CONSELLERÍA DE PROMOCIÓN DO EMPREGO E IGUALDADE

SECCIÓN 13

I. ESTRUTURA ORGÁNICA E COMPETENCIAS

I.1. ESTRUTURA ORGÁNICA

O Decreto 123/2022, do 23 de xuño de 2022, polo que se establece a estrutura orgánica da Consellería de Promoción do Emprego e Igualdade indica que para o desempeño das súas funcións dispón dos seguintes órganos superiores e de dirección:

- Secretaría Xeral Técnica.
- Secretaría Xeral de Igualdade.
- Secretaría Xeral de Apoio ao Emprego, Traballo Autónomo e Economía Social.
- Dirección Xeral de Emprendemento e Apoio ao Emprego.
- Dirección Xeral de Relacións Laborais.
- Dirección Xeral de Formación para o Emprego e Orientación.

Quedan adscritos as esta Consellería:

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

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

I.2. COMPETENCIAS

I.2.1. DA CONSELLERÍA

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

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

O exercicio destas funcións e competencias desenvólvese a través dos seguintes centros xestores, segundo o establecido no Decreto 123/2022, do 23 de xuño de 2022, polo que se establece a estrutura orgánica da Consellería de Promoción do Emprego e Igualdade:

SECRETARÍA XERAL TÉCNICA

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

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

SECRETARÍA XERAL DA IGUALDADE

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

- Impulsar as actuacións conducentes á promoción da igualdade e á eliminación da discriminación entre mulleres e homes, así como a eliminación da violencia de xénero nos termos establecidos na Constitución, no Estatuto de autonomía de Galicia, 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, na Lei 11/2007, do 27 de xullo, galega para a prevención e o tratamento integral da violencia de xénero, e na demais lexislación aplicable na materia.
- Promover a incorporación do principio de igualdade de trato e oportunidades entre mulleres e homes en todas as normas, políticas, actuacións, plans e estratexias da Xunta de Galicia, en cumprimento do principio de transversalidade recollido no artigo 5 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.
- Planificar, deseñar, coordinar e avaliar a xestión das políticas da Xunta de Galicia en materia de igualdade entre mulleres e homes, erradicación da violencia de xénero e promoción da corresponsabilidade entre mulleres e homes no ámbito persoal, familiar e laboral.

- Realizar o estudo e seguimento da lexislación vixente naqueles aspectos que afecten ao principio de igualdade entre mulleres e homes e elaborar propostas de modificación das normas que o dificulten ou impidan.
- Establecer e fomentar relacións de cooperación cos organismos competentes en materia de igualdade da Administración xeral do Estado, das comunidades autónomas e da Administración local, así como cos organismos internacionais e comunitarios en materia de igualdade de oportunidades entre mulleres e homes e en materia de prevención e tratamento integral da violencia de xénero.
- Propoñer medidas, programas e normas dirixidos á promoción do exercicio efectivo dos dereitos das mulleres, a incrementar a súa participación na vida económica, laboral, política, social e cultural e a eliminar as discriminacións existentes entre sexos.
- Establecer relacións e canles de participación con asociacións, fundacións e outros entes e organismos que teñan entre os seus fins a consecución da igualdade de oportunidades entre mulleres e homes, así como a igualdade de trato e non discriminación por razón de orientación sexual e identidade de xénero.
- A promoción das actuacións referentes ás medidas municipais de conciliación, bancos municipais de tempo e plans de programación do tempo da cidade.
- As funcións recollidas na disposición adicional primeira deste decreto.
- Aquelas que lle sexan encomendadas pola persoa titular da Consellería de Promoción do Emprego e Igualdade.

SECRETARÍA XERAL DE APOIO AO EMPREGO, TRABALLO AUTÓNOMO E ECONOMÍA SOCIAL

Como órgano superior da Consellería de Promoción do Emprego e Igualdade, corresponderanlle á Secretaría Xeral de Apoio ao Emprego, Traballo Autónomo e Economía Social as seguintes funcións:

- A participación na elaboración e deseño das estratexias e políticas públicas de emprego dos correspondentes plans anuais de política de emprego, así como a formulación de propostas de inclusión de medidas e programas concretos neles.
- A participación na elaboración e deseño de estratexias, instrumentos e medidas que contribúan a evitar situacións de falta de estabilidade do emprego ou poidan conducir á diminución da actividade.
- A dirección, coordinación, control e execución das competencias da Comunidade Autónoma en materia de apoio, fomento e mantemento do emprego, traballo autónomo, cooperativas e economía social e apoio á integración laboral das persoas con discapacidade ou en situación de vulnerabilidade.
- A dirección das competencias da Comunidade Autónoma en materia de emprendemento e a coordinación das atribuídas a outros órganos, así como a promoción de

políticas públicas e programas que impulsen, promocionen e apoien a cultura emprendedora.

- A convocatoria e execución de calquera outras axudas ou actuacións derivadas de plans estatais, autonómicos ou europeos que contribúan á creación do emprego, por conta propia ou allea, e ao seu mantemento, ou que sexan autorizados por acordo do Consello da Xunta.
- A dirección e xestión das funcións atribuídas á Consellería en materia de fomento do emprego en colaboración coas administracións e institucións públicas e con entidades sen ánimo de lucro.
- O exercicio das competencias atribuídas pola normativa reguladora dos órganos colexiados de asesoramento e participación en materia de emprego e de persoas traballadoras autónomas e de entidades de economía social.
- A elaboración do anteproxecto de orzamento e a memoria de funcionamento do órgano superior, así como a súa xestión, seguimento e avaliación.
- Promover e adoptar as accións necesarias para aplicar o principio de igualdade entre mulleres e homes no ámbito das políticas autonómicas en materia de emprego, emprendemento, traballo autónomo e economía social, sen prexuízo das competencias atribuídas á Dirección Xeral de Relacións Laborais.
- A dirección e coordinación da Dirección Xeral de Emprendemento e Apoio ao Emprego, dependente dela.

DIRECCIÓN XERAL DE EMPRENDEMENTO E APOIO AO EMPREGO

Á Dirección Xeral de Emprendemento e Apoio ao Emprego, como órgano de dirección directamente dependente, da Secretaria Xeral de Apoio ao Emprego, Traballo Autónomo e Economía Social, correspóndenlle ás competencias de apoio ao emprendemento durante todas as fases da actividade emprendedora: tanto as actuacións necesarias para o comezo da actividade, como a súa realización efectiva posterior, incluíndo a implementación e mantemento, con servizos de asesoramento, mentoring/mentorización, así como de apoio económico ou doutra índole, ao crecemento e o mantemento do emprego, e cantas funcións lle sexan atribuídas por parte da persoa titular da Secretaría Xeral e, en particular, a coordinación coas restantes direccións xerais da Consellería, así como cos outros centros directivos ou organismos da Comunidade Autónoma en todo canto se trate de actuacións vinculadas ao emprendemento, crecemento e mantemento de emprego.

Correspóndelle así mesmo, a creación, dirección e coordinación dunha única rede de emprendemento, distribuída por todo o territorio de Galicia, da cal formarán parte os medios e instrumentos xa existentes ou que se encontran en proceso de creación; asumindo, ademais, a coordinación con outros órganos ou entidades das actuacións que contribúan a evitar a falta de estabilidade do emprego, ou poidan conducir á diminución da actividade. Máis concretamente:

- A creación, posta en marcha, xestión directa e indirecta e coordinación da Rede de Polos de Emprendemento e Apoio ao Emprego de Galicia.
- A coordinación do Centro de Orientación, Emprendemento, Acompañamento e Innovación da Comunidade Autónoma de Galicia, previsto no Real decreto 818/2021, do 28 de setembro, polo que se regulan os programas comúns de activación para o emprego do Sistema nacional de emprego, sen prexuízo das competencias que correspondan á Dirección Xeral de Formación para o Emprego e a Orientación.
- O impulso e a coordinación dos espazos de coworking e viveiros que permita acelerar e posicionar no mercado pequenas empresas e contar cun único instrumento integrador de empresas xeradoras de emprego de calidade.
- O impulso e coordinación da Rede de persoal técnico de emprego de Galicia (Xatemprego); e o impulso e coordinación do emprego xuvenil, así como o fomento do emprendemento no eido educativo nas súas distintas modalidades, en coordinación coa consellería competente en materia de educación.
- A coordinación dos servizos e unidades de emprendemento e iniciativas emprendedoras.
- O Impulso e coordinación da creación e desenvolvemento de produtos e procesos innovadores, no marco do emprendemento makers da nosa Comunidade.
- A colaboración e coordinación das diferentes actuacións con outros axentes territoriais, organismos, institucións públicas e privadas de ámbito nacional, autonómico e local vinculadas ou que realicen actividades de fomento ao emprendemento e apoio ao emprego; e, en xeral, apoiar e promover calquera tipo de actividade que contribúa á mellora do emprendemento de Galicia.
- A elaboración do anteproxecto de orzamento e a memoria de funcionamento do seu centro directivo, así como a súa xestión, seguimento e avaliación.
- Os servizos de información, asistencia e coordinación á persoa titular da Secretaría Xeral en todo canto se trate de actuacións vinculadas ao crecemento e consolidación de emprego.

DIRECCIÓN XERAL DE RELACIÓNS LABORAIS

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

- A dirección, coordinación, control e execución das competencias da Comunidade Autónoma en materia de relacións laborais, seguridade e saúde laboral, responsabilidade social empresarial, promoción do emprego de calidade e, en concreto, o exercicio de funcións en materia de lexislación laboral e en prevención de riscos laborais, e todas

aquelas que como autoridade laboral debe desenvolver en virtude das competencias que lle corresponden á Consellería.

- O impulso e desenvolvemento das políticas de igualdade laboral e de medidas de conciliación corresponsable da vida persoal, familiar e laboral nas empresas.
- A coordinación e o pulo do diálogo social en Galicia
- As competencias funcionais sobre a Inspección de Traballo e Seguridade Social en materia laboral e de prevención de riscos laborais asignadas á Comunidade Autónoma de Galicia, así como as de coordinación coa Administración xeral do Estado para a execución dos plans de actuación da Inspección de Traballo e Seguridade Social.
- As derivadas da aplicación do Decreto Lexislativo 2/2015, do 12 de febreiro, polo que que se aproba o texto refundido das disposicións legais da Comunidade Autónoma en materia de igualdade, no ámbito das competencias en materia de emprego atribuídas á Consellería.

DIRECCIÓN XERAL DE FORMACIÓN PARA O EMPREGO E ORIENTACIÓN

Á Dirección Xeral de Formación para o Emprego e Orientación, tal e como establece o Decreto 123/2022, polo que se establece a estrutura orgánica da Consellería de Promoción do Emprego e Igualdade, corresponderanlle a dirección, coordinación, programación e xestión das actuacións da Consellería en materia de formación profesional para o emprego en toda a súa extensión, incluídos os graos A, B e C da Lei orgánica 3/2022, do 1 de marzo, sen prexuízo das competencias da Consellería de Cultura, Educación, Formación Profesional e Universidades e en coordinación con ela, de cualificación profesional, intermediación e orientación laboral, promoción da empregabilidade e, singularmente, as seguintes funcións:

- O deseño, planificación e execución das medidas dirixidas á prestación dos servizos previstos na Carteira común de servizos do Sistema nacional de emprego e na Estratexia española de activación para o emprego, a confección e execución dos correspondentes plans anuais de política de emprego, así como a formulación de propostas de inclusión de medidas e programas concretos.
- A dirección, programación e xestión das funcións atribuídas á Consellería en materia de formación para o emprego, cualificacións e recualificacións profesionais ao longo da vida laboral, intermediación no mercado de traballo, colocación e orientación laboral, así como a estatística, a análise e a prospectiva do mercado de traballo.
- O deseño e desenvolvemento de instrumentos de planificación no ámbito da formación profesional para o emprego en coordinación co resto de departamentos da Xunta de Galicia.

- O exercicio das competencias para o reforzo da capacidade de actuación do Servizo Público de Emprego de Galicia, a súa modernización, infraestrutura, recursos humanos e materiais e soporte técnico.
- A coordinación da participación das entidades colaboradoras, con e sen ánimo de lucro, na execución e desenvolvemento dos servizos de políticas activas de emprego, a través da colaboración público privada.
- A programación, o seguimento, o control e, de ser o caso, a xestión dos programas mixtos de formación e emprego.
- A coordinación da xestión e supervisión do funcionamento dos centros de formación, tanto propios como dependentes doutras entidades, así como a prestación da asistencia técnica necesaria para o correcto desenvolvemento das súas actividades, sen prexuízo das competencias atribuídas á Secretaría Xeral Técnica.
- As funcións de execución relativas ao cumprimento das obrigas das persoas empresarias e das persoas traballadoras e, de ser o caso, o exercicio da potestade sancionadora nas materias relativas ao emprego e o desemprego.
- As funcións que lle correspondan á Consellería en materia de expedición de certificados profesionais ou da acreditación parcial acumulable correspondente.
- A resolución dos procedementos de inscrición e acreditación ou, de ser o caso, de baixa no Rexistro de Centros e Entidades de Formación para o Emprego da Comunidade Autónoma de Galicia, segundo o establecido na súa normativa reguladora, así como a autorización dos centros previstos no Real decreto 115/2017, do 17 de febreiro, polo que se regula a comercialización e manipulación de gases fluorados e equipamentos baseados neles, así como a certificación dos profesionais que os utilizan e polo que se establecen os requisitos técnicos para as instalacións que desenvolven actividades que emiten gases fluorados, sen prexuízo das competencias doutros órganos directivos.
- O exercicio das competencias atribuídas pola normativa reguladora dos órganos colexiados de asesoramento e participación en materias da competencia da dirección xeral.
- A elaboración do anteproxecto de orzamento e a memoria de funcionamento do seu centro directivo, así como a súa xestión, seguimento e avaliación.
- A expedición e rexistro das habilitacións profesionais, sen prexuízo das competencias doutros órganos directivos.
- O exercicio das competencias previstas no Real decreto 1529/2012, do 8 de novembro, polo que se desenvolve o contrato para a formación e a aprendizaxe e se establecen as bases da formación profesional dual, sen prexuízo das que corresponden a outras administracións competentes.
- O desenvolvemento da normativa que contribúa á ordenación e regulación dun sistema de formación profesional para o emprego que responda ás necesidades de formación e cualificación das persoas, co fin de promover a aprendizaxe ao longo da vida.

- Desenvolver, a través da Axenda Galega de Capacidades para o Emprego, accións estratéxicas innovadoras e integrais, para a mellora das capacidades e para atraer e reter o talento.
- Promover a relación constante co tecido produtivo que permita a definición de plans de cooperación sectoriais a través da formación modular e itinerarios personalizados.
- Desenvolver, no ámbito da Consellería, programas de cualificación e recualificación da poboación activa, con atención prioritaria aos sectores claves tradicionais para responder á súa recuperación e adaptación ás novas claves económicas, apoiando a orientación e a formación das persoas que traballan nestes sectores, para garantir a adecuación dos seus perfís profesionais ás necesidades e cambios que se producen no mercado laboral.
- Velar pola efectiva aplicación do principio de igualdade entre mulleres e homes nas políticas autonómicas en materia de intermediación laboral, cualificación profesional, promoción da empregabilidade e formación profesional para o emprego, sen prexuízo das competencias atribuídas á Dirección Xeral de Relacións Laborais.
- A promoción e xestión da certificación galega en competencias dixitais, para mellorar a formación da poboación e promover o seu desenvolvemento profesional, co obxectivo de que as persoas adquiran novas competencias que lles faciliten adaptarse á contorna cambiante da sociedade dixital.

I.2.2. DOS ORGANISMOS AUTÓNOMOS

INSTITUTO DE SEGURIDADE E SAÚDE LABORAL DE GALICIA (ISSGA)

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

A súa actuación está vinculada á Estratexia Galega de Seguridade e Saúde no Traballo 2023-2027, unha vez aprobada a estratexia española e o recente marco estratéxico da Unión Europea en materia de seguridade e saúde no traballo); e, anualmente, ao Plan de actividades do Issga, froito do consenso da Xunta de Galicia, as organizacións empresarial e sindicais de ámbito autonómico.

O 2024, co novo marco estratéxico en seguridade e saúde no traballo, constituirá unha das liñas estratéxicas da consellería de adscrición do Instituto.

I.2.3. DAS ENTIDADES PÚBLICAS INSTRUMENTAIS DE CONSULTA OU ASESORAMENTO

CONSELLO GALEGO DE RELACIÓNS LABORAIS

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

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

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

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

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

"Artigo 3.-Funcións.

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

      O prazo para a emisión dos ditames será de trinta días hábiles cando se trate de borradores de anteproxectos de lei e de decretos, e de quince días hábiles cando se trate de normas regulamentarias de rango inferior. Para o efecto de cumprir axeitadamente os devanditos prazos constituirase un Comité Delegado do Pleno para a emisión de

ditames, coas funcións, a composición e as características que se establezan por acordo do Pleno.

c) Fomentar e ampliar a negociación colectiva dentro do respecto ao principio de autonomía colectiva consagrado no artigo 37.1º da Constitución española e impulsar unha axeitada estrutura dos convenios nos ámbitos territorial e sectorial.

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

e) Promover e facilitar a mediación e arbitraxe nos conflitos laborais, por pedimento das partes interesadas. Para tal fin, poderá efectuar propostas, recomendacións e ofrecemento de arbitraxes ou mediacións, en especial respecto dos conflitos de ampla repercusión na comunidade autónoma.

f) Promover a creación de comisións paritarias, nos diversos ámbitos de negociación colectiva, coa composición e as competencias que este determine.

g) Solicitar e recibir dos órganos competentes da Administración autonómica e de calquera outra institución da comunidade autónoma canta información precise para o desempeño das súas funcións.

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

i) Desenvolver as funcións que o Real decreto 718/2005, do 20 de xuño, polo que se aproba o procedemento de extensión de convenios colectivos, establece nos artigos 6 e 7.2º.

j) Aprobar o informe anual sobre a situación sociolaboral na comunidade autónoma e o plan e a memoria anuais sobre a actuación do Consello Galego de Relacións Laborais.

k) Aprobar a creación das comisións de traballo e as súas competencias."

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

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

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

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

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

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

- O Observatorio Galego de Dinamización Demográfica, órgano colexiado de asesoramento, colaboración institucional e participación social en materia de demografía no ámbito da Comunidade Galega, creado por Decreto 104/2016, do 28 de xullo, en cuxo artigo 6.4.b) figura, como vogal, unha persoa en representación do Consello Galego de Relacións Laborais.
- O Observatorio Galego contra a discriminación por orientación sexual e identidade de xénero, órgano colexiado, consultivo e de participación social do colectivo LGTBI, que quere promover a igualdade real e efectiva deste colectivo, contribuír ao coñecemento da realidade da diversidade e identificar as "necesidades e barreiras que impiden o pleno desenvolvemento" dos seus dereitos. O proxecto de Decreto polo que se crea este Observatorio contempla, no seu artigo 10.1.b) que forme parte do mesmo, como vogal, unha persoa en representación do Consello Galego de Relacións Laborais.

I.2.4. DAS FUNDACIÓNS DO SECTOR PÚBLICO AUTONÓMICO

FUNDACIÓN PÚBLICA GALEGA DA FORMACIÓN PARA O TRABALLO

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

A Fundación Pública Galega da Formación para o Traballo está integrada na Xunta de Galicia, a través da Dirección Xeral de Formación para o Emprego e Orientación da Consellería de

Promoción do Emprego e Igualdade, sendo o "instrumento necesario para favorecer a formación ao longo da vida dos traballadores e traballadoras, mellorando a súa capacitación profesional e promoción persoal, proporcionando aos traballadores e traballadoras os coñecementos e as prácticas adecuadas aos requirimentos do mercado de traballo e ás necesidades das empresas"

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

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

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

   A presidencia a ostenta a persoa titular da Dirección Xeral de Formación para o Emprego e Orientación A secretaría, a persoa titular da Dirección-Xerencia da Fundación

   Facultades do Padroado:

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

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

b) Órgano de xestión da Fundación

   A estrutura técnica da Fundación é como segue:

   - Dirección Xerencia: Órgano unipersoal de xestión da Fundación (posto nomeado polo Padroado a proposta do Presidente/Presidenta)
   - Departamento Técnico: Formado por cinco postos técnicos ; nestes intres un deles vacante.
   - Departamento Administración: Formado por dous postos.

II. PRINCIPAIS LIÑAS DE ACCIÓN

II.1. DA CONSELLERÍA

SECRETARIA XERAL TÉCNICA

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

SECRETARIA XERAL DA IGUALDADE

Coa estrutura orgánica da Xunta de Galicia aprobada polo Decreto 59/2023, do 14 de xuño, e desenvolvida polo Decreto 79/2023, do 22 de xuño, polo que se fixa a estrutura orgánica das vicepresidencias e das consellerías da Xunta de Galicia, quedan encadradas nun mesmo órgano as competencias nos ámbitos laborais e de igualdade.

SUBDIRECCIÓN XERAL PARA O TRATAMENTO DA VIOLENCIA DE XÉNERO

No que respecta á prevención e o tratamento da violencia de xénero, o goberno galego segue a apoiar cos seus orzamentos a loita contra todas as formas de violencia contra as mulleres, de acordo coa nova regulación vixente, derivada da entrada en vigor no ano 2022 da Lei 10/2022, do 6 de setembro, de garantía integral da liberdade sexual, así como da modificación da Lei 11/2007, do 27 de xullo, galega para a prevención e o tratamento integral da violencia de xénero, coa que se incluíu, como unha forma de violencia de xénero, a explotación sexual. No plano programático compre atender con estes orzamentos á execución das medidas previstas no Plan conxunto plurianual en materia de violencia contra as mulleres 2023-2027 (Resolución do 16 de marzo de 2023, da Secretaría de Estado e Igualdade e contra a Violencia de Xénero, pola que se publica o Acordo da Conferencia Sectorial de Igualdade do 3 de marzo de 2023, pola que se aproba o plan conxunto plurianual en materia de violencia contra as mulleres 2023-2026) e no I Plan galego contra a trata de seres humanos con fins de explotación sexual 2022-2024.

Así, o Goberno Galego destaca a importancia do compromiso de continuidade do Pacto de Estado, que se materializou coa aprobación en marzo de 2023 do Plan conxunto plurianual en materia de violencia contra as mulleres, e cuxa vixencia se estende ata o 2027. O seu obxecto é impulsar o deseño de mecanismos de colaboración que garantan a estabilidade orzamentaria e administrativa, de maneira que permitan soster os actuais e futuros servizos vinculados ao Pacto

de Estado contra a Violencia de Xénero, así como asegurar a existencia, en todo o territorio do Estado, dun conxunto de servizos mínimos de acordo coas competencias propias de cada administración, que garantan o exercicio efectivo dos dereitos das vítimas de violencia contra as mulleres consagrados na lexislación estatal vixente, e, en particular, na Lei orgánica 1/2004, do 28 de decembro, de medidas de protección integral contra a violencia de xénero, e na Lei orgánica 10/2022, do 6 de setembro, de garantía integral da liberdade sexual. Así mesmo, o Plan conxunto plurianual inclúe un Catálogo de referencia de políticas e servizos en materia de violencia contra as mulleres, e un Sistema común de información e avaliación, como instrumentos básicos para a loita contra a violencia de xénero en todo o Estado nos vindeiros anos.

No período comprendido entre 2018 e 2022 Galicia xestionou preto de 40 millóns de euros dos fondos do Pacto de Estado contra a Violencia de Xénero. O pasado ano 2023, coa aprobación do Plan conxunto plurianual en materia de violencia contra as mulleres, correspondéronlle a Galicia un total de 11 millóns de euros destes fondos, cos cales, ademais de seguir financiando todas aquelas actuacións iniciadas en anos anteriores e xa consolidadas actualmente, tamén se asumiu a posta en marcha de novos servizos, como a dotación de persoal, con carácter plurianual, para a atención dos centros de crise, durante as 24 horas os 365 días do ano.

Así, os fondos vinculados á execución do Plan conxunto plurianual en materia de violencia contra as mulleres van permitir darlle continuidade a todas aquelas medidas que se puxeron en marcha co Pacto de Estado contra a Violencia de Xénero e que a día de hoxe están consolidadas e implantadas, e que posibilitaron, entre outras cousas, impulsar a contratación de mulleres vítimas de violencia de xénero e os incentivos á mobilidade xeográfica para as vítimas. Galicia, ademais, é pioneira, no marco do Pacto, no apoio integral aos menores que quedaron orfos/as por mor dos actos de violencia machista, dálle cobertura económica e social ás vítimas gravemente feridas, organiza quendas de garda para a atención psicolóxica e incorporou traballadores/as sociais ás sete oficinas de asistencia ás vítimas do delito (OAVDs) dos xulgados. Entre as medidas incluídas no Pacto atópanse tamén accións para a sensibilización e prevención da violencia, a coordinación na resposta institucional ás vítimas, configuración de estatísticas ou visibilidade doutras formas de violencia que poden afectar ás mulleres.

Deste xeito, os recursos investiranse en intensificar o desenvolvemento das medidas postas en marcha no período 2018-2022, e que terán continuidade no 2024, así como o seu reforzamento, actuacións de amplo consenso, sometidas polo Goberno a acordo coa representación das diferentes administracións territoriais, partidos políticos, Administración de Xustiza, organizacións sindicais e empresariais e asociacións civís.

Neste marco, algunhas das medidas que terán continuidade en 2024 son:

- Campañas de prevención información e sensibilización fronte a violencia machista dirixidas a mocidade no ámbito deportivo, á infancia a través de accións culturais e de promoción da lingua, á mulleres do rural, ás mulleres maiores etc.

- Programa de apoio integral e axudas económicas (indemnización), aos orfos e orfas por causa da violencia machista que carezan de rendas.
- Axudas económicas (indemnización), a mulleres gravemente feridas por causa da violencia machista.

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

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

E máis aló destas e doutras medidas que permitirán implementar o orzamento achegado polo Pacto de Estado, a administración autonómica mantén o seu compromiso coas axudas económicas periódicas para as vítimas, consignando novamente para esta finalidade 4 millóns de euros ampliables.

O obxecto destas axudas é fundamental para a erradicación da violencia. Trátase de proporcionar apoio económico ás mulleres vítimas, incluídas as vítimas de trata con fins de explotación sexual e ás vítimas de explotación sexual, para intentar garantirlles unhas condicións suficientes de independencia económica respecto do agresor ou da persoa que mantivese sobre elas unha relación de dominación (caso das mulleres vítimas de trata con fins de explotación sexual e/ou de explotación sexual), e intentar axudalas a romper coa situación de violencia, que lles posibilite dar o primeiro paso o consolidar a ruptura dunha situación na que corren perigo.

- Reforzo da rede galega de acollemento, impulsando a posta en funcionamento de novos recursos de acollida para mulleres que sofren violencia machista e ademais presentan outras problemáticas engadidas (toxicomanías ou enfermidade mental), que necesitan de unha atención específica.
- Ampliación do Bono de Alugueiro Social para a totalidade de vítimas de violencia de xénero sen recursos suficientes, de xeito que se lles poida garantir o acceso a unha vivenda de alugueiro.
- Fortalecemento e apoio ás oficinas xudiciais de atención ás vítimas da violencia de xénero en Galicia, coa formación das e dos profesionais que nelas prestan apoio e asistencia psicolóxica

ás vítimas, en coordinación coa D.X. Xustiza, e reforzando a atención integral co mantemento das traballadoras sociais de cada oficina.

- Programas de prevención da violencia sexual e de atención especializada ás súas vítimas así como intensificación de campañas contra a violencia sexual e presenza de puntos informativos en diversos concellos galegos.
- Intensificación das actuacións contidas no decreto que regula a formación en igualdade e prevención e loita contra a violencia de xénero de todo o persoal ao servizo da administración da Comunidade Autónoma, o que permitirá fortalecer o coñecemento da violencia machista e mellorar o tratamento das vítimas.
- Incremento das actividades formativas específicas destinadas a diferentes colectivos profesionais relacionados co tratamento da violencia de xénero e/ou coa trata de seres humanos (policiais, sanitarios, sociais etc.) así como as agresións sexuais, buscando a coordinación con todas as instancias implicadas na loita fronte á violencia machista.
- Apoio socio-laboral ás vítimas da violencia machista, continuando coa implantación dun programa específico de inserción laboral, por considerar a súa integración no mercado laboral como un elemento clave para unha recuperación integral, e que este programa apoia mediante itinerarios de inserción, formación, acompañamento na busca de emprego e intermediación con empresas.
- Reforzo e ampliación do programa de atención psicolóxica especializada para as mulleres vítimas de violencia de xénero e para os seus fillos e fillas, o que permitirá desenvolver dun xeito máis eficaz estas actuacións e mellorar os recursos terapéuticos que son fundamentais para abrir vías de recuperación tanto para as mulleres vítimas de violencia de xénero, como para os menores e persoas do seu ámbito familiar que vivan ou padezan esta situación.
- Impulso de accións e actividades de apoio e atención ás mulleres que son vítimas de trata, fundamentalmente con fins de explotación sexual, e ás vítimas de explotación sexual, para proporcionarlles o asesoramento e atención que precisan. Reforzaranse as pautas de actuación para a detección, identificación, asistencia e protección destas mulleres, favorecendo a coordinación das institucións implicadas na súa atención e impulsarase o apoio e a cooperación da administración autonómica coas organizacións e entidades con experiencia acreditada en Galicia na asistencia a estas vítimas.
- Impulso do Observatorio Galego da Violencia de Xénero, mediante a constitución dun novo grupo de traballo, o GT5, especializado na trata e outras formas de explotación sexual en contextos de prostitución, e incidindo igualmente na problemática da violencia sexual, a través dos traballos do GT4, e levando a cabo a actualización do Protocolo de coordinación e cooperación institucional contra a violencia de xénero, no GT1.
- Fortalecemento do Centro de Recuperación Integral para mulleres que sofren violencia de xénero, establecendo novas liñas de traballo. Ademais o seu papel como centro coordinador da Rede Galega de Acollemento, impúlsase a súa labor como centro coordinador de todas aquelas actuacións para permitir a reparación ás vítimas.

- Establecemento de liñas de actuación específicas para abordar a problemática da trata de seres humanos con fins de explotación sexual, dentro do marco programático marcado polo Plan Galego contra a Trata de Seres Humanos con Fins de Explotación Sexual 2022-2024.

Para concluír coas actuacións no ámbito da violencia de xénero cabe sinalar o avance na implementación dos Centros de Crise 24 horas nas 4 provincias de Galicia en Colaboración coa Consellería de Sanidade. Estes centros prestarán un servizo de atención especializada ás mulleres vítimas de todas as formas de violencia contra as mulleres, incluídas as mulleres que teñan vivido un intento ou situación de violencia sexual recente ou pasada, ou teñan a sospeita de tela sufrido. O servizo contará cun equipo profesional, de carácter multidisciplinar, integrado por profesionais do ámbito social, psicolóxico e xurídico, ademais de soporte administrativo e dun servizo de orientación socio-laboral.

SUBDIRECCIÓN XERAL DE PROMOCIÓN DA IGUALDADE

Coa estrutura orgánica da Xunta de Galicia aprobada polo Decreto 59/2023, do 14 de xuño, e desenvolvida polo Decreto 79/2023, do 22 de xuño, polo que se fixa a estrutura orgánica das vicepresidencias e das consellerías da Xunta de Galicia, quedan encadradas nun mesmo órgano as competencias nos ámbitos laborais e de igualdade.

Isto vai permitir que, no contexto actual, a igualdade entre mulleres e homes se conciba tamén como un obxectivo económico, xa que promover a igualdade entre os sexos pode aportar vantaxes económicas e empresariais e contribuír a lograr os obxectivos de Europa 2020, é dicir, un crecemento intelixente, sostible e integrador, utilizando o potencial e os talentos das mulleres de maneira máis extensa e eficaz.

Por outra banda, no 2024, a Secretaría Xeral de Igualdade tras a crise global sanitaria, , e os novos retos derivados da crise internacional que estamos a vivir, e o seu maior impacto sobre as mulleres, reforzará as súas grandes liñas de acción de anos anteriores e continuará en 2024 a optimizar todos os recursos e servizos, de cara a alcanzar a erradicación da violencia que sofren as mulleres polo feito de selo; a integración plena do principio de igualdade de trato de oportunidades en todas as políticas e accións da Xunta de Galicia; a mellora da participación e o empoderamento das mulleres en todos os ámbitos; a loita contra a discriminación por razón de orientación sexual e/ou identidade de xénero; o apoio de medidas que fomenten a conciliación e a corresponsabilidade da vida persoal, familiar e laboral, contribuíndo tamén á dinamización demográfica. Todo o anterior, incardinado no VIII Plan Estratéxico de Igualdade de Oportunidades entre Homes e Mulleres.

No que respecta á Promoción da Igualdade, o goberno galego segue a apoiar cos seus orzamentos a promoción da igualdade entre mulleres e homes, de acordo coa lexislación vixente, derivada 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, que ten como obxectivos principais o seu compromiso na eliminación da discriminación entre mulleres e homes e na promoción da igualdade, atribuíndolle a maior efectividade posible, no seu campo de competencias.

Neste ano 2024, reforzaranse as medidas xa implementadas, así como a actuación en todos aqueles ámbitos e situacións nas que a igualdade poda verse comprometida, e en particular nos seguintes aspectos:

- Reforzo das actuacións de fomento da conciliación da vida laboral, familiar e persoal a través dun apoio decidido á corresponsabilidade, que signifique un reparto e asunción equitativo das labores de coidado e de tarefas do fogar entre as mulleres e homes. Con estas accións, ademais de promover a igualdade en todos os eidos e a coeducación no ámbito familiar, preténdese conseguir a igualdade real e efectiva no ámbito laboral, xa que aínda persisten eivas no ámbito do coidado e da conciliación que dificultan o acceso ao mercado laboral das mulleres, condicionan de xeito negativo as características dos seus postos de traballo, con maior precariedade, maior proporción de contratos a tempo parcial e provocan a fenda salarial.
- Execución e seguimento do II Plan Galego de Conciliación e Corresponsabilidade 2023-2027.
- Desenvolvemento de actuacións no ámbito da coeducación así como actividades formativas, de sensibilización e concienciación a prol da igualdade e contra a violencia de xénero, dirixidas especificamente á comunidade educativa (alumnado, profesorado e persoal de orientación dos centros).

  Intensificaranse os proxectos educativos para levar a igualdade ao ensino, como o plan Proxecta "Donas de si" que se estima que en 2024 siga aumentando a súa implantación, tanto nos centros educativos de secundaria e bacharelato como nos de infantil e primaria, para que desde as idades máis temperás haxa educación en igualdade e se eliminen os estereotipo de xénero para seguir dando chanzos cara a igualdade. Neste eido continuarase coa labor de promoción do talento científico entre as rapazas e os rapaces con programas de empoderamento das vocacións científico tecnolóxicas, como os programas que se desenvolven no marco da Unidade Muller e Ciencia ou o programa "Nin máis nin menos, iguais". Continuarase co proxecto "Mulleres de portada" para difundir o talento feminino e pioneiro no eido científico, tecnolóxico e da innovación, ademais da implementación da denominada "Lei Ánxeles Alvariño".

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

  Tamén se continuará co apoio ás familias a través da colaboración coas asociacións de nais e pais (Anpas) e federacións e confederacións constituídas por estas para a realización de pro-

gramas de actividades de promoción da igualdade ente mulleres e homes e de prevención e rexeitamento da violencia contra as mulleres, dirixidas ao alumnado de centros educativos non universitarios e/ou ás familias, Anpas e á comunidade educativa, en desenvolvemento do Pacto de estado contra a violencia de xénero, así como o Plan Corresponsables, dirixido a familias con menores de 16 anos.

- Implantación progresiva do Decreto 70/2017, do 13 de xullo, polo que se regula a formación en igualdade e prevención e loita contra a violencia de xénero do persoal ao servizo da Administración da Comunidade Autónoma de Galicia, o que permitirá fortalecer a presenza transversal da perspectiva de xénero nos diferentes niveis da administración, ao mesmo tempo que se desenvolven accións formativas específicas con diferentes colectivos co fin de sensibilizar arredor das desigualdades de xénero e o xeito de superalas.
- Extensión da colaboración e coordinación coas distintas administracións públicas e, en especial, coas entidades locais de Galicia para a promoción de programas de igualdade, especialmente no ámbito do fomento da conciliación e a corresponsabilidade, da prevención e loita contra a violencia de xénero, así como da atención e asesoramento a mulleres en situación de vulnerabilidade. Neste eido continuarase co apoio da Secretaría Xeral da Igualdade, coa intención de seguir mellorando os servizos de atención, información e asesoramento ás mulleres galegas, en especial ás mulleres en situación de vulnerabilidade. a través dos Centros de Información á Muller (CIM), para continuar prestando os servizos de atención xurídica, atención psicolóxica e de axentes de igualdade dos CIM, que continúan a ser moi demandados. Para iso, iniciaremos novas liñas de colaboración cas Entidades Locais de baixa densidade poboacional para implementar estes Centros, en aquelas zonas nas que non existan estes servizos para as mulleres.

  Continuamos co noso compromiso no ámbito da formación as profesionais dos Cims, a través do xa consolidado Plan de Formación. que inclúe as temáticas máis adecuadas e solicitadas por este persoal para prestar os servizos da maneira máis eficiente e moderna, e que permita ter acceso aos coñecementos máis actuais sobre múltiples aspectos, como o eido laboral, novas modalidades de axudas e subvencións, ou as modalidades de prestación da atención en fórmulas on-line, entre outras.
- Dada a situación de especial de crise causada pola pandemia, e os novos retos provocados pola crise económica global, reforzaranse os programas dirixidos a fomentar o emprendemento das mulleres e o autoemprego feminino, favorecendo o acceso das mulleres a sectores economicamente viables, ofrecéndolles apoio, acompañamento e orientación específica durante todo o proceso emprendedor. Ademais continuaranse coa elaboración de estudos e avaliación sobre a importancia e o impacto destas axudas e unha análise sobre a situación das iniciativas apoiadas polo programa Emega nos últimos anos. Así mesmo continuarase coa celebración do Encontro anual de emprendedoras do programa Emega que permite difundir e dar a coñecer os casos de boas prácticas, así como o intercambio de experiencias entre as emprendedoras.
- Apoiarase a participación social das mulleres e incidirase na importancia do tecido asociativo no medio rural, onde supón un soporte fundamental para asentar poboación, evitar a

masculinización e o envellecemento do medio rural e impulsar a diversificación económica. Contémplase, a este respecto, o desenvolvemento do Estatuto da Muller Rural.

- No marco do Consello Galego das Mulleres, promoverase a realización de estudos e investigacións de temática específica para abordar a situación da igualdade nos distintos ámbitos. Abordaranse as conclusións e recomendacións do informe sobre Mulleres maiores e sobre o seguimento do VIII Plan Estratéxico de Igualdade de oportunidades entre mulleres e homes de Galicia.
- Manterase a colaboración coas entidades de iniciativa social e asociacións de mulleres para a plena incorporación das mulleres en situación de vulnerabilidade que sofren unha dobre discriminación, e mediante actuacións de difusión, divulgación, formación e participación para toda a cidadanía, especialmente para a mocidade e a infancia.
- Promoverase o avance da corresponsabilidade en colaboración cos 313 Concellos de Galicia no marco do Acordo de Conferencia Sectorial relativo a distribución de fondos do Plan Corresponsables.

  O antedito Plan iniciado no 2021 e con base nos criterios de reparto está dotado dun importe de case 10 millóns de euros que inclúe bolsas de coidados profesionais para familias con menores de 16 anos, creación de emprego de calidade e acreditación da experiencia de coidado non profesional, así como campañas de concienciación por unha sociedade mais corresponsable e espazos de conciliación tales como bibliotecas e museos público, no ámbito deportivo, etcétera.
- Neste exercicio orzamentario a Secretaría Xeral da Igualdade reforzará a liña de apoio ao colectivo LGTBI, na procura da igualdade de oportunidades e dereitos das persoas LGTBI, para levar a cabo as novas actuacións dotase unha partida no orzamento de 40.000 euros.

  Este labor exercerase, entre outras, da man do Observatorio Galego contra a discriminación por orientación sexual e identidade de xénero, constituídos os grupos de traballo de cara o ano 2024 se traballará fundamentalmente no ámbito da loita contra a discriminación e a LGTBIFOBIA, no Observatorio, se atopan representadas, ademais da administración autonómica, os colectivos LGTBI, a administración estatal, as entidades locais, o Consello Galego de Relacións Laborais, as universidades, as centrais sindicais e as organizacións patronais.

  Ademais, estableceranse novas liñas de colaboración coas asociacións que levan a cabo proxectos específicos dirixidos ao colectivo LGTBI, apoiando as accións, programas e campañas que desenvolvan co fin de favorecer a participación, a concienciación e a sensibilización de toda a sociedade en conceptos como igualdade, dignidade e respecto do colectivo LGTBI.

SECRETARÍA XERAL DE APOIO AO EMPREGO, TRABALLO AUTÓNOMO E ECONOMÍA SOCIAL

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

1. No referente á Subdirección Xeral de Emprego, programa de gasto 322C
   - Xestionar o Rexistro Administrativo das Iniciativas Locais de Emprego e o Rexistro de Asociacións Profesionais de Persoas Traballadoras Autónomas da Comunidade Autónoma de Galicia.
   - Desenvolver accións para promover a creación de emprego, a consolidación e o mantemento do emprego e da actividade económica.
   - Promover e impulsar medidas que contribúan a consolidación das persoas traballadoras autónomas e a mellora da súa competitividade.
   - Fomentar o autoemprego individual mediante a dotación de recursos específicos para o emprendemento así como cun esforzo singular no ámbito da formación, do asesoramento e do acompañamento de proxectos.
   - Desenvolver e xestionar as medidas de fomento da contratación e de apoio ao autoemprego das persoas mozas sen ocupación laboral e sen desenvolver actividades educativas e formativas inscritas no Sistema nacional de garantía xuvenil.
   - Mellorar a capacitación dos maiores de 45 anos e parados de longa duración para o acceso ao emprego ou ao emprendemento a través de programas específicos
   - Divulgar, fomentar e apoiar as iniciativas empresariais de base tecnolóxica.
   - Promover a inserción laboral de persoas en risco de exclusión a través de itinerarios personalizados, como medida para a plena integración social.
   - Desenvolver e xestionar as medidas activas de emprego programadas no marco da estratexia europea para o emprego, a estratexia española para a activación do emprego e o Plan Anual de Política de Emprego que conduzan a crear empregos estables e de calidade e, consecuentemente, á redución da taxa de desemprego e da temporalidade no mercado de traballo galego.
   - Potenciar e favorecer as iniciativas empresariais xeradoras de emprego que responda a sectores de enerxías renovables, xestión de residuos non perigosos, tecnoloxías e economía circular, nas zonas rurais e pequenos núcleos urbanos, con especial énfases nas mulleres e persoas mozas.
   - Promover medidas para acadar mellores taxas de emprego, especialmente mediante o establecemento de actuacións específicas para aqueles colectivos con especiais dificultades de acceso ao mercado de traballo: as mulleres, as persoas con discapacidade, as persoas que pertencen aos colectivos en risco de exclusión social, as persoas desempregadas que esgotaran as prestacións ou os subsidios de desemprego, as persoas desempregadas de longa duración as persoas desempregadas maiores de 45 anos, as persoas desempregadas mozas, especialmente aquelas que nin teñen unha ocupación nin se están a formar, e as persoas emigrantes retornadas.
   - Impulsar a cultura emprendedora potenciando a xeración de emprego a través de fórmulas de autoemprego, apoiando especialmente o esforzo dos traballadores e das traballadoras autónomas.

- Apoiar o traballo autónomo de traballadores e traballadoras que buscan unha segunda oportunidade e volven emprender un negocio como persoas autónomas.
- Ofrecer ás persoas traballadoras autónomas apoios económicos nos seus primeiros anos de actividade para a súa consolidación apostando deste xeito por este colectivo xa que o autoemprego individual estase a demostrar como unha vía eficaz para reincorporarse ao mercado de traballo. Así mesmo, e como un nicho de emprego, fomentarase, a través de incentivos, a contratación indefinida de persoas desempregadas por parte das persoas traballadoras autónomas acadando deste xeito o dobre obxectivo de apostar polos traballadores e traballadoras autónomas como dinamizadores da economía galega e como motores da xeración de emprego.
- Potenciar e favorecer as iniciativas empresariais xeradoras de emprego que respondan a sectores e actividades emerxentes ou a necesidades non cubertas no territorio de implantación co fin de impulsar a creación e consolidación de actividades económicas e de emprego preferentemente nas zonas rurais e pequenos núcleos urbanos, así como no entorno da investigación e da innovación tecnolóxica.
- Facilitar a integración laboral das persoas con discapacidade, a través da súa constitución como persoas traballadoras autónomas, ou ben incentivando a súa contratación por parte das empresas ordinarias.
- Favorecer a inserción socio laboral das persoas traballadoras pertencentes a colectivos en risco de exclusión social incentivando a súa contratación.
- Ofrecer á mocidade galega a oportunidade de adquirir unha experiencia laboral que mellore a súa situación no mercado de traballo a través de incentivos para a súa contratación en formación e en prácticas.
- Ofrecer á mocidade galega formada en eidos relacionados coa investigación, a innovación e o desenvolvemento ou a tecnoloxía, oportunidades de emprego a través dun Programa específico de apoios á contratación indefinida en empresas que en Galicia invistan en investigación e mellora do coñecemento.
- Promover o progresivo incremento da participación da muller no mercado de traballo ata lograr unha equiparación de ámbolos dous sexos. Para isto profundarase nas políticas diferenciadoras a prol do emprego feminino, ben a través de accións e programas específicos, ben mediante a súa definición como colectivo preferente ou a través de sobre incentivos cando se trate de programas xerais.
- Establecer medidas de discriminación positiva, a través de actuacións específicas e prioritarias nas medidas horizontais, ás mulleres que sofren violencia de xénero, dándolles a oportunidade de acceder ou reincorporarse ao mercado de traballo a través dos programas de incentivos á contratación por conta allea e de fomento do autoemprego.
- Promover medidas activas de emprego implementadas en colaboración coas entidades locais e entidades sen ánimo de lucro para a realización de obras ou servizos de interese xeral e social, dirixidas ao fomento do emprego, coa dobre finalidade de dinamización e xeración de novas actividades e de mellora da empregabilidade das persoas traballadoras desempregadas participantes, facilitando a súa posterior inserción laboral.

- Consolidar a rede de técnicos de emprego de Galicia potenciando o seu papel como actores decisivos na implantación das diferentes medidas de políticas activas de emprego na súa zona de actuación, principalmente das políticas relacionadas coa creación de actividade empresarial, contribuíndo co seu traballo á localización de recursos ociosos e infrautilizados cara á promoción económica dos concellos galegos, identificando novas actividades económicas e posibles emprendedores.
- Promover medidas para acadar mellores taxas de emprego, especialmente mediante o establecemento de actuacións específicas para aqueles colectivos con especiais dificultades de acceso ao mercado de traballo: as persoas con discapacidade, as persoas que pertencen aos colectivos en risco de exclusión social, as persoas desempregadas que esgotaran as prestacións ou os subsidios de desemprego, as persoas desempregadas de longa duración as persoas desempregadas maiores de 45 anos, as persoas desempregadas mozas, especialmente aquelas que nin teñen unha ocupación nin se están a formar, e as persoas traballadoras con contratos temporais.
- Ofrecer á mocidade galega a oportunidade de adquirir unha experiencia laboral que mellore a súa situación no mercado de traballo.
- Favorecer a contratación dos traballadores e traballadoras desempregados que consumisen a totalidade das prestacións e subsidios por desemprego á que tiñan dereito pois se están a converter nun sector social que se atopa en situación de maior vulnerabilidade.

2. No referente á Subdirección xeral de Economía Social, programa de gasto 324C
   - A planificación, coordinación, execución e control das competencias da Comunidade Autónoma en materia de cooperativas, sociedades laborais, centros especiais de emprego e empresas de inserción, e as relacións coas súas organizacións representativas, así como a promoción e o fomento da economía social, sen prexuízo das competencias doutras consellerías en materias relativas ás distintas tipoloxías de entidades.
   - O impulso do funcionamento do Consello Galego de Cooperativas, creado pola Lei 5/1998, do 18 de decembro, de cooperativas de Galicia, e do Consello da Economía Social de Galicia, creado pola Lei 6/2016, do 4 de maio, da economía social de Galicia.
   - A coordinación de accións conxuntas e a promoción da colaboración en rede de institucións, organizacións e entidades no marco da Rede Eusumo para o fomento do cooperativismo e a economía social, creada polo Decreto 225/2012, do 15 de novembro.
   - A elaboración da proposta de anteproxecto de orzamento anual correspondente ao seu programa de gasto, a súa xestión, seguimento e avaliación, así como a elaboración de estatísticas nas materias da súa competencia.
   - A coordinación coas xefaturas territoriais na tramitación dos expedientes e procedementos competencia da subdirección xeral.
   - A planificación e coordinación na preparación dos contratos e convenios de colaboración que se subscriban con outras entidades nas materias competencia da subdirección xeral.

- A planificación e coordinación na preparación, xestión e tramitación das axudas e subvencións en materias de competencia da subdirección.
- A elaboración, promoción e difusión de informes, estudos e investigacións sobre cuestións relacionadas con materias da competencia da subdirección xeral.
- Apoio e coordinación da Comisión de Seguimento de Contratos Reservados.
- A información, asesoramento e difusión en materia de cooperativas, sociedades laborais, centros especiais de emprego, empresas de inserción laboral e outras entidades de economía social, así como a elaboración de estatísticas e estudos e informes.
- A xestión e seguimento dos programas de promoción e divulgación da economía social, especialmente no marco da Rede Eusumo.
- O desenvolvemento das accións de coordinación, apoio e impulso do funcionamento do Consello Galego de Cooperativas e do Consello da Economía Social de Galicia.
- A coordinación e o impulso da administración electrónica nos rexistros de cooperativas, sociedades laborais, empresas de inserción e de centros especiais de emprego.
- A xestión do Rexistro de Cooperativas e a coordinación dos rexistros provinciais.
- A xestión do Rexistro Administrativo de Sociedades Laborais.
- A xestión do Rexistro Administrativo de Centros Especiais de Emprego.
- A xestión do Rexistro Administrativo de Empresas de Inserción Laboral.
- A preparación, xestión e seguimento dos contratos e convenios de colaboración que se subscriban con outras entidades en materia de promoción da economía social.
- A preparación, xestión e tramitación e seguimento das axudas e subvencións en materias de promoción da economía social.
- A xestión e seguimento dos programas de fomento do autoemprego colectivo nas entidades de economía social.
- A información, asesoramento e difusión en materia de fomento do emprego na economía social.
- A xestión, coordinación e seguimento dos programas de fomento da integración laboral das persoas con discapacidade ou en situación de vulnerabilidade en centros especiais de emprego e empresas de inserción.
- A preparación, xestión, tramitación e seguimento das axudas e subvencións en materias de fomento da economía social.
- A preparación, xestión e seguimento dos contratos ou convenios de colaboración que se subscriban con outras entidades en materia de fomento da economía social.
- A elaboración de estatísticas, control e avaliación dos programas e medidas da súa competencia.

DIRECCIÓN XERAL DE EMPRENDEMENTO E APOIO AO EMPREGO

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

- Xestionar e coordinar a Rede de Polos de Emprendemento e Apoio ao Emprego de Galicia e así como o Centro de Orientación, Emprendemento, Acompañamento e Innovación da Comunidade Autónoma de Galicia.
- Impulsar a xeración de emprego a través de fórmulas de economía social e micro-emprendemento vinculadas aos retos e oportunidades do territorio rural e á despoboación.
- Programar, coordinar, xestionar, executar e avaliar programas e instrumentos específicos que se definan no apoio ao emprendemento.
- Deseñar instrumentos económicos que se definan no apoio ao emprendemento.
- Programar iniciativas e proxectos emprendedores durante todas as fases da actividade emprendedora con servizos de asesoramento, mentorización, xunto con subvencións en materia de emprendemento que supoñan o crecemento e o mantemento do emprego
- Impulsar e reforzar a área de apoio ao emprego tanto no relativo á súa creación como ao seu mantemento ligado ao campo do emprendemento individual e/ou colectivo e coordinar as distintas redes territoriais que contribúen ao mesmo.
- Deseñar, coordinar e executar programas e proxectos transversais de apoio ao emprego.
- Coordinar os espazos de coworking e viveiros que permita acelerar e posicionar no mercado pequenas empresas e contar cun único instrumento integrador de empresas xeradoras de emprego de calidade.
- Coordinar os programas de emprendemento a través da Rede de persoal técnico de emprego de Galicia (Xatemprego).
- Impulsar o emprego xuvenil, así como o fomento do emprendemento nas súas distintas modalidades.
- Coordinar os servizos e unidades de emprendemento e iniciativas emprendedoras.
- Impulsar o desenvolvemento de produtos e procesos innovadores, no marco do emprendemento makers da nosa Comunidade.
- Desenvolver estratexias, instrumentos e medidas que contribúan a evitar situacións de falta de estabilidade do emprego ou poidan conducir á diminución da actividade.
- Xestionar e deseñar programas e proxectos transversais de apoio ao emprego, tanto por conta allea como por conta propia.
- Informar, asesorar e difundir estatísticas e control e avaliación dos programas e medidas de fomento e apoio ao emprendemento.
- Promocionar e divulgar a economía social, especialmente no marco da Rede Eusumo á Rede de emprendemento de Galicia.
- Xestionar a Unidade Galicia Emprende como programa transversal de información, orientación e apoio ás persoas emprendedoras.

- Xestionar e coordinar os distintos servizos de soporte inicial, de consolidación de emprego, a dinamización e o aproveitamento das redes de mentores, así como a coordinación dos servizos específicos de apoio á capacitación e profesionalización das persoas emprendedoras.
- Xestionar os servizos e ferramentas esenciais para persoas emprendedoras.
- Ofrecer ás persoas traballadoras autónomas e as empresas axudas que garantan a súa consolidación, co fin de que as persoas poidan desenvolver con plenitude a súa capacidade de emprender iniciativas económico sociais que transformen progresivamente o medio económico no que viven mediante apoios económicos aos gastos correntes de inicio de actividade e ao investimento.
- Identificar os negocios que por xubilación ou incapacidade dos seus propietarios ou por outras circunstancias persoais se ven abocados ao peche por non existir remuda xeracional e incentivar o traspaso de ditos negocios a iniciativas emprendedoras que queiran facerse cargo deles.
- Ofrecer un apoio integral ao emprendemento innovador en torno a Rede de Polos de Emprendemento e Apoio ao Emprego mediante convocatoria de axudas destinadas a crear espazos que xeren emprego de calidade utilizando fórmulas de economía social e micro emprendemento autónomo que contribúan e estimulen o desenvolvemento da innovación empresarial como determinantes do crecemento da economía en termos de xeración de valor engadido, emprego, investimento e capacidade de innovación.
- Proporcionar un apoio integral á creación do emprego en sectores con potencial de crecemento e relevantes na estrutura produtiva de Galicia como o sector primario, enerxético e medio ambiental, bio-t4ecnolóxico, mobilidade sostible, turismo sostible, atención e coidados das persoas.
- Apoiar a creación de novos proxectos empresariais, facilitando a ampliación, modernización e diversificación de iniciativas empresariais preexistentes (autónomos, empresas e entidades de economía social que teñan menos de 42 meses de actividade), favorecendo a sostibilidade, a competitividade e a creación e o mantemento do emprego.

DIRECCIÓN XERAL DE RELACIÓNS LABORAIS

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

1. Desenvolver unhas relacións laborais sólidas para acadar un emprego de calidade.
2. Promover o diálogo e a concertación social mediante o establecemento de canles permanentes de participación entre o Goberno da Xunta de Galicia e os axentes económicos e sociais máis representativos da Comunidade Autónoma Galega a través do impulso ao Diálogo Social.
3. Desenvolvemento da RSE nas empresas coas seguintes actuacións principais:
   a) Implantar unha cultura empresarial de responsabilidade social a través da Estratexia Galega de Responsabilidade Social Empresarial 2023-2025.

b) Incentivar ás Pemes para que implanten o concepto da Responsabilidade Social Empresarial (RSE), como determinante das condicións para que o emprego sexa de calidade a través da Estratexia Galega de Responsabilidade Social Empresarial 2023-2025

4. Consolidar a igualdade no ámbito laboral entre homes e mulleres:
   a) Fomentando os plans de igualdade na empresa, mediante incentivos ás Pemes para a implantación destes Plans e de medidas de conciliación da vida familiar, laboral e persoal, flexibilidade horaria, así como medidas tendentes a eliminar a infrarrepresentación feminina nas empresas galegas.
   b) Impulso e implantación de medidas de loita contra a brecha salarial.
   c) Potenciar a formación en igualdade laboral a través do campus virtual de igualdade e Relacións Laborais.
   d) Apoio a posta en marcha e funcionamento de Gabinetes de asesoramento e impulso da Igualdade Laboral.
5. Medidas de apoio ás organizacións sindicais e asociacións empresariais:
   a) Apoio ás organizacións sindicais para levar a cabo as súas funcións propias e para a promoción do funcionamento dos seus gabinetes técnicos así como aos plans de formación de cadros e delegadas e delegados sindicais.
   b) Compensacións económicas previstas na Lei de Participación Institucional ás organizacións sindicais e empresariais máis representativas de Galicia.
   c) Potenciar a Formación nos contidos da negociación colectiva e do de diálogo social.
6. Apoio ás persoas desempregadas pertencentes a sectores económicos de especial relevancia na nosa comunidade autónoma, tales como os sectores do naval, automoción, aluminio, entre outros.
7. Mellora no coñecemento e aplicación na prevención de riscos laborais.
   a) Potenciar unha formación de calidade en materia de prevención de riscos laborais e a consolidación dunha cultura preventiva na sociedade galega a través de axudas.
   b) Mellorar e facilitar o cumprimento efectivo da normativa sobre prevención de riscos laborais, así como a súa vixilancia e control a través de axudas.

DIRECCIÓN XERAL DE FORMACIÓN PARA O EMPREGO E ORIENTACIÓN

- Desenvolver o modelo de Servizo Público de Emprego de Galicia atendendo a unha maior eficacia na intermediación laboral, establecendo sistemas de xestión que faciliten os trámites tanto ás persoas desempregadas como ás empregadoras, mellorando o sistema público de intermediación laboral articulado a través das oficinas de emprego, elevando a calidade dos servizos ofertados e prestados ás persoas desempregadas, o que redundará, sen dúbida, na mellora das ratios de intermediación e na consecución de maiores graos de satisfacción das empresas que as utilizan e converténdoas en ferramentas verdadeiramente útiles para eles,

impulsando, no seo do diálogo social, unha norma que complemente a carteira común dos servizos do Sistema Nacional de Emprego desenvolvida no Real decreto 7/2015, do 16 de xaneiro, polo que se aproba a Carteira Común de Servizos do Sistema Nacional de Emprego, e que regule os servizos que se prestan, a quen van dirixidos, quen e como se prestan e cal é o fin último que se persegue, partindo da base de que a rede de Oficinas de Emprego do Servizo Público de Emprego de Galicia presta un servizo integral ás persoas demandantes de emprego desempregadas, ás persoas ocupadas na procura da mellora de emprego e ás persoas empregadoras e empresas.

- En coherencia co acordo acadado entre o Servizo Público de Emprego Estatal e as comunidades autónomas no seo da Conferencia Sectorial de Emprego e Asuntos Laborais, procurarase a adopción dunha nova estratexia para a mellora na aplicación das políticas activas de emprego, orientada a mellorar a capacidade de inserción profesional, en particular dos máis novos.
- Nesta liña desenvolveranse as medidas activas de emprego programadas no marco da Estratexia Europea para o Emprego, a Estratexia Española de Apoio Activo ao Emprego, prevista no artigo 12 da Lei 3/2023, do 28 de febreiro, de Emprego, o Plan Anual para o Fomento do Emprego Digno, e os acordos, no campo da colaboración institucional e do dialogo social e político, que conduzan a crear empregos estables e de calidade e, consecuentemente, á redución da taxa de desemprego e da temporalidade no mercado de traballo galego. Todo isto nun modelo deseñado e baseado na activación laboral mediante a corresponsabilidade, entendendo isto como o establecemento dun compromiso de actividade na busca e mellora de emprego por parte das persoas demandantes, así como a loita contra a fraude nas prestacións e contra o emprego non declarado.
- Integrar as accións de adecuación de perfís profesionais e orientación nas distintas áreas funcionais de emprego, establecendo a cooperación entre as oficinas de emprego do Servizo Público de Emprego, os seus centros colaboradores e demais actores do mercado laboral, de xeito que todos as persoas demandantes de emprego poidan ser, dun xeito eficiente, atendidas de maneira personalizada en igualdade de condicións.
- Consolidar a realización de itinerarios personalizados de inserción como ferramenta básica de atención aos colectivos máis desfavorecidos ou de difícil inserción, prestando especial atención as persoas traballadoras que esgotaran as súas prestacións.
- Potenciar as accións de orientación laboral e asesoramento ao autoemprego, e posta en marcha de novas políticas activas de emprego para determinados colectivos con dificultades no acceso ao emprego a través dos Programas Integrados de Emprego de Galicia.
- Reforzar o enfoque preventivo das políticas activas de emprego coa fin de reducir o paro de longa duración a través de medidas de políticas activas de emprego: programas mixtos de formación e emprego.
- Apoiar a través das políticas activas a incorporación ou reincorporación ao mercado de traballo dos colectivos con especiais dificultades de inserción laboral.
- Impulsar a creación e consolidación de actividades económicas e de emprego nas zonas rurais e núcleos urbanos pequenos, orientar os programas mixtos de formación e emprego

para que respondan tamén a estas novas actividades, procurando o carácter integral destas actuacións tendo en conta as características xeográficas e de poboación da comunidade autónoma galega, nunha estratexia de cooperación institucional das administracións territoriais, para dinamizar o emprego e o desenvolvemento local.

- Acadar emprego de calidade mediante a cualificación das persoas traballadoras e a mellora das condicións de empregabilidade a través do fomento das políticas activas e preventivas no mercado laboral galego.
- Conseguir que o investimento en formación profesional para o emprego 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 nosas empresas.
- Avanzar na investigación e desenvolvemento das cualificacións e da formación asociada, especialmente a formación para o emprego e os novos certificados profesionais, en colaboración coas demais administracións estatais e autonómicas e os axentes sociais.
- Potenciar a formación profesional para o emprego dirixida prioritariamente á poboación activa desempregada, mellorando a súa cualificación e, polo tanto, as súas perspectivas de inserción laboral a través dunha oferta formativa axeitada ás necesidades do mercado de traballo.
- Consolidar, desenvolver e potenciar as accións de formación profesional para o emprego dirixida prioritariamente ás persoas traballadoras ocupadas, como elemento fundamental para a mellora da capacitación profesional e a recualificación das persoas traballadoras da Comunidade Autónoma de Galicia.
- Potenciar a programación propia de cursos de formación profesional para o emprego en colaboración con outros departamentos da administración co obxecto de aproveitar ao máximo os centros e recursos dispoñibles na rede pública.
- Potenciar a programación de accións formativas dirixidas a persoas traballadoras desempregadas e ocupadas consistente en formación técnica e certificación oficial en produtos, servizos e metodoloxías TIC, e poñer en valor e priorizar as accións formativas detectadas no seo da Axenda Galega de Capacidades para o Emprego.
- Promover e potenciar os estudos técnicos e publicacións centrados esencialmente no campo das necesidades de formación profesional para o emprego, busca de emprego e orientación laboral e promoción do autoemprego, analizando as demandas dos sectores produtivos da economía galega e as súas cualificacións específicas.
- Potenciar a programación de accións formativas dirixidas á obtención dos certificados profesionais e promover e facilitar a adquisición das competencias clave requiridas para poder acceder aos cursos de formación para o emprego.
- Fomentar a cualificación e a recualificación da poboación activa a través de accións formativas adaptadas ás necesidades do sistema produtivo coa colaboración das entidades representantes dos sectores con máis necesidades de formación da comunidade autónoma.

- Afrontar o reto da impartición da formación profesional para o emprego na modalidade de teleformación ou na modalidade presencial a través da aula virtual, o cal permite a mellor conciliación dos horarios. A estes efectos, ponse a disposición das entidades de formación para o emprego dun Campus Virtual de Formación para o Emprego que permite a impartición da formación mediante aula virtual.
- Consolidar a xestión da formación profesional para o emprego coa introdución das medidas que, de ser o caso, se consideren oportunas no sistema informático que lles permita unha xestión máis áxil das accións formativas aos centros de formación, tanto da rede pública autonómica como privados ou de administración local.
- Consolidar a función de intermediación entre oferta e demanda de emprego, coordinando e adaptando o seu funcionamento ao sistema de información dos servizos públicos de emprego, que permite a transparencia do mercado de traballo a nivel nacional, facilitando a mobilidade xeográfica entre os demandantes.
- Mellorar a función de intermediación laboral, incrementándoa cunha atención específica e de calidade tanto as persoas demandantes de emprego como as persoas empregadoras.
- Potenciar a mobilidade das persoas demandantes de emprego a través da rede EURES (European Employement Services) mediante dous aspectos básicos:
- Achegamento das ofertas de traballo existentes noutros países da Unión Europea aos demandantes da comunidade autónoma.
- Atención ao mercado laboral transfronteirizo para facilitar a mobilidade das persoas traballadoras entre Galicia e Portugal a través da oficina de coordinación do EURES TRANSFRONTEIRIZO GALICIA-NORTE DE PORTUGAL e dos Conselleiros/as EURES Transfronteirizos das provincias de Ourense e Pontevedra.
- Promover a formación dos técnicos e persoal do Servizo Público de Emprego de Galicia, atendendo, non so a súa reciclaxe profesional nas materias de xestión propias das políticas activas de emprego, senón tamén en todas aquelas materias sensibles que teñan relación coa atención aos cidadáns e que deriven nunha xestión eficiente, moderna e próxima ao cidadán.
- Promover oportunidades de aprendizaxe durante toda a vida con atención específica a determinados colectivos, que faciliten o recoñecemento da cualificación daquelas etapas ou períodos que por circunstancias persoais e/ou profesionais se viron interrompidas ou supuxeron unha pausa no seu desenvolvemento profesional.
- Promover a implantación dos novos certificados profesionais en Galicia dentro da oferta de formación para o emprego.
- Garantir a expedición de certificacións persoais para a manipulación de gases fluorados e autorizar aos centros para impartir a formación relativa a eles de xeito máis áxil e eficiente.
- Desenvolver accións de observación e de prospección que proporcionen información sobre a evolución do mercado de traballo en Galicia, ocupacións e perfís profesionais, co obxectivo de mellorar a eficacia das políticas activas de emprego e, en particular, a oferta de formación para o emprego.

- Impulsar a formación profesional dual, promovendo a modalidade contractual de formación e aprendizaxe, entendida como o conxunto de accións e iniciativas formativas que teñen por obxecto a cualificación profesional das persoas, combinando os procesos de ensinanza e aprendizaxe na empresa e no centro de formación.
- Promover a impartición e seguimento de accións formativas non financiadas por fondos públicos conducentes á obtención de certificados profesionais.
- Reducir a proporción de mozos/as que non están empregados e non cursan estudos nin reciben capacitación.
- Axustar a oferta formativa para as persoas traballadoras desempregadas ás necesidades do sistema produtivo co obxectivo de que adquiran as competencias requiridas polo mercado laboral e mellorar a súa empregabilidade.
- Avanzar na mellora da actualización da oferta formativa que permita dar resposta aos retos das innovacións tecnolóxicas.

Partindo destes obxectivos, as grandes liñas de acción da Dirección Xeral de Formación para o Emprego e Orientación para o exercicio orzamentario 2024 van ser as seguintes:

- Xestión das políticas activas de emprego no marco da Estratexia Europea para o Emprego, a Estratexia Española de Apoio Activo ao Emprego, o Plan Anual para o Fomento do Emprego Digno (PAFED).
- Adopción de medidas dirixidas á mellora da inserción e reinserción laboral e para acadar mellores taxas de emprego, especialmente mediante o establecemento de actuacións específicas para aqueles colectivos con especiais dificultades de acceso ao mercado de traballo: persoas mozas sen cualificación, maiores de 45 anos, parados de longa duración, persoas que esgotaran as prestacións e subsidios por desemprego, persoas con discapacidade, mulleres, inmigrantes, emigrantes retornados, inmigrantes en situación irregular e persoas en risco de exclusión social, especialmente beneficiarios da Renda de Integración social de Galicia.
- Xestión das políticas activas de emprego no ámbito da colaboración entre administracións e os axentes sociais.
- Consolidación da rede de información, orientación e busca de emprego, integrada nos diferentes programas e medidas de políticas activas de emprego, como instrumento de achegamento entre os demandantes e as necesidades reais do mercado de traballo.
- Modernización do Servizo Público de Emprego, co obxectivo de facilitar un servizo áxil e eficaz tanto para as persoas demandantes de emprego como para as persoas empregadoras.
- Desenvolver, a través da Axenda Galega de Capacidades para o Emprego, accións estratéxicas innovadoras e integrais, para a mellora das capacidades e para atraer e reter talento, promovendo a aprendizaxe permanente ao longo da vida e impulsando novas vías de ofertas formativas de máis curta duración e flexibles que poidan dar lugar a microcredenciais.
- Implantar as novas especialidades de formación profesional para o emprego segundo as necesidades manifestadas polo tecido empresarial no seo da Axenda Galega das Capacidades para o Emprego.

- Desenvolvemento dunha política integral e coordinada de formación e emprego que englobe a orientación, o asesoramento, a formación, a avaliación e acreditación de competencias, o fomento de iniciativas empresariais, os incentivos á contratación, a economía social, os programas de cooperación e outras medidas innovadoras que contribúan á consecución da creación de emprego e de riqueza.
- Promover estudos de diagnose e caracterización do mercado laboral en Galicia co fin de ter perspectivas tanto cuantitativas como cualitativas da evolución da demanda, da oferta e da contratación das profesións no mercado de traballo galego.
- Participar de xeito activo na elaboración de novas cualificacións profesionais do Catálogo nacional de estándares de competencias profesionais e no proceso de configuración das ofertas formativas dos graos A, B e C do Sistema de Formación Profesional
- Xestionar e rexistrar o procedemento de expedición das distintas certificacións persoais para a comercialización e manipulación de gases fluorados e equipamentos baseados neles.
- Impulsar o labor da Fundación Pública Galega da Formación para o Traballo como entidade instrumental que actúe para favorecer a formación das persoas traballadoras, tanto en situación de desemprego como ocupadas, mellorando a súa capacitación profesional e promoción persoal, a través das diferentes liñas de actuación programadas pola Dirección Xeral de Formación para o Emprego e Orientación, especialmente naqueles casos de formación específica para persoas traballadoras ocupadas.

II.2. DOS ORGANISMOS AUTÓNOMOS

INSTITUTO DE SEGURIDADE E SAÚDE LABORAL DE GALICIA – ISSGA

A principal misión do ISSGA para o ano 2024 é dar continuidade á execución e coordinación das políticas públicas de seguridade e saúde no traballo que se deseñan e acordan no marco do Diálogo Social do Goberno Galego e que se plasman nas sucesivas estratexias na materia, en concreto o 2024 será case o inicio da execución da nova estratexia galega nesta materia.

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

Para o ano 2024, a Estratexia Galega de Seguridade e Saúde no Traballo 2023-2027, que se configura como a folla de ruta a medio prazo para dar resposta ás peculiaridades do tecido empresarial galego nesta materia; a maiores, anualmente, concrétanse as actuación no Plan de actuación do ISSGA, froito do consenso da Xunta de Galicia, as organizacións empresarial e sindicais de ámbito autonómico. Sen prexuízo do anterior, o mais relevante no ano 2024 será que

Galicia ten unha estratexia lograda co maior consenso cos axentes sociais e en prol dun efectivo beneficio no tecido empresarial galego. Son, precisamente este Plans de actuacións anuais os que converten ao ISSGA no principal executor do marco estratéxico.

Inciden nesta materia os compromisos acadados coas estratexias a nivel nacional e co recente marco estratéxico da UE en materia de saúde e seguridade no traballo 2021-2027, que se fixo público pola Comisión Europea o 28 de xuño de 2021.

O marco estratéxico europeo céntrase en tres obxectivos clave para os próximos anos:

- Anticipar e xestionar o cambio no novo mundo do traballo: para garantir a seguridade e a saúde nos lugares de traballo durante as transicións dixital, ecolóxica e demográfica, a Comisión revisará a Directiva sobre os lugares de traballo e a Directiva sobre o traballo con equipos que inclúen pantallas de visualización e actualizará os valores límite de protección para o amianto e o chumbo. Preparará unha iniciativa a nivel da UE relacionada coa saúde mental no traballo que avaliará os problemas emerxentes relacionados coa saúde mental dos traballadores e presentará orientacións para tomar medidas.
- Mellorar a prevención de enfermidades e accidentes relacionados co traballo: este marco estratéxico promoverá un enfoque de «visión cero» co fin de eliminar as mortes relacionadas co traballo na UE. A Comisión tamén actualizará as normas da UE sobre produtos químicos perigosos para combater o cancro e as enfermidades reprodutivas e respiratorias.
- Aumentar a preparación ante posibles futuras ameazas para a saúde: baseándose no aprendido durante a pandemia, a Comisión desenvolverá procedementos de emerxencia e orientacións para o despegue, a aplicación e o seguimento rápidos de medidas no caso de que se produzan outras crises sanitarias no futuro, en estreita cooperación cos axentes da saúde pública.

A Comisión pide tamén aos Estados membros que actualicen as súas estratexias nacionais de saúde e seguridade no traballo para garantir que as novas medidas cheguen ao lugar de traballo.

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

- Reforzar a capacidade das microempresas e pequenas empresas, para poñer en marcha medidas efectivas e eficaces para a xestión da prevención dos riscos laborais.
- Mellorar a prevención das enfermidades relacionadas co traballo, combatendo os riscos tradicionais e os novos e emerxentes.

- Impulsar entornas seguros e saudables para o persoal traballador, con intervencións dirixidas aos traballadores de máis idade, así como a sectores ou actividades feminizadas e con prioridade dos sectores de alto risco ou elevada sinistralidade.

Pola súa banda, A Estratexia española de seguridade e saúde no traballo 2023-2027, na que Galicia tivo un papel destacado na súa elaboración e negociación actuando en representación do resto das CCAA, foi aprobada o 14 de marzo de 2023.

Co obxectivo de conseguir a maior eficacia posible na mellora das condicións de seguridade e saúde no traballo e tentar anticiparse e xestionar as posibles ameazas e riscos para a saúde das persoas traballadoras que emerxen co cambiante mundo laboral, esta estratexia foi elaborada ao redor de seis obxectivos estratéxicos:

- Mellorar a prevención de accidentes de traballo e enfermidades profesionais.
- Xestionar os cambios derivados das novas formas de organización do traballo, a evolución demográfica e o cambio climático.
- Mellorar a xestión da seguridade e a saúde nas pemes, unha aposta pola integración e a formación en prevención de riscos laborais.
- Reforzar a protección das persoas traballadoras en situación de maior vulnerabilidade.
- Introducir a perspectiva de xénero no ámbito da seguridade e saúde no traballo.
- Fortalecer o sistema nacional de seguridade e saúde no traballo para afrontar con éxito futuras crise.

Son tamén obxectivos claves a consolidación do ISSGA como o instrumento de execución e de coordinación no eido da prevención dos riscos laborais da Xunta de Galicia para desempeñar un papel aínda máis importante e sistemático na implementación de estratexias das políticas e os recursos públicos dedicados a este ámbito, coa presenza cualificada no instituto dos outros actores implicados (representantes de traballadores e empresarios).

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

- Facilitar o cumprimento da lexislación en materia de saúde e seguridade no traballo, en particular por parte de microempresas e pequenas empresas.
- Incrementar o nivel de cumprimento da lexislación polos órganos técnicos de prevención de riscos laborais, promovendo a coordinación e a colaboración coas unidades directivas con competencias na materia e coa participación dos axentes sociais.
- Formular propostas para facilitar e axilizar a aplicación real e efectiva da normativa en PRL.
- Xestionar o envellecemento da poboación traballadora, os novos riscos emerxentes e a prevención de enfermidades profesionais e enfermidades relacionadas co traballo. Cabe

sinalar a importancia da xestión do factor "idade" na prevención de riscos laborais e existe a previsión de efectuar un estudo para formular recomendacións ás empresas e facilitar a adopción de medidas para traballadores e traballadoras de máis de 55 anos.

- Mellorar a recollida de datos estatísticos, desenvolver bases de información e a calidade e fiabilidade dos datos.
- Xestionar a información, formación e o asesoramento técnico, transmitindo o coñecemento derivado de proxectos de investigación e plans de execución en sectores de alto risco ou en empresas con altos índices de sinistralidade. Neste punto é importante destacar a previsión da posta en marcha de campañas de sensibilización con programas por sectores, tanto de alto risco como de alta sinistralidade (construción, pesca...), programas por riscos (químico, biolóxico, trastornos músculo-esqueléticos, psicosociais, emerxentes, etc.) e programas por colectivos (maiores de 55, persoas con discapacidade, formación profesional, sectores feminizados...).
- Promover a saúde no traballo, a disciplina de hixiene industrial, a saúde mental en relación co traballo, así como dar resposta aos riscos xerados pola xeneralización do teletraballo, a dixitalización, o uso de dispositivos móbiles, etc.
- Constituír unidades de referencia en materia preventiva para dar resposta ao entorno laboral a futuras pandemias dende a PRL.
- Mellorar a implicación e a coordinación da saúde laboral e a saúde pública.

A Estratexia Galega de Seguridade e Saúde no Traballo 2023-2027, consta de 6 obxectivos estratéxicos que se desenvolven en liñas de actuación e estas, á súa vez, en medidas que pretenden ser a resposta a medio prazo para unha real redución da sinistralidade laboral a través dunha eficaz prevención dos riscos laborais. Ocupan un lugar prioritario e preferente sectores de actividade en riscos tradicionais non resoltos, pero tamén se incide en riscos novos e emerxentes da transformación do mundo do traballo derivados do desenvolvemento tecnolóxico, o cambio climático, a evolución demográfica e a transición ecolóxica ,etc.; ademais adoptase unha visión integral da saúde introducindo de xeito separado un sexto obxectivo dedicado á promoción da saúde no traballo.

Cómpre destacar que a referida EGSST 2023-2027, contempla a visión integral que abarca todas as disciplinas preventivas, a referencia das estratexias europea e española, a análise da sinistralidade en Galicia, a incorporación de novos escenarios derivados de novos riscos e do cambio nas relacións laborais e no mercado do traballo e, moi especialmente, que é un texto froito do diálogo Social no que participaron todos os actores implicados na mellora das condicións de seguridade e saúde nos lugares de traballo.

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

CONSELLO GALEGO DE RELACIÓNS LABORAIS

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

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

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

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

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

Para a consecución destes obxectivos, o Consello continuará en 2024 a desenvolver as seguintes liñas de acción:

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

propostas en materia de política laboral, así como asesorar á Xunta de Galicia nesta materia, mediante a emisión de ditames sobre os proxectos normativos que lle son remitidos.

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

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

En relación coa liña 1:

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

En relación coa liña 2:

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

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

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

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

2.5. Atender e dar resposta ás consultas formuladas por empresas e traballadores e traballadoras relativas á identificación do convenio colectivo de aplicación e redirixir aquelas consultas que así o precisen ao Observatorio da Negociación Colectiva para que, no seu caso, este emita ditame non vinculante en orde a determinar a aplicación ou non dun convenio colectivo vixente a unha empresa ou centro de traballo, sen prexuízo da competencia da xurisdición social.

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

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

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

2.9. Prestar asistencia técnica e asesoramento ás distintas Mesas negociadoras de e Comisións Paritarias de Convenios colectivos no que atinxe aos trámites de rexistro, depósito e, no seu caso, publicación dos acordos acadados polas ditas Mesas e Comisións Paritarias, sen prexuízo das competencias ao respecto da Autoridade laboral.

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

En relación coa liña 3:

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

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

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

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

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

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

En relación coa liña 4:

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

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

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

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

4.5. Difundir e promover a aplicación do "Protocolo contra o acoso sexual, laboral, por razón de sexo e identidade nos centros de traballo" aprobado pola CCAINC o pasado 21 de marzo de 2022, co obxectivo de aportar ás partes social e empresarial unha ferramenta máis, a modo de procedemento, que facilite o necesitado consenso nesta materia, que require coñecementos técnicos pero tamén moita sensibilidade, tanto na súa concreción sobre o papel como na súa aplicación posterior.

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

En relación coa liña 5:

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

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

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

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

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

5.6. Continuar coa publicación semestralmente da Revista Galega de Dereito Social, de acceso libre en internet, dirixida a difundir entre os colectivos docentes, investigadores e profesionais interesados no mundo laboral a actualidade legal, xurisprudencial e doutrinal na materia, con especial incidencia no marco galego de relacións laborais. Segue a filosofía do acceso aberto ao coñecemento xurídico e promove, ademais, a creación de textos xurídico-laborais en galego para consolidar o seu uso técnico. Actualmente, a revista está magnificamente posicionada e ten unha boa parte dos máximos recoñecementos aos que pode aspirar unha revista xurídica, cunha media de visitas que supera as 12.000 nos últimos 5 anos e cunha clara tendencia ascendente.

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

II.4. DAS FUNDACIÓNS DO SECTOR PÚBLICO AUTONÓMICO

FUNDACIÓN PÚBLICA GALEGA PARA O TRABALLO

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

A Fundación, atendendo ós seus fins, ten previsto que as principais liñas de acción para o ano 2024 continúen sendo:

- A xestión das diferentes convocatorias de axudas e subvencións.
- A elaboración de propostas de mellora (baseadas na análise estatística e cualitativa) e o asesoramento técnico ás persoas usuarias.
- A remodelación, mellora e actualización continua da súa sede electrónica, con modificacións de contidos web e novas ferramentas interactivas de Intelixencia Artificial para a detección temperá de necesidades formativas, a interactuación nas Redes Sociais.
- Programas e proxectos de formación específicos para formadores, autónomos, PLD, persoas de menos de 30 e máis de 45 anos.
- Revisión do compromiso de calidade na xestión da FPGFT

III. ORZAMENTO DE GASTOS POR PROGRAMA

III.1. PROGRAMAS DE GASTO

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

A. DESCRICIÓN DO PROGRAMA

NECESIDADE QUE TRATA DE ATENDER O PROGRAMA

Na actualidade incrementouse a necesidade de abordar e lograr a conciliación da vida familiar, laboral e persoal, xa que a maiores da necesidade que existía xa en momentos anteriores, esta viuse aguzada pola crise ocasionada pola pandemia do COVID e polo contexto actual de crise mundial. Este contexto provocou un maior impacto negativo sobre as mulleres, debido á fenda de xénero existente neste ámbito, que de xeito maioritario e salientable sobre as mulleres segue a recaer o peso da conciliación e as responsabilidades e tarefas de coidados (de menores, fillas e fillos e de persoas maiores ou con discapacidade). Por iso, a necesidade de avanzar na busca de lograr o equilibrio entre o reparto de tarefas e responsabilidades no fogar e no coidado de menores e de persoas maiores e dependentes, entre mulleres e homes, é hoxe un reto e unha necesidade, e constitúe unha das eivas que impiden o progreso das mulleres no eido laboral, sobre todo e evidencia que persisten 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 lles corresponde 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, evidéncíase 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 en 2021 considerada como inactiva: 154.300 mulleres (86,4%), fronte a 24.400 homes.

Tamén os indicadores de conciliación da vida laboral, familiar e persoal presentan datos desfavorables para as mulleres: a inmensa maioría das prestacións por maternidade son percibidas pola nai (97,8% en 2018). En 2020 un total de 1.216 persoas acolléronse en Galicia a unha excedencia por coidado de fillas e fillos pequenos, a inmensa maioría delas, mulleres, en concreto o 88 %, outro dato que corrobora a ausencia de corresponsabilidade á hora de facer uso dos dereitos laborais existentes en materia de conciliación.

A data actual por cada varón con contrato a tempo parcial para cuidar 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 ol 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.

POBOACIÓN OU COLECTIVO AO QUE SE DIRIXE

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.

DETALLE DA SITUACIÓN DE PARTIDA

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

Polo tanto, a conciliación da vida familiar, persoal e laboral contribúe a crear unha sociedade baseada na calidade de vida das persoas, favorecendo as mesmas oportunidades para as mulleres e para os homes, co fin de poder desenvolverse en todos os ámbitos vitais, progresar profesionalmente, atender as responsabilidades familiares e poder desfrutar do tempo, tanto persoal como laboral.

As medidas de conciliación tradicionalmente dirixíanse fundamentalmente ás mulleres, contribuíndo a que a conciliación se considerase como un "problema exclusivo das mulleres". Sen embargo, a corresponsabilidade social vai máis alá da conciliación, e non só se refire a aumentar a implicación dos homes no reparto das responsabilidades domésticas e familiares, senón que debe estenderse a outros axentes sociais e instancias públicas e privadas.

Por iso, esta cuestión debe ser abordada dende a perspectiva da igualdade de oportunidades, que é un dos principios reitores das políticas europeas, da lexislación comunitaria así como da Estratexia Europea para o Emprego.

O éxito das medidas que teñen en conta o enfoque da corresponsabilidade radica na súa universalización, é dicir, que se aplican tanto a traballadores como a traballadoras xa que a súa finalidade é promover a igualdade de oportunidades entre mulleres e homes. Polo contrario, se as medidas van dirixidas só ás mulleres, manteranse a desigualdade e as diferenzas de xénero.

DEFINICIÓN DO MARCO NO QUE SE DESENVOLVE O PROGRAMA

- Decreto lexislativo 2/2015, do 12 de febreiro, polo que se aproba o texto refundido das disposicións legais da Comunidade Autónoma de Galicia en materia de igualdade.
- VIII Plan Estratéxico de Galicia para a igualdade de oportunidades entre mulleres e homes 2022-2027.
- Segundo Plan Galego de Conciliación e Corresponsabilidade 2023-2025.

FINALIDADE E ESTRATEXIA DO PROGRAMA

Os cambios experimentados nos últimos anos na sociedade e nas familias (incremento da esperanza de vida, aumento do número de fogares nos que os dous membros da parella traballan, incremento do número de familias monoparentais), os modelos de organización do traballo nas empresas, ou a dificultade para acceder a servizos que permiten o coidado e a atención a persoas dependentes, etc, dificultan a homes e mulleres, pero especialmente a estas últimas ao considerarse socialmente que "é a súa responsabilidade", facer compatibles os tempos que poden dedicar á familia, ao emprego e ao ocio.

A falta de corresponsabilidade e as dificultades para conciliar vida persoal, familiar e laboral, contribúen a 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 primeiro Plan Galego de Conciliación e Corresponsabilidade 2018-2021. Na actualidade estase a avaliar e a elaborar un informe de seguimento de cara a finalizar a elaboración do segundo Plan de Conciliación e Corresponsabilidade. Ese primeiro Plan de Conciliación e Corresponsabilidade tivo 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.

Froito da execución do I Plan Galego de Conciliación e Corresponsabilidade leváronse a cabo un conxunto de medidas tendentes a reforzar o acceso e permanencia no mercado laboral de todas as mulleres en igualdade de condicións, e dirixidas a fomentar a corresponsabilidade entre mulleres e homes no ámbito dos coidados e das responsabilidades domésticas. Dignificar as labores do coidado e empoderar aos homes e mulleres para que a conciliación sexa responsabilidade equilibrada de mulleres e homes é outra das grandes liñas de acción. Neste ámbito é preciso salientar a importancia do reforzo e intensificación das actuacións de conciliación que se están levando a cabo en Galicia en desenvolvemento do Plan Corresponsables.

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

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

Ao resultado e impacto das actuacións que a Secretaría xeral da Igualdade leva a cabo no ámbito deste programa de gasto haberá que engadir o resto de actuacións e medidas que a Administración pública galega vai desenvolver en cumprimento do segundo Plan de Conciliación e Corresponsabilidade, que está en fase de elaboración.

CLASIFICACIÓN DO PROGRAMA

Programa que ten por finalidade a igualdade entre mulleres e homes e/ou incide directa e fundamentalmente sobre as mulleres	X
Programa non especificamente orientado á igualdade aínda que provoca un impacto diferenciado en homes e mulleres	
Programa mixto, con actividades que teñen por finalidade a igualdade entre mulleres e homes e/ou inciden directa e fundamentalmente sobre as mulleres e actividades que teñen un impacto diferenciado en homes e mulleres	
Programa con actividades non dirixidas especificamente ás persoas, aínda que teñen impacto sobre elas como beneficiarias indirectas das accións (programas que actúan sobre o territorio, o medioambiente, a sociedade no seu conxunto, etc)	
Programa destinado exclusivamente a actividades administrativas de xestión	

BREVE DESCRICIÓN DO PROGRAMA DENDE A PERSPECTIVA DE XÉNERO

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

persoais, son xustificadas principalmente polas mulleres, cun peso extremadamente inferior entre a poboación masculina inactiva.

Segundo datos da EPA do ano 2021 do total de mulleres en situación de inactividade, (631.700) o 12,5% 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 persoa que declara que está en situación de inactividade por eses motivos, o 87% 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 85,6 % no seu conxunto, aínda que a porcentaxe para o caso das excedencias por coidado de fillas e fillos é maior a desigualdade que está en 88,3%, e o 76,78 % das relacionadas co coidado de familiares (anuario de estatísticas do Ministerio de Emprego e Seguridade Social. Ano 2020.

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 17 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 77% fronte ao 94% 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 72% e a dos homes sitúase no 85%.

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.

Nº de familias beneficiadas de bolsas de coidados ou accións de conciliación; nº de menores beneficiados ou participantes en bolsas de coidados ou accións de conciliación. Nº de persoas contratadas nas bolsas de coidados ou accións 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.

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

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

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

Actividades previstas:

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

A totalidade das actividades previstas dentro deste programa están directamente relacionadas coa promoción da igualdade entre mulleres e homes e se dirixen á sociedade en xeral aínda que, nalgún caso están previstas actuacións de formación 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).

Así mesmo vaise executar no exercicio 2024 o Plan Corresponsables por un importe de preto de 10 millóns de euros.

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

As actuacións previstas neste programa por unha banda son de carácter sensibilizador, pretenden un cambio estrutural e forman parte dunha estratexia a longo prazo baseada na educación en valores de igualdade. Espérase con elas contribuír a un cambio de modelo social que supere as relacións asimétricas de poder no ámbito da parella e reducir as discriminación por razóns de xénero no mercado laboral derivadas dos diferentes roles asignados tradicionalmente a homes e mulleres. Neste sentido cabería esperar, a medio prazo, unha diminución da porcentaxe de persoas que na nosa comunidade continúan pensando que o coidado de persoas dependentes e as tarefas do fogar son unha responsabilidade eminentemente feminina e polo tanto, colocar ás mulleres nunha mellor situación respecto do acceso e permanencia no mercado

laboral permitindo a Galicia contar cunha forza de traballo necesaria para o seu desenvolvemento económico.

Por outra banda, tamén existen no programa actividades directamente dirixidas a apoiar o desenvolvemento de recursos e medidas de conciliación da vida persoal, familiar e laboral que, aínda que dirixidas a toda a sociedade, agárdase que teñan unha maior repercusión no acceso e permanencia das mulleres no mercado de traballo e na mellora da súa calidade de vida, dada a persistencia dos roles de xénero tradicionais. A medio prazo agárdase unha diminución da porcentaxe de mulleres que non acceden ao mercado laboral por insuficiencia de recursos de atención a menores durante a xornada de traballo.

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

Unhas medidas inadecuadas para conciliar o traballo coas responsabilidades familiares, repercuten de maneira desproporcionada nas mulleres (as mulleres que traballan realizan cada semana unha media de 22 horas de traballo non remunerado, cifra que se reduce a 10 horas no caso dos homes, segundo datos de Eurofound 2015), á vez que se desalenta a moitos homes a coller permisos relacionados coa familia ou acollerse a fórmulas de traballo flexible, e se presiona ás mulleres para que abandonen o mercado de traballo ou reduzan as súas horas de traballo. Por ese motivo, desde 2009, a Secretaría Xeral da Igualdade promove programas de fomento da corresponsabilidade a través dos que se concederon 330 axudas para redución de xornada por término medio cada ano. Ademais, a través das actividades de conciliación que se desenvolveron en colaboración coas entidades locais de Galicia resultaron beneficiarias un total de 3.890 persoas aprox. (3.500 mulleres e 390 homes) por convocatoria.

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

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

Pola asignación de competencias que ten atribuídas, a Secretaría Xeral da Igualdade integra e ten presente en todas as súas actuacións a perspectiva de xénero e a consideración da igualdade

de oportunidades entre mulleres e homes. Así mesmo, está a desenvolver continuamente novas estratexias para estender esta transversalidade ao resto dos departamentos da Xunta de Galicia.

C. ÓRGANOS ENCARGADOS DA SÚA XESTIÓN

Secretaría Xeral da Igualdade

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

A. DESCRICIÓN DO PROGRAMA

NECESIDADE QUE TRATA DE ATENDER O PROGRAMA

Impulsar o avance efectivo cara unha igualdade real entre mulleres e homes a través da sensibilización da cidadanía, o empoderamento das mulleres e a incorporación do enfoque integrado de xénero nas actuacións da administración autonómica.

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

Realizaranse actividades de promoción da igualdade en colaboración coas diferentes administracións públicas e as asociacións de mulleres, entidades sen fin de lucro, outras institucións e axentes, así como cos concellos en materias con incidencia sobre o colectivo feminino.

Prestarase un especial apoio á promoción do emprego das mulleres, acompañando os programas de fomento de autoemprego e do emprendemento feminino con accións de acompañamento, asesoramento e titorización que axuden a mellorar a taxa de pervivencia das iniciativas emprendedoras. Tamén se promoverá a información das mulleres en todos os eidos, con especial atención a aquelas mulleres que se atopan en situación de especial vulnerabilidade polo seu entorno persoal, social ou xeográfico.

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

Finalmente, a través deste programa de gasto, desenvolveranse actuacións para fomentar a participación e o asociacionismo LGTBI, dando visibilidade ás accións, programas e campañas que se desenvolvan co fin de favorecer a participación, a concienciación e a sensibilización de toda a sociedade en conceptos como igualdade, dignidade e respecto do colectivo LGTBI.

POBOACIÓN OU COLECTIVO AO QUE SE DIRIXE

As desigualdades diferenciais que seguen a existir entre homes e mulleres obrigan a mellorar a posición das mulleres en todos os ámbitos e fan necesaria a adopción dunha dobre estratexia que permita, por unha banda, desenvolver accións específicas que respondan a necesidades prácticas e, por outra, o deseño de medidas xerais que fomenten o equilibrio social, laboral, de representación, etc. entre mulleres e homes e, por outra, promover a introdución de obxectivos de igualdade en todas as políticas (respondendo máis a plantexamentos estratéxicos).

DETALLE DA SITUACIÓN DE PARTIDA

A incorporación das mulleres ao mercado laboral, a súa permanencia no emprego e as súas condicións laborais están lonxe de darse en condicións de igualdade con respecto ás dos homes. No momento actual, as consecuencias da crise da COVID-19 e a actual crise a nivel mundial, están sendo especialmente negativas para as mulleres, que xa partían de peores condicións no mercado laboral.

Este impacto iniciado no 2020, continuou nos seguintes exercicios e de aí que se incrementen as situacións de vulnerabilidade e sexa necesario prever medidas preventivas e correctivas de cara a 2024.

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

DEFINICIÓN DO MARCO NO QUE SE DESENVOLVE O PROGRAMA

- Decreto lexislativo 2/2015, do 12 de febreiro, polo que se aproba o texto refundido das disposicións legais da Comunidade Autónoma de Galicia en materia de igualdade.
- VIII Plan Estratéxico de Galicia para a igualdade de oportunidades entre mulleres e homes 2022-2027.

FINALIDADE E ESTRATEXIA DO PROGRAMA

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

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

As actuacións deste programa de gasto terán presentes, ademais, os ámbito prioritarios de actuación incluídos na Estratexia Europea para a Igualdade de Xénero 2020-2025, que establece os obxectivos estratéxicos e as accións clave en materia de igualdade de xénero para ese período: Compromiso estratéxico para a igualdade de xénero 2016-2019, da Unión Europea: nin violencia nin estereotipos (combater os estereotipos de xénero), prosperar nunha economía con igualdade de xénero, aumentar a participación da muller no mercado laboral e a equiparación da independencia económica de mulleres e homes; mellorar a conciliación da vidas familiar, laboral e persoal; eliminar a brecha salarial; igualdade nos postos de mando en todos os ámbitos da sociedade; Integración da perspectiva de xénero e a perspectiva interseccional nas políticas da Unión Europea; financiamento para avanzar na igualdade de xénero na UE; e abordar a igualdade de xénero e o empoderamento das mulleres en todo o mundo.

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

O programa está destinado á incorporación da transversalidade de xénero nas actuacións da administración autonómica e á promoción da igualdade en todos os ámbitos, prestando unha especial atención á promoción do emprego das mulleres e a aquelas mulleres en situación de vulnerabilidade.

CLASIFICACIÓN DO PROGRAMA

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

Programa mixto, con actividades que teñen por finalidade a igualdade entre mulleres e homes e/ou inciden directa e fundamentalmente sobre as mulleres e actividades que teñen un impacto diferenciado en homes e mulleres	
Programa con actividades non dirixidas especificamente ás persoas, aínda que teñen impacto sobre elas como beneficiarias indirectas das accións (programas que actúan sobre o territorio, o medioambiente, a sociedade no seu conxunto, etc)	
Programa destinado exclusivamente a actividades administrativas de xestión	

BREVE DESCRICIÓN DO PROGRAMA DENDE A PERSPECTIVA DE XÉNERO

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

Como resultado, a desigualdade nas ocupacións adopta formas novas e as mulleres continúan a ter máis probabilidades que os homes de ser economicamente non activas. Segundo a EPA, en Galicia a taxa de actividade da poboación de 16 a 64 anos, do 2º trimestre do ano 2023, reflicte aínda diferenzas entre mulleres e homes (mulleres, 49,6% fronte ao 57,16% dos homes).

Fonte: https://www.ine.es/infografias/tasasepa/desktop/tasas.html?t=2&lang=es

As mulleres supoñen ademais a principal fonte de potencial empresarial sen explotar. Como resultado dunha análise histórica vese claramente a evolución desta fenda.

Neste sentido, se nos retrotraemos ao exercicio 2016, a actividade emprendedora das mulleres foi significativamente máis baixa que a masculina, pero no ano 2016 cambia a tendencia e a actividade emprendedora das mulleres é máis alta que a masculina. A actividade emprendedora das mulleres continúa así a súa tendencia positiva iniciada no ano 2016, acadando o segundo maior valor para toda a serie 2005-2018. No caso dos homes non se aprecia unha tendencia estable nos últimos anos alternando aumentos e descensos. Segundo os datos do informe GEM 2018, a taxa de actividade emprendedora é do 5.6, reflectindo a taxa feminina un dato maior ca a dos homes, 6,46 fronte ao 4,76 da taxa masculina.

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

Polo que respecta ao acceso aos recursos económicos ao longo da vida, a igualdade entre mulleres e homes continúa a ser difícil de acadar. As mulleres (especialmente as que teñen

asociados outros factores de discriminación) continúan a xerar unha proporción máis baixa de ingresos que os homes no mercado laboral. É moito máis probable que as mulleres traballen a tempo parcial e reciban un salario inferior por hora de traballo. Segundo a EPA do ano 2021, o 21,8% das mulleres traballadoras tiñan contratos a tempo parcial, fronte ao 6% dos homes. E isto non é unha opción voluntaria na maior parte dos casos, senón que está asociada ao coidado de menores, persoas maiores, en situación de dependencia, así como a outras obrigas familiares e persoais.

Por outra banda, o diferencial dos salarios medios anuais de mulleres e homes cífrase no 19,4 %, isto é, as mulleres galegas gañan ao ano por termo medio o 80 % do salario dos homes. Isto da lugar a unha ampla disparidade nas pensións e polo tanto as mulleres de idade avanzada teñen un maior risco de pobreza e de exclusión social que os homes.

Por todo o anterior, a Secretaría Xeral da Igualdade desenvolve, no marco deste programa de gasto, actuacións dirixidas a reducir as desigualdades en canto a emprego e protección social, co fin de alcanzar os obxectivos da estratexia Europa 2021-30 especialmente en tres ámbitos de gran relevancia para a igualdade de xénero: o emprego, a educación e o fomento da inclusión social, contribuíndo así ao potencial de crecemento da poboación activa europea.

Así, financianse actuacións integrais de promoción da igualdade no eido laboral, complementando accións de apoio directo á actividade empresarial feminina con accións que favorecen a conciliación da vida persoal, familiar e laboral.

Tamén se levan a cabo actuacións dirixidas a promover o liderado e a promoción da igualdade na toma de decisións co fin de aproveitar plenamente todas as capacidades, potenciando o asociacionismo feminino como factor clave e axente de cambio que permite transformar a realidade a través da participación social, especialmente no medio rural.

E programas integrais para a atención a mulleres en situación de especial vulnerabilidade (afectadas por factores de discriminación múltiple) que se desenvolven tanto en colaboración coas entidades locais como con entidades sen fin de lucro, así como actuacións dirixidas a garantir a igualdade de trato e combater a discriminación por razóns de orientación sexual e identidade sexual.

Neste ano 2024 iniciarese un novo proxecto dirixido a accións de promoción, sensibilización e estudos no colectivo LGTBI, ampliando deste xeito ás accións de fomento, participación e asociacionismo LGTBI, xa activas, 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.

Estas actuacións directas van dirixidas a eliminar os estereotipos de xénero que aínda están presentes na sociedade, así como a mudar os roles de xénero. Ou actividades formativas específicas para profesionais que traballan no ámbito da promoción da igualdade, docentes, persoal orientador, pais e nais, etc.

Neste programa utilízanse, entre outros, os seguintes indicadores de xénero:

- Mulleres beneficiarias do programa de autoemprego da muller (EMEGA)
- Nº actividades de conciliación
- Participantes que melloraron a súa situación persoal ou laboral a través de medidas de fomento da igualdade
- Número de accións de formación e sensibilización no ámbito de promoción da igualdade
- Mulleres que recibiron información, atención ou asesoramento
- Mulleres pertencentes a colectivos máis vulnerables que participan nas actuacións
- Entidades beneficiadas de axudas para a promoción da igualdade.

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

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

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

Actividades previstas:

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

A totalidade das actividades previstas dentro deste programa están dirixidas a toda a sociedade pero dependendo da liña de acción pode definirse un perfil destinatario máis concreto.

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

As actuacións que se van levar a cabo son accións propiamente dirixidas a minorar situacións de desigualdade e dotar a cidadanía no seu conxunto, e as mulleres en particular, de maiores índices e cotas de igualdade. É dicir, este programa na súa integridade está dirixido a eliminar a brecha aínda existente no ámbito da igualdade e que homes e mulleres teñan os mesmos dereitos e oportunidades. Por este motivo as actuacións previstas neste programa pretenden un cambio estrutural e forman parte dunha estratexia a longo prazo pero con obxectivos anuais a acadar e que a través das diferentes liñas de acción a desenvolver, pretenden contribuír a un cambio de modelo social e a desaparición das discriminacións por razóns de xénero que aínda existen.

Deste xeito cabería esperar, a medio prazo, unha recuperación, logo da negativa situación causada pola pandemia da Covid-19, na senda de diminución na brecha que persiste no ámbito da igualdade entre mulleres e homes, tanto nos espazos públicos (participación igualitaria no mercado laboral, nos órganos de decisión, etc.) coma nos espazos privados e domésticos.

Por iso o programa contén diferentes liñas de acción como son as accións de sensibilización dirixidas a diferentes públicos e coas que se agarda contribuír a un cambio de modelo social que supere as relacións asimétricas de poder e a discriminación das mulleres nos ámbitos nos que aínda perdura. Neste ámbito levaranse a cabo diferentes programas de visibilización e promoción do talento feminino en todos os campos da ciencia e da cultura, incluíndo a difusión de mulleres senlleiras e significativas no emprendemento e do mundo rural e do deporte entre outros referentes.

Tamén se agarda que a través das liñas de acción dirixidas ao emprendemento feminino se produza un incremento do emprego feminino por conta propia e allea, e un incremento da conciencia de xénero das mulleres do territorio e capacitación para a busca de emprego.

Espérase fortalecer as capacidades e destrezas do persoal de diferentes ámbitos co 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.

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

En 2021 financiáronse 234 proxectos de emprendemento feminino, que implicaban un total de 512 postos de traballo por conta propia ou allea. Celebrouse por cuarto ano o Encontro de emprendedoras do Programa Emega, celebrado en Santiago de Compostela en decembro de 2021, 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 2021, coa participación dun gran número de emprendedoras e a presentación do programa.

O programa EMEGA comprende un conxunto de axudas dirixidas a apoiar a posta en marcha, a mellora e a reactivación de iniciativas empresariais constituídas por mulleres, xunto con medidas complementarias para favorecer a conciliación da vida persoal, familiar e laboral, así como o acceso a servizos específicos de información, asesoramento e orientación empresarial co obxecto de facilitar a implantación e consolidación dos proxectos empresariais promovidos por mulleres. Comprende as seguintes liñas de axuda:

- Liña Emprende: incentivos para promover a posta en marcha de novas iniciativas empresariais e a creación de emprego feminino estable por conta propia e allea.
- Liña Activa: incentivos para favorecer a reactivación, a consolidación de empresas constituídas por mulleres, ou a implantación de medidas innovadoras para a mellora da competitividade, a través de medidas de renovación, implantación, ampliación ou cambio de localización da actividade, dirixidas a paliar unha situación económica adversa, e que resulten necesarias para o mantemento do emprego por conta propia e por conta allea así como para alcanzar o necesario equilibrio empresarial e asegurar a súa pervivencia, consolidación e mellora.
- Liña ITEF: incentivos para impulsar a implantación de iniciativas empresariais de carácter innovador, con contido científico ou con base tecnolóxica, promovidas por mulleres e que supoñan a creación de emprego feminino estable por conta propia e allea.
- Liña Concilia: axuda complementaria das liñas Emprende, Activa e ITEF para promover a conciliación da vida persoal, familiar e laboral, nas súas dúas modalidades:
  - Concilia-promotoras
  - Concilia-persoas traballadoras por conta allea.

No programa EMEGA figura orzamentado para 2023 de 4 millóns de euros no marco do PO FSE Galicia 2021-2027.

En liña co exposto os Orzamentos da Consellería de Emprego e Igualdade destinaron no exercicio 2022 máis de 4,3 millóns de euros aos apoios do Emega, co reto de seguir aproveitando a potencialidade das mulleres galegas e, así, continuar creando novas oportunidades de

negocio no terreo da innovación, das tecnoloxías da información e da comunicación (TIC) e no medio rural, entre outros. "O progreso das mulleres é o progreso de todos", sinalou a Conselleira e reiterou que para o Goberno galego é unha prioridade seguir avanzando na igualdade de oportunidades.

A contía dos apoios para todas estas liñas vai dos 8.000 euros aos 42.000 euros e ten en conta o número de postos de traballo (dun a máis de catro) ocupados por mulleres nestas empresas.

A Consellería adoita mecanismos de difusión para animar a toda muller interesada en iniciar o seu propio negocio.

Na convocatoria que se está a executar no exercicio 2022, así como xa ocorrera no 2021, Emega segue actualizándose e adaptándose ao contexto actual de crise mundial.

Para resultar beneficiarias do programa Emega, as mulleres emprendedoras deben cumprir, entre outros, o requisito de liderar unha microempresa ou pequena empresa validamente constituída; estar domiciliadas en Galicia; ter vinculación laboral co negocio e estar de alta na Seguridade Social ou en mutualidade de colexio profesional e presentar proxectos con viabilidade económica, técnica e financeira. As mulleres interesadas dispuxeron ata o 12 de agosto de prazo para presentar as súas solicitudes e se rexistraron máis de 880.

Desde 2009, o Goberno galego leva investidos preto de 18,9 millóns de euros no programa Emega, contribuíndo deste xeito ao nacemento de mais de 1.134 proxectos empresariais femininos (aínda sen computar os correspondentes ao ano 2022 xa que están en fase de instrución) que permitiron crear mais 1.688 postos de emprego para mulleres e manter 425 postos preexistentes coa liña Activa, polo que se beneficiaron un total de 2.113 postos de traballo de mulleres.

O programa Emega é punta de lanza da promoción da igualdade no ámbito laboral desde a Xunta mediante apóioo ao desenvolvemento da actividade empresarial feminina e accións a favor da conciliación laboral e familiar. "Funciona e os resultados son boa mostra de iso", está a incrementar e consolidando a presenza feminina no tecido empresarial galego, o que supón un gran avance colectivo e anuncia unha maior prosperidade para a comunidade galega en todo o seu conxunto

Outra actuacións a desenvolver están relacionadas coa Unidade Muller e Ciencia e con actividades de divulgación a través de edición de material didáctico e libros.

- Deseño e actualización da páxina web da Unidade Muller e Ciencia.
- Desenvolvemento do do III Programa Muller e ciencia
- Difusión, acto e material divulgativo con motivo do día 8 de marzo Día Internacional da Muller

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

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

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

C. ÓRGANOS ENCARGADOS DA SÚA XESTIÓN

Secretaría Xeral da Igualdade

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

A. DESCRICIÓN DO PROGRAMA

Con este programa trátase de previr e loitar contra todas as formas de violencia contra as mulleres, as súas diferentes causas, 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, a Lei orgánica 1/2004, do 28 de decembro, de medidas de protección integral contra a violencia de xénero e a Lei orgánica 10/2022, do 6 de setembro, de garantía integral da liberdade sexual, así como o Convenio do Consello de Europa sobre a prevención e loita contra a violencia contra a muller e a violencia doméstica.

NECESIDADE QUE TRATA DE ATENDER O PROGRAMA

Prevención e tratamento integral da violencia de xénero no ámbito territorial da Comunidade Autónoma de Galicia, realizando actuacións de sensibilización fronte a todas as formas de violencia contra as mulleres, incluída a detección temperá, así como a prestación de servizos de asistencia social integral ás vítimas e os seus fillos e fillas, incluídas medidas de reparación e recuperación integral.

POBOACIÓN OU COLECTIVO AO QUE SE DIRIXE

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

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

DETALLE DA SITUACIÓN DE PARTIDA

A violencia de xénero constitúe a manifestación máis extrema da desigualdade entre mulleres e homes e constitúe un gravísimo problema ao que se enfronta a sociedade actual. A Constitución Española proclama no seu artigo 15 o dereito de todas as persoas á vida e á integridade física e moral, sen que, en ningún caso, poidan ser sometidos a tortura nin a penas ou tratos inhumanos ou degradantes. O artigo 14 da norma fundamental establece a igualdade de todos ante a lei, prohibindo calquera discriminación por razón de sexo. A violencia de xénero constitúe un ataque frontal contra ambos preceptos constitucionais. Trátase dunha violencia que afecta ás mulleres polo mero feito de selo e constitúe un atentado contra a integridade, a dignidade e a liberdade das mulleres, independentemente do ámbito no que se produza.

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

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 alugueiro 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 así como por parte de entidades sen ánimo de lucro e están contempladas como colectivo preferente en todas as demais medidas de emprego xestionadas dende a Xunta de Galicia.

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

Garántese o mantemento da Rede galega de acollemento, que conta con seis centros de acollida, un deles específico para mulleres con enfermidade mental, e cun centro de emerxencias.

Por último, lembrar que a trata de seres humanos con fins de explotación sexual é tamén unha forma de violencia de xénero; polo que existen tamén programas específicos para atender esta cuestión.

No ano 2022 Galicia non rexistrou ningunha muller vítima mortal por violencia de xénero dos 49 casos rexistrados no conxunto de España ao remate do ano 2022. Igualmente, tampouco se rexistrou durante o ano pasado ningún/ningunha menor vítima mortal por violencia de xénero. No conxunto de España rexistráronse un total de 2 menores vítimas mortais por violencia de xénero.

Nos xulgados de violencia sobre a muller, no ano 2022, rexistráronse no conxunto do territorio español un total de 182.073 denuncias por violencia de xénero, das cales compútanselle á Comunidade Autónoma de Galicia 7.029 (3,8%).

Así mesmo, nos xulgados de violencia sobre a muller, no ano 2022, incoáronse, no territorio español un total de 39.909 solicitudes de ordes de protección e medidas (dos artigos 544 ter e 544 bis da Lei de axuizamento criminal), das cales foron adxudicadas 27.229 o (68% das solicitudes). Do total de 39.909 solicitudes, atribúenselle a Comunidade Autónoma de Galicia 1.882, das que se resolveron favorablemente 1.267 (o 67% do total).

DEFINICIÓN DO MARCO NO QUE SE DESENVOLVE O PROGRAMA

- Convenio do Consello de Europa sobre a prevención e loita contra a violencia contra a muller e a violencia doméstica (BOE núm. 137, do 6 de xuño de 2014, polo que se publica o Instrumento de ratificación do Convenio do Consello de Europa sobre prevención e loita contra a violencia contra a muller e a violencia doméstica, feito en Istambul o 11 de maio de 2011).
- Lei 11/2007, do 27 de xullo, galega para a prevención e o tratamento integral da violencia de xénero.
- Lei orgánica 1/2004, do 28 de decembro, de medidas de protección integral contra a violencia de xénero.
- Lei orgánica 10/2022, do 6 de setembro, de garantía integral da liberdade sexual.
- Pacto de Estado contra a Violencia de Xénero: Informe da Subcomisión do Congreso dos Deputados, do 28 de setembro de 2017 e Informe da Ponencia de Estudo do Senado do 13 de setembro de 2017, para un pacto de estado en materia de violencia de xénero.
- Plan conxunto plurianual en materia de violencia contra as mulleres 2023-2027 (Resolución do 16 de marzo de 2023, da Secretaría de Estado e Igualdade e contra a Violencia de Xénero, pola que se publica o Acordo da Conferencia Sectorial de Igualdade do 3 de

marzo de 2023, pola que se aproba o plan conxunto plurianual en materia de violencia contra as mulleres 2023-2026).

- I Plan galego contra a trata de seres humanos con fins de explotación sexual 2022-2024.

FINALIDADE E ESTRATEXIA DO PROGRAMA

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

Consolídase o compromiso do Goberno galego con esta problemática, reflectida no VIII Plan Estratéxico de Galicia para a igualdade de oportunidades entre mulleres e homes 2022-2027, reforzando o apoio ás vítimas da violencia machista, garantindo as axudas económicas directas que poden ser solicitadas ao longo de todo o ano, das que tamén se poden beneficiar as vítimas de trata de seres humanos con fins de explotación sexual e as vítimas de explotación sexual, no marco programático das actuacións establecidas no I Plan galego contra a trata de seres humanos con fins de explotación sexual 2022-2024.

Ademais continuarase co programa específico de inserción laboral para mulleres vítimas de violencia de xénero, baseado na súa integración no mercado laboral como elemento clave para conseguir unha recuperación integral, e incrementarase 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 entidades sen ánimo de lucro.

No ámbito da mellora da coordinación, acometerase a actualización do Protocolo de Coordinación e Cooperación Institucional fronte á Violencia de Xénero na Comunidade Autónoma de Galicia, para incluír tanto os novos recursos como as novas actuacións implementadas dende a súa aprobación polo Pleno do Observatorio Galego da Violencia de Xénero de maneira definitiva en marzo de 2017.

Destacar tamén o financiamento das traballadoras sociais das oficinas de asistencia ás vítimas do delito (OAVDs) en Galicia, facendo especial fincapé nas particularidades das vítimas de violencia de xénero e doutras vítimas especialmente vulnerables (menores, persoas de idade avanzada –especialmente aquelas que viven soas e carecen de capacidade para xestionar a súa adecuada defensa–, vítimas de trata de seres humanos, etc.), que inclúen tarefas de apoio e asistencia psicolóxica ás vítimas, así como quendas de garda psicolóxica e social permanentes para as vítimas da violencia de xénero.

Continuarase co mantemento da rede galega de acollemento, promovendo a posta en funcionamento de novos recursos de acollida para mulleres que sofren violencia machista e ademais presentan outras problemáticas engadidas.

No eido da atención directa ás vítimas, impulsarase a posta en funcionamento de novos centros de crise para a atención, as 24 horas os 365 días do ano, das vítimas de todas as formas de violencia contra as mulleres.

Indicar ademais o reforzo da liña de axudas económicas (indemnización) aos orfos e orfas da violencia de xénero que carezan de rendas así como ás mulleres gravemente feridas por violencia machista, e as axudas específicas para facilitar a súa mobilidade xeográfica.

É tamén salientable o desenvolvemento por toda Galicia de campañas de prevención información e sensibilización, dirixidas á mocidade no ámbito deportivo, á infancia a través de accións culturais e de promoción da lingua, á mulleres do rural, ás mulleres maiores, etc.

Seguirase a traballar na liña de apoiar a plena integración das mulleres que sufriron violencia de xénero, impulsando o Bono de Alugueiro Social para a totalidade de vítimas.

Entendendo que a violencia contra as mulleres vai máis alá da relación de parella ou ex-parella, seguiranse a impulsar ademais os programas de prevención da violencia sexual e os programas de atención especializada ás súas vítimas, así como intensificación de campañas contra a violencia sexual e presenza de puntos informativos en lugares públicos de Galicia.

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

CLASIFICACIÓN DO PROGRAMA

Programa que ten por finalidade a igualdade entre mulleres e homes e/ou incide directa e fundamentalmente sobre as mulleres	X
Programa non especificamente orientado á igualdade aínda que provoca un impacto diferenciado en homes e mulleres	
Programa mixto, con actividades que teñen por finalidade a igualdade entre mulleres e homes e/ou inciden directa e fundamentalmente sobre as mulleres e actividades que teñen un impacto diferenciado en homes e mulleres	
Programa con actividades non dirixidas especificamente ás persoas, aínda que teñen impacto sobre elas como beneficiarias indirectas das accións (programas que actúan sobre o territorio, o medioambiente, a sociedade no seu conxunto, etc)	
Programa destinado exclusivamente a actividades administrativas de xestión	

BREVE DESCRICIÓN DO PROGRAMA DENDE A PERSPECTIVA DE XÉNERO

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

  Entre 2003 e 2022, foron asasinadas en Galicia a mans das súas parellas ou ex-parellas 66 mulleres. Galicia non rexistrou no 2022 ningunha muller vítima mortal por violencia de xénero. Tampouco houbo en Galicia ningún/ningunha menor vítima mortal por violencia de xénero no ano 2022. No que vai de ano, durante o 2023 dúas mulleres foron asasinadas en Galicia a mans das súas parellas ou exparellas e dous menores quedaron orfos por mor do asasinato da súa nai e do ingreso en prisión do seu pai.

  Polo que respecta aos delitos sexuais, dende o ano 2015 ata o ano 2021 incrementáronse os delitos sexuais en España un 72.41%, destacando unha forte subida de 3.842 casos no ano 2021. Galicia, con 707 delitos de índole sexual, representa o 4.15% do total nacional, situándose na oitava comunidade autónoma con máis número de delitos contra a liberdade e indemnidade sexual. Entre o 2016 e o 2022 aumentaron os delitos de índole sexual un 87.5%, crecendo a un gran ritmo nos anos 2021 e 2022.

  Nos xulgados de violencia sobre a muller, no ano 2022, rexistráronse no conxunto do territorio español un total de 182.073 denuncias por violencia de xénero, das cales compútanselle á Comunidade Autónoma de Galicia 7.029 (3,8%). No primeiro trimestre de 2023 presentáronse en Galicia un total de 1.747 denuncias por violencia de xénero, fronte ás 1.695 do primeiro trimestre do ano anterior, o cal supón un incremento do 3,1%.

  Así mesmo, nos xulgados de violencia sobre a muller, no ano 2022, incoáronse no territorio da Comunidade Autónoma de Galicia un total de 1.882 solicitudes de ordes de protección e medidas (dos artigos 544 ter e 544 bis da Lei de axuizamento criminal), das que se resolveron favorablemente 1.267 (o 67% do total). No primeiro trimestre de 2023 incoáronse en Galicia 495 solicitudes de ordes de protección, o cal supón un 9,5% máis que no mesmo trimestre do ano anterior, das cales se adoptaron 342 (o 6,2%) e se denegaron 153 (o 23,4%).

  A cifra total de chamadas referentes á violencia de xénero atendidas polo 016 desde o 1 de xaneiro de 2022 ata o 31 de decembro de 2022 no conxunto de España, foi de 93.924, das cales 4.148 foron efectuadas desde Galicia, sendo esta a sétima comunidade autónoma en número de chamadas dentro do conxunto nacional.

- Información sobre a realidade social de partida, dende a perspectiva de xénero neste ámbito

  Estas cifras seguen a falar dunha realidade dramática, que en pleno século XXI aínda viven as mulleres pola súa condición de tal, seguen a falar do prezo inasumible que paga esta sociedade pola desigualdade, que se cobra cada ano a vida das mulleres. Unha análise dos acontecementos diarios, das estatísticas de violencia de xénero ou da desigualdade de oportunidades, lévanos a concluír que é, non xa necesario, senón urxente,

construír un novo patrón de relación igualitario en substitución do tradicional, obsoleto e fracasado, que prexudica ás mulleres, pero tamén é insatisfactorio para os homes.

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

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

  Os potenciais beneficiarios/as deste programa é toda a poboación galega en xeral, xa que ademais das axudas e servizos directos para as vítimas de violencia de xénero, o programa contén actuacións dirixidas ao conxunto da sociedade galega, como accións de prevención e sensibilización contra a violencia de xénero, campañas publicitarias, etc.

  No ano 2022 a poboación en Galicia ascendeu a 2.690.464 persoas, das cales 1.294.708 son homes (48,12%) e 1.395.756 (51,88%) son mulleres. O número de vítimas de violencia de xénero en Galicia no primeiro trimestre do ano 2023 ascendeu a 1.732.
- Existencia de indicadores con relevancia de xénero (citar)
- Número de vítimas de violencia de xénero
- Número de mulleres beneficiarias de axudas
- Outros datos específicos relacionados co programa e coa poboación obxectivo das actividades, desagregados por sexo
- Número de ordes de protección solicitadas, aprobadas e denegadas
- Número de sentenzas ditadas polos xulgados de violencia sobre a muller

Fonte: IGE, INE. Padrón municipal de habitantes; Ministerio do Interior, CGPJ Ministerio de Igualdade, Xunta de Galicia, SXI.

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

Incorporación da transversalidade de xénero na actuación xeral do departamento	X
Información, sensibilización e educación para a igualdade de mulleres e homes	X
Transmisión dunha imaxe igualitaria, plural e non estereotipada de mulleres e homes na sociedade	X

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

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

Actividade prevista	Persoas destinatarias
Promover a concienciación social sobre a problemática da violencia de xénero e a responsabilidade de toda a sociedade para a súa erradicación e impulsar a prevención e a detección das situacións de violencia de xénero en todas as súas formas e ámbitos	Toda a sociedade
Mellorar a formación das e dos profesionais implicados na prevención, atención e integración das vítimas de violencia de xénero.	Toda a sociedade
Reforzar a protección e a atención integral das mulleres vítimas de violencia de xénero así como das persoas ao seu cargo mediante unha rede de recursos especializados e facilitar a integración social e a independencia económica das mulleres vítimas de violencia de xénero	Mulleres e menores
Aumentar a coordinación dos esforzos públicos co fin de acadar unha maior eficacia e complementariedade dos recursos destinados a intervención integral coas vítimas de violencia de xénero	Toda a sociedade

Impulsar unha atención integral e específica ás mulleres vítimas de trata con fins de explotación sexual e das vítimas de explotación sexual	Mulleres

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

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

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

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

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

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

Acadar unha sociedade libre de violencias machistas, máis xusta e igualitaria, respectuosa cos dereitos humanos.

Os resultados do programa dende o punto de vista do xénero implicarán unha maior concienciación fronte a todas as formas de violencia contra as mulleres, as súas causas e consecuencias, por parte de toda a sociedade, homes e mulleres.

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

Pola propia natureza das actuacións obxectos deste programa, a perspectiva de xénero está incorporada de xeito intrínseco e de forma inherente na xestión, desenvolvemento e avaliación das accións financiadas con este programa, xa que a súa finalidade é a prevención e loita contra a violencia de xénero, que ten a súa última causa nas desigualdades existentes entre mulleres e homes.

C. ÓRGANOS ENCARGADOS DA SÚA XESTIÓN

Secretaría Xeral da Igualdade

III.1.4. PROGRAMA 321A - DIRECCIÓN E SERVIZOS XERAIS DE EMPREGO

A. DESCRICIÓN DO PROGRAMA

NECESIDADE QUE TRATA DE ATENDER O PROGRAMA

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

POBOACIÓN OU COLECTIVO AO QUE SE DIRIXE

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

DETALLE DA SITUACIÓN DE PARTIDA

Escenario económico marcado pola contención do gasto corrente sen descoidar os servizos públicos esenciais no que se priorizarán as políticas de gasto encamiñadas a potenciar os sectores fundamentais para a recuperación da actividade económica co fin de mellorar a senda de creación de emprego, todo isto encadrado nun compromiso de eficacia e economía que definen o deseño e funcionamento de calquera administración pública.

DEFINICIÓN DO MARCO NO QUE SE DESENVOLVE O PROGRAMA

O marco de actuación do programa pasa polo establecemento dun sistema de coordinación interna e interadministrativa estable de acordo aos principios inspiradores da Lei 16/2010 do 17 de decembro, de organización e funcionamento da Administración Xeral e do sector público autonómico de Galicia, o Decreto 59/2023, do 14 de xuño, polo que se establece a estrutura orgánica da Xunta de Galicia, o Decreto 79/2023, do 22 de xuño, polo que se fixa a estrutura orgánica das Vicepresidencias e das Consellerías da Xunta de Galicia, e o Decreto 123/2022, do 23 de xuño, polo que se establece a estrutura orgánica da Consellería de Promoción do Emprego e Igualdade.

FINALIDADE E ESTRATEXIA DO PROGRAMA

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

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

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

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

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

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

CLASIFICACIÓN DO PROGRAMA

Programa que ten por finalidade a igualdade entre mulleres e homes e/ou incide directa e fundamentalmente sobre as mulleres	
Programa non especificamente orientado á igualdade aínda que provoca un impacto diferenciado en homes e mulleres	
Programa mixto, con actividades que teñen por finalidade a igualdade entre mulleres e homes e/ou inciden directa e fundamentalmente sobre as mulleres e actividades que teñen un impacto diferenciado en homes e mulleres	
Programa con actividades non dirixidas especificamente ás persoas, aínda que teñen impacto sobre elas como beneficiarias indirectas das accións (programas que actúan sobre o territorio, o medioambiente, a sociedade no seu conxunto, etc)	
Programa destinado exclusivamente a actividades administrativas de xestión	X

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

Incorporación da transversalidade de xénero na actuación xeral do departamento	X
Información, sensibilización e educación para a igualdade de mulleres e homes	X
Transmisión dunha imaxe igualitaria, plural e non estereotipada de mulleres e homes na sociedade	X

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

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

Todo o cadro de persoal da Consellería.

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

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

C. ÓRGANOS ENCARGADOS DA SÚA XESTIÓN

Secretaría Xeral Técnica

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

A. DESCRICIÓN DO PROGRAMA

NECESIDADE QUE TRATA DE ATENDER O PROGRAMA

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

Para a consecución destes obxectivos este programa, está constituído polo conxunto de accións e medidas de políticas activas de emprego dirixidos a facilitar información, orientación laboral e busca de emprego, así como a promover a adaptación da formación e recualificación para o emprego dos traballadores e traballadoras mediante a adquisición de experiencia profesional a través da execución de obras ou a prestación de servizos de interese xeral e social, polos programas integrados de emprego de Galicia, así como por 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.

Finalmente, contempla aquelas accións e medidas dirixidas a fomentar o espírito empresarial e a economía social e a establecer mecanismos e ferramentas de asesoramento e acompañamento ás iniciativas emprendedoras para o seu establecemento e nos primeiros momentos da súa andaina.

O desemprego é unha das situacións que máis preocupa á sociedade , o paro de longa duración, as carencias de capacitación da poboación, as dificultades de incorporación ao mercado de traballo de determinados colectivos, as dificultades con respecto á mobilidade xeográfica e funcional, desequilibrios no mercado laboral, unha excesiva temporalidade na ocupación, etc.

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

Este novo obxectivo neste programa está incluído no Plan anual de Fomento do Emprego Digno (PAFED). Debemos redobrar os esforzos para mellorar a comunicación coa cidadanía e

co tecido empresarial, tanto no intercambio de información e na transparencia coma na interacción coas empresas e as persoas traballadoras.

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

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

POBOACIÓN OU COLECTIVO AO QUE SE DIRIXE

Este programa está dirixido á mellora da empregabilidade do conxunto das persoas desempregadas ou ocupadas 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 podemos establecer subgrupos prioritarios aos que se prestará especial atención e caracterizados polas súas maiores dificultades para acceder a un emprego, ben sexa polas súas carencias de formación, idade, sexo, discapacidade ou calquera outra circunstancia limitativa: as persoas desempregadas mozas, mulleres, de longa duración, que esgotaran as 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 as persoas beneficiarias da Renda de Integración Social de Galicia e do Subsidio Extraordinario por Desemprego.

En determinadas liñas de actuación que se materializan a través de axudas e subvencións as beneficiarias directas son entidades públicas e privadas sen ánimo de lucro co obxecto de potenciar o desenvolvemento de programas de orientación, programas integrados de emprego, ou programas mixtos de formación e emprego que poñen en práctica proxectos de utilidade pública ou interese social xeradores de emprego, promovidos e xestionados como instrumento idóneo para fomentar a creación de novas actividades e, polo tanto, de novos empregos nas zonas rurais vencellados a novos xacementos de emprego, favorecendo así unha mellora das rendas e, consecuentemente, das condicións de vida e contribuíndo á fixación de poboación no medio rural.

DETALLE DA SITUACIÓN DE PARTIDA

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

MEDIAS ANUAIS DE PARO REXISTRADO								
2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
256.960	233.449	212.558	194.428	174.651	163.219	180.253	163.447	146.167

TAXA DE DESEMPREGO (MEDIA ANUAL)								
2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
21,65	19,31	17,15	15,67	13,34	11,76	12,02	11,65	11,02

O paro rexistrado (datos en media anual) en Galicia encadeaba ata 2019 seis anos consecutivos de baixada; logo dun pronunciado ascenso en 2020 provocado pola crise da COVID 19, en 2021 recupérase a tendencia anterior á pandemia e Galicia volve a reducir o nivel de paro, situación que se prolonga ata 2022. Do mesmo xeito, a taxa de desemprego viña recortándose progresivamente dende o ano 2014, senda que se ve interrompida en 2020 polas consecuencias da pandemia.

En 2022 consolídase a recuperación económica trala pandemia, feito que tamén se reflicte nos datos de emprego: ao peche do ano, no mes de decembro, os niveis de afiliación á SS e de paro rexistrado acadan valores máximos e mínimos respectivamente: a afiliación á SS medra nun 0,92% interanual e sitúase en 1.042.263 (a cifra máis alta dos últimos 14 anos para este mes) e o paro rexistrado despois de reducirse interanualmente un 6,79% acada as 142.222 persoas (a cifra máis baixa nun decembro dende 1996).

Os datos do mercado ao longo deste 2023 continúan na liña de crecemento e amosan resultados non acadados dende os anos de expansión económica previos á crise de 2008: a taxa de paro do 2º trimestre de 2023 redúcese ata o 9,58, a menor taxa de paro nun 2º trimestre dos últimos quince anos, e os niveis de paro rexistrado en xuño de 2023 incluso melloran aos datos precrise e supoñen, ata ese momento, un mínimo absoluto na serie dende 1996. En canto aos traballadores afiliados á SS, en xuño supoñen a cifra máis elevada dende 2008.

Non obstante certo é que o noso mercado de traballo ten que reducir o desaxuste que aínda existe entre as competencias da forza de traballo (traballadores/as en activo) e as necesidades dese mercado de traballo, xa que ese desaxuste pon de manifesto un problema dobre: de empregabilidade das persoas e de competitividade da economía galega.

Neste sentido, a mellora da empregabilidade mediante a execución de políticas integradas de emprego, acompañadas dunha atención personalizada a través dun itinerario individual de inserción, son claves para iniciar a saída da situación de desemprego. En concreto, todas as medidas que aumenten a formación e capacitación profesional son fundamentais para situar ás persoas

desempregadas con opcións de acceder ao mercado de traballo, ou ben de mellorar a posición dentro do mercado de traballo das persoas ocupadas.

ANALISE DAFO

Debilidades:

- A taxa de desemprego, aínda que por debaixo da media do Estado, presenta valores superiores aos da media europea e é especialmente elevada na poboación xuvenil. De feito, a taxa de desemprego nos mozos, en 2022, sitúase 11,8 puntos por riba da taxa de paro total.
- As mulleres seguen a presentar unha fenda con respecto aos homes en canto ao emprego: a taxa de paro feminina en 2022 é superior á masculina en 1,9 puntos, mentres que a taxa de actividade e a taxa de emprego femininas son 7,8 e 8,0 puntos inferiores, respectivamente, ás masculinas. Pola vez que existe un nesgo notable en canto a parcialidade e temporalidade: en 2022 a taxa de temporalidade feminina acadou o 22,1%, fronte a un 16,7% no caso dos homes; as maiores diferenzas danse na taxa de parcialidade, mentres que a porcentaxe de mulleres galegas asalariadas que tiñan xornada parcial foi do 24,10%, nos homes esta porcentaxe foi do 6,10%.
- Dificultades de acceso ao emprego doutros colectivos ademais das persoas mozas, como as persoas paradas de longa duración, ou das persoas en risco de exclusión social.
- Alta representatividade do colectivo dos parados de longa duración, en decembro de 2022 supoñen o 47% de todos os parados inscritos nas oficinas públicas de emprego de Galicia, dentro deles, os que levan en desemprego máis de dous anos supoñen o 70,9%.
- Escasa empregabilidade das mulleres con menor nivel de formación.
- Baixo nivel de aprendizaxe de idiomas

Fortalezas:

- A taxa de emprego medida sobre a poboación en idade laboral (16 a 64 anos) mellora a cifra estatal: Galicia: 65,58%; España: 65,51% (ano 2022)
- Crecente incorporación da muller ao mercado de traballo: Galicia conta no ano 2022 con 529.200 mulleres ocupadas, despois de ascender no último ano un 3,00%. Trátase da maior cifra de mulleres ocupadas de toda a serie (INE 2002).
- Crecente nivel de instrución da poboación activa, sobre todo nas mulleres. O 46,23% dos activos teñen estudos superiores, o 22,99% acadaron a 2ª etapa da secundaria, o 28,29% a 1ª etapa da secundaria e o 2,48% teñen como moito estudos primarios.
- As mulleres están consolidadas no mercado de traballo nos niveis educativos máis altos, cunha tendencia estable: o 55,23% dos activos con estudos superiores en 2022 son mulleres. Paralelamente nos niveis educativos máis baixos (analfabetos e primarios) o seu peso é inferior (39,61%), fronte a un peso do 60,39% do colectivo masculino. Esta

situación é o resultado do cambio na estrutura da man de obra feminina cara un nivel cada vez máis elevado de cualificación

- Proceso de diálogo social.
- Introdución de medidas como a potenciación das accións formativas de competencias clave que permitan o acceso aos certificados profesionais o cal impacta en maiores posibilidades de emprego aos grupos menos cualificados e excluídos do mercado laboral.
- Maior porcentaxe de mulleres nas accións e plans de formación para o emprego.
- Extensa rede de centros de formación para o emprego, con capacidade e experiencia e plataforma de Campus Virtual de Formación para o Emprego.
- Posta en marcha de medidas destinadas as persoas desempregadas en xeral, pero tamén a determinados colectivos especialmente afectados pola dificultade de acceder ou volver a un emprego.
- Demanda dun determinado tipo de competencias por parte do mercado de traballo superior á oferta de persoas en activo que poden ter esas competencias, que dean resposta aos cambios producidos polas transicións dixitais e verde.

Ameazas:

- O abandono educativo temperán. A taxa de abandono educativo temperán en 2022 en Galicia (9,9), pese a ser menor que a de España (13,9), e converxer á da UE27 (9,6), está a aumentar (1,8 puntos no último ano).
- Envellecemento demográfico que pode levar a un estancamento da poboación activa. Galicia en 2022 é a comunidade autónoma co 2º índice de envellecemento máis alto do Estado, despois de Asturias.
- Desánimo e desmotivación entre as persoas paradas de longa duración e os mozos e mozas fronte ao mercado de traballo. Soamente un 15,22% dos parados de longa duración conseguiron un contrato de traballo en 2022. No paro de longa duración son maioritarios os colectivos máis vulnerables: mulleres, maiores de 54 anos e persoas con baixos niveis educativos.
- Perda de capital humano por prolongación do desemprego.
- O desemprego xuvenil.

Oportunidades:

- A conxuntura actual de mellora nos datos de emprego
- A nova oferta formativa deseñada a partir dos resultados da Axenda Galega de Capacidades para o Emprego
- A nova regulación que establece Lei orgánica 3/2022, do 31 de marzo, de ordenación e integración da Formación Profesional.

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

DEFINICIÓN DO MARCO NO QUE SE DESENVOLVE O PROGRAMA

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

- Lei 3/2023, do 28 de febreiro, de Emprego.
- Real decreto 7/2015, do 16 de xaneiro polo que se aproba a Carteira Común de Servizos do Sistema Nacional de Emprego.
- Orde anual do Ministerio de Traballo e Economía Social pola que se distribúen territorialmente, para a súa xestión polas comunidades autónomas con competencias asumidas, subvencións do eido laboral financiadas con cargo aos presupostos xerais do estado.
- Real Decreto 818/2021, do 28 de setembro, polo que se regulan os programas comúns de activación para o emprego do Sistema Nacional de Emprego
- Plan Estratéxico de Galicia.
- Estratexia Española de Apoio Activo ao Emprego.
- Plan Anual para o Fomento do Emprego Digno (PAFED).
- Lei 18/2014, do 15 de outubro, de aprobación de medidas urxentes para o crecemento, a competitividade e a eficiencia, que establece o Sistema de Garantía Xuvenil.
- O Programa Operativo FSE Galicia.

FINALIDADE E ESTRATEXIA DO PROGRAMA

A través deste programa preténdese:

- Desenvolvemento dun programa de información e orientación laboral destinado a mellorar as posibilidades de acceso ao emprego das persoas desempregadas, a través da elaboración de itinerarios profesionais personalizados, atendendo ás circunstancias persoais das persoas demandantes así como ás condicións do mercado e da a estrutura socioeconómica do territorio onde se pretende atopar ese emprego.
- Ofrecer un sistema áxil de información que permita coñecer as persoas usuarias o seu nivel de cualificación e potencialidades, contribuír ó desenvolvemento local mediante asesoramento ás empresas, detectar as necesidades, xerar unha oferta de servizos ao autoemprego e xerar unha cultura emprendedora.

- Desenvolvemento de ferramentas e procedementos que promovan e melloren a inserción laboral da poboación activa no noso mercado de traballo, procurando a mellora da información dispoñible e a cualificación dos nosos traballadores segundo as necesidades do tecido empresarial.
- Mellorar a capacidade dos traballadores e traballadoras desempregadas na busca dun novo emprego, priorizando no seu acceso os colectivos con maiores dificultades, ben sexa pola súas características de formación, idade, sexo, discapacidade ou calquera outra circunstancia limitativa; ben sexa pola perda inminente de cobertura na súa protección social, facilitando a aqueles que esgotaran as prestacións e subsidios por desemprego unha nova oportunidade laboral mediante a adquisición e reorientación das súas competencias, a adquisición de experiencia profesional, así como a obtención de recursos de subsistencia económica para eles e as súas familias, ao mesmo tempo que, mediante o seu traballo subvencionado en actividades de interese xeral e social, contribúen tamén á mellora das condicións de vida no rural e nas vilas e cidades e á mellora e recuperación do medio ambiente e de espazos naturais protexidos.
- Favorecer a incorporación e permanencia da xente nova no mercado de traballo, mediante actuacións específicas dirixidas a mellorar a súa empregabilidade ao abeiro das actuacións encadradas no Sistema Nacional de Garantía Xuvenil.
- Remover os atrancos que dificultan a promoción do emprego feminino de xeito que a participación das mulleres nas políticas activas de emprego sexa superior aos homes para o que se xestionarán programas específicos a favor das mulleres e consideraranse colectivos prioritarios nas políticas activas horizontais.
- Facilitar a integración laboral ás persoas con calquera tipo de discapacidade física, psíquica ou sensorial, mediante o establecemento de medidas que fomenten e faciliten o seu acceso ao emprego.
- Facilitar a integración laboral ás persoas en risco de exclusión social, especialmente ás beneficiarias da Renda de Integración Social de Galicia, mediante o establecemento de medidas que fomenten e faciliten o seu acceso ao emprego.
- Facilitar a mobilidade transfronteiriza na Eurorrexión Galicia-Norte de Portugal, a través do EURES Transfronteirizo Galicia-Norte de Portugal, proporcionando información sobre as ofertas e demandas de emprego na Eurorrexión, sobre a lexislación dos dous países en materia laboral, fiscal e social, e sobre as condicións de vida e de traballo en ambos lados da fronteira.
- Apoiar e fomentar o espírito emprendedor a través do establecemento de ferramentas de apoio, asesoramento e difusión da cultura emprendedora e da innovación e que faciliten e poñan ao alcance dos potenciais emprendedores o coñecemento e os medios materiais establecidos polos distintos estamentos públicos e privados para a posta en marcha de iniciativas emprendedoras e proxectos empresariais que, sendo innovadores, promovan a creación de novos postos de traballo vencellados aos novos xacementos de emprego, preferentemente entre mozos desempregados no medio rural, local e no entorno universitario e contribúan a diversificación do tecido produtivo, garantindo un

desenvolvemento económico sostido en todo o territorio da Comunidade Autónoma de Galicia e incrementando o ritmo de creación de empresas.

- Contribuír ao necesario equilibrio e solidariedade con aqueles territorios mais desfavorecidos na implementación das diferentes medidas de políticas activas de emprego.

Realizaranse as seguintes actividades co obxecto de conseguir estes obxectivos:

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

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

CLASIFICACIÓN DO PROGRAMA

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

Programa con actividades non dirixidas especificamente ás persoas, aínda que teñen impacto sobre elas como beneficiarias indirectas das accións (programas que actúan sobre o territorio, o medioambiente, a sociedade no seu conxunto, etc)	
Programa destinado exclusivamente a actividades administrativas de xestión	

BREVE DESCRICIÓN DO PROGRAMA DENDE A PERSPECTIVA DE XÉNERO

Este programa está constituído por todas aquelas medidas de políticas activas de emprego que teñen por obxecto mellorar as posibilidades de acceso ao emprego das persoas desempregadas, por conta propia ou allea, e a adaptación da formación e recualificación para o emprego dos traballadores e traballadoras así como aquelas outras destinadas a fomentar o espírito empresarial e a economía social e a establecer mecanismos e ferramentas de asesoramento e acompañamento ás iniciativas emprendedoras para o seu establecemento e nos primeiros momentos da súa andaina.

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

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

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

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

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

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

Nas convocatorias de axudas para o desenvolvemento de programas integrados de emprego resérvase unha partida económica para programas dirixidos exclusivamente a mulleres.

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

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

A previsión é unha participación final dun sesenta por cento de mulleres dentro do conxunto de persoas desempregadas participantes nas medidas activas de emprego incluídas neste programa de gasto.

C. ÓRGANOS ENCARGADOS DA SÚA XESTIÓN

Dirección Xeral de Formación para o Emprego e Orientación

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

A. DESCRICIÓN DO PROGRAMA

NECESIDADE QUE TRATA DE ATENDER O PROGRAMA

Este programa ten como finalidade principal, intervir na creación de emprego a través, principalmente, de incentivos aos principais actores nese proceso de creación de emprego: as persoas empresarias e emprendedoras, incluíndo partidas específicas para fomentar a xeración de emprego das mulleres, das persoas mozas, das persoas retornadas e das estranxeiras, das persoas desempregadas con especiais dificultades de inserción no mercado laboral, das persoas con discapacidade, e das persoas en risco de vulnerabilidade. O programa persigue ademais o mantemento e consolidación do emprego a través tamén do mantemento da actividade económica.

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

Igualmente se incentivará a creación e implantación de proxectos emprendedores e o seu posterior desenvolvemento, a través da xeración de cultura emprendedora, a formación, a orientación e o asesoramento, tanto no comezo da actividade emprendedora coma no seu mantemento, con servizos de asesoramento e mentorización, e apoio económico.

POBOACIÓN OU COLECTIVO AO QUE SE DIRIXE

Este programa ten un carácter horizontal sendo o as beneficiarias finais del as persoas desempregadas.

Dentro deste colectivo xeral establécense colectivos específicos que son os que presentan maiores dificultades de inserción laboral, e que necesitan medidas específicas de igualdade de oportunidades, pretendéndose facilitar a súa incorporación ou reincorporación ao mercado de

traballo, como son: as mulleres, as persoas con discapacidade, as persoas que pertencen aos colectivos en situación ou en risco de exclusión social (incluída unha liña específica para persoas perceptoras da RISGA, as persoas desempregadas que esgotaran as prestacións ou os subsidios de desemprego, as persoas desempregadas de longa duración, as persoas desempregadas maiores de 45 anos, as persoas emigrantes retornadas e tamén as estranxeiras.

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

Non obstante, os colectivos beneficiarios directos das axudas son:

- as persoas emprendedoras que creen o seu propio posto de traballo
- as empresas, e as pequenas iniciativas empresariais xeradoras de emprego.
- as entidades sen ánimo de lucro que xeren postos de traballo e aquelas que realicen labores de emprego con apoio para persoas con discapacidade na empresa ordinaria
- as entidades públicas e privadas sen ánimo de lucro que potencien o desenvolvemento de programas de cooperación e colaboración.
- as empresas, especialmente as que estean a investir en investigación e innovación xerando emprego especialmente para persoas mozas.

DETALLE DA SITUACIÓN DE PARTIDA

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

MEDIAS ANUAIS DE PARO REXISTRADO									
2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
276.007	256.960	233.449	212.558	194.428	174.651	165.308	180.253	163.446	146.167

Como pode observarse a evolución presenta datos que indican a inversión da tendencia, cunha mellora e diminución da media anual de paro a partir do 2014, que se ve interrompida no ano 2020 a causa da Covid-19.

No ano 2021 pódese apreciar unha recuperación significativa, de xeito que os valores indican unha nova tendencia á baixa do paro rexistrado antes da crise provocada pola Covid-19, baixa que se consolida en 2022.

Neste sentido, os programas de incentivos á contratación, os programas de apoio ao autoemprego eo emprendemento individual, e os programas de integración laboral das persoas con discapacidade e en risco de exclusión social son políticas que xunto coas medidas de mellora

da empregabilidade dos traballadores e das traballadoras galegas son clave para iniciar a saída da situación de desemprego.

Así mesmo a actual situación require a adopción de medidas que contribúan o mantemento do emprego e a actividade económica. E programas de impulso e apoio que permitan afrontar a nova situación económica.

ANÁLISE DAFO

Debilidades:

- O elevado número de persoas paradas en Galicia que levan un ano ou máis nesa situación.
- A elevada taxa de desemprego dos maiores de 45 anos
- O baixo nivel de medidas de conciliación da vida laboral e persoal nas pemes galegas.
- Maiores dificultades nas zonas máis rurais para o desenvolvemento de iniciativas emprendedoras.
- Falta de espírito emprendedor e de remuda xeracional
- Elevada inestabilidade no emprego, alta taxa de temporalidade, de xeito especial entre os mozos e as mozas
- Dificultades de acceso ao mercado de traballo doutros colectivos, ademais das persoas mozas, como serían as persoas paradas de longa duración, co consecuente desenganche do mercado laboral, ou as persoas en risco de exclusión laboral e social.
- Escasa empregabilidade da mocidade, especialmente das mulleres con menor nivel de formación.

Ameazas:

- Envellecemento da poboación galega, que afecta tanto á poboación activa como á ocupada.
- Falta de tecido empresarial no ámbito rural.
- Falta de espírito emprendedor e obstáculos burocráticos e administrativos para aquelas persoas que o teñen.
- Difícil inserción no mercado de traballo das persoas paradas de longa duración e dos mozos e mozas.
- Perda de capital humano por prolongación do desemprego.
- Falta de conciliación da vida laboral coa vida persoal, especialmente no ámbito do sector privado.
- Dificultade de trasladar con axilidade a recuperación económica á asignación dos recursos.

- Dificultade económica creada pola situación arrastrada dende a pandemia e agravada pola invasión rusa en Ucraína (incremento dos custos enerxéticos, encarecemento das materias primas agrícolas e minerais)

Fortalezas:

- Diminución do número de persoas desempregadas no último horizonte temporal observado.
- Mellora na contratación indefinida e tempo completo.
- Uso de medios telemáticos para a realización de trámites co SPEG.
- Existencia de capacidades investigadoras e de xeración de coñecemento.
- Marco regulador das relacións laborais modernizado.
- Posta en marcha de medidas destinadas ás persoas desempregadas en xeral, pero tamén a determinados colectivos especialmente afectados pola dificultade de volver acceder a un emprego, ou mesmo pola falta de oportunidades para acceder ao seu primeiro posto de traballo.
- Existencia de procedementos e metodoloxías de traballo consolidadas así como contar con persoal cualificado e con experiencia na xestión.

Oportunidades:

- Demanda de novas ocupacións, cualificacións e perfís profesionais derivados da evolución tecnolóxica, e desenvolvemento de postos de traballo en novos sectores e áreas: novos xacementos de emprego, emprego verde, sectores tecnolóxicos, I+D+i, sector turístico; economía baixa en carbono, economía mariña e marítima e crecemento azul.
- Emprego autónomo como fórmula para a reincorporación ao mercado de traballo, especialmente para as persoas maiores de 45 anos.
- Impulso, dinamización e crecemento das empresas e o emprendemento entre a sociedade galega.
- Gran potencial do sector comercial como xerador de emprego, especialmente entre as mulleres e a mocidade.
- O interese da comunidade científica e tecnolóxica por chegar ao mercado a través do emprendemento.
- Capacidade de resiliciencia do sector servizos, o que maior volume de emprego aglutina na Comunidade Autónoma, con especial posibilidade de desenvolvemento nas zonas intermedias de poboación.
- Incentivos á contratación que permitan atender as demandas do tecido produtivo
- Dixitalización da empresa galega o cal requirirá novos perfís profesionais e novas oportunidades de emprego.

DEFINICIÓN DO MARCO NO QUE SE DESENVOLVE O PROGRAMA

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

- Lei 3/2023, do 28 de febreiro, de Emprego.
- Real decreto 818/2021, do 28 de setembro, polo que se regulan os programas comúns de activación para o emprego do Sistema Nacional de Emprego.
- Lei 6/2022, do 31 de marzo, de modificación do Texto Refundido da Lei xeral de dereitos das persoas con discapacidade e da súa inclusión social, aprobado polo Real Decreto Lexislativo 1/2013, do 29 de novembro, para establecer e regular a accesibilidade cognitiva e as súas condicións de esixencia e aplicación.
- Orde anual do Ministerio de Emprego e Seguridade Social pola que se distribúen territorialmente, para a súa xestión polas comunidades autónomas con competencias asumidas subvencións do eido laboral financiadas con cargo aos Presupostos Xerais do Estado.
- As distintas normas estatais que regulan as liñas básicas dos programas de axudas de fomento do emprego financiados con fondos finalistas.
- Lei 18/2014, do 15 de outubro, de aprobación de medidas urxentes para o crecemento, competitividade e eficiencia, que establece o Sistema Nacional de Garantía Xuvenil.
- Plan de Garantía Xuvenil Plus 2021-2027 .
- Plan Anual de Políticas de Emprego (PAPE) 2023.
- Plan Estratéxico de Galicia 2021-2030.
- Programa FSE+ Galicia 2021-2027.
- Lei 20/2007, do 11 de xullo, do Estatuto do traballo autónomo.
- Lei 9/2013, do 19 de decembro, do emprendemento e da competitividade económica de Galicia.

FINALIDADE E ESTRATEXIA DO PROGRAMA

A través deste programa e tendo en conta dun xeito transversal a igualdade de oportunidades entre os homes e as mulleres, preténdese:

- A adquisición de experiencia laboral, mediante o desenvolvemento de habilidades formativas, para a súa integración no mercado de traballo
- Que as persoas desempregadas atopen un posto de traballo por conta allea.
- Que as persoas traballadoras cun contrato temporal acaden a súa estabilidade no emprego.

- Mellorar a empregabilidade da mocidade galega a través da adquisición de experiencia profesional, incentivando a súa contratación.
- Que as persoas desempregadas creen o seu propio posto de traballo a través das fórmulas de autoemprego.
- Apoiar e fomentar o traballo autónomo dirixido ao establecemento e desenvolvemento de iniciativas económicas e profesionais por conta propia
- Que as persoas con discapacidade ou en risco de exclusión social se integren social e laboralmente.
- Que as persoas mozas se incorporen, por conta propia ou allea, e de xeito efectivo ao mercado de traballo.
- Que as mulleres reciban axudas específicas, de maior contía económica, que contribúan no obxectivo de igualdade de oportunidades.
- Fomentar a creación de emprego no rural galego, incrementando a través de nova fórmulas e metodoloxías, a posta en marcha de novas empresas e a revitalización do rural.
- Mellorar a capacidade dos traballadores e traballadoras desempregadas na busca dun novo emprego, priorizando no seu acceso aos colectivos con maiores dificultades, ben sexa pola súas características de formación, idade, sexo, discapacidade ..., ben sexa pola perda inminente de cobertura na súa protección social, facilitando a aqueles que esgotaran as prestacións e subsidios por desemprego unha nova oportunidade laboral mediante a reorientación das súas competencias e a adquisición de experiencia profesional, ao tempo que, mediante o seu traballo subvencionado en actividades de interese xeral e social, contribúen á mellora das condicións de vida no rural e á mellora e recuperación do medio ambiente e de espazos naturais protexidos.
- Facilitar a integración laboral ás persoas con calquera tipo de discapacidade física, psíquica ou sensorial, mediante o establecemento de medidas que fomenten e faciliten o seu acceso ao emprego.
- Facilitar a integración laboral ás persoas en risco de exclusión social, especialmente ás beneficiarias da Renda de Integración Social de Galicia e beneficiarios do programa de activación para o emprego, mediante o establecemento de medidas que fomenten e faciliten o seu acceso ao emprego.
- Mantemento da actividade económica e do emprego.
- Orientar os esforzos emprendedores cara a aqueles sectores onde exista un maior potencial para a creación de empresas, ben polas súas elevadas taxas de crecemento sectorial, ben polo seu carácter representativo da economía galega, ben por abordar actividades vinculadas aos novos viveiros de emprego, das novas tecnoloxías ou de actividades de especial interese público, económico ou social.
- Mellorar a coordinación entre as diversas entidades que traballan no eido do emprendemento e o autoemprego, provocando sinerxías que redunden positivamente nos servizos prestados ás persoas emprendedoras.

- Fidelizar as iniciativas emprendedoras apoiando a súa continuidade e consolidación mediante axudas ao investimento en propiedade vinculado ao proxecto empresarial.

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

CLASIFICACIÓN DO PROGRAMA

Programa que ten por finalidade a igualdade entre mulleres e homes e/ou incide directa e fundamentalmente sobre as mulleres	
Programa non especificamente orientado á igualdade aínda que provoca un impacto diferenciado en homes e mulleres	
Programa mixto, con actividades que teñen por finalidade a igualdade entre mulleres e homes e/ou inciden directa e fundamentalmente sobre as mulleres e actividades que teñen un impacto diferenciado en homes e mulleres	X
Programa con actividades non dirixidas especificamente ás persoas, aínda que teñen impacto sobre elas como beneficiarias indirectas das accións (programas que actúan sobre o territorio, o medioambiente, a sociedade no seu conxunto, etc)	
Programa destinado exclusivamente a actividades administrativas de xestión	

BREVE DESCRICIÓN DO PROGRAMA DENDE A PERSPECTIVA DE XÉNERO

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

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

As potenciais persoas beneficiarias das accións deste programa as persoas desempregadas. Tomando como referencia os datos de decembro de 2022 a situación en que se atopan as mulleres é a que segue:

TOTAL PARO REXISTRADO	HOMES		MULLERES	
146.167	60.920	41,67%	85.247	58,32%

O paro feminino descendeu no ano 2022 nun 10,14 con respecto ao 2021, cuxa situación era:

TOTAL PARO REXISTRADO	HOMES		MULLERES	
163.446	68.577	41,95 %	94.869	58,04 %

Pero as pesar desa redución, a porcentaxe de mulleres desempregadas segue a ser un 16,6% máis ca dos homes, polo que a maior parte das medidas incluídas no programa 322C recollen todas elas incentivos específicos dirixidos a fomentar a contratación de mulleres e mesmo existen algunhas medidas específicas dirixidas exclusivamente incentivar o emprego e o emprendemento feminino.

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

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

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

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

Incentivos á contratación por conta allea: DESTINATARIA: toda a sociedade, non obstante conta cunha partida orzamentaria específica dirixida a mulleres. Dirixidos fundamentalmente a empresas, persoas empregadoras e tamén asociacións cando actúan como empregadoras.

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

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

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

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

MEDIDAS ESPECÍFICAS DE CONCILIACIÓN

1. Establecemento de axudas ás pequenas e medianas empresas galegas para a introdución de medidas de organización flexible do tempo de traballo (flexibilidade horaria, de xornada, quendas, vacacións), o traballo a distancia, a mobilidade xeográfica así como outros beneficios sociais e servizos que faciliten ás traballadoras e traballadores compatibilizar a esfera laboral coa vida persoal e familiar.

   Na subvención para axudas a iniciativas de emprego de base tecnolóxica tamén se establecen axudas á conciliación á que poden acollerse homes e mulleres

   Indicador: Número de empresas que reciben axudas para desenvolver medidas de fomento da igualdade e da conciliación de vida laboral e familiar.
2. Consolidación de axudas á conciliación da persoa traballadora autónoma, tanto nos casos de por maternidade ou paternidade , como para o coidado de maiores, menores e persoas dependentes, a través da convocatoria dunha axuda específica, co fin de que se poida aumentar o permiso de maternidade ou paternidade, mediante a subvención á contratación dunha persoa substituta cun contrato de duración mínima de 6 meses e ata 1 ano, da subvención á contratación dunha persoa traballadora para tarefas de coidado de maiores,

menores e persoas dependentes e/ou unha axuda para o apoio nos custos dos servizos de coidado (centros).

Indicador: Número de axudas por conciliación e corresponsabilidade (homes e mulleres).

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

Contribuirase a reducir o diferencial existente entre a taxa de paro feminino e a taxa de paro masculino, a través dun acceso ao emprego en condicións de igualdade.

A previsión é que a través dos programas de axudas deste programa o 50 % da persoas beneficiarias finais do mesmo (persoas desempregadas ou cun emprego precario) sexan mulleres. Este porcentaxe atópase na actualidade nun 44,85 % de mulleres beneficiarias.

Facilitarase o acceso a actividades formativas favorecendo a conciliación da vida persoal, familiar e profesional. Contribuirase a formar as persoas traballadoras baixo criterios de igualdade

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

Todas as liñas de axudas incluídas neste programa de gasto contan con informe de impacto de xénero.

C. ÓRGANOS ENCARGADOS DA SÚA XESTIÓN

Secretaría Xeral de Apoio ao Emprego, Traballo Autónomo e Economía Social

Dirección Xeral de Emprendemento e Apoio ao Emprego

III.1.7. PROGRAMA 323A - FORMACIÓN PROFESIONAL DESEMPREGADOS

A. DESCRICIÓN DO PROGRAMA

NECESIDADE QUE TRATA DE ATENDER O PROGRAMA

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

De xeito particular, desenvolveranse accións e medidas destinadas a mellorar a empregabilidade das persoas mozas, tanto das que carecen de cualificación, como daquelas que estando cualificadas atopan dificultades para acceder por primeira vez ao mercado laboral.

Do mesmo xeito, desenvolveranse accións e medidas específicas destinadas a mellorar a empregabilidade das persoas beneficiarias do Subsidio Extraordinario por Desemprego.

Neste contexto, a formación profesional para o emprego convértese no principal factor de impulso da mellora da empregabilidade tanto da poboación desempregada como da poboación ocupada.

POBOACIÓN OU COLECTIVO AO QUE SE DIRIXE

- Persoas traballadoras desempregadas inscritas no Servizo Público de Emprego de Galicia, en especial aqueles colectivos con especiais dificultades de inserción laboral: mozos; mulleres, especialmente as vítimas de violencia de xénero; persoas con discapacidade, parados de longa duración, emigrantes retornados e outros colectivos con dificultades de inclusión, beneficiarios do programa extraordinario de activación para o emprego e persoas mozas beneficiarias do programa de garantía xuvenil.
- Persoas traballadoras ocupadas, dentro dos límites de participación que estableza a normativa estatal aplicable.

DETALLE DA SITUACIÓN DE PARTIDA

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

MEDIAS ANUAIS DE PARO REXISTRADO								
2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
256.960	233.449	212.558	194.428	174.651	163.219	180.253	163.447	146.167

TAXA DE DESEMPREGO (MEDIA ANUAL)								
2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
21,65	19,31	17,15	15,67	13,34	11,76	12,02	11,65	11,02

O paro rexistrado (datos en media anual) en Galicia encadeaba ata 2019 seis anos consecutivos de baixada; logo dun pronunciado ascenso en 2020 provocado pola crise da COVID 19, en 2021 recupérase a tendencia anterior á pandemia e Galicia volve a reducir o nivel de paro, situación que se prolonga ata 2022. Do mesmo xeito, a taxa de desemprego viña recortándose progresivamente dende o ano 2014, senda que se ve interrompida en 2020 polas consecuencias da pandemia.

En 2022 consolídase a recuperación económica trala pandemia, feito que tamén se reflicte nos datos de emprego: ao peche do ano, no mes de decembro, os niveis de afiliación á SS e de paro rexistrado acadan valores máximos e mínimos respectivamente: a afiliación á SS medra nun 0,92% interanual e sitúase en 1.042.263 (a cifra máis alta dos últimos 14 anos para este mes) e o paro rexistrado despois de reducirse interanualmente un 6,79% acada as 142.222 persoas (a cifra máis baixa nun decembro dende 1996).

Os datos do mercado ao longo deste 2023 continúan na liña de crecemento e amosan resultados non acadados dende os anos de expansión económica previos á crise de 2008: a taxa de paro do 2º trimestre de 2023 redúcese ata o 9,58, a menor taxa de paro nun 2º trimestre dos últimos quince anos, e os niveis de paro rexistrado en xuño de 2023 incluso melloran aos datos precrise e supoñen, ata ese momento, un mínimo absoluto na serie dende 1996. En canto aos traballadores afiliados á SS, en xuño supoñen a cifra máis elevada dende 2008.

Non obstante certo é que o noso mercado de traballo ten que reducir o desaxuste que aínda existe entre as competencias da forza de traballo (persoas traballadoras en activo) e as necesidades dese mercado de traballo, xa que ese desaxuste pon de manifesto un problema dobre: de empregabilidade das persoas e de competitividade da economía galega.

Neste sentido, a mellora da empregabilidade mediante a execución de políticas integradas de emprego, acompañadas dunha atención personalizada a través dun itinerario individual de inserción, son claves para iniciar a saída da situación de desemprego. En concreto, todas as medidas que aumenten a formación e capacitación profesional son fundamentais para situar ás persoas

desempregadas con opcións de acceder ao mercado de traballo, ou ben de mellorar a posición dentro do mercado de traballo das persoas ocupadas.

ANALISE DAFO

Debilidades:

- A taxa de desemprego, aínda que por debaixo da media do Estado, presenta valores superiores aos da media europea e é especialmente elevada na poboación xuvenil. De feito, a taxa de desemprego nos mozos, en 2022, sitúase 11,8 puntos por riba da taxa de paro total.
- As mulleres seguen a presentar unha fenda con respecto aos homes en canto ao emprego: a taxa de paro feminina en 2022 é superior á masculina en 1,9 puntos, mentres que a taxa de actividade e a taxa de emprego femininas son 7,8 e 8,0 puntos inferiores, respectivamente, ás masculinas. Pola vez que existe un nesgo notable en canto a parcialidade e temporalidade: en 2022 a taxa de temporalidade feminina acadou o 22,1%, fronte a un 16,7% no caso dos homes; as maiores diferenzas danse na taxa de parcialidade, mentres que a porcentaxe de mulleres galegas asalariadas que tiñan xornada parcial foi do 24,10%, nos homes esta porcentaxe foi do 6,10%.
- Dificultades de acceso ao emprego doutros colectivos ademais das persoas mozas, como as persoas paradas de longa duración, ou das persoas en risco de exclusión social.
- Alta representatividade do colectivo dos parados de longa duración, en decembro de 2022 supoñen o 47% de todos os parados inscritos nas oficinas públicas de emprego de Galicia, dentro deles os que levan parados máis de dous anos supoñen o 70,9%.
- Escasa empregabilidade das mulleres con menor nivel de formación.
- Baixo nivel de aprendizaxe de idiomas

Fortalezas:

- A taxa de emprego medida sobre a poboación en idade laboral (16 a 64 anos) mellora a cifra estatal: Galicia: 65,58%; España: 65,51% (ano 2022)
- Crecente incorporación da muller ao mercado de traballo: Galicia conta no ano 2022 con 529.200 mulleres ocupadas, despois de ascender no último ano un 3,00%. Trátase da maior cifra de mulleres ocupadas de toda a serie (INE 2002).
- Crecente nivel de instrución da poboación activa, sobre todo nas mulleres. O 46,23% dos activos teñen estudos superiores, o 22,99% acadaron a 2ª etapa da secundaria, o 28,29% a 1ª etapa da secundaria e o 2,48% teñen como moito estudos primarios.
- As mulleres están consolidadas no mercado de traballo nos niveis educativos máis altos, cunha tendencia estable: o 55,23% dos activos con estudos superiores en 2022 son mulleres. Paralelamente nos niveis educativos máis baixos (analfabetos e primarios) o seu peso é inferior (39,61%), fronte a un peso do 60,39% do colectivo masculino. Esta

situación é o resultado do cambio na estrutura da man de obra feminina cara un nivel cada vez máis elevado de cualificación

- Proceso de diálogo social.
- Introdución de medidas como a potenciación das accións formativas de competencias clave que permitan o acceso aos certificados profesionais o cal impacta en maiores posibilidades de emprego aos grupos menos cualificados e excluídos do mercado laboral.
- Maior porcentaxe de mulleres nas accións e plans de formación para o emprego.
- Extensa rede de centros de formación para o emprego, con capacidade e experiencia e plataforma de Campus Virtual de Formación para o Emprego.
- Posta en marcha de medidas destinadas as persoas desempregadas en xeral, pero tamén a determinados colectivos especialmente afectados pola dificultade de acceder ou volver a un emprego.
- Demanda dun determinado tipo de competencias por parte do mercado de traballo superior á oferta de persoas en activo que poden ter esas competencias, que dean resposta aos cambios producidos polas transicións dixitais e verde.

Ameazas:

- O abandono educativo temperán. A taxa de abandono educativo temperán en 2022 en Galicia (9,9), pese a ser menor que a de España (13,9), e converxer á da UE27 (9,6), está a aumentar (1,8 puntos no último ano).
- Envellecemento demográfico que pode levar a un estancamento da poboación activa. Galicia en 2022 é a comunidade autónoma co 2º índice de envellecemento máis alto do Estado, despois de Asturias.
- Desánimo e desmotivación entre as persoas paradas de longa duración e os mozos e mozas fronte ao mercado de traballo. Soamente un 15,22% dos PLD conseguiron un contrato de traballo en 2022. No paro de longa duración son maioritarios os colectivos máis vulnerables: mulleres, maiores de 54 anos e persoas con baixos niveis educativos.
- Perda de capital humano por prolongación do desemprego.
- O desemprego xuvenil.

Oportunidades:

- A conxuntura actual de mellora nos datos de emprego
- A nova oferta formativa deseñada a partir dos resultados da Axenda Galega de Capacidades para o Emprego
- A nova regulación que establece Lei Orgánica 3/2022, do 31 de marzo, de ordenación e integración da Formación Profesional.

DEFINICIÓN DO MARCO NO QUE SE DESENVOLVE O PROGRAMA

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

- Lei orgánica 3/2022, do 31 de marzo, de ordenación e integración da Formación Profesional.
- Real Decreto 659/2023, do 18 de xullo, polo que se desenvolve a ordenación do Sistema de Formación Profesional.
- Lei 3/2023, do 28 de febreiro, de Emprego
- Real Decreto 7/2015, do 16 de xaneiro polo que se aproba a Carteira Común de Servizos do Sistema Nacional de Emprego.
- Lei 30/2015, do 9 de setembro, pola que se regula o Sistema de Formación Profesional para o emprego no ámbito laboral, naquelas disposicións que non se opoñan ao establecido na Lei orgánica 3/2022, do 31 de marzo, de ordenación e integración da formación profesional.
- Real decreto 115/2017, do 17 de febreiro, polo que se regula a comercialización e manipulación de gases fluorados e equipos baseados neles, así como a certificación dos profesionais que os empregan e polo que se establecen os requisitos técnicos para as instalacións que desenvolven actividades que emitan gases fluorados.
- Real decreto 694/2017, do 3 de xullo, polo que se desenvolve a Lei 30/2015, do 9 de setembro, pola que se regula o Sistema de Formación Profesional para o Emprego no ámbito laboral.
- Real Decreto 34/2008, do 18 de xaneiro, polo que se regulan os certificados profesionais.
- Orde TMS/283/2019, de 12 de marzo, pola que se regula o Catálogo de Especialidades Formativas no marco do sistema de formación profesional para o emprego no ámbito laboral.
- Orde TMS 368/2019, do 28 de marzo, pola que se desenvolve o Real decreto 694/2017, do 3 de xullo, polo que se desenvolve a Lei 30/2015, do 9 de setembro, pola que se regula o Sistema de Formación Profesional para o Emprego no ámbito laboral, en relación coa oferta formativa das administracións competentes e o seu financiamento, e se establecen as bases reguladoras para a concesión de subvencións públicas destinadas ao seu financiamento.
- Orde TMS/369/2019, de 28 de marzo, pola que se regula o Rexistro Estatal de Entidades de Formación do sistema de formación profesional para o emprego no ámbito laboral, así como os procesos comúns de acreditación e inscrición das entidades de formación para impartir especialidades formativas incluídas no Catálogo de Especialidades Formativas.

- Orde anual do Ministerio competente en materia de emprego pola que se distribúen territorialmente, para a súa xestión polas comunidades autónomas con competencias asumidas, subvencións do eido laboral financiadas con cargo aos Presupostos Xerais do Estado.
- Resolución anual do Ministerio competente en materia de educación pola que se distribúen territorialmente, para a súa xestión polas comunidades autónomas con competencias asumidas, subvencións do eido da formación profesional dos Grados A, B e C con cargo aos Presupostos Xerais do Estado.
- As distintas normas estatais que regulan as liñas básicas dos programas de axudas de fomento do emprego financiados con fondos finalistas.
- Plan Estratéxico de Galicia
- Estratexia Española de Apoio Activo ao Emprego.
- Plan Anual para o Fomento do Emprego digno (PAFED)
- Programa FSE + Galicia 2021-2027.
- Axenda Galega de Capacidades para o Emprego.

FINALIDADE E ESTRATEXIA DO PROGRAMA

Resúmese nos seguintes puntos:

- Favorecer a incorporación ao mercado de traballo dos colectivos de difícil inserción especialmente os menores de 30 anos, maiores de 45 anos e aqueles que son persoas desempregadas de longa duración.
- Fomentar o emprego e a estabilidade e intervir eficazmente entre as persoas demandantes e empregadoras.
- Ofrecer un sistema áxil de información que permita coñecer as persoas usuarias o seu nivel de cualificación e potencialidades, contribuír ao desenvolvemento local mediante asesoramento ás empresas, detección de necesidades, xerar unha oferta de servizos ao autoemprego e xerar unha cultura emprendedora.
- Racionalizar e informatizar os procedementos de xestión dos programas de formación para o emprego.
- Continuar coa evolución do sistema de información do Servizo Público de Emprego, empregando as novas tecnoloxías da información e a comunicación.
- Dotar de equipamento aos centros de formación propios para a execución das súas funcións.
- Desenvolver e mellorar as aplicacións web, sobre o mercado laboral galego en diferentes variables significativas (contratos, paro rexistrado, persoas traballadoras afiliadas e empresas).

- Fomentar a calidade e integración da formación profesional a través das convocatorias de competencias clave para ter acceso aos cursos de certificados profesionais, promovendo a flexibilización nas vías de acceso aos recursos formativos para a preparación das probas así como fomentar a realización destas probas ao longo de todo o ano.
- Contribuír ao necesario equilibrio e solidariedade con aqueles territorios mais desfavorecidos, na implementación das diferentes medidas de políticas activas de emprego.
- Realizar unha oferta formativa axeitada ás necesidades do mercado de traballo.
- Conseguir que o investimento en formación responda aos cambios rápidos e constantes que teñen lugar no noso entorno produtivo, coa finalidade de manter actualizadas as competencias das persoas traballadoras e de aumentar a competitividade das empresas.
- Fomentar a formación con compromiso de contratación.
- Potenciar as accións formativas máis demandadas polos sectores económicos e produtivos de cada comarca, así como aquelas de carácter complementario, experimental e innovador, no ámbito da formación profesional para o emprego, a formación TIC, en idiomas, e ambiental.
- Desenvolver, a través da Axenda Galega de Capacidades para o Emprego, accións estratéxicas innovadoras e integrais, para a mellora das capacidades e para atraer e reter talento, promovendo a aprendizaxe permanente ao longo da vida e impulsando novas vías de ofertas formativas de máis curta duración e flexibles que poidan dar lugar a microcredenciais.

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

CLASIFICACIÓN DO PROGRAMA

Programa que ten por finalidade a igualdade entre mulleres e homes e/ou incide directa e fundamentalmente sobre as mulleres	
Programa non especificamente orientado á igualdade aínda que provoca un impacto diferenciado en homes e mulleres	X
Programa mixto, con actividades que teñen por finalidade a igualdade entre mulleres e homes e/ou inciden directa e fundamentalmente sobre as mulleres e actividades que teñen un impacto diferenciado en homes e mulleres	
Programa con actividades non dirixidas especificamente ás persoas, aínda que teñen impacto sobre elas como beneficiarias indirectas das accións (programas que actúan sobre o territorio, o medioambiente, a sociedade no seu conxunto, etc)	
Programa destinado exclusivamente a actividades administrativas de xestión	

BREVE DESCRICIÓN DO PROGRAMA DENDE A PERSPECTIVA DE XÉNERO

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

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

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

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

- A consideración das mulleres como colectivo preferente no acceso ás accións formativas: nos procesos de selección para o acceso as accións formativas, identificarase ao colectivo "mulleres", especialmente ás "mulleres vítimas de violencia de xénero" de acordo co disposto no artigo 3 do Real decreto 1917/2008, do 21 de novembro, polo que se aproba o programa de inserción sociolaboral para mulleres vítimas de violencia de xénero, como un dos colectivos preferentes, segundo os criterios establecidos na correspondente orde de convocatoria, facilitando deste xeito o seu acceso á formación e incrementando a súa empregabilidade.
- O mantemento de axudas específicas para as mulleres vítimas de violencia de xénero que participen nas accións.
- O mantemento de axudas á conciliación, co obxecto de conciliar a asistencia ás accións formativas co coidado de fillos menores de 12 anos ou familiares dependentes.
- A inclusión, en todas as accións formativas subvencionadas, dos módulos formativos sobre igualdade, nos termos do artigo 26 do Decreto lexislativo 2/2015, do 12 de febreiro, polo que se aproba o texto refundido das disposicións legais da Comunidade Autónoma en materia de igualdade.

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

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

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

Anualmente convócanse probas de avaliación en competencias clave para o acceso aos cursos de formación para o emprego de certificados profesionais de nivel 2 e 3. Na convocatoria

do ano 2023 rexistráronse 2.424 solicitudes cun total de 10.090 probas realizadas; desas solicitudes 855 foron realizadas por homes e 1.569 por mulleres (64,73%) o que amosa que a baixa cualificación segue tendo un sesgo feminino.

Nas accións formativas dirixidas a persoas traballadoras desempregadas participaron no período que vai dende o 1 de xaneiro ao 31 de xullo de 2023 un total de 6.606 mulleres, o que representa unha porcentaxe do 53,91 % do alumnado total.

Se ampliamos a serie de datos a anos anteriores, tomando o intervalo que vai dende o 1 de xaneiro de 2022 até o 31 de xullo de 2023, a cifra de mulleres que participaron nas accións formativas subvencionadas acada un total de 14.283, o que supón un ratio sobre o total de persoas asistentes do 51,75%

C. ÓRGANOS ENCARGADOS DA SÚA XESTIÓN

Dirección Xeral de Formación para o Emprego e Orientación

III.1.8. PROGRAMA 323B - FORMACIÓN PROFESIONAL OCUPADOS

A. DESCRICIÓN DO PROGRAMA

NECESIDADE QUE TRATA DE ATENDER O PROGRAMA

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

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

A formación constitúe un obxectivo estratéxico para reforzar a produtividade e a competitividade das empresas e para potenciar a empregabilidade dos traballadores. Neste contexto debese proporcionar unha formación axeitada ás persoas traballadoras ocupadas nun contexto de transición verde e dixital no escenario posterior á irrupción da pandemia do COVID-19. Así mesmo débese estender a formación das persoas traballadoras ocupadas a ámbitos nos que non estea plenamente introducida.

Consonte ao anterior a Xunta de Galicia, a través da Consellería de Promoción do Emprego e Igualdade, puxo en marcha a Axenda Galega de Capacidades para o Emprego, coa finalidade de coñecer as necesidades de man de obra do sector produtivo empresarial galego e a partir de aí incentivar a formación axeitada a esas necesidades e así mellorar a competividade das empresas de Galicia.

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

POBOACIÓN OU COLECTIVO AO QUE SE DIRIXE

- Persoas traballadoras ocupadas para mellorar a súa adaptabilidade o mercado laboral nun contexto de transición verde e dixital impulsado pola aparición da pandemia do COVID-19.
- Persoas traballadoras desempregadas, dentro dos límites de participación que estableza a normativa estatal aplicable.

DETALLE DA SITUACIÓN DE PARTIDA

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

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

Cómpre ademais ter en conta a dobre transición verde e dixital e que a pandemia do Covid-19 acelerou esas transicións e trouxo novos desafíos profesionais para moitas persoas que necesitan reciclarse, adquirir novas habilidades ou actualizar as existentes para adaptarse a un mercado que está continuamente transformándose. Por iso cómpre contar cun marco formativo para o emprego que favoreza a integración e a reconversión laboral e contribuír a xerar novas oportunidades laborais.

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

ANÁLISE DAFO

Debilidades:

- Reducido tamaño das empresas que repercute na súa baixa capacidade formadora.
- Baixa internacionalización.
- Desigualdade territorial pola concentración da poboación e da densidade empresarial na franxa costeira.

Fortalezas:

- Proceso de diálogo social.
- Establecemento de instrumentos de colaboración con entidades representativas dos sectores produtivos.
- Extensa rede de centros de formación para o emprego, con capacidade e experiencia e plataforma de Campus Virtual de Formación para o Emprego.

Ameazas:

- Coxuntura inestable no marco económico de referencia
- Avellentamento da poboación activa e ocupada.
- Perda de capital humano activo en investigación e innovación.

Oportunidades:

- Desenvolvemento de postos de traballo en novos sectores e areas: emprego verde, sectores tecnolóxicos, sector turístico, economía azul...
- A nova regulación que establece Lei Orgánica 3/2022, do 31 de marzo, de ordenación e integración da Formación Profesional e o Real decreto 659/2023, do 18 de xullo, polo que se desenvolve a ordenación do Sistema de Formación Profesional.

DEFINICIÓN DO MARCO NO QUE SE DESENVOLVE O PROGRAMA

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

- Lei orgánica 3/2022, do 31 de marzo, de ordenación e integración da Formación Profesional.
- Real decreto 659/2023, do 18 de xullo, polo que se desenvolve a ordenación do Sistema de Formación Profesional.
- Lei 3/2023, do 28 de febreiro, de Emprego
- Real decreto 7/2015, do 16 de xaneiro polo que se aproba a Carteira Común de Servizos do Sistema Nacional de Emprego.
- Lei 30/2015, do 9 de setembro, pola que se regula o Sistema de Formación Profesional para o emprego no ámbito laboral, naquelas disposicións que non se opoñan ao establecido na Lei orgánica 3/2022, do 31 de marzo, de ordenación e integración da formación profesional.
- Real decreto 115/2017, do 17 de febreiro, polo que se regula a comercialización e manipulación de gases fluorados e equipos baseados neles, así como a certificación dos profesionais que os empregan e polo que se establecen os requisitos técnicos para as instalacións que desenvolven actividades que emitan gases fluorados.
- Real decreto 694/2017, do 3 de xullo, polo que se desenvolve a Lei 30/2015, do 9 de setembro, pola que se regula o Sistema de Formación Profesional para o Emprego no ámbito laboral.
- Real Decreto 34/2008, do 18 de xaneiro, polo que se regulan os certificados profesionais.
- Orde TMS/283/2019, de 12 de marzo, pola que se regula o Catálogo de Especialidades Formativas no marco do sistema de formación profesional para o emprego no ámbito laboral.
- Orde TMS 368/2019, do 28 de marzo, pola que se desenvolve o Real decreto 694/2017, do 3 de xullo, polo que se desenvolve a Lei 30/2015, do 9 de setembro, pola que se regula o Sistema de Formación Profesional para o Emprego no ámbito laboral, en relación coa oferta formativa das administracións competentes e o seu financiamento, e se establecen as bases reguladoras para a concesión de subvencións públicas destinadas ao seu financiamento.
- Orde TMS/369/2019, de 28 de marzo, pola que se regula o Rexistro Estatal de Entidades de Formación do sistema de formación profesional para o emprego no ámbito laboral, así como os procesos comúns de acreditación e inscrición das entidades de formación para impartir especialidades formativas incluídas no Catálogo de Especialidades Formativas.
- Orde anual do Ministerio competente en materia de emprego pola que se distribúen territorialmente, para a súa xestión polas comunidades autónomas con competencias asumidas, subvencións do eido laboral financiadas con cargo aos Presupostos Xerais do Estado.
- As distintas normas estatais que regulan as liñas básicas dos programas de axudas de fomento do emprego financiados con fondos finalistas.

- Plan Estratéxico de Galicia.
- Estratexia Española de Apoio Activo ao Emprego.
- Plan Anual para o Fomento do Emprego digno (PAFED).
- Programa FSE + Galicia 2021-2027.
- Axenda Galega de Capacidades para o Emprego.

FINALIDADE E ESTRATEXIA DO PROGRAMA

- Favorecer a formación ao longo da vida das persoas traballadoras mellorando a súa capacitación profesional e promoción persoal, proporcionándolles os coñecementos e as prácticas adecuadas aos requirimentos do mercado de traballo e as necesidades das empresas.
- Acadar emprego de calidade mediante a cualificación das persoas traballadoras:
- Conseguir que o investimento en formación responda aos cambios rápidos e constantes que teñen lugar no noso entorno produtivo, coa finalidade de manter actualizadas as competencias das persoas traballadoras e de aumentar a competitividade das empresas, especialmente naqueles sectores máis afectados pola transición verde e dixital.
- Desenvolver, a través da Axenda Galega de Capacidades para o Emprego, accións estratéxicas innovadoras e integrais, para a mellora das capacidades e para atraer e reter talento, promovendo a aprendizaxe permanente ao longo da vida e impulsando novas vías de ofertas formativas de máis curta duración e flexibles que poidan dar lugar a microcredenciais.
- Promover un sistema de perfeccionamento e reciclaxe continua das persoas traballadoras que responda ás necesidades do seu emprego actual ou para a transición a novos empregos e sectores en expansión.
- Fomentar a flexibilidade da oferta de aprendizaxe co fin de capacitar ás persoas para crear itinerarios de aprendizaxe e profesionais personalizados.
- Potenciar a programación de accións formativas dirixidas a persoas traballadoras ocupadas, orientadas á formación técnica e certificación oficial en idiomas e produtos, servizos e metodoloxías TIC.
- Potenciar a cualificación e recualificación da poboación activa naquelas especialidades que sexan detectadas polo tecido produtivo.

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

CLASIFICACIÓN DO PROGRAMA

Programa que ten por finalidade a igualdade entre mulleres e homes e/ou incide directa e fundamentalmente sobre as mulleres	
Programa non especificamente orientado á igualdade aínda que provoca un impacto diferenciado en homes e mulleres	X
Programa mixto, con actividades que teñen por finalidade a igualdade entre mulleres e homes e/ou inciden directa e fundamentalmente sobre as mulleres e actividades que teñen un impacto diferenciado en homes e mulleres	
Programa con actividades non dirixidas especificamente ás persoas, aínda que teñen impacto sobre elas como beneficiarias indirectas das accións (programas que actúan sobre o territorio, o medioambiente, a sociedade no seu conxunto, etc)	
Programa destinado exclusivamente a actividades administrativas de xestión	

BREVE DESCRICIÓN DO PROGRAMA DENDE A PERSPECTIVA DE XÉNERO

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

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

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

Incorporación da transversalidade de xénero na actuación xeral do departamento	

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

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

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

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

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

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

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

Nas accións formativas dirixidas a persoas traballadoras ocupadas desenvolvidas dende o 1 de xaneiro de 2022 até o 31 de xullo de 2023, a cifra de mulleres que participaron nelas acada un total de 14.040, o que supón un ratio sobre o total de persoas asistentes do 73,34 %.

C. ÓRGANOS ENCARGADOS DA SÚA XESTIÓN

Dirección Xeral de Formación para o Emprego e Orientación

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

A. DESCRICIÓN DO PROGRAMA

NECESIDADE QUE TRATA DE ATENDER O PROGRAMA

DIRECCIÓN XERAL DE RELACIÓNS LABORAIS

1. En primeiro término o programa intenta establecer as canles axeitadas avanzar cara un emprego estable e de calidade e contar cunhas relacións laborais sólidas que permitan crear as condicións axeitadas no contorno empresarial e laboral galego.

   Dentro desa procura da calidade desenvolveranse actuacións cara a evitar a infrarrepresentatividade das mulleres en determinados sectores, fomento dos plans de igualdade e adopción de medidas que posibiliten a conciliación da vida familiar e laboral, así como racionalización de horarios laborais ou elaboración de plans de mellora da conciliación laboral en sectores empresariais representativos na Comunidade Autónoma de Galicia. Así como incentivos ás pemes para adopción de medidas de conciliación, tales como acordos de te-

letraballo, flexibilidade horaria, e axudas para investimentos nas pemes co fin de poñer en práctica estas medidas.

2. Por outra banda e dentro das actuacións dirixidas especialmente á parte empresarial dentro das relacións laborais caben destacar:
   a) Actuacións de fomento da Responsabilidade Social Empresarial (RSE), dirixidas a Pemes (programa Responsabilizate).
   b) Execución da estratexia galega da RSE (2023-2025)
3. Debido a que as relacións laborais como as que estamos repetidamente sinalando articúlanse dende dúas perspectivas (social e empresarial) promóvese o apoios das organizacións máis representativas:
   a) Apoio ás organizacións sindicais en cumprimento do establecido na Lei orgánica 11/1985, do 2 de agosto, de liberdade sindical, co fin de fomentar a realización das funcións propias das organizacións sindicais e a promoción do funcionamento dos seus gabinetes técnicos, así como o apoio aos plans de formación de cadros e delegadas e delegados sindicais.
   b) Convenio cos interlocutores sociais integrantes do Diálogo Social.(UGT, CCOO de Galicia, e CEG) para consensuar medidas a prol dunhas relacións laborais, da igualdade laboral, da RSE e dun emprego de calidade
   c) Axudas aos interlocutores sociais e empresariais para a Formación en negociación colectiva e en procesos de diálogo social.
   d) Facer efectiva a participación institucional das organizacións sindicais e empresariais intersectoriais garantindo a participación en igualdade de oportunidades de homes e mulleres, nos órganos de participación da comunidade autónoma, cumprindo así coa Lei 17/2008, de Participación Institucional das organizacións sindicais e empresariais máis representativas de Galicia.
4. Outro dos principais fins deste programa céntrase na materia de prevención de riscos laborais xa que non pode obviarse que en certa forma é unha manifestación importante da calidade da relación laboral por iso prevense as seguintes actuacións:
   a) Axudas destinadas ao fomento da prevención de riscos laborais mediante accións de formación, difusión e sensibilización sobre a normativa e os aspectos máis relevantes da seguridade e saúde laboral entre os distintos sectores afectados(persoas traballadoras, empresariado, entidades representativas, etc.) co obxecto de impulsar a presenza de recursos preventivos na empresa e o fomento dunha auténtica cultura de prevención de riscos no traballo.
   b) Polo que respecta á seguridade e saúde laboral, potenciar e fomentar a prevención de riscos laborais, así como a acreditación dos Servizos de prevención alleos, e o seguimentos e control dos Servizos de Prevención Propios e Mancomunados.
   c) Acreditar que as empresas que operan no sector da construción cumpren cos requisitos de capacidade e de calidade da prevención de riscos laborais, o que obriga ao mantemento do rexistro administrativo de empresas acreditadas do sector da construción

(REA), que ten como obxectivo que toda empresa que pretenda ser contratada ou subcontratada para traballos nunha obra de construción, deberá estar inscrita no REA, dependente da autoridade laboral onde estea situado o domicilio social da empresa.

d) Promover a prevención de riscos laborais nas empresas e centros de traballo e o fomento de boas prácticas para a redución da sinistralidade laboral.

e) Desenvolver accións de información, divulgación e formación en materia preventiva.

5. Na materia de igualdade laboral procurarase o fomento da formación e igualdade laboral a través do campus de igualdade e relacións laborais e así mesmo contribuirase a eliminar a discriminación e a fomentar a igualdade entre mulleres e homes nas relacións laborais, mediante actuacións promoción e de control, evitando a discriminación salarial por razón de xénero, implantando medidas contra a brecha salarial. Axudas para o establecemento de Gabinetes de Igualdade na procura de facer efectiva a mesma no eido das relacións laborais, en materias como a a fenda salarial ou a desaparición da masculinización en determinados sectores laborais.
6. Finalmente procurarase controlar que as empresas cumpran coa normativa laboral, de igualdade de oportunidades e de prevención de riscos laborais o que esixe dunha áxil e eficaz tramitación dos expedientes sancionadores por infraccións laborais así como o mantemento do rexistro público de sancións, especificando a tipoloxía das sancións e, especialmente, se hai sancións en materia de igualdade de oportunidades.

INSTITUTO DE SEGURIDADE E SAÚDE LABORAL DE GALICIA

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

- Necesidade de dar resposta, xunto cos interlocutores sociais, a sinistralidade laboral e á detección de enfermidades profesionais que supoñen no eido persoal, laboral, sanitario e social, un custo moi elevado, e totalmente incompatible cun tecido empresarial de calidade e competitivo.
- Negociación e posta en marcha da estratexia galega de SST que evidenciará á vontade política dende a autoridade laboral de reforzar e potenciar o labor técnico do ISSGA.
- Intervención técnica para a mellora da xestión da PRL nos centros de traballo, en especial nas pemes e micropemes.
- Redución da sinistralidade laboral, tanto dos accidentes de traballo como das enfermidades profesionais, especialmente en sectores ou actividades de alto risco (traballos con amianto, en altura, exposición a po de sílice) ou alta sinistralidade (forestal, pesca, construción...).
- Información, tramitación e elaboración estatística da sinistralidade laboral.

- Campañas e actuacións de información, formación, asesoramento técnico, colaboración administrativa e seguimento e control da normativa de PRL, sen prexuízo das funcións doutras unidades. Prestación de asistencia técnica a ITSS e resposta a fiscalía e tribunais.
- Especial consideración a riscos emerxentes, colectivos feminizados, promoción no emprego autónomo e a situacións de emerxencia sanitaria pola súa repercusión nos centros de traballo.
- Avanzar na promoción da saúde nos centros de traballo e na concepción do benestar laboral.

CONSELLO GALEGO DE RELACIÓNS LABORAIS

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

O Consello Galego de Relacións Laborais defínese na súa Lei reguladora como un órgano de diálogo institucional entre sindicatos e asociacións empresariais, así como un órgano consultivo e asesor da comunidade autónoma nas materias relativas á súa política laboral. Trátase polo tanto dun ente que sirve de marco permanente de encontro das entidades recoñecidas como interlocutoras sociais e como un órgano de diálogo institucional entre elas.

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

Así mesmo, a actuación do Consello, dentro do respecto ao dereito á negociación colectiva laboral entre as representacións das persoas traballadoras e a das empresas recollido no artigo 37.1 da Constitución Española, contribúe á mellora das condicións laborais das traballadoras e dos traballadores galegos, á produtividade das empresas e ao fomento da igualdade de xénero nas relacións laborais. Respecto deste último punto cómpre poñer en valor o traballo da Comisión Consultiva Autonómica para a Igualdade de Mulleres e Homes na negociación colectiva, que actúa co obxectivo de contribuír a eliminar as discriminacións directas ou indirectas por razón de xénero. O seu labor de asesoramento ás comisións negociadoras facilita a mellora dos contidos dos convenios colectivos e as súas recomendacións, cursos formativos e xornadas divulgativas contribúen á formación en igualdade de xénero de cadros sindicais e empresariais.

Dada a importancia esencial e a forza real dos convenios colectivos, estruturas de apoio á negociación colectiva como o Consello Galego de Relacións Laborais, que unan imparcialidade e capacidade técnica, resultan máis máis necesarias que nunca.

POBOACIÓN OU COLECTIVO AO QUE SE DIRIXE

DIRECCIÓN XERAL DE RELACIÓNS LABORAIS

As actuacións a desenvolver diríxense aos seguintes sectores:

- Empresas, persoas empregadoras, persoas traballadoras, persoas desempregadas, organizacións empresariais e sindicais, órganos de participación, universidades, a sociedade en xeral.

INSTITUTO DE SEGURIDADE E SAÚDE LABORAL DE GALICIA

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

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

No contexto actual e cara o futuro, adquire unha especial relevancia a preparación de medidas preventivas de saúde laboral e a coordinación co ámbito sanitario para dar resposta, dende os centros de traballo, ás situacións derivadas da saúde pública.

CONSELLO GALEGO DE RELACIÓNS LABORAIS

As actuacións a desenvolver diríxense aos seguintes sectores:

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

DETALLE DA SITUACIÓN DE PARTIDA

DIRECCIÓN XERAL DE RELACIÓNS LABORAIS

- En Galicia é prioritario o apoio ás empresas e persoas traballadoras galegas, sendo que debemos continuar pola senda de acadar un emprego estable e de calidade e contar cunhas relacións laborais sólidas que permitan crear as condicións axeitadas no contorno empresarial e laboral galego, máxime nestes momentos de incertidume económica e social froito das tensións derivadas da guerra de Ucraína e as subidas dos prezos dos combustibles.
- A pesares das actuacións levadas a cabo ao longo destes anos, o grao de coñecemento da RSE por parte das empresas con actividade en Galicia, reforza a idea de que segue necesitándose continuar coas actividades de apoio e titorización das empresas para que implanten na súa xestión os principios da RSE , unha forma de xestión empresarial, amplamente recoñecida como máis competitiva e comprometida coa sociedade, polo que procede impulsar a Estratexia Galega de Responsabilidade Social Empresarial durante esta lexislatura (2023-2025) como continuación do camiño emprendido dende o ano 2019 que ten por obxectivo principal o de que esta filosofía empresarial calle nas nosas empresas.
- Este pulo realizarase de forma diversa tanto a través de axudas directas como de apoio ao empresario para un mellor coñecemento desta materia (Plan Responsabilizate)

Por outra banda, na procura de acadar uns maiores fitos no eido da igualdade laboral considérase necesario proseguir no fomento de medidas como a elaboración voluntaria dos plans de igualdade empresarial ou a instauración dentro das relacións laborais de medidas de flexibilización horaria ou de teletraballo, asi como potenciar a formación neste eido (o campus virtual de formación en materia de igualdade e relacións laborais, que se constitúe como un instrumento para universalizar o acceso a este tipo de formación por parte dos axentes participantes xa sexan empresarios, traballadores ou axentes sociais).

Finalmente se sigue a estimular a participación das organizacións tanto empresariais como sindicais ao considerarse imprescindibles para a implantación de calquera tipo de medidas na orde social a través de convenios como pode ser o do diálogo social como por ordes de subvencións para apoiar a consolidación de estruturas tales como os gabinetes de prevención de riscos laborais ou de igualdade nas relacións laborais.

ANÁLISE DAFO

- Factores internos:

  Debilidades:

  - Situación económica adversa para as empresas e o seu persoal.

- Dificultade da Administración para penetrar nos sectores obxecto das accións de RSE.
- Carencias de formación e coñecemento en xestión empresarial baixo os parámetros da RSE.
- Dificultade da administración para penetrar nos sectores obxecto de seguimento das modificacións en materia de Seguridade e Saúde laboral.
- Falta de instrumentos non coercitivos de fomento da adaptación en materia de prevención de riscos laborais dos sectores económicos ás modificacións normativas.
- Persistencia de desigualdades retributivas entre homes e mulleres no ámbito laboral.

Fortalezas:

- Compromiso de axentes sociais e económicos.
- Diálogo social.
- Establecemento de instrumentos de colaboración con organizacións empresariais e sindicais.
- Colaboración con outras administracións.
- Estratexia galega de RSE, 2019-2021que sirve como punto de partida
- Existencia de órganos de Participación Institucional en materia de Seguridade e Saúde Laboral.

• Factores externos.

Ameazas.

- Situación económica desfavorable agravada pola agravada pola guerra de Ucraína e a subida dos combustibles que vai a producir conflitos laborais e reestruturación das plantillas nas empresas.
- Baixo nivel de concienciación para implantación da RSE do empresariado, maiormente, PEME.
- Baixa implantación de medidas de igualdade laboral.
- Existencia de brecha salarial.
- Descoñecemento na sociedade galega sobre o concepto da RSE.
- Baixo nivel de formación do empresariado que reúnen condicións obxectivas para o desempeño da actividade preventiva.

Oportunidades:

- Estratexia Galega de RSE 2019-2021 como punto de arranque.
- A RSE pode actuar como xeradora de emprego e de competitividade empresarial.

- A existencia de grandes empresas galegas que aplican RSE que poden actuar como tractoras das PEMES galegas.
- Disposición das empresas, institucións, colectivos e da sociedade para interactuar coa Administración.
- Dispoñer de persoal cualificado e con experiencia na xestión empresarial.
- Existencia de mecanismos de colaboración e de órganos colexiados de participación institucional.
- Establecemento de instrumentos de colaboración en materia de PRL con organizacións empresariais e sindicais.
- Aproveitar a negociación colectiva para erradicar a brecha salarial.

Debilidades.

- Situación económica adversa agravada pola pandemia do covid-19 que orixina que moitas empresas e persoas traballadoras se atopen en ERTE ou en ERES.
- Escaseza de formación específica en técnicas avanzadas de negociación e en igualdade de xénero.

Fortalezas.

- Existencia de procedementos e metodoloxías de traballo consolidadas.

INSTITUTO DE SEGURIDADE E SAÚDE LABORAL DE GALICIA

Ao ISSGA correspóndelle a xestión e coordinación das políticas que nas materias de seguridade e saúde laboral establezan os poderes públicos da Comunidade Autónoma para a mellora das condicións de traballo co obxecto de eliminar ou reducir na orixe os riscos inherentes ao traballo, na actualidade nun contexto de tendencia alcista da sinistralidade laboral que é preocupante.

Os datos de sinistralidade nos últimos dez anos pódense resumir deste xeito: ata o ano 2013 observase en Galicia un descenso da sinistralidade, non obstante, a partir de 2014, e co incremento dos cotizantes tamén aumentou a sinistralidade laboral ata o parón da actividade no ano 2020 pola pandemia. No ano 2021 co incremento da actividade, os accidentes laborais con baixa en xornada laboral incrementáronse nun 16,76%, así mentres que no 2020 houbo 24.962, dos cales 399 foron graves e 54 mortais, en 2021 foron 29.146, dos cales 451 foron graves e 49 mortais. Aínda que a incidencia total dos accidentes en Galicia é lixeiramente superior á total nacional: no ano 2021, 2.922,29 en Galicia e 2.810,49 en toda España, segundo os datos definitivos de 2021, os accidentes graves e mortais prodúcense cunha incidencia claramente máis elevada que o total nacional. Dentro dos danos para a saúde do persoal traballador, declaráronse no 2021 un 2,42% menos de enfermidades profesionais, 1.289, das que 749 cursaron con baixa.

O incremento da actividade económica do ano 2021 tivo aparellada un incremento de 17.004 persoas na media dos cotizantes das continxencias profesionais con respecto ao 2020.

Aínda que non se detallan é tecnicamente coñecida a infradeclaración das enfermidades profesionais que é necesario abordar e combater.

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

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

Respecto as características da sinistralidade, cabe destacar:

- A alta incidencia dos trastornos músculo-esqueléticos, con forte significación entre os accidentes de traballo (aproximadamente o 30% do total foron accidentes por sobreesforzo), pero especialmente entre as enfermidades profesionais con baixa que se declaran (ao redor do 78% destas).
- A relevancia do sector primario en Galicia, no que actividades como a explotación forestal ou a pesca, se manifestan como de alto risco laboral e elevada sinistralidade.
- Os accidentes de tráfico, que supuxeron un 6% das mortes por accidente laboral en xornada de traballo; esta porcentaxe aumenta ata o 15% se se contabilizan os accidentes "in itinere", que tamén teñen a consideración de laborais.
- A importancia dos accidentes de traballo por causas naturais (fundamentalmente infartos), que en 2020 acadan o 53% dos accidentes mortais.
- A presenza de novos riscos pouco coñecidos, asociados a procesos ou produtos novos, especialmente os asociados a substancias cancerígenas, mutaxénicas, tóxicas para a reprodución ou sensibilizantes.

A todo o anterior débese engadir a incidencia das enfermidades profesionais

As causas da sinistralidade laboral son múltiples, non pudendo concretarse para cada caso dos mencionados unha única que os orixine, pero as que conflúen concorrentemente son as seguintes:

1. Falta dunha cultura preventiva: nas organizacións, o aspecto da prevención de riscos laborais é, en moitos casos, secundario fronte ás consideracións económicas e de produción.
2. Insuficiencia na formación sobre esta materia, tanto dos responsables, como de toda a estrutura organizativa, incluídos os traballadores.
3. Xestión e organización do sistema preventivo deficientes:

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

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

   3.2. No ámbito público aconséllase:

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

CONSELLO GALEGO DE RELACIÓNS LABORAIS

Os cambios realizados nas recentes reformas na lexislación laboral fan constantes remisións á negociación colectiva e aos sistemas de solución autónoma de discrepancias, como son os procedementos de mediación e arbitraxe que o Consello Galego de Relacións Laborais xestiona eficazmente ao abeiro do Acordo Interprofesional Galego sobre Procedementos Extraxudiciais

de Solución de Conflitos de Traballo (AGA). O recurso á intervención de Consello Galego de Relacións Laborais en canto xestor do AGA utilízase cada vez máis pola confianza que lle merece ás partes en conflito e polos bos resultados que amosa. Deste xeito o número de expedientes tramitados ao abeiro do AGA con respecto aos exercicios anteriores crece de ano en ano, logo de acadar máximos históricos nos anos 2021 e 2022 e de que o número de expedientes rexistrados durante os oito primeiros meses de 2023 fagan previsible un novo máximo de expedientes tramitados neste ano. Respecto da eficacia do procedemento, a porcentaxe de acordos acadados respecto dos expedientes tramitados por este sistema de solución extraxudicial de conflitos de traballo fica preto do 80%. Os beneficios socioeconómicos derivados da xestión dun sistema de mediación e arbitraxe que chega a tal porcentaxe de acordos nos conflitos nos que intervén xustifican a necesidade de incrementar os medios materiais e humanos á súa disposición.

Polo exposto, é necesario formar ás persoas que exercen a mediación e a arbitraxe ao abeiro do AGA, en técnicas avanzadas de mediación, no desenvolvemento de ferramentas telemáticas para as mediacións a distancia (ODR), entre outras actuacións, co obxectivo de atender toda a conflitividade que está a chegar como consecuencia da situación de crise sanitaria, pero tamén socioeconómica a nivel nacional e internacional que estamos a vivir e que aconsella facer esforzos na procura dos acordos.

Así mesmo, ante os xa mencionados cambios operados na lexislación laboral e de seguridade social, en especial trala aprobación do Real decreto lei 32/2021, do 28 de decembro, e as remisións da lei á negociación colectiva, incrementouse notablemente a demanda de cursos formativos para as persoas negociadoras de convenios colectivos e contribuír deste xeito a fomentar o diálogo institucional entre organizacións sindicais e empresariais. Isto fixo necesario levar a cabo neste 2023 e seguirá a ser imprescindible no vindeiro 2024 incrementar o labor de asistencia e apoio técnico ás mesas negociadoras, así como incrementar o número de actividades formativas para mellorar os contidos dos convenios colectivos.

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

Para coñecer a realidade negocial galega resulta da máxima utilidade partir do Informe sobre a situación da negociación colectiva en Galicia, informe que elabora o Consello por encargo do Observatorio Galego de Negociación Colectiva. A 30 de xuño de 2023 existen en Galicia 1.048 convenios colectivos, xa sexan vixentes ou prorrogados tacitamente, que afectan a 540.547 persoas traballadoras. Neste total inclúense tamén os pactos e acordos reguladores de persoal funcionario dos que se ten coñecemento. Asináronse e revisáronse neste semestre en Galicia 93 convenios (70 asinados e 23 revisados), que afectan a 155.991 persoas traballadoras. Destes convenios 21 son de sector (13 asinados e 8 revisados) e afectan a 140.582 persoas traballadoras e 72 son de empresa (57 asinados e 15 revisados) e afectan a 15.409 persoas traballadoras. Asináronse por primeira vez 8 convenios de empresa que afectan a 586 persoas traballadoras.

Recollen "pacto de ultraactividade" o 92% dos convenios de sector asinados e o 81% dos de empresa. A xornada pactada (media ponderada) nos convenios asinados e revisados que a regulan de xeito anual foi de 1.764,02 horas (1.767,62 horas nos convenios de sector e 1.725,32 horas nos convenios de empresa). O incremento salarial pactado nos convenios asinados e revisados (media ponderada) foi do 3,97%. Respecto da inflación, este incremento é superior ao IPC galego que foi do 1,5% e ao estatal que foi do 1,9%. Recollen cláusulas de revisión salarial o 58,57% dos convenios asinados e o 26,09% dos revisados. Respecto do número de persoas traballadoras ás que afectan estas cláusulas, a porcentaxe nos convenios asinados é do 95,84% e nos revisados do 77,15%. Rexistráronse neste semestre 7 inaplicacións de convenio que afectan a 349 persoas traballadoras.

Os convenios colectivos de ámbito estatal con aplicación en Galicia asinados ou revisados ata xuño foron 53 e afectan a 58.406 persoas traballadoras. Deles 19 son de sector e 34 de empresa. O incremento salarial pactado nestes convenios (media ponderada) foi do 3,45%, e recollen cláusulas de revisión salarial o 54,05% dos convenios asinados e o 43,75% dos revisados. A xornada pactada (media ponderada) na negociación colectiva estatal con efectos en Galicia neste semestre foi de 1.760,08 horas.

Os convenios colectivos e a negociación colectiva constitúen un elemento esencial das relacións laborais, fonte de dereitos e obrigas, instrumento de paz social, de estabilidade no emprego, e tamén de produtividade e cohesión social. Desde o Consello Galego de Relacións Laborais continuamos a prestar ás persoas traballadoras galegas e á súa representación empresarial e sindical a asistencia técnica e o apoio material necesario que precisan para mellorar os seus contidos, acadar un emprego estable e de calidade e contar cunhas relacións laborais sólidas que permitan crear as condicións axeitadas no contorno empresarial e laboral galego.

ANÁLISE DAFO:

Debilidades:

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

Fortalezas:

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

Ameazas:

- A mencionada situación económica desfavorable derivada da recente pandemia sanitaria e agravada polo conflito bélico en Ucraína.
- Incremento da conflitividade laboral
- Os novos retos que supón para as relacións laborais a consolidación do teletraballo.
- Existencia de brecha salarial.
- Baixa implantación de medidas de igualdade de xénero nas relacións laborais.
- Escaseza de formación das mesas negociadoras en materia de igualdade de xénero.

Oportunidades:

- Confianza das comisións negociadoras de convenios colectivos no labor de asesoramento do Consello Galego de Relacións Laborais.
- Moi alta porcentaxe de acordos (80 %) nos procedementos de solución extraxudicial de conflitos de traballo.
- Confianza das mesas negociadoras nas actuacións formativas que organiza o Consello Galego de Relacións Laborais.
- Aposta por unha formación eficaz, útil e de calidade, mellorando e actualizando a oferta de actividade formativa levada a cabo por este organismo.

DEFINICIÓN DO MARCO NO QUE SE DESENVOLVE O PROGRAMA

DIRECCIÓN XERAL DE RELACIÓNS LABORAIS

NORMAS CON RANGO DE LEI

- Lei 31/1995, do 8 de novembro, de prevención de riscos laborais.
- Lei 14/2007, do 30 de outubro, polo que se crea e regula o Instituto de Seguridade e Saúde Laboral de Galicia.
- Lei 5/2008, do 23 de maio, pola que se regula o Consello Galego de Relacións Laborais
- Lei 17/2008, do 29 de decembro, pola que se regula a participación institucional das organizacións sindicais e empresariais máis representativas de Galicia.
- 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.
- Real decreto Lei 32/2021, do 28 de decembro, de medidas urxentes para a reforma laboral a garantía de estabilidade no emprego e a transformación do mercado de traballo.

NORMAS CON RANGO REGULAMENTARIO

- Real decreto 901/2020, do 13 de outubro polo que se regulan os plans de igualdade e o seu rexistro.
- Real decreto 902/2020, do 13 de outubro, de igualdade retributiva entre mulleres e homes (BOE 14 de outubro).
- Real decreto 713/2010, do 28 de maio, sobre rexistro e depósito de convenios e acordos colectivos de traballo (REGCON)
- Real decreto 416/2015, do 29 de maio, sobre depósito de estatutos das organizacións sindicais e empresariais.(DEOSE)
- Real decreto 39/1997, do 17 de xaneiro, polo que se aproba o Regulamento dos Servizos de Prevención.
- Real decreto 843/2011, do 17 de xuño, polo que se establecen os criterios básicos sobre a organización de recursos para desenvolver a actividade sanitaria dos servizos de prevención.
- Decreto 101/2015, do 18 de xuño, polo que se crea a Comisión Tripartita Galega para a Inaplicación de Convenios Colectivos e se regula o seu funcionamento.
- Decreto 156/2014, do 4 de decembro, polo se institúen os Premios RSE Galicia, modificado polo Decreto 135/2018, do 4 de outubro.
- Decreto 153/2008, do 24 de abril, polo que se crea o Rexistro de coordinadores e coordinadoras en materia de seguridade e saúde nas obras de construción.
- Orde do 15 de maio de 2008, polo que se crea o Rexistro administrativo de empresas Acreditadas sector da Construción (REA) de Galicia.
- Estratexia Galega de RSE. 2022-2024.

INSTITUTO DE SEGURIDADE E SAÚDE LABORAL DE GALICIA

- Lei 31/1995, do 8 de novembro, de prevención de riscos laborais.
- Lei 14/2007, do 30 de outubro, polo que se crea e regula o Instituto de Seguridade e Saúde Laboral de Galicia.
- Decreto 165/2014, do 11 de decembro, polo que se aproban os estatutos do organismo autónomo Instituto de Seguridade e Saúde Laboral de Galicia.
- Orde do 24 de xuño de 2008 pola que se dispón o inicio de actividades do Instituto de Seguridade e Saúde Laboral de Galicia.
- Lei 16/2010, do 17 de decembro, de organización e funcionamento da Administración xeral e do sector público autonómico de Galicia.
- Lei 14/2013, do 26 de decembro, de racionalización do sector público autonómico.
- Lei 2/2015, do 29 de abril, do emprego público de Galicia

- Estratexia Galega de Seguridade e Saúde no Traballo 2023-2027
- Plan de actuación do ISSGA.

CONSELLO GALEGO DE RELACIÓNS LABORAIS

- Lei 5/2008, do 23 de maio, pola que se regula o Consello Galego de Relacións Laborais
- Decreto 145/2008, do 17 de xullo, polo que se ditan normas relativas ao funcionamento do Consello Galego de Relacións Laborais derivadas da entrada en vigor da Lei 5/2008, do 23 de maio, pola que se regula o Consello Galego de Relacións Laborais.
- Resolución do 23 de outubro de 2008, pola que se dispón a publicación do Regulamento interno de organización e funcionamento do Consello Galego de Relacións Laborais.
- Decreto 89/2012, do 8 de marzo, polo que se establece a estrutura orgánica e funcional do Consello Galego de Relacións Laborais.
- Real Decreto 713/2010, do 28 de maio, sobre rexistro e depósito de convenios e acordos colectivos de traballo (REGCON).
- Resolución do 26 de decembro de 2019 pola que se dispón a publicación do Acordo Interprofesional Galego sobre procedementos extraxudiciais de solución de conflitos de traballo (AGA)
- 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.
- Plan Estratéxico de Galicia 2021-2030.

FINALIDADE E ESTRATEXIA DO PROGRAMA

DIRECCIÓN XERAL DE RELACIÓNS LABORAIS

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

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

Respecto do eixo 1 cabe sinalar o seguintes medios:

- Deseño e aprobación dun Plan de actuación por obxectivos da Inspección de Traballo e Seguridade Social na comunidade autónoma.
- Deseño de campañas específicas da Inspección de Traballo para vixilancia e control de sectores determinados.
- Axudas ás centrais sindicais e á participación institucional de sindicatos e organizacións empresariais.
- Axudas a organizacións sindicais e empresariais para a creación e funcionamento de gabinetes de igualdade.

Respecto do eixo 2 como principal medio de actuación cabería sinalar:

- Fomento do diálogo social.

No referente ao eixo 3 as actuacións principais son:

- Desenvolvemento da Estratexia Galega de RSE 2023-2025.
- Apoio e impulso de Redes Transrexionais de cooperación en RSE, e en diálogo social.
- Axudas para implantar a responsabilidade social empresarial (RSE) e a igualdade e a conciliación laboral nas pequenas e medianas empresas, no ámbito da comunidade autónoma.
- Colaboración coas universidades galegas e co CERGI(Centro de Responsabilidade Social, Goberno Corporativo e Protección do Inversor da USC),para a realización de actividades de promoción e divulgación da RSE.
- Elaboración de materiais e recursos para a divulgación, formación e promoción da RSE, con especial atención á presenza redes sociais.
- Impulso e celebración de xornadas, seminarios e actividades de difusión da RSE e de Igualdade laboral.
- Sensibilizar á sociedade galega sobre os principios e valores da RSE sobre as súas potencialidades, especialmente entre a xuventude, así como dotar de maior visibilidade ás empresas que fan RSE.
- Convocatoria dos Premios RSE Galicia.
- Impulso do Observatorio Galego de RSE.

Respecto ao eixo 4:

- Desenvolvemento do campus on line de formación en igualdade laboral.
- Realización de cursos post grado en materia de igualdade laboral.
- Apoiar ás empresas para a realización voluntaria de plans de igualdade no seu seo.

Respecto ao eixo 5:

- Impulso da mellora dos contidos na negociación colectiva, polo Rexistro de Acordos e Convenios Colectivos (REGCON).
- Mellora dos rexistros administrativos, xestionados por esta Unidade.

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

Eixo 1: Mellora da actividade preventiva, mediante:

- Integración da actividade preventiva na empresa.
- Formación do empresariado para desempeñar a actividade preventiva.
- Fomento do desenvolvemento da actividade preventiva con medios propios. Formación de traballadores/as designados/as.
- Formación dos representantes dos traballadores/as: Formación específica para delegados/as de prevención.
- Fomento da constitución de servizos de prevención mancomunados nos sectores de actividade de maior sinistralidade.
- Promoción de gabinetes técnicos sectoriais nas asociacións empresariais e organizacións sindicais que sirvan como puntos focais de consulta e asesoramento en materia preventiva.

Eixo 2: Supervisión dos servizos de prevención a través da labor inspectora.

Eixo 3: Formación, difusión de novidades normativas e promoción de boas prácticas en sectores de alta sinistralidade.

- Participación en foros de divulgación de carácter sectorial e intersectorial organizados por asociacións empresariais e profesionais e organizacións sindicais.

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

- Empresas:
  - Empresas con menos de 10 traballadores, ou 25 nun único centro de traballo, nas que os empresarios ou empresarias desempeñen directamente a actividade preventiva.
  - Empresas con máis de 10 traballadores, ou 25 nun único centro de traballo, que desenvolvan a actividade preventiva con medios propios.

- Servizos de prevención mancomunados.
- Servizos de prevención alleos ás empresas.

- Organizacións empresariais:
  - Con programas específicos de prevención de riscos laborais
  - Gabinetes de seguridade e saúde laboral.
- Organizacións sindicais:
  - Gabinetes de seguridade e saúde laboral dos sindicatos.
  - Delegados/as de prevención e delegados/as de persoal nas empresas de menos de 30 traballadores.
- Persoas traballadoras:
  - Persoas traballadoras designadas pola empresa para desenvolver actividades preventivas.
  - Integrantes de servizos de prevención alleos, propios e mancomunados.
- Administración autonómica:
  - Órganos da administración con competencias sectoriais en materia de seguridade e saúde laboral.
- Outros:
  - Órganos bipartitos nacidos da negociación colectiva ou de acordos sectoriais con funcións en materia de seguridade e saúde laboral.

INSTITUTO DE SEGURIDADE E SAÚDE LABORAL DE GALICIA

Para incidir sobre as causas que se veñen de mencionar e en cumprimento das funcións que ten atribuídas, o ISSGA desenvolve a súa actuación consonte ao previsto no seu Plan de Actuación que elabora anualmente e que se estrutura seguindo as liñas xerais definidas na EGSST a medio prazo. Este plan no ano 2024estruturarase nos seguintes eixes:

1. Transversalidade:

   O ISSGA configúrase como o órgano técnico-científico da Xunta de Galicia encargado de executar e coordinar as políticas públicas en seguridade e saúde no traballo, traballando neste eido de xeito transversal.

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

   Asemade, o ISSGA participa en numerosos programas autonómicos doutras unidades directivas da Xunta de Galicia, aportando as súas achegas no eido da seguridade e saúde laboral e materias concordantes.

2. Observatorio:

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

   Un dos seus obxectivos é obter, procesar e difundir datos e información, razón pola que este eixe interactúa practicamente con todas as demais actuacións do Instituto, se ben, ten unha actividade propia consistente en tratar e publicar os datos estatísticos, así como servir de espazo para dar a coñecer todos os estudos e informes que elabora e publica o ISSGA.

3. Investigación:

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

   O anterior sen prexuízo das competencias da Inspección de Traballo e Seguridade Social, e no exercicio da función do ISSGA de prestar colaboración pericial e asesoramento técnico á devandita inspección.

4. Non corresponde ao ISSGA esta función de investigación cando está expresamente atribuída a outras unidades directivas ou administracións como son a investigación de accidentes en aplicación da técnica mineira, accidentes ferroviarios, accidentes aéreos e accidentes marítimos, cando a investigación corresponde a outros organismos especializados.

   O resultado da investigación que se plasma nos informes recolle a análise das causas que motivan os accidentes e as enfermidades co fin último de que non volvan a ocorrer; e serven para adquirir, e posteriormente transmitir, coñecemento preventivo.

5. Asesoramento técnico e actuacións de coordinación e colaboración:

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

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

6. Promoción da prevención e redución da sinistralidade:

   Este eixe inclúe as campañas de promoción e sensibilización en xeral da PRL ou dirixidas a determinada actividade. Por unha banda, dirixidas a persoal cualificado, colectivos con riscos

específicos ou actividades ou sectores de alta sinistralidade ou alto risco e, por outra banda, dirixidos ás pemes e micropemes, á promoción da PRL no emprego autónomo e, en xeral, á promoción da cultura preventiva na sociedade galega.

En canto ás actuación de investigación, asesoramento e asistencia reflíctense as programadas por sectores ou fronte a riscos ou colectivos determinados, en función do seu estado de situación e da evolución da súa sinistralidade. A filosofía é que sexan programas cun carácter temporal limitado (anuais ou bienais), co obxecto de podelos reformular periodicamente, sen menoscabo de que, polas súas características de especial risco, determinados sectores figuren case de forma permanente entre estes programas.

O deseño e execución das actuacións recollidas nestes programas arase coa participación e colaboración dos interlocutores sociais con representación no Consello Reitor do ISSGA.

7. Formación e información técnica:

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

   Destacar a formación dos cursos que habilitan para o exercicio das funcións de nivel básico en PRL, tanto presenciais como en liña, e aos que por quinto ano se oferta unha modalidade específica para o emprego autónomo; cómpre destacar que se prioriza no acceso aos cursos en liña aos delegados/as de prevención e persoal traballador designados e empresariado que asume persoalmente a prevención na súa empresa.

   Destacan tamén obradoiros e cursos eminentemente prácticos en seguridade e saúde no traballo que se ofertan a diferentes perfiles de persoal traballador, por actividades, por riscos e por sinistralidade, insistindo na integración da PRL no seu traballo diario.

   Nestes últimos anos o ISSGA elabora unha serie de publicacións técnicas para distintos colectivos aos que pretende chegar, implicándoos como protagonistas deste material divulgativo, informativo e de sensibilización, tendo moi en conta a calidade técnica e a función de promoción da PRL.

8. Mellora continua:

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

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

CONSELLO GALEGO DE RELACIÓNS LABORAIS

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

1. Facilítase a consecución de acordos nas empresas e nos sectores que solicitan a asistencia do organismo, mediante a xestión dos procedementos de solución autónoma de conflitos de traballo (mediacións e arbitraxes) previstos no AGA. A mediación laboral supón, sen dúbida, a xestión pacífica da conflitividade laboral de forma rápida, económica e eficaz.
2. Asesóranse ás mesas negociadoras sobre a redacción e a aplicación de cláusulas nos convenios colectivos que promovan a igualdade de xénero nas relacións laborais.
3. Elabóranse estudos e informes que se trasladan ás mesas negociadoras e ás organizacións empresariais e sindicais para facilitarlles o coñecemento dinámico e actualizado do noso sistema de relacións laborais.
4. Realízanse actividades de formación, en colaboración coas tres universidades galegas, dirixidas a cadros empresariais e sindicais en materia de negociación laboral e auditoría xurídico laboral, entre outras.
5. Realízanse actuacións formativas para as persoas que exercen a mediación e a arbitraxe ao abeiro do AGA para a aprendizaxe de técnicas avanzadas na solución de conflitos.
6. Desenvólvense xornadas en colaboración coas universidades galegas e cos Colexios de Graduados Sociais galegos, para a difusión e debate social de cuestións de actualidade e de interese laboral que resulta oportuno analizar con detalle.
7. Foméntase o diálogo social entre sindicatos e asociacións empresariais para conseguir unha maior incidencia na mellora do emprego e das condicións laborais.
8. Finalmente, o Consello ditamina preceptivamente os proxectos normativos que lle son remitidos polos organismos da Xunta de Galicia e formula propostas en materia de política laboral.

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

CLASIFICACIÓN DO PROGRAMA

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

Programa con actividades non dirixidas especificamente ás persoas, aínda que teñen impacto sobre elas como beneficiarias indirectas das accións (programas que actúan sobre o territorio, o medioambiente, a sociedade no seu conxunto, etc)	
Programa destinado exclusivamente a actividades administrativas de xestión	

BREVE DESCRICIÓN DO PROGRAMA DENDE A PERSPECTIVA DE XÉNERO

INSTITUTO DE SEGURIDADE E SAÚDE LABORAL DE GALICIA

Existe unha clara segmentación pola variable de xénero no mercado de traballo, tanto no referido ao sector de actividade como ás ocupacións das mulleres e homes dentro do mesmo sector. Isto determina, por exemplo, que as cifras de sinistralidade e os tipos de danos sexan diferentes entre ambos sexos. A presenza relativa da muller no mercado laboral aumenta de xeito sostido. Segundo datos do IGE, nos últimos anos, a porcentaxe de afiliación feminina á Seguridade Social en Galicia medrou desde o 42,76 % de 2006 ao 48,27 % en 2014. En agosto de 2023 a porcentaxe é a maior de toda a serie temporal, xa que do total de poboación afiliada, 1.077.911, 526.840 son mulleres, que é un 48,87 %. 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. Ademais os índices de incidencia de traballadores homes para accidentes leves, graves e mortais son maiores que os das mulleres incrementándose conforme aumenta a gravidade do accidente.

Á situación anterior hai que sumar a dificultade de conciliar familia e traballo, que provoca, en determinadas ocupacións, xunto coas diferenzas fisiolóxicas e anatómicas entre homes e mulleres, que as mulleres teñan máis problemas de saúde que os homes que desenvolven as mesmas tarefas. Todo o exposto obriga a integrar a dimensión da igualdade na prevención dos riscos. Non se pode esquecer tampouco que no artigo 26 da Lei 31/1995, do 8 de novembro, de prevención de riscos laborais, o lexislador realiza unha diferenciación de xénero en sentido positivo ao regular a protección da maternidade.

CONSELLO GALEGO DE RELACIÓNS LABORAIS

Co programa preténdese contribuír a eliminar a discriminación entre homes e mulleres nas relacións laborais e lograr unha igualdade efectiva.

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 e tomando como referencia as mesas negociadoras dos Convenios colectivos asinados no período, unha vez rematado o primeiro semestre de 2023 continúase cunha desigual participación de mulleres nas

mesas negociadoras de convenios colectivos, tanto por parte das organizacións empresariais (56 mulleres fronte a 119 homes) como por parte das sindicais (92 mulleres fronte a 325 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 na edición para o ano 2022 do Informe da Situación Sociolaboral de Galicia -informe que elabora este Consello con periodicidade anual e no que se 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)- os 16.352 delegados e delegadas sindicais (dos que 5,710 son mulleres, o 34,92% do total), así como as correspondentes representacións empresariais.

Segundo o informe anual sobre a situación da negociación colectiva en Galicia, en 2022 formaron parte das mesas negociadoras 737 homes e 216 mulleres, que puideron beneficiarse da actuación do Consello.

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

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

Accións dirixidas á integración de mulleres en risco ou en situación de pobreza ou exclusión social	
Accións dirixidas á prevención e á loita contra a violencia de xénero	X
Outros (especificar)	

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

DIRECCIÓN XERAL DE RELACIÓNS LABORAIS

Proséguese co desenvolvemento do curso de formación en igualdade e brecha salarial a través dunha colaboración coa Universidade de Santiago, dirixido a graduados en dereito e diplomados en relacións laborais.

Así mesmo seguen convocándose axudas para apoiar o establecemento de gabinetes de igualdade por partes das organizacións sindicais e empresariais.

Finalmente a través do campus virtual de formación en igualdade procúrase un maior coñecemento e por ende búscase unha maior sensibilidade neste eido dirixíndose esta formación a empresas, traballadores e á sociedade en xeral.

Polo que respecta ás políticas de RSE e de Igualdade laboral, un aspecto clave é acadar que nas empresas se implante de maneira real a igualdade laboral, tendo en conta ademais que se acaban de aprobar os reais decretos 901/2020, do 13 de outubro, de igualdade retributiva entre mulleres e homes (BOE 14 de outubro) que veñen a establecer novas medidas neste ámbito.

Deste modo se establece un programa de axudas para implantar a igualdade laboral a conciliación e a responsabilidade social empresarial en pequenas e medianas empresas, incentivando a implantación voluntaria de plans de igualdade así como a conciliación fomentando a implantación do teletraballo e a flexibilidade horaria e de forma novedosa as inversións en material de traballo que axude a consolidación destes propósitos.

INSTITUTO DE SEGURIDADE E SAÚDE LABORAL DE GALICIA

Dentro do Plan de Actuación anual do ISSGA no ano 2024 manteranse actividades que xa se veñen levando a cabo actualmente e relacionadas con esta materia:

- A comisión permanente de integración da igualdade nas políticas de prevención de riscos laborais asesorará e orientará nos aspectos relacionados coa integración da igualdade nas políticas de prevención de riscos, propoñendo directrices sobre a avaliación do risco para a saúde ou a seguridade das traballadoras embarazadas, que deran a luz recentemente ou en período de lactación e orientando as actuacións especiais que en materia de prevención de riscos laborais sobre sectores feminizados realice a Administración Pública Autonómica.
- O programa de integración da perspectiva de xénero na prevención de riscos laborais coa publicación e divulgación dun documento técnico sobre pautas para a integración da perspectiva de xénero na PRL, dirixido aos técnicos de prevención de riscos laborais e persoal dos servizos prevención, propios e alleos.
- O módulo de igualdade dos cursos básicos de prevención de riscos laborais que habilitan para o desenvolvemento das funcións de nivel básico en prevención de riscos laborais, tanto presenciais como on-line, contribúe á promoción da igualdade entre homes e mulleres.

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

Neste ámbito tamén débese destacar a participación do Issga nos Plans que dende a Consellería competente en materia de igualdade e tamén no ámbito de igualdade laboral mediante accións informativas, formativas, campañas e outras actividades que se demanden.

CONSELLO GALEGO DE RELACIÓNS LABORAIS

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

Os obxectivos das actuacións pódense concretar nos seguintes:

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

2. Mellorar os contidos e a calidade da negociación colectiva, así como contribuír á efectiva aplicación do principio de igualdade de trato e de oportunidades na regulación do acceso ao emprego e das condicións de traballo das persoas traballadoras.
3. Fomentar un uso adecuado da linguaxe de xénero nos convenios colectivos así como nos ditames que se emiten polo Consello sobre os proxectos normativos remitidos pola Xunta de Galicia en materia de política laboral, co obxectivo de consolidar o uso da linguaxe inclusiva nas normas laborais.
4. Estudar as cláusulas e medidas de igualdade que se recollen anualmente nos convenios colectivos e facer recomendacións ás mesas negociadoras para melloralas e, no seu caso, axudar na elaboración de plans de igualdade, para promover a igualdade de trato e de oportunidades entre as mulleres e os homes no ámbito laboral.
5. Trasladar recomendacións e boas prácticas en materia de igualdade ás persoas que forman parte das mesas negociadoras de convenios colectivos e plans de igualdade, co obxectivo de orientalas para mellorar as cláusulas e medidas de igualdade que neles se recollen.
6. Analizar a composición das mesas negociadoras de convenios colectivos e identificar as medidas que se recollen nos convenios en materia de igualdade, co obxectivo de incrementar a presenza das mulleres nas mesas negociadoras que, actualmente, é inferior á dos homes e reforzar a igualdade de trato e de oportunidades no ámbito laboral, datos que se recollen no informe anual sobre a situación da negociación colectiva en Galicia, que elabora o Consello.
7. Estudar a situación sociolaboral de Galicia e, particularmente, o mercado de traballo desde a perspectiva da posición que nel ocupan as mulleres, co obxectivo de informar á sociedade e traballar para que se adopten medidas que reduzan as dificultades da muller para acceder e manter o emprego, a temporalidade, a desigualdade salarial e as súas dificultades para conciliar a vida persoal, laboral e familiar.
8. Difundir e promover a posta en práctica do "Protocolo contra o acoso sexual, laboral, por razón de sexo e identidade nos centros de traballo" aprobado pola CCAINC o pasado 21 de marzo de 2022, mediante a organización, en colaboración con Universidades, Escolas de Relacións Laborais e Colexios Oficiais de Graduados Sociais, de xornadas e cursos en materia de igualdade de xénero que sirva de estímulo e de difusión da citada ferramenta entre persoas vinculadas co mundo laboral, en particular, cadros sindicais e empresariais.
9. Elaborar e difundir guías destinadas ao asesoramento e á resolución de dúbidas á hora de establecer un Plan de igualdade nas empresas.

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

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

  O Consello organiza, con periodicidade anual, unha xornada sobre temas relacionados coa igualdade de xénero nas relacións laborais, de acceso libre e gratuíto para cadros das organi-

zacións empresariais e sindicais, empresas, traballadores e traballadoras, estudantes, colexios de graduados sociais e, en xeral, a cidadanía interesada, na que normalmente participan a inspección de traballo, persoal docente da Universidade, xuíces e xuízas e na que sempre hai unha mesa de diálogo e debate social integrada por representantes dos sindicatos máis representativos e pola Confederación de Empresarios de Galicia.

Trátase dunha acción de sensibilización, formación e información para xerar conciencia e coñecemento sobre a importancia da conciliación e da corresponsabilidade, entre outras medidas de igualdade.

Dende o ano 2019, con ocasión de favorecer a asistencia das persoas que teñan menores ao seu coidado, o Consello ofrece 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.

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

  O Consello impulsa cada ano a inclusión de medidas de igualdade nos convenios colectivos que se rexistran anualmente mediante recomendacións dirixidas ás mesas negociadoras, ás que tamén lles traslada, xunto coa recomendación, o informe emitido polo Servizo de Igualdade da Dirección Xeral de Relacións Laborais sobre o convenio colectivo que lles afecta.

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

  O Consello realiza ao longo de cada ano un seguimento dos convenios colectivos existentes e elabora informes e análises sobre aspectos relativos á estrutura e á situación da negociación colectiva galega. No informe analízase con detalle todas as medidas de igualdade recollidas nos convenios, tales como as cláusulas relativas á conciliación da vida laboral e familiar. Actualmente, recollen estas cláusulas a totalidade dos convenios colectivos de sector e o 99% dos de empresa. Respecto do tipo de cláusulas que conteñen, que melloran ou varían, nalgún aspecto, o sinalado na lexislación vixente, os informes do Consello destacan o contido das cláusulas relativas a permisos, redución de xornada por garda legal ou coidado de familiares, distribución do tempo de traballo, garderías, excedencias, entre outras.

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

  O Consello está a traballar na elaboración dunha nova edición da Guía de Boas Prácticas, elaborada pola Comisión Consultiva Autonómica para a igualdade entre mulleres e homes na negociación colectiva co obxecto de adaptala ás máis recentes novidades lexislativas, e de xeito sobranceiro ao disposto nos Reais Decretos 901/2020, regulador dos plans de

Igualdade e o seu rexistro, e 902/2020 de igualdade retributiva entre mulleres e homes. A Guía inclúe recomendacións en materia de conciliación e corresponsabilidade, así como unha serie de boas prácticas extraídas de cláusulas recollidas nalgúns convenios colectivos e plans de igualdade asinados en Galicia

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

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

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

DIRECCIÓN XERAL DE RELACIÓNS LABORAIS

O programa intenta acadar obxectivos que fagan realidade o principio de igualdade de oportunidades entre mulleres e homes en aspectos tales como a obtención dun mesmo salario pola realización de actividades idénticas tentando así poñer remate á brecha salarial que aínda nestes intres acada unha porcentaxe do dezanove por cento

Por outra banda inténtase tamén que outros sectores e actividades masculinizados podan ter unha representatividade feminina aceptable

INSTITUTO DE SEGURIDADE E SAÚDE LABORAL DE GALICIA

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

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

INSTITUTO DE SEGURIDADE E SAÚDE LABORAL DE GALICIA

O ano 2022 foi a segunda fase do traballo de 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.

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

INSTITUTO DE SEGURIDADE E SAÚDE LABORAL DE GALICIA

No ano 2024 continuarase co desenvolvemento para a adaptación ao ámbito de Galicia da documentación relativa á integración da perspectiva de xénero na PRL nas empresas e institucións e dará soporte a unha nova campaña informativa.

En toda a información e estatísticas de sinistralidade laboral (accidentes de traballo e enfermidades profesionais) inclúese a diferenciación entre homes e mulleres e nas análises de sinistralidade e de riscos por actividade ou sectores contemplase a perspectiva de xénero.

Nos cursos básicos de PRL e nos obradoiros específicos por riscos, inclúese no seu contido a perspectiva de xénero.

C. ÓRGANOS ENCARGADOS DA SÚA XESTIÓN

Dirección Xeral de Relacións Laborais

Instituto de Seguridade e Saúde Laboral de Galicia

Consello Galego de Relacións Laborais

III.1.10. PROGRAMA 324C - PROMOCIÓN DA ECONOMÍA SOCIAL

A. DESCRICIÓN DO PROGRAMA

NECESIDADE QUE TRATA DE ATENDER O PROGRAMA

Mediante este programa trátase en primeiro lugar de xerar emprego de calidade promovendo iniciativas empresariais baseadas nas persoas e na cooperación baixo os principios e fórmulas da economía social, e prestando especial atención á xuventude, as mulleres e as persoas con discapacidade ou en situación de vulnerabilidade, así como ás iniciativas xeradoras de emprego no rural galego.

Para contribuír ao anterior preténdese tamén mellorar o coñecemento acerca das distintas fórmulas de economía social, achegando á poboación xeral e aos emprendedores en particular, os valores e principios que a sustentan e a formación necesaria para iniciar unha actividade baixo estas fórmulas empresariais.

Finalmente trátase de impulsar a mellora da xestión empresarial e societaria e da competitividade das empresas de economía social e de mellorar as súas posibilidades de financiamento.

POBOACIÓN OU COLECTIVO AO QUE SE DIRIXE

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

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

DETALLE DA SITUACIÓN DE PARTIDA

En Galicia existen (datos a 31.12.2021) 1.571 cooperativas activas, ademais de 1.448 sociedades laborais, 117 centros especiais de emprego e 14 empresas de inserción.

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

Na nova Estratexia Galega de Economía Social prevista para os anos 2022-2025 continúa sendo fundamental potenciar o crecemento intelixente e sustentable, dándose un especial valor ao emprego de calidade, a competitividade e unha maior inclusión social. Así pois, unha estratexia transversal, integrando as diferentes áreas de goberno da Xunta de Galicia que poidan ter influencia no desenvolvemento e impulso da economía social e a integración das políticas de fomento da economía social coas desenvoltas nas áreas de desenvolvemento rural, Emprendemento económico, prestación de servizos sociais, dependencia e integración social.

Neste papel de fomento e promoción cómpre destacar a extensión e consolidación da Rede Eusumo para o fomento do cooperativismo e a economía social, que engloba 86 entidades colaboradoras, entre asociacións, fundacións, entidades locais, universidades, cámaras de comercio e outras entidades públicas e privadas.

As actividades prestadas no marco da rede supuxeron desde a súa posta en marcha o asesoramento a 1.380 grupos promotores, que supoñen de 3.829 persoas beneficiadas, así como 1.844 actividades de formación, sensibilización e divulgación ás que asistiron máis de 33.355 persoas.

ANÁLISE DAFO

Debilidades

- Desigual e, nalgúns casos, insuficiente sentido de pertenza á economía social por parte das entidades que forman parte dela.
- Escaseza de estudos globais do seu peso. Falta de cuantificación.
- Gran descoñecemento das fórmulas de economía social como alternativa económica. Identificación con sectores produtivos moi concretos e tradicionais.
- Dificultades para a captación de talento e relevo xeracional.

- Carencias de formación / Marxe de mellora na xestión empresarial e societaria dos membros das empresas da economía social.
- En xeral, pequena dimensión das empresas de economía social, que dificulta a internacionalización ou a implantación de medidas de mellora da súa competitividade.

Fortalezas

- As empresas de economía social, e particularmente as cooperativas, adáptanse mellor adaptación aos períodos de dificultade e teñen un alto índice de supervivencia.
- Son entidades máis igualitarias e contribúen a xerar emprego de calidade.
- Contribúen á fixación de poboación
- A Rede Eusumo de fomento do cooperativismo e a economía social ten unha ampla implantación que abrangue todo o territorio galego
- A aceptación entre as entidades de economía social da filosofía de colaboración empresarial, que permite sumar esforzos e mellorar o alcance das actuacións individuais.

Ameazas

- A preponderancia da cultura empresarial que non ten en conta as fórmulas empresariais que, como a economía social, pivotan sobre a persoa.
- Escaso alcance do coñecemento por parte da sociedade en xeral, así como en particular dos promotores e prescriptores do emprendemento (asesores, formadores...) acerca das figuras empresariais da economía social e as súas posibilidades para o emprendemento.
- Insuficiente alcance na sociedade da importancia das empresas de economía social na cohesión social, equidade, integración e benestar social.
- Posibilidade de confusión inducida pola extensión de termos de uso recente con significados non sempre claros, como a economía colaborativa, emprendemento social, economía circular e outros.
- As dificultades de acceso ao financiamento.
- O despoboamento do rural e envellecemento da poboación, unido á falta de relevo xeracional no sector primario.

Oportunidades

- As facilidades para o emprendemento derivadas das vantaxes da participación e da asunción de riscos compartida.
- As actuais tendencias sociais en torno á economía colaborativa e modelos de traballo baseados na cooperación, particularmente entre a xuventude.

- O crecente interese da sociedade por fórmulas económicas e empresariais más responsables.
- A normativa en materia de cooperativas e sociedades laborais, recentemente modificadas co fin de facilitar a súa constitución, flexibilidade e competitividade.
- O recoñecemento e apoio por parte de todas as Administracións (europea, estatal, autonómica e local), con estratexias para o desenvolvemento do sector recentemente aprobadas.
- A existencia dunha rede específica colaborativa para a promoción da economía social con presenza en todo o territorio galego (Rede Eusumo).
- A actual tendencia de crecemento económico.

DEFINICIÓN DO MARCO NO QUE SE DESENVOLVE O PROGRAMA

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

- Lei 6/2016, do 4 de maio, da economía social de Galicia
- Lei 5/1998, do 18 de decembro, de cooperativas de Galicia.
- Decreto 25/2001, do 18 de xaneiro, polo que se regula a organización e funcionamento do Consello Galego de Cooperativas.
- Decreto 430/2001, do 18 de decembro, polo que se aproba o Regulamento do Rexistro de cooperativas de Galicia.
- Lei 44/2015, do 14 de outubro, de sociedades laborais e participadas.
- Real decreto 2114/1998, do 2 do outubro, sobre rexistro administrativo de sociedades laborais.
- Real decreto lexislativo 1/2013, do 29 de novembro, polo que se aproba o texto refundido da Lei xeral de dereitos das persoas con discapacidade e da súa inclusión social
- Real decreto 2273/1985, do 4 de decembro, polo que se aproba o regulamento de centros especiais de emprego
- Decreto 200/2005, do 7 de xullo, polo que se regula a autorización administrativa e a inscrición no Rexistro Administrativo de Centros Especiais de Emprego de Galicia, e a súa organización e funcionamento.
- Lei 44/2007, do 13 de decembro, para a regulación do réxime das empresas de inserción
- Decreto 178/2022, do 15 de setembro, polo que se regula o procedemento para a cualificación das empresas de inserción de Galicia e o seu rexistro administrativo.
- As distintas normas estatais que regulan as liñas básicas dos programas de axudas de fomento do emprego financiados con fondos finalistas.
- Plan Estratéxico de Galicia 2022-2030.

- Plan Anual de Políticas de Emprego (PAPE) 2022
- Axenda Emprego Galicia 2021
- Programa Emprega en feminino.
- Estratexia galega da economía social.

FINALIDADE E ESTRATEXIA DO PROGRAMA

A finalidade deste programa céntrase nos seguintes puntos:

- Creación de emprego a través da promoción do autoemprego colectivo e do apoio ao emprendemento baixo as fórmulas de economía social, con especial atención á xente nova, ás mulleres e ás iniciativas rurais.
- Facilitar a integración laboral das persoas con calquera tipo de discapacidade física, psíquica ou sensorial, ou pertencente a colectivos vulnerables.
- Mellora da competitividade das cooperativas e sociedades laborais, centros especiais de emprego e empresas de inserción, apoiando especialmente a investigación, desenvolvemento e innovación, así como a plena utilización das tecnoloxías da información e as comunicacións.
- Mellorar as capacidades das persoas integradas na economía social para un mellor desempeño profesional e para viabilizar o seu proxecto empresarial.
- Fomento do aproveitamento do talento feminino nas entidades da economía social, para acadar unha maior representatividade nos seus órganos de dirección e xestión.
- Valorización e diferenciación dos produtos e servizos da economía social para mellorar a súa comercialización e internacionalización.
- Sensibilizar a sociedade galega sobre os principios e valores da economía social, sobre as súas potencialidades, especialmente entre a xuventude, así como dotar de maior visibilidade a este sector.
- Consolidación de redes de colaboración para o fomento da economía social, para a colaboración transfronteiriza e para a comercialización e internacionalización.
- Fortalecer o movemento cooperativo e da economía social galega, incentivar os procesos de intercooperación e integración, así como canalizar a súa participación en todos os ámbitos e a presenza institucional a todos os niveis.

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

CLASIFICACIÓN DO PROGRAMA

Programa que ten por finalidade a igualdade entre mulleres e homes e/ou incide directa e fundamentalmente sobre as mulleres	
Programa non especificamente orientado á igualdade aínda que provoca un impacto diferenciado en homes e mulleres	X
Programa mixto, con actividades que teñen por finalidade a igualdade entre mulleres e homes e/ou inciden directa e fundamentalmente sobre as mulleres e actividades que teñen un impacto diferenciado en homes e mulleres	X
Programa con actividades non dirixidas especificamente ás persoas, aínda que teñen impacto sobre elas como beneficiarias indirectas das accións (programas que actúan sobre o territorio, o medioambiente, a sociedade no seu conxunto, etc)	
Programa destinado exclusivamente a actividades administrativas de xestión	

BREVE DESCRICIÓN DO PROGRAMA DENDE A PERSPECTIVA DE XÉNERO

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

A igualdade é un dos valores nos que se asenta a economía social, que se caracteriza por estar inspirada, entre outros valores, pola promoción da solidariedade interna e coa sociedade, a igualdade de oportunidades entre homes e mulleres, a cohesión social, a inserción de persoas con discapacidade e de persoas en risco ou en situación de exclusión social, ou a conciliación da vida persoal, familiar e laboral.

Non obstante, a realidade é que as mulleres seguen a ter menos peso na economía social galega que na media estatal, como se desprende das estatísticas relativas a traballadores en alta na Seguridade Social na economía social. Os últimos datos dispoñibles, correspondentes ao 1º trimestre de 2019, indican que as mulleres supoñen só o 41,1 % do total, fronte ao 47,5 % no conxunto do Estado.

Os incentivos aplicados no ámbito específico do fomento do emprego en economía social, incentívase con maior contía de axuda a incorporacións de mulleres desempregadas ás cooperativas e sociedades laborais, así como a creación de postos de traballo en centros especiais de emprego e en empresas de inserción, os datos manifestan que é unha medida apropiada para

conseguir que as mulleres alcancen unhas cotas similares aos homes na economía social de Galicia.

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

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

Por outra banda, a presenza feminina nos órganos de xestión e dirección das entidades de economía social segue sendo inferior á que lle correspondería de xeito proporcional á composición das entidades. Por iso, levaranse a cabo accións que fomenten o acceso das mulleres a postos de responsabilidade das entidades, a través de accións formativas específicas para este fin.

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

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

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

1. As axudas seguintes increméntanse nun 25 % cando se trata de mulleres:
   - Axudas para a incorporación de persoas socias traballadoras de cooperativas ou sociedades laborais
   - Axudas para a creación de emprego para persoas con discapacidade ou en situación ou risco de exclusión en centros especiais de emprego e empresas de inserción laboral respectivamente.
2. As axudas do programa ES-Transforma en cooperativas ou sociedades laborais increméntase en 3.000 euros se a entidade está formada na súa maioría por mulleres.
3. 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.
4. Nas axudas para proxectos de formación dual en centros especiais de emprego e para a integración laboral de persoas en risco de exclusión tamén se ten en conta como criterio de valoración a composición equilibrada do cadro de persoal da entidade, e ademais, no primeiro deles valóranse as actuacións previstas para a efectiva igualdade de oportunidades entre homes e mulleres no ámbito laboral.
5. Formación específica para promover o acceso das mulleres a postos de responsabilidade nas entidades de economía social.
6. Impulso da formación non presencial e adecuación horaria das accións formativas ás necesidades de conciliación das persoas traballadoras.
7. Formación en valores cooperativos, entre os que cabe destacar o de igualdade entre todas as persoas socias.

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

- Contribuirase a reducir o diferencial existente entre a taxa de paro feminino e a taxa de paro masculino, a través dun acceso ao emprego en condicións de igualdade.

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

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

No exercicio 2021, subvencionouse a través da Orde Aprol- ec. Social (procedementos TR802G e TR802J) a incorporación de 333 persoas, das que 159 foron mulleres (47,75%).

Nos programas de incentivos á contratación en empresas de inserción laboral, concedéronse axudas para a contratación de 9 persoas técnicas (3 homes e 6 mulleres), e contribuíuse ao mantemento de emprego para 129 persoas en risco de exclusión (das que 71 son mulleres, o que supón o 55,04 %). A participación feminina incrementouse considerablemente respecto do ano anterior (un 7,51%).

Nos programas de fomento do emprego para persoas con discapacidade a través dos centros especiais de emprego a participación feminina mantense estable. Así, contribuíuse ao mantemento da actividade laboral de 3.713 persoas das que un 39,81 % son mulleres. Coas axudas de investimento en activo fixo creáronse 118 postos indefinidos, dos que 52 (un 44% 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 2021, para a posta en marcha ou consolidación de proxectos de economía social a 287 persoas, das que o 57,5% foron mulleres.

- 1.055 persoas participaron no exercicio 2021 en actividades formativas para o emprendemento ou mellora de xestión das entidades de economía social, das que o 68,8 % foron mulleres. Cabe destacar aquí que se desenvolveron actividades específicas dirixidas a potenciar o talento feminino en entidades de economía social nas que participaron 41 mulleres.
- 1.372 persoas participaron en 74 actividades de difusión ou divulgación (xornadas, charlas, visitas etc.). Destes participantes, a maioría, o 57,2% eran mulleres,.
- 58 das actividades formativas impartidas no 2021 (o 72,5 % do total) realizáronse en réxime de teleformación ou mixto.

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

C. ÓRGANOS ENCARGADOS DA SÚA XESTIÓN

Secretaría Xeral de Apoio ao Emprego, Traballo Autónomo e Economía Social

III.1.11. PROGRAMA 581A - ELABORACIÓN E DIFUSIÓN ESTATÍSTICA

A. DESCRICIÓN DO PROGRAMA

NECESIDADE QUE TRATA DE ATENDER O PROGRAMA

O Instituto de Seguridade e Saúde Laboral de Galicia, participa no desenvolvemento do Plan Galego de Estatística, mediante a elaboración e difusión da monografía anual da sinistralidade laboral en Galicia, como unha das súas actuacións previstas na estratexia Galega de Seguridade e Saúde no Traballo 2023-2027.

POBOACIÓN OU COLECTIVO AO QUE SE DIRIXE

O colectivo ao que se dirixe esta publicación anual, son as empresas e o persoal traballador dos centros de traballo radicados na Comunidade Autónoma de Galicia, aínda que tamén ten repercusión nas organizacións sindicais e empresariais, nas empresas e traballadores/as das

restantes Comunidades Autónomas e, na sociedade en xeral, por ser o instrumento base para o análise e a información das causas e factores que inciden na sinistralidade laboral.

DETALLE DA SITUACIÓN DE PARTIDA

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

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

O tratamento estatístico da sinistralidade laboral constitúe unha técnica xeral analítica de gran rendemento ao permitir o control sobre os parámetros do accidente e da enfermidade profesional e cantas circunstancias poidan incidir naqueles, de tal forma que se poida orientar a actuación das técnicas preventivas. A importancia das estatísticas da sinistralidade laboral reside fundamentalmente en que do seu análise xorden os datos necesarios para determinar as melloras nas actuacións preventivas a desenvolver, reflectíndose á súa vez a efectividade e o resultado das medidas preventivas adoptadas.

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

DEFINICIÓN DO MARCO NO QUE SE DESENVOLVE O PROGRAMA

- Lei 31/1995, do 8 de novembro, de prevención de riscos laborais.
- Lei 14/2007, do 30 de outubro, polo que se crea e regula o Instituto de Seguridade e Saúde Laboral de Galicia.
- Decreto 165/2014, do 11 de decembro, polo que se aproban os estatutos do organismo autónomo Instituto de Seguridade e Saúde Laboral de Galicia.
- Orde do 24 de xuño de 2008 pola que se dispón o inicio de actividades do Instituto de Seguridade e Saúde Laboral de Galicia.

- Lei 16/2010, do 17 de decembro, de organización e funcionamento da Administración xeral e do sector público autonómico de Galicia.
- Lei 14/2013, do 26 de decembro, de racionalización do sector público autonómico.
- Lei 2/2015, do 29 de abril, do emprego público de Galicia.
- Estratexia Galega de Seguridade e Saúde no Traballo 2023-2027.
- Plan Galego de Estatística 2022-2026.
- Plan de Actuación anual do Issga.

FINALIDADE E ESTRATEXIA DO PROGRAMA

A finalidade é presentar a estatística descritiva da sinistralidade laboral en Galicia correspondente ao ano 2023 agrupada en 7 epígrafes:

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

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

CLASIFICACIÓN DO PROGRAMA

Programa que ten por finalidade a igualdade entre mulleres e homes e/ou incide directa e fundamentalmente sobre as mulleres	
Programa non especificamente orientado á igualdade aínda que provoca un impacto diferenciado en homes e mulleres	
Programa mixto, con actividades que teñen por finalidade a igualdade entre mulleres e homes e/ou inciden directa e fundamentalmente sobre as mulleres e actividades que teñen un impacto diferenciado en homes e mulleres	X
Programa con actividades non dirixidas especificamente ás persoas, aínda que teñen impacto sobre elas como beneficiarias indirectas das accións (programas que actúan sobre o territorio, o medioambiente, a sociedade no seu conxunto, etc)	

Programa destinado exclusivamente a actividades administrativas de xestión	

BREVE DESCRICIÓN DO PROGRAMA DENDE A PERSPECTIVA DE XÉNERO

A información estatística que xurde dos accidentes laborais e das enfermidades profesionais é un instrumento fundamental para a definición de políticas e a toma de decisións en materia de prevención. Desde a perspectiva da igualdade, os datos e o seu tratamento estatístico evidencian a necesidade de facer un enfoque de xénero para comprobar como existe forma distinta de enfermar e accidentarse entre homes e mulleres, xa sexa como consecuencia das propias diferenzas biolóxicas, ou pola definición u organización social do traballo, que adxudica ás mulleres o desempeño de profesións específicas, cos seus factores de risco predeterminados.

O tratamento estatístico diferenciado da sinistralidade entre homes e mulleres facilita a integración da dimensión da igualdade ao axudar a planificar as actividades preventivas de xeito que se poida acadar un nivel de protección con independencia do xénero. Por isto o estudo dos danos da saúde coa diferenciación por sexo constitúe un instrumento útil para lograr a dita integración.

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

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

Accións dirixidas á integración de mulleres en risco ou en situación de pobreza ou exclusión social	
Accións dirixidas á prevención e á loita contra a violencia de xénero	
Outros (Analise da evolución da siniestralidade laboral segundo a variable de xénero)	X

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

A extracción e tratamento dos datos de accidentes e enfermidades profesionais, desagregando os datos por sexo, no estudo da sinistralidade laboral do ano 2023 para que se poidan deseñan as medidas de prevención de riscos adecuadas.

Está dirixida a toda a sociedade.

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

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

C. ÓRGANOS ENCARGADOS DA SÚA XESTIÓN

Instituto de Seguridade e Saúde Laboral de Galicia.

IV. CADROS DE OBXECTIVOS POR PROGRAMA

OBXECTIVOS DE PROGRAMA

Programa: 111A PRESIDENCIA DA XUNTA DE GALICIA

Eixe: E5 - Eixe 5. Gobernanza

Prioridade de Actuación: PA03 - Reforzo do autogoberno e coordinación interadministrativa

Obxectivo Extratéxico /Obxectivo Instrumental: EO1 - Fortalecer a colaboración, cooperación e coordinación das diferentes administracións públicas en busca da eficiencia na xestión do gasto público e da mellora dos servizos á cidadanía, en especial dos maiores e dos que viven en zonas de maior illamento

Obxectivo Operativo/Obxectivo Instrumental
OO99 - Outras actuacións que contribúen ao obxectivo específico

Programa: 311A DIRECCIÓN E SERVIZOS XERAIS DE PROMOCIÓN SOCIAL

Eixe: E1 - Eixe 1. O reto demográfico

Prioridade de Actuación: PA02 - Mellorar a atención ao benestar e á calidade de vida das familias

Obxectivo Extratéxico /Obxectivo Instrumental: EO1 - Garantir unha estrutura de servizos de atención das necesidades das familias para favorecer que as persoas poidan levar a cabo o seu proxecto familiar en Galicia así como ter o número de fillos e fillas que desexen, a través do desenvolvemento de actuacións integrais. Impulsar políticas de conciliación para que a crianza dos fillos e fillas e o coidado de persoas dependentes non supoña unha eiva profesional, en especial para as mulleres

Obxectivo Operativo/Obxectivo Instrumental
OIO1 - Actuacións de soporte e apoio (gastos de funcionamento)

Eixe: E4 - Eixe 4. Cohesión social e territorial

Prioridade de Actuación: PA02 - Facer que o crecemento chegue a toda a cidadanía, en particular ás persoas máis desfavorecidas e apoiar a integración socioeconómica da poboación retornada e inmigrante

Obxectivo Extratéxico /Obxectivo Instrumental: EO5 - Acadar a igualdade de oportunidades entre homes e mulleres, impulsando unha maior e mellor participación das mulleres en todos os ámbitos sociais e profesionais e nos procesos de toma de decisións

Obxectivo Operativo/Obxectivo Instrumental
OIO1 - Actuacións de soporte e apoio (gastos de funcionamento)

Programa: 312G APOIO Á CONCILIACIÓN DA VIDA LABORAL E PERSOAL E OUTROS SERVIZOS DE PROTECCIÓN SOCIAL

Eixe: E1 - Eixe 1. O reto demográfico

Prioridade de Actuación: PA01 - Acadar un nivel de emprego elevado e de calidade, que garanta o equilibrio entre a vida profesional e a privada

Obxectivo Extratéxico /Obxectivo Instrumental: EO4 - Consolidar un marco de relacións laborais moderno que facilite unhas condicións de traballo saudables e seguras e favorecer a conciliación da vida laboral, familiar e persoal

Obxectivo Operativo/Obxectivo Instrumental	Indicador	Valor Previsto
OO02 - Apoio á conciliación da vida persoal, familiar e laboral. Concienciar a poboación galega sobre a importancia da corresponsabilidade.		
	PO092H - Homes/Familias monoparentais que reduciron a súa xornada laboral. (Homes)	185
	PO092M - Familias monoparentais que reduciron a súa xornada laboral.(Mulleres)	65
	SE03.H - Participantes que reciben actuacións destinadas á mellora dasúa situación no ámbito laboral. Homes	2.000
	SE03.M - Participantes que reciben actuacións destinadas á mellora dasúa situación no ámbito laboral. Mulleres	2.500

Programa: 313B ACCIÓNS PARA A IGUALDADE, PROTECCIÓN E PROMOCIÓN DA MULLER

Eixe: E4 - Eixe 4. Cohesión social e territorial

Prioridade de Actuación: PA02 - Facer que o crecemento chegue a toda a cidadanía, en particular ás persoas máis desfavorecidas e apoiar a integración socioeconómica da poboación retornada e inmigrante

Obxectivo Extratéxico /Obxectivo Instrumental: EO5 - Acadar a igualdade de oportunidades entre homes e mulleres, impulsando unha maior e mellor participación das mulleres en todos os ámbitos sociais e profesionais e nos procesos de toma de decisións

Obxectivo Operativo/Obxectivo Instrumental
OIO1 - Actuacións de soporte e apoio (gastos de funcionamento)
OO01 - Modificación dos valores, actitudes e estereotipos que sustentan a desigualdade.
OO02 - Potenciación da participación das mulleres en todos os ámbitos sociais en condicións de igualdade.
OO05 - Promoción do autoemprego e do emprendemento femininos.
OO06 - Promoción da igualdade no ámbito local

OBXECTIVOS DE PROGRAMA

OO99 - Outras actuacións que contribúen ao obxectivo específico

Indicador	Valor Previsto
POO181 - Mulleres que recibiron información, atención ou asesoramento	1.050
POO468 - Mulleres beneficiarias do programa de autoemprego da muller(EMEGA)	350
SOEEO1 - Mulleres pertencentes a colectivos máis vulnerables que participan nas actuacións	6.255

Programa: 313D PROTECCIÓN E APOIO ÁS MULLERES QUE SOFREN VIOLENCIA DE XÉNERO

Eixe: E4 - Eixe 4. Cohesión social e territorial

Prioridade de Actuación: PA02 - Facer que o crecemento chegue a toda a cidadanía, en particular ás persoas máis desfavorecidas e apoiar a integración socioeconómica da poboación retornada e inmigrante

Obxectivo Extratéxico /Obxectivo Instrumental: EO6 - Erradicar a violencia de xénero en calquera das súas modalidades e consecuencias articulando unha resposta global e coordinada

Obxectivo Operativo/Obxectivo Instrumental

OIO1 - Actuacións de soporte e apoio (gastos de funcionamento)

OO01 - Protección e apoio integral a vítimas de violencia de xénero.

OO02 - Accións para fomentar a empregabilidade das vítimas de violencia de xénero.

OO03 - Accións específicas dirixidas a mulleres vítimas da trata ou explotación sexual.

OO10 - Impartir accións de sensibilización e formación especializada en violencia de xénero

OO12 - Consolidación da rede galega de acollemento.

OO99 - Outras actuacións que contribúen ao obxectivo específico

Indicador	Valor Previsto
POO115 - Mulleres atendidas nos programas de protección e apoio a vítimas da violencia de xénero	5.440
POO463 - Mulleres en atención psicolóxica nos programas de protecciónе apoio a vítimas da violencia de xénero	850
POO464 - Mulleres vítimas de violencia de xénero en programas de inserción laboral	30
POO465 - Mulleres vítimas de trata ou explotación sexual	1.502
POO466 - Mulleres vítimas de violencia de xénero atendidas en centrosde acollida	170
P110.H - Menores atendidos nos programas de protección e apoio a vítimas da violencia de xénero. Homes	1.197
P110.M - Menores atendidos nos programas de protección e apoio a vítimas da violencia de xénero. Mulleres	1.132
P116.H - Menores en atención psicolóxica atendidos nos programas de protección e apoio a vítimas da violencia de xénero. Homes	150
P116.M - Menores en atención psicolóxica atendidos nos programas de protección e apoio a vítimas da violencia de xénero. Mulleres	150
P117.H - Menores atendidos en centros de acollida nos programas de protección e apoio a vítimas da violencia de xénero. Homes	80
P117.M - Menores atendidos en centros de acollida nos programas de protección e apoio a vítimas da violencia de xénero. Mulleres	70

Programa: 321A DIRECCIÓN E SERVIZOS XERAIS DE EMPREGO

Eixe: E1 - Eixe 1. O reto demográfico

Prioridade de Actuación: PA01 - Acadar un nivel de emprego elevado e de calidade, que garanta o equilibrio entre a vida profesional e a privada

Obxectivo Extratéxico /Obxectivo Instrumental: EO1 - Mellorar a empregabilidade das persoas desempregadas ou inactivas, especialmente entre a poboación xuvenil e aquelas con maiores dificultades de acceso ao mercado laboral, por medio da adquisición de experiencia profesional e da orientación, fomentando a igualdade de oportunidades

Obxectivo Operativo/Obxectivo Instrumental

OIO1 - Actuacións de soporte e apoio (gastos de funcionamento)

OO99 - Outras actuacións que contribúen ao obxectivo específico

Programa: 322A MELLORA E FOMENTO DA EMPREGABILIDADE

Eixe: E1 - Eixe 1. O reto demográfico

Prioridade de Actuación: PA01 - Acadar un nivel de emprego elevado e de calidade, que garanta o equilibrio entre a vida profesional e a privada

Obxectivo Extratéxico /Obxectivo Instrumental: EO1 - Mellorar a empregabilidade das persoas desempregadas ou inactivas, especialmente entre a poboación xuvenil e aquelas con maiores dificultades de acceso ao mercado laboral, por medio da adquisición de experiencia profesional e da orientación, fomentando a igualdade de oportunidades

Obxectivo Operativo/Obxectivo Instrumental

OIO1 - Actuacións de soporte e apoio (gastos de funcionamento)

OBXECTIVOS DE PROGRAMA

OO02 - Potenciar a formación ao longo da carreira profesional e a formación profesional para o emprego combinada coa experiencia laboral

OO03 - Programas integrados de emprego con intermediación laboral.

OO05 - Mellora da empregabilidade mediante accións e programas de orientación laboral

Indicador	Valor Previsto
SC01.H - Persoas desempregadas, incluídos os de longa duración. Homes	2.677
SC01.M - Persoas desempregadas, incluídos os de longa duración. Mulleres	3.208

Programa: 322C PROMOCIÓN DO EMPREGO, DO EMPREGO AUTÓNOMO E DO MERCADO DE TRABALLO INCLUSIVO

Eixe: E1 - Eixe 1. O reto demográfico

Prioridade de Actuación: PA01 - Acadar un nivel de emprego elevado e de calidade, que garanta o equilibrio entre a vida profesional e a privada

Obxectivo Extratéxico /Obxectivo Instrumental: EO3 - Aumentar as competencias emprendedoras, impulsar a creación de empresas e iniciativas de traballo por conta propia sustentables e fomentar un mercado de traballo inclusivo

Obxectivo Operativo/Obxectivo Instrumental

OI01 - Actuacións de soporte e apoio (gastos de funcionamento)

OO01 - Programas de fomento da contratación por conta allea.

OO02 - Programas de promoción do auto emprego.

OO03 - Programas de integración laboral de persoas con discapacidade e de colectivos en risco de exclusión social.

OO05 - Deseñar un servizo de calidade de profesionais cualificados e con experiencia persoal para o asesoramento, a formación e acompañamento das persoas emprendedoras.

OO99 - Outras actuacións que contribúen ao obxectivo específico

Indicador	Valor Previsto
DOCO01 - Número de empresas que reciben axudas	4.180
P1027H - Persoas galegas residentes no exterior e retornadas. Homes	90
P1027M - Persoas galegas residentes no exterior e retornadas. Mulleres	90
P227.H - Participantes en accións de formación. Homes	120
P227.M - Participantes en accións de formación. Mulleres	120
P342.H - Persoas beneficiadas (homes)	128
P342.M - Persoas beneficiadas (mulleres)	131
SC01.H - Persoas desempregadas, incluídos os de longa duración. Homes	5.365
SC01.M - Persoas desempregadas, incluídos os de longa duración. Mulleres	5.895
SC16.H - Participantes con discapacidade. Homes	125
SC16.M - Participantes con discapacidade. Mulleres	125
SE01.H - Participantes en situación ou risco de exclusión social. Homes	230
SE01.M - Participantes en situación ou risco de exclusión social. Mulleres	345

Eixe: E3 - Eixe 3. Competitividade e crecemento

Prioridade de Actuación: PA01 - Mellorar as capacidades de investigación e innovación e a adopción de tecnoloxías avanzadas

Obxectivo Extratéxico /Obxectivo Instrumental: EO1 - Fomentar o investimento en I+D+i no sector empresarial, dinamizar a transferencia de coñecemento ao mercado reforzando a colaboración entre os axentes do ecosistema de I+D+i, avanzar na especialización a través da priorización en ámbitos estratéxicos para Galicia, impulsando o liderado empresarial, especialmente das PEMEs, na transformación das ideas innovadoras en produtos e servizos de alto valor engadido, xeradores de crecemento, emprego e benestar. Apoiar o talento emprendedor en todos os ei

Obxectivo Operativo/Obxectivo Instrumental

OO99 - Outras actuacións que contribúen ao obxectivo específico

Indicador	Valor Previsto
DOCO01 - Número de empresas que reciben axudas	100

Programa: 323A FORMACIÓN PROFESIONAL DESEMPREGADOS

Eixe: E1 - Eixe 1. O reto demográfico

Prioridade de Actuación: PA01 - Acadar un nivel de emprego elevado e de calidade, que garanta o equilibrio entre a vida profesional e a privada

Obxectivo Extratéxico /Obxectivo Instrumental: EO2 - Potenciar a formación, adquisición e acreditación de competencias profesionais, fomentando a igualdade de oportunidades. Promover a aprendizaxe permanente e adaptar a cualificación das persoas traballadoras ás necesidades do mercado de traballo

Obxectivo Operativo/Obxectivo Instrumental

OI01 - Actuacións de soporte e apoio (gastos de funcionamento)

OI02 - Transferencias internas

OBXECTIVOS DE PROGRAMA

OO02 - Preparar á poboación mellor para as necesidades formativas que require e requirirá a Industria 4.0, especialmente a través da dinamización, actualización e mellora constante da formación profesional para o emprego para persoas traballadoras, ocupadas e desempregadas.

OO05 - Medidas de impulso á formación para o emprego asociada á impartición de accións formativas vinculadas á obtención de certificados de profesionalidade.

OO99 - Outras actuacións que contribúen ao obxectivo específico

Indicador	Valor Previsto
P227.H - Participantes en accións de formación. Homes	9.914
P227.M - Participantes en accións de formación. Mulleres	21.758

Eixe: E3 - Eixe 3. Competitividade e crecemento

Prioridade de Actuación: PA01 - Mellorar as capacidades de investigación e innovación e a adopción de tecnoloxías avanzadas

Obxectivo Extratéxico /Obxectivo Instrumental: EO1 - Fomentar o investimento en I+D+i no sector empresarial, dinamizar a transferencia de coñecemento ao mercado reforzando a colaboración entre os axentes do ecosistema de I+D+i, avanzar na especialización a través da priorización en ámbitos estratéxicos para Galicia, impulsando o liderado empresarial, especialmente das PEMEs, na transformación das ideas innovadoras en produtos e servizos de alto valor engadido, xeradores de crecemento, emprego e benestar. Apoiar o talento emprendedor en todos os ei

Obxectivo Operativo/Obxectivo Instrumental
OO99 - Outras actuacións que contribúen ao obxectivo específico

Programa: 323B FORMACIÓN PROFESIONAL DE OCUPADOS

Eixe: E1 - Eixe 1. O reto demográfico

Prioridade de Actuación: PA01 - Acadar un nivel de emprego elevado e de calidade, que garanta o equilibrio entre a vida profesional e a privada

Obxectivo Extratéxico /Obxectivo Instrumental: EO2 - Potenciar a formación, adquisición e acreditación de competencias profesionais, fomentando a igualdade de oportunidades. Promover a aprendizaxe permanente e adaptar a cualificación das persoas traballadoras ás necesidades do mercado de traballo

Obxectivo Operativo/Obxectivo Instrumental
OI01 - Actuacións de soporte e apoio (gastos de funcionamento)
OO04 - Actualizar os programas formativos das especialidades da formación profesional para o emprego, consonte os requirimentos dos sectores produtivos, nomeadamente os máis dinámicos, e as necesidades das persoas traballadoras.

Indicador	Valor Previsto
P227.H - Participantes en accións de formación. Homes	6.827
P227.M - Participantes en accións de formación. Mulleres	11.333

Eixe: E3 - Eixe 3. Competitividade e crecemento

Prioridade de Actuación: PA01 - Mellorar as capacidades de investigación e innovación e a adopción de tecnoloxías avanzadas

Obxectivo Extratéxico /Obxectivo Instrumental: EO1 - Fomentar o investimento en I+D+i no sector empresarial, dinamizar a transferencia de coñecemento ao mercado reforzando a colaboración entre os axentes do ecosistema de I+D+i, avanzar na especialización a través da priorización en ámbitos estratéxicos para Galicia, impulsando o liderado empresarial, especialmente das PEMEs, na transformación das ideas innovadoras en produtos e servizos de alto valor engadido, xeradores de crecemento, emprego e benestar. Apoiar o talento emprendedor en todos os ei

Obxectivo Operativo/Obxectivo Instrumental
OO99 - Outras actuacións que contribúen ao obxectivo específico

Programa: 324A MELLORA DA ORGANIZACIÓN E ADMINISTRACIÓN DAS RELACIÓNS LABORAIS E DA PREVENCIÓN DE RISCOS LABORAIS

Eixe: E1 - Eixe 1. O reto demográfico

Prioridade de Actuación: PA01 - Acadar un nivel de emprego elevado e de calidade, que garanta o equilibrio entre a vida profesional e a privada

Obxectivo Extratéxico /Obxectivo Instrumental: EO4 - Consolidar un marco de relacións laborais moderno que facilite unhas condicións de traballo saudables e seguras e favorecer a conciliación da vida laboral, familiar e persoal

Obxectivo Operativo/Obxectivo Instrumental
OI01 - Actuacións de soporte e apoio (gastos de funcionamento)
OO05 - Promover unha igualdade de oportunidades real para todas as persoas
OO06 - Fomentar o coñecemento en Igualdade laboral
OO08 - Incrementar a consolidación da prevención de riscos laborais e a promoción da saúde nos lugares de traballo.
OO12 - Impulsar propostas relativas a acordos laborais e fomentar a súa aplicación nas organizacións empresariais e sindicais.

OBXECTIVOS DE PROGRAMA

OO13 - Promoción da RSE e das Relacións Laborais e accións de formación e información en materia de relacións laborais.

OO99 - Outras actuacións que contribúen ao obxectivo específico

Indicador	Valor Previsto
POO325 - Accións de formación e información desenvoltas en materia depre-vención de riscos laborais	213
PO076B - Entidades beneficiadas en materia de prevención de riscos labo-rais	30
P342.H - Persoas beneficiadas (homes)	1.930
P342.M - Persoas beneficiadas (mulleres)	1.887
SOEE17 - Número de empresas que reciben axudas para desenvolver medidas de fomento da igualdade e da conciliación de vida laboral	218
SC05.H - Persoas con emprego, incluídos os traballadores por conta propia. Homes	650
SC05.M - Persoas con emprego, incluídos os traballadores por conta propia. Mulleres	535

Programa: 324C PROMOCIÓN DA ECONOMIA SOCIAL

Eixe: E1 - Eixe 1. O reto demográfico

Prioridade de Actuación: PA01 - Acadar un nivel de emprego elevado e de calidade, que garanta o equilibrio entre a vida profesional e a privada

Obxectivo Extratéxico /Obxectivo Instrumental: EO5 - Promover o cooperativismo e a economía social, como modelo de competitividade empresarial e sustentabilidade económica para xerar empregos de calidade, fomentar o desenvolvemento local, a igualdade de oportunidades ou a inserción no mercado laboral de colectivos en exclusión

Obxectivo Operativo/Obxectivo Instrumental

OI01 - Actuacións de soporte e apoio (gastos de funcionamento)

OO01 - Incrementar os apoios que reciben por parte das administracións públicas as cooperativas, sociedades laborais, empresas de inserción laboral e os centros especiais de emprego para seguir xogando un papel integrador, sobre todo en zonas rurais.

OO02 - Fomentar ás entidades de Economía Social como alternativa estable e de calidade para o emprego e o autoemprego colectivo e para a transformación de empresas en entidades de Economía Social.

OO03 - Apostar polas Entidades de Economía Social para potenciar (dinamizar) e favorecer a saída laboral de mulleres e outros colectivos de exclusión.

OO99 - Outras actuacións que contribúen ao obxectivo específico

Indicador	Valor Previsto
POO171 - Entidades de economía social beneficiadas	519
P190.H - Persoas que se incorporan como socios traballadores ou de traba-llo, ou a través de fórmulas de autoemprego, a cooperativ	180
P190.M - Persoas que se incorporan como socios traballadores ou de traba-llo, ou a través de fórmulas de autoemprego, a cooperativ	165
P227.H - Participantes en accións de formación. Homes	1.054
P227.M - Participantes en accións de formación. Mulleres	1.694

Programa: 581A ELABORACIÓN E DIFUSIÓN ESTATÍSTICA

Eixe: E5 - Eixe 5. Gobernanza

Prioridade de Actuación: PA01 - Unha boa administración, que avance na prestación de servizos e xeración de valor engadido á cidadanía, baseada na planificación e a avaliación das políticas públicas. Empregando procedementos sinxelos, accesibles e áxiles que redunden nunha atención eficiente e de calidade

Obxectivo Extratéxico /Obxectivo Instrumental: EO2 - Xestión orientada a resultados, transparencia e rendición de contas. Unha administración centrada na cidadanía, próxima, áxil e eficaz, que xera confianza baseada na transparencia e rendición de contas

Obxectivo Operativo/Obxectivo Instrumental

OI01 - Actuacións de soporte e apoio (gastos de funcionamento)

V. CADROS NUMÉRICOS

Orzamento consolidado. Distribución dos créditos por programas e servizos

Programas	Servizos				
	10	20	30	31	40
111A-Presidencia da Xunta de Galicia			25		
311A-Dirección e servizos xerais de promoción social		3.440			
312G-Apoio á conciliación da vida laboral e persoal e outros servizos de protección social		10.945			
313B-Accións para a igualdade, protección e promoción da muller		16.082			
313D-Protección e apoio ás mulleres que sofren violencia de xénero		23.522			
321A-Dirección e servizos xerais de emprego	9.679				
322C-Promoción do emprego, do emprego autónomo e do mercado de traballo inclusivo			107.713	30.639	
324A-Mellora da organización e administración das relacións laborais e da prevención de riscos laborais					14.387
324C-Promoción da economía social			43.645		
Total	**9.679**	**53.989**	**151.384**	**30.639**	**14.387**

(Miles de Euros)

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

Programas	Servizos			
	50	81	B1	Total
111A-Presidencia da Xunta de Galicia				25
311A-Dirección e servizos xerais de promoción social				3.440
312G-Apoio á conciliación da vida laboral e persoal e outros servizos de protección social				10.945
313B-Accións para a igualdade, protección e promoción da muller				16.082
313D-Protección e apoio ás mulleres que sofren violencia de xénero				23.522
321A-Dirección e servizos xerais de emprego				9.679
322A-Mellora e fomento da empregabilidade	82.867			82.867
322C-Promoción do emprego, do emprego autónomo e do mercado de traballo inclusivo				138.352
323A-Formación profesional desempregados	136.998			136.998
323B-Formación profesional de ocupados	12.602			12.602
324A-Mellora da organización e administración das relacións laborais e da prevención de riscos laborais		7.607	1.456	23.450
324C-Promoción da economía social				43.645
581A-Elaboración e difusión estatística		1		1
Total	**232.466**	**7.609**	**1.456**	**501.608**

(Miles de Euros)

Orzamento consolidado. Distribución dos créditos por programas e capítulos

Programas	Capítulos					
	I	II	IV	VI	VII	Total
111A-Presidencia da Xunta de Galicia			25			25
311A-Dirección e servizos xerais de promoción social	3.440					3.440
312G-Apoio á conciliación da vida laboral e persoal e outros servizos de protección social		208	10.737			10.945
313B-Accións para a igualdade, protección e promoción da muller		276	15.639	166		16.082
313D-Protección e apoio ás mulleres que sofren violencia de xénero		2.920	15.841	3.990	771	23.522
321A-Dirección e servizos xerais de emprego	5.822	2.955		901		9.679
322A-Mellora e fomento da empregabilidade	6.900		74.072	1.895		82.867
322C-Promoción do emprego, do emprego autónomo e do mercado de traballo inclusivo	5.539	583	109.551	5.602	17.077	138.352
323A-Formación profesional desempregados	27.953	33.801	67.292	2.951	5.000	136.998
323B-Formación profesional de ocupados			12.602			12.602
324A-Mellora da organización e administración das relacións laborais e da prevención de riscos laborais	11.519	1.722	7.882	2.128	200	23.450
324C-Promoción da economía social		164	39.228	1.153	3.100	43.645
581A-Elaboración e difusión estatística				1		1
Total	**61.173**	**42.628**	**352.868**	**18.790**	**26.148**	**501.608**

(Miles de Euros)

DISTRIBUCIÓN ORGÁNICA

10 SECRETARÍA XERAL TÉCNICA	2023	2024	% Var.
Cap. I - Gastos de persoal	5.583	5.822	4,3
Cap. II - Gastos en bens correntes e servizos	2.955	2.955	0,0
Cap. VI - Investimentos reais	901	901	0,0
Total	**9.440**	**9.679**	**2,5**

(Orzamento homoxeneizado 2023) (Miles de Euros)

20 SECRETARIA XERAL DA IGUALDADE	2023	2024	% Var.
Cap. I - Gastos de persoal	2.971	3.440	15,8
Cap. II - Gastos en bens correntes e servizos	6.290	3.404	-45,9
Cap. IV - Transferencias correntes	37.258	42.217	13,3
Cap. VI - Investimentos reais	251	4.157	1553,2
Cap. VII - Transferencias de capital	735	771	4,9
Total	**47.505**	**53.989**	**13,6**

(Orzamento homoxeneizado 2023) (Miles de Euros)

30 DIRECCIÓN XERAL DE APOIO AO EMPREGO, TRABALLO AUTÓNOMO E ECONOMÍA SOCIAL	2023	2024	% Var.
Cap. I - Gastos de persoal	3.358	3.451	2,8
Cap. II - Gastos en bens correntes e servizos	534	534	0,0
Cap. IV - Transferencias correntes	145.032	134.944	-7,0
Cap. VI - Investimentos reais	1.333	1.278	-4,1
Cap. VII - Transferencias de capital	11.177	11.177	0,0
Total	**161.434**	**151.384**	**-6,2**

(Orzamento homoxeneizado 2023) (Miles de Euros)

31 DIRECCIÓN XERAL DE EMPRENDEMENTO E APOIO AO EMPREGO	2023	2024	% Var.
Cap. I - Gastos de persoal	1.407	2.089	48,4
Cap. II - Gastos en bens correntes e servizos	90	213	136,7
Cap. IV - Transferencias correntes	9.397	13.860	47,5
Cap. VI - Investimentos reais	1.200	5.477	356,4
Cap. VII - Transferencias de capital	7.518	9.000	19,7
Total	**19.612**	**30.639**	**56,2**

(Orzamento homoxeneizado 2023) (Miles de Euros)

40 DIRECCIÓN XERAL DE RELACIÓNS LABORAIS	2023	2024	% Var.
Cap. I - Gastos de persoal	4.416	4.627	4,8
Cap. II - Gastos en bens correntes e servizos	263	211	-19,8
Cap. IV - Transferencias correntes	6.707	7.828	16,7
Cap. VI - Investimentos reais	1.019	1.522	49,4
Cap. VII - Transferencias de capital	200	200	0,0
Total	**12.604**	**14.387**	**14,1**

(Orzamento homoxeneizado 2023) (Miles de Euros)

50 DIRECCIÓN XERAL DE FORMACIÓN PARA O EMPREGO E COLOCACIÓN	2023	2024	% Var.
Cap. I - Gastos de persoal	33.919	34.853	2,8
Cap. II - Gastos en bens correntes e servizos	24.044	33.801	40,6
Cap. IV - Transferencias correntes	164.564	153.966	-6,4
Cap. VI - Investimentos reais	5.861	4.847	-17,3
Cap. VII - Transferencias de capital	2.108	5.000	137,2
Total	**230.495**	**232.466**	**0,9**

(Orzamento homoxeneizado 2023) (Miles de Euros)

81 INSTITUTO GALEGO DE SEGURIDADE E SAÚDE LABORAL	2023	2024	% Var.
Cap. I - Gastos de persoal	5.921	6.103	3,1
Cap. II - Gastos en bens correntes e servizos	1.024	1.024	0,0
Cap. VI - Investimentos reais	482	482	0,0
Total	**7.426**	**7.609**	**2,5**

(Orzamento homoxeneizado 2023) (Miles de Euros)

B1 CONSELLO GALEGO DE RELACIÓNS LABORAIS	2023	2024	% Var.
Cap. I - Gastos de persoal	766	789	2,9
Cap. II - Gastos en bens correntes e servizos	459	487	6,2
Cap. IV - Transferencias correntes	42	54	28,6
Cap. VI - Investimentos reais	109	126	15,7
Total	**1.376**	**1.456**	**5,8**

(Orzamento homoxeneizado 2023) (Miles de Euros)

SERVIZOS	2023	2024	% Var.
10 SECRETARÍA XERAL TÉCNICA	9.440	9.679	2,5
20 SECRETARIA XERAL DA IGUALDADE	47.505	53.989	13,6
30 DIRECCIÓN XERAL DE APOIO AO EMPREGO, TRABALLO AUTÓNOMO E ECONOMÍA SOCIAL	161.434	151.384	-6,2
31 DIRECCIÓN XERAL DE EMPRENDEMENTO E APOIO AO EMPREGO	19.612	30.639	56,2
40 DIRECCIÓN XERAL DE RELACIÓNS LABORAIS	12.604	14.387	14,1
50 DIRECCIÓN XERAL DE FORMACIÓN PARA O EMPREGO E COLOCACIÓN	230.495	232.466	0,9
81 INSTITUTO GALEGO DE SEGURIDADE E SAÚDE LABORAL	7.426	7.609	2,5
B1 CONSELLO GALEGO DE RELACIÓNS LABORAIS	1.376	1.456	5,8
Total	**489.893**	**501.608**	**2,4**

(Orzamento homoxeneizado 2023) (Miles de Euros)

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

	Consellería		OO.AA , EE.CC.AA. e Axencias		Trans. Internas		Consolidado	
	2023	2024	2023	2024	2023	2024	2023	2024
Cap. I - Gastos de persoal	51.654	54.282	0	6.892	0	0	0	61.173
Cap. II - Gastos en bens correntes e servizos	34.175	41.117	0	1.511	0	0	0	42.628
Cap. IV - Transferencias correntes	371.169	361.251	0	54	0	8.436	0	352.868
OPERACIÓNS CORRENTES	**456.998**	**456.650**	**0**	**8.456**	**0**	**8.436**	**0**	**456.670**
Cap. VI - Investimentos reais	10.566	18.182	0	608	0	0	0	18.790
Cap. VII - Transferencias de capital	22.329	26.756	0	0	0	608	0	26.148
OPERACIÓNS DE CAPITAL	**32.894**	**44.938**	**0**	**608**	**0**	**608**	**0**	**44.938**
Total	**489.893**	**501.588**	**0**	**9.064**	**0**	**9.044**	**0**	**501.608**

(Orzamento homoxeneizado 2023) (Miles de Euros)

Medios Persoais

Consellería de Prom. do Emprego e Igualdade	2024
Altos Cargos	**7**
Persoal Funcionario	**994**
Subgrupo A1	**239**
Subgrupo A2	**360**
Subgrupo C1	**175**
Subgrupo C2	**186**
Agrupacións profesionais	**34**
Persoal Laboral	**178**
Grupo I	**94**
Grupo II	**44**
Grupo III	**4**
Grupo IV	**30**
Grupo V	**6**
TOTAL	**1.179**

Medios Persoais

Instituto Galego de Seguridade e Saúde Laboral	2024
Persoal Funcionario	**110**
Subgrupo A1	56
Subgrupo A2	21
Subgrupo C1	9
Subgrupo C2	17
Agrupacións profesionais	7
Persoal Laboral	**13**
Grupo I	1
Grupo III	3
Grupo IV	8
Grupo V	1
TOTAL	**123**

Medios Persoais

Consello Galego de Relacións Laborais	2024
Altos Cargos	**1**
Persoal Funcionario	**16**
Subgrupo A1	2
Subgrupo A2	3
Subgrupo C1	5
Subgrupo C2	5
Agrupacións profesionais	1
TOTAL	**17**

Medios Persoais

Fundación Galega Formación para o Traballo	2024
Persoal Laboral	**7**
Sin Grupo	7
TOTAL	**7**

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

Fundacións do sector público autonómico	Explotación	Capital
Fundación Galega Formación para o Traballo	678	7
Total	**678**	**7**

(Miles de Euros)