feminina agraria rural das posibilidades que as distintas convocatorias de axudas lles ofrece para a súa incorporación ou ben como titulares de explotación a título individual ou coa titularidade compartida co seu cónxuxe en réxime de igualdade.

- Segundo os datos de explotacións de titularidade compartida do Ministerio de agricultura, Pesca e Alimentación, a 3 de novembro de 2020, figuraban no Rexistro de Titularidade compartida, 18 explotacións en Galicia.

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

En relación as actuacións da Consellería no último exercicio cabe poñer de manifesto no último exercicio os seguintes hitos:

No caso do Programa de Desenvolvemento Rural estableceuse como obrigatorio o asesoramento en materia de seguridade laboral e de igualdade de xénero nas explotacións agrarias como forma de potenciar o acceso da muller en igualdade de condicións á titularidade das explotacións nas que tradicionalmente viñan traballando sen que súa actividade fose recoñecida en igualdade de condicións.

Outras actuacións relacionadas coa promoción da igualdade realízase dende a rede de oficinas agrarias comarcais da Xunta, en total 68 espalladas por todo o territorio, informando á poboación feminina agraria rural das posibilidades que as distintas convocatorias de ordes de axudas da consellería lles ofrece para a súa incorporación ou ben como titulares de explotación a título individual ou a titularidade compartida co seu cónxuxe en réxime de igualdade.

PROGRAMA 712C-FOMENTO DO ASOCIACIONISMO AGRARIO E DIVULGACIÓN DA TECNOLOXÍA AGRARIA

O asociacionismo agrario contribúe a unha mellora da rendibilidade, aparte de reportar grandes beneficios na vertente social en canto a calidade de vida, traballo e creación de emprego. É un impulsor do desenvolvemento rural no seu conxunto, e gran dinamizador da economía e da sociedade rural, contribuíndo de forma efectiva a súa fixación no medio.

Por iso, no marco deste programa de gasto foméntase un asociacionismo de maior dimensión, integrado, e máis eficiente no desenvolvemento de actividades, con maior capacidade de xerar valor engadido, cunha maior capacidade de diversificación das súas actividades, maior decisión para afrontar iniciativas na industrialización e comercialización das producións dos seus socios e socias.

Ademais, preténdese reforzar a interlocución institucional agraria, articulando mecanismos eficaces de participación do sector agrario coa administración, asegurando a súa presenza nos procesos de avaliación e decisión das políticas agrarias e potenciando ás organizacións profesionais agrarias.

Nas bases reguladoras das axudas que se convoquen no marco deste programa de gasto, valorarase como feito diferenciador positivo:

- Ser muller
- Formar parte dunha sociedade ou cooperativa con máis do 50% de mulleres
- Ou que a entidade teña un consello reitor con máis dun 40% de mulleres

E valórase non só a presenza das mulleres nas entidades asociativas, senón tamén a súa presenza en cargos directivos.

Por iso, levaranse a cabo actividades promocionais para favorecer non so a incorporación das mulleres como socias dunha entidade senón que se incorporen aos órganos de dirección, para que non só realicen unha actividade agraria, senón que tomen contacto co mundo empresarial agrario participando na xestión directa da súa entidade, e non só na fase de produción, dando un paso máis na valorización do traballo da muller e a súa imaxe de cara a sociedade.

Hai que poñer de manifesto que, segundo datos do Ministerio de Agricultura, Pesca e Alimentación, o 26 % das socias cooperativas son mulleres, pero apenas o 3,6 % son presidentas das mesmas.

PROGRAMA 713B – ORDENACIÓN DAS PRODUCIÓNS FORESTAIS

O programa ten como obxectivo a conservación e fomento dos recursos forestais, sustentabilidade da xestión forestal, aproveitamentos; fomento da agrupación de propietarios forestais, mellora e conservación da saúde e vitalidade dos bosques; así como fomento e mellora da produción forestal.

As accións a levar a cabo con este programa perseguen reforzar o potencial forestal dos montes galegos tanto nos seus aspectos medioambientais, como nos produtivos,

E para iso ten como algúns dos seus obxectivos principais a posta en valor os montes galegos, mediante a ordenación das producións forestais; o favorecemento de liñas de agrupación e creación de sociedades mercantís (Sofor) compostas dun número de persoas propietarias suficientes para que as superficies agrupadas sexan obxecto dunha xestión forestal sustentable; o fomento de investimentos en materia de restauración forestal e silvicultura; o mantemento e conservación dos ecosistemas forestais; a creación e mellora das empresas de comercialización e transformación de produtos forestais e a recuperación do potencial forestal afectado por incendios e outras catástrofes naturais.

E para poder conseguir estes obxectivos resulta necesario dispor de datos sobre a titularidade das terras. O Anuario de Estatística Forestal de Galicia 2019 sinala a importancia de dispor desta información, afirmando que "Este tipo de publicacións, se conforman non só útiles para transmitir datos senón tamén para detectar eivas e omisións que deben ser obxecto de acción prioritaria. Resulta moi necesario destacar que gran parte da información que se presenta de forma agregada no presente Anuario, foi posible grazas á corresponsabilidade que as persoas produtoras, transformadoras e prestatarias de servizos do sector forestal galego están amosando coa presentación dos datos que compoñen as súas comunicacións ou declaracións responsables de carácter administrativo". A tal efecto cita a William Edwards Deming, quen afirmou que "Sen datos, tan só es outra persoa cunha opinión", concluíndo que "Sen dúbida, os datos son fundamentais para dispor de criterios obxectivos que permitan argumentar e xustificar, de forma razoada, a toma de decisións".

E a esta necesidade de dispor de datos debe engadirse que estes datos se teñen que recoller desagregados por sexo, xa que, como é sabido, o que non se mide non se ve (e se non se ve non se actúa respecto diso). Non obstante, cando si que se mide e si que se visibiliza, é moito máis factible que os datos se utilicen para actuar, por medio de políticas públicas, e responder aos diferentes intereses e necesidades de mulleres e homes, e avanzar na eliminación das desigualdades entre os sexos.

Dende a consellería, recoñécese na memoria que aínda que as mulleres rurais galegas veñen experimentando cambios importantes na súa calidade de vida, seguen a experimentar unha situación de desigualdade derivada da situación demográfica do medio rural (despoboación e dispersión que dificultan, por exemplo, a conciliación), das especiais características económicas e do tecido industrial do rural e das diferenzas na participación laboral de mulleres e homes. Por todo iso, tratarase de adoptar, dentro das actuacións que se desenvolven no marco deste programa de gasto, medidas específicas para favorecer a integración das mulleres no mercado laboral.

Ademais, nas axudas aos investimentos en tecnoloxías forestais, procesamento, mobilización e comercialización de produtos forestais, priorízanse as empresas con mulleres xerentes, tratando de promover a presenza da muller tamén nos ámbitos de decisión das industrias do medio rural.

PROGRAMA 713D - MELLORA DA CALIDADE NA PRODUCIÓN AGROALIMENTARIA

Dentro deste programa de gasto promóvese a comercialización dos produtos agroalimentarios galegos, a través da defensa do prestixio da produción agroalimentaria de Galicia, da promoción dos produtos de calidade e no aumento da cota de participación destes produtos no conxunto da produción alimentaria galega.

Outra das prioridades estratéxicas será abrir novos mercados, e para isto establécense liñas de apoio á accións de promoción e comercialización realizadas por empresas individuais ou conxuntas dirixidas a apertura de mercados nacionais e internacionais.

A meirande parte dos indicativos de calidade afectan a territorios do rural con importantes problemas de despoboamento, por iso, a potenciación das denominacións de calidade incide directamente na fixación da poboación destas zonas, na medida en que favorece a actividade económica e o mantemento e xeración de emprego nesas áreas.

Aínda que os beneficiarios directos deste programa son fundamentalmente consellos reguladores, asociacións sen ánimo de lucro e empresas agroalimentarias, os beneficiarios finais son os produtores e produtoras de produtos agroalimentarios galegos, e en particular os de produtos de calidade amparados por denominacións de orixe, indicacións xeográficas protexidas e produtos ecolóxicos.

Non se conta con datos específicos desagregados por sexo sobre a titularidade destas explotacións, aínda que o seu elevado número, próximo aos 30.000, fai supoñer que son unha mostra representativa do total de explotacións agropecuarias galegas, polo que a porcentaxe de mulleres titulares será similar á do universo total e as medidas de fomento destas producións afectarán positivamente a todas.

Ademais, dentro das actividades que se financian neste programa teñen gran incidencia as relacionadas coas campañas de promoción dos produtos agroalimentarios de calidade. É frecuente que nas campañas publicitarias de calquera ben de consumo se utilicen estereotipos que asignan roles diferenciados aos homes e ás mulleres. Nas accións promocionais realizadas con financiamento deste programa velarase porque isto non suceda, de xeito que se transmita unha imaxe igualitaria, plural e non estereotipada de mulleres e homes na sociedade.

PROGRAMA 713F-REGULACIÓN DAS PRODUCIÓNS AGRARIAS E APOIO Á RENDA DOS AGRICULTORES

No marco deste programa de gasto, trátase de garantir ingresos xustos ás persoas agricultoras e o benestar na sociedade rural e contribuír ao equilibrio e estabilidade nos mercados agrarios, así como mellorar a seguridade alimentaria coa mellora das condicións sanitarias dos animais e do seu benestar e fomentar a compatibilidade da produción agraria coa protección do medio ambiente.

Dende este programa lévanse a cabo as accións previstas nos diversos réximes de apoio á renda establecidos na Política Agraria Común (PAC), no marco definido pola aplicación da reforma da PAC aprobada en 2003, e polo novo marco de reforma da PAC 2014-2020.

Os réximes de axudas previstos na Política Agrícola Común (PAC) prevén as axudas directas á renda, como un método para mellorar o nivel de vida da poboación agraria así como para o mantemento do tecido socioeconómico das zonas rurais. Aínda que estas axudas alcanzan no sector agrario galego unha magnitude relativa inferior á media europea e estatal, a súa adecuada implementación e xestión ten unha incidencia crecente na renda das persoas agricultoras galegas.

Segundo o informe do FEGA "Análisis de la edad y el sexo de los perceptores, a nivel nacional y por comunidades autónomas", no exercicio 2017 as mulleres galegas que recibiron axudas directas da PAC foron 15.545, o que representa o 56,82% do total de 27.357 beneficiarias/os. A súa idade situábase maioritariamente entre os 40 e os 65 anos (68,80%) seguido da franxa de idade superior aos 65 anos (24,43%). Só 41 mulleres menores de 25 anos accederon a estas axudas.

En canto ás axudas de desenvolvemento rural (GPT), no mesmo exercicio 2017, recibiron este tipo de axuda 6.471 mulleres galegas, o que representa un 48% sobre o total de beneficiarios/as. Igual que no caso anterior, o maior número de beneficiarias atópase no rango de idade que vai dos 40 aos 65 anos (83,28%), seguido do rango comprendido entre os 25 e os 40 anos (10,86%). Tamén neste caso, as mulleres de menos de 25 anos son minoría (0,76%).

Ademais, na convocatoria de axudas sobre pagamentos directos faise referencia á igualdade entre homes e mulleres no capítulo relativo ás axudas específicas e recóllense tamén referencias expresas á Lei 35/2011, do 4 de outubro, sobre titularidade compartida das explotacións agrarias co fin de promover e favorecer a igualdade real e efectiva das mulleres no medio rural, a través do recoñecemento xurídico e económico da súa participación na actividade agraria.

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

No marco deste programa de gasto trátase de apoiar con carácter xeral aos procesos de transformación e comercialización dos produtos agrarios e, en particular, aqueles que garanten un beneficio directo aos produtores de base galegos.

O programa está destinado a financiar investimentos en instalacións industriais agroalimentarias, co obxectivo final principal de facilitar a saída comercial ás producións agrogandeiras galegas, polo que é unha medida de gran relevancia para o desenvolvemento rural.

Este tipo de instalacións tamén son xeradoras de emprego directo e contribúen ao desenvolvemento socio-económico do territorio onde se sitúan. Non se conta con datos desagregados por sexos sobre ocupación nas industrias agroalimentarias galegas nin sobre

a titularidade destas empresas. Como en calquera programa deste tipo, pode haber un impacto diferenciado entre homes e mulleres na medida en que a porcentaxe de homes titulares de explotacións agropecuarias e de instalacións agroindustriais é superior ao de mulleres.

Na memoria indícase que non é posible establecer medidas de discriminación positiva. No caso das explotacións agrícolas, por ser beneficiarias indirectas da medida, e no caso das instalacións industriais, porque os criterios de priorización están predeterminados no PDR de Galicia, e non contemplan ningún tipo de priorización para as empresas de titularidade feminina.

Actuacións positivas 2021

Aínda que a maioría das actuacións de carácter orzamentario están dirixidas a persoas xurídicas, o que podería ocultar a perspectiva de xénero, mais detrás deses órganos hai persoas físicas, polo que o análise da situación debe facer énfase nestas.

Esta análise faise a través das melloras implementadas pola Axencia Galega de Industria Forestal en relación aos sistemas de recollida de información e de indicadores de xénero.

En liña co exposto cabe mencionar as seguintes actuacións:

Baixo a denominación #ElasXeranSector, promóvense iniciativas activas para visualizar e incrementar a presenza do talento feminino no sector, xerando grupos de traballo con compromisos certos na súa axenda de reunións e de actuacións a favor da igualdade efectiva, nunha industria na que tradicionalmente había unha subrepresentación de traballadoras. Complementariamente a Axencia foi pionera na adhesión ás iniciativas #HeForShe, promovida pola ONU, e #DóndeEstánEllas promovida polo Parlamento Europeo (sendo a segunda entidade galega en adherirse tras o COAG).

A continuación preséntanse os indicadores e os seus valores previstos para o ano 2022, para coñecer a desagregación por sexo e a estimación da proporción de mulleres nos programas desta Consellería.

Obsérvase que no eido da formación agroforestal a presenza de mulleres é menor a dos homes, cunha porcentaxe global do 33,7%, porcentaxe que se eleva ao 50,0% no indicador de número de alumnos participantes en accións de formación

Cadro 9.. Indicadores de produtividade de persoas beneficiadas desagregados por sexo

E1 - Empregabilidade e crecemento intelixente

PA01 - Impulso da consolidación das políticas de gastos vencelladas á I+D+i. Integrar a Galicia no círculo virtuoso da innovación para o crecemento

E01 - Potenciar a I+D+i mediante o fomento da absorción de coñecemento por parte dos profesionais e das empresas, a mobilización e atracción de capital privado para os procesos de innovación galegos, o fomento da transferencia de investigación dende os axentes de xeración, a difusión do coñecemento cara o mercado e o apoio ao descubrimento emprendedor en todos os eidos.

INDICADOR		Valor Previsto	Unid. Medida
DE021H	Investigadores/ano participando en proxectos cofinanciados.Homes	3,0	Persoas/ano
DE021M	Investigadores/ano participando en proxectos cofinanciados.Mulleres	6,0	Persoas/ano

PA05 - Consolidar un sistema educativo que minimice o fracaso escolar e se aliñe en resultados coas rexións líderes de Europa en todos os niveis e impulsar o SUG cara á excelencia

E07 - Cualificar aos traballadores e traballadoras do medio rural para a súa incorporación ao mercado laboral agroforestal.

INDICADOR		Valor Previsto	Unid. Medida
P227.H	Participantes en accións de formación. Homes	5.100,0	Nº
P227.M	Participantes en accións de formación. Mulleres	2.600,0	Nº
P228.H	Participantes en accións de intercambio (Homes)	301,0	Nº
P228.M	Participantes en accións de intercambio (Mulleres)	150,0	Nº

E3 - Crecemento sustentable, territorio, mar, agricultura, gandeiría e montes

PA01 - Fomento do sector primario baseado na innovación e a calidade do produto galego que fixe a poboación ao medio rural

E06 - Aumentar a rendibilidade dos sistemas produtivos das explotacións agrogandeiras e fomentar a súa modernización e diversificación.

INDICADOR		Valor Previsto	Unid. Medida
P180.H	Persoas mozas que se acollen a medidas de incorporación comotitulares en explotacións agrarias. Homes	334,0	Nº
P180.M	Persoas mozas que se acollen a medidas de incorporación comotitulares en explotacións agrarias. Mulleres	444,0	Nº

E07 - Fomentar a innovación e a calidade diferenciada no eido agroalimentario e impulsar o asociacionismo agrario para poder acceder ao mercado en condicións máis favorables a través da organización da produción e da comercialización.

INDICADOR		Valor Previsto	Unid. Medida
P127.H	Nº de beneficiarios de axudas e de actuacións realizadas directamente pola Administración (Homes)	400,0	Nº
P127.M	Nº de beneficiarios de axudas e de actuacións realizadas directamente pola Administración (Mulleres)	300,0	Nº

E10 - Aumentar a renda de agricultores/as e gandeiros/as de Galicia.

INDICADOR		Valor Previsto	Unid. Medida
P126.H	Nº de alumnos participantes (Homes)	33.750,0	Nº
P126.M	Nº de alumnos participantes (Mulleres)	33.750,0	Nº

Conclusións:

Moitas das actuacións que se pretenden levar a cabo dentro dos distintos programas da consellería poden ter un impacto positivo dende o punto de vista de xénero e neste sentido valórase positivamente que se trate de integrar o principio de transversalidade de xénero na súa xestión. Aínda así, hai marxe para a mellora e existen programas de gasto cualificados como de mera actividade administrativa e de xestión aos que tamén se pode incorporar a perspectiva de xénero, o que sen dúbida redundará de forma positiva nos seus resultados.

Tamén se valora favorablemente que se establezan medidas de discriminación positiva a prol das mulleres, nalgunhas das convocatorias de axudas que se prevé xestionar.

E que se trate de potenciar a participación das mulleres nos organismos de representación profesional pertencentes ao ámbito sectorial do departamento, procurando unha presenza máis equitativa.

Lémbrase de todos os xeitos, tal e como ademais se recoñece na propia memoria da consellería e noutros documentos e informes do departamento que a carencia de datos, e de datos desagregados por sexo, é unha eiva importante hora de deseñar e planificar con eficiencia e eficacia calquera tipo de actuación que se pretenda levar a cabo.

IV.12. XII. CONSELLERÍA DO MAR

Intégranse no ámbito competencial desta consellería a ordenación pesqueira en augas interiores, marisqueo, acuicultura, confrarías de pescadores e demais organizacións e asociacións dos e das profesionais do sector, industrias pesqueiras e conserveiras, establecementos de almacenamento, manipulación, vendas e transformación do peixe e ensinanzas marítimo-pesqueiras, náutico-deportivas e mergullo, cooperación pesqueira interinstitucional e co exterior, salvamento marítimo, loita contra a contaminación e planificación e actuacións portuarias.

No informe de seguimento sobre a situación da muller no sector pesqueiro e acuícula realizado pola Red Española de Mujeres en el Sector Pesquero, de maio de 2020, indícase que Galicia é a comunidade autónoma con maior número de persoas inscritas no REM (réxime especial do mar), con 22.225 persoas (representatividade dun 35,08 % do total). Tendo en conta que Galicia conta co maior volume de produción pesqueira e acuícula é de esperar que sexa a comunidade autónoma con maior peso de persoas traballadoras inscritas neste sector, non só homes senón tamén mulleres (17.004 homes inscritos no REM fronte a 5.221 mulleres). Este número de mulleres representa o 51,82% do total inscritas o que significa que máis da metade das mulleres do sector traballan en Galicia.

O sector pesqueiro, ademais de incluír a persoas que desenvolven a súa actividade a bordo de buques e embarcacións pesqueiras, inclúe tamén a outras persoas que forman parte de diversos colectivos englobados como parte da industria auxiliar á pesca en actividades vinculadas á labor extractiva que realizan os buques ou levando a cabo outras actividades necesarias para o axeitado funcionamento da frota, como a descarga de pescado, o seu procesamento e comercialización, a reparación e fabricación de redes; así como aqueles colectivos que se dedican ás actividades de marisqueo ou acuicultura.

Estes grupos profesionais, a diferenza dos que realizan o seu traballo embarcados, teñen en común estar constituídos maioritariamente por mulleres, que soen ser traballadoras autónomas. Ademais, mantense a mesma división de tarefas que tradicionalmente se producía en función do sexo (as mulleres traballaban en terra, mentres os homes iban ao mar, circunstancia que non ten cambiado moito a pesar da progresiva regularización da situación laboral das mulleres.

Así, segundo a Encuesta Económica de Pesca Marítima 2018, no que respecta ao emprego deste colectivo o peso recae nos homes e só o 3,18% das persoas traballadoras son mulleres.

Pola contra, os datos do IGE indican que en 2019 as mulleres eran titulares do 69,71% dos permisos de marisqueo a pé (2.633 permisos do total de 3.777). Por idade, o rango con maior número de permisos é o comprendido entre os 51 e os 60 anos (1042 permisos), sendo as mulleres de menos de 30 anos as que se dedican ao marisqueo en menor número (77 permisos), o que indica que se trata dunha actividade con escaso relevo xeracional.

Unha comparativa da evolución dos permisos nos últimos anos reflicte que, a pesar de que continúe a ser unha actividade feminizada, o aumento da taxa de desemprego especialmente en sectores masculinizados como o da construción, así como a diminución da flota e, polo tanto, dos tripulantes necesarios, fan que cada vez un número maior de homes aspiren a un carné de mariscador.

Por outra banda, débese ter en conta que a participación activa das mulleres nas distintas actividades relacionadas coa pesca contribuíu de xeito notable ao desenvolvemento laboral, económico e social dos territorios pesqueiros, así como ao mantemento das súas tradicións e oficios, garantindo así a diversidade e o patrimonio culturas destas zonas.

Pero que, sen embargo, a pesar da importancia socioeconómica das mulleres no sector da pesca e da acuicultura, tradicionalmente non se tivo en conta a perspectiva de xénero no que respecta á promoción do acceso e desenvolvemento profesional das mulleres neste sector, nin tampouco a efectos de aumentar a súa presenza nos órganos de goberno e decisión en equilibro e igualdade de condicións cos homes.

Outra eiva importante é que existen poucos indicadores e poucos análises específicos que permitan realizar unha avaliación sobre o seu potencial e repercusión.

Por iso é importante considerar a perspectiva de xénero no deseño, xestión e seguimento das actuacións que se leven a cabo coa finalidade de acabar con situacións discriminatorias que se perpetúan polo tempo e polo costume.

PROGRAMA 422K-ENSINANZAS PESQUEIRAS

O programa 422K persegue garantir o funcionamento básico e a continuidade da oferta pública de calidade das ensinanzas náuticas, marítimo e pesqueiras nas súas diversas modalidades de formación profesional marítimo-pesqueira e dos ciclos formativos de formación profesional específica de: técnico en navegación e pesca de litoral, técnico superior en transporte marítimo e pesca de altura, técnico en mantemento e control da maquinaria de buques e embarcacións, técnico superior en organización do mantemento de maquinaria de buques e embarcacións, técnico en cultivos acuícolas, técnico superior en acuicultura e técnico en operacións subacúaticas e hiperbáricas.

A formación náutica e marítimo-pesqueira, impartida nos portos, confrarías e nos centros de ensino da consellería, ten como finalidade a adecuación das ensinanzas as necesidades demandadas polo mercado laboral, a obtención dun emprego estable e de

calidade e o aumento das condicións de acceso aos distintos sectores de produción, de extracción e servizos que xera o mundo da pesca.

A poboación traballadora no sector do mar é eminentemente masculina. Segundo os datos que figuran no Informe de 2019 sobre o sector pesqueiro español elaborado pola Confederación Española de Pesca (CEPESCA), a igualdade de oportunidades avanza lentamente no sector pesqueiro en xeral, pero as mulleres seguen a ser moi minoritarias nas tripulacións das flotas españolas, a pesar de que a política europea traballa para facilitar a inserción das mulleres e a adaptación dos barcos.

Na actualidade, as mulleres supoñen o 17,28% das persoas inscritas no Réxime Especial do Mar (REM).

A realidade no sector da pesca extractiva é radicalmente oposta á situación do marisqueo a pé onde máis do 70% dos postos están ocupados neste caso por mulleres.

Por iso, as mulleres teñen unha bonificación do 25 % nas taxas dos prezos públicos das residencias dos centros de ensino de Ferrol e Vigo, así como nos da matrícula na Aula de Seguridade e Salvamento do centro de Ferrol, co obxecto de fomentar a igualdade de mulleres e homes no ámbito da formación da familia marítimo-pesqueira.

Aínda así, a maior parte das persoas que acceden ás actividades formativas que se organizan son homes. No ano 2018 impartiuse formación a 2.378 persoas das que só un 35,5% foron mulleres; E no ano 2019 formáronse 4.290 persoas das que un 25% foron mulleres, observándose un descenso na porcentaxe respecto ao ano anterior.

Estes datos mostran que aínda que o número de mulleres que participan nas actividades formativas se incrementa de forma paulatina (houbo un incremento de 12 puntos respecto das mulleres que participaron no ano 2016), é preciso reforzar esta traxectoria para ampliar as oportunidades de acceso das mulleres á formación da familia marítimo -pesqueira.

Valórase positivamente que as actividades formativas se programen en horarios que permitan a conciliación da vida familiar coa formación co obxecto de que se incremente a participación de mulleres nas ditas actividades, xa que elas continúan a ser as que, de forma maioritaria, asumen as responsabilidades familiares e de coidado.

Ademais, os horarios nos que se vai programar a formación específica en marisqueo, sector no que as mulleres son o grupo maioritario, establécense de tarde. Con esta medida conséguese que poidan exercer a súa actividade profesional, que é pola mañá, adaptándose a formación as súas necesidades

A ampliación da oferta formativa da familia marítimo-pesqueira, tanto nos centros de ensino dependentes da consellería, como da formación impartida nos portos na que se

inclúe tamén a formación para a obtención de certificados de mariscador/a, percebeiro/a e recolector/a de recursos específicos con técnicas de mergullo, debe dar continuidade á traxectoria seguida ata hoxe ampliando as oportunidades de acceso das mulleres á formación da familia marítimo-pesqueira e deste xeito reducir a brecha de xénero no emprego.

Nesta mesma liña, en 2022 vaise seguir actuando para poder ampliar a oferta de cursos, na flexibilización de horarios e na adaptación as necesidades laborais dos/das participantes

Ademais, nos itinerarios formativos vaise empregar unha linguaxe non sexista e vanse desagregar por sexo os indicadores de seguimento que se utilicen.

PROGRAMA 514A- INFRAESTRUTURAS PESQUEIRAS

Coas accións que se desenvolven dentro deste programa de gasto, trátase de conseguir a modernización e adecuación dos portos pesqueiros de Galicia as necesidades que demandan, por un lado, as garantías de calidade organoléptica e sanitaria, a trazabilidade do produto, a adecuación ás novas tecnoloxías e formas de comercialización, a mellora da protección do medio ambiente e por outro, a mellora das condicións de traballo e de seguridade nos portos.

Estas accións diríxense ao sector pesqueiro galego, con especial incidencia nos pescadores/as e mariscadores/as. Tamén atende necesidades doutros colectivos ligados ao sector pesqueiro como redeiras/os e acuicultores/as.

Inciden polo tanto nalgúns dos sectores da pesca nos que as mulleres teñen máis representación.

Ata hai unha década as condicións nas que as mulleres desenvolvían a súa actividade non eran as máis axeitadas, sendo un obstáculo a superar para favorecer a incorporación ao sector pesqueiro en igualdade.

A consellería indica como unha das liñas de actuación na que se van realizar novos investimentos a de servizos ás persoas, que agrupa aquelas instalacións e servizos que melloran a calidade das condicións de traballo dos colectivos do mar e promoven a igualdade de xénero.

Resulta difícil determinar o número de mulleres que se poden ver afectadas polas actuacións que se van desenvolver no marco deste programa de gasto pero si que debe supoñerse que a súa posta en marcha vaia ter impacto no seu traballo e na súa xornada laboral, ao contemplar a presenza de mulleres como usuarias no deseño dos equipamentos portuarios e ao incorporar nestes recintos servizos que facilitan o desenvolvemento do traballo realizado por mulleres (vestiarios e servizos, locais de traballo con mellor acceso, equipos de manipulación de cargas e outros).

PROGRAMA 541C-PROTECCIÓN E MELLORA DO MEDIO NATURAL MARÍTIMO

As actividades que se desenvolven dentro deste programa de gasto teñen como finalidade a protección e seguridade das persoas e dos recursos do medio natural marítimo como espazo no que se desenvolve a actividade pesqueira, marisqueira e acuícola, así como lograr unha explotación sostible dos recursos de interese pesqueiro, establecendo medidas de protección específicas e areas delimitadas dos caladoiros tradicionais.

A promoción dun equilibrio sostible entre os recursos e a capacidade de pesca, o fomento da protección e mellora do medio ambiente e dos recursos naturais pode contribuír a mellorar a calidade de vida en zonas con actividades no sector da pesca.

Deste xeito, este programa configúrase como un instrumento para fomentar sistemas de xestión e ordenación pesqueira baseados nun modelo de explotación sostible, garantindo a pesca e a preservación dos recursos e dos hábitats, harmonizando os intereses dos/as diversos/as usuarios/as. Estas figuras de protección e xestión quedan sometidas a un réxime específico de usos permitidos e condicións de acceso.

Dentro do desenvolvemento deste programa contémplase unha actividade de monitoreo social, concibido como un método de análise para a identificación e valorización de indicadores sociais no escenario da Remip (usuarios/as directos/as e poboación local). En todos os indicadores que se recollen está implantada transversalmente a variable de xénero e que permitirán obter datos relevantes sobre a situación de mulleres e homes neste ámbito.

Ademais, vaise fomentar a participación da poboación afectada polas zonas de reserva mariña (usuarios/as directos/as e poboación local) no respecto e na conservación do ecosistema mariño, promovendo que se incorpore o principio de igualdade na formulación de propostas sobre a xestión destes espazos.

E contémplase a paridade de xénero na composición do órgano de xestión, seguimento e control (OXESCO), tanto nos/as representantes das consellerías, como nos/as representantes do sector pesqueiro.

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

Este programa ten como finalidade desenvolver as actividades de I+D+I no sector pesqueiro, dentro das competencias atribuídas á Consellería do Mar. O sector produtivo pesqueiro ten que reforzar a introdución de novas ideas, adaptación ás demandas e innovacións, polo que o incremento de I+D+I é unha das principais necesidades do sector. Por iso, vanse incrementar as actuacións de desenvolvemento de actividades innovadoras coa participación en novos proxectos, o incremento das actuacións de desenvolvemento

tecnolóxico de colaboración empresarial con centros tecnolóxicos e de investigación e o impulso da transferencia tecnolóxica.

O traballo de investigación busca solucionar problemas concretos que presenta o sector relativos aos aspectos biolóxicos que mediatizan o seu desenvolvemento (taxas de mortalidade, plans de cultivo, explotación de novas especies).

Así mesmo, búscase transferir ao sector produtivo a tecnoloxía acadada (produción de semente, cultivo en minicriadoiros, protocolos de actuación, etc).

Por outra parte, o programa tamén contempla actividades formativas dirixidas a persoal investigador, tanto de perfil técnico como titulados e tituladas superiores, para acadar unha masa crítica que garanta unha maior optimización e utilización dos recursos mariños.

Precisamente, nas actividades relacionadas co persoal investigador é onde se aplican criterios de promoción da igualdade:

- Os procesos selectivos de persoal laboral temporal incorporan nas súas bases previsións legais que garanten a incorporación da perspectiva de xénero. Tal é o caso das comisións de selección das persoas candidatas que son constituídas seguindo o principio de paridade entre homes e mulleres.
- En caso de empate, este resolverase a favor da muller no suposto de infra-representación do sexo feminino (entendendo por tal, cando exista unha diferenza porcentual de, polo menos vinte puntos entre o número de mulleres e o número de homes).

Sinalar que o obxectivo de acadar unha representación equilibrada de homes e mulleres en todas as categorías profesionais do persoal que leva a cabo o programa, xa se cumpre en moitas categorías profesionais (analistas e auxiliares de laboratorio, e recentemente no persoal investigador).

En calquera caso, o I+D+i constitúe un factor estratéxico para coñecer o impacto da investigación no desenvolvemento do noso tecido económico, apostando por unha participación paritaria de mulleres e homes cara a alcanzar un sociedade do coñecemento saudable e igualitaria.

Aínda que as series publicadas polo INE mostran unha lenta pero constante mellora das condicións cara a igualdade, é necesario reforzar esta traxectoria para ampliar as oportunidades das mulleres na sociedade do coñecemento.

Por outra banda, nas convocatorias de acceso a financiamento de proxectos de investigación introduciranse criterios de igualdade, utilizarase unha linguaxe non sexista e desagregaranse por sexo os indicadores de seguimento empregados.

Ademais, nas convocatorias de bolsas para a incorporación de persoal nos distintos equipos investigadores procurarase introducir, sempre que legal e temporalmente sexa posible, requisitos e cláusulas dirixidas a fomentar a igualdade de oportunidades entre mulleres e homes.

PROGRAMA 722A-PROMOCIÓN SOCIAL E DIVULGACIÓN DA TECNOLOXÍA PESQUEIRA

Este programa trata de fomentar a diversificación de actividades do sector pesqueiro mediante a posta en marcha de programas de formación, de actuacións de demostración e de apoio ás iniciativas de novas actuacións.

Tamén se realizan actividades de asesoramento e asistencia técnica dirixidas, por unha banda, ás confrarías de pescadores en colaboración coas súas Federacións, e a outras organizacións sectoriais.

Resulta fundamental implementar medidas para fomentar o acceso da muller ao sector pesqueiro marisqueiro e da acuicultura , fomentar o asociacionismo entre ese colectivo e o acceso aos cargos directivos dos órganos reitores das Confrarías de pescadores

E este programa recolle actuacións dirixidas á formación para acceder e explotar axeitadamente as tecnoloxías precisas para unha mellor explotación dos recursos, a súa xestión e comercialización, para emprender novas actividades que complementen os seus ingresos e fomentar a participación das mulleres nestas actividades. Este asesoramento as mulleres para fomentar a súa participación nas actividades extractivas e no goberno das entidades representativas do sector, farase en colaboración coas súas asociacións representativas ou ben directamente a través de xornadas informativas realizadas pola propia administración.

Vaise introducir a perspectiva de xénero de xeito transversal procurando incluír, sempre que legal e temporalmente sexa posible, nos contratos, convenios e demais figuras contractuais utilizadas para o desenvolvemento das actividades, cláusulas dirixidas a fomentar a igualdade.

Ademais, recolleranse os indicadores de cada actuación desagregados por sexo, incluiranse actuacións para mulleres nos plans e prioridades do programa e tratarase de fomentar a creación de empresas relacionadas co sector pesqueiro e as actividades relacionadas directamente coa pesca nas que se valore favorablemente a presenza de mulleres ou que sexan creadas a iniciativa de mulleres.

Tamén se pretende impulsar unha participación moito mais activa e relevante da muller no sector extractivo e fomentar a súa participación nos procesos electorais para os órganos de goberno das entidades representativas dos intereses do sector mediante a constitución de candidaturas formadas exclusivamente por mulleres ou ben mixtas pero cunha preponderancia de mulleres nas candidaturas.

Do mesmo xeito, promoverase a participación das mulleres no funcionamento das confrarías de pescadores, adaptando a normativa reguladora das mesmas para tratar de conseguir a paridade de xéneros na composición dos órganos reitores das citadas entidades.

As intervencións a través da diversificación de actividades do sector pesqueiro e o apoio ás iniciativas de novas actuacións pode proporcionar datos relevantes sobre a presenza da muller no entorno pesqueiro; a avaliación dos indicadores será básica e necesaria para contar con datos relativos á realidade das intervencións acometidas.

E a posta en funcionamento de iniciativas públicas que promovan o emprendemento por parte do conxunto de persoas que viven da actividade pesqueira, e que axuden a completar os seus ingresos redundará nunha mellor calidade de vida e na construción dunha sociedade máis xusta e igualitaria.

PROGRAMA 723A-COMPETITIVIDADE E MELLORA DA CALIDADE DA PRODUCIÓN PESQUEIRA E DA ACUICULTURA

As grandes liñas de acción que se enmarcan neste programa de gasto, teñen como finalidade:

- Fomentar una pesca sostible.

- Fomentar unha acuicultura sostible.

- Incentivar os investimentos nos sectores da transformación e comercialización.

As distintas actuacións que se levan a cabo tratan de conseguir a adaptación da flota galega á dispoñibilidade dos recursos para evitar a sobreexplotación e conseguir así un desenvolvemento sostible do sector, fomentando unha pesca sostible, innovadora, competitiva e baseada no coñecemento coa finalidade de manter ou restablecer os niveis de capturas que produzan o rendemento máximo sostible, axustando as posibilidades de pesca á capacidade pesqueira.

Tamén se inclúen as medidas para fomentar unha acuicultura sostible, eficiente no uso de recursos, innovadora e competitiva.

As tendencias de desenvolvemento deste sector veñen marcadas polo fomento de medidas de creación de grupos locais que dinamicen económica e socialmente as poboacións dependentes da pesca, que humanicen e confiran atractivo á actividade, así como pola necesidade de impulsar métodos respectuosos co medio e medidas que incrementen o valor de mercado das especies capturadas.

Trátase de proporcionar ao sector pesqueiro mecanismos que melloren a súa competitividade, mellorando o coñecemento sobre as artes de pesca para optimizar a súa efectividade e asesorándoo na adopción de medidas de xestión axeitadas.

As mulleres desempeñan un importante papel no sector pesqueiro pero a súa presenza nas diferentes actividades do sector pesqueiro é moi heteroxéneo.

Tal e como xa se indicou noutros apartados deste informe, a presenza das mulleres é maioritaria na actividade do marisqueo, mentres que o número de mulleres que desenvolven a súa actividade a bordo de embarcacións é totalmente residual.

E dentro da actividade marisqueira hai que destacar que, polo que respecta á extracción do percebe, que presenta unhas características que a diferencian das demais modalidades, ata fai pouco tempo os homes eran os que se dedicaban principalmente á extracción deste recurso específico, pero que xa existe un número nada desprezable de mulleres que a realizan. No Diagnóstico sobre la situación de la mujer en el sector pesquero y acuícola, do MAPAMA, recóllese que dos 333 permisos para a extracción de percebe en Galicia, 185 correspondían a homes fronte a 148 mulleres, o que supón un 44,5% de representatividade feminina nesta actividade, segundo datos da plataforma da Xunta de Galicia pescadegalicia.

Polo que se refire á acuicultura, o mesmo informe recolle que as mulleres supoñen o 30% das persoas nesta actividade e que o 97% das mulleres que traballan neste sector o fan en establecementos dedicados á acuicultura mariña. Tamén se indica que a miticultura é unha das principais actividades económicas da costa galega e que, tradicionalmente, as bateas teñen sido negocios familiares cun gran componente feminino, que as mulleres alternaban con outros traballos na agricultura ou na pesca de baixura.

Polo que respecta ás actividades con relevancia dende o punto de vista do xénero, a través deste programa de gasto vaise promover a igualdade no acceso ao emprego, nas condicións de traballo e a incorporación de mulleres ás actividades de conservación, protección e sustentabilidade da explotación dos recursos mariños.

Tamén se van deseñar ferramentas informáticas para facilitar a xestión dos plans de xestión, nas que se terá en conta a adaptación das mesmas ao xénero feminino, utilizando ademais linguaxe non sexista.

Tal e como establece no Regulamento (UE) 508/2014 de FEMP, promoverase a igualdade entre homes e mulleres e a integración das cuestións de xénero nas diferentes etapas da execución do FEMP ; así mesmo promoveranse as operacións destinadas a incrementar o papel das mulleres no sector da pesca. Para isto nas convocatorias vanse priorizar os proxectos que conteñen un plan de actuación para a igualdade efectiva de mulleres e homes.

O novo marco do FEMP e o Programa Operativo contemplan facer unha valoración de partida da visibilidade das mulleres nas estatísticas do sector, debido a insuficiencia de datos desagregados por sexo e a ausencia de indicadores en materia de igualdade.

Continuarase adoptando medidas que permitan reforzar a toma de conciencia e incremento do interese das mulleres por asociarse, a nivel autonómico. Fomentarase a súa participación nas organizacións profesionais.

Unha das medidas fundamentais coas que se conta é a diversificación, que favorecerá a adopción de aquelas actuacións que contribúan a reforzar o papel da muller.

Igualmente adoptaranse medidas que permitan aumentar o liderado e participación das mulleres nas zonas pesqueiras.

Tamén será unha liña estratéxica incluír ás mulleres no fomento do emprendemento, así como, establecer un marco de formación axeitado, para que sexan impulsoras da cohesión territorial en zonas altamente dependentes da pesca. Fomentarase especialmente a formación das mulleres en novas tecnoloxías I+D+i.

Concederanse axudas a entidades de interese colectivo, asociativas de profesionais do sector pesqueiro, marisqueiro e acuícola, co obxecto de desenvolver proxectos que melloren a capacidade produtiva das zonas improdutivas, que no caso dos bancos marisqueiros situados na zona intermareal inciden nas mariscadoras.

Continuarase coa colaboración na protección dos recursos mariños mediante operacións de salvagarda e control de acceso ás zonas de marisqueo.

Unha das ferramentas fundamentais en materia de xénero son os plans de igualdade e neste sentido cabe salientar que a través da Secretaría General de Pesca, do Ministerio de Agricultura, Alimentación e Medio Ambiente, elaborouse o Plan para a Igualdade de Xénero no Sector Pesqueiro e Acuícola (2015-2020), no que participaron e colaboraron as comunidades autónomas. O obxectivo deste Plan é servir de ferramenta para combater as situacións de discriminación que se producen neste sector, definindo os seguintes eixes, obxectivos e actuacións necesarios para desenvolver unha igualdade efectiva e real, non só teórica:

- Eixe prioritario 1: Fomentar a igualdade de oportunidades entre mulleres e homes no acceso ao mercado laboral no sector pesqueiro e acuícola e impulsar o emprendemento feminino.
- Eixe prioritario 2: Mellorar as condicións de traballo, así como a calidade de vida das mulleres do sector pesqueiro e acuícola.
- Eixe prioritario 3: Impulsar o recoñecemento e a igualdade de trato e non discriminación ás mulleres no sector pesqueiro e acuícola.

- Eixe prioritario 4: Impulsar o liderado e empoderamento das mulleres do sector pesqueiro e acuícola.
- Valórase de xeito positivo que coas actuacións deste programa de gasto se contribúa a que siga a diminuír a brecha de xénero entre homes e mulleres no sector da pesca, de xeito que a muller teña un papel que estea en consonancia co que desenvolve actualmente na sociedade.
- Prevese que coa mellora da conservación e xestión das zonas marisqueiras se producirá un incremento nas rendas das mulleres. Así mesmo, a creación de máis zonas produtivas redundará nunha maior oferta de prazas e polo tanto no incremento de empregos.
- Para concluír, débese poñer en valor o feito de que a Consellería expón na súa memoria que na execución do orzamento de 2022 terán en conta criterios que promovan a igualdade de xénero, por exemplo e como xa aconteceu en anos anteriores, as axudas para a transformación de produtos da pesca o marisqueo e a acuicultura valorará positivamente que as empresas teñan un plan de igualdade ou a Certificación Galega de Excelencia en igualdade, de acordo co 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. Noutros casos, valórase a presenza de mulleres enroladas a bordo, dirixido a fomentar a presenza feminina no mundo do mar, entre outras

PROGRAMA 723B-REGULACIÓN DAS PRODUCIÓNS E DOS MERCADOS DA PESCA

Co obxecto de mellorar a viabilidade da pesca e da acuicultura nun mercado globalizado e competitivo desenvolveranse unha serie de accións dirixidas á mellora da comercialización que valoricen esta actividade.

Tamén se levarán a cabo accións enfocadas á busca de novos mercados, a mellorar a imaxe dos produtos da pesca e da acuicultura e a unha política de calidade.

Así mesmo, preténdese fomentar a cultura do consumo dos produtos pesqueiros e potenciar o desenvolvemento das zonas costeiras coma un mecanismo dinamizador dos pobos costeiros a través da creación dos denominados grupos de acción costeira, que permitirán a participación de todos os axentes sociais na elaboración e planificación de dito desenvolvemento.

Dende o punto de vista da análise de xénero, salientar que nos procedementos de contratación vaise dar preferencia ás empresas que teñan implantado un plan de igualdade ou, se é o caso, obtiveran a Marca Galega de Excelencia en Igualdade (neste caso, durante o ano natural seguinte ao da súa obtención), sempre que a súa proposición iguale nos seus termos á máis vantaxosa desde o punto de vista dos criterios obxectivos que serven de base para a adxudicación.

E que todos os materiais, imaxes e documentación que se creen evitarán por completo calquera imaxe discriminatoria da muller, e fomentarán valores de igualdade, pluralidade de roles e corresponsabilidade entre mulleres e homes. Na súa elaboración utilizaranse termos xenéricos e fórmulas que faciliten a lectura e eviten a utilización de palabras con connotacións de xénero.

PROGRAMA 723C-DESENVOLVEMENTO SOSTIBLE DE ZONAS DE PESCA

O principal reto que se afronta dentro deste programa de gasto é o de combater as dificultades das zonas rurais pesqueiras do litoral marítimo cun coeficiente negativo de crecemento do sector pesqueiro, a través da mellora a competitividade das pequenas e medianas empresas do sector da pesca e da acuicultura, promovendo o emprego e a inclusión social , reducindo a pobreza, investindo en educación, na promoción da aprendizaxe permanente e o intercambio de experiencias e cooperación, e coa promoción da diferenciación e o incremento do valor engadido dos produtos da pesca e da acuicultura.

En todas as fases de execución do FEMP, establécese como obxectivo eliminar as desigualdades e promover a igualdade entre homes e mulleres, así como loitar contra toda discriminación por motivos de sexo, orixe racial ou étnico, relixión ou convicciónS, discapacidade, idade u orientación sexual.

Por iso, tratarase de promocionar proxectos por parte de mulleres vinculadas co sector da pesca, de crear e manter emprego feminino nas zonas pesqueiras e de mellorar a formación das mulleres do sector da pesca.

Ademais, nos procedementos de contratación e de conformidade co establecido nos artigos 11 e 19 da Lei 2/2007, do 28 de marzo, do traballo en igualdade das mulleres de Galicia, dáselle preferencia ás empresas que teñan implantado un plan de igualdade ou, se é o caso, obtiveran a Marca Galega de Excelencia en Igualdade (neste caso, durante o ano natural seguinte ao da súa obtención), sempre que a súa proposición iguale nos seus termos á máis vantaxosa desde o punto de vista dos criterios obxectivos que serven de base para a adxudicación.

A continuación preséntanse os indicadores e os seus valores previstos para o ano 2022, para coñecer a desagregación por sexo e a estimación da proporción de mulleres nos programas desta Consellería.

Obsérvase que no ensino náutico e marítimo - pesqueiro a presenza de mulleres é minoritaria, xa que soamente son a cuarta parte do total do alumnado.

Cadro 10.. Indicadores de produtividade de persoas beneficiadas desagregados por sexo

E1 - Empregabilidade e crecemento intelixente

PA05 - Consolidar un sistema educativo que minimice o fracaso escolar e se aliñe en resultados coas rexións líderes de Europa en todos os niveis e impulsar o SUG cara á excelencia

E06 - Mellorar a calidade e resultados do ensino náutico e marítimo - pesqueiro nas súas diversas modalidades de formación profesional.

INDICADOR		Valor Previsto	Unid. Medida
P033.H	Alumnado beneficiario por bolsas. Homes	1,0	Nº
P033.M	Alumnado beneficiario por bolsas. Mulleres	3,0	Nº
P227.H	Participantes en accións de formación. Homes	4.870,0	Nº
P227.M	Participantes en accións de formación. Mulleres	1.725,0	Nº

E3 - Crecemento sustentable, territorio, mar, agricultura, gandeiría e montes

PA01 - Fomento do sector primario baseado na innovación e a calidade do produto galego que fixe a poboación ao medio rural

E02 - Controlar a calidade e a seguridade alimentaria dos produtos do mar e garantir a seguridade no mar e coordinar o salvamento marítimo

INDICADOR		Valor Previsto	Unid. Medida
DC025M	Número de investigadores que traballan en instalacións de infraestruturas de investigación melloradas. Traballadores equivalentes a tempo completo	1,0	TRABALLADORES EQUIV (ETC)

E11 - Contar cun sector pesqueiro con organizacións costeiras operativas e eficaces e potenciar a cultura do seguro no mar.

INDICADOR		Valor Previsto	Unid. Medida
P227.H	Participantes en accións de formación. Homes	10,0	Nº
P227.M	Participantes en accións de formación. Mulleres	10,0	Nº

E13 - Dinamizar as zonas pesqueiras, impulsando un modelo transversal de desenvolvemento sostible.

INDICADOR		Valor Previsto	Unid. Medida
P398.H	Empregos creados (homes)	20,0	Nº
P398.M	Empregos creados (mulleres)	25,0	Nº
P399.H	Empregos mantidos (homes)	15,0	Nº
P399.M	Empregos mantidos (mulleres)	15,0	Nº

Conclusións:

Valóranse positivamente as accións que se pretenden desenvolver dentro dos distintos programas de gasto da consellería, xa que con elas vanse promover proxectos por parte de mulleres vinculadas co sector da pesca e tamén se van implementar medidas para fomentar o acceso da muller ao sector pesqueiro, marisqueiro e da acuicultura.

Tamén se vai fomentar o asociacionismo feminino no sector da pesca así como o acceso das mulleres aos cargos directivos de distintos órganos participativos para conseguir unha presenza máis equitativa.

Vaise ampliar a oferta formativa da familia marítimo-pesqueira, tanto nos centros dependentes da consellería, como da formación impartida nos portos, como da formación para a obtención de certificados de mariscadora ou de percebeira co obxectivo de ampliar as oportunidades de acceso das mulleres á formación e deste xeito reducir a brecha de xénero no emprego no sector da pesca.

Vanse desenvolver actuacións enfocadas á creación e mantemento de emprego feminino nas zonas pesqueiras.

Ademais, coa mellora da conservación e xestión das zonas marisqueiras pódese prever que se produza un incremento nas rendas das mulleres.

Tamén terá efectos positivos que nos criterios de selección das operacións a subvencionar se teña en conta se as empresas contan cun plan de igualdade ou con outras medidas que contribúan á incrementar o papel da muller no eido da pesca e, polo tanto contribúan á igualdade de xénero.

E que se reforce, en xeral, a integración do principio de transversalidade de xénero na actuación da consellería.

CONCLUSIÓNS:

V. CONCLUSIÓNS:

Esta é a novena vez que entre a documentación orzamentaria figura un informe de impacto de xénero que trata de realizar unha análise, dende o punto de vista da igualdade de oportunidades entre mulleres e homes, dos programas de gasto que integran o proxecto de orzamentos, e que inclúe naqueles programas máis relevantes dende o punto de vista do xénero unha análise dos resultados obtidos no ano anterior, coas actuacións máis importantes que se levaron a cabo.

A elaboración de orzamentos con perspectiva de xénero ou sensibles ao xénero non trata só do contido dos orzamentos, tamén se trata dos procesos involucrados na dita elaboración. A transversalización da orzamentación require un compromiso que inclúa análises, consultas e reaxustes para ter en conta as necesidades diferentes de mulleres e homes, nenos e nenas, de xeito que se podan corrixir de forma máis permanente as inequidades que seguen a existir en moitos ámbitos e focalizar dun xeito más eficiente a necesidade para a que se deseñou cada programa e liña de gasto.

Deste xeito, o orzamento libera ao xénero do ámbito específico e exclusivo das cuestións sociais e o eleva ao nivel da macroeconomía. (Holvoet, 2006); e transforma un sistema que pretende ser neutral en canto ao xénero pero que, de feito, pode manter parcialidades e brechas de xénero, nun sistema sensible ao xénero.

Por iso, a análise orzamentaria con perspectiva de xénero, xunto coa lexislación e outros medidas de carácter político que se leven á práctica, permiten abordar a discriminación de xénero e constitúen un paso importante para conseguir unha maior transparencia pública e unha maior eficacia e eficiencia dos recursos.

Aínda que é certo que hai marxe para a mellora, sobre todo no relativo á análise non só dos programas de gasto, senón tamén dos ingresos, consolídase a integración e consideración da perspectiva de xénero no proceso de elaboración dos orzamentos da Comunidade Autónoma de Galicia.

Resulta necesario poñer de manifesto a colaboración das distintas consellerías da Xunta de Galicia que facilitaron a información necesaria, a través da ficha elaborada pola Secretaría Xeral da Igualdade, que fixo posible a elaboración deste informe de impacto de xénero e que foran obxecto de análise dende o punto de vista do xénero a maioría de programas orzamentarios (analizáronse un total de 95 programas de gasto).

Por último, sinalar que a valoración, dende o punto de vista da integración da perspectiva de xénero e a promoción da igualdade entre mulleres e homes, do proxecto de orzamentos para o ano 2022 debe ser POSITIVA, e que un orzamento sensible ao xénero permite, ademais de promover obxectivos de equidade, fortalecer a eficacia das políticas públicas, aumentar a transparencia e mellorar a calidade dos servizos públicos.