

# VII Plan Estratégico de Galicia para la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres 2017-2020

XUNTA DE GALICIA

# VII Plan Estratégico de Galicia para la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres 2017-2020

Xunta de Galicia

Secretaría General de la Igualdad

Santiago de Compostela, marzo de 2017

El Gobierno de la Xunta de Galicia ha asumido un firme compromiso con la sociedad gallega en favor de la igualdad de derechos y oportunidades entre mujeres y hombres, compromiso que se viene materializando desde hace años en el desarrollo de medidas e instrumentos jurídicos, políticos, económicos y sociales orientados a la supresión de los obstáculos que todavía persisten en los distintos ámbitos y que impiden que la igualdad entre los sexos sea real y efectiva.

Conscientes del camino que queda por recorrer, a pesar de los avances conseguidos, el actual Gobierno de Galicia hace una vez más una apuesta clara y decidida por el impulso de una planificación estratégica que continúe derribando las barreras que dificultan que las mujeres disfruten de los derechos y oportunidades intrínsecos a la plena ciudadanía. Al fin y al cabo, una sociedad que se defina como justa, social y económicamente desarrollada no puede consentir que la mitad de la población siga teniendo que enfrentarse a diario a la desigualdad y a la discriminación en razón de su sexo.

La incorporación de las mujeres al mercado laboral, la permanencia en el empleo y sus condiciones de trabajo todavía están lejos de producirse en condiciones de igualdad. Las estadísticas siguen revelando una realidad desigual en las retribuciones salariales, en la promoción profesional, en el acceso a sectores y ámbitos aún fuertemente masculinizados, así como en la presencia en las esferas de decisión. Y a este escenario contribuye, ciertamente, la persistencia de los estereotipos de género; de ahí que sea preciso seguir trabajando en favor de un cambio cultural y de valores que modifique las actitudes, los roles y los estereotipos que sustentan la desigualdad de género, sin olvidar que esta importante tarea comienza desde las edades más tempranas, para que las futuras generaciones de gallegas y gallegos construyan una sociedad verdaderamente igualitaria.

Sin duda, otro de los grandes retos para los próximos años es la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y la corresponsabilidad en el ámbito doméstico y familiar. El desigual reparto de las responsabilidades familiares y de las tareas del hogar constituye uno de los principales obstáculos para que la participación, la permanencia y la promoción de las mujeres en la esfera laboral se produzcan de forma plena.

La corresponsabilidad es una labor del conjunto de la sociedad; administraciones públicas, agentes sociales e instancias privadas debemos trabajar para fomentarla y crear sinergias que redunden en una organización social en la que sea más fácil para todos y todas armonizar la vida privada y la laboral y hacer un uso racional de los tiempos.

Desde el firme convencimiento de que el avance socioeconómico, cultural y social de Galicia va a depender ineludiblemente de que mujeres y hombres partan del mismo lugar para poder alcanzar las mismas metas, sin que los obstáculos de género constituyan una

limitación para el desarrollo personal en los distintos ámbitos de la vida de las personas, se presenta el VII Plan Estratégico de Galicia para la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres 2017-2020.

A través de este instrumento se articularán las políticas públicas pertinentes para consolidar los logros producidos en los últimos tiempos, reforzar las medidas dirigidas a la eliminación de las distintas brechas de género y sentar los cimientos para conseguir nuevos avances en la igualdad entre mujeres y hombres; todo con el fin de contribuir a un desarrollo social y económico de Galicia verdaderamente democrático, justo y sostenible.

Alfonso Rueda Valenzuela

Vicepresidente y Conselleiro de Presidencia, Administraciones Públicas y Justicia.

Me complace presentar el VII Plan Estratégico de Galicia para la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres 2017-2020, instrumento de planificación fruto del máximo compromiso institucional y con el que deseamos seguir avanzando en los próximos años para conseguir la necesaria igualdad entre mujeres y hombres.

Con este nuevo plan la Xunta de Galicia apuesta por la consolidación de los cambios que se fueron gestando en los últimos tiempos y por el afianzamiento de los avances conseguidos en todos estos años de intervención pública en favor de la igualdad, sin olvidar que esta planificación debe formar parte de las líneas estratégicas que orientan la puesta en marcha de las políticas para el desarrollo económico y social de nuestra comunidad autónoma, contenidas en el Plan Estratégico de Galicia 2015-2020.

El documento estratégico que aquí se presenta nace con la vocación de dotar de mayor adaptabilidad a la planificación en materia de igualdad de género y se configura como un instrumento flexible en el que enmarcar la elaboración de programas con actuaciones específicas, acordes con la realidad gallega y su evolución.

Este nuevo plan apuesta una vez más por el fortalecimiento de la integración del principio de igualdad en el conjunto de las políticas de la Xunta de Galicia, lo que se traduce en el establecimiento de una serie de prioridades de actuación con las que afianzar la consideración de la transversalidad de género en toda la actividad de la Administración autonómica, tanto en su dimensión interna como en la externa, de proyección y relaciones con el conjunto de la sociedad.

Sin duda, la desigualdad que afecta a las mujeres es producto de una realidad compleja y multidimensional a la que hace falta hacer frente desde una perspectiva también multidisciplinar, y con la implicación de todos los departamentos de la Xunta de Galicia, de otras administraciones y del conjunto de la sociedad. Sólo así podremos avanzar en la eliminación de las brechas de género aún persistentes en los distintos ámbitos: en el acceso al empleo, en la mejora de las condiciones laborales -con especial atención a las diferencias salariales-, en la promoción profesional y en el fomento de la presencia de las mujeres en las esferas de decisión e influencia de las estructuras sociales, económicas y profesionales.

El crecimiento inteligente y sostenible que intentamos conseguir para Galicia necesita del potencial de todas y todos. Las mujeres sumamos talento y abrimos camino, por lo que continuaremos trabajando en el fomento de la creación de puestos de trabajo para la población femenina y favoreciendo el emprendimiento desde la innovación, como motor de cambio y progreso del conjunto de nuestra comunidad, con especial atención al medio rural y a la necesaria dinamización demográfica de sus municipios.

Es fundamental seguir apoyando el liderazgo femenino y la presencia de las mujeres en todas las esferas de la sociedad, incluyendo los puestos de decisión e influencia, al tiempo que hace falta seguir trabajando para derribar los obstáculos que dificultan la incorporación en condiciones de igualdad y la promoción profesional de las mujeres en ámbitos como los de la ciencia, la cultura o el mundo del deporte. Para ello, además de la aplicación de políticas específicas, resulta imprescindible seguir trabajando para eliminar los estereotipos y roles que sustentan la desigualdad de género, por lo que este plan incrementa los esfuerzos en la esfera educativa, a través de la promoción de los valores intrínsecos a una igualdad real y efectiva entre los sexos, así como en materia de prevención de la violencia de género desde la infancia.

Es indudable que la plena igualdad en el ámbito laboral solo será posible si existe una asunción equitativa del trabajo doméstico y de cuidados en el ámbito del hogar. Por eso, este VII plan hace una clara apuesta por un modelo de sociedad corresponsable en el que hombres y mujeres compartan de manera equilibrada responsabilidades domésticas y familiares, en el marco del necesario cambio cultural en torno a los usos del tiempo. Es por esto que no solo seguirá impulsándose la necesaria concienciación del conjunto de la sociedad en favor de una organización social corresponsable y de horarios más racionales, sino que se reforzarán los recursos destinados a la conciliación de la vida laboral, personal y familiar.

La execrable lacra que representan todas las formas de violencia contra las mujeres volverá a centrar en este VII Plan todos los esfuerzos del Gobierno gallego. La importancia que la Xunta de Galicia confiere a esta problemática ha llevado a destinar un capítulo específico del plan a las políticas dirigidas a la prevención y al tratamiento de la violencia de género, asunto que por su envergadura y especificidad diferenciamos de las restantes áreas estratégicas por la igualdad.

Desde el convencimiento de que este nuevo instrumento estratégico servirá de marco para la continuidad de las políticas de igualdad que se revelaron efectivas, así como de punto de partida para nuevas e innovadoras actuaciones, confío en que el VII Plan Estratégico de Galicia para la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres 2017-2020 sea el más fructífero posible y cuente con la implicación de todas y todos, para hacer de nuestros pueblos, aldeas y ciudades lugares verdaderamente inclusivos para las mujeres y los hombres de Galicia.

Susana López Abella

Secretaria General de la Igualdad

# Índice

1. Introducción .....	9
2. Diagnóstico de las desigualdades de género .....	13
2.1 Descripción demográfica básica .....	13
2.2 Personal de las administraciones públicas .....	17
2.3 Ámbito educativo .....	18
2.4 Empleo .....	23
2.5 Conciliación y corresponsabilidad.....	38
2.6 Participación y toma de decisiones .....	41
2.7 Bienestar y calidad de vida .....	43
2.8 Sociedad digital .....	48
2.9 Violencia de género .....	50
3 Contexto programático y normativo: avances recientes .....	53
4. Principios orientadores .....	59
5. Estructura del plan .....	63
5.1. Descripción general.....	63
5.2 Resumen: prioridades de actuación, áreas estratégicas, objetivos estratégicos y objetivos específicos.....	66
6. Programa de medidas .....	72
Capítulo 1: Integración del principio de igualdad en las políticas y acciones del Gobierno .....	73
1.1 Fundamentos y descripción .....	73
1.2 Prioridades de actuación y medidas .....	78
Capítulo 2: Áreas estratégicas para la igualdad .....	85
ÁREA ESTRATÉGICA 1: IGUALDAD EN LA EDUCACIÓN Y LOS VALORES .....	85
2.1.1 Fundamentos y descripción.....	85
2.1.2 Objetivos y medidas .....	89
ÁREA ESTRATÉGICA 2: IGUALDAD EN LA GESTIÓN DE LOS TRABAJOS Y LOS TIEMPOS .....	93
2.2.1 Fundamentos y descripción.....	93
2.2.2 Objetivos y medidas .....	96
ÁREA ESTRATÉGICA 3: IGUALDAD EN EL EMPLEO E INNOVACIÓN.....	100
2.3.1 Fundamentos y descripción.....	100
2.3.2 Objetivos y medidas .....	104
ÁREA ESTRATÉGICA 4: IGUALDAD EN LA PARTICIPACIÓN Y EL LIDERAZGO.....	108



2.4.1 Fundamentos y descripción.....	108
2.4.2 Objetivos y medidas .....	110
ÁREA ESTRATÉGICA 5: IGUALDAD EN LA CALIDAD DE VIDA Y BIENESTAR .....	114
2.5.1 Fundamentos y descripción.....	114
2.5.2 Objetivos y medidas .....	117
Capítulo 3: Prevención y tratamiento de la violencia de género .....	123
ÁREA ESTRATÉGICA 1: SENSIBILIZACIÓN Y PREVENCIÓN .....	123
3.1.1 Fundamentos y descripción.....	123
3.1.2 Objetivos y medidas .....	127
ÁREA ESTRATÉGICA 2: INTERVENCIÓN E INTEGRACIÓN .....	132
3.2.1 Fundamentos y descripción.....	132
3.2.2 Objetivos y medidas .....	134
6. Seguimiento y evaluación.....	139
Anexos .....	142
Metodología.....	143
Presupuesto.....	146



# 1. INTRODUCCIÓN

La Secretaría General de la Igualdad llevó a cabo en 2016 el proceso de elaboración del VII Plan Estratégico de Galicia para la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, con el propósito de definir la estrategia a seguir en esta materia por el Gobierno gallego en el período 2017-2020.

El reto para los próximos años es afianzar una acción de gobierno que incorpore la transversalidad de género y el principio de igualdad efectiva de mujeres y hombres a todos sus ámbitos de actuación, así como avanzar en la remoción de los obstáculos que impiden la equidad real entre los sexos en las distintas dimensiones de la vida de las personas, objetivo que solo es posible llevar a cabo con la implicación de toda la sociedad.

Pero además, este avance en favor de la igualdad se incardina en los grandes desafíos a los que la comunidad autónoma de Galicia deberá hacer frente en los próximos años, más en concreto, en el horizonte 2020, para consolidar un modelo de desarrollo socioeconómico inteligente y sostenible, desafíos que el Plan Estratégico de Galicia (PEG) 2015-2020 recoge como objetivos de carácter transversal, a saber: el impulso de la cultura de la innovación; el fomento del emprendimiento, la industrialización y la internacionalización; la dinamización demográfica y la cohesión territorial y fijación de la población en el medio rural.

Por otro lado, la promoción de la igualdad entre mujeres y hombres y la no discriminación operará como objetivo horizontal del PEG, de manera que la Administración velará para que se tengan en cuenta y se promuevan la igualdad entre hombres y mujeres y la integración de la perspectiva de género en las sucesivas fases del ciclo de vida del plan.

En este escenario, el VII Plan Estratégico de Galicia para la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres 2017-2020 se perfila como el instrumento marco para reducir las brechas de género existentes en los distintos ámbitos, y avanzar en la consecución de la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

**Este instrumento de planificación, para el período 2017-2020, constituye el documento marco a partir del cual se operativizarán los programas o planes que definirán las actuaciones concretas a realizar en cada anualidad, a partir de las medidas en él recogidas. Ésta es una importante novedad con respecto al plan anterior,**

en tanto en cuanto en este documento estratégico marco se recogen las medidas que guiarán e inspirarán el diseño y ejecución de las acciones concretas en cada anualidad.

El plan que se presenta es el resultado del trabajo colaborativo de los distintos órganos directivos y entes públicos instrumentales de la Xunta de Galicia, que materializando el principio de la transversalidad de género y bajo otro de los principios orientadores del plan, la cooperación y coordinación institucional, contribuyeron con sus aportaciones a la elaboración de este instrumento para su desarrollo a lo largo de los próximos años.

Integran el VII Plan Estratégico de Galicia para la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres 2017-2020 un total de 253 medidas, distribuidas en un programa de medidas que presenta una estructura novedosa con respecto a anteriores instrumentos de planificación. Compuesto por tres grandes capítulos, el programa de medidas presenta:

- Un primer capítulo, que bajo el título de **Integración del principio de igualdad en las políticas y acciones del Gobierno**, reúne un total de 12 prioridades de actuación que representan el compromiso de la Administración autonómica por consolidar y fortalecer las acciones ya emprendidas para mejorar la gobernanza en pro de la igualdad de género.
- Un segundo capítulo, integrado por un total de **cinco áreas estratégicas para la igualdad** que fueron definidas y diseñadas como ámbitos de actuación estratégica para seguir trabajando en favor de la eliminación de las desigualdades entre mujeres y hombres en el horizonte 2020. Estas áreas son:
  - Área estratégica 1: Igualdad en la educación y los valores.
  - Área estratégica 2: Igualdad en la gestión de los trabajos y los tiempos.
  - Área estratégica 3: Igualdad en el empleo e innovación.
  - Área estratégica 4: Igualdad en la participación y el liderazgo.
  - Área estratégica 5: Igualdad en la calidad de vida y bienestar.
- Y un tercer capítulo, que contiene los objetivos y medidas diseñados **para la prevención y tratamiento de la violencia de género**, articulados en dos áreas estratégicas:
  - Área estratégica 1: Sensibilización y prevención.
  - Área estratégica 2: Intervención e integración.

La relevancia que la lucha contra la violencia de género tiene para el Gobierno gallego hace que este plan aborde en un capítulo independiente la planificación para la intervención en materia de violencia contra las mujeres durante los próximos años.

Pero además del programa de medidas, el documento que ahora se presenta lo conforman otros apartados que se integran en la siguiente estructura expositiva:

- Tras esta introducción, un segundo epígrafe con el título de “Diagnosis: datos sobre las desigualdades de género”, se dedica al análisis diagnóstico sobre la situación de mujeres y hombres en distintos ámbitos, basada en información estadística disponible, lo que permite una aproximación a la realidad de las mujeres gallegas y a la identificación de las principales brechas todavía presentes.
- En el epígrafe 3 se realiza una sucinta descripción del marco programático y normativo en el que se incardina el VII Plan, centrándose básicamente en las novedades producidas en este ámbito en los últimos años y que hacen que este marco sea ahora diferente al existente en el momento de la elaboración del anterior plan.
- En el epígrafe 4 se describen los principios orientadores del plan, principios que inspiraron su elaboración y regirán en su ejecución, de cara a articular un tipo de intervención lo más efectiva posible.
- En el quinto epígrafe se expone la estructura del plan con más detalle, esto es, los contenidos de los tres grandes capítulos que integran el programa de medidas, incluyendo tablas resumen de la estructura matriz, así como una tabla resumen estadística.
- A continuación, el apartado 6 constituye el núcleo del documento, esto es, el Programa de medidas aprobadas para su implantación y desarrollo en el horizonte 2020, sobre la base de esa novedosa estructura descrita en líneas anteriores.

Teniendo en cuenta la estructura en tres capítulos, el capítulo I, y cada una de las áreas estratégicas de los capítulos II e III incluyen:

- Un primer apartado de *Fundamentos y descripción*, en el que a modo de introducción se argumentan las razones de la relevancia y consideración en el plan de ese ámbito de acción -ya sea el capítulo o el área estratégica-, aportando información de interés y justificando debidamente los objetivos perseguidos.



- Un segundo apartado, de *Objetivos y medidas*, en el que se incluye el listado de medidas diseñadas para la consecución de dichos objetivos -o prioridades de actuación, en el caso del capítulo I-.

Cierra el documento un apartado con las directrices para el seguimiento y evaluación del plan y un anexo que incluye una breve descripción de la metodología de elaboración y el presupuesto destinado al desarrollo del plan.

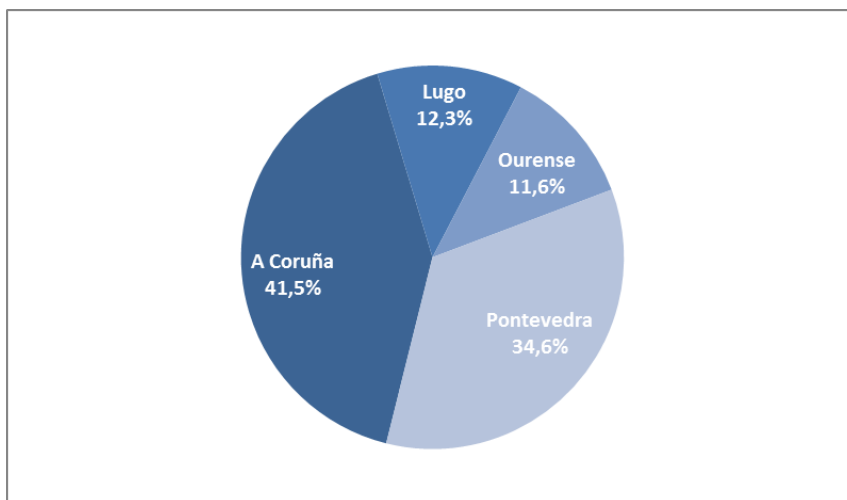
## 2. DIAGNÓSTICO DE LAS DESIGUALDADES DE GÉNERO

### 2.1 DESCRIPCIÓN DEMOGRÁFICA BÁSICA

Según los datos del Padrón Municipal de Habitantes del año 2016, en Galicia residen un total de 2.718.525 personas, de las cuales 1.408.716 son mujeres y 1.309.809 hombres, lo que evidencia un ligero predominio femenino (51,8%).

La distribución territorial muestra una concentración de la población en las provincias atlánticas: en A Coruña reside el 41,5% de las mujeres y el 34,6% en Pontevedra. Las provincias del interior presentan un peso semejante entre ellas y concentran en total algo menos de un cuarto del conjunto de la población femenina (23,9%).

#### G.1 DISTRIBUCIÓN PROVINCIAL DE LA POBLACIÓN FEMININA DE GALICIA



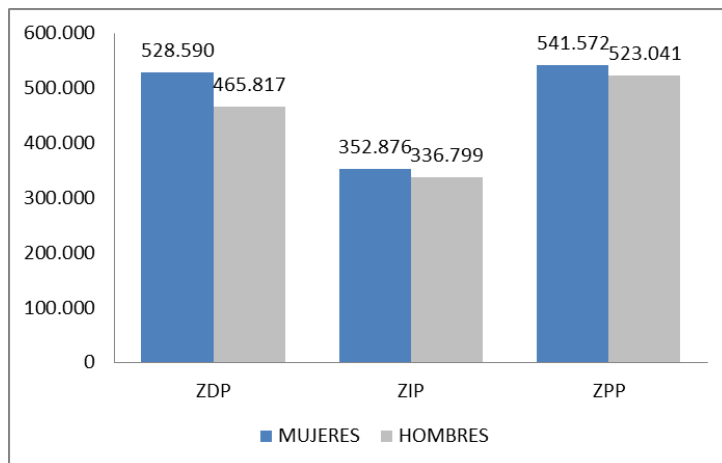
Fuente: IGE, Padrón Municipal de Habitantes (INE) Año 2016.

Si se atiende al grado de urbanización<sup>1</sup> se comprueba que el 38,7% de la población gallega habita en zonas poco pobladas (ZPP). El 36,2% reside en las zonas densamente pobladas (ZDP) -mayoritariamente situadas en las provincias atlánticas- y un 25,1% en las zonas intermedias (ZIP). El número de mujeres es superior al de hombres en todas las

<sup>1</sup> Los datos de población más recientes según el grado de urbanización corresponden al año 2014.

zonas, si bien la diferencia más acusada se detecta en las zonas densamente pobladas en las que las mujeres representan el 53,2%, frente a un 46,8% de hombres.

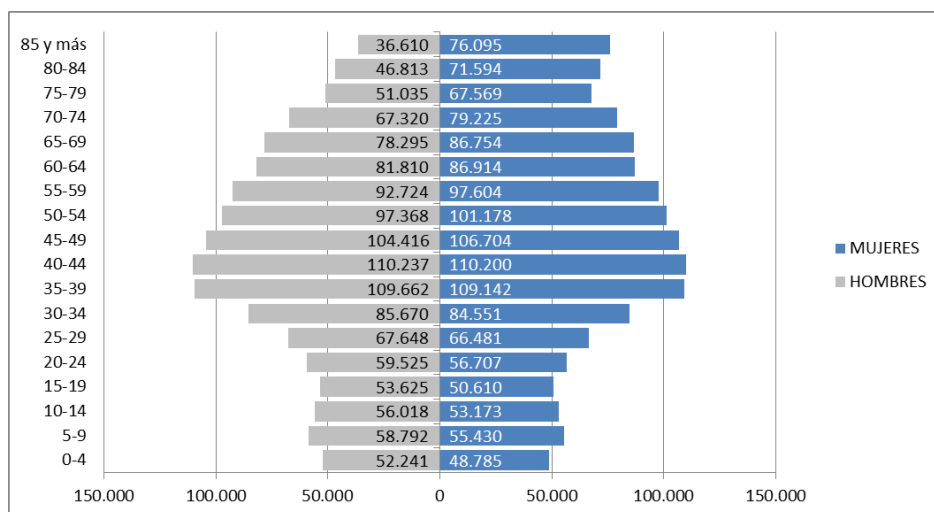
## G.2 POBLACIÓN GALLEGA SEGÚN EL GRADO DE URBANIZACIÓN Y EL SEXO



Fuente: IGE. Elaboración propia a partir de INE. Padrón municipal de habitantes. Año 2014.

En cuanto a la distribución por grupos de edad, la pirámide de población gallega muestra un ligero predominio masculino hasta los 44 años, invirtiéndose la tendencia a partir de los 45 en que el número de mujeres comienza a ser superior al de hombres. Esta diferencia se vuelve más acusada a partir de los 65 años en los distintos tramos etarios: a partir de esta edad el 57,6% son mujeres, y entre las personas de 85 y más años la proporción asciende al 67,5%.

## G.3 PIRÁMIDE DE LA POBLACIÓN GALLEGA



Fuente: IGE, Padrón Municipal de Habitantes (INE) Año 2016.

En términos demográficos, Galicia acusa un notable envejecimiento poblacional, especialmente en las provincias de Lugo y Ourense. El índice de envejecimiento -el número de personas de 65 o más años por cada 100 menores de 20 años- se cifra para el conjunto de la comunidad en el 151,9%, siendo más elevado el de las mujeres: 181,2% frente al 124,6% de los hombres.

#### C.1 ÍNDICE DE ENVEJECIMIENTO SEGÚN PROVINCIA Y EL SEXO. AÑO 2015.

PROVINCIAS	% TOTAL	% MUJERES	% HOMBRRES
<b>Galicia</b>	<b>151,9</b>	<b>181,2</b>	<b>124,6</b>
A Coruña	146,5	174,9	119,8
Lugo	216,9	251,8	183,6
Ourense	230,5	271,3	192,5
Pontevedra	120,3	145,6	97,0

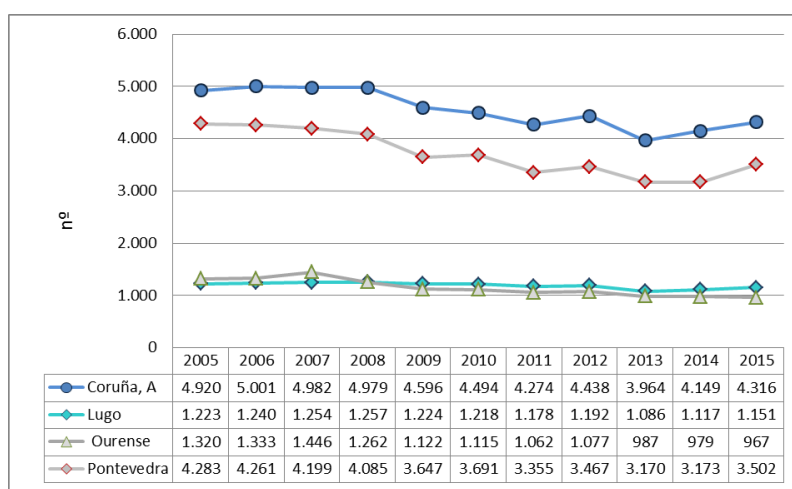
Fuente: IGE, Indicadores demográficos. Año 2015.

La edad media de las mujeres gallegas es de 47,8 años, frente a los 44,6 años de los hombres.

Por lo que respecta a las uniones matrimoniales entre personas de distinto sexo, las provincias de A Coruña y Pontevedra muestran una tendencia a la baja, con un leve repunte en los años 2014 y 2015. Por su parte, Ourense registra un descenso continuado en el período considerado, mientras que Lugo presenta cifras más estables en el número de casamientos.

En 2015 la tasa de nupcialidad en Galicia se cifraba para las mujeres en 6,6 y para los hombres en 7,0 (contrayentes por cada mil habitantes).

#### G.4 MATRIMONIOS ENTRE PERSONAS DE DISTINTO SEXO, SEGÚN PROVINCIA. EVOLUCIÓN 2005-2015.



Fuente: INE, Series Anuales. Años 2005-2015.

En el año 2015 se registraron en Galicia un total de 98 uniones matrimoniales entre personas del mismo sexo, siendo levemente superior la cifra de matrimonios celebrados entre mujeres (52%).

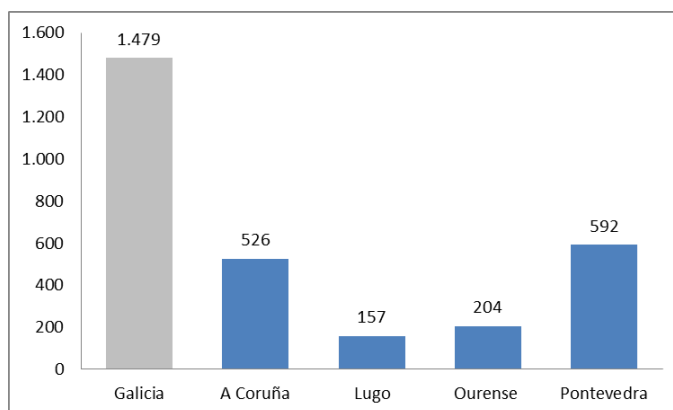
## C.2 MATRIMONIOS ENTRE PERSONAS DEL MISMO SEXO. AÑO 2015.

PROVINCIAS	ENTRE HOMBRES	ENTRE MUJERES	% ENTRE HOMBRES	% ENTRE MUJERES
<b>Galicia</b>	<b>47</b>	<b>51</b>	<b>48,0</b>	<b>52,0</b>
A Coruña	26	28	48,1	51,9
Lugo	5	1	83,3	16,7
Ourense	6	5	54,5	45,5
Pontevedra	10	17	37,0	63,0

Fuente: INE, Series Anuales. Año 2015.

Durante el año 2016 se inscribieron en el Registro de parejas de hecho de Galicia un total de 1.479 parejas<sup>2</sup>, la mayor parte de ellas en las provincias de A Coruña y Pontevedra (38,5% y 43,4%, respectivamente). En total se inscribieron 1.440 mujeres y 1.518 hombres.

## G.5 PAREJAS INSCRITAS EN EL REGISTRO DE PAREJAS DE HECHO DE GALICIA. AÑO 2016.



Fuente: Registro de parejas de hecho de Galicia. Vicepresidencia y Consellería de Presidencia, Administraciones Públicas y Justicia. Año 2016.

<sup>2</sup> Téngase en cuenta que el Registro de Parejas de Hecho de Galicia no es el único disponible para la inscripción de estas uniones. Además de este, gestionado por la Administración autonómica, algunos ayuntamientos de Galicia poseen sus propios registros de parejas de hecho.



### C.3 INSCRIPCIONES EN EL REGISTRO DE PAREJAS DE HECHO DE GALICIA SEGÚN NACIONALIDAD Y SEXO. AÑO 2016.

INSCRIPCIONES	GALICIA 2016
<b>Según nacionalidad</b>	
Nº de expedientes con resolución de inscripción español/a-español/a	1.159
Nº de expedientes con resolución de inscripción español/a-extranjero/a	320
<b>Según sexo</b>	
Número de mujeres inscritas	1.440
Número de hombres inscritos	1.518

Fuente: Registro de parejas de hecho de Galicia. Vicepresidencia y Consellería de Presidencia, Administraciones Públicas y Justicia. Año 2016.

## 2.2 PERSONAL DE LAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS

En el conjunto de las administraciones públicas de Galicia la proporción de mujeres supera a la de hombres en 14,6 puntos porcentuales. Este grado de feminización del empleo público no es, sin embargo, uniforme: mientras que en la administración con mayor volumen de personal, la autonómica, 7 de cada 10 personas empleadas son mujeres, esta proporción se invierte en el caso de la estatal, en la que el 71,2% son hombres.

En la administración local y en las universidades también es superior el número de empleados públicos, aunque las diferencias porcentuales no son tan acusadas (en torno al 47% son mujeres, frente a un 53% de hombres).

### C.4 PERSONAL AL SERVICIO DE LAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS EN GALICIA SEGÚN PROVINCIA Y SEXO. JULIO DE 2016.

ADMINISTRACIONES PÚBLICAS	TOTAL (nº)	% MUJERES	% HOMBRRES
<b>TOTAL DE AAPP</b>			
<b>Galicia</b>	<b>147.288</b>	<b>57,3</b>	<b>42,7</b>
A Coruña	64.276	57,3	42,7
Lugo	19.631	58,7	41,3
Ourense	18.257	58,2	41,8
Pontevedra	45.124	56,3	43,7

ADMINISTRACIONES PÚBLICAS	TOTAL (nº)	% MUJERES	% HOMBRRES
<b>ADMINISTRACIÓN ESTATAL</b>			
<b>Galicia</b>	<b>27.610</b>	<b>28,8</b>	<b>71,2</b>
A Coruña	12.723	28,6	71,4
Lugo	2.839	26,9	73,1
Ourense	2.619	34,0	66,0
Pontevedra	9.429	28,1	71,9

ADMINISTRACIONES PÚBLICAS	TOTAL (nº)	% MUJERES	% HOMBRRES
<b>ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA</b>			
<b>Galicia</b>	<b>86.818</b>	<b>70,2</b>	<b>29,8</b>
A Coruña	37.498	70,4	29,6
Lugo	12.349	69,0	31,0
Ourense	11.024	68,2	31,8
Pontevedra	25.947	71,3	28,7
<b>ADMINISTRACIÓN LOCAL</b>			
<b>Galicia</b>	<b>25.256</b>	<b>47,3</b>	<b>52,7</b>
A Coruña	9.229	49,3	50,7
Lugo	3.841	51,3	48,7
Ourense	4.189	47,8	52,2
Pontevedra	7.997	43,0	57,0
<b>UNIVERSIDADES</b>			
<b>Galicia</b>	<b>7.604</b>	<b>46,8</b>	<b>53,2</b>
A Coruña	4.826	46,9	53,1
Lugo	602	46,5	53,5
Ourense	425	47,3	52,7
Pontevedra	1.751	46,8	53,2

Fuente: Ministerio de Hacienda y Función Pública, Registro Central de Personal. Julio de 2016 (Extraído del IGE: Estadísticas de Género).

## 2.3 ÁMBITO EDUCATIVO

Según datos de la Encuesta de Población Activa (EPA) entre la población de Galicia de 16 a 64 años el nivel educativo de las mujeres es, en conjunto, superior al de los hombres: un 36,9% cuenta con formación terciaria, frente al 29,8% de los hombres; situación que solo se invierte entre las personas de más edad, las de 55 a 64 años. Esta diferencia es especialmente acusada entre la población de 25 a 34 años, puesto que las mujeres con estudios superiores representan el 52,7%, 15 puntos porcentuales por encima de la población masculina.

### C.5 POBLACIÓN GALLEGA DE 16 A 64 AÑOS SEGÚN NIVEL DE FORMACIÓN ALCANZADO Y SEXO.

	% TOTAL	% MUJERES	% HOMBRRES
<b>De 16 a 64 años:</b>			
Personas analfabetas, primarios y secundaria 1ª etapa	43,8	40,5	47,1
Educación secundaria 2ª etapa y postsecundaria no terciaria	22,9	22,6	23,1
Educación terciaria	33,4	<b>36,9</b>	29,8

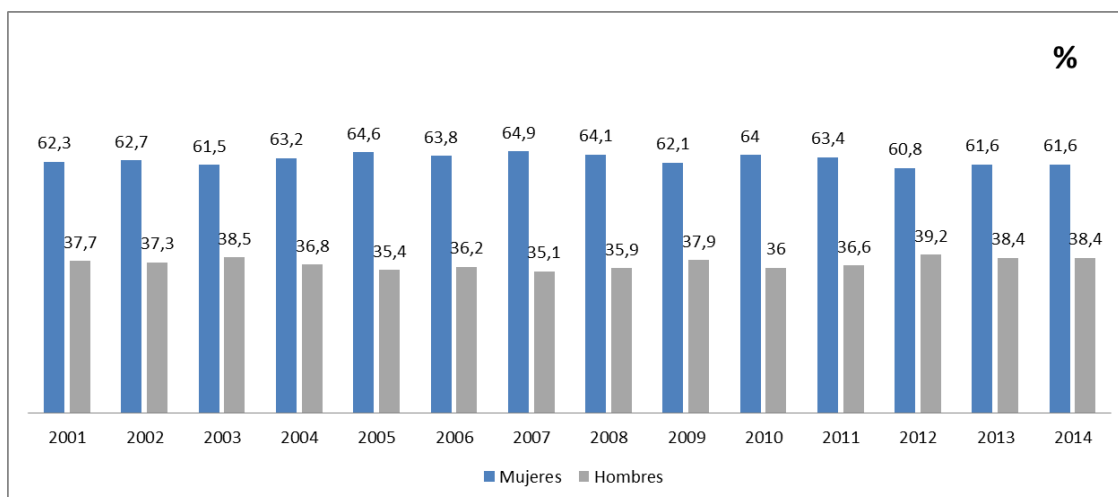
	% TOTAL	% MUJERES	% HOMBRRES
<b>De 25 a 34 años:</b>			
Personas analfabetas, primarios y secundaria 1ª etapa	29,9	22,1	37,6
Educación secundaria 2ª etapa y postsecundaria no terciaria	25,1	25,2	25,0
Educación terciaria	45,0	<b>52,7</b>	37,4
<b>*De 55 a 64 años:</b>			
Personas analfabetas, primarios y secundaria 1ª etapa	61,5	63,5	59,4
Educación secundaria 2ª etapa y postsecundaria no terciaria	17,9	16,8	19,0
Educación terciaria	20,6	19,7	21,6

Fuente: IGE-INE. Encuesta de población activa. Año 2016. (Extraído del IGE: Estadísticas de género).

\*No están disponibles datos porcentuales para el intervalo de edad de 35 a 54 años.

Con ligeras variaciones a lo largo de la serie histórica 2001-2014, la proporción de mujeres tituladas en las universidades gallegas es superior a la de los hombres, con valores porcentuales siempre superiores al 60%.

#### G.6 PERSONAS TITULADAS EN LAS UNIVERSIDADES GALLEGAS SEGÚN SEXO



Fuente: IGE, a partir de información suministrada directamente por la Consellería de Cultura, Educación y Ordenación Universitaria.

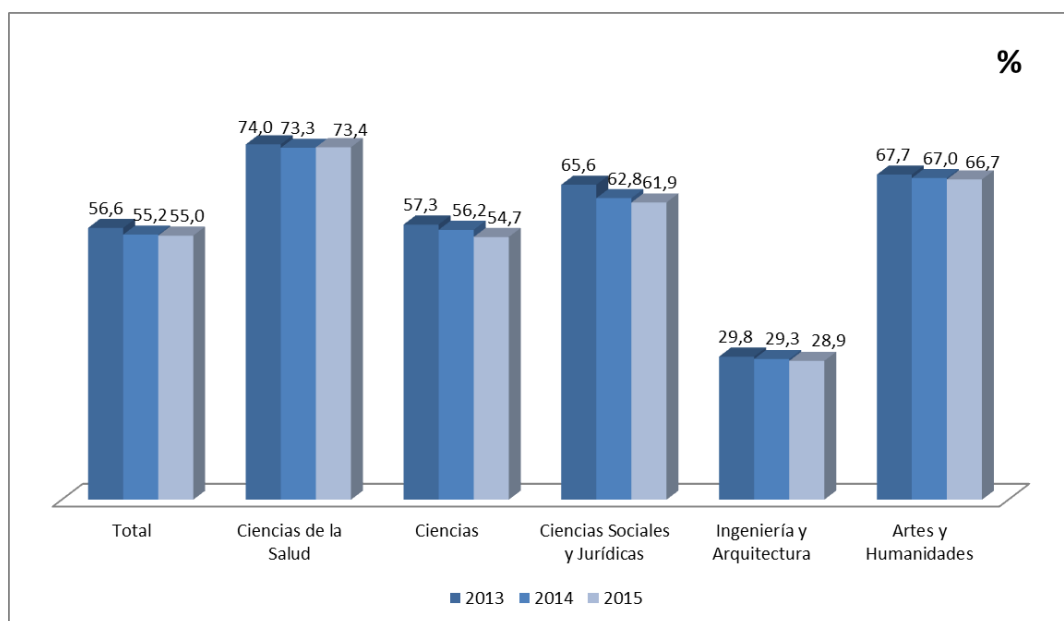
El predominio femenino entre el estudiantado universitario presenta valores semejantes en los últimos años, que en el dato global se sitúa en torno al 55%. Sin embargo, esta distribución no es uniforme según las ramas de conocimiento, de ahí la vital importancia de eliminar los estereotipos de género imperantes en la sociedad y que condicionan la elección de estudios. La presencia de mujeres es muy elevada en las Artes y en las

Humanidades, en las Ciencias Jurídicas y Sociales y, en especial, en las Ciencias de la Salud, en las que cerca de 3 de cada 4 estudiantes son mujeres.

Por el contrario, en los datos de los últimos tres años disponibles, la proporción de mujeres es menor en las Ciencias -aun siendo superior a la de hombres-, y especialmente significativa es la baja proporción de mujeres entre el alumnado de las Ingenierías y Arquitectura, inferior al 30%.

Datos algo menos recientes corroboran este escenario en nuestra comunidad: en 2012 por cada 1.000 personas entre 20 y 29 años había 16,7 graduados y graduadas en educación superior en ciencias, matemáticas y tecnología<sup>3</sup>, con un significativo diferencial de género: 12,1 mujeres, frente a 21,1 hombres. Esta variación es inferior a la registrada en el año 2010 (11 puntos), pero muestra que fue en aumento respecto de las cifras registradas en el período 2005-2008.

#### G.7 MUJERES MATRICULADAS EN LAS UNIVERSIDADES GALLEGAS SEGÚN RAMA DE CONOCIMIENTO Y SEXO. AÑOS 2013, 2014, 2015<sup>4</sup>.

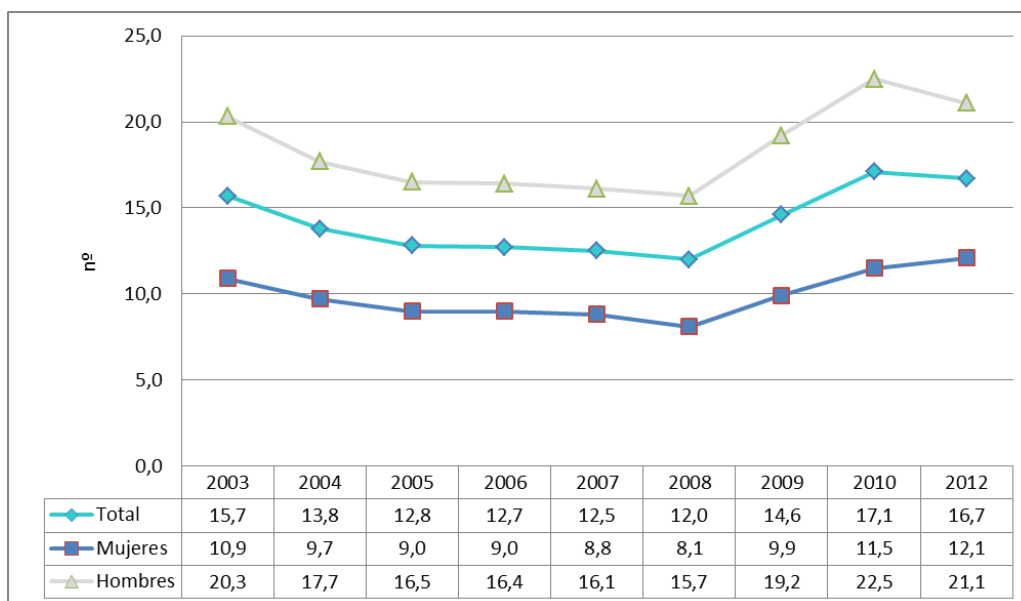


Fuente: IGE, a partir de información suministrada directamente por la Consellería de Cultura, Educación y Ordenación Universitaria.

<sup>3</sup> Incluye enseñanza universitaria y formación profesional de grado superior.

<sup>4</sup> Los datos de un año se corresponden con los del curso académico que termina en ese año. Los datos del año 2015 son provisionales.

### G.8 EVOLUCIÓN DEL PORCENTAJE DE PERSONAS GRADUADAS EN EDUCACIÓN SUPERIOR EN CIENCIAS, MATEMÁTICAS Y TECNOLOGÍA POR CADA 1.000 HABITANTES DE LA POBLACIÓN GALLEGA DE 20 A 29 AÑOS, SEGÚN SEXO<sup>5</sup>.



Fuente: Ministerio de Educación, Cultura y Deporte. Las cifras de educación en España, Estadísticas e indicadores (Extraído del IGE: Estadísticas de género).

Pese al mayor número de tituladas universitarias, las mujeres son minoría entre el profesorado universitario de Galicia y el predominio masculino se cifra para el total del cuerpo en el 60,8%. Además la segregación vertical es patente en la distribución por sexo: un 77,6% de catedráticos frente a un 22,4 % de catedráticas. Las mujeres son mayoría, sin embargo, entre el profesorado ayudante (en el caso de las profesoras ayudantes doctoras la proporción se sitúa en el 64,8%).

### C.6 PROFESORADO DE EDUCACIÓN UNIVERSITARIA EN GALICIA SEGÚN CATEGORÍA Y SEXO. AÑO 2014.

PROFESORADO DE EDUCACIÓN UNIVERSITARIA POR CATEGORÍA	TOTAL (nº)	% MUJERES	% HOMBRES
<b>Total</b>	<b>4.912</b>	<b>39,2</b>	<b>60,8</b>
Catedráticas/os:	722	22,4	77,6
- Catedráticas/os de Universidad	645	20,8	79,2
- Catedráticas/os de Escuela Universitaria	77	36,4	63,6
Profesorado titular:	2.228	41,4	58,6
- Titulares de Universidad	1.913	42,2	57,8
- Titulares de Escuela Universitaria	315	36,5	63,5

<sup>5</sup> Datos correspondientes a 2011 no disponibles.

PROFESORADO DE EDUCACIÓN UNIVERSITARIA POR CATEGORÍA	TOTAL (nº)	% MUJERES	% HOMBRES
Profesorado asociado:	781	32,1	67,9
- Profesorado asociado	559	30,6	69,4
- Profesorado asociado Ciencias de la Salud	222	36,0	64,0
Profesorado ayudante:	106	<b>61,3</b>	38,7
- Profesorado ayudante	18	44,4	55,6
- Profesorado ayudante doctor/a	88	<b>64,8</b>	35,2
Otras/os:	1.075	48,7	51,3
- Profesorado colaborador	72	31,9	68,1
- Profesorado contratado doctor/a	670	50,3	49,7
- Profesorado emérito	7	14,3	85,7
- Profesorado visitante	2	100,0	0
- Anteriores a la LOU	0	0	0
- Otras categorías	324	49,4	50,6

Fuente: IGE, a partir de información subministrada directamente por la Consellería de Cultura, Educación y Ordenación Universitaria. Año 2014.

Por otro lado, en materia de reconocimiento al rendimiento académico en la convocatoria 2015-2016 las mujeres son mayoría entre las personas premiadas en el ámbito de las enseñanzas artísticas profesionales, al tiempo que concentraron el 45% de los premios de Bachillerato.

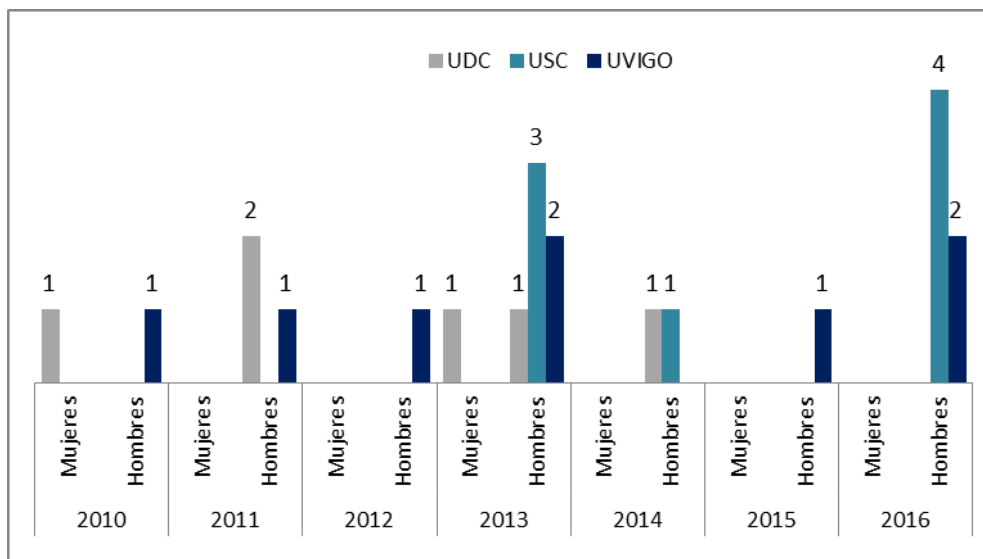
#### **C.7 PREMIOS EXTRAORDINARIOS DE ESO, BACHILLERATO Y ENSEÑANZAS ARTÍSTICAS PROFESIONALES AL RENDIMIENTO ACADÉMICO CONCECIDOS EN GALICIA EN EL CURSO 2015/2016, SEGÚN SEXO.**

CONVOCATORIA 2015 / 2016	TOTAL	% MUJERES	% HOMBRES
ESO	20	35,0	65,0
Bachillerato	20	45,0	55,0
Enseñanzas Artísticas Profesionales	6	66,6	33,3

Fuente: Elaboración propia a partir de información suministrada por la Consellería de Cultura, Educación y Ordenación Universitaria.

Desde el año 2010 sólo dos mujeres fueron investidas doctoras *Honoris Causa* en las universidades gallegas, en concreto en el año 2010 y 2013, y en ambos casos este reconocimiento fue otorgado por la Universidad de A Coruña.

### G.9 DOCTORADOS HONORIS CAUSA CONCEDIDOS EN LAS UNIVERSIDADES GALLEGAS SEGÚN AÑO DE INVESTIDURA Y SEXO.



Fuente: Elaboración propia a partir de información suministrada por la UDC, USC y UVIGO.

## 2.4 EMPLEO

### ACTIVIDAD Y OCUPACIÓN

Según datos de la Encuesta de Población Activa (EPA), en 2016 el 69,4 % de las mujeres gallegas de 16 a 64 años se declaran laboralmente **activas**, tasa 7,6 puntos inferior a la de hombres.

La **tasa de ocupación** presenta un patrón semejante a la tasa de actividad: la femenina es 7,3 puntos inferior a la masculina, mientras que, por el contrario, la tasa de paro es ligeramente superior entre las mujeres (1,3 puntos más).

### C.8 TASAS DE ACTIVIDAD, OCUPACIÓN Y PARO DE LA POBLACIÓN DE 16 A 64 AÑOS Y CIFRAS DE POBLACIÓN INACTIVA EN GALICIA, SEGÚN SEXO. AÑO 2016.

AÑO 2016	TOTAL	MUJERES	HOMBRES
Tasa de actividad Galicia	73,2 %	69,4 %	77,0 %
Tasa de ocupación Galicia	60,5 %	56,9 %	64,2 %
Tasa de paro Galicia	17,3 %	18,0 %	16,7 %
Población inactiva* Galicia	1.093,70	626,7	467,1

\*En miles de personas.

Fuente: IGE-INE. Encuesta de población activa. Año 2016.

La incidencia de los factores asociados a la maternidad, a la corresponsabilidad y a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral como obstáculos para el acceso y la permanencia de las mujeres en el mercado de trabajo remunerado se hacen patentes cuando se analizan las tasas de ocupación de la población de 20 a 49 años con hijos e hijas. Las diferencias entre hombres y mujeres se agudizan en este grupo de población respecto al dato global comentado<sup>6</sup>, con una diferencia de más de 20 puntos porcentuales entre los sexos cuando se es madre o padre de menores de 11 años, con uno o varios hijos y/o hijas; es decir, una tasa de ocupación siempre más alta entre los hombres.

**C.9 TASA DE OCUPACIÓN DE LA POBLACIÓN GALLEGA DE 20 A 49 AÑOS SEGÚN EL NÚMERO DE HIJAS E HIJOS Y EDAD DE LA O DEL MENOR SEGÚN SEXO. AÑO 2015.**

	% MUJERES	% HOMBRES
Con dos hijos y/o hijas y edad del hijo o hija menor menos de 6 anos	69,1	89,7
Con un hijo o hija de entre 6 y 11 años	62,8	84,0
Con tres o más hijos y/o hijas y edad del hijo o hija menor de entre 6 y 11 años	55,8	78,9

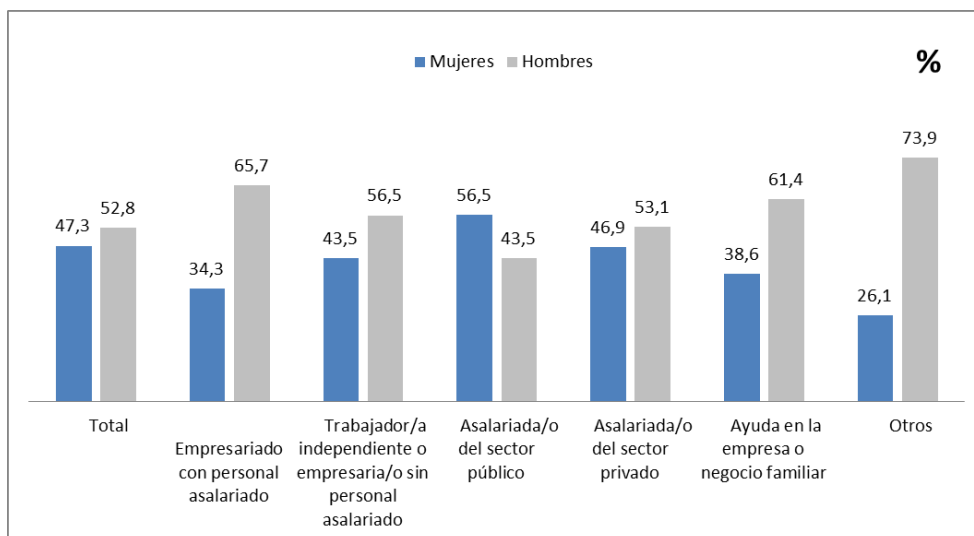
Fuente: IGE-INE. Encuesta de población activa. Año 2015. (Extraído del IGE: Estadísticas de género).

La distribución de la población ocupada según la situación profesional evidencia una mayor presencia masculina en todas las categorías, excepto en el sector público. Las mujeres se ocupan en mayor medida como asalariadas, principalmente en el sector público, en el que representan el 56,5% del total, mientras que en el sector privado constituyen el 46,9%. Un 43,5% son trabajadoras independientes o empresarias sin personal y un 34,3% empresarias con personal asalariado.

<sup>6</sup> Téngase en cuenta que estos datos relativos a la tasa de ocupación según el número de hijas e hijos corresponden al año 2015, puesto que no se disponen de datos actualizados a 2016. En 2015 la tasa de ocupación global de las mujeres se cifra en el 55%.



### G.10 POBLACIÓN OCUPADA EN GALICIA SEGÚN SITUACIÓN PROFESIONAL Y SEXO. AÑO 2016.



Fuente: IGE-INE. Encuesta de población activa. Año 2016.

En cuanto a la distribución por sectores de la economía el cuadro nº 10 y el gráfico nº 11-12 muestran como la población femenina se emplea principalmente en los servicios, en los que trabajan el 83,8% de las mujeres. Muy de lejos, cerca de un 10% trabaja en la industria, mientras que el sector primario representa en su conjunto el 5,4% de los puestos de trabajo femeninos.

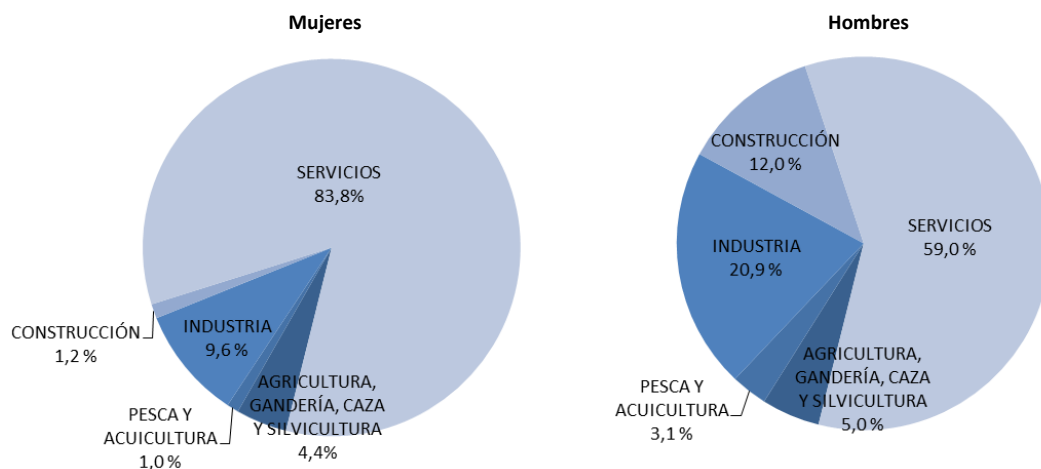
### C.10 POBLACIÓN OCUPADA EN GALICIA SEGÚN SECTOR ECONÓMICO Y SEXO. AÑO 2016.

Unidades: miles de personas.

	TOTAL	MUJERES	HOMBRES
<b>TOTAL</b>	<b>1.040,6</b>	<b>491,7</b>	<b>549</b>
Agricultura, ganadería, caza y silvicultura	49,2	21,5	27,7
Pesca y acuicultura	22,2	5	17,2
Industria	161,9	47,3	114,6
Construcción	71,8	6,1	65,8
Servicios	735,5	411,8	323,7

Fuente: INE. Encuesta de Población Activa. Año 2016.

#### G.11-12 POBLACIÓN OCUPADA EN GALICIA SEGÚN SECTOR ECONÓMICO Y SEXO. AÑO 2016.



Fuente: Elaboración propia a partir de datos INE. Encuesta de Población Activa. Año 2016.

Un análisis de género de los datos de la EPA relativos al tipo de ocupación revela la clara feminización de determinados empleos. Si se toman como referencia las ocupaciones en las que trabajan cifras superiores a las 20.000 mujeres, se comprueba que las principales actividades en las que se emplean son: como profesionales en los sectores de la salud y de la enseñanza; dependientas de comercio; empleadas administrativas con tareas de atención al público; trabajadoras de cuidados en el sector de la salud; asalariadas en servicios de restauración y como empleadas domésticas y en trabajos de limpieza.

#### C.11 POBLACIÓN OCUPADA EN GALICIA SEGÚN OCUPACIÓN Y SEXO. AÑO 2016.

Unidades: miles de personas.

	TOTAL	MUJERES	HOMBRES
<b>TOTAL</b>	<b>1040,6</b>	<b>491,7</b>	<b>549</b>
00 Ocupaciones militares	5,6	0,9	4,7
11 Miembros del poder ejecutivo y de los cuerpos legislativos; personal directivo de la Administración pública y organizaciones de interés social; directores/as ejecutivos/as	1,6	0,4	1,1
12 Direcciones de departamentos administrativos y comerciales	7,3	2	5,3
13 Direcciones de producción y operaciones	12,8	4	8,9
14 Direcciones y gerencias de empresas de alojamiento, restauración y comercio	9,3	2,5	6,8
15 Direcciones y gerencias de otras empresas de servicios no clasificados bajo otros epígrafes	4,8	1,1	3,8
21 Profesionales de la salud	42,4	<b>29,7</b>	12,7
22 Profesionales de la enseñanza infantil, primaria, secundaria y postsecundaria	50,5	<b>34,1</b>	16,4
23 Otros/as profesionales de la enseñanza	10,9	8,1	2,9
24 Profesionales de las ciencias físicas, químicas, matemáticas y de las ingenierías	21,5	6,9	14,6
25 Profesionales en derecho	10,4	6,1	4,3



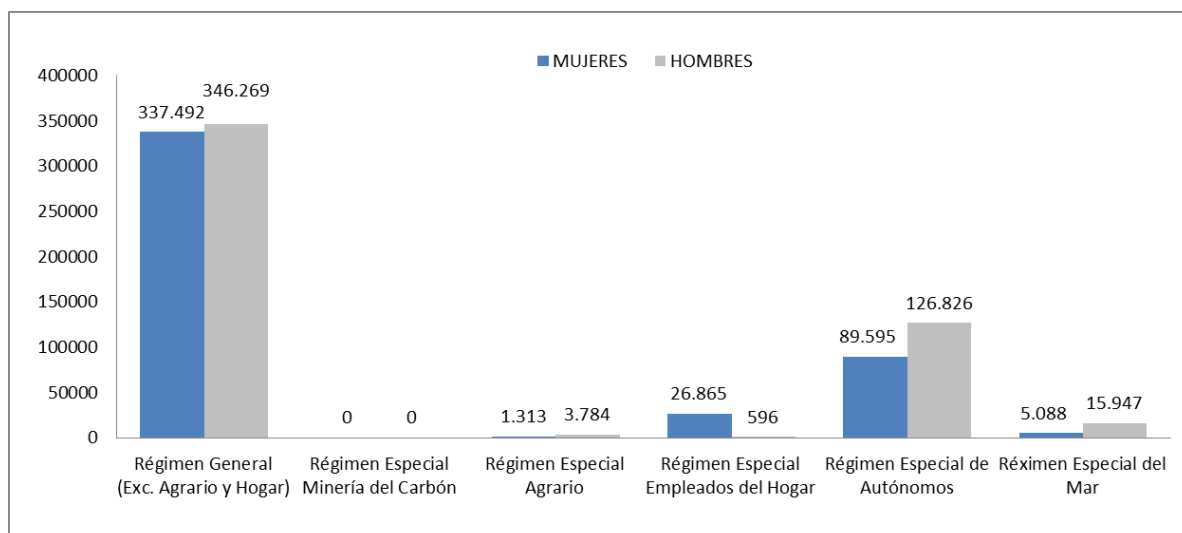
	TOTAL	MUJERES	HOMBRES
26 Especialistas en organización de la Administración pública y de las empresas y en la comercialización	18,4	10,8	7,6
27 Profesionales de las tecnologías de la información	4,2	0,7	3,4
28 Profesionales en ciencias sociales	9	6	3
29 Profesionales de la cultura y el espectáculo	8,4	3	5,4
31 Técnicos/as de las ciencias y de las ingenierías	19,6	4,4	15,2
32 Supervisores/as en ingeniería de minas, de industrias manufactureras y de la construcción	6,7	0,7	6
33 Técnicos/as sanitarios/as y profesionales de las terapias alternativas	8,3	5,7	2,6
34 Profesionales de apoyo en finanzas y matemáticas	3,4	1,6	1,8
35 Representantes, agentes comerciales y afines	32,4	7,7	24,7
36 Profesionales de apoyo a la gestión administrativa; técnicos de las fuerzas y cuerpos de seguridad	10,8	7,1	3,7
37 Profesionales de apoyo de servicios jurídicos, sociales, culturales, deportivos y afines	13,4	8,3	5,1
38 Técnicos/as de las tecnologías de la información y las comunicaciones (TIC)	10,9	1,7	9,2
41 Empleados/as en servicios contables, financieros y de servicios de apoyo a la producción y al transporte	24,7	13,9	10,8
42 Empleados/as de bibliotecas, servicios de correos y afines	4,1	2,2	1,9
43 Otros/as empleados/as administrativos/as sin tareas de atención al público	18,5	13,3	5,2
44 Empleados/as de agencias de viajes, recepcionistas y telefonistas; empleados/as de ventanilla y afines (excepto taquilleros)	16,5	10,8	5,6
45 Empleados/as administrativos/as con tareas de atención al público no clasificados bajo otros epígrafes	30,8	<b>24,5</b>	6,3
50 Camareros/as y cocineros/as propietarios/as	19,3	10,2	9
51 Trabajadores/as asalariados/as de los servicios de restauración	36,4	<b>23,1</b>	13,3
52 Dependientes en tiendas y almacenes	51,6	<b>38,5</b>	13
53 Comerciantes propietarios de tiendas	25	15,6	9,4
54 Vendedores/as (salvo en tiendas y almacenes)	8,9	4,6	4,4
55 Cajeros y vendedores de billetes (salvo bancos)	6,7	5,8	0,9
56 Trabajadores/as de los cuidados a las personas en servicios de salud	24,2	<b>21,6</b>	2,6
57 Otros trabajadores/as de los cuidados a las personas	18,1	17,2	0,9
58 Trabajadores/as de los servicios personales	23	15,5	7,6
59 Trabajadores/as de los servicios de protección y seguridad	23,5	2	21,6
61 Trabajadores/as cualificados/as en actividades agrícolas	8,8	3,5	5,3
62 Trabajadores/as cualificados/as en actividades ganaderas (incluidas avícolas, apícolas y similares)	30,4	15,4	15
63 Trabajadores/as cualificados/as en actividades agropecuarias mixtas	0,8	0,4	0,4
64 Trabajadores/as cualificados/as en actividades forestales, pesqueras y cinegéticas	16,7	3,8	12,9
71 Trabajadores/as en obras estructurales de construcción y afines	33,7	0,2	33,4
72 Trabajadores/as de acabado de construcciones e instalaciones (salvo electricistas), pintores y afines	18,4	0,2	18,2
73 Soldadores/as, chapistas, montadores/as de estructuras metálicas, herreros/as, elaboradores/as de herramientas y afines	16,8	0,6	16,2
74 Mecánicos/as y ajustadores/as de maquinaria	17,4	0,1	17,2
75 Trabajadores/as especializados/as en electricidad y electro tecnología	18,4	0,2	18,2
76 Mecánicos/as de precisión en metales, ceramistas, vidrieros, artesanos/as y trabajadores/as de artes gráficas	6,1	2,5	3,5

	TOTAL	MUJERES	HOMBRES
77 Trabajadores/as de la industria de la alimentación, bebidas y tabaco	15,1	8,8	6,3
78 Trabajadores/as de la madera, textil, confección, piel, cuero, calzado y otros operarios en oficios	9,3	2,2	7,1
81 Operadores/as de instalaciones y maquinaria fijas	20,7	9	11,7
82 Montadores/as y ensambladores/as en fábricas	9,9	1,9	8
83 Maquinistas de locomotoras, operadores de maquinaria agrícola y de equipamientos pesados móviles, y marineros	16	0,5	15,5
84 Conductores/as de vehículos para el transporte urbano o por carretera	41,5	2,7	38,9
91 Empleados/as domésticos	28,7	<b>28,7</b>	-
92 Otro personal de limpieza	28	<b>23,7</b>	4,3
93 Ayudantes de preparación de alimentos	6,9	5,5	1,4
94 Recogedores/as de residuos urbanos, vendedores/as callejeros y otras ocupaciones elementales en servicios	8,4	1,5	7
95 Peones agrarios, forestales y de pesca	9	1,9	7
96 Peones de la construcción y de la minería	6	0,4	5,6
97 Peones de las industrias manufactureras	6,3	2,8	3,5
98 Peones del transporte, descargadores y reponedores/as	13,3	2,8	10,5

Fuente: INE. Encuesta de Población Activa. Año 2016.

En cuanto a los datos de afiliación a la Seguridad Social, la mayoría de las mujeres trabajadoras figuran de alta en el Régimen General, tendencia semejante a la de la población masculina. Una cifra significativa de mujeres trabajan cómo autónomas, figurando en 2016 en el Régimen Especial de Autónomos 89.595 mujeres. La principal diferencia de género se observa en las afiliaciones al Régimen Especial de Empleados del Hogar, en el que están inscritas más de 26.865 mujeres y solo 596 hombres.

### G.13 AFILIACIÓN A LA SEGURIDAD SOCIAL EN GALICIA, SEGÚN EL RÉGIMEN Y EL SEXO. AÑO 2016.



Fuente: Elaboración propia a partir de datos del Ministerio de Empleo y Seguridad Social. Año 2016.

## BRECHA SALARIAL Y CONDICIONES LABORALES

La desigual situación de mujeres y hombres en el ámbito laboral presenta uno de sus indicadores más reveladores en la brecha salarial de género.

Según datos de 2015 el diferencial de los salarios medios anuales de mujeres y hombres se cifra en el 22,1%, esto es, las mujeres gallegas ganan al año por término medio el 77,9% del salario de los hombres, o lo que es lo mismo, un 22,1% menos, diferencia que asciende al 22,8% entre los 18 y los 25 años y que entre la población de 26 a 35 presenta su valor más bajo (16,8%).

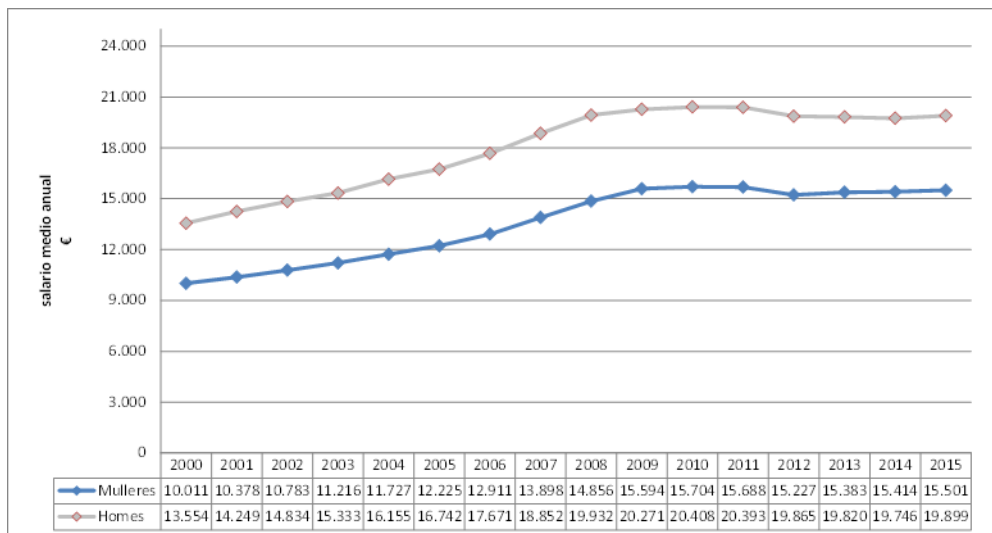
### C.12 POBLACIÓN ASALARIADA DE GALICIA Y SALARIO MEDIO ANUAL SEGÚN GRUPOS DE EDAD Y SEXO. BRECHA SALARIAL DE GÉNERO. AÑO 2015.

GRUPOS DE EDAD	MUJERES		HOMBRES		BRECHA SALARIAL DE GÉNERO
	ASALARIADAS	SALARIO MEDIO ANUAL	ASALARIADOS	SALARIO MEDIO ANUAL	
<b>Total edades</b>	<b>466.042</b>	<b>15.501</b>	<b>528.694</b>	<b>19.899</b>	<b>22,1</b>
Menor de 18 años	685	3.175	1.000	3.770	15,8
De 18 a 25 años	36.676	5.235	39.303	6.777	22,8
De 26 a 35 años	113.838	12.507	118.485	15.038	16,8
De 36 a 45 años	143.732	16.476	158.681	20.997	21,5
De 46 a 55 años	108.355	19.028	127.312	24.356	21,9
De 56 a 65 años	56.128	20.270	74.106	26.019	22,1
Mayor de 65 años	6.628	5.841	9.807	10.993	46,9

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la Agencia Estatal de la Administración Tributaria. Mercado de trabajo y pensiones en las Fuentes tributarias. Año 2015. (Extraído del IGE).

En cuanto al salario medio anual, el gráfico nº 14 muestra su evolución. De los datos disponibles se concluye que la brecha salarial de género se fue reduciendo ligeramente, en líneas generales, desde el año 2009, aunque sigue siendo muy evidente.

#### G.14 EVOLUCIÓN DEL SALARIO MEDIO ANUAL EN GALICIA SEGÚN SEXO. AÑOS 2000-2015.



Fuente: Agencia Estatal de la Administración Tributaria. Mercado de trabajo y pensiones en las Fuentes tributarias. (Extraído del IGE).

La diferencia en el salario de mujeres y hombres en la ganancia media por hora normal de trabajo es de 1,80 euros, diferencia que en términos porcentuales supone un 13,1%, una brecha salarial de género menor que cuando se toma de referencia el salario medio anual. Esto es debido a que en las retribuciones inciden variables como el tipo de contrato, el tipo de ocupación, la duración de la jornada o la antigüedad; dimensiones que también expresan diferencias según el sexo y evidencian que las condiciones de trabajo son más desfavorables para las mujeres.

#### C.13 GANANCIA POR HORA NORMAL DE TRABAJO EN GALICIA SEGÚN SEXO. AÑO 2014.

AÑO 2014	TOTAL	MUJERES	HOMBRES
Ganancia en euros	12,86	11,90	13,70

Fuente: INE. Encuesta anual de estructura salarial. Año 2014.

Según datos de la EPA correspondientes al cuarto trimestre del 2016, en Galicia 421.900 hombres y 403.300 mujeres trabajan por cuenta ajena. La mayoría tiene un contrato indefinido, mientras que 1 de cada 4 tiene un contrato temporal, de manera que la tasa de precariedad global se sitúa en el 26,7%.

Los datos por sexo revelan que la precariedad laboral afecta en mayor medida a la población femenina, puesto que el 28,4% tiene un contrato temporal, frente al 25% de los hombres. No obstante, esta brecha entre sexos en lo que se refiere a la temporalidad se fue reduciendo progresivamente a lo largo del año 2016, pasando de una diferencia

de 4,6 puntos en el primero trimestre a los 3,4 puntos en el último trimestre de ese mismo año.

**C.14 POBLACIÓN ASALARIADA DE GALICIA SEGÚN TIPO DE CONTRATO Y SEXO. TASA DE PRECARIEDAD. EPA: IV TRIMESTRE DE 2015-IV TRIMESTRE DE 2016 Y TOTAL ANUAL.**

Unidades: miles de personas.

TRIMESTRES EPA	TOTAL	CONTRATO INDEFINIDO	CONTRATO TEMPORAL	TASA DE PRECARIEDAD
<b>2015/IV</b>				
Total	812,3	605,2	207,1	25,5 %
Mujeres	400,3	290,4	109,9	27,5 %
Hombres	412	314,7	97,3	23,6 %
<b>2016: TOTAL ANUAL</b>				
Total	817,9	603,4	214,4	26,2 %
Mujeres	401,3	288,1	113,2	<b>28,2 %</b>
Hombres	416,6	315,4	101,2	24,3 %
<b>2016/I</b>				
Total	797,6	598,3	199,3	25,0 %
Mujeres	394,2	286,4	107,7	27,3 %
Hombres	403,4	311,8	91,6	22,7 %
<b>2016/II</b>				
Total	810,9	602	208,9	25,8 %
Mujeres	399,4	288,4	111	27,8 %
Hombres	411,4	313,6	97,8	23,8 %
<b>2016/III</b>				
Total	837,9	608,3	229,6	27,4 %
Mujeres	408,3	288,5	119,8	29,3 %
Hombres	429,6	319,7	109,8	25,6 %
<b>2016/IV</b>				
Total	825,2	605,2	220	26,7 %
Mujeres	403,3	288,8	114,5	<b>28,4 %</b>
Hombres	421,9	316,4	105,5	25,0 %

Fuente: IGE-INE. Encuesta de población activa.

La desigualdad de género en el ámbito laboral tiene otro de sus datos más reveladores en el tipo de jornada de trabajo. La jornada a tiempo parcial presenta una acusada diferencia entre los sexos: un 22,1% de las mujeres trabaja a tiempo parcial, frente a un 6,1% de los hombres.

#### C.15 POBLACIÓN OCUPADA EN GALICIA SEGÚN TIPO DE JORNADA Y SEXO. AÑO 2016.

TIPO DE JORNADA	% TOTAL	% MUJERES	% HOMBRES
Total	100,0	100,0	100,0
Jornada completa	86,3	77,9	93,9
Jornada parcial	13,7	<b>22,1</b>	6,1

Fuente: IGE-INE. Encuesta de población activa. Año 2016.

Pero si además el cálculo se realiza sobre el total de personas que trabajan a tiempo parcial, se comprueba que 3 de cada 4 personas que realizan este tipo de jornada son mujeres, en concreto el 76,4%.

#### C.16 POBLACIÓN OCUPADA EN GALICIA SEGÚN SEXO Y TIPO DE JORNADA. AÑO 2016.

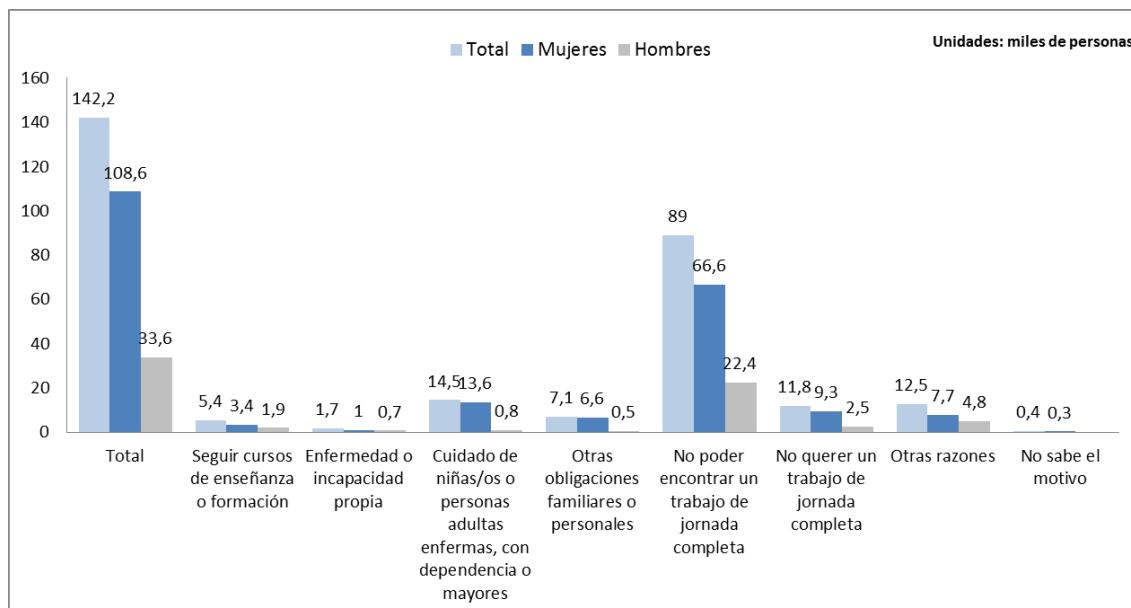
SEXO	% JORNADA COMPLETA	% JORNADA PARCIAL
Total	100,0	100,0
Mujeres	42,6	<b>76,4</b>
Hombres	57,4	23,6

Fuente: IGE-INE. Encuesta de población activa. Año 2016.

El trabajo a tiempo parcial no es una opción voluntaria en la gran mayoría de los casos. A la hora de señalar los motivos de esta modalidad de trabajo, la gran mayoría de mujeres y hombres aducen hacerlo por no poder encontrar un trabajo a tiempo completo. El cuidado de menores, personas mayores, en situación de dependencia, etc., así como otros deberes familiares y personales son razones con un menor peso, pero mencionadas casi exclusivamente por mujeres.



### G.15 POBLACIÓN OCUPADA EN GALICIA A TIEMPO PARCIAL SEGÚN MOTIVO DE LA JORNADA PARCIAL Y SEXO. AÑO 2016.



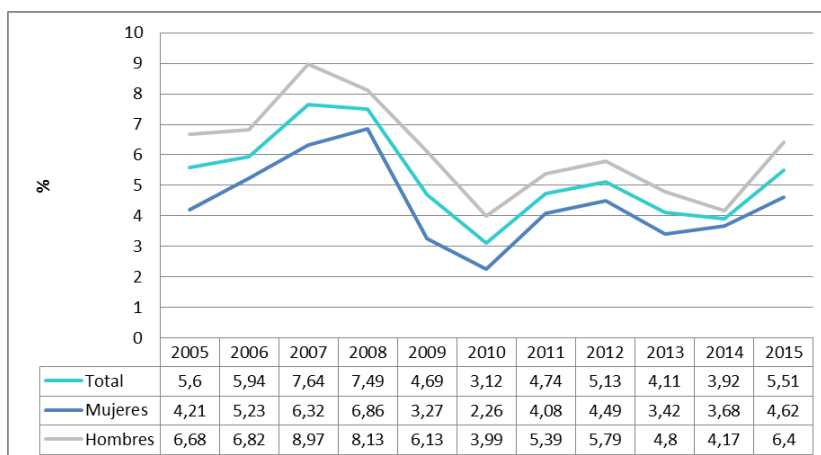
Fuente: IGE-INE. Encuesta de población activa. Año 2016.

## EMPRENDIMIENTO

Según la definición del Informe GEM Galicia de 2015, la tasa de actividad emprendedora (TEA) expresa el porcentaje de personas de 18 a 64 años que comenzaron una actividad empresarial en los últimos 42 meses. Este indicador comprende la etapa de nacimiento de las iniciativas emprendedoras, distinguiendo entre las nacientes, con menos de tres meses de actividad, y las iniciativas nuevas, entre 3 y 42 meses.

Según los últimos datos disponibles, la tasa de emprendimiento femenino en Galicia en el año 2015 se cifra en el 4,62%, lo que supone un incremento de casi un punto respecto al año anterior. A pesar de este aumento, el diferencial entre la tasa masculina y la femenina se sitúa en el 1,78 (1,35 de promedio para el conjunto de España), lo que supone un incremento significativo respecto de la diferencia resultante en el año anterior (0,50 puntos en 2014).

#### G.16 EVOLUCIÓN DEL TEA EN GALICIA SEGÚN SEXO. AÑOS 2005-2015.



Fuente: Informe GEM Galicia 2015.

Además, en todas las fases del proceso emprendedor la tasa masculina es superior a la femenina, si bien la diferencia es mínima en el caso de las iniciativas consolidadas y en el cese efectivo de iniciativas.

#### C.17 ACTIVIDAD EMPRENDEDORA Y DINÁMICA EMPRESARIAL EN GALICIA SEGÚN SEXO. AÑO 2015.

ACTIVIDAD EMPRENDEDORA	% TOTAL	% MUJERES	% HOMBRRES
Emprendedoras/es potenciales	4,30	3,79	4,82
Iniciativas nacientes	1,89	1,49	2,30
Iniciativas nuevas	3,62	3,13	4,11
Total de iniciativas emprendedoras en fase incipiente: TEA 2014	<b>5,51</b>	<b>4,62</b>	<b>6,40</b>
Iniciativas consolidadas	10,61	10,51	10,72
Cese efectivo de iniciativas	2,34	2,27	2,41

Fuente: Informe GEM Galicia 2015.

El informe GEM recoge también el perfil socioeconómico de las emprendedoras gallegas:

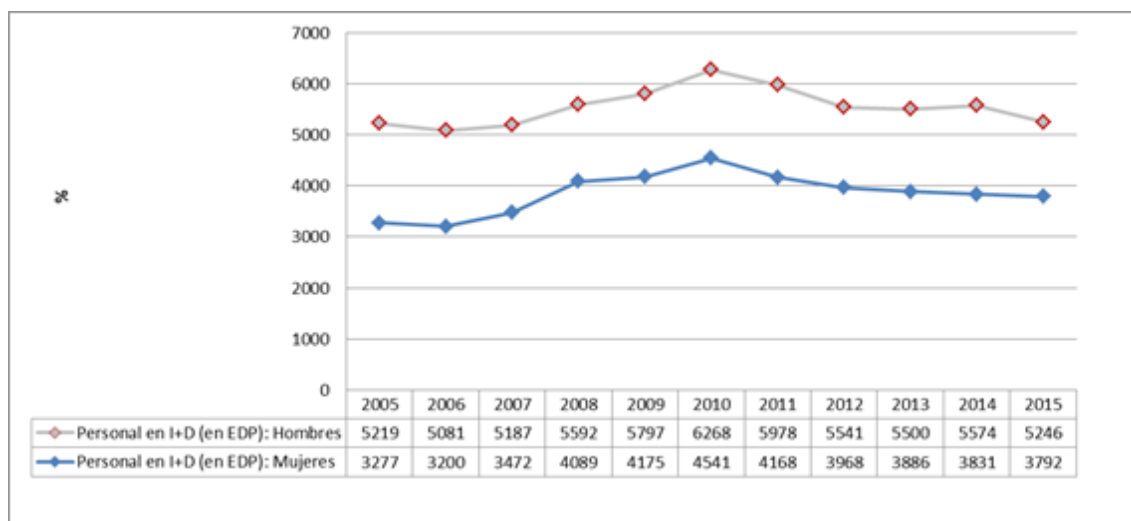
- El 46% tiene entre 35 y 44 años, porcentaje superior al de las que emprenden entre los 25 y los 34 años (22,1%).
- Su nivel educativo es superior al de los hombres: un 20,17% de emprendedoras posee estudios universitarios, frente al 15,84% de los hombres.
- El emprendimiento femenino es eminentemente urbano: el 76,4% tiene lugar en entornos urbanos, siendo, no obstante, un porcentaje inferior al masculino (93,8%).

- La mayoría de las iniciativas promovidas por mujeres se encuentran en el sector de servicios de consumo (59%), bastante por encima del porcentaje de hombres registrados en este sector (34,4%).
- Por último, el emprendimiento femenino se realiza mayoritariamente sin contratación de personas trabajadoras a cargo, de manera que el 72,9% emprende sin personal.

## INVESTIGACIÓN Y DESARROLLO

En el ámbito de la investigación y el desarrollo trabajaban en el año 2015 en Galicia un total de 9.038 personas, de las cuales el 42% eran mujeres<sup>7</sup>. Tanto en el caso de los hombres como de las mujeres la cifra de personas que trabajan en este campo fue en descenso a partir del año 2010.

**G.17 PERSONAL EN I+D EN GALICIA. EVOLUCIÓN 2005-2015.**



Fuente: INE. Estadística sobre las actividades en I+D. Años 2005-2015.

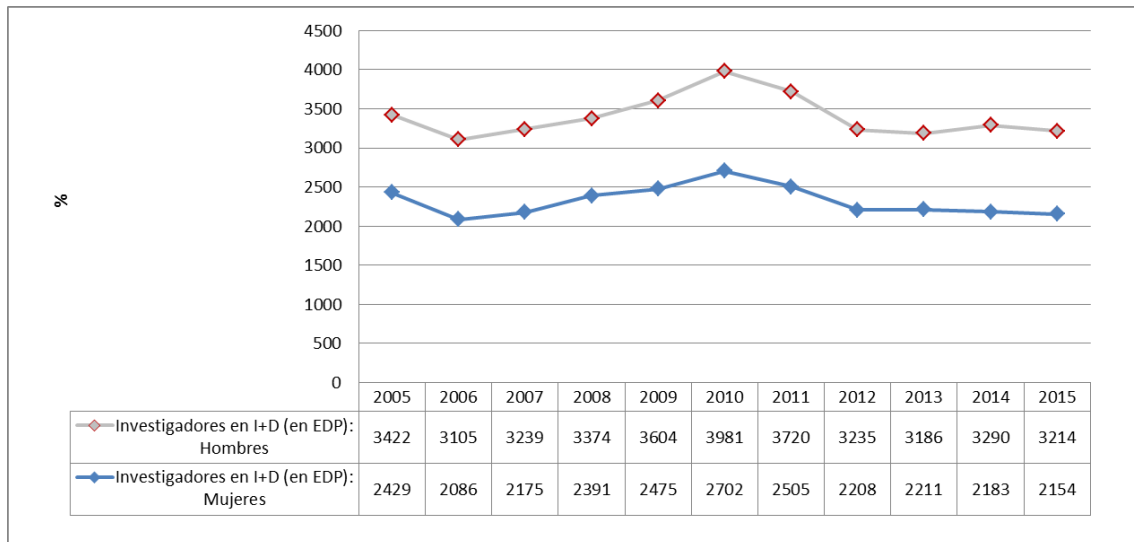
Y ya por lo que respecta a los puestos de investigación científica<sup>8</sup>, en Galicia trabajaban en el año 2015 un total de 5.368 personas, el 40,2% mujeres. La tendencia en términos

<sup>7</sup> Personal en I+D incluye a todo el personal empleado directamente en actividades de I+D, sin distinción de nivel de responsabilidad, así como los empleados que suministran servicios ligados directamente a los trabajos de I+D.

<sup>8</sup> El personal investigador en I+D son las científicas y científicos, así como las ingenieras e ingenieros que participan en la concepción o creación de nuevos conocimientos, productos, procesos, métodos o sistemas y en la gestión de los correspondientes proyectos. También está incluida la gerencia y administración dedicada a la planificación y gestión de los aspectos científicos y técnicos del trabajo del personal investigador y que, normalmente, tienen una categoría igual o

de empleabilidad es semejante a la del conjunto del sector de la I+D: menor número de investigadoras e investigadores desde el año 2010.

#### G.18 INVESTIGADORAS E INVESTIGADORES EN I+D EN GALICIA. EVOLUCIÓN 2005-2015.



Fuente: INE. Estadística sobre las actividades en I+D. Años 2005-2015.

El análisis por sectores revela que las mujeres son mayoría entre el conjunto del personal de I+D que desarrolla su labor en el ámbito de la Administración pública, donde representan el 60,2%, porcentaje que contrasta con la minoritaria presencia en el sector empresarial, en el que únicamente representan el 28,7%.

Entre el personal investigador el porcentaje de mujeres sigue siendo mayoritario en la Administración pública, si bien el porcentaje desciende en este caso al 54,4%.

superior a la de las personas empleadas directamente, tratándose de antiguo personal investigador o personal investigador a tiempo parcial. También se incluye al estudiantado postgraduado con un salario/beca de estudio que realizan actividades de I+D.

**C.18 PERSONAL EN I+D E INVESTIGADORAS E INVESTIGADORES SEGÚN SECTORES. GALICIA.  
AÑO 2015**

	TOTAL	% MUJERES	% HOMBRES
<b>Personal en I+D Total</b>	<b>9.038</b>	<b>42,0</b>	<b>58,0</b>
Sector empresas	3.432	28,7	71,3
Sector Administración Pública	1.381	60,2	39,8
Sector enseñanza superior	4.225	46,8	53,2
<b>Investigadoras/es en I+D Total</b>	<b>5.368</b>	<b>40,1</b>	<b>59,9</b>
Sector empresas	1.699	29,4	70,6
Sector Administración Pública	673	54,4	45,6
Sector enseñanza superior	2.997	43,0	57,0

Fuente: INE. Estadística sobre las actividades en I+D. Año 2015.

## SEGURIDAD Y SALUD LABORAL

A lo largo del año 2016 se registraron un total de 24.994 accidentes laborales que causaron baja. El 30,3% de las personas afectadas fueron trabajadoras; en la mayor parte se trató de accidentes de carácter leve, siendo en esta categoría en la que la población femenina presenta el porcentaje más elevado: el 30,6% de los de menor gravedad.

**C.19 NÚMERO DE ACCIDENTES CON BAJA EN JORNADA  
LABORAL EN GALICIA, SEGÚN GRAVEDAD Y SEXO. AÑO 2016.**

GRAVEDAD	TOTAL	% MUJERES	% HOMBRES
LEVES	24.441	30,6	69,4
GRAVES	496	17,9	82,1
MORTALES	57	3,5	96,5
<b>TOTAL</b>	<b>24.994</b>	<b>30,3</b>	<b>69,7</b>

Fuente: Instituto Gallego de Seguridad y Salud Laboral. Año 2016.

El 53,5% de las bajas registradas en 2016 por enfermedad profesional afectaron a mujeres. En concreto, en el sector servicios 8 de cada 10 personas trabajadoras con enfermedades relacionadas con la actividad laboral son mujeres, en consonancia con la mayor presencia femenina en este ámbito. El peso en los restantes sectores es menor, pues le sigue la industria con un 39,3% de trabajadoras con este tipo de baja.

Sin embargo, en el caso de las enfermedades profesionales que no causaron baja laboral (mayoritarias entre los hombres), se igualan en la población femenina las proporciones de las registradas en el sector servicios y en la agricultura (67% y 60%, respectivamente).

**C.20 NÚMERO DE ENFERMEDADES PROFESIONALES CON BAJA  
EN GALICIA, SEGÚN SECTOR Y SEXO. AÑO 2016.**

	TOTAL	% MUJERES	% HOMBRRES
AGRICULTURA	19	36,8	63,2
PESCA	12	16,7	83,3
INDUSTRIA	399	39,3	60,7
CONSTRUCCIÓN	48	0,0	100,0
SERVICIOS	337	80,1	19,9
<b>TOTAL</b>	<b>815</b>	<b>53,5</b>	<b>46,5</b>

Fuente: Instituto Gallego de Seguridad y Salud Laboral. Año 2016.

**C.21 NÚMERO DE ENFERMEDADES PROFESIONALES SIN BAJA  
EN GALICIA, SEGÚN SECTOR Y SEXO. AÑO 2016.**

	TOTAL	% MUJERES	% HOMBRRES
AGRICULTURA	5	60,0	40,0
PESCA	8	0,0	100,0
INDUSTRIA	289	31,5	68,5
CONSTRUCCIÓN	32	0,0	100,0
SERVICIOS	224	67,0	33,0
<b>TOTAL</b>	<b>558</b>	<b>43,7</b>	<b>56,3</b>

Fuente: Instituto Gallego de Seguridad y Salud Laboral. Año 2016.

## 2.5 CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD

La inmensa mayoría de las 14.522 prestaciones por maternidad del año 2016 fueron percibidas por la madre y solo en un 2,5% de los casos el perceptor fue el padre.

**C.22 PRESTACIONES DE MATERNIDAD EN GALICIA SEGÚN PROVINCIAS Y SEXO. AÑO 2016.**

PROVINCIAS	TOTAL	PROCESOS PERCIBIDOS POR LA MADRE	PROCESOS PERCIBIDOS POR EL PADRE
<b>Galicia</b>	<b>14.522</b>	<b>14.159</b>	<b>363</b>
A Coruña	6.384	6.215	169
Lugo	1.521	1.485	36
Ourense	1.343	1.302	41
Pontevedra	5.274	5.157	117

Fuente: Instituto Nacional de la Seguridad Social. Estadísticas. Año 2016

El número de procesos correspondientes a la prestación por paternidad fue en ese mismo año inferior a las prestaciones de maternidad: 11.819 en el conjunto de la comunidad.

#### C.23 PRESTACIONES DE PATERNIDAD EN GALICIA SEGÚN PROVINCIAS. AÑO 2016.

PROVINCIAS	TOTAL
<b>Galicia</b>	<b>11.819</b>
A Coruña	5.315
Lugo	1.195
Ourense	1.121
Pontevedra	4.188

Fuente: Instituto Nacional de la Seguridad Social. Año 2016.

La persistencia de los roles de género en nuestra sociedad, concretamente en lo que respecta a la asignación histórica a las mujeres del rol de cuidadora y responsable principal del trabajo doméstico, se hace patente si se analizan los motivos por los que la población inactiva afirma no buscar empleo. Los datos evidencian que, al margen de situaciones como la jubilación o la enfermedad o incapacidad propias, las razones vinculadas al cuidado de personas dependientes -niños y niñas, personas mayores, con enfermedades...- así como otras responsabilidades familiares y personales, son justificadas principalmente por las mujeres, con un peso extremadamente inferior entre la población masculina inactiva.

#### C.24 POBLACIÓN INACTIVA DE GALICIA SEGÚN MOTIVOS DE NO BUSCAR EMPLEO Y SEXO. AÑO 2016.

Unidades: miles de personas

	TOTAL	MUJERES	HOMBRES
<b>Total</b>	<b>1.093,7</b>	<b>626,7</b>	<b>467,1</b>
Cree que no va a encontrar	24,4	15,1	9,3
Está afectada/o por una regulación de empleo	0,9	0,2	0,7
Por enfermedad o incapacidad propia	124,8	58,3	66,5
Cuidado de niñas/os o de personas enfermas, con discapacidad o mayores	33,2	<b>30,6</b>	2,6
Tiene otras responsabilidades familiares o personales	68,1	<b>60,7</b>	7,3
Está cursando estudios o recibiendo formación	138,5	70,8	67,7
Está jubilada/o	270,3	105,5	164,8
Otras razones	91,4	79,3	12,1
No sabe	0,9	0,6	0,3
No aplicable	341,2	205,5	135,7

Fuente: IGE-INE. Encuesta de población activa. Año 2016.

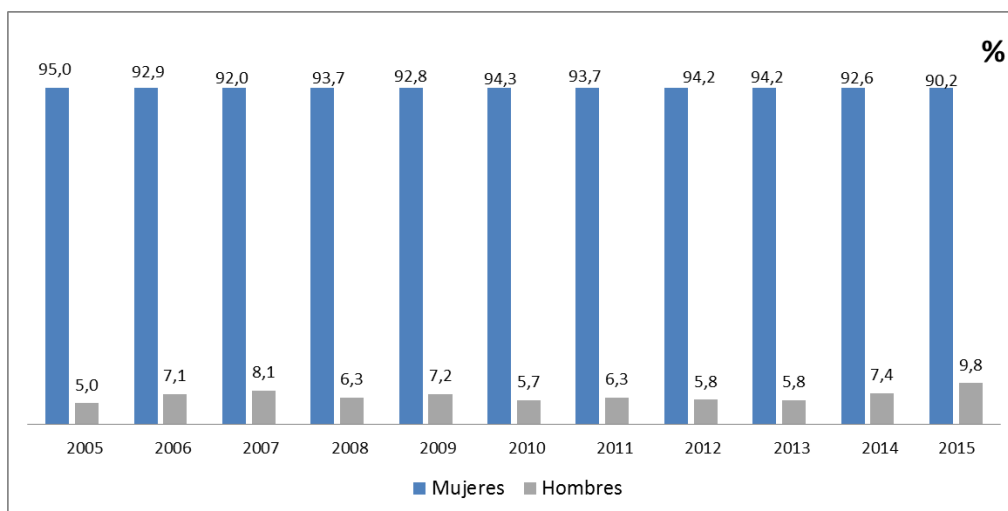
De hecho, si se analizan también las estadísticas de las excedencias laborales para el cuidado de personas, se comprueba que la mayoría son solicitadas por mujeres: el 90,9% en el caso de las excedencias por cuidado de hijas e hijos, y el 79,8% de las relacionadas con el cuidado de familiares.

#### C.25 EXCEDENCIAS POR CUIDADO DE HIJAS E HIJOS EN GALICIA SEGÚN SEXO. AÑO 2015.

AÑO 2015	TOTAL	MADRES	PADRES
Excedencias por cuidado de hijas e hijos	683	621	62

Fuente: Ministerio de Empleo y Seguridad Social. Anuario de Estadísticas. Año 2015. (Extraído del Instituto de la Mujer y para la Igualdad de oportunidades. Mujeres en Cifras)

#### G.19 EVOLUCIÓN DE LAS EXCEDENCIAS POR CUIDADO DE HIJAS E HIJOS EN GALICIA SEGÚN SEXO DE LA PERSONA PERCEPTORA. AÑOS 2005-2015.



Fuente: Ministerio de Empleo y Seguridad Social. Anuario de Estadísticas. Año 2015. (Extraído del Instituto de la Mujer y para la Igualdad de oportunidades. Mujeres en Cifras)

#### C.26 EXCEDENCIAS POR CUIDADO DE FAMILIARES EN GALICIA SEGÚN SEXO. AÑO 2015.

AÑO 2015	TOTAL	MUJERES	HOMBRES
Excedencias por cuidado de familiares	163	130	33

Fuente: Ministerio de Empleo y Seguridad Social. Anuario de Estadísticas. Año 2015. (Extraído del Instituto de la Mujer y para la Igualdad de oportunidades. Mujeres en Cifras)



## 2.6 PARTICIPACIÓN Y TOMA DE DECISIONES

La distribución por sexo en el ámbito de las instituciones representativas y órganos de gobierno de Galicia sigue reflejando la infrarrepresentación de las mujeres en el campo político:

- En el Parlamento autonómico la proporción de diputadas desde su constitución en octubre de 2016 se cifra en el 45,1%, lo que supone un ligero incremento respecto al año 2015, y un valor semejante al promedio estatal del conjunto de parlamentos autonómicos (45%).
- En cuanto a la presencia de mujeres en el Gobierno de la Xunta, en la actualidad integran el Ejecutivo gallego cuatro conselleiras, de un total de diez consellerías.
- El número de alcaldesas se incrementó ligeramente en la comunidad tras las elecciones municipales de 2015 hasta el 11,8%, situándose por debajo del promedio estatal (19,1%), mientras que la representación femenina en el cargo de concejales es algo mayor que el promedio del conjunto del Estado: 36,7% y 35,7%, respectivamente.
- En cuanto al gobierno de las diputaciones provinciales, solo la Diputación de Pontevedra está presidida por una mujer.

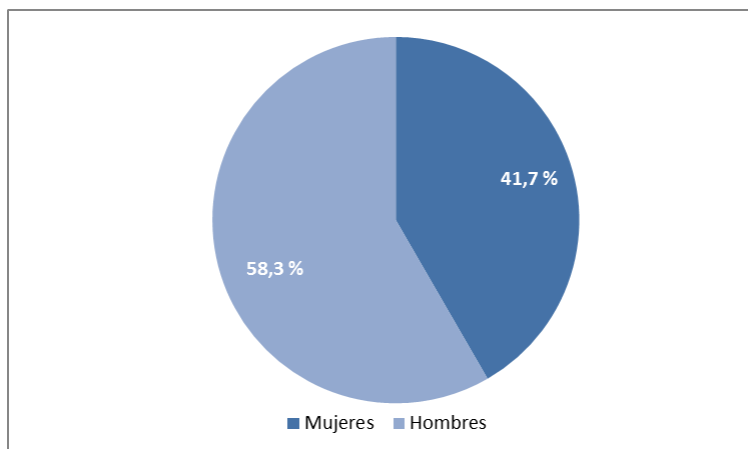
### C.27 MUJERES EN INSTITUCIONES REPRESENTATIVAS Y ÓRGANOS DE GOBIERNO DE GALICIA. AÑOS 2015 E 2016.

INSTITUCIONES Y ÓRGANOS DE GOBIERNO	% 2015	% 2016
Diputadas en el Parlamento de Galicia	40,0	45,3
Conselleiras de la Xunta de Galicia	50,0	40,0
Alcaldesas	11,8	_*
Concejales	36,7	_*
Presidentas de diputaciones provinciales	25,0	25,0

Fuente: IGE, Estadísticas de género.

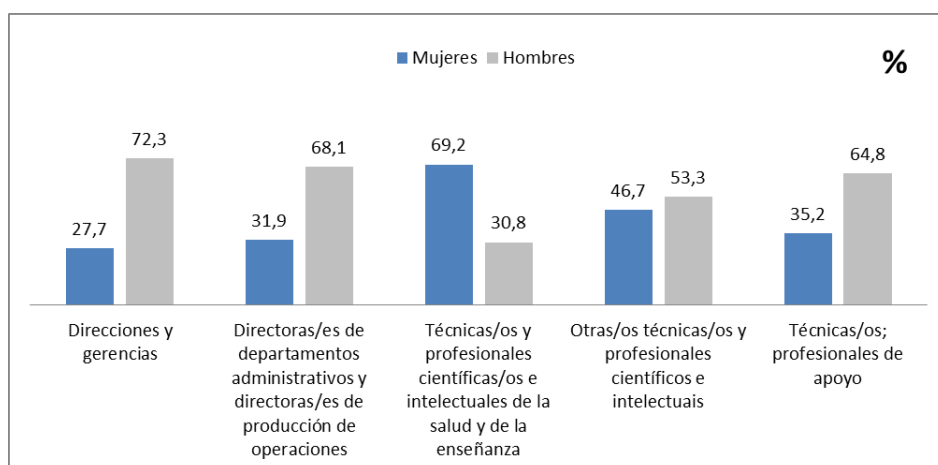
\*Sin datos disponibles para este año que puedan indicar variaciones respecto de los resultados de las Elecciones municipales celebradas en 2015.

Específicamente en el ámbito de la Administración autonómica y su sector público, en cuanto a altos cargos se refiere -es decir, titulares de las consellerías, delegaciones territoriales, secretarías y direcciones generales, gerencias y jefaturas de gabinete y prensa-, las mujeres ocupan el 41,7% de los puestos de alta responsabilidad, tal y como refleja el gráfico nº 20.

**G.20 MIEMBROS DEL GOBIERNO Y ALTOS CARGOS DE LA XUNTA DE GALICIA Y DEL SECTOR PÚBLICO AUTONÓMICO SEGÚN SEXO**

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la Dirección General de la Función Pública. Consellería de Hacienda. Registro de Actividades de Altos Cargos. Datos actualizados en febrero de 2017.

Por lo que respecta a la representatividad femenina en el campo empresarial, un 27,7% de las direcciones y gerencias están ocupadas por mujeres. En general, la presencia femenina es inferior a la de los hombres en otros puestos de responsabilidad y en otras actividades profesionales, a excepción de los puestos técnicos y profesionales científicos e intelectuales en el campo de la salud y de la enseñanza, de los cuales cerca de 7 de cada 10 están ocupados por mujeres.

**G.21 POBLACIÓN OCUPADA EN DIRECCIÓN, GERENCIA DE EMPRESAS Y EN ACTIVIDADES PROFESIONALES SEGÚN SEXO. AÑO 2016.**

Fuente: IGE-INE. Encuesta de población activa. Año 2016.

## 2.7 BIENESTAR Y CALIDAD DE VIDA

### SALUD

La esperanza de vida media al nacer va en aumento tanto en Galicia como en España y en el contexto europeo, siendo la de la población femenina superior a la masculina. En concreto, en Galicia la esperanza de vida de las mujeres es de 86 años, mientras que la de los hombres es de algo menos de 80.

#### C.28 ESPERANZA DE VIDA AL NACER: COMPARATIVA GALICIA, ESPAÑA Y UNIÓN EUROPEA 28 SEGÚN SEXO. AÑOS 2010-2014.

Unidad: años

ESPACIO	2010	2011	2012	2013	2014
<b>GALICIA</b>					
Mujeres	85,3	85,4	85,4	85,6	86,0
Hombres	78,6	78,9	79	79,5	79,7
<b>ESPAÑA</b>					
Mujeres	85,5	85,6	85,5	86,1	86,2
Hombres	79,2	79,5	79,5	80,2	80,4
<b>UE 28</b>					
Mujeres	82,8	83,1	83,1	83,3	83,6
Hombres	76,9	77,3	77,4	77,8	78,1

Fuente: IGE y Eurostat. (Extraído del IGE: Estadísticas de género).

El acusado envejecimiento poblacional que padece la comunidad autónoma viene también determinado por una reducida tasa de natalidad, junto con Castilla y León la más baja de España: 7,2 nacidos y nacidos por cada mil habitantes (9,2 en el conjunto del Estado).

La tasa de fecundidad -número de nacimientos por cada mil mujeres en edad fértil, 15 a 49 años- es de 32,7.

En Galicia las mujeres son madres por primera vez a los 31,4 años, siendo la edad media a la maternidad -el promedio de las distintas edades a las que las mujeres tienen sus hijos e hijas- de 32,5 años.

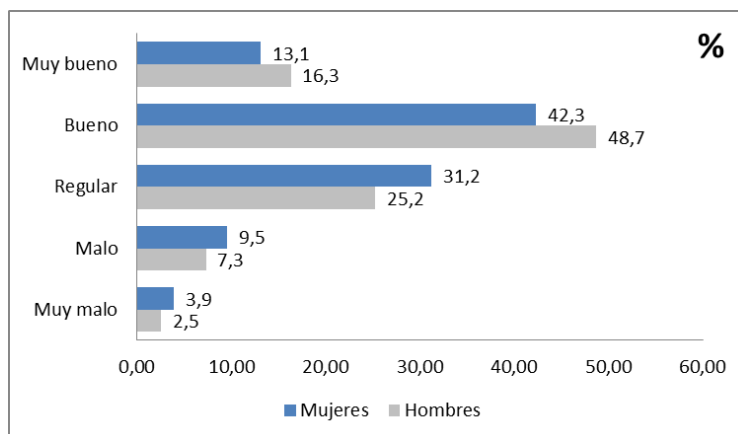
### C.29 INDICADORES DE FECUNDIDAD EN GALICIA. AÑO 2014.

INDICADORES	AÑO 2014
Tasa bruta de natalidad	7,2 ‰
Tasa general de fecundidad	32,7 ‰
Edad media a la maternidad	32,5 anos
Edad media al primer hijo o hija	31,4 anos

Fuente: IGE, Indicadores demográficos.

Por otro lado, las mujeres tienen una peor percepción del propio estado de salud: si se analizan los datos para la población gallega de 15 y más años se comprueba que casi el 65% de los hombres consideran que su estado de salud en los últimos doce meses es “bueno” o “muy bueno”, proporción que entre la población femenina desciende hasta el 55,4%, mientras que el porcentaje que lo califica como “regular” es en ellas 6 puntos superior a la de los hombres y 3 puntos mayor que la de las valoraciones negativas.

### G.22 POBLACIÓN GALLEGA DE 15 Y MÁS AÑOS SEGÚN LA VALORACIÓN DEL ESTADO DE SALUD PERCIBIDO EN LOS ÚLTIMOS DOCE MESES Y SEXO. AÑO 2014.



Fuente: INE, Encuesta Europea de salud en España 2014.

Según el Censo de Personas con Discapacidad de la Xunta de Galicia, en el conjunto de la comunidad autónoma un total de 227.696 personas han reconocido algún tipo de discapacidad<sup>9</sup>, de las cuales el 51,2% son mujeres.

A Coruña y Pontevedra son las provincias con una mayor feminización de la discapacidad.

<sup>9</sup> Téngase en cuenta que se trata de cifras oficiales correspondientes al reconocimiento administrativo de algún tipo de discapacidad con un grado igual o superior al 33%, esto es, sólo la reconocida a instancia de parte.

### C.30 POBLACIÓN CON DISCAPACIDAD EN GALICIA SEGÚN PROVINCIA Y SEXO. AÑO 2016.

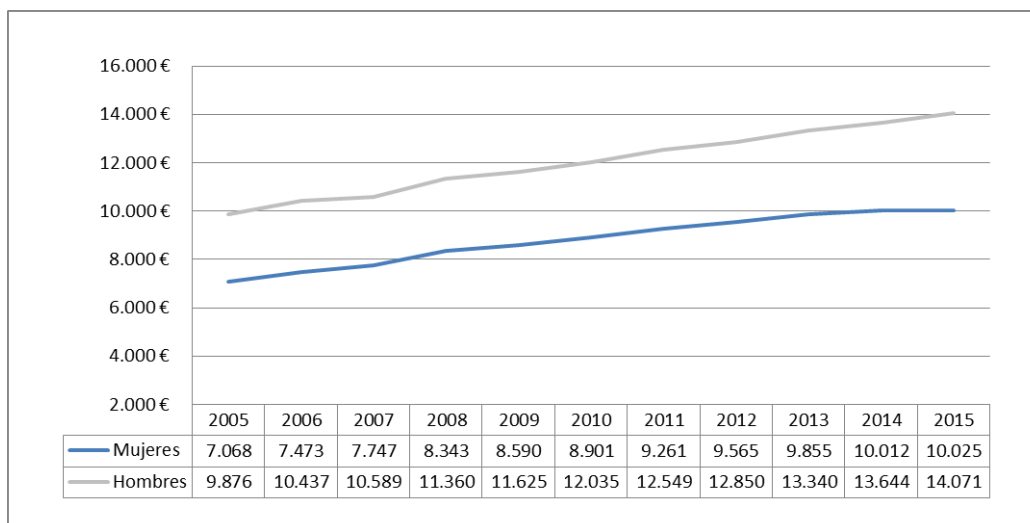
PROVINCIAS	TOTAL (nº)	% MUJERES	% HOMBRES
<b>Galicia</b>	<b>227.696</b>	<b>51,2</b>	<b>48,8</b>
A Coruña	92.978	52,2	47,8
Lugo	21.378	47,4	52,6
Ourense	26.546	49,3	50,7
Pontevedra	86.794	51,8	48,2

Fuente: Censo de Personas con Discapacidad a 31 de diciembre de 2016. Consellería de Política Social.

## PENSIONES

En Galicia la pensión media anual de las mujeres en el año 2015 era de 10.025 euros, cifra un 28,8% menor que la de la pensión media de la población masculina (14.071 €). Si bien se trata de un indicador que comprende los ingresos medios por la percepción de pensiones de distinta naturaleza, hay que tener en cuenta que en buena medida los datos reflejan el diferencial de género existente también en la percepción de las pensiones por jubilación, diferencia derivada de la brecha salarial y las condiciones laborales comentadas -trabajo a tiempo parcial etc.- y que se traducen en cotizaciones más bajas a la Seguridad Social por parte de las mujeres.

### G.23 PENSIÓN MEDIA ANUAL EN GALICIA SEGÚN SEXO. EVOLUCIÓN 2005-2015.



Fuente: IGE - INE. Años 2005-2015.

Por otro lado, en el conjunto de la comunidad autónoma el 67,9% de las personas beneficiarias de pensiones no contributivas son mujeres, porcentaje que en las provincias

de Lugo y Ourense desciende en torno a 6 puntos porcentuales respecto al promedio del conjunto de la comunidad autónoma.

### C.31 PERSONAS BENEFICIARIAS DE PENSIONES NO CONTRIBUTIVAS SEGÚN PROVINCIA Y SEXO. AÑO 2015.

PROVINCIAS	TOTAL	% MUJERES	% HOMBRES
<b>Galicia</b>	<b>41.835</b>	<b>67,9</b>	<b>32,1</b>
A Coruña	16.596	71,4	28,6
Lugo	4.938	62,0	38,0
Ourense	5.941	62,6	37,4
Pontevedra	14.360	68,0	32,0

Fuente: IGE- INE. Año 2015.

## RIESGO DE POBREZA Y EXCLUSIÓN SOCIAL

En Galicia la tasa de riesgo de pobreza<sup>10</sup> no expresa diferencias significativas según sexo en el dato global, siendo del 16,8% para las mujeres y del 17,1% para los hombres. La distribución por edades muestra, sin embargo, un porcentaje algo mayor entre las mujeres con edades comprendidas entre los 16 y los 49 años, así como entre las mayores.

### C.32 TASA DE RIESGO DE POBREZA SEGÚN EDAD Y SEXO. AÑO 2015.

EDADES	% TOTAL	% MUJERES	% HOMBRES
<b>Total</b>	<b>17,0</b>	<b>16,8</b>	<b>17,1</b>
De 0 a 15 años	20,9	19,3	22,3
De 16 a 24 años	25,6	26,1	25,1
De 25 a 49 años	17,1	17,9	16,4
De 50 a 64 años	17,3	16,1	18,5
De 65 o más años	11,7	12,4	10,8

Fuente: IGE, Encuesta estructural a hogares. Año 2015.

Hay que tener en cuenta, no obstante, que esta tasa se corresponde con el porcentaje de personas con un ingreso equivalente inferior al umbral de riesgo de pobreza que comprende todos los ingresos, incluidas las transferencias sociales. En España, como puede comprobarse en el cuadro nº 34, la tasa de pobreza era en 2015 superior a la de Galicia tanto para mujeres como para hombres: 21,8 % y 22,5 %, respectivamente, frente al 16,8 % y 17,1 % de nuestra comunidad.

Sin embargo, si se toma como dato la tasa de pobreza antes de las transferencias sociales, esto es, excluidas las prestaciones contributivas, las no contributivas y las

<sup>10</sup> La tasa de riesgo de pobreza es el porcentaje de personas con ingresos equivalentes inferiores al límite de riesgo de pobreza de Galicia, que se establece en el 60% de la mediana de ingresos equivalentes.

prestaciones y subsidios por desempleo, el diferencial de género se agudiza: un 36,6% de mujeres frente a un 34,1% de hombres en 2015.

**C.33 TASA DE RIESGO DE POBREZA ANTES DE LAS TRANSFERENCIAS SOCIALES: COMPARATIVA GALICIA, ESPAÑA Y UNIÓN EUROPEA 28 SEGÚN SEXO. AÑOS 2011-2015.**

ESPACIO	2011	2012	2013	2014	2015
<b>GALICIA</b>					
Mujeres	<b>35,2</b>	<b>37,6</b>	<b>37,2</b>	<b>37,2</b>	<b>36,6</b>
Hombres	31,8	33,8	33,7	34,6	34,1
<b>ESPAÑA</b>					
Mujeres	45,5	46,3	48,6	48,0	-
Hombres	42,1	44,7	46,3	46,0	-
<b>UE 28</b>					
Mujeres	46,1	46,6	46,6	46,7	-
Hombres	41,6	42,1	42,6	42,4	-

Fuente: IGE e Eurostat. (Extraído do IGE: Estadísticas de género).

**C.34 TASA DE RIESGO DE POBREZA DESPUÉS DE LAS TRANSFERENCIAS SOCIALES: COMPARATIVA GALICIA, ESPAÑA Y UNIÓN EUROPEA 28 SEGÚN SEXO. AÑOS 2011-2015.**

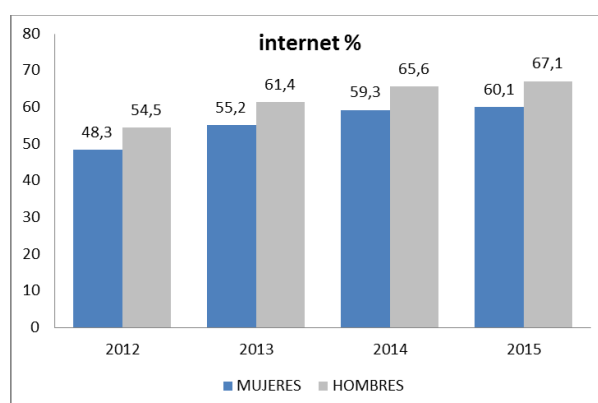
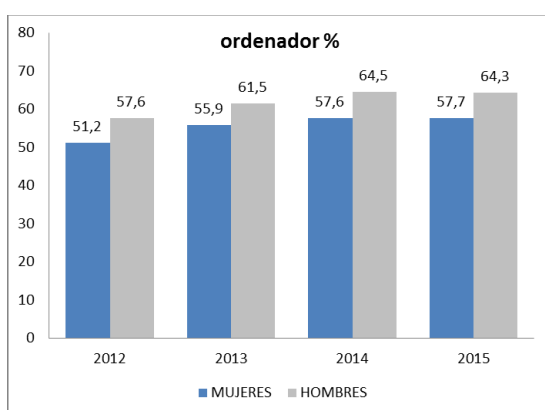
ESPACIO	2011	2012	2013	2014	2015
<b>GALICIA</b>					
Mujeres	<b>15,8</b>	<b>16,8</b>	<b>16,6</b>	<b>16,3</b>	<b>16,8</b>
Hombres	15,7	16,1	16,6	16,5	17,1
<b>ESPAÑA</b>					
Mujeres	21,4	20,9	19,9	22,1	21,8
Hombres	19,9	20,7	20,9	22,4	22,5
<b>UE 28</b>					
Mujeres	17,4	17,2	17,7	17,7	-
Hombres	16,2	16,1	16,7	16,9	-

Fuente: IGE e Eurostat. (Extraído do IGE: Estadísticas de género).

## 2.8 SOCIEDAD DIGITAL

El acceso y la utilización de las tecnologías de la información y la comunicación es otro de los ámbitos en los que se evidencia la posición desigual de mujeres y hombres. Según los últimos datos disponibles, la brecha digital de género sigue siendo una realidad pendiente de corregir: entre el 2012 y el 2014 tanto el uso del ordenador como de internet es superior en al menos 6 puntos porcentuales entre la población masculina, llegando a los 7 puntos de diferencia en lo que atañe a la utilización de internet.

### G.24-25 PERSONAS QUE UTILIZARON EL ORDENADOR E INTERNET EN GALICIA EN LOS ÚLTIMOS TRES MESES SEGÚN SEXO. AÑOS 2012-2015.

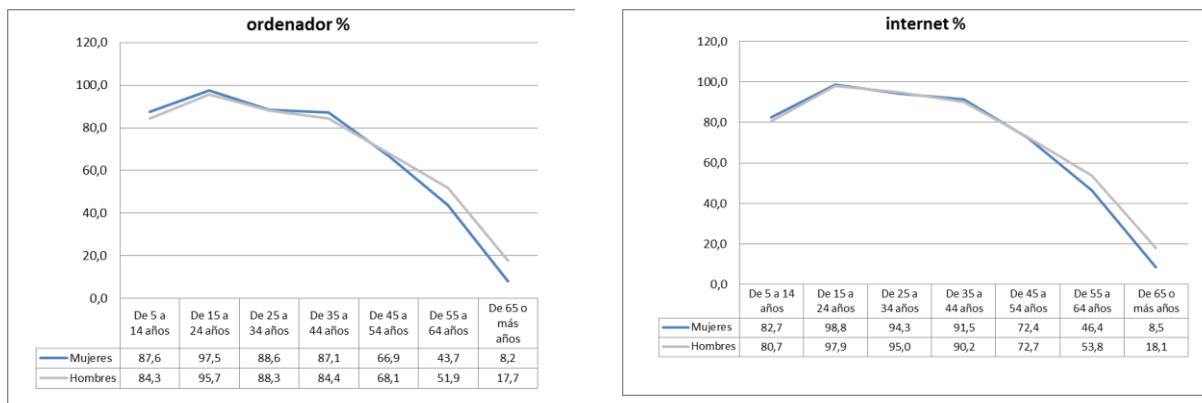


Fuente: IGE. Encuesta estructural a hogares. Año 2015.

Un dato importante a tener en cuenta es que esta brecha de género comienza a tener lugar a partir de los 45 años. En edades inferiores las diferencias entre los sexos son menores y mismo se observa una mayor utilización de estas tecnologías por parte de las mujeres.



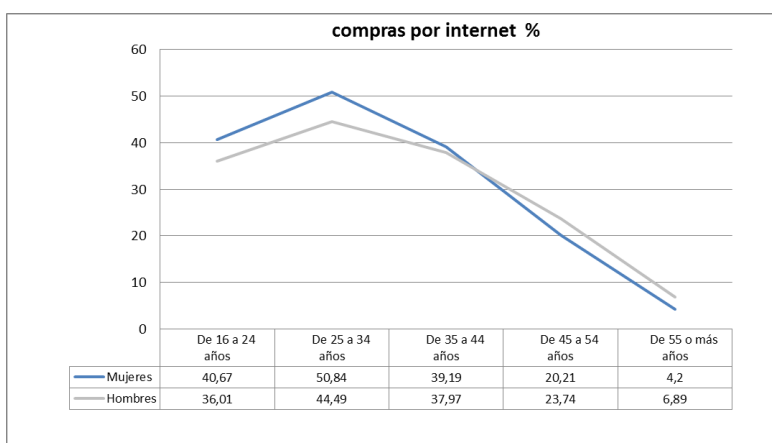
**G.26-27 PERSONAS QUE UTILIZARON EL ORDENADOR E INTERNET EN GALICIA EN LOS ÚLTIMOS 3 MESES SEGÚN EDAD Y SEXO. AÑO 2015.**



Fuente: IGE. Encuesta estructural a hogares. Año 2015.

Además, la compra de bienes y servicios a través de internet presenta una tendencia semejante, puesto que a partir de los 45 años es más frecuente entre los hombres. En cambio, en la franja etaria en la que este hábito de consumo está más extendido, entre los 25 y los 34 años, el porcentaje de mujeres que compra por internet es del 50,8%, frente al 44,5% de los hombres.

**G.28 PERSONAS DE 16 O MÁS AÑOS QUE COMPRARON POR INTERNET EN GALICIA EN LOS ÚLTIMOS 3 MESES SEGÚN EDAD Y SEXO. AÑO 2015.**



Fuente: IGE. Encuesta estructural a hogares. Año 2015.

## 2.9 VIOLENCIA DE GÉNERO

Entre el año 2013 y 2016 las denuncias por violencia de género experimentaron un incremento tanto en Galicia como en el conjunto del Estado. A 31 de diciembre de 2016 se presentaron en la comunidad autónoma un total de 5.683 denuncias, lo que supone una tasa por millón de mujeres (4.034) inferior a la registrada para el conjunto estatal (6.045).

### C.35 DENUNCIAS POR VIOLENCIA DE GÉNERO: GALICIA Y ESPAÑA. AÑOS 2013, 2014, 2015 y 2016.

ESPACIO	2013	2014	2015	2016
<b>GALICIA</b>				
Número de denuncias	5.174	5.209	5.210	5.683
Tasa por millón de mujeres	3.639	3.681	3.699	4.034
<b>ESPAÑA</b>				
Número de denuncias	124.893	126.742	129.193	142.893
Tasa por millón de mujeres	5.279	5.367	5.471	6.045

Fuente: Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad y Consejo General del Poder Judicial. INE, Cifras de población.

Del total de denuncias presentadas en los Juzgados de Violencia de Género de Galicia en 2016, el 7,4% fueron presentadas directamente por la víctima en el Juzgado, porcentaje que supone más del doble del valor registrado para el conjunto estatal. También es superior en esta comunidad la proporción de atestados policiales con denuncia de la víctima (76,3%, frente al 65,9% de España).

### C.36 CARACTERÍSTICAS DE LAS DENUNCIAS PRESENTADAS EN LOS JUZGADOS DE VIOLENCIA DE GÉNERO. GALICIA Y ESPAÑA. AÑO 2016.

	DENUNCIAS TOTALES	% PRESENTADA DIRECTAMENTE POR VÍCTIMA AL JUZGADO	% PRESENTADA DIRECTAMENTE POR FAMILIARES	ATESTADOS POLICIALES			% PARTE DE LESIONES RECIBIDO DIRECTAMENTE EN EL JUZGADO	% SERVICIOS ASISTENCIA TERCEIROS EN GENERAL
				% CON DENUNCIA VÍCTIMA	% CON DENUNCIA FAMILIAR	% POR INTERVENCIÓN DIRECTA POLICIAL		
Galicia	5.638	7,4	0,1	76,3	1,8	6,0	7,6	1,5
España	142.893	3,2	0,3	65,9	1,2	16,5	10,1	2,7

Fuente: Consejo General del Poder Judicial. Datos y Evoluciones en Violencia de Género. Año 2016.

En cuanto a la nacionalidad, en el año 2016 en Galicia el 85,9% de las mujeres víctimas de violencia de género eran de nacionalidad española, mientras que en España este porcentaje es algo más bajo, en concreto del 70,1%.

**C.37 MUJERES VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO, SEGÚN  
ORIGEN DE LA DENUNCIANTE. GALICIA Y ESPAÑA. AÑO 2016.**

	TOTAL	ESPAÑOLAS	EXTRANJERAS
Galicia	5.104	4.383	721
España	134.462	94.294	40.168

Fuente: Consejo General del Poder Judicial. Datos y Evoluciones en Violencia de Género. Año 2016.

En 2016 se solicitaron en Galicia 1.693 órdenes de protección, 129 más que el año anterior.

El porcentaje de órdenes de protección acordadas -las finalmente concedidas-, es superior al del año anterior, al tiempo que mayor que el promedio del conjunto estatal: 67,0% y 64,2%, respectivamente.

**C.38 ÓRDENES DE PROTECCIÓN: GALICIA Y ESPAÑA. AÑOS 2013, 2014, 2015 y 2016.**

ESPACIO	2013	2014	2015	2016
<b>GALICIA</b>				
Órdenes de protección solicitadas	1.490	1.327	1.564	1.693
Porcentaje de órdenes de protección acordadas	59,4	62,5	59,5	67,0
<b>ESPAÑA</b>				
Órdenes de protección solicitadas	32.831	33.167	36.292	37.956
Porcentaje de órdenes de protección acordadas	58,9	56,6	57,4	64,2

Fuente: Órdenes solicitadas en los Juzgados de Violencia contra la Mujer. Consejo General del Poder Judicial y Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad.

En todo el 2016 fueron asesinadas en Galicia tres mujeres víctimas de violencia de género, lo que supone un descenso respecto al año anterior, en el que murieron asesinadas ocho mujeres. En el conjunto del Estado el total de muertes también se redujo, pasando de 60 a 44. Así, Galicia registró el 6,8% del total de víctimas en España, siendo Castilla y León, la Comunidad Valenciana, Baleares y Cataluña, las comunidades con la cifra más elevada de mujeres muertas a manos de sus parejas o exparejas (seis víctimas en cada uno de estos territorios autónomos).

**C.39 MUJERES MUERTAS POR VIOLENCIA DE GÉNERO A MANOS DE SU PAREJA O EXPAREJA: GALICIA Y ESPAÑA. AÑOS 2013, 2014, 2015 Y 2016.**

ESPACIO	2013	2014	2015	2016
<b>GALICIA</b>				
Número	3	6	8	3
Tasa por millón de mujeres	2,1	4,2	5,7	2,1
<b>ESPAÑA</b>				
Número	54	54	60	44
Tasa por millón de mujeres	2,3	2,3	2,5	1,9

Fuente: Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad. INE, Padrón Municipal de Habitantes.

Según los datos disponibles, correspondientes al 2015, entre las infracciones penitenciarias imputadas por violencia de género -que descienden levemente respecto al año 2014 hasta las 1.327-, además de los homicidios cabe destacar el peso de las imputaciones por delito de lesiones (786), torturas y daños contra la integridad moral (248) y por delito de amenazas (163).

**C.40 INFRACCIONES PENALES IMPUTADAS AL DENUNCIADO POR VIOLENCIA DE GÉNERO SEGÚN TIPO DE INFRACCIÓN. GALICIA.**

Unidad: número de infracciones

INFRACCIONES	2013	2014	2015
<b>Total infracciones</b>	<b>1.439</b>	<b>1.347</b>	<b>1.327</b>
Total delitos:	1.375	1.313	1.312
- Homicidio y sus formas	5	7	6
- Lesiones	884	810	786
- Detenciones ilegales y secuestro	1	1	1
- Amenazas	157	176	163
- Coacciones	36	55	45
- Torturas e integridad moral	198	205	248
- Agresiones sexuales	9	10	7
- Abusos sexuales	2	2	1
- Violación de morada	2	0	3
- Injurias	0	3	0
- Daños	3	2	5
- Quebrantamiento de condena	73	36	41
- Otros delitos sin especificar	5	6	6
Total faltas:	64	34	15
- Faltas contra las personas	62	29	14
- Otras faltas sin especificar	2	5	1

Fuente: INE, Estadística de violencia de género. (Extraído del IGE: Estadísticas de género).

## 3 CONTEXTO PROGRAMÁTICO Y NORMATIVO: AVANCES RECIENTES

Los significativos avances producidos en los últimos tiempos en el ámbito de la intervención en materia de igualdad vinieron en gran medida de la mano de una combinación de instrumentos jurídicos y políticos que determinaron y orientaron el diseño y puesta en marcha de políticas públicas en favor de la igualdad de derechos y de oportunidades entre mujeres y hombres y de la lucha contra las distintas formas de discriminación por motivos de género. El impacto positivo sobre la igualdad de medidas legislativas como las relacionadas con la conciliación y los permisos, la lucha contra discriminaciones directas e indirectas en razón del sexo, las cuotas de representación, o el abordaje de la violencia de género, entre otras, están fuera de toda duda.

Asimismo, en el campo de la planificación de las políticas públicas conviene destacar el avance que representó la aplicación del “doble enfoque”, lo que supone combinar la transversalidad de la perspectiva de género en el desarrollo de todas las políticas y acciones de la Administración, con la puesta en marcha de medidas específicas, desarrolladas por organismos específicos responsables en la materia, a través de las cuales se pretender incidir en la desigual situación de mujeres y hombres en los distintos ámbitos.

El VII Plan Estratégico de Galicia para la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres 2017-2020 no solo se encuadra, como no puede ser de otro modo, en el marco legislativo vigente, sino que también se incardina en el contexto programático actual, de manera que sus objetivos y medidas se alinean con las principales directrices recogidas en los instrumentos de planificación de ámbito europeo, estatal y autonómico que, en el horizonte 2020, marcan las líneas de intervención esenciales para avanzar en el desarrollo socioeconómico sostenible, en la cohesión social y en la igualdad real entre mujeres y hombres en los distintos ámbitos.

Es por ello por lo que se ofrece en este epígrafe una **contextualización programática y normativa de este VII Plan** que atiende a la enumeración de los instrumentos de planificación más actuales, de carácter general y específico en materia de igualdad, que inspiran y guían el plan, así como las recientes modificaciones legislativas acometidas.

En el plano de los instrumentos programáticos, y en el marco de la Unión Europea, hace falta referirse en primer lugar al **Compromiso estratégico para la igualdad entre**

**mujeres y hombres 2016-2019**, un documento con el que la Comisión Europea pretende redoblar los esfuerzos en todos los niveles, tanto europeo como nacional, regional y local, y que programa una serie de acciones en el marco de las cinco áreas prioritarias consideradas ya en la Estrategia para la igualdad entre mujeres y hombres 2010-2015. A través de este documento estratégico, la Comisión Europea reafirmó su compromiso de continuar el trabajo para promover la igualdad entre hombres y mujeres, centrando su política a este respecto en las cinco áreas temáticas prioritarias existentes:

- Aumentar la participación de la mujer en el mercado laboral y promoción de igual independencia económica de mujeres y hombres.
- Reducir las disparidades entre sexos existentes en las retribuciones, los ingresos y las pensiones, para así combatir la pobreza entre las mujeres.
- Promover la igualdad entre mujeres y hombres en la toma de decisiones.
- Combatir la violencia sexista y proteger y apoyar a las víctimas.
- Promover la igualdad entre mujeres y hombres y los derechos de las mujeres en todo el mundo.

En todas las áreas prioritarias se prestará atención al papel de los hombres, a la eliminación de los estereotipos y a la promoción de roles no discriminatorios en función del sexo. Además, se dedicará especial atención a las necesidades específicas de grupos desfavorecidos, como las personas solas con hijos e hijas, las mujeres mayores, las mujeres gitanas y las mujeres con discapacidad.

En el ámbito estatal, el instrumento de planificación más reciente es el **Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades (PEIO) 2014-2016**, un plan que pretendía adaptarse a las necesidades actuales y que reforzó su carácter estratégico. Mediante este instrumento el Gobierno de España definió, en aquellos ámbitos que son competencia del Estado, los objetivos y medidas prioritarias para eliminar cualquier discriminación por razón de sexo que pueda persistir y para alcanzar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

El PEIO toma en consideración la Estrategia para la Igualdad entre Mujeres y Hombres 2010-2015 de la Unión Europea y la Estrategia Europa 2020, esta última, enfocada a avanzar hacia una economía más fuerte, basada en un crecimiento inteligente, sostenible e integrador. Además, integra las líneas establecidas en el segundo Pacto Europeo por la Igualdad de Género (2011-2020), en el que se insta a los Estados miembros y a la Unión Europea a adoptar medidas para cerrar las brechas de género en el empleo, promover una mejor conciliación de la vida laboral y la vida privada para mujeres y hombres a lo largo de toda su vida, y combatir todas las formas de violencia contra las mujeres.

El plan estatal responde, en particular, a tres objetivos estratégicos de carácter prioritario: 1) reducir las desigualdades que aún existen en el ámbito del empleo y la economía, con especial incidencia en las desigualdades retributivas; 2) apoyar la conciliación y corresponsabilidad de la vida personal, familiar y laboral; y 3) erradicar la violencia que sufren las mujeres por el hecho de serlo. A estos se suman otros tres: 4) mejorar la participación de las mujeres en los ámbitos político, económico y social; 5) impulsar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres a través del sistema educativo; e 6) integrar plenamente el principio de igualdad de trato y de oportunidades en todas las políticas y acciones del Gobierno.

Impulsado también por el Gobierno de España, es necesario mencionar el vigente **Plan para la promoción de las mujeres del medio rural (2015-2018)**, con el que se pretende dar respuesta a uno de los objetivos enunciados en el PEIO 2014-2016: promover el desarrollo de las mujeres en los ámbitos rural y pesquero. A través de este instrumento quiere prestarse especial atención a las mujeres del medio rural como actoras clave en el desarrollo equilibrado y sostenible del territorio, mejorando sus condiciones de vida y trabajo y contribuyendo a derribar los obstáculos que limitan el desarrollo de sus expectativas laborales, sociales y económicas. Para eso el plan contempla un total de siete ejes de actuación, a través de los que se busca, entre otros objetivos, visibilizar el papel de las mujeres en el medio rural; superar la brecha de género en materia de empleo y emprendimiento; facilitar la conciliación y la corresponsabilidad; promover el asociacionismo, así como la incorporación de las mujeres a los órganos de decisión y participación del medio rural.

En materia de abordaje de la violencia de género hay que aludir a la **Estrategia Nacional para la erradicación de la violencia contra la mujer 2013-2016**, instrumento con el que se pretendió dotar de coherencia y sistematicidad a las medidas dirigidas a avanzar en la eliminación de la violencia contra la mujer en general y de la de género en particular (en los términos del artículo 1 de la Ley Orgánica de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género 1/2004, de 28 de diciembre). Estructurada en cuatro objetivos generales y tres ejes transversales, esta estrategia recoge medidas que cumplen con tres finalidades: la sensibilización, la prevención y la detección. Su contenido incluye también acciones que buscan dar la mejor respuesta institucional -asistencial, de protección y de apoyo- a las mujeres que sufrieron violencia de género, logrando la máxima personalización, incidiendo en la atención a los y a las menores y a las mujeres especialmente vulnerables, mejorando la formación de agentes, aumentando la evaluación de las políticas públicas y del conocimiento sobre la violencia contra las mujeres, visibilizando las distintas formas de violencia y maximizando el trabajo en red.

En el ámbito de la planificación estratégica de la Xunta de Galicia para los próximos años, además de la vigencia de planes sectoriales que incorporan la perspectiva de género y el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, es necesario hacer mención especial al **Plan Estratégico de Galicia 2015-2020 (PEG)**. Un plan que tiene como objetivo general “impulsar el crecimiento económico de Galicia partiendo de un modelo basado en la innovación y en el capital humano, que colabore para conseguir una Galicia moderna y cohesionada social y territorialmente y que permita disminuir el desempleo, aumentar la productividad y la renta de los gallegos y de las gallegas colaborando para retomar la senda del crecimiento demográfico”.

Todo el plan se construye con la finalidad de avanzar en cuatro objetivos transversales que abarcan a todos los ejes de actuación, a saber:

- Colaborar para cambiar la actual dinámica demográfica.
- Cohesión territorial y fijación de la población en el medio rural.
- Fomento del emprendimiento e internacionalización en todos los campos.
- Impulso de la cultura de la innovación.

Además, la promoción de la igualdad entre mujeres y hombres y la no discriminación constituye un objetivo horizontal del PEG, de manera que la Administración autonómica velará por que se tengan en cuenta y se promueva la igualdad entre hombres y mujeres y la integración de la perspectiva de género en las sucesivas fases del ciclo de vida del plan: ejecución, seguimiento y evaluación, ámbitos en los que participará el órgano competente en materia de igualdad de la Xunta de Galicia, que velará por el cumplimiento del enfoque en clave de género en todas las fases del plan.

El PEG se alinea con el principio de transversalidad de la perspectiva de género, ya que tiene entre sus fines el de impulsar y fortalecer la consideración de la igualdad de género como un elemento transversal en todas las políticas y acciones de la Administración pública gallega y, por lo tanto, no abordar este tema únicamente bajo un enfoque de acciones directas y específicas a favor de las mujeres.

Por otro lado, el PEG 2015-2020 identifica -dentro del diagnóstico de la situación socioeconómica realizado- las necesidades relacionadas con las brechas de género existentes en los distintos ámbitos. Para reducirlas, se definieron una serie de objetivos estratégicos y prioridades de actuación que contribuyen, a través de acciones específicas, a esta finalidad; objetivos y prioridades que se señalan en el presente documento al hilo de los ámbitos de actuación en las distintas áreas estratégicas de intervención de este VII Plan.

Aunque la igualdad de género, como principio horizontal impregna todos los ejes y objetivos de actuación del PEG, desde una perspectiva de las actuaciones más



directamente relacionadas con la igualdad entre mujeres y hombres se condensan en el eje prioritario 2, “Bienestar de las personas y las familias y cohesión social”, dos prioridades de actuación que recogen los objetivos estratégicos de:

- mejorar la conciliación de la vida familiar y laboral y promover la corresponsabilidad entre mujeres y hombres para contribuir a alcanzar el principio de igualdad por razón de género;
- impulsar la igualdad de oportunidades por razón de género, la inclusión y mejora social, el acceso a la actividad y al empleo de las mujeres;
- reducir la violencia de género articulando una respuesta global y coordinada en cualquiera de sus modalidades y consecuencias.

En el plano normativo, hay que destacar la voluntad del Gobierno gallego por racionalizar y simplificar la normativa vigente como uno de los objetivos de modernización de la Administración autonómica y su sector público. Esto llevó a considerar conveniente la refundición de las disposiciones legales vigentes en materia de igualdad. Con este propósito se elaboró un texto refundido con las leyes que tienen como objeto directo la regulación en materia de igualdad y que, con la aprobación del **Decreto legislativo 2/2015, de 12 de febrero, por el que se aprueba el texto refundido de las disposiciones legales de la Comunidad Autónoma de Galicia en materia de igualdad**, quedan expresamente derogadas. Estas normas son:

- La Ley 7/2004, do 16 de julio, gallega para la igualdad de mujeres y hombres.
- La Ley 2/2007, de 28 de marzo, del trabajo en igualdad de las mujeres de Galicia.
- La Ley 7/2010, de 15 de octubre, por la que se suprime el organismo autónomo Servicio Gallego de Promoción de la Igualdad del Hombre y de la Mujer y se modifican determinados artículos de la Ley 2/2007, del 28 de marzo, del trabajo en igualdad de las mujeres de Galicia.

Por su relevancia y la especificidad que supone el tratamiento legislativo de la violencia de género, permanece vigente la Ley 11/2007, de 27 de julio, gallega para la prevención y el tratamiento integral de la violencia, si bien el citado Decreto legislativo 2/2015 deroga también expresamente las disposiciones adicionales quinta y séptima de dicha ley, relativas al Consejo Gallego de las Mujeres y a la Comisión Interdepartamental de la Igualdad, que se integran en el nuevo texto.

La refundición realizada no se limitó a la simple agregación en un texto único de las disposiciones de la normativa que deroga, sino que además estructura sistemáticamente el texto en función de los contenidos regulados. Así, este decreto legislativo consta de un artículo único que aprueba el texto refundido, una disposición adicional, una derogatoria y una última. El texto refundido se estructura en cinco títulos, siete

disposiciones adicionales, una última y un anexo. El título preliminar recoge las disposiciones generales; el título primero regula la integración transversal del principio de igualdad en las actuaciones de la Xunta de Galicia y de su sector público; el título segundo trata sobre las condiciones de empleo en igualdad en la Administración pública gallega; el título tercero regula las previsiones sobre igualdad en las empresas y el título cuarto trata del apoyo a la conciliación y a la corresponsabilidad.

Más adelante, en 2016, se aprueba el **Decreto 130/2016, de 15 de septiembre, por el que se establecen los requisitos y el procedimiento para el reconocimiento y acreditación de los centros de información a la mujer de titularidad de las entidades locales de Galicia, así como para la modificación y extinción de su reconocimiento.**

Mediante su aprobación se deroga el anterior Decreto 182/2004, de 22 de julio, para dar una respuesta más adecuada a los cambios operados en la realidad social durante la vigencia de dicho decreto. Además, se consideraba aconsejable proceder a la modificación de los requisitos para la acreditación de los Centros de Información a la Mujer, a partir de la experiencia de la gestión cotidiana de los procedimientos de reconocimiento y acreditación y de extinción de tal reconocimiento, así como de las modificaciones normativas operadas. El nuevo decreto configura los CIM como un conjunto de recursos de las entidades locales, desde los cuáles se articula una intervención global dirigida a las mujeres y que proporcionan asesoramiento jurídico, atención psicológica, orientación profesional y sociolaboral, así como cualquier otra información encaminada a la consecución de la igualdad efectiva entre mujeres y hombres. Los CIM atenderán todas las mujeres que lo demanden, así como cualquier persona, sea hombre o mujer, en asuntos relacionados con la promoción social de la igualdad de género.

Por último, y también relacionada con la **Ley 11/2007, de 27 de julio, gallega para la prevención y el tratamiento integral de la violencia**, hace falta referir la modificación realizada mediante la aprobación de la **Ley 12/2016 de 22 de julio**, a través de la cual se modifican los artículos 3 y 39, así como la disposición adicional cuarta de dicho texto legal, añadiendo otras disposiciones a mayores.

Se retoca pues el artículo 3, para establecer como forma de violencia de género la definición de trata de mujeres y de niñas con fines de explotación sexual coherente con la del Código penal y con la de los documentos internacionales. Se modifica el artículo 39, para garantizar la incorporación de las víctimas de esta forma de violencia de género como beneficiarias de la ayuda periódica, así como para establecer el plazo permanentemente abierto de su solicitud.

## 4. PRINCIPIOS ORIENTADORES

El VII Plan Estratégico de Galicia para la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres 2017-2020 se inspira en los siguientes **principios orientadores**:

- **Articulación de una estrategia marco para la igualdad de género dirigida al conjunto de la sociedad.** En esta ocasión, si cabe más que en anteriores instrumentos de planificación, la elaboración de este VII Plan responde al interés que supone disponer de una **estrategia marco** para integrar el conjunto de políticas y actuaciones favorecedoras de la igualdad entre mujeres y hombres que se puedan desarrollar a lo largo del período 2017-2020. Este plan presenta, pues, un carácter más abierto, en un horizonte temporal más amplio que el anterior plan, en el que se articulan diferentes medidas que marcan el camino de las principales líneas de acción a seguir en los próximos años para la consecución de la igualdad de género, y en la que necesariamente deberán implicarse el conjunto de la sociedad y los poderes públicos.
- **Igualdad entre mujeres y hombres real y efectiva.** Por su propia naturaleza, un plan de igualdad pretende trascender al ámbito de la igualdad formal, la legalmente reconocida y que se ha demostrado insuficiente para eliminar la desigualdad de género. Por esto, el VII Plan se conforma como el instrumento que procurará la efectividad en la lucha contra las distintas formas de desigualdad que afectan a las mujeres, reforzando la intervención en los ámbitos en los que la discriminación por razones de sexo y género es más acusada.
- **Afianzamiento de la transversalidad de género.** Toda la planificación de la Administración autonómica, tanto la de carácter general como la sectorial, integrará la dimensión de género de forma transversal. Esto quiere decir que el conjunto de la programación y las intervenciones de la administración deberán tener presentes y analizar las diferentes circunstancias, necesidades de partida, intereses, conocimientos, etc., de mujeres y hombres. La transversalidad de género no puede definirse tampoco como un nuevo reto del Gobierno gallego para los próximos años; los avances ya producidos en años pasados en este ámbito hacen que la propuesta general de actuación deba ser la de reforzar y afianzar la consideración del enfoque de género en el conjunto de la acción pública, yendo más allá del diseño y puesta en marcha de acciones directas y específicas en favor de las mujeres.

■ **Cooperación y coordinación institucional.** El presente plan es fruto de la colaboración de los distintos departamentos y entes instrumentales dependientes de la Administración autonómica. Esta “forma de hacer” se va a extender también a su ejecución, para poder hacer efectivos los principios anteriormente expuestos y mejorar la vida de las mujeres y hombres de Galicia. Se reforzará, por lo tanto, la cooperación intraadministrativa e interinstitucional, lo que redundará, sin duda, en la mejora de la gestión en todas las fases del proceso de ejecución del presente plan.

■ **Colaboración con los agentes económicos y sociales.** La configuración de esta estrategia marco para la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres se realizó sobre la premisa de la implicación de toda la sociedad: ciudadanía, instituciones, asociaciones y entidades deben participar en la consecución de la igualdad, contando además con la ineludible implicación de los hombres como coactores del cambio en el logro de estos objetivos.

Pero además, el presente plan incide en áreas como la educación, la conciliación corresponsable y el empleo que requieren de una permanente colaboración con los agentes sociales y económicos del país, en el marco del diálogo social, para contribuir al logro de la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres.

Además de los principios inspiradores que orientaron la elaboración del plan y regirán en su ejecución, éste recoge los **siguientes principios para la actuación** que operarán también en el desarrollo de las medidas diseñadas:

■ **Equidad.** El compromiso del Gobierno gallego para hacer efectiva la igualdad entre mujeres y hombres mediante la articulación de las medidas contenidas en este plan estratégico se hará factible de la manera más equitativa posible. Para eso, se promoverán los medios que garanticen un mejor acceso de las mujeres a los distintos recursos, asegurando los apoyos adecuados a las mujeres en situación de desventaja social.

■ **Innovación.** Como principio de actuación, la innovación se entenderá referida en dos vertientes: de una parte, en la incorporación de nuevas herramientas y procedimientos de carácter técnico y tecnológico que posibiliten o mejoren la aplicación de las medidas que se desarrollen al amparo de esta estrategia marco. De otra, la innovación trascenderá esta dimensión y se interpretará también como la búsqueda de nuevos caminos que faciliten un cambio profundo para una sociedad verdaderamente igualitaria e inclusiva, lo que requerirá el compromiso

de los organismos implicados para incorporar cambios en las estructuras organizativas, en los procesos y en los valores relacionados con la igualdad de género, lo que deberá suponer una mayor implicación en el desarrollo de conocimientos, estrategias y técnicas específicas al servicio de la igualdad entre mujeres y hombres.

- **Diversidad de las mujeres.** Con el objeto de reconocer las especificidades, características y diferentes necesidades de las mujeres gallegas, la consideración de la diversidad de las mujeres será un principio para la acción. La igualdad, además de un derecho, es un valor que parte del reconocimiento de la diversidad humana y del respeto a las diferencias entre las personas. En este sentido, es fundamental tener en cuenta la diversidad de las mujeres que las convierten en un grupo muy heterogéneo, tanto en relación a su cultura-origen, como a la orientación sexual, el marco convivencial, estado físico y de salud (o funcional), expectativas, aspiraciones y proyectos de vida. El desarrollo de las medidas se basará en metodologías y diseños que tengan en cuenta esta diversidad, que incluye cualquier característica que dote de especificidad a la persona. Por ejemplo, en el ámbito de la empresa se podrá fomentar la atención específica a las características personales de las mujeres, aprovechando la diversidad de perfiles como un importante activo social y económico.

Entre las especificidades se destacan especialmente en la ejecución de este VII plan las que se refieren a la edad y al territorio:

- **Diversidad generacional:** la edad es un transcurso temporal, un devenir histórico, durante el que se va acumulando información y conocimiento, pero también valores, actitudes y comportamientos. Para el diseño de la puesta en marcha de las actuaciones de este plan, hace falta tener en cuenta que el calificativo generacional indica qué conjuntos de mujeres caracterizadas por nacer en fechas próximas, tener una educación e influjos culturales y sociales semejantes, y presentar conocimientos tecnológicos similares, son comparables e identificables con otras diferentes o complementarias con las que coexisten.
- **Diversidad territorial:** especialmente importante en una comunidad autónoma como la gallega en la que el grado de urbanización es muy dispar, y afecta de forma notoria a la disponibilidad de recursos y al acceso a éstos, con todo lo que esto implica para el empoderamiento de las mujeres. Se puede producir la exclusión territorial, precisamente, cuando una persona o

grupo, en virtud de su emplazamiento geográfico territorial y de las características estructurales de éste, encuentra diferencias significativas entre sus posibilidades de acceso a los bienes y servicios característicos de la sociedad a la que pertenece y las posibilidades que habitualmente tiene el resto de la población. La exclusión territorial rural, además del aislamiento social, presenta especificidades relacionadas con el transporte y con el acceso a los servicios. La exclusión territorial es un factor de vulnerabilidad que se debe medir y valorar en la actuación pública. Por eso, su planificación debe tener en cuenta la perspectiva territorial programando actuaciones que compensen las desventajas que experimenta la población residente en zonas en declive demográfico.

La finalidad es incidir en la consideración transversal en todas las áreas y medidas del plan de este principio que alude, en esencia, a la diversidad de las mujeres en su conjunto (sexual, cultural, convivencial, funcional...) y, como parte de ella, también a la diversidad derivada de la edad (generacional: mujeres jóvenes, mayores...) y a la territorial (rural, urbana...).

En definitiva, el plan estará vertebrado transversalmente en su ejecución por dos factores: generacional y territorial que, a su vez, completan la diversidad de las mujeres en sentido amplio. Se proponen una igualdad respetuosa con la diversidad e integradora de las especificidades de mujeres y de hombres, que corrija la tendencia, aún existente, a la imposición y generalización del modelo masculino.

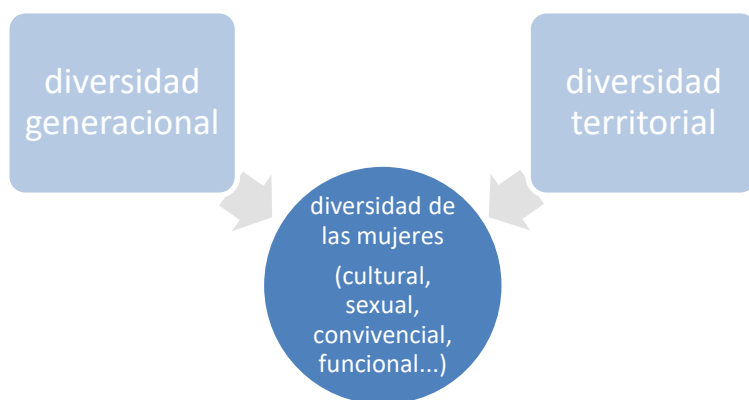


Ilustración 1: esquema de los principios de actuación del plan.

## 5. ESTRUCTURA DEL PLAN

### 5.1. DESCRIPCIÓN GENERAL

El plan presenta la siguiente estructura en grandes capítulos:

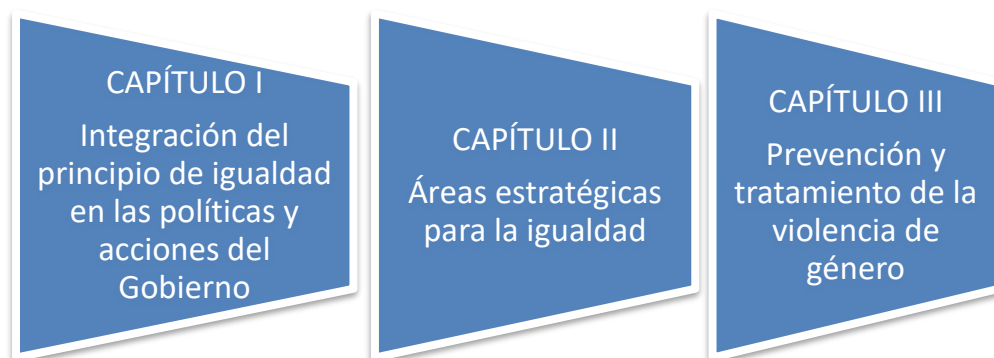


Ilustración 2. Estructura del VII Plan Estratégico de Galicia para la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres 2017-2020

#### ***CAPÍTULO 1: INTEGRACIÓN DEL PRINCIPIO DE IGUALDAD EN LAS POLÍTICAS Y ACCIONES DEL GOBIERNO***

Un primer capítulo, titulado, **Integración del principio de igualdad en las políticas y acciones del Gobierno**, incluye una batería de medidas para la integración del principio de igualdad entre mujeres y hombres en las acciones y políticas del Gobierno gallego. Este bloque de medidas, integradas en **prioridades de actuación**, representa el compromiso de la Xunta de Galicia para **reforzar y afianzar las actuaciones para mejorar la gobernanza en favor de la igualdad**, en una perspectiva de consolidación de la acción del Gobierno gallego a partir de los avances ya producidos en este ámbito, especialmente en el marco del anterior plan de igualdad.

Se refuerza, por lo tanto, la consideración de la perspectiva de género en la planificación, normativa, presupuestos, actuaciones y servicios de la Administración gallega para tener en cuenta la diferente situación y posición de hombres y de mujeres lo que permite ver, comprender y satisfacer la diversidad existente.

Además, se consolida la incorporación del principio de igualdad de mujeres y hombres en la actividad de la administración en la dimensión externa, es decir, en las relaciones con la sociedad -actividad contractual y subvencional, comunicación institucional

inclusiva...-, así como en el ámbito interno, avanzando en ámbitos como la formación y política de personal de la Administración autonómica.

## **CAPÍTULO 2: ÁREAS ESTRATÉGICAS PARA LA IGUALDAD**

El segundo capítulo lo conforman las **áreas estratégicas** de actuación para proseguir en la consecución de la igualdad entre mujeres y hombres en todos los ámbitos durante los próximos años.

Este apartado está constituido por los elementos estructurales que se indican a continuación:

- Las **áreas estratégicas** representan los ámbitos de prioritaria intervención para avanzar en la consecución de la igualdad entre mujeres y hombres en el horizonte 2020. Asociado a cada una de las áreas, **el objetivo estratégico** define la meta u objetivo general pretendido y, por lo tanto, coincide con la estrategia de acción global y estructural que se busca impulsar. Se definirá uno por cada área.
- Los **objetivos específicos** constituyen las metas concretas que permitirán la consecución del objetivo estratégico de cada una de las áreas y se definirán tantos como materias/metás se decidan.
- Las **medidas** representan las líneas de acción marco a través de las que se operativizan los distintos objetivos específicos del VII Plan, las cuales orientarán y encuadrarán las actuaciones concretas que recojan los planes o programas operativos que se elaboren para la ejecución de este instrumento marco de planificación.

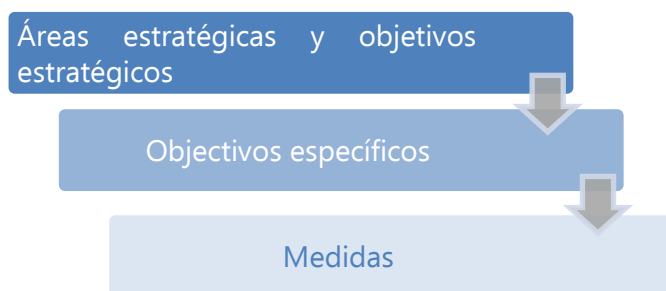


Ilustración 3: esquema de los elementos estructurales del capítulo II.

Una de las **novedades** de este plan respecto del anterior en términos de “enfoque de estructura” se encuentra en el **nivel de concreción de las acciones**, pues este está integrado por **medidas**, que aglutinarán actuaciones más concretas que se programarán anualmente por cada departamento. En este sentido, el VII plan **se considera** más como una **estrategia marco** para avanzar en el camino hacia la igualdad real y efectiva en la



comunidad gallega, y como hoja de ruta a partir de la que programar las actuaciones para desarrollar en cada ejercicio por los diferentes departamentos de la Xunta de Galicia.

Las áreas estratégicas de actuación son las que se señalan a continuación. Se incide en la "igualdad" como centro y elemento común a todas las áreas estratégicas y por eso se incluye el término como parte del nombre de cada área.

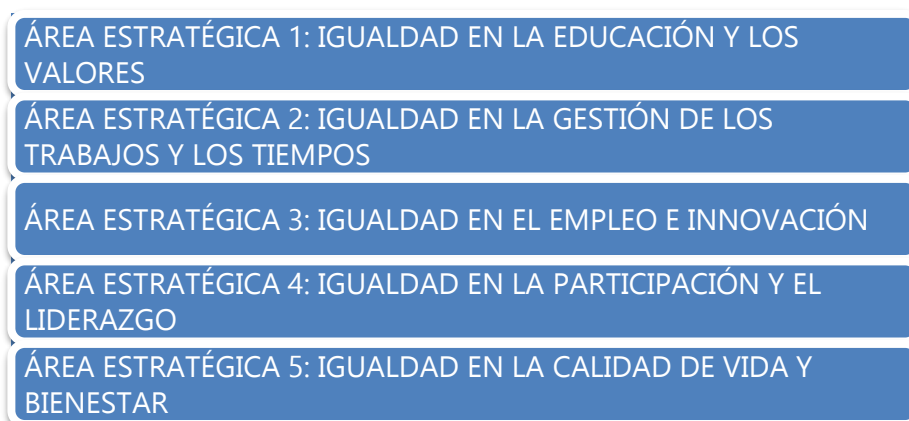


Ilustración 4: cuadro resumen de las áreas estratégicas del capítulo II

### ***CAPÍTULO 3: PREVENCIÓN Y TRATAMIENTO DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO***

Cierra el plan un tercer y último capítulo dedicado a las **medidas para la prevención y tratamiento de la violencia de género**.

Con esta estructura se pretende **dotar de un carácter singular a la intervención en materia de violencia de género**, esto es, diferenciar la planificación para el abordaje de la violencia contra las mujeres de las áreas de actuación definidas y diseñadas como ámbitos de actuación estratégica para avanzar en la igualdad entre mujeres y hombres en el horizonte 2020.

Este capítulo se estructura también en **áreas estratégicas y objetivos estratégicos, objetivos específicos y medidas**.

ÁREA ESTRATÉGICA 1: SENSIBILIZACIÓN Y PREVENCIÓN

ÁREA ESTRATÉGICA 2: INTERVENCIÓN E INTEGRACIÓN

Ilustración 5: cuadro resumen de las áreas estratégicas del capítulo III

## 5.2 RESUMEN: PRIORIDADES DE ACTUACIÓN, ÁREAS ESTRATÉGICAS, OBJETIVOS ESTRATÉGICOS Y OBJETIVOS ESPECÍFICOS.

Como resultado de la fase de diseño conceptual del VII Plan Estratégico de Galicia para la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres 2017-2020 se elaboró la estructura matriz, en respuesta al análisis de la situación actual así como de las fortalezas y los aspectos de mejora de los planes anteriores para la igualdad y también, muy especialmente, a la vocación del VII Plan de ser una iniciativa marco del conjunto del Gobierno gallego para consolidar líneas de acción ya emprendidas, y sumar esfuerzos para conseguir que la consideración integral y transversal del principio de igualdad de trato y de reconocimiento entre mujeres y hombres sea una mayor realidad.

Se presenta a continuación **dicha estructura** matriz, de manera esquemática y a modo de tabla.

## CUADRO RESUMEN: PRIORIDADES DE ACTUACIÓN, ÁREAS ESTRATÉGICAS, OBJETIVOS ESTRATÉGICOS Y OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

### CAPÍTULO 1: INTEGRACIÓN DEL PRINCIPIO DE IGUALDAD EN LAS POLÍTICAS Y ACCIONES DEL GOBIERNO

**Objetivo estratégico:** Consolidar la integración del principio de igualdad en las políticas de la Xunta de Galicia, mediante el refuerzo de la transversalidad de género en el conjunto de su actividad y el fortalecimiento de las políticas de igualdad de trato y de oportunidades en su seno.

#### **PRIORIDADES DE ACTUACIÓN**

- P.A. 1.** Afianzar el principio de igualdad en la planificación de la Xunta de Galicia.
- P.A. 2.** Consolidar la transversalidad de género en los presupuestos.
- P.A. 3.** Reforzar el enfoque de género en la normativa.
- P.A. 4.** Afianzar el principio de igualdad en la actividad contractual y subvencional.
- P.A. 5.** Consolidar el uso del lenguaje e imágenes inclusivas.
- P.A. 6.** Impulsar la perspectiva de género y la participación equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de consulta y participación.
- P.A. 7.** Garantizar la formación en igualdad y violencia de género en la oferta formativa dirigida al personal de la Xunta de Galicia.
- P.A. 8.** Reforzar la igualdad de género en la política de personal de la administración gallega.
- P.A. 9.** Promover la investigación, estadísticas y estudios con perspectiva de género.
- P.A. 10.** Fomentar las políticas de igualdad en el ámbito local.
- P.A. 11.** Incluir los contenidos relativos a la igualdad en los procesos selectivos de acceso y promoción en el empleo público.
- P.A. 12.** Fortalecer las estructuras de gestión, de coordinación y de intercomunicación por la igualdad de género.

### CAPÍTULO 2: ÁREAS ESTRATÉGICAS PARA LA IGUALDAD

#### **ÁREA ESTRATÉGICA 1: IGUALDAD EN LA EDUCACIÓN Y LOS VALORES**

<b>Objetivo estratégico</b>	<b>Objetivos específicos</b>
Impulsar el cambio de valores, actitudes, roles y estereotipos que sustentan la desigualdad de género a través de un modelo educativo que promueva la igualdad entre mujeres y hombres en todas sus dimensiones.	<b>1.1</b> Avanzar en un modelo educativo basado en la coeducación.
	<b>1.2</b> Promover la igualdad de género en la organización y gestión de los centros educativos.
	<b>1.3</b> Impulsar una orientación académica y profesional libre de estereotipos.
	<b>1.4</b> Consolidar el enfoque de género y de las mujeres en la actividad académica, científica, tecnológica y de innovación.
	<b>1.5</b> Impulsar modelos igualitarios en las relaciones afectivo-sexuales.
	<b>1.6</b> Promover valores y actitudes inclusivas y normalizadoras respecto de la orientación sexual y las identidades de género.

## ÁREA ESTRATÉGICA 2: IGUALDAD EN LA GESTIÓN DE LOS TRABAJOS Y LOS TIEMPOS

Objetivo estratégico	Objetivos específicos
Favorecer la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, a la vez que se promueve un modelo de sociedad corresponsable en el que hombres y mujeres compartan de manera equilibrada las responsabilidades domésticas y familiares y realicen un uso equitativo de los tiempos y de las medidas de conciliación.	<b>2.1</b> Impulsar la sensibilización social y la generación de conocimiento en relación con las ventajas de una organización social corresponsable y de las medidas para la armonización de la vida privada y laboral.
	<b>2.2</b> Promover acciones dirigidas a la racionalización horaria y al cambio cultural en los usos de los tiempos.
	<b>2.3</b> Reforzar los recursos que facilitan la conciliación de la vida laboral personal y familiar.
	<b>2.4</b> Fomentar la conciliación corresponsable en un contexto social de puesta en valor de la maternidad y la paternidad conforme a los diversos modelos de familia.
	<b>2.5</b> Promover la implicación de las empresas y de las organizaciones sindicales de cara a la implantación efectiva de medidas de conciliación de la vida laboral, personal y familiar y el uso corresponsable de estas.

## ÁREA ESTRATÉGICA 3: IGUALDAD EN EL EMPLEO E INNOVACIÓN

Objetivo estratégico	Objetivos específicos
Reducir las brechas de género en el acceso, permanencia y promoción en el empleo y favorecer la autonomía económica y el desarrollo profesional de las mujeres desde una cultura de la innovación.	<b>3.1</b> Fortalecer las competencias de las mujeres, adecuándolas a los requerimientos del mercado de trabajo, con especial atención a los vinculados a la innovación y a la tecnología.
	<b>3.2</b> Consolidar la igualdad de oportunidades en el acceso de las mujeres a empleos de calidad.
	<b>3.3</b> Fomentar la igualdad en las condiciones laborales y en el desarrollo de la carrera profesional.
	<b>3.4</b> Estimular la incorporación, la permanencia y la promoción profesional de las mujeres en los ámbitos académico, científico, tecnológico y creativo.
	<b>3.5</b> Potenciar actuaciones dirigidas a combatir la brecha salarial de género.
	<b>3.6</b> Impulsar el emprendimiento femenino y la mejora del tejido empresarial liderado por mujeres.
	<b>3.7</b> Impulsar la empleabilidad y el desarrollo profesional de las mujeres rurales y del mar como motor de dinamización demográfica y el crecimiento económico de sus municipios.
	<b>3.8</b> Reducir la brecha digital de género en el acceso, conocimiento tipo e intensidad de uso de las tecnologías de la información y la comunicación, con especial incidencia en el ámbito rural.

## ÁREA ESTRATÉGICA 4: IGUALDAD EN LA PARTICIPACIÓN Y EL LIDERAZGO

Objetivo estratégico	Objetivos específicos
Fomentar la participación de las mujeres en condiciones de igualdad en todas las esferas de la sociedad e incrementar su presencia en los ámbitos de decisión e influencia de las estructuras sociales, políticas, económicas y profesionales, al tiempo que se potencia su liderazgo.	<p><b>4.1</b> Potenciar el empoderamiento individual de las mujeres, teniendo en cuenta su diversidad.</p> <p><b>4.2</b> Impulsar la presencia equilibrada de mujeres y hombres en las esferas de decisión e influencia del ámbito económico, político, social, cultural y profesional.</p> <p><b>4.3</b> Apoyar el empoderamiento de las mujeres rurales y su incorporación a las estructuras de decisión de los sectores económicos agrario, ganadero y pesquero.</p> <p><b>4.4</b> Visibilizar y poner en valor el liderazgo y el talento femenino en los distintos ámbitos.</p> <p><b>4.5</b> Fortalecer el movimiento asociativo femenino y la presencia, el liderazgo y la participación de las mujeres en las estructuras asociativas en general.</p>

#### ÁREA ESTRATÉGICA 5: IGUALDAD EN LA CALIDAD DE VIDA Y BIENESTAR

Objetivo estratégico	Objetivos específicos
Reforzar la perspectiva de género en los diferentes ámbitos con el fin de contribuir a la mejora de la calidad de vida, de la salud y al bienestar integral de la población femenina, así como a la eliminación de las desigualdades entre mujeres y hombres en ámbitos como la cultura, el deporte, los medios de comunicación y en la sociedad en general.	<p><b>5.1</b> Desarrollar políticas de salud con enfoque de género que atiendan a la diversidad de las mujeres y a las especificidades de todo su ciclo vital.</p> <p><b>5.2.</b> Potenciar los recursos de atención y apoyo para garantizar una asistencia integral a las mujeres embarazadas a lo largo de todo el ciclo de maternidad (embarazo, parto, posparto, lactancia y crianza) adaptada a sus características.</p> <p><b>5.3</b> Fomentar estilos de vida que contribuyan al bienestar físico, emocional y social de las mujeres desde una perspectiva de participación activa en su autocuidado.</p> <p><b>5.4</b> Promover la especialización y la diversificación de los recursos públicos para facilitar una respuesta de calidad a las necesidades de las mujeres, en especial de las que se encuentran en situación de mayor dificultad.</p> <p><b>5.5</b> Contribuir al desarrollo sostenible mediante la incorporación de la perspectiva de género a las políticas medioambientales, de ordenación territorial, de infraestructuras y de movilidad.</p> <p><b>5.6</b> Promover la igualdad entre mujeres y hombres en la actividad deportiva.</p> <p><b>5.7</b> Reforzar el principio de igualdad de género en el ámbito de la cultura y de la producción artística e intelectual.</p> <p><b>5.8</b> Consolidar un modelo social más equitativo en género mediante el impulso de un estado de opinión favorable a la igualdad y la transmisión de imágenes y contenidos igualitarios y plurales en los medios de comunicación y la publicidad.</p>

### CAPÍTULO 3: PREVENCIÓN Y TRATAMIENTO DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO

### ÁREA ESTRATÉGICA 1: SENSIBILIZACIÓN Y PREVENCIÓN

Objetivo estratégico	Objetivos específicos
Fortalecer los mecanismos para la prevención y la rápida detección de las distintas manifestaciones de la violencia de género.	<b>1.1</b> Aumentar la información y la investigación sobre la violencia contra las mujeres.
	<b>1.2</b> Reforzar la sensibilización y concienciación social sobre la violencia de género en todas sus formas y manifestaciones.
	<b>1.3</b> Fortalecer las acciones dirigidas a prevenir y detectar de forma precoz conductas violentas en todas sus formas y ámbitos e informar sobre ellas.
	<b>1.4</b> Reforzar la formación de las y los profesionales implicados en la prevención, atención e integración de las víctimas de violencia de género.

### ÁREA ESTRATÉGICA 2: INTERVENCIÓN E INTEGRACIÓN

Objetivo estratégico	Objetivos específicos
Reforzar la respuesta institucional para una adecuada intervención y atención integral a las víctimas de violencia de género.	<b>2.1</b> Fortalecer la respuesta institucional en materia de protección y atención integral a las víctimas de violencia de género.
	<b>2.2</b> Facilitar una respuesta específica a las mujeres víctimas de violencia de género en situación de discriminación múltiple y especial vulnerabilidad (mujeres con discapacidad, mujeres mayores, residentes en el medio rural, mujeres inmigrantes, mujeres con adicciones...) y a sus hijos e hijas menores de edad.
	<b>2.3</b> Consolidar la atención integral y específica de las mujeres y niñas víctimas de trata de seres humanos, fundamentalmente a las que lo son con fines de explotación sexual.

Sobre la estructura anterior se diseñaron las medidas que se plasman en el siguiente epígrafe de este documento. Un programa de medidas estructurado en tres capítulos, con 12 prioridades de actuación (capítulo I), cinco áreas estratégicas para la igualdad (capítulo II) y dos áreas estratégicas para la prevención y tratamiento de la violencia de género (capítulo 3); con un total de 51 objetivos específicos (que incluye las 12 prioridades de actuación del capítulo I) y un total de **253 medidas**, según se describe en el cuadro siguiente.



**CÓMPUTO DE MEDIDAS DEL VII PLAN ESTRATÉGICO DE GALICIA PARA LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES 2017-2020.**

<b>CAPÍTULO I: INTEGRACIÓN DEL PRINCIPIO DE IGUALDAD EN LAS POLÍTICAS Y ACCIONES DEL GOBIERNO</b>	<b>PRIORIDADES DE ACTUACIÓN</b>	<b>Nº DE MEDIDAS</b>
	<b>12</b>	<b>47</b>
<b>CAPÍTULO II: ÁREAS ESTRATÉGICAS PARA LA IGUALDAD</b>	<b>OBJECTIVOS ESPECÍFICOS</b>	<b>Nº DE MEDIDAS</b>
ÁREA ESTRATÉGICA 1: IGUALDAD EN LA EDUCACIÓN Y LOS VALORES	<b>6</b>	<b>27</b>
ÁREA ESTRATÉGICA 2: IGUALDAD EN LA GESTIÓN DE LOS TRABAJOS Y LOS TIEMPOS	<b>5</b>	<b>24</b>
ÁREA ESTRATÉGICA 3: IGUALDAD EN EL EMPLEO E INNOVACIÓN	<b>8</b>	<b>33</b>
ÁREA ESTRATÉGICA 4: IGUALDAD EN LA PARTICIPACIÓN Y EL LIDERAZGO	<b>5</b>	<b>20</b>
ÁREA ESTRATÉGICA 5: IGUALDAD EN LA CALIDAD DE VIDA Y BIENESTAR	<b>8</b>	<b>41</b>
<b>CAPÍTULO III: PREVENCIÓN Y TRATAMIENTO DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO</b>	<b>OBJECTIVOS ESPECÍFICOS</b>	<b>Nº DE MEDIDAS</b>
ÁREA ESTRATÉGICA 1: SENSIBILIZACIÓN Y PREVENCIÓN	<b>4</b>	<b>27</b>
ÁREA ESTRATÉGICA 2: INTERVENCIÓN E INTEGRACIÓN	<b>3</b>	<b>34</b>
<b>TOTAL</b>	<b>51</b>	<b>253</b>

## 6. PROGRAMA DE MEDIDAS



## CAPÍTULO 1: INTEGRACIÓN DEL PRINCIPIO DE IGUALDAD EN LAS POLÍTICAS Y ACCIONES DEL GOBIERNO

---

### 1.1 Fundamentos y descripción

Como se indicó en páginas introductorias, la configuración de este primer capítulo como apartado singular para la exposición de las medidas con las que se pretende reforzar la integración del principio de igualdad entre mujeres y hombres en las políticas y acciones de la Administración gallega, representa el compromiso y la apuesta decidida de la Xunta de Galicia para consolidar los avances ya experimentados en este ámbito. Avances impulsados a través de los distintos planes de igualdad puestos en marcha y que en el VI Plan Gallego para la igualdad entre mujeres y hombres, Estrategia 2013-2015 cristalizaron de una manera más clara como fórmula de impulso de la consecución de la igualdad de género en los distintos campos, a partir de una actuación pública que tanto en su dimensión interna -formación, política de personal- como externa -comunicación institucional, actividad contractual y subvencional- perseguía conseguir un efecto ejemplar en la sociedad.

En la perspectiva, pues, de afianzar esta acción de gobierno en la que la integración del principio de igualdad entre mujeres y hombres impregne el conjunto de la actividad de la Administración autonómica, al tiempo que ejerza un efecto tractor sobre el resto de las administraciones gallegas en favor de la igualdad, el programa de medidas que se presenta recoge en este primer capítulo un total de doce prioridades de actuación en las que se aglutinan diferentes medidas con las que se buscará conseguir el objetivo estratégico de *consolidar la integración del principio de igualdad en las políticas de la Xunta de Galicia, mediante el refuerzo de la transversalidad de género en el conjunto de su actividad y el fortalecimiento de las políticas de igualdad de trato y de oportunidades en su seno*.

Tal y como establece el artículo 5 del Capítulo I del Decreto legislativo 2/2015, de 12 de febrero, por el que se aprueba el texto refundido de las disposiciones legales de la Comunidad Autónoma de Galicia en materia de igualdad, "con la doble finalidad de promover la igualdad y eliminar las discriminaciones entre mujeres y hombres, la Xunta de Galicia integrará la dimensión de la igualdad de oportunidades en la elaboración, en la ejecución y en el seguimiento de todas las políticas y de todas las acciones desarrolladas en el ejercicio de las competencias asumidas de conformidad con la Ley orgánica 1/1981, de 6 de abril, del Estatuto de autonomía para Galicia".

Con esta definición de transversalidad, la Xunta de Galicia establece de manera ineludible que la dimensión de la igualdad de oportunidades debe integrarse en la elaboración, ejecución y seguimiento de todas las políticas y de todas las acciones de su competencia. Así, es **en el conjunto de la planificación de la Administración autonómica** la primera dimensión en la que hace falta afianzar el principio de igualdad entre mujeres y hombres durante los próximos años.

La utilización de instrumentos de planificación de carácter general y sectorial ha experimentado un considerable impulso en los últimos años en el marco de la Administración autonómica y de su sector público, permitiendo la mejora de la eficacia de la gestión. No obstante, la consideración de la perspectiva de género en la elaboración y ejecución de estos instrumentos puede intensificarse en sus distintas fases, toda vez que la óptica de género debe incorporarse a todas las etapas del proceso planificador, desde su diseño, hasta su ejecución y evaluación, incluyendo la medición de su impacto en la situación de mujeres y hombres.

Para ello, en los próximos años se consolidará la incorporación del enfoque de género y del principio de igualdad entre mujeres y hombres en los distintos instrumentos de planificación de la Administración General y del sector público autonómico, tanto de carácter general como sectorial, con especial incidencia en aquellos ámbitos en los que las brechas de género sean más evidentes. El seguimiento y evaluación de los resultados de dicha incorporación debe ser otra práctica sistemática que hace falta reforzar en todos los procesos y ámbitos de planificación. Para llevarlo a cabo es necesario disponer de herramientas de apoyo por lo que, además de la formación en la materia, deben ponerse en marcha mecanismos destinados a prestar asesoramiento y orientación que faciliten a las y los profesionales integrar la perspectiva de género en todas las estrategias, planes y programas que la Administración autonómica ponga en marcha en los próximos años.

Asimismo, la perspectiva de género debe ser considerada en el **diseño de normas y programas presupuestarios** como fórmula que permita, por una parte, evidenciar el impacto de la distribución presupuestaria en la vida de mujeres y hombres y, de otra, favorecer una actuación pública que incida en las desigualdades detectadas. Avanzar en este ámbito es, pues, esencial en la búsqueda de una sociedad más justa en la que se realice una distribución equitativa de los recursos públicos. Por eso, es esencial incluir y realizar el seguimiento de la incorporación del enfoque de género al conjunto de la actividad presupuestaria, así como llevar a cabo análisis y estudios que revelen información sobre la repercusión de las políticas de ingresos y gastos sobre las brechas que todavía persisten.

De igual manera, **la actividad normativa** puede revelar efectos desiguales para mujeres y hombres, de ahí que sea preciso realizar una evaluación *ex ante* del impacto que una

norma puede tener sobre la situación de mujeres y hombres. Para eso, y según establece el citado Decreto legislativo 2/2015 en sus artículos 7 y 8, las leyes y reglamentos de Galicia irán acompañados de un informe sobre su impacto de género elaborado por el órgano competente en materia de igualdad.

Pero dando un paso más, la integración de la perspectiva de género en la elaboración de normas debe afianzarse, esto es, ampliarse y mejorarse, e incluso introducir criterios o actuaciones de acción positiva para promover la igualdad efectiva de mujeres y hombres en todos los ámbitos. Conviene, además, diseñar y poner en marcha los mecanismos pertinentes de apoyo y orientación para llevar a cabo esta labor.

Otro poderoso instrumento de acción de las administraciones públicas para contribuir a la igualdad entre los sexos, con un efecto ejemplarizante en el conjunto de la sociedad es, sin duda, **la actividad contractual y subvencional**. El esfuerzo realizado en los últimos años por la Administración General y el sector público autonómico de Galicia para introducir criterios relacionados con la promoción de la igualdad en este ámbito es significativo: cláusulas que hacen referencia a las condiciones de desarrollo de la actividad -en relación con el proyecto objeto de contrato, convenio o subvención-, la consideración de criterios de igualdad en la organización del proyecto -entre el personal de la organización/empresa-, etc. Hace falta, por lo tanto, seguir avanzando en este ámbito, revisando, ampliando y mejorando, si procede, el abanico de criterios para favorecer en la licitación pública y en la actividad subvencional a las empresas comprometidas con la igualdad, a partir de un análisis de la situación actual y del establecimiento de recomendaciones y nuevas orientaciones para la consideración del enfoque de género en este ámbito.

Una gobernanza renovada, que apueste claramente por la integración del principio de igualdad de mujeres y hombres, debe reflejarse en una comunicación institucional que utilice un **lenguaje e imágenes inclusivas**. La proyección de la administración gallega en el conjunto de la sociedad a través de sus contenidos de comunicación tiene que basarse en el uso de un lenguaje, mensajes y contenidos visuales que contribuyan a la transformación social, alejados de estereotipos sexistas configurados a partir de una asignación de roles y valores diferenciados en función del sexo. Pero el lenguaje inclusivo no tiene por qué quedar limitado a este ámbito, sino que debe extenderse al conjunto de la producción documental de la Administración autonómica: normas, actos administrativos, informes, publicaciones..., aspecto que hace falta reforzar en los próximos años, entre otros mecanismos, a través de la mejora de las competencias del personal.

La consecución de la **presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos consultivos y de participación promovidos por la Administración autonómica** es

otra de las prioridades de actuación en el marco de este VII Plan. De forma paulatina, pero cada vez con mayor intensidad, las fórmulas de participación de la ciudadanía en los asuntos públicos a través de procesos y estructuras de carácter más o menos permanente se están convirtiendo en canales fundamentales de participación de mujeres y hombres en los procesos de planificación y desarrollo de las políticas públicas. Es preciso, por lo tanto, avanzar en la promoción del equilibrio en la composición de estas estructuras, así como en la introducción de la óptica de género en sus objetivos y funciones.

Otra de las dimensiones en la que el esfuerzo realizado por la administración gallega es más perceptible tiene que ver con la **mejora de las competencias de su personal en materia de igualdad de género**. Se ha apostado por un modelo formativo que combinase una formación básica, sobre la base de un enfoque especializado, con una formación específica y avanzada para las y los profesionales más directamente relacionados con la aplicación de la perspectiva de género. Para consolidar esta línea de acción, conviene disponer de un marco regulador de la formación en igualdad y prevención y lucha contra la violencia de género para el personal al servicio de la Administración General de la Comunidad Autónoma que establezca y gradúe los diferentes niveles de conocimiento: desde un nivel básico para la integración del principio de igualdad en el desarrollo habitual del trabajo, hasta un nivel superior y especializado para la aplicación del enfoque integrado o *mainstreaming* de género. El desarrollo de los programas formativos que se diseñen debería ajustarse, pues, a los diferentes niveles, siendo deseable profundizar en los procesos de evaluación de las necesidades formativas del personal para una mejor capacitación de las personas que trabajan al servicio de la Administración autonómica en materia de igualdad y género.

Relacionado con la formación y capacitación del personal de la Administración General y su sector público, otra de las prioridades de actuación para el período de vigencia de este VII Plan será **incluir los contenidos relativos a la igualdad en los procesos selectivos de acceso y promoción en el empleo público**. En este sentido, conviene introducir y reforzar, en su caso, los contenidos en materia de igualdad de mujeres y hombres y sobre prevención y lucha contra la violencia de género en los temarios de los procesos de selección para el acceso al empleo público. Pero, además, no solo en las pruebas de acceso a la función pública, sino también en la promoción profesional y en los concursos de traslados se valorará este tipo de formación.

La Administración autonómica desempeña un papel crucial en la proyección a la sociedad de la labor en favor de la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres **en el ámbito de su política de personal**. El artículo 46 del Decreto legislativo 2/2015 establece que la Administración pública gallega fomentará la composición equilibrada entre los sexos del personal funcionario, eventual, interino, estatutario o laboral a su

servicio, tanto a nivel global como en el nivel de cada cuerpo, escala, grupo o categoría. Si bien es cierto que las mujeres representan el 70% del personal al servicio de la Administración autonómica, es necesario activar mecanismos de discriminación positiva en las ofertas de empleo público para favorecer la incorporación de las mujeres a cuerpos, escalas o categorías de personal en los que se verifique la infrarrepresentación femenina.

Además, hace falta seguir reforzando las actuaciones para que las empleadas y empleados públicos puedan compatibilizar de manera armónica la actividad profesional con la vida privada. A través de medidas puestas ya en marcha como la flexibilidad horaria y el teletrabajo, pero también mediante otras posibles fórmulas laborales que contribuyan a ese equilibrio, así como otro tipo de medidas que difundan y fomenten la conciliación corresponsable entre todo el personal.

Por otro lado, se seguirá promoviendo **la investigación en materia de igualdad, la realización de estudios con perspectiva de género y la introducción de dicho enfoque en la base de todos los procesos de recogida y análisis de información** que desarrolle la Administración de la comunidad autónoma. En los últimos años, el sistema estadístico de Galicia viene realizando importantes esfuerzos en este campo, consolidando un sistema de indicadores de género, labor que hace falta afianzar en el próximo período. Además, en paralelo al desarrollo de las investigaciones y estadísticas, conviene introducir mejoras en los sistemas de difusión. Es preciso divulgar los datos desglosados por sexo y la información disponible sobre la situación de la población femenina si se quieren diseñar políticas de igualdad sustentadas en un conocimiento exhaustivo de la realidad de las mujeres y hombres de Galicia.

En el horizonte 2020, la acción de la administración autonómica en favor de la igualdad de mujeres y hombres no quedará circunscrita a su ámbito competencial, puesto que otra de las prioridades de actuación del plan **es continuar fomentando las políticas de igualdad en el ámbito local**. Para ello, se reforzará la colaboración y la coordinación con las administraciones locales para poner en marcha medidas eficaces que hagan frente a las desigualdades entre mujeres y hombres en los distintos campos, así como consolidar los apoyos en ámbitos como la formación de su personal en materia de igualdad.

Asimismo, se prevé continuar afianzando los mecanismos **de coordinación y gestión por la igualdad de género**: a través del fortalecimiento de la labor de los órganos consultivos que tienen legalmente atribuidas competencias en materia de igualdad, la Comisión Interdepartamental de Igualdad y el Consejo Gallego de las Mujeres, así como mejorar la coordinación administrativa intra e interinstitucional.

## 1.2 Prioridades de actuación y medidas

Las medidas para la integración del principio de igualdad entre mujeres y hombres en las acciones y políticas de Gobierno gallego se integran en el marco de las siguientes **prioridades de actuación** y bajo el **siguiente objetivo estratégico**:

Consolidar la integración del principio de igualdad en las políticas de la Xunta de Galicia, mediante el refuerzo de la transversalidad de género en el conjunto de su actividad y el fortalecimiento de las políticas de igualdad de trato y de oportunidades en su seno.

### **P.A. 1. AFIANZAR EL PRINCIPIO DE IGUALDAD EN LA PLANIFICACIÓN DE LA XUNTA DE GALICIA**

- 1.1.1 Puesta en marcha de mecanismos para el asesoramiento y orientación en materia de igualdad e integración de la perspectiva de género en la actividad profesional de la Administración gallega.
- 1.1.2 Consolidación del enfoque de género y del principio de igualdad entre mujeres y hombres como ejes o principios transversales de actuación en los instrumentos de planificación de la Administración General y el sector público autonómico.
- 1.1.3 Seguimiento y evaluación de los resultados de la incorporación de la perspectiva de género y el principio de promoción de la igualdad entre mujeres y hombres en los instrumentos de planificación estratégica de la Xunta de Galicia.

## **P.A. 2. CONSOLIDAR LA TRANSVERSALIDAD DE GÉNERO EN LOS PRESUPUESTOS**

- 1.2.1 Realización de estudios y análisis para conocer la situación de la integración del enfoque de género en la elaboración y aplicación de los presupuestos de la Administración General de la Comunidad Autónoma.
- 1.2.2 Impulso a la elaboración, aplicación y seguimiento de la incorporación de la perspectiva de género en los presupuestos de la comunidad autónoma de Galicia para garantizar una asignación de recursos equitativa y la consideración de las diferentes necesidades y demandas de mujeres y hombres.
- 1.2.3 Fomento y difusión de buenas prácticas para incorporar el enfoque de género en la elaboración de los presupuestos de las administraciones locales.

## **P.A. 3. REFORZAR EL ENFOQUE DE GÉNERO EN LA NORMATIVA**

- 1.3.1 Desarrollo de acciones de apoyo y orientación sobre la incorporación de la perspectiva de género en la elaboración de la normativa autonómica.
- 1.3.2 Afianzamiento de la introducción de criterios relacionados con el principio de igualdad y la óptica de género en la elaboración de los instrumentos normativos de la Administración autonómica.
- 1.3.3 Estudio y seguimiento de los informes de impacto de género y de la inclusión de acciones positivas en la normativa autonómica.

## **P.A. 4. AFIANZAR EL PRINCIPIO DE IGUALDAD EN LA ACTIVIDAD CONTRACTUAL Y SUBVENCIONAL**

- 1.4.1 Análisis de la aplicación actual y establecimiento de nuevas orientaciones y recomendaciones para la integración de la perspectiva de género y la medición del impacto de género en la actividad contractual y subvencional de la Administración autonómica.
- 1.4.2 Introducción de criterios para la valoración positiva de aspectos favorecedores de la igualdad de género en las convocatorias de ayudas y subvenciones públicas.

- 1.4.3 Incorporación de criterios de preferencia por las empresas comprometidas con la igualdad de género en las cláusulas de los pliegos de condiciones para la adjudicación de contratos de la Administración General y del sector público autonómico.

## **P.A. 5. CONSOLIDAR EL USO DEL LENGUAJE E IMÁGENES INCLUSIVAS**

- 1.5.1 Refuerzo de los conocimientos del personal responsable de la redacción de documentos para aprender a detectar el sexismo en el lenguaje y los mecanismos para evitarlo.
- 1.5.2 Desarrollo de actuaciones para el fortalecimiento del uso del lenguaje e imágenes inclusivas en la producción documental de la administración autonómica (normativa, informes, actos administrativos...)
- 1.5.3 Consolidación de acciones para garantizar una comunicación institucional basada en la utilización de imágenes y lenguaje inclusivos.
- 1.5.4 Fomento del uso no sexista del lenguaje y de otros elementos comunicativos en la actividad de las administraciones locales.

## **P.A. 6. IMPULSAR LA PERSPECTIVA DE GÉNERO Y LA PARTICIPACIÓN EQUILIBRADA DE MUJERES Y HOMBRES EN LOS ÓRGANOS DE CONSULTA Y PARTICIPACIÓN**

- 1.6.1 Análisis sobre la distribución de mujeres y hombres en los órganos de consulta y participación.
- 1.6.2 Desarrollo de actuaciones para el fomento de la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de participación y consulta.
- 1.6.3 Elaboración de recomendaciones y orientaciones dirigidas a responsables de órganos consultivos y participativos para la inclusión de la perspectiva de género en su actividad, funciones y objetivos.



## **P.A. 7. GARANTIZAR LA FORMACIÓN EN IGUALDAD Y VIOLENCIA DE GÉNERO EN LA OFERTA FORMATIVA DIRIGIDA AL PERSONAL DE LA XUNTA DE GALICIA**

- 1.7.1 Desarrollo de programas de formación en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y violencia de género dirigidos al conjunto del personal al servicio de la Administración pública de la comunidad autónoma.
- 1.7.2 Realización de acciones formativas específicas sobre igualdad de género diseñadas y adaptadas a las necesidades y demandas de los distintos cuerpos del personal al servicio de la Administración gallega y el sector público.
- 1.7.3 Diseño y puesta en marcha de formación inicial en igualdad y en prevención y lucha contra la violencia de género para el personal funcionario de nuevo ingreso.
- 1.7.4 Elaboración y difusión de orientaciones y pautas de actuación en materia de igualdad entre hombres y mujeres dirigidas a equipos y cargos directivos de la Administración autonómica.
- 1.7.5. Puesta en marcha de mecanismos para el intercambio y transferencia de experiencias y buenas prácticas formativas en el ámbito de la igualdad de género y de la prevención y lucha contra la violencia de género en el seno de la Administración autonómica.

## **P.A. 8. REFORZAR LA IGUALDAD DE GÉNERO EN LA POLÍTICA DE PERSONAL DE LA ADMINISTRACIÓN GALLEGA**

- 1.8.1 Refuerzo de una oferta de actividades formativas en la modalidad de teleformación o mixta que facilite al personal de la Administración General de la comunidad autónoma y de su sector público la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
- 1.8.2 Desarrollo de medidas de acción positiva para facilitar el acceso a la formación a las empleadas y empleados públicos que acaben de disfrutar de permisos y medidas para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
- 1.8.3 Fomento y extensión en el sector público autonómico de las medidas de flexibilidad laboral, en particular la espacial, la flexibilidad horaria y el teletrabajo, como fórmulas laborales que contribuyen a favorecer la conciliación de la actividad profesional con la esfera privada.



- 1.8.4 Promoción de la composición equilibrada de los tribunales en las pruebas de acceso al empleo público.
- 1.8.5 Difusión de información sobre recursos y medidas existentes para facilitar el equilibrio entre la vida profesional, personal y familiar y favorecer la corresponsabilidad entre el conjunto de empleadas y empleados públicos.
- 1.8.6 Desarrollo de acciones de concienciación en favor de un cambio de valores y de nuevos modelos para la igualdad entre mujeres y hombres dirigidas al personal al servicio de la Administración autonómica.
- 1.8.7 Establecimiento de medidas de discriminación positiva en las ofertas de empleo público para favorecer la incorporación de las mujeres a cuerpos, escalas o categorías de personal en los que se verifique la infrarrepresentación femenina.
- 1.8.8 Continuidad en el incremento de la presencia de mujeres en los puestos de representación y dirección de los departamentos y entes instrumentales de la Administración autonómica.

## **P.A. 9. PROMOVER LA INVESTIGACIÓN, ESTADÍSTICAS Y ESTUDIOS CON PERSPECTIVA DE GÉNERO**

- 1.9.1 Fortalecimiento del uso de indicadores de género, de datos desglosados por sexo y del enfoque de género en los estudios, informes, estadísticas y publicaciones de la Administración autonómica.
- 1.9.2 Fomento de la elaboración de estudios e investigaciones específicas sobre la situación de las mujeres y/o en materia de igualdad.
- 1.9.3 Desarrollo de mecanismos de difusión de los indicadores de género, estudios e investigaciones en la materia para la mejora de la visibilización de situaciones de desigualdad entre mujeres y hombres.

## **P.A. 10. FOMENTAR LAS POLÍTICAS DE IGUALDAD EN EL ÁMBITO LOCAL**

- 1.10.1 Afianzamiento de la oferta de formación en materia de igualdad y de prevención y lucha contra la violencia de género, dirigida al conjunto del personal al servicio de la Administración local de Galicia.
- 1.10.2 Consolidación de la Red de Centros de Información a la Mujer de la Comunidad Autónoma de Galicia para el fomento de las políticas de igualdad en el ámbito local.
- 1.10.3 Colaboración y coordinación con la administración local para el diseño e implantación de programas y medidas de conciliación y promoción de la igualdad entre mujeres y hombres.
- 1.10.4 Coordinación y colaboración con las entidades locales en materia de sensibilización, prevención y atención integral en materia de violencia de género.

## **P.A. 11. INCLUIR LOS CONTENIDOS RELATIVOS A LA IGUALDAD EN LOS PROCESOS SELECTIVOS DE ACCESO Y PROMOCIÓN EN EL EMPLEO PÚBLICO**

- 1.11.1 Impulso a la inclusión de contenidos relativos a la igualdad entre mujeres y hombres en los temarios de las pruebas de acceso y promoción al empleo público.
- 1.11.2 Valoración de la formación en materia de igualdad en los concursos para la provisión de vacantes y en los procesos selectivos de acceso al empleo público en los que exista valoración de méritos.

## **P.A. 12. FORTALECER LAS ESTRUCTURAS DE GESTIÓN, DE COORDINACIÓN Y DE INTERCOMUNICACIÓN POR LA IGUALDAD DE GÉNERO**

- 1.12.1 Afianzamiento de las funciones de la Comisión Interdepartamental de la Igualdad, como órgano máximo para el seguimiento de las acciones y actuaciones de la Xunta de Galicia en materia de género.
- 1.12.2 Fortalecimiento de la labor del Observatorio Gallego de la Violencia de Género como máximo órgano responsable del estudio, evaluación y seguimiento de las políticas contra la violencia de género.



- 1.12.3 Consolidación y dinamización del Consejo Gallego de las Mujeres con el fin de afianzar la participación de las entidades y asociaciones de mujeres en el asesoramiento y diseño de las políticas de igualdad llevadas a cabo por la Administración autonómica.
- 1.12.4 Dinamización de la Unidad de Mujer y Ciencia de la Xunta de Galicia para promover la permanencia e incorporación de las mujeres en el ámbito de la investigación y en el académico, científico y tecnológico.
- 1.12.5 Desarrollo de mecanismos para el intercambio y transferencia de experiencias y buenas prácticas en materia de igualdad y de violencia de género entre el personal de la Administración autonómica.
- 1.12.6 Coordinación y colaboración con responsables funcionales de las distintas consellerías para la dinamización y seguimiento de las políticas de igualdad de la Xunta de Galicia, en particular de las actuaciones del VII Plan Estratégico de Galicia para la Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres.

## CAPÍTULO 2: ÁREAS ESTRATÉGICAS PARA LA IGUALDAD

---

### ÁREA ESTRATÉGICA 1: IGUALDAD EN LA EDUCACIÓN Y LOS VALORES

#### 2.1.1 Fundamentos y descripción

Impulsar el cambio de los valores todavía imperantes, de las actitudes, roles y estereotipos que sustentan la desigualdad de género, sigue constituyendo un reto de las sociedades actuales, por más que se hayan producido avances incuestionables en las últimas décadas que puedan hacer pensar que mujeres y hombres disfrutan por igual de los mismos derechos y oportunidades. Pero lo cierto es que la construcción cultural que históricamente se fue conformando en torno al género y que atribuye a hombres y mujeres una serie de características a partir de sus diferencias biológicas, fueron configurando un orden social desigual e injusto, en el que los roles y estereotipos diferenciados según el sexo fijaron un modelo “de ser mujer” y un modelo “de ser hombre” validados socialmente que establece un sistema desigual de relaciones entre ambos sexos y de cada uno de ellos con el mundo.

La persistencia de estos roles, estereotipos y actitudes sexistas aún presentes en nuestra sociedad perpetúan las desigualdades, por lo que se hace necesario abordar un cambio más profundo en nuestros valores e ideas. Sin duda, el sistema educativo es el ámbito privilegiado para estimular estas transformaciones, cambios que deben implicar al conjunto de la comunidad educativa en su sentido más amplio: administración educativa, profesorado, alumnado, familias, sector editorial...

Los avances experimentados en las últimas décadas en el campo educativo son muy significativos: desde la implantación y generalización del modelo de escuela mixta hasta la presencia mayoritaria de mujeres en los niveles de enseñanza postobligatoria, pueden conducir erróneamente a la creencia de que la igualdad de género en este ámbito ya ha sido alcanzada. Este espejismo se refuerza con otro tipo de datos, como el mejor rendimiento académico de las niñas y de las chicas, las menores tasas de absentismo escolar, el acceso -aun siendo minoritario- a carreras masculinizadas, antes prácticamente inexistente, etc.

No obstante, la otra cara de la moneda nos muestra que el sistema presenta defectos y diferencias que perjudican a las mujeres: desde la segregación horizontal y vertical del personal al servicio de la administración educativa, a la persistencia de patrones culturales que reproducen roles y estereotipos de género que siguen incidiendo en las elecciones personales y vocacionales, pasando por la invisibilidad de la experiencia y el saber de las mujeres en los currículos y en los materiales escolares en las distintas etapas educativas.

Además, y como elemento de alarmante preocupación para los poderes públicos y para el conjunto de la sociedad, investigaciones recientes están poniendo de manifiesto que las relaciones entre niñas y niños, chicos y chicas, siguen siendo desiguales, con un aumento del abuso y de la violencia.

Por todo ello, es una tarea ineludible continuar trabajando por la igualdad en la educación y en los valores, primera área estratégica del Capítulo II de este VII Plan Estratégico de Galicia para la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres 2017-2020.

“La Xunta de Galicia adoptará, dentro de sus competencias, las medidas conducentes a proporcionarles, tanto a las mujeres como a los hombres, una educación para la igualdad (...)”. Esta disposición aparece recogida en el artículo 17 del Decreto legislativo 2/2015, de 12 de febrero, por el que se aprueba el texto refundido de las disposiciones legales de la Comunidad Autónoma de Galicia en materia de igualdad, en el cual se reconoce también la garantía de la coeducación en el marco de sus competencias.

Educación en igualdad desde la diferencia. La coeducación supone una estrategia de intervención educativa intencionada que parte de la revisión de las pautas sexistas de la sociedad, con los objetivos, por una parte, de promover un desarrollo integral de la persona, libre de la limitación impuesta por los estereotipos de género, al tiempo que produce cambios en el pensamiento, en las actitudes y en el comportamiento, en la visión e interpretación del mundo en el alumnado. Por otra, implica prevenir, compensar o erradicar las desigualdades por razones de sexo y género.

Se prevé, por lo tanto, seguir avanzando en la configuración de un modelo educativo basado en la coeducación, para lo cual resulta imprescindible reforzar las competencias del personal docente en materia de igualdad, coeducación y educación afectivo sexual; revisar y elaborar materiales didácticos coeducativos y dotar a las distintas personas profesionales de los instrumentos necesarios para la introducción del principio de igualdad en toda su labor.

Pero el modelo de escuela coeducativa se extiende también a la organización del sistema educativo: con el fin de incorporar a las mujeres no sólo a las aulas, sino también a los ámbitos de decisión, a la organización y gestión de los centros; con el objeto de incidir en las relaciones e interacciones entre el alumnado, entre este y el profesorado, ... Hace falta, pues, impulsar iniciativas para que los centros educativos integren el principio de igualdad en los aspectos de organización y gestión y facilitar mecanismos y pautas de actuación para que las y los profesionales que desarrollan su labor en el campo educativo puedan abordar las distintas formas de violencia y de conductas contrarias a la convivencia por razón de género que tienen lugar en estos espacios.

Es necesario trabajar también en favor de un modelo educativo que facilite y promueva elecciones vitales, formativas y profesionales libres de condicionantes de género. Como se indicó en el análisis diagnóstico que se realiza al inicio del documento, según datos de 2014 en Galicia el 61,6% de las personas tituladas eran mujeres; sin embargo, entre el alumnado matriculado en las universidades gallegas en el período 2013-2015 el porcentaje de alumnas en las Ingenierías y Arquitectura no llegaba al 30%, frente a amplia presencia en las Artes y Humanidades o en las Ciencias de la Salud. Se continuará, pues, impulsando una orientación académica y profesional libre de estereotipos, si bien es cierto que esta labor no puede ser tarea exclusiva del sistema educativo, por la influencia que tienen factores culturales, sociales y familiares, y que conducen a la necesidad de una mayor implicación de las familias en acciones educativas que promuevan la igualdad de género y que, en especial, incidan en la erradicación de los estereotipos.

La relevancia de todas estas cuestiones es tal que el Gobierno gallego va a desarrollar todas estas líneas de actuación en el marco de un instrumento específico, el I Plan de actuaciones para la igualdad en los centros educativos de Galicia 2016-2020.

Además, conviene destacar la incorporación de la "Igualdad de género" como materia de Libre Configuración autonómica en el curso 2016-2017, una herramienta educativa con la que se busca concienciar a los chicos y chicas sobre la importancia de la igualdad en las relaciones personales y sociales y, de este modo, contribuir a evitar conductas de violencia. La materia podrá ser cursada por el alumnado de 1º y 2º de Educación Secundaria Obligatoria (ESO) de los centros que la soliciten y a través de ella se abordan, entre otros, los conceptos principales sobre género e igualdad, las relaciones de convivencia y afectividad, la historia de la discriminación de las mujeres en todos los ámbitos y la violencia de género.

Visibilizar el trabajo, las contribuciones e impulsar el reconocimiento de las aportaciones de las mujeres al ámbito científico y tecnológico, de sus esfuerzos por romper el "techo de cristal" todavía tan resistente en este campo, sigue, pues, siendo otro de los objetivos

del presente plan estratégico, por lo que es necesario consolidar el enfoque de género y de las mujeres en la actividad académica, científica, tecnológica y de innovación. Con ello, se contribuirá a la tan necesaria reducción de esa brecha existente en el campo de las ciencias y de la tecnología, con un efecto de retroalimentación en las vocaciones de las niñas y las chicas.

En otro orden de cosas, estudios realizados en los últimos años por institutos de investigación dependientes de las administraciones públicas (Instituto de la Mujer, Injuve...) ponen de manifiesto que las relaciones entre las y los adolescentes y entre las chicas y los chicos, siguen siendo asimétricas, detectándose numerosas situaciones de violencia; un preocupante escenario al que en buena parte contribuye una utilización inadecuada de las tecnologías de la comunicación, y que hizo despuntar fenómenos como el ciberacoso o el *sexting*. Estos estudios indican además que desde la adolescencia la principal condición de riesgo de violencia de género es la mentalidad sexista basada en el dominio y la sumisión, mentalidad que la prevención debe erradicar. Se hace pues, necesario, seguir trabajando en favor de modelos igualitarios en las relaciones afectivo-sexuales, desde el reconocimiento de la diversidad.

Asimismo, es preciso actuar en el plano de la promoción de valores y actitudes inclusivas y normalizadoras con respecto a la orientación sexual y las identidades de género; al fin y al cabo, la homofobia, la lesbofobia y la transfobia tienen su origen en un sistema machista, que utiliza estas manifestaciones de rechazo social como mecanismo para limitar la diversidad de géneros y que es muy efectivo para mantener que los modelos de "hombre" y de "mujer" se sitúen dentro de la "normalidad", esto es, en lo socialmente establecido.

Datos del Ministerio del Interior del año 2015 ponen de manifiesto que la mayor parte de los delitos de odio que se producen en España tienen como base la orientación sexual o la identidad de género, de forma mucho más recurrente que otras características personales como la raza, la etnicidad, la discapacidad o el resto de motivos reflejados en las denuncias de este tipo de delitos. Diversos estudios realizados muestran que, a pesar de haber mejorado notablemente la situación en los últimos años, la homofobia y la transfobia siguen constituyendo el principal motivo para el insulto, las burlas y el rechazo en centros educativos de España y Europa. Es preciso, por lo tanto, fomentar actitudes de respeto y tolerancia por la diversidad sexual en el conjunto de la sociedad, con especial incidencia en el ámbito educativo, trabajando en prevención y favoreciendo la plena inclusión y la normalización de las orientaciones sexuales y la identidad de género.



## 2.1.2 Objetivos y medidas

**Objetivo estratégico:** Impulsar el cambio de valores, actitudes, roles y estereotipos que sustentan la desigualdad de género a través de un modelo educativo que promueva la equidad entre mujeres y hombres en todas sus dimensiones.

### OBJETIVO ESPECÍFICO 1.1 AVANZAR EN UN MODELO EDUCATIVO BASADO EN LA COEDUCACIÓN

- 2.1.1.1 Desarrollo, difusión y ejecución del I Plan de actuaciones para la igualdad en los centros educativos de Galicia 2016-2020.
- 2.1.1.2 Mejora de las competencias del personal docente en materia de igualdad entre mujeres y hombres y coeducación a través de acciones formativas, orientaciones y publicaciones divulgativas.
- 2.1.1.3 Elaboración y revisión de materiales didácticos para garantizar la introducción de la perspectiva de género, y difusión de orientaciones para su valoración por la comunidad educativa.
- 2.1.1.4 Ampliación de la oferta y fomento del uso efectivo de los materiales didácticos disponibles en los centros educativos sobre igualdad de género, violencia de género y educación afectiva sexual.
- 2.1.1.5 Desarrollo de acciones de sensibilización con la finalidad de promover la igualdad de género en la comunidad educativa y en el ámbito familiar.
- 2.1.1.6 Establecimiento de mecanismos de apoyo y asesoramiento para garantizar el tratamiento de la perspectiva de género en el ámbito educativo.
- 2.1.1.7 Impulso a la inclusión de contenidos sobre igualdad y la perspectiva de género en los currículos educativos y en el diseño y ejecución de programas educativos.

### OBJETIVO ESPECÍFICO 1.2 PROMOVER LA IGUALDAD DE GÉNERO EN LA ORGANIZACIÓN Y GESTIÓN DE LOS CENTROS EDUCATIVOS

- 2.1.2.1 Desarrollo de iniciativas para facilitar información a los centros educativos sobre aspectos de organización y planificación desde el respeto y la integración del principio de igualdad entre mujeres y hombres.
- 2.1.2.2 Facilitación de mecanismos y pautas de actuación para el abordaje de los casos de conductas contrarias a la convivencia por razón de género en los centros educativos.
- 2.1.2.3 Impulso de la formación y la participación de las familias como instrumento de acción coeducativa y de fomento de la promoción de la igualdad de oportunidades.
- 2.1.2.4 Desarrollo de actuaciones para la prevención y reducción del absentismo y el abandono escolar de las alumnas pertenecientes a grupos o familias en situación de vulnerabilidad social.

### **OBJETIVO ESPECÍFICO 1.3 IMPULSAR UNA ORIENTACIÓN ACADÉMICA Y PROFESIONAL LIBRE DE ESTEREOTIPOS**

- 2.1.3.1 Realización de acciones educativas para facilitar al alumnado un proyecto personal y profesional basado en la vocación y capacidades propias, libre de condicionamientos de género.
- 2.1.3.2 Estímulo de las vocaciones científico-tecnológicas entre el alumnado femenino.
- 2.1.3.3 Fomento de la implicación de las familias en los programas de innovación educativa que promueven la igualdad de género, especialmente en aquellos que inciden en la erradicación de los estereotipos de género.
- 2.1.3.4 Puesta en marcha de mecanismos para la sensibilización y capacitación del personal docente con el fin de que promuevan una orientación profesional y vital libre de estereotipos de género entre su alumnado.
- 2.1.3.5 Promoción de la imagen de las mujeres en distintos ámbitos de realización personal y profesional para que el alumnado disponga de referentes femeninos en todos los campos de la sociedad.

### **OBJETIVO ESPECÍFICO 1.4 CONSOLIDAR EL ENFOQUE DE GÉNERO Y DE LAS MUJERES EN LA ACTIVIDAD ACADÉMICA, CIENTÍFICA, TECNOLÓGICA Y DE INNOVACIÓN**

- 2.1.4.1 Desarrollo de acciones de reconocimiento de las mujeres del ámbito científico-tecnológico y de la innovación a través de la convocatoria de premios, concursos y otros instrumentos de puesta en valor de sus contribuciones.
- 2.1.4.2 Colaboración con las universidades gallegas, en particular con las Oficinas de igualdad, para promover acciones de impulso de la transversalidad de género en el ámbito universitario.
- 2.1.4.3 Realización de acciones de sensibilización, principalmente en el ámbito educativo y relacionadas con la divulgación científica, con el fin de reducir la influencia de los estereotipos de género.
- 2.1.4.4 Desarrollo de iniciativas dirigidas a combatir la segregación horizontal y vertical existente en el ámbito de la investigación, la ciencia y la tecnología.

## **OBJETIVO ESPECÍFICO 1.5 IMPULSAR MODELOS IGUALITARIOS EN LAS RELACIONES AFECTIVO SEXUALES**

- 2.1.5.1 Desarrollo de programas y actividades de educación afectivo sexual dirigidos a la infancia, adolescencia y juventud que promuevan relaciones afectivas tolerantes, igualitarias y responsables desde el reconocimiento de la diversidad.
- 2.1.5.2 Mejora de las competencias del personal docente en materia educación afectivo sexual a través de acciones formativas, orientaciones y publicaciones divulgativas.
- 2.1.5.3 Diseño y ejecución de acciones formativas relacionadas con la salud sexual y reproductiva dirigidas a los grupos de población especialmente vulnerables.
- 2.1.5.4 Puesta en marcha de acciones formativas y divulgativas dirigidas a las familias en materia de educación afectivo sexual, como forma de conocimiento de aspectos diferenciales entre los sexos, identificación de problemas específicos y prevención de riesgos.

## **OBJETIVO ESPECÍFICO 1.6 PROMOVER VALORES Y ACTITUDES INCLUSIVAS Y NORMALIZADORAS CON RESPECTO A LA ORIENTACIÓN SEXUAL Y LAS IDENTIDADES DE GÉNERO**



- 2.1.6.1 Desarrollo de acciones de visibilización y sensibilización social que fomenten actitudes de respeto y tolerancia a la diversidad de orientación sexual, desde la promoción de un cambio cultural y de valores en favor de la igualdad de género.
- 2.1.6.2 Impulso de espacios de encuentro y participación del conjunto de la comunidad educativa en los que se promuevan valores y actitudes favorecedores de la plena inclusión y la normalización de las orientaciones sexuales y la identidad de género.
- 2.1.6.3 Fomento de actitudes de respeto y tolerancia entre la población adolescente y juvenil que favorezcan la inclusión de las diversas orientaciones sexuales e identidades de género.

## ÁREA ESTRATÉGICA 2: IGUALDAD EN LA GESTIÓN DE LOS TRABAJOS Y LOS TIEMPOS

### 2.2.1 Fundamentos y descripción

Un pilar fundamental en la construcción de las políticas de igualdad es indefectiblemente el que une tres piezas que no pueden ir separadas: por un lado, garantizar el acceso, la permanencia y promoción en el empleo en iguales condiciones para hombres y mujeres. Por otro, garantizar la libre elección del proyecto familiar y la compatibilidad absoluta de éste con el desarrollo profesional. Por último, encajar también la pieza de la realización personal e individual a lo que todas las personas tienen derecho. Esta intersección es la conciliación de la vida profesional, familiar y personal, de tan difícil gestión en nuestra sociedad por las exigencias de los tiempos laborales y de cuidados.

Tradicionalmente y durante largos años la conciliación fue entendida como un ámbito a resolver por las mujeres, en particular por aquellas que desarrollaron sus carreras profesionales y tuvieron que compatibilizarlas con el ámbito doméstico y de cuidados, dejando en muchas ocasiones a un lado la dimensión personal, la del tiempo de ocio, de descanso o el dedicado, por ejemplo, a la formación continua. También durante largos años, y lamentablemente aún en la actualidad, muchas mujeres se vieron en la tesitura de escoger entre su vida profesional y la familiar, por las grandes dificultades de encaje entre ambas.

Según datos de la Encuesta de Población Activa (2016), el cuidado de niñas y niños, o personas con discapacidad/mayores, así como tener otras responsabilidades familiares o personales son dos de los motivos por los que una parte de la población inactiva en Galicia manifiesta no buscar un empleo, y son mujeres en un 92,2% y 89,1% de los casos, respectivamente.

En la actualidad, la conciliación y la gestión de trabajos y tiempos es un problema que debe ser resuelto tanto por hombres como por mujeres y debe ser facilitado e impulsado por las distintas administraciones. Sin conciliación no hay crecimiento sostenible ni social ni económico posible. Hablamos también, en un escalón más, de corresponsabilidad, entendiendo ésta como la participación alícuota de los distintos miembros de las unidades de convivencia en los trabajos domésticos y de cuidado. Lo que es lo mismo, uno reparto equitativo de las tareas reproductivas que permita avanzar por igual en las productivas.

Por lo tanto, en las políticas de igualdad se dio y debe seguir dándose un trasvase en la responsabilidad social en materia de conciliación. Hace falta, por tanto, no hacer recaer esta pesada responsabilidad de manera exclusiva sobre los hombros de las mujeres; es preciso repartirla tanto entre los hombres como en la sociedad en general, así como en las entidades privadas y en las distintas administraciones en particular.

En este sentido, el Plan Estratégico de Galicia 2015-2020 (PEG) recoge como prioridad de actuación el apoyo a la conciliación de la vida personal, laboral y familiar (P.A. 2.3). Más en concreto, el Plan establece como objetivo estratégico 2.3.03 “mejorar la conciliación de la vida familiar y laboral y promover la corresponsabilidad entre mujeres y hombres para contribuir a conseguir el principio de igualdad por razón de género en todos los ámbitos y a la revitalización demográfica”.

Para responder a estos retos, se seguirán promoviendo políticas de apoyo a la conciliación y de fomento de la armonización de las responsabilidades familiares y laborales entre hombres y mujeres. Se favorecerá el acceso a los servicios de cuidado y atención de menores y personas dependientes, contribuyendo también así a facilitar la incorporación de las mujeres al mercado laboral y evitar su abandono.

Por otro lado, es de vital importancia trabajar en la sensibilización social en relación con las ventajas de una organización social corresponsable y de las medidas para la armonización de la vida privada y la laboral. Se están dando pasos por parte de todos los agentes implicados que sin duda contribuyeron a avanzar en este campo. Los hombres entraron en el ámbito de la gestión doméstica y de los cuidados a menores, mayores y personas en situación de dependencia de manera paulatina pero imparable. Hay que destacar el papel de la paternidad responsable, ejemplificado en el uso de medidas y permisos de conciliación por parte de los hombres, que deben ser promovidos y fomentados. Pero se debe seguir trabajando, ya que, por ejemplo, frente a 14.522 prestaciones de maternidad en Galicia en 2016, se gestionaron 11.919 de paternidad.

Los nuevos modelos de familia, los nuevos roles cada vez más alejados de estereotipos de género, deben ser recogidos también en la planificación de las políticas de igualdad de nuestra comunidad en los próximos años.

Las empresas, por su parte, introducen de manera voluntaria en su ordenamiento interno cada vez en mayor medida planes de igualdad con apartados específicos dedicados a las medidas de conciliación. La manera de hacerlo de manera voluntaria es un claro indicador de la voluntad de trabajar en pro de la igualdad pero también de la asunción de los efectos positivos de estas medidas sobre el propio clima laboral de la empresa y sobre sus resultados. Como afirma el economista Michael Porter, “durante largo tiempo se pensaba que los objetivos sociales eran distintos y hasta competían con los de orden económico... Pero tal dicotomía es falsa. Las empresas no funcionan de forma aislada de

la sociedad que las rodea. Cuanto más se relacione una mejora social con el negocio de la empresa, más conduce a que, a su vez, se genere un beneficio económico".

El papel de las organizaciones sindicales en este ámbito ha sido históricamente muy relevante y debe seguir siéndolo en el futuro. Las administraciones públicas dieron también respuesta en los últimos años a través de la normativa y de su aplicación a este problema social de primer orden, estableciendo medidas, ayudas e incentivos y dando ejemplo con su propio reglamento interno en materia de conciliación.

Por su parte, las mujeres siguieron compatibilizando tiempos y trabajos, realizando malabarismos e incluso grandes renunciaciones que no pueden ser consentidas en una sociedad que se autodenomina justa. Como ejemplo, otro dato que aporta la Encuesta de población activa para Galicia: el 90,9% de las excedencias por cuidado de hijos e hijas y el 79,8% de las relacionadas con el cuidado de familiares son solicitadas por mujeres.

Sin embargo, y a pesar de todos los esfuerzos y avances, es preciso seguir trabajando en esta línea y concienciando a la sociedad de la responsabilidad colegiada en la gestión de los tiempos vitales. La respuesta, en definitiva, no se encuentra solamente en la llamada "conciliación de la vida laboral y familiar", pues no se trata sólo de un cambio en los "tiempos de trabajo" ni del reparto del empleo; la propuesta tiene que ir mucho más allá que un asunto de "horas". Es algo más que un recuento de las aportaciones de unos y de otras; la "doble presencia" exige que las estrategias de intervención sean múltiples, y el diseño de políticas debe prever la necesaria coordinación entre la distribución del trabajo remunerado, las necesidades de atención a las personas dependientes y el reparto igualitario de los recursos políticos, económicos y sociales destinados a la población.

Para llevar a buen puerto este trabajo es preciso proveer las herramientas necesarias para conseguir el objetivo de la armonización de tiempos. Una herramienta fundamental son las medidas de conciliación que pueden ser implantadas tanto en las empresas privadas como en las distintas administraciones públicas, y que deben ser adoptadas y cumplidas. La experiencia y hasta los resultados empresariales de las compañías que han implantado con éxito este tipo de medidas demuestran que no se trata solo de un derecho, sino que son también absolutamente positivas para las organizaciones que las ponen en funcionamiento. Generan una contrastada mejora del clima laboral que redundará sin duda en una mayor productividad en el trabajo.

Otra importante transformación que es estructural y que será también imprescindible de cara a conseguir la conciliación real es el cambio en la gestión global de los tiempos. Esto pasa por hacer frente al necesario debate de la racionalización horaria a nivel global, buscando un nuevo pacto social de gestión racional y justa de los tiempos entre la ciudadanía, el ámbito de la empresa privada y la administración.

Las medidas tanto de conciliación como de racionalización horaria tienen sin duda efectos muy positivos sobre la calidad del empleo y el bienestar social. Dando un paso más, está demostrado que las políticas de igualdad y en especial las medidas de conciliación, pueden ser un importante aliento a las políticas demográficas: sin conciliación y corresponsabilidad no hay posibilidades de desarrollar políticas demográficas sostenibles y realistas.

Por eso, en el horizonte temporal de vigencia de este documento estratégico está prevista la elaboración y puesta en marcha del primero plan gallego de conciliación y corresponsabilidad, en el marco de la colaboración y participación social e institucional. Su objetivo será el reparto equitativo de tareas, para que mujeres y hombres disfruten y ejerzan los mismos derechos y responsabilidades.

## 2.2.2 Objetivos y medidas

**Objetivo estratégico:** Favorecer la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, al tiempo que se promueve un modelo de sociedad corresponsable en el que hombres y mujeres compartan de manera equilibrada las responsabilidades domésticas y familiares y realicen un uso equitativo de los tiempos y de las medidas de conciliación.

### **OBJETIVO ESPECÍFICO 2.1 IMPULSAR LA SENSIBILIZACIÓN SOCIAL Y LA GENERACIÓN DE CONOCIMIENTO EN RELACIÓN CON LAS VENTAJAS DE UNA ORGANIZACIÓN SOCIAL CORRESPONSABLE Y DE LAS MEDIDAS PARA LA ARMONIZACIÓN DE LA VIDA PRIVADA Y LA LABORAL**

- 2.2.1.1 Elaboración y puesta en marcha del primer plan gallego de conciliación y corresponsabilidad.
- 2.2.1.2 Información y sensibilización social sobre las ventajas de la armonización de tiempos, la conciliación corresponsable y las medidas para facilitarla.
- 2.2.1.3 Elaboración y difusión de información estadística, investigaciones y estudios en materia de corresponsabilidad y conciliación.
- 2.2.1.4 Puesta en marcha de mecanismos para la transferencia de conocimiento, el diseño de herramientas y la difusión de buenas prácticas sobre conciliación corresponsable.



## **OBJETIVO ESPECÍFICO 2.2 PROMOVER ACCIONES DIRIGIDAS A LA RACIONALIZACIÓN HORARIA Y AL CAMBIO CULTURAL EN LOS USOS DE LOS TIEMPOS**

- 2.2.2.1 Desarrollo de actuaciones para sensibilizar y promover la implantación y el uso de medidas que permiten la armonización de los tiempos.
- 2.2.2.2 Apoyo y difusión de iniciativas que favorezcan la coordinación de los horarios laborales, escolares, comerciales e institucionales.
- 2.2.2.3 Impulso a la racionalización horaria en cooperación con los medios de comunicación para que adapten su programación a los horarios de las familias.

## **OBJETIVO ESPECÍFICO 2.3 REFORZAR LOS RECURSOS QUE FACILITAN LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL, PERSONAL Y FAMILIAR**

- 2.2.3.1 Mantenimiento de las actividades y recursos complementarios a la escolarización que facilitan la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de mujeres y hombres.
- 2.2.3.2 Mejora y diversificación de la oferta de recursos de conciliación a través de la puesta en marcha de nuevos servicios de atención a la infancia, en especial de los dirigidos a niñas y niños de 0 a 3 años.
- 2.2.3.3 Reforzamiento de los servicios y recursos destinados al cuidado de personas mayores, personas con discapacidad y/o en situación de dependencia.
- 2.2.3.4 Apoyo a la conciliación de las mujeres desempleadas en búsqueda activa de empleo y/o que participan en acciones formativas.
- 2.2.3.5 Fomento de la conciliación del ejercicio profesional y la vida personal y familiar de las trabajadoras por cuenta propia, emprendedoras y empresarias.
- 2.2.3.6 Estímulo al desarrollo desde las entidades locales de programas y medidas que favorezcan la conciliación.
- 2.2.3.7 Promoción de programas y recursos complementarios de conciliación a través de las entidades de iniciativa social dirigidos a mujeres en situación de vulnerabilidad.

## **OBJETIVO ESPECÍFICO 2.4 FOMENTAR LA CONCILIACIÓN CORRESPONSABLE EN UN CONTEXTO SOCIAL DE PUESTA EN VALOR DE LA MATERNIDAD Y LA PATERNIDAD CONFORME A LOS DIVERSOS MODELOS DE FAMILIA**

- 2.2.4.1 Realización de acciones de concienciación e información para incentivar entre los hombres el uso de las medidas de conciliación existentes.
- 2.2.4.2 Fomento del uso de permisos y medidas de conciliación que fomenten la corresponsabilidad por parte de los hombres.
- 2.2.4.3 Impulso de la adopción de medidas de fomento de la corresponsabilidad doméstico-familiar y de los cuidados.
- 2.2.4.4 Desarrollo de acciones de sensibilización, información y asesoramiento sobre el valor social y las implicaciones de la maternidad y la paternidad corresponsable, así como sobre los recursos de apoyo a las familias disponibles en los diferentes ámbitos.

## **OBJETIVO ESPECÍFICO 2.5 PROMOVER LA IMPLICACIÓN DE LAS EMPRESAS Y DE LAS ORGANIZACIONES SINDICALES DE CARA A LA IMPLANTACIÓN EFECTIVA DE MEDIDAS DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL, PERSONAL Y FAMILIAR Y EL USO CORRESPONSABLE DE ESTAS**

- 2.2.5.1 Apoyo a las empresas para la implantación de medidas de responsabilidad social empresarial y planes de igualdad que incorporen acciones orientadas a la armonización de la vida personal, laboral y familiar.
- 2.2.5.2 Realización de acciones para reforzar la consideración de los aspectos relacionados con la conciliación corresponsable en el diálogo social y en la negociación colectiva.
- 2.2.5.3 Desarrollo de actuaciones de concienciación, información y reconocimiento institucional a las empresas en materia de conciliación corresponsable y racionalización horaria.
- 2.2.5.4 Prioridad a las iniciativas empresariales que garanticen la conciliación de la vida familiar y laboral en el acceso a infraestructuras y otros recursos de titularidad pública.



- 2.2.5.5 Impulso de la formación no presencial y el ajuste de los horarios de las acciones formativas dirigidas a las personas trabajadoras.
- 2.2.5.6 Evaluación de la implantación de medidas de conciliación, flexibilización y racionalización horaria en el ámbito empresarial.

## ÁREA ESTRATÉGICA 3: IGUALDAD EN EL EMPLEO E INNOVACIÓN

### 2.3.1 Fundamentos y descripción

Si uno de los caminos que conducen al empleo de calidad y al bienestar social son las políticas de conciliación, otro no menos importante es el de la formación y el conocimiento. Precisamente por la injusta distribución de la responsabilidad de la conciliación, muchas mujeres vieron y aún ven dificultada su inserción en el mercado laboral y también sus posibilidades de formación y desarrollo.

En el ámbito del empleo y de las relaciones laborales, la progresiva incorporación de las mujeres a la esfera de lo público se tradujo en una transformación sustancial del mercado de trabajo, en el que las mujeres irrumpieron de forma imparable en las últimas décadas. Este es, sin duda, uno de los fenómenos de mayor incidencia y uno de los procesos sociales que contribuyeron en mayor medida a la transformación de la estructura sociolaboral y de la organización de la vida familiar y personal de las mujeres y de los hombres de Galicia. Pero, a pesar de la evolución creciente e imparable de los índices de incorporación laboral de las mujeres, la realidad muestra que esta inserción se enfrenta aún a múltiples dificultades relacionadas con las funciones sociales diferenciadas que supuestamente hombres y mujeres tienen que desempeñar, dificultades que hacen que el acceso a un trabajo digno lleve consigo un alto coste personal. Esta desigualdad de partida debe ser corregida mediante el diseño de políticas de igualdad eficaces, y en esta línea se presenta un área dedicada de manera específica a la igualdad en el empleo e innovación.

La articulación actual del mercado de trabajo está incidiendo directamente en la pérdida del talento femenino como capital humano de las empresas. Un capital humano, altamente formado y cualificado que se pierde entre las barreras del desempleo, la conciliación y las dificultades de crecimiento profesional en el actual mercado laboral.

Para avanzar en el objetivo de la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres en los ámbitos social y laboral, el Plan Estratégico de Galicia establece como objetivo estratégico 2.4.03 "impulsar la igualdad de oportunidades por razón de género, la inclusión y mejora social, el acceso a la actividad y al empleo de las mujeres". Entre los retos de futuro se señala la necesidad de reducir o eliminar las discriminaciones persistentes en este ámbito; fomentar el emprendimiento y el autoempleo femenino e

impulsar actividades de información, formación, orientación, asesoramiento, acompañamiento y sensibilización que contribuyan a concienciar sobre la necesidad de conseguir la igualdad entre mujeres y hombres.

En esta línea y dentro de la Agenda 20 para el Empleo se prevé la elaboración de un plan gallego de empleo femenino que entre otros objetivos busca suministrar el emprendimiento y la economía social entre las mujeres; así como el Plan Estratégico RSE, un acuerdo marco sobre igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres que promueve la incorporación a la negociación colectiva de medidas de Responsabilidad Social Empresarial. No hay que olvidar que la responsabilidad social en las empresas pasa también por conseguir la igualdad, lo que significa ofrecer condiciones de trabajo en las que se tenga lugar la igualdad efectiva, incidiendo en la medida de las necesidades en el sistema de selección, la promoción, las retribuciones, la formación y la conciliación de la vida profesional y privada.

La inserción laboral de las mujeres debe ser un objetivo fundamental de cualquier planificación pública en materia de igualdad. Para eso es necesario establecer medidas de estímulo a la empleabilidad femenina en general y de inclusión sociolaboral de mujeres o colectivos de mujeres en situación de vulnerabilidad. Según datos de la EPA 2016, la población inactiva que no busca empleo señala como uno de los motivos la creencia de que no lo va a encontrar, y son mujeres en el 61,9% de los casos.

Resulta fundamental también mejorar las competencias tecnológicas y digitales de las mujeres, en tanto que son imprescindibles en el desarrollo de la mayoría de los empleos en la actualidad, más aún cuando la brecha digital de género sigue siendo muy patente, tal y como se recoge en el capítulo de diagnóstico (sociedad digital).

En las complejas y dinámicas sociedades actuales, la gestión óptima del conocimiento pasa sin duda por la innovación y por la apuesta decidida por la ciencia y la tecnología. Precisamente en el ámbito científico-tecnológico -de amplio reconocimiento social- es donde las mujeres tienen una presencia aún escasa, tal y como evidencian los datos de alumnado matriculado en esta rama y, consecuentemente, en los empleos a ella asociada. Sin embargo, en los últimos años se produjo un incremento de esta presencia, contando además con un importante número de mujeres gallegas singulares en la ciencia y en la tecnología que sirven de ejemplo y estímulo a las nuevas generaciones.

Durante muchos años la contribución femenina al talento y al conocimiento fue invisibilizada y minusvalorada. Es de justicia que estas mujeres tengan por parte de la sociedad un merecido reconocimiento por su trabajo, por los obstáculos superados y por su papel como referentes para niñas y jóvenes. El incremento de la presencia de mujeres en los ámbitos académico, científico, tecnológico y creativo es otro de los objetivos fundamentales del presente plan.

En este sentido, la lucha contra la segregación horizontal del mercado de trabajo es otro de los retos que es preciso afrontar: es necesario impulsar la contratación de mujeres en sectores tradicionalmente masculinizados. Esto no sólo redundará en la igualdad puramente estadística del mercado laboral, sino también en la igualdad de oportunidades real, en el acceso al empleo y en la, aún más importante remoción de los estereotipos de género asociados a los distintos empleos. Cuando las mujeres se introducen en sectores masculinizados mejoran su empleabilidad, pero abren también un horizonte de posibilidades para las mujeres jóvenes.

También es preciso hacer frente a la segregación vertical del mercado laboral: esos obstáculos no visibles que se convierten para las mujeres en el llamado “techo de cristal” y que tienen como consecuencia fundamental la mayor presencia femenina en los puestos de menor responsabilidad y la merma de esa presencia a medida que se asciende en la escala jerárquica. Según datos del Instituto Gallego de Estadística, en el año 2016 el 27,7% de las direcciones o gerencias empresarial gallegas estaban ocupadas por mujeres. Esta segregación y este techo simbólico pero real, tiene en muchas ocasiones como consecuencia, lamentablemente aún también real, la brecha salarial. Esta brecha supone un 22,3% a nivel estatal y un 22,1 % en Galicia. Es preciso luchar contra la desigualdad salarial haciendo realidad la máxima que demanda igual salario para trabajos de igual valor.

En la situación de dificultad económica actual, una alternativa al mercado laboral por cuenta ajena valorada por muchas mujeres fue la del autoempleo: según los datos de afiliación a la Seguridad Social a 30 de septiembre de 2016, Galicia es la comunidad con mayor peso de trabajadoras autónomas, el 42,2% del total de personas, 7,5 puntos por encima del promedio estatal. Se trata de autoempleo mayoritariamente creado en el sector servicios pero con un peso muy importante del sector agrario. En ámbitos como el rural el incremento del autoempleo fue particularmente notable, así como en colectivos con dificultades de inserción sociolaboral. También fue la primera opción de mujeres emprendedoras que quisieron poner en marcha un proyecto autónomo en forma de iniciativa empresarial. En ambos casos es preciso activar ayudas de estímulo al emprendimiento y al liderazgo empresarial de las mujeres.

A este respecto, el artículo 31.3 del Decreto legislativo 2/2015, de 12 de febrero, por el que se aprueba el texto refundido de las disposiciones legales de la Comunidad Autónoma de Galicia en materia de igualdad, establece que “en el desarrollo reglamentario de las medidas dirigidas al fomento del empresariado femenino se tendrán en cuenta de manera preferente las mujeres emprendedoras con especiales dificultades de inserción laboral o en situaciones marcadas por la desventaja social a las que se refiere la disposición adicional tercera y las mujeres emprendedoras del medio rural y del sector marítimo-pesquero”.

El papel de estas mujeres que, por diversas razones, iniciaron la actividad emprendedora en el desarrollo de sus municipios y de sus sectores de trabajo es evidente: el sector agrario, el forestal, el acuícola o el pesquero son buenos ejemplos y en ellos es preciso seguir incidiendo. Esto es así particularmente en el ámbito rural, donde el emprendimiento femenino puede traducirse no solo en dinamización económica de la zona, sino incluso en revitalización demográfica.

Otro camino a transitar hacia la igualdad en el empleo es el de las relaciones laborales. Por una parte, el papel de las organizaciones sindicales y de los convenios colectivos, introduciendo de manera real la perspectiva de género y medidas específicas, constituye un paso fundamental. Por otro, esta introducción transversal debe llegar también a la prevención de riesgos, tanto en el ámbito formativo como en su aplicación práctica. Y para todo eso es preciso disponer de información, datos e indicadores que sirvan para analizar de primera mano cuál es la situación real de las relaciones laborales en nuestra comunidad, de manera que se puedan establecer medidas fundamentadas y ajustadas a cada problemática.

Por otro lado, se dará continuidad y se fortalecerán las medidas dirigidas a reducir la brecha digital de género. Es imprescindible potenciar la capacitación de las mujeres en la creación y uso de las tecnologías de la información y de la comunicación como forma de participación social, instrumento para el desarrollo personal y como medio de acceso al empleo. Las mujeres no pueden quedar al margen de la revolución digital, por lo que se debe seguir estimulando su interés por el uso de estas tecnologías, teniendo muy presente, como se señala en la diagnosis de situación, que la brecha digital de género comienza a producirse a partir de los 45 años, con la relevancia que tiene, por lo tanto, considerar la diversidad de mujeres como factor diferencial, tanto la de carácter generacional como la territorial.

Sin duda, la puesta en marcha del Plan Gallego de Empleo femenino, señalado anteriormente, supondrá un impulso importante hacia la equiparación y la inserción laboral efectiva de las mujeres y el fomento del empresariado femenino, asumiendo así el compromiso para la eliminación de la discriminación que las mujeres siguen sufriendo. Dicho plan se deberá centrar con más profundidad en las necesarias acciones a desarrollar específicamente para aprovechar el potencial femenino gallego en el mercado laboral y en la actividad económica de Galicia en clave de igualdad efectiva.

## 2.3.2 Objetivos y medidas

**Objetivo estratégico:** Reducir las brechas de género en el acceso, permanencia y promoción en el empleo y favorecer la autonomía económica y el desarrollo profesional de las mujeres desde una cultura de la innovación.

### **OBJETIVO ESPECÍFICO 3.1 FORTALECER LAS COMPETENCIAS DE LAS MUJERES, ADECUÁNDOLAS A LOS REQUERIMIENTOS DEL MERCADO DE TRABAJO, CON ESPECIAL ATENCIÓN A AQUELLOS VINCULADOS A LA INNOVACIÓN Y A LA TECNOLOGÍA**

- 2.3.1.1 Incorporación de criterios de discriminación positiva en los programas de formación con el fin de favorecer la participación de las mujeres.
- 2.3.1.2 Desarrollo de acciones formativas para la mejora de las competencias digitales de las mujeres gallegas.
- 2.3.1.3 Refuerzo de las acciones formativas y divulgativas para el fomento de la actividad emprendedora, principalmente en el ámbito de la innovación y de la tecnología.

### **OBJETIVO ESPECÍFICO 3.2 CONSOLIDAR LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN EL ACCESO DE LAS MUJERES A EMPLEOS DE CALIDAD**

- 2.3.2.1 Consolidación de los estímulos a la empleabilidad de las mujeres a través de programas en los que se prioriza su contratación con incentivos adicionales.
- 2.3.2.2 Apoyo a los programas que desarrollan itinerarios personalizados de inserción laboral enfocados a mejorar la empleabilidad y el acceso y permanencia de las mujeres en el mercado laboral.
- 2.3.2.3 Prioridad en el acceso a infraestructuras y otros recursos de titularidad pública a las iniciativas empresariales que fomenten la inserción laboral de las mujeres.
- 2.3.2.4 Desarrollo de actuaciones para la incorporación de mujeres y hombres a sectores y puestos de trabajo en los que exista una infrarrepresentación de su sexo.



### **OBJETIVO ESPECÍFICO 3.3 FOMENTAR LA IGUALDAD EN LAS CONDICIONES LABORALES Y EN EL DESARROLLO DE LA CARRERA PROFESIONAL**

- 2.3.3.1 Impulso a la elaboración de estudios sobre la situación sociolaboral de las mujeres.
- 2.3.3.2 Realización de estudios, informes y recomendaciones sobre la implantación de medidas de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, en particular en el marco de la negociación colectiva.
- 2.3.3.3 Organización de espacios de encuentro y otras actividades para la difusión de medidas a favor de la igualdad de género en el ámbito de las relaciones laborales.
- 2.3.3.4 Integración de la perspectiva de género en las acciones formativas y en las políticas de prevención de riesgos laborales e impulso de medidas que faciliten su aplicación práctica.
- 2.3.3.5 Fomento de la implantación de medidas favorecedoras de la igualdad entre mujeres y hombres en el seno de las empresas.
- 2.3.3.6 Refuerzo de la colaboración entre las distintas administraciones y departamentos competentes para facilitar y asegurar la vigilancia y control del cumplimiento de la normativa aplicable sobre la igualdad en las condiciones laborales de mujeres y hombres.

### **OBJETIVO ESPECÍFICO 3.4 ESTIMULAR LA INCORPORACIÓN, LA PERMANENCIA Y LA PROMOCIÓN PROFESIONAL DE LAS MUJERES EN LOS ÁMBITOS ACADÉMICO, CIENTÍFICO, TECNOLÓGICO Y CREATIVO**

- 2.3.4.1 Impulso a la incorporación de las mujeres a los equipos de desarrollo de proyectos en los sectores tecnológicos y de innovación, en el ámbito de la empresa y de la investigación.
- 2.3.4.2 Desarrollo de acciones para estimular la incorporación de las mujeres a las nuevas profesiones digitales.
- 2.3.4.3 Potenciación de las políticas activas de apoyo a la participación y promoción profesional de las mujeres en el ámbito de la cultura, la producción artística e intelectual.

2.3.4.4 Reconocimiento de las mujeres científicas y tecnólogas gallegas y promoción de su imagen en la sociedad como referentes femeninos.

### **OBJETIVO ESPECÍFICO 3.5 POTENCIAR ACTUACIONES DIRIGIDAS A COMBATIR LA BRECHA SALARIAL DE GÉNERO**

2.3.5.1 Desarrollo de acciones de análisis y diagnóstico de la situación retributiva de mujeres y hombres en Galicia, con especial atención al estudio de los efectos de la contratación parcial y la reducción de jornada sobre los salarios.

2.3.5.2 Refuerzo de la colaboración entre las distintas administraciones y departamentos competentes para facilitar y asegurar el cumplimiento de la normativa vigente en materia de igualdad salarial.

2.3.5.3 Difusión y promoción del uso de herramientas de autodiagnóstico de brecha salarial de género que permitan a las empresas detectar desigualdades retributivas e implantar medidas correctoras.

### **OBJETIVO ESPECÍFICO 3.6 IMPULSAR EL EMPRENDIMIENTO FEMENINO Y LA MEJORA DEL TEJIDO EMPRESARIAL LIDERADO POR MUJERES**

2.3.6.1 Establecimiento de medidas de discriminación positiva para las mujeres con mayores dificultades de acceso al mercado laboral en los programas de fomento de la actividad emprendedora y el autoempleo.

2.3.6.2 Estímulo económico para la puesta en marcha de nuevas empresas lideradas por mujeres y para la creación de empleo femenino.

2.3.6.3 Asesoramiento y formación para el desarrollo y consolidación de proyectos empresariales liderados por mujeres dirigidos a la mejora de la competitividad.

2.3.6.4 Apoyo a la introducción de mejoras innovadoras y creativas en los proyectos de desarrollo empresarial liderados por mujeres.

### **OBJETIVO ESPECÍFICO 3.7 IMPULSAR LA EMPLEABILIDAD Y EL DESARROLLO PROFESIONAL DE LAS MUJERES RURALES Y DEL MAR COMO MOTOR DE DINAMIZACIÓN DEMOGRÁFICA Y CRECIMIENTO ECONÓMICO DE SUS MUNICIPIOS**

- 2.3.7.1 Realización de acciones de capacitación y mejora de las competencias de las mujeres rurales para facilitar su incorporación a los sectores agrario y pesquero.
- 2.3.7.2 Apoyo a las iniciativas empresariales lideradas por mujeres y para la creación de empleo femenino en el medio rural y en el mar.
- 2.3.7.3 Desarrollo de programas integrales en zonas rurales que favorezcan la inclusión social y laboral de las mujeres.
- 2.3.7.4 Apoyo al desarrollo profesional de las mujeres rurales y del mar a través de la incorporación de la perspectiva de género a las estrategias de desarrollo local.
- 2.3.7.5 Diseño y ejecución de acciones para el reconocimiento y puesta en valor del trabajo de las mujeres rurales y del mar.
- 2.3.7.6 Introducción de criterios para la valoración positiva de la localización de la actividad empresarial en zonas rurales en las convocatorias de ayudas y subvenciones públicas.

### **OBJETIVO ESPECÍFICO 3.8 REDUCIR LA BRECHA DIGITAL DE GÉNERO EN EL ACCESO, CONOCIMIENTO, TIPO E INTENSIDAD DE USOS DE LAS TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN Y LA COMUNICACIÓN, CON ESPECIAL INCIDENCIA EN EL ÁMBITO RURAL**

- 2.3.8.1 Desarrollo de acciones formativas de alfabetización, capacitación e innovación digital, teniendo en cuenta la posición desigual de mujeres y hombres en el ámbito de las tecnologías de la información y la comunicación.
- 2.3.8.2 Desarrollo de acciones divulgativas y de acercamiento de las mujeres a las tecnologías de la información y de la comunicación para que tomen conciencia de sus ventajas y de la importancia de su uso.
- 2.3.8.3 Análisis y seguimiento de la evolución en la utilización de las tecnologías de la información y la comunicación por parte de las mujeres.

## ÁREA ESTRATÉGICA 4: IGUALDAD EN LA PARTICIPACIÓN Y EL LIDERAZGO

### 2.4.1 Fundamentos y descripción

Las mujeres vienen participando activamente en los distintos ámbitos social y ciudadano desde hace muchas décadas y en muchas esferas, incluso siglos. No obstante, y tal y como sucedió en otros campos como los ya citados científicos o artísticos, esta participación no derivó en visibilidad ni en reconocimiento, y es un deber ético y político revertir esta situación. Por eso esta área estratégica pivota sobre la idea de **fomentar la participación de las mujeres en condiciones de igualdad en todas las esferas de la sociedad e incrementar su presencia en los ámbitos de decisión e influencia de las estructuras sociales, políticas, económicas y profesionales, al tiempo que se potencia su liderazgo.**

El fomento del liderazgo femenino pasa, en primer lugar, por fomentar el empoderamiento individual teniendo en cuenta la diversidad. Hace falta, para eso, desarrollar acciones a través de las cuales las mujeres incrementen su capacidad de configurar sus propias vidas y su entorno, y conseguir una evolución en la conciencia sobre sí mismas y en su estatus, sin copiar modelos de poder establecidos.

Retomando el concepto de “techo de cristal” mencionado en páginas anteriores, es preciso trabajar en favor de una presencia equilibrada de mujeres en los puestos de decisión en todos los ámbitos: económico, político, cultural, social y profesional. Si las mujeres representan algo más de la mitad de la población, una organización que no las tenga en cuenta, en su consejo de administración o junta directiva, no incorporará en su filosofía la perspectiva de las mujeres y no representará, por lo tanto, a la sociedad en su conjunto. Distintos estudios ponen de manifiesto que las empresas donde hay por lo menos un 30% de mujeres en puestos directivos son más rentables que aquellas que carecen de presencia femenina.

Por una parte, un instrumento de igualdad tan poderoso como la negociación colectiva debe impulsar la presencia femenina en los distintos órganos de representación y en las partes implicadas, además de garantizar la transversalidad de género en su actividad. Por otra, la búsqueda de la paridad y de la presencia de mujeres a los más altos niveles de los ámbitos económico, político o social, deben animar las medidas de impulso al

liderazgo femenino. Este liderazgo resulta particularmente dificultoso en el ámbito rural, a pesar del ingente trabajo realizado en él por las mujeres como motor de desarrollo, por lo que deben establecerse líneas específicas que promuevan la presencia de mujeres en los órganos de decisión de los sectores económicos agrario, ganadero y pesquero.

Según datos de la Dirección General de la Función Pública correspondientes al mes de febrero de 2017, en la Xunta de Galicia el 41,7% de los puestos de elevada responsabilidad son ocupados por mujeres. Por otro lado, como recoge el “Informe Situación Sociolaboral de la Mujer” de 2016, realizado por la Comisión de Situación Sociolaboral de la Mujer del Consejo Gallego de las Mujeres, según el estudio del año 2014 “Las mujeres en los Consejos de Administración de las empresas españolas”, Galicia, Madrid y Asturias cuentan con los porcentajes más altos de empresas con más del 40% de mujeres en sus Consejos de Administración. En Galicia un 28,95% de las empresas tienen un 40% de mujeres en sus Consejos de Administración y en las empresas más grandes (con 250 empleados/as) este porcentaje baja hasta el 10,57%.

La infrarrepresentación de las mujeres también está presente en el ámbito académico. Sólo existen 10 rectoras en el conjunto de las universidades españolas, lo que representa el 13% del total. En relación al porcentaje de mujeres en el Gobierno de las universidades gallegas los datos son más favorables, aunque sin ninguna mujer rectora: en los actuales mandatos, en la Universidad de Santiago de Compostela las mujeres representan el 55% de las personas que componen el Equipo rectoral, y el 57% en las Universidades de Coruña y Vigo.

Los datos analizados en la diagnosis de este documento respecto a la representación de las mujeres en puestos políticos -parlamentarias y concejales-, pero sobre todo, en cargos de gobierno -conselleiras y alcaldesas-, dan cuenta también del camino que aún queda por recorrer en este campo: un 11,8% de mujeres en las alcaldías gallegas, un 36,7% en las concejalías y una sola presidenta de diputación provincial.

Avanzando un paso más, no se trata solo de impulsar esta presencia sino también de visibilizarla y ponerla en valor ante la sociedad, potenciando la imagen de mujeres destacadas en puestos de responsabilidad, ejecutivos y directivos en los distintos ámbitos laborales. Para eso será imprescindible el papel de los medios de comunicación, la labor impagable del asociacionismo femenino y también el ánimo de las distintas administraciones. Esta visibilidad no se traduce solo en un merecido reconocimiento sino también en un ejemplo para niñas y mujeres jóvenes, que reciben de este modo imágenes y mensajes no estereotipados que facilitarán una elección más libre de su futuro, al tomar conciencia del talento femenino y de cómo éste abre interesantes caminos hacia el desarrollo sostenible y hacia una sociedad justa e igualitaria.

Por otro lado, en la actualidad se están desarrollando por parte de las administraciones -especialmente de las locales pero sin duda también de la autonómica, que aprobó en 2015 la Ley 7/2015, de 7 de agosto, de iniciativa legislativa popular y participación ciudadana en el Parlamento de Galicia- nuevos mecanismos de participación ciudadana para profundizar en la democracia participativa. Estos mecanismos, traducidos por lo general en reglamentos que permiten la participación pautada individual y colectiva en la toma de decisiones, deben atender a la perspectiva de género y facilitar la participación en igualdad de las asociaciones de mujeres y de las mujeres en las asociaciones y en los distintos órganos que componen los consejos de participación ciudadana. El papel de la sociedad civil en estos mecanismos es activo y decisorio, por lo que es preciso fomentar la participación femenina también de manera activa en estructuras de participación en los distintos ámbitos.

Hoy en día es necesario que el asociacionismo femenino y la administración vayan de la mano en el trabajo en pro de la igualdad, y para eso deben establecerse medidas que aseguren su pervivencia y sostenibilidad económica y generacional, y que faciliten sus importantes actividades, que revierten no solo en sus asociadas sino en toda la sociedad. En este sentido, es necesario también destacar el papel de cohesión y *sororidad* de estas asociaciones, que construyen y articulan auténticas redes de colaboración que refuerzan y dan continuidad al trabajo colectivo en favor de la igualdad.

Resulta también imprescindible promover la presencia de mujeres en el tejido asociativo general, y muy particularmente en el ámbito rural, tanto en las bases -donde tradicionalmente siempre estuvieron- como en el nivel directivo -donde estuvieron y están todavía en menor medida-. Es fundamental que las mujeres que trabajan en los sectores agrario, ganadero y pesquero estén representadas en todos los órganos de decisión, en la medida en que están presentes en ellos de manera muy importante a nivel profesional y lideran su desarrollo con su actividad. La presencia en la actividad y en el asociacionismo debe traducirse en presencia en las estructuras de decisión. El papel de las mujeres jóvenes en este reto es fundamental. Si el asociacionismo de la sociedad civil tiene un papel relevante, donde las mujeres deben estar presentes, no lo tiene menos el asociacionismo profesional, en el que se conjugan participación ciudadana y empleo, un tándem imprescindible en el contexto actual en el que las mujeres deben por justicia y por derecho tener una voz protagonista.

## 2.4.2 Objetivos y medidas

**Objetivo estratégico:** Fomentar la participación de las mujeres en condiciones de igualdad en todas las esferas de la sociedad e incrementar su presencia en los ámbitos de decisión e influencia de las estructuras sociales, políticas, económicas y profesionales, al tiempo que se potencia su liderazgo.

#### **OBJETIVO ESPECÍFICO 4.1 POTENCIAR EL EMPODERAMIENTO INDIVIDUAL DE LAS MUJERES, TENIENDO EN CUENTA SU DIVERSIDAD**

- 2.4.1.1 Desarrollo de programas de actividades para promover la autonomía personal y la mejora de la autoestima de las mujeres.
- 2.4.1.2 Impulso de acciones para visibilizar la contribución del movimiento de mujeres en favor de la mejora social.
- 2.4.1.3 Realización de acciones de sensibilización, formación y visibilización de la participación femenina que promuevan el empoderamiento y la toma de conciencia de género entre las mujeres gallegas.
- 2.4.1.4 Oferta de servicios de atención y acompañamiento a las mujeres en situación de vulnerabilidad en el ámbito local.
- 2.4.1.5 Apoyo a las organizaciones, redes y grupos de mujeres con discapacidad para avanzar en su empoderamiento individual y colectivo.

#### **OBJETIVO ESPECÍFICO 4.2 IMPULSAR LA PRESENCIA EQUILIBRADA DE MUJERES Y HOMBRÉS EN LAS ESFERAS DE DECISIÓN E INFLUENCIA DEL ÁMBITO ECONÓMICO, POLÍTICO, SOCIAL, CULTURAL Y PROFESIONAL**

- 2.4.2.1 Análisis y realización de informes sobre la distribución de mujeres y hombres en los altos cargos de los ámbitos económico, político, social, cultural y profesional.
- 2.4.2.2 Estímulo a la formación específica en liderazgo dirigida a mujeres para fomentar su presencia en los órganos de decisión y responsabilidad.
- 2.4.2.3 Puesta en marcha de acciones que contribuyan a aumentar la presencia femenina en la negociación colectiva.

- 2.4.2.4 Impulso de la presencia de mujeres en los órganos de decisión de las diferentes entidades, organismos y estructuras de participación ciudadana que configuran la sociedad civil.

### **OBJETIVO ESPECÍFICO 4.3 APOYAR EL EMPODERAMIENTO DE LAS MUJERES RURALES Y SU INCORPORACIÓN A LAS ESTRUCTURAS DE DECISIÓN DE LOS SECTORES ECONÓMICOS AGRARIO, GANADERO Y PESQUERO**

- 2.4.3.1 Impulso de acciones para el conocimiento de la situación de las mujeres rurales y busca de mecanismos para su empoderamiento.
- 2.4.3.2 Promoción del incremento de la presencia y participación de las mujeres en órganos directivos de cooperativas rurales, organizaciones agrarias y pesqueras y grupos de acción local.
- 2.4.3.3 Organización de acciones de reconocimiento y visibilización de la contribución de las mujeres rurales y del mar a la dinamización social, económica y cultural de sus municipios.
- 2.4.3.4 Fomento de la coordinación de las relaciones entre asociaciones del ámbito rural para la puesta en marcha de iniciativas con enfoque de género.

### **OBJETIVO ESPECÍFICO 4.4 VISIBILIZAR Y PONER EN VALOR EL LIDERAZGO Y EL TALENTO FEMENINO EN LOS DISTINTOS ÁMBITOS**

- 2.4.4.1 Impulso a la visibilización de las iniciativas que pongan de relieve el liderazgo y el talento femenino a través de la comunicación institucional y de los medios de información.
- 2.4.4.2 Diseño y puesta en marcha de actividades formativas y de concienciación destinadas a visibilizar y poner en valor el liderazgo y talento femenino en todos los ámbitos.
- 2.4.4.3 Apoyo a la difusión de proyectos liderados por mujeres en la gestión de iniciativas en los distintos ámbitos.





## **OBJETIVO ESPECÍFICO 4.5 FORTALECER EL MOVIMIENTO ASOCIATIVO FEMENINO Y LA PRESENCIA, EL LIDERAZGO Y LA PARTICIPACIÓN DE LAS MUJERES EN LAS ESTRUCTURAS ASOCIATIVAS EN GENERAL**

- 2.4.5.1 Apoyo al movimiento asociativo de las mujeres gallegas para su consolidación.
- 2.4.5.2 Refuerzo del movimiento asociativo femenino mediante el estímulo de su participación activa en órganos de consulta y participación ciudadana.
- 2.4.5.3 Impulso a la colaboración activa de las mujeres en los procesos de gestión y toma de decisiones en el movimiento asociativo, especialmente de las mujeres jóvenes y en el ámbito rural.
- 2.4.5.4 Desarrollo de actividades para estimular la participación de las mujeres emigrantes en las estructuras de las comunidades y entidades gallegas del exterior.

## ÁREA ESTRATÉGICA 5: IGUALDAD EN LA CALIDAD DE VIDA Y BIENESTAR

### 2.5.1 Fundamentos y descripción

La quinta y última área estratégica para la igualdad aglutina una serie de objetivos específicos destinados a incidir en las situaciones de desigualdad existentes en diferentes ámbitos relacionados con la calidad de vida y el bienestar. Condensa, pues, medidas para desarrollar en el horizonte 2020 en materia de salud, promoción de estilos de vida saludables y recursos específicos para las mujeres embarazadas; de diversificación de servicios para la atención a las mujeres en situación de vulnerabilidad; de políticas ambientales, de ordenación del territorio, vivienda y movilidad; en el ámbito de la cultura, del deporte; en relación con la imagen de las mujeres a través de la publicidad y de los medios de comunicación y en el campo de la sensibilización general de la ciudadanía.

Así, en primer término, es necesario desarrollar políticas de salud que integren de forma más intensa el enfoque de género. Además de otras variables sociodemográficas, el género se configura como un importante determinante de la salud. Cada vez se dispone de más evidencias científicas que ponen de manifiesto las desigualdades en salud entre hombres y mujeres por razón del género, y debe ser un objetivo del sistema sanitario identificarlas y evitarlas. El análisis sobre la situación de las mujeres recogida en este documento pone de manifiesto que las mujeres tienen peor percepción de su estado de salud que los hombres, y aunque tienen una mayor esperanza de vida, acusan problemas de salud asociados al envejecimiento, a la cronicidad, a la discapacidad -en Galicia el 52 % de las personas con discapacidad son mujeres- y a otros factores relacionados con la calidad de vida.

Asociado a esto, es importante continuar fomentando estilos de vida saludable en la población femenina que contribuyan a su bienestar integral desde una perspectiva de participación activa en su autocuidado. Prácticas saludables como la promoción de la actividad física, abandono del consumo de sustancias adictivas como alcohol y tabaco o la prevención de trastornos de la conducta alimentaria con mayor prevalencia en mujeres (anorexia, bulimia, obesidad) pueden ser abordadas a través del diseño y puesta en marcha de programas preventivos. No hay que olvidar tampoco la dimensión emocional en el fomento de prácticas de autocuidado, habida cuenta la repercusión que sobre la salud de las mujeres tienen las situaciones de estrés, la sobrecarga relacionada con los cuidados, con el peso de las tareas domésticas...

Otro objetivo específico de este plan estratégico relacionado con la salud de las mujeres es la atención a la maternidad. Ninguna política estratégica que persiga la revitalización demográfica de una región puede obviar la importancia de potenciar los recursos de apoyo y atención en esta etapa del ciclo vital de las mujeres que deciden ser madres.

Es también necesario promover una mayor especialización y diversificación de los recursos para facilitar una respuesta de calidad a las necesidades de las mujeres, especialmente cuando se trata de mujeres en situación de vulnerabilidad por su edad o por su situación económica, social o familiar.

A este respecto, el Plan Estratégico de Galicia 2015-2020 establece como prioridad de actuación 2.4 el “diseño de una estrategia de integración social que mejore el bienestar de la ciudadanía, ayude a las personas más desfavorecidas a retornar a la mayor brevedad a situaciones socioeconómicas aceptables y que fomente la igualdad de género”. Los retos estratégicos a los que se debe hacer frente en el horizonte 2020 son, entre otros, el fomento de una intervención de calidad de los servicios sociales en el abordaje de las situaciones personales y familiares de pobreza, vulnerabilidad y exclusión social; la atención específica de los factores de exclusión social que presentan determinadas personas o grupos vulnerables para conseguir su plena integración social, y la continuidad en la dotación a los ayuntamientos de los recursos necesarios para luchar adecuadamente contra la desigualdad entre hombres y mujeres y por igual en todo el territorio.

También debemos trabajar en favor de una mayor consideración de la perspectiva de género en la planificación urbanística, la vivienda y la movilidad, que deben incorporar una óptica diferenciadora de las necesidades de mujeres y hombres y aumentar la participación de las mujeres en el diseño y puesta en marcha de actuaciones en materia de ordenación del territorio, planificación de los espacios urbanos, transporte y comunicaciones, teniendo en cuenta, entre otros, factores como la acusada dispersión poblacional o la condición de las mujeres como principales usuarias de los medios de transporte público. Segundo recoge el “Informe Mujer Rural” de 2016, elaborado por la Comisión de Mujer Rural del Consejo Gallego de las Mujeres, la feminización del transporte público se refleja en índices de utilización de entorno al 60 -70% de mujeres frente a un 30-40% de hombres. En el caso del transporte metropolitano de Galicia la proporción es de un 67% de usuarias, frente a un 33% de hombres.

El fortalecimiento del enfoque de género se extenderá además al ámbito de las políticas ambientales y de desarrollo sostenible. Tal y como recoge la Resolución del Parlamento Europeo, de 11 de septiembre de 2012, sobre el papel de las mujeres en la economía verde (2012/2035 (INI)), “las políticas de medio ambiente tienen un impacto directo sobre la salud y la situación socioeconómica de las personas, y que la desigualdad de género,

combinada con una falta de sensibilidad hacia las diferencias en la situación y las necesidades económicas y sociales de las mujeres, hace que ellas suelen sufrir de manera desproporcionada la degradación ambiental". Además, "en algunos Estados miembros el papel de la mujer en la economía ecológica está infravalorado y no está reconocido, dando origen a numerosas discriminaciones en términos de falta de beneficios, como la protección social, el seguro sanitario, los salarios adecuados y el derecho a la pensión". Es por ello que las mujeres deben participar plenamente en la configuración, en la toma de decisiones y en la puesta en práctica de una economía sostenible. Por tanto, otro de los retos para los próximos años será intensificar las acciones para favorecer la incorporación de las mujeres a los sectores de la economía ecológica, para contribuir a un desarrollo sostenible de la comunidad.

En el mundo del deporte también es preciso introducir medidas correctoras de las desigualdades aún persistentes. Hay que reconocer que en los últimos años aumentó en Galicia la participación de las mujeres en la actividad deportiva profesional así como el alcance mediático de sus éxitos en diversas disciplinas. Sin embargo, sigue siendo un ámbito en el que se encuentran aún infrarrepresentadas, tanto en la actividad deportiva de ocio como en el deporte federado y de alto rendimiento, y en el que persisten aún fuertes prejuicios de género que frenan la incorporación de las mujeres a determinados deportes, tradicionalmente muy masculinizados. Además, también es menor la presencia femenina en las esferas de decisión, así como en puestos técnicos y directivos en el entrenamiento, en el arbitraje o en jurados. Hace falta, por lo tanto, continuar el trabajo emprendido en pro de una práctica deportiva igualitaria para las gallegas y los gallegos con la implicación del conjunto de la sociedad.

El mundo de las artes, de la creación y de la producción intelectual continúan siendo ámbitos en el que las mujeres siguen estando subrepresentadas, en el que la presencia femenina no acaba de visibilizarse, y en el que se evidencian fuertes barreras para permanecer en la actividad profesional. Por ejemplo, en el ámbito de las artes escénicas y en el sector del audiovisual, sectores donde la discriminación salarial es una realidad y en la que el acceso a las ocupaciones de dirección, producción o guion es aún muy reducido. Por eso, deben ponerse en marcha políticas que modifiquen esta situación y favorezcan el acceso, la permanencia y la visibilización de las mujeres en el mundo de la cultura, en condiciones de plena igualdad.

En otra orden de cosas, se seguirá también apostando por la transmisión de imágenes igualitarias, no estereotipadas y que muestren la diversidad de mujeres y de hombres, en el ámbito de la publicidad y los medios de comunicación. La publicidad sexista es la que hace un tratamiento desigual de mujeres y hombres, difunde imágenes estereotipadas, cuando no de violencia expresa y/o subordinación de un sexo sobre otro,

o explota el cuerpo y la sexualidad como reclamo publicitario, empleando un lenguaje discriminatorio. Desde su constitución el 20 de noviembre de 2014, hasta el 18 de enero de 2017, la Comisión Asesora de Publicidad no Sexista recibió un total de 39 denuncias por mensajes publicitarios que atentan contra la dignidad de las mujeres y otros derechos constitucionalmente reconocidos. Esta Comisión depende del Observatorio Gallego contra la Violencia de Género y tiene como principal finalidad velar por la eliminación del sexismo en los mensajes publicitarios y por la incorporación de mensajes positivos que contribuyan a erradicar todo tipo de discriminación por razón de género.

Como recoge el artículo 13, Capítulo III del Decreto legislativo 2/2015, de 12 de febrero, por el que se aprueba el texto refundido de las disposiciones legales de la Comunidad Autónoma de Galicia en materia de igualdad, “la Xunta de Galicia, a través de los medios de comunicación de titularidad autonómica y a través de aquellos en que participe o a los cuales subvencione, garantizará, condicionando la efectividad de esta subvención y sin vulnerar la libertad de expresión e información, la transmisión de una imagen igualitaria, plural y no estereotipada de las funciones de las mujeres y de los hombres en la sociedad (...)”. Para eso, se garantizará, entre otros aspectos, la adopción, mediante la autorregulación, de códigos de buenas prácticas tendentes a transmitir el contenido de los valores constitucionales sobre la igualdad entre hombres y mujeres, así como la utilización no sexista del lenguaje y/o de las imágenes, especialmente en el ámbito de la publicidad.

Por lo tanto, entre los principales retos para el próximo período, está el de desarrollar estrategias que refuercen la implicación de todos los medios de comunicación, y no solo los de titularidad pública, en la transmisión de imágenes igualitarias que no reproduzcan estereotipos y roles sexistas que lo único que hacen es ahondar más en la desigualdad. De otra, es necesario promover acciones que fomenten el compromiso empresarial con una representación digna e igualitaria de las mujeres en su comunicación comercial.

Pero además, no pueden dejar de impulsarse las acciones destinadas a tener un impacto en el conjunto de la sociedad a favor de la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en todos los ámbitos. La visibilización de las desigualdades que aún persisten, la concienciación social para la consecución de un modelo de sociedad más equitativo desde la óptica del género, continuarán a ser objeto de actuación por parte de la Administración autonómica a través de campañas institucionales y otras acciones singulares para la sensibilización de colectivos.

## 2.5.2 Objetivos y medidas

**Objetivo estratégico:** Reforzar la perspectiva de género en los diferentes ámbitos con el fin de contribuir a la mejora de la calidad de vida, de la salud y al bienestar integral de la población femenina, así como a la eliminación de las desigualdades entre mujeres y hombres en ámbitos como la cultura, el deporte, los medios de comunicación y en la sociedad en general.

### **OBJETIVO ESPECÍFICO 5.1 DESARROLLAR POLÍTICAS DE SALUD CON ENFOQUE DE GÉNERO QUE ATIENDAN A LA DIVERSIDAD DE LAS MUJERES Y A LAS ESPECIFICIDADES DE TODO SU CICLO VITAL**

- 2.5.1.1 Realización de estudios e investigaciones sobre la salud de las mujeres en las distintas etapas de su ciclo vital.
- 2.5.1.2 Desarrollo de programas de prevención y detección precoz de trastornos de la salud con mayor prevalencia en la población femenina.
- 2.5.1.3 Puesta en marcha de acciones de sensibilización y formación de profesionales de los servicios sociosanitarios para el intercambio de buenas prácticas sobre la salud de las mujeres.
- 2.5.1.4 Impulso de mecanismos para facilitar la participación activa de las mujeres en los programas de salud.
- 2.5.1.5 Adaptación del acceso a la información, servicios y recursos a las circunstancias específicas de las mujeres gallegas, con especial atención a las que se encuentren en situación de mayor dificultad (mujeres con discapacidad, inmigrantes, mayores...)
- 2.5.1.6 Fomento de la incorporación de la óptica de género a los programas de prevención de enfermedades y promoción de la salud; en la actividad asistencial, así como en los procesos de evaluación de la calidad de los servicios sanitarios, para tener en cuenta los aspectos diferenciales de naturaleza biológica, psicológica, cultural, social y de salud de mujeres y hombres.

## **OBJETIVO ESPECÍFICO 5.2. POTENCIAR LOS RECURSOS DE ATENCIÓN Y APOYO PARA GARANTIZAR UNA ASISTENCIA INTEGRAL A LAS MUJERES EMBARAZADAS A LO LARGO DE TODO EL CICLO DE LA MATERNIDAD (EMBARAZO, PREPARTO, POSPARTO, LACTANCIA Y CRIANZA) ADAPTADA A SUS CARACTERÍSTICAS**

- 2.5.2.1 Desarrollo de acciones de orientación para la maternidad (embarazo, parto, posparto, lactancia y cuidados infantiles) a través de programas específicos y materiales divulgativos.
- 2.5.2.2 Consolidación de la Red de Apoyo a la Mujer Embarazada.
- 2.5.2.3 Fomento de la salud reproductiva a través de los servicios de orientación y planificación familiar.
- 2.5.2.4 Diseño de herramientas de información y asesoramiento técnico a las empresas sobre la protección laboral de las trabajadoras embarazadas o en situación de lactancia.
- 2.5.2.5 Mantenimiento de los programas de atención integral a la mujer embarazada garantizando su bienestar a lo largo del embarazo, en el parto y en el puerperio.
- 2.5.2.6 Realización de acciones de sensibilización e información sobre los recursos para mujeres embarazadas dirigidas a los diferentes colectivos de profesionales implicados en su atención integral.
- 2.5.2.7 Valoración de la vida en formación (*nasciturus*) como un miembro más de la unidad familiar a los efectos de acceso a ayudas y otros recursos públicos.
- 2.5.2.8 Prioridad en el acceso a infraestructuras y otros recursos de titularidad pública a las mujeres embarazadas.
- 2.5.2.9 Consolidación de las medidas de apoyo a la natalidad.

### **OBJETIVO ESPECÍFICO 5.3 FOMENTAR ESTILOS DE VIDA QUE CONTRIBUYAN AL BIENESTAR FÍSICO, EMOCIONAL Y SOCIAL DE LAS MUJERES DESDE UNA PERSPECTIVA DE PARTICIPACIÓN ACTIVA EN SU AUTOCUIDADO**

- 2.5.3.1 Refuerzo de los programas de información, formación y asesoramiento para el fomento de hábitos de vida saludables en la población, teniendo en cuenta las diferentes situaciones y necesidades de mujeres y hombres: alimentación saludable, promoción de la actividad física, prevención de desajustes psicológicos, emocionales y de conducta...
- 2.5.3.2 Promoción de hábitos saludables, de autocuidado y toma de conciencia sobre la diversidad corporal entre las mujeres jóvenes.
- 2.5.3.3 Desarrollo de programas de actividades para promover el autocuidado de las mujeres para su bienestar integral.
- 2.5.3.4 Desarrollo de programas de sensibilización y formación sobre género y salud.

### **OBJETIVO ESPECÍFICO 5.4 PROMOVER LA ESPECIALIZACIÓN Y LA DIVERSIFICACIÓN DE LOS RECURSOS PÚBLICOS PARA FACILITAR UNA RESPUESTA DE CALIDAD A LAS NECESIDADES DE LAS MUJERES, EN ESPECIAL DE LAS QUE SE ENCUENTRAN EN SITUACIÓN DE MAYOR DIFICULTAD**

- 2.5.4.1 Oferta de servicios de atención y acompañamiento a las mujeres en situación de vulnerabilidad a través de la Red de Centros de Información a la Mujer (CIM).
- 2.5.4.2 Promoción de programas y recursos especializados a través de las entidades de iniciativa social dirigidos a las mujeres en situación de dificultad para atender las necesidades específicas derivadas de su situación.
- 2.5.4.3 Prioridad en el acceso a infraestructuras y otros recursos de titularidad pública a las mujeres en situación de dificultad.

### **OBJETIVO ESPECÍFICO 5.5 CONTRIBUIR AL DESARROLLO SOSTENIBLE MEDIANTE LA INCORPORACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO A LAS POLÍTICAS MEDIOAMBIENTALES, DE ORDENACIÓN TERRITORIAL, DE INFRAESTRUCTURAS Y DE MOVILIDAD**



- 2.5.5.1 Estímulo a la incorporación de las mujeres a los regímenes de productos agroalimentarios con indicativo de calidad y a los empleos de valor ecológico en los distintos sectores de la economía.
- 2.5.5.2 Fomento de la introducción sistemática de la perspectiva de género en la definición, aplicación y supervisión de programas medioambientales de ámbito autonómico y local.
- 2.5.5.3 Realización de acciones formativas y de difusión que promuevan el acceso de las mujeres a nuevos empleos de innovación ecológica y a las tecnologías emergentes con bajo impacto ambiental.
- 2.5.5.4 Integración del enfoque de género en la planificación del modelo urbanístico y de vivienda, en la ordenación del territorio y en el diseño de infraestructuras públicas, teniendo en cuenta la dispersión geográfica y sus efectos en la vida de las mujeres.
- 2.5.5.5 Incorporación de la perspectiva de género en los proyectos de mejora de la movilidad, con el fin de facilitar los desplazamientos de la diversidad de mujeres como principales usuarias, especialmente de las que residen en pequeños núcleos de población.

## **OBJETIVO ESPECÍFICO 5.6 PROMOVER LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES EN LA ACTIVIDAD DEPORTIVA**

- 2.5.6.1 Creación y adaptación de infraestructuras y servicios para promover un acceso igualitario a la práctica deportiva.
- 2.5.6.2 Fomento de la implicación de las y los escolares y sus familias en actividades que promuevan la igualdad de género en la práctica deportiva.
- 2.5.6.3 Desarrollo de acciones de concienciación y de otras actividades para potenciar la participación de las mujeres en la práctica de la actividad física y deportiva, especialmente en deportes profesionales.
- 2.5.6.4 Diseño y puesta en marcha de acciones formativas dirigidas a los distintos agentes del tejido del deporte gallego -personal técnico, entrenadoras y entrenadores deportivos...- en materia de igualdad de género para combatir la discriminación de carácter sexista.
- 2.5.7.5 Promoción del acceso igualitario de las mujeres al deporte de alto nivel.

## **OBJETIVO ESPECÍFICO 5.7 REFORZAR EL PRINCIPIO DE IGUALDAD DE GÉNERO EN EL ÁMBITO DE LA CULTURA Y DE LA PRODUCCIÓN ARTÍSTICA E INTELECTUAL**

- 2.5.7.1 Fortalecimiento de las acciones de visibilización de las cuestiones de género en los fondos documentales y artísticos de las instituciones de Galicia.
- 2.5.7.2 Puesta en marcha de acciones de visibilización de las aportaciones realizadas por las mujeres en los ámbitos literario, musical, cinematográfico, audiovisual y artístico.
- 2.5.7.3 Realización de análisis y estudios de la presencia y situación de las mujeres en el ámbito de la cultura y de la producción artística e intelectual.

## **OBJETIVO ESPECÍFICO 5.8 CONSOLIDAR UN MODELO SOCIAL MÁS EQUITATIVO EN GÉNERO MEDIANTE EL IMPULSO DE UN ESTADO DE OPINIÓN FAVORABLE A LA IGUALDAD Y LA TRANSMISIÓN DE IMÁGENES Y CONTENIDOS IGUALITARIOS Y PLURALES EN LOS MEDIOS DE COMUNICACIÓN Y LA PUBLICIDAD**

- 2.5.8.1 Colaboración con los principales medios de comunicación de ámbito gallego para garantizar la transmisión de imágenes igualitarias, que muestren la diversidad de mujeres y hombres y no reproduzcan estereotipos de género.
- 2.5.8.2 Fortalecimiento de los mecanismos de denuncia y asesoramiento para fomentar la eliminación del sexismo en los mensajes publicitarios.
- 2.5.8.3 Consideración de la transmisión de imágenes igualitarias y libres de estereotipos como criterio de acceso a las ayudas públicas para acciones publicitarias.
- 2.5.8.4 Realización de actividades de divulgación y sensibilización en torno a la creación de contenidos publicitarios con perspectiva de género.
- 2.5.8.5 Realización de campañas institucionales y otras acciones para la sensibilización y la concienciación de la ciudadanía en torno a una creciente y efectiva igualdad entre mujeres y hombres.
- 2.5.8.6 Afianzamiento del principio de igualdad entre mujeres y hombres en las actividades de los proyectos de acción social de las administraciones públicas y de las estructuras de la sociedad civil.

## CAPÍTULO 3: PREVENCIÓN Y TRATAMIENTO DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO

### ÁREA ESTRATÉGICA 1: SENSIBILIZACIÓN Y PREVENCIÓN

#### 3.1.1 Fundamentos y descripción

Para una sociedad democrática e igualitaria no puede haber una preocupación más prioritaria en la agenda pública que hacer frente con todos sus medios al asesinato, el maltrato, la agresión o el acoso de las mujeres por el simple hecho de serlo. Desde el año 2003 hasta el 2016 fueron asesinadas en España 870 mujeres, 52 de ellas en Galicia, cifras alarmantes que deben hacer saltar todas las alarmas, puesto que estos datos terribles representan tan solo un pequeño porcentaje de la magnitud real de la violencia de género. Este problema social de primer orden debe tener cumplida respuesta desde todos los ámbitos: el administrativo, el judicial, el sanitario, el educativo, el de los medios de comunicación... Pero también debe tener una contundente respuesta por parte de la propia sociedad y de la ciudadanía, que debe mostrar su inequívoca repulsa a la violencia de género en todas sus manifestaciones, así como su absoluta solidaridad con las víctimas.

La violencia machista afecta a mujeres de todas las edades, de todos los ámbitos y contextos y de todas las clases sociales, y es importante hacer hincapié en este hecho, que descarta muchos mitos interesados sobre la violencia que solo dificultan su superación. Los agresores y las víctimas recorren todos los tramos de edad, tal y como podemos ver en las estadísticas, si bien el intervalo entre los 31 y los 40 años es el más numeroso, lo cual resulta altamente preocupante. Las encuestas también muestran que la violencia se extiende por todos los territorios -aldeas, pueblos, ciudades-, y por todos los estratos económicos y sociales. Romper falsas creencias relacionadas con la violencia de género es imprescindible para afrontarla. Según las Naciones Unidas, una de cada tres mujeres en el mundo sufrirá algún tipo de violencia precisamente por el hecho de serlo. No cabe duda de que hay colectivos de mujeres en situación de mayor vulnerabilidad frente a la violencia de género y sufren por lo tanto una doble agresión que debe ser tratada de manera específica; pero este es un fenómeno estructural y global, por lo que debe ser reconocido en su gran magnitud para calibrar bien las fuerzas

con las que debemos hacerle frente. Es importante poner negro sobre blanco en relación con el hecho de que la violencia de género opera como un instrumento para mantener la subordinación de las mujeres en unas relaciones asimétricas y jerarquizadas, en las que los conceptos clave son el sometimiento y el mantenimiento del poder, de la desigualdad y del control.

También es preciso insistir una vez más en que la violencia de género tiene múltiples caras: el asesinato y el maltrato físico o la agresión sexual son las expresiones más visibles y odiosas, pero existe un continuo de violencia en el que otras manifestaciones son invisibilizadas y calladas, y en muchas ocasiones ni siquiera percibidas como tal violencia. Desde los llamados “micromachismos” a los asesinatos hay todo un continuo de expresiones de violencia de género que deben ser señaladas y nominadas como tal. Dar nombre y definir el extenso campo de las formas que adopta la violencia contra las mujeres contribuyó sin duda a avanzar en la lucha política para su erradicación. La Organización de las Naciones Unidas definió en el año 1995 la violencia contra las mujeres como “todo acto de violencia basado en el género que tiene como resultado posible o real un daño físico, sexual o psicológico, incluidas las amenazas, la coerción o la privación arbitraria de la libertad, bien sea que ocurra en la vida pública o en la privada”.

Para seguir avanzando en la erradicación de esta lacra, el VII Plan Estratégico de Galicia para la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres 2017-2020 quiere reconocer la relevancia de esta problemática dedicando el tercero capítulo a la programación de las medidas que durante los próximos años permitirán hacer frente a la violencia de género en toda su magnitud y desde las distintas dimensiones de abordaje. Esta primera área, se dedica pues, a los objetivos y medidas que se dirigirán a la sensibilización y a la prevención de la violencia contra las mujeres.

Sin duda, la lucha contra la violencia de género tiene que considerar como una dimensión clave la prevención. Es por ello que las administraciones deben poner en funcionamiento todos los recursos preventivos posibles, y el primero pasa por una educación en igualdad y libre de prejuicios y estereotipos de género desde las edades más tempranas. La coeducación como principio y la transversalidad como herramienta, deben orientar el trabajo educativo en prevención, evitando que este quede inserto en actividades puntuales y vertebrar las programaciones educativas como eje fundamental. El trabajo con las y los jóvenes, en un contexto de nuevas tecnologías en el que vemos reaparecer mitos y estereotipos que parecían superados pero con nuevos formatos, es otro de los retos fundamentales a los que es preciso dedicar importantes esfuerzos. Las estadísticas indican que las agresiones siguen produciéndose en los tramos de edad más jóvenes, y este dato es un pésimo indicador que señala el camino de la prevención intensa en estas

edades, en los que aprender a establecer relaciones de pareja igualitarias y libres de violencia es fundamental.

La prevención en su sentido más amplio pasa también por disponer de mecanismos rápidos y eficaces de detección precoz para prevenir mayores riesgos para las víctimas y las personas a su cargo. La respuesta institucional debe ser rápida y multidisciplinar, porque de ella depende directamente la integridad física y psicológica de las víctimas, y debe tener en cuenta también las especificidades de las mujeres en situación de discriminación múltiple -mujeres con discapacidad, mayores, residentes en el medio rural, ...- así como la de las personas menores de edad. De vital importancia resulta, para ello, disponer de pautas de actuación claras y eficaces en los diferentes ámbitos involucrados, de manera que los distintos agentes sepan exactamente qué paso dar o adónde derivar. Estos protocolos y una respuesta institucional coordinada deben situar la víctima en el centro de su acción, evitando una doble victimización que suponga un peregrinaje interminable de administración en administración, de recurso en recurso.

El compromiso de la Xunta de Galicia con la sensibilización y la formación del personal a su servicio en materia de violencia de género queda ya de manifiesto en el primer capítulo del presente plan a través de su séptima prioridad de actuación, con programas de formación y acciones formativas específicas en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y violencia de género.

Para abordar la detección de la violencia de género es preciso que las y los distintos profesionales tengan una sólida formación en la materia y dispongan de herramientas precisas para detectar precozmente estas situaciones. Esta formación debe abarcar a todos los agentes de los diferentes ámbitos: personal de las administraciones públicas, fuerzas y cuerpos de seguridad, personal educativo, sanitario, del tercer sector o profesionales del ámbito jurídico. El diseño de acciones formativas pasa de manera imprescindible por conocer al detalle la legislación específica en materia de violencia de género, pero no puede limitarse a eso. La formación debe orientarse también a ofrecer una atención idónea, a reconocer señales para la detección de casos, a informar sobre los recursos existentes o a conocer y aplicar adecuadamente las pautas y protocolos de derivación y/o intervención.

Además de reforzar la formación de las y los profesionales, hace falta realizar también una fuerte apuesta por la información y la investigación sobre esta lacra. La sociedad es consciente de la envergadura de la violencia de género, entre otras razones, porque dispone de información y datos veraces y públicos sobre ella. Es fundamental nombrar los distintos tipos de violencia pero también cuantificar su magnitud y analizar al detalle las causas y consecuencias de la misma. Solo así será posible erradicar los mitos y falsas creencias que la rodean y que contribuyen a perpetuarla. En esta tarea será fundamental

el esfuerzo de la administración pero también de las instituciones universitarias y de investigación, así como el papel de los medios de comunicación en la difusión y transferencia de sus resultados.

Tanto en el campo de la prevención como en el del abordaje y detección de la violencia de género conviene destacar el papel que debe jugar el Observatorio Gallego de la Violencia de Género, que como órgano colegiado e institucional de Galicia encargado del estudio, de la evaluación y del seguimiento de las políticas contra la violencia de género que se desarrollen en nuestra comunidad, tiene como uno de sus ejes fundamentales de trabajo el de la prevención de todo tipo de violencia machista, analizando las medidas que se están llevando a cabo en la materia, proponiendo iniciativas para mejorar la situación, reforzando la cooperación entre administraciones y vigilando y denunciando que no exista discriminación sexual en la publicidad.

Todas las medidas de prevención, detección e intervención en materia de violencia de género deben redundar en una concienciación social que haga tender a cero el umbral de tolerancia de la ciudadanía ante esta infamia. Ninguna sociedad puede proclamarse igualitaria, democrática o justa si no es capaz de dar respuesta a la violencia ejercida contra las mujeres por el hecho de serlo, o si la respuesta que da es escasa. En la violencia machista no puede haber programas de mínimos. Y en esa tarea es preciso que toda la ciudadanía esté involucrada, reconociendo la violencia de género como lo que es: un problema estructural de extraordinaria importancia que, por su relevancia, requiere de una respuesta también estructural y extraordinaria. Por ello, se seguirá trabajando en el campo de la concienciación ciudadana a través de campañas institucionales de sensibilización y otras acciones de concienciación que impliquen a distintos agentes sociales en la visibilización y rechazo de esta lacra.

## 3.1.2 Objetivos y medidas

**Objetivo estratégico:** Fortalecer los mecanismos para la prevención y la rápida detección de las distintas manifestaciones de la violencia de género.

### OBJETIVO ESPECÍFICO 1.1 AUMENTAR LA INFORMACIÓN Y LA INVESTIGACIÓN SOBRE LA VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES

- 3.1.1.1 Continuidad en la elaboración de la operación estadística y de las memorias/informes anuales sobre violencia de género y ampliación/extensión de los mecanismos para su difusión.
- 3.1.1.2 Realización y promoción de estudios e investigaciones sobre las distintas manifestaciones de la violencia de género y desde las múltiples perspectivas de abordaje (percepción social, impacto psicológico, magnitud, origen, consecuencias, características de las mujeres...) que permitan el diseño de políticas públicas para su erradicación.
- 3.1.1.3 Desarrollo de procesos de evaluación de los recursos y programas disponibles en el ámbito de la violencia de género en la comunidad autónoma, desde la perspectiva de la calidad de la atención y la efectividad de los recursos invertidos.
- 3.1.1.4 Constitución/Impulso de espacios de encuentro para la reflexión y el debate en materia de violencia de género, el fomento del intercambio de información y la difusión de buenas prácticas para la intervención.
- 3.1.1.5 Elaboración de pautas para la mejora de la sistematización y homogeneización de la recogida de datos sobre los casos de violencia de género por parte de las distintas administraciones implicadas que favorezca un mejor conocimiento de las características de las situaciones de violencia y la mejora de la intervención.
- 3.1.1.6 Mejora de la recogida de datos estadísticos sobre violencia de género relativos a personas menores de edad.

## **OBJETIVO ESPECÍFICO 1.2 REFORZAR LA SENSIBILIZACIÓN Y CONCIENCIACIÓN SOCIAL SOBRE LA VIOLENCIA DE GÉNERO EN TODAS SUS FORMAS Y MANIFESTACIONES**

- 3.1.2.1 Desarrollo de acciones de sensibilización y concienciación sobre la violencia de género en los centros de enseñanza adaptadas a las distintas etapas educativas.
- 3.1.2.2 Promoción de acciones de formación y sensibilización dirigidas a menores de edad/adolescentes que fomenten el uso responsable de las nuevas tecnologías y prevengan su utilización como herramientas de acoso o promoción de conductas violentas.
- 3.1.2.3 Realización de acciones de concienciación contra la violencia de género dirigidas al personal de la Administración General y del sector público autonómico.
- 3.1.2.4 Realización de campañas institucionales y otras actividades para la concienciación del conjunto de la ciudadanía en torno a la erradicación de la violencia de género, así como para la difusión de pautas para su identificación.
- 3.1.2.5 Organización de acciones para la sensibilización y concienciación de la juventud en torno a la violencia de género, a través de un uso más intensivo de los nuevos medios de información y comunicación (redes sociales, etc.).
- 3.1.2.6 Impulso de acuerdos con los medios de comunicación autonómicos para la difusión de mensajes publicitarios, programas informativos y de debate y series de producción propia dirigidos a la concienciación y prevención de la violencia contra las mujeres.
- 3.1.2.7 Establecimiento de instrumentos de colaboración con el tejido empresarial gallego para fomentar y visibilizar su participación en campañas de rechazo social de la violencia de género, en la difusión de los derechos de la mujeres que la sufren y de los recursos disponibles.
- 3.1.2.8 Impulso de la coordinación entre la Administración de la Xunta de Galicia y las Administraciones locales, así como apoyo al desarrollo de acciones de información y orientación por parte de la Administración local, que contribuyan a aumentar la percepción y el rechazo social de la violencia de género y la implicación de la ciudadanía en su prevención y erradicación.



### **OBJETIVO ESPECÍFICO 1.3 FORTALECER LAS ACCIONES DIRIGIDAS A PREVENIR Y DETECTAR DE FORMA PRECOZ CONDUCTAS VIOLENTAS EN TODAS SUS FORMAS Y ÁMBITOS E INFORMAR SOBRE ELLAS**

- 3.1.3.1 Potenciación y refuerzo de la coordinación y colaboración interinstitucional e intrainstitucional que permita mejorar la prevención y detección de las situaciones de violencia de género, fundamentalmente en los ámbitos educativo, sanitario, policial, judicial, social y laboral.
- 3.1.3.2 Elaboración y difusión de guías y otros materiales accesibles destinados a la prevención y detección de la violencia de género.
- 3.1.3.3 Desarrollo de programas de prevención, detección y actuación ante situaciones de violencia de género en el ámbito educativo.
- 3.1.3.4 Asesoramiento e información a la juventud en aspectos vinculados a las relaciones de pareja, prevención de la violencia de género y gestión de conflictos.
- 3.1.3.5 Fomento de iniciativas de prevención de la violencia de género desarrolladas desde el tejido asociativo, con especial incidencia en el apoyo y asesoramiento a las familias sobre los derechos de las mujeres víctimas de violencia de género y los recursos existentes para su apoyo.
- 3.1.3.6 Impulso de la colaboración con organizaciones sindicales y empresariales para la puesta en marcha de acciones dirigidas a la sensibilización, detección, identificación y prevención de la violencia de género, con especial atención a las situaciones de acoso laboral y acoso sexual en el trabajo y favorecer el acceso a los mecanismos de defensa y protección.
- 3.1.3.7 Desarrollo de actuaciones dirigidas a la prevención y detección precoz de situaciones de conflicto, conductas violentas, así como eventuales casos de acoso sexual y laboral en los lugares de trabajo de la administración autonómica y su sector público.
- 3.1.3.8 Impulso de los programas de atención psicológica dirigidos a hombres con problemas de control de la violencia.

### **OBJETIVO ESPECÍFICO 1.4 REFORZAR LA FORMACIÓN DE LAS Y LOS PROFESIONALES IMPLICADOS EN LA PREVENCIÓN, ATENCIÓN E INTEGRACIÓN DE LAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO**

- 3.1.4.1 Desenvolvemento de accións formativas e de actualización de coñecementos en materia de violencia de xénero dirixidas a profesionais dos servizos sociais, a profesionais que realizan actuacións de prevención da violencia de xénero e/o atención a las vítimas, al voluntariado e al personal das entidades que desenvollean tarefas de atención e acompañamento a las vítimas de violencia de xénero.
- 3.1.4.2 Desenvolvemento de accións formativas e de actualización de coñecementos en materia de violencia de xénero dirixidas a profesionais do ámbito educativo.
- 3.1.4.3 Mantemento dos programas de formación especializada en materia de violencia de xénero dirixidos a persoas profesionais do ámbito xurídico e judicial (profesionais do derecho, xudicatura, fiscalía e resto de personal da Administración de Xusticia).
- 3.1.4.4 Realización de accións formativas e de actualización de coñecementos sobre violencia de xénero e sobre procedementos de intervención en casos de sospecha dirixidos al conxunto do personal das distintas administracións e sector público da comunidade autónoma.
- 3.1.4.5 Desenvolvemento de accións de formación especializada e actualizada dirixidas a profesionais dos medios de comunicación e alumnado das titulacións universitarias relacionadas para un idóneo tratamento informativo da violencia de xénero.
- 3.1.4.6 Realización de accións formativas dirixidas a los corpos de seguridade para el reforzo da sensibilización e el coñecemento das pautas de actuación de acordo con los protocolos en materia de atención e protección das vítimas de violencia de xénero.
- 3.1.4.7 Análisis e estudo das actitudes das persoas profesionais dos distintos ámbitos (saúde, psicología, xudicatura e fiscalía, forzas e corpos de seguridade e traballo social) con el fin de facer un diagnóstico de necesidades formativas de cada colectivo, avaliar el coñecemento en materia de violencia de xénero e programar las accións formativas específicas.
- 3.1.4.8 Edición e difusión de guías e protocolos de actuación para el tratamento e abordaxe da violencia de xénero dirixidas a profesionais de distintos ámbitos (saúde, servizos sociais, educación e medios de comunicación entre outros).
- 3.1.4.9 Organización de formación específica sobre las distintas manifestacións da violencia de xénero (violencia sexual, acoso sexual e por razón de sexo en el ámbito laboral, trata de seres humanos con fines de explotación sexual...).



- 3.1.4.10 Organización de formación especializada sobre las necesidades específicas de mujeres víctimas de violencia de género en situación de especial vulnerabilidad (mujeres con discapacidad, mujeres con adicciones, mujeres en situación de dependencia y mujeres mayores).
- 3.1.4.11 Desarrollo de acciones formativas y divulgativas (congresos, conferencias, charlas) dirigidas a distintos colectivos profesionales sobre el impacto e influencia de las TIC en la violencia de género.

## ÁREA ESTRATÉGICA 2: INTERVENCIÓN E INTEGRACIÓN

### 3.2.1 Fundamentos y descripción

Reducir la violencia de género articulando una respuesta global y coordinada frente a esta lacra, en cualquiera de sus modalidades y consecuencias, es otros de los objetivos recogidos en el Plan Estratégico de Galicia 2015-2020 (O.E. 2.4.05).

Así, las principales líneas de acción que el PEG establece en este campo y sobre las que se va a seguir trabajando en el horizonte 2020 son, además de las acciones de información, sensibilización y formación en materia de violencia de género: la protección y el apoyo integral a las víctimas; la puesta en marcha de acciones para fomentar la empleabilidad; acciones específicas dirigidas a las mujeres víctimas de la trata o explotación; la consolidación de la red gallega de acogimiento y la mejora de la cobertura de seguridad, jurídica y económica.

Por tanto, se continuará fortaleciendo los recursos y los medios que permiten ofrecer una atención integral a las mujeres víctimas de violencia, menores y otras personas a su cargo en sus distintas dimensiones: atención psicológica, jurídica, económica y asesoramiento social. La recuperación integral de las víctimas abarca necesariamente la puesta a disposición de distintos recursos y ayudas que faciliten su integración sociolaboral y la independencia económica necesaria para emprender una nueva etapa en sus vidas. Por ello, se seguirá también habilitando los mecanismos presupuestarios precisos para dar cobertura a las ayudas a víctimas de violencia de género y satisfacer el acceso a todas las mujeres solicitantes con pleno derecho a ellas.

Hace falta, además, seguir impulsando iniciativas de desarrollo tecnológico que mejoren las posibilidades de acceso a la información y al asesoramiento, tanto a las mujeres víctimas de violencia como a su entorno familiar y social.

Además, la coordinación y la colaboración entre instituciones junto con el papel de las entidades de iniciativa social resultan clave para continuar dando respuesta a este reto durante los próximos años. Por eso, el apoyo al tejido asociativo y a las entidades de iniciativa social para continuar desarrollando programas de apoyo, acompañamiento y recuperación integral a víctimas de violencia de género, será otra de las líneas de acción clave en este ámbito.

Tal y como se indicó en líneas anteriores, la violencia de género es un problema estructural, si bien hay mujeres que pueden estar inmersas en una situación que las convierta en víctimas de una discriminación múltiple. Se trataría de mujeres con discapacidad, mujeres mayores, mujeres residentes en el medio rural, mujeres inmigrantes, etc.; por su mayor dificultad para acceder a los recursos por razones geográficas, sociales o incluso físicas. Esta vulnerabilidad afecta también a todas luces a las y los menores de edad. Es necesario que la respuesta institucional, siempre multidisciplinar, sea también compleja y adecuada a estas situaciones, estableciendo medidas específicas que tengan como objetivo principal la protección y la puesta a disposición de todos los recursos necesarios, desde el acceso a ayudas económicas hasta los recursos y programas públicos de diversa índole, como la vivienda, entre otros.

Por otro lado, el Plan Estratégico de Galicia 2015-2020 (PEG), en relación con la prioridad de actuación 2.4, establece como retos estratégicos la lucha contra la trata con fines de explotación sexual y la concienciación de la sociedad en la igualdad de género y en la repulsa ante esta grave conculcación de los derechos humanos y el consumo y la demanda que alimenta la prostitución.

Las mujeres víctimas de la trata son, por lo tanto, otro de los colectivos que deben obtener por parte de la administración una respuesta específica a su situación de extrema vulnerabilidad. La trata de seres humanos es una de las vulneraciones más abominables de los derechos humanos, en los que la persona pasa a convertirse en una mercancía. La trata con fines de explotación sexual supone, además de lo anterior, una manifestación execrable de violencia contra las mujeres. Tal y como establece el punto tercero del artículo 41 del Decreto legislativo 2/2015, de 12 de febrero, por el que se aprueba el texto refundido de las disposiciones legales de la Comunidad Autónoma de Galicia en materia de igualdad, la Xunta de Galicia luchará contra el tráfico de mujeres, niñas y niños, que tenga como finalidad fundamental su explotación sexual en el territorio gallego, estableciendo que dicha lucha deberá realizarse a través de una intervención integral que permita la prevención, detección, atención y, si es el caso, integración de las mujeres víctimas del tráfico de explotación sexual.

A este respecto hace falta destacar la reciente modificación realizada en la Ley 11/2007, de 27 de julio, gallega para la prevención y el tratamiento integral de la violencia de género mediante la aprobación de la Ley 12/2016 de 22 de julio, a través de la cual se modifican los artículos 3 y 39, así como la disposición adicional cuarta de dicho texto legal, añadiendo otras disposiciones a mayores. Estas modificaciones tienen por objeto, por un lado, establecer como forma de violencia de género la definición de trata de mujeres y niñas con fines de explotación sexual coherente con la del Código penal y con la de los documentos internacionales (artículo 3), y, en segundo lugar, garantizar la incorporación de las víctimas de esta forma de violencia de género como beneficiarias

de la ayuda periódica, así como para establecer el plazo permanentemente abierto de la solicitud de su solicitud (artículo 39).

El compromiso de la Administración autonómica en la lucha contra la trata de mujeres y niñas con fines de explotación sexual es firme, por lo que también proseguirá su labor mediante el refuerzo de los mecanismos de información a las víctimas, de la colaboración y coordinación institucional, y con la continuidad en el apoyo a las entidades y organizaciones no gubernamentales que trabajan en este ámbito de la atención y protección a las víctimas.

## 3.2.2 Objetivos y medidas

**Objetivo estratégico:** Reforzar la respuesta institucional para una adecuada intervención y atención integral a las víctimas de la violencia de género.

### **OBJETIVO ESPECÍFICO 2.1 FORTALECER LA RESPUESTA INSTITUCIONAL EN MATERIA DE PROTECCIÓN Y ATENCIÓN INTEGRAL A LAS VÍCTIMAS DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO**

- 3.2.1.1 Impulso y desarrollo de acuerdos y protocolos de colaboración inter e intrainstitucionales, así como refuerzo de la coordinación y colaboración entre organismos y entidades que prestan servicios específicos de atención a las víctimas de violencia de género.
- 3.2.1.2 Fortalecimiento de los programas de intervención integral que se desarrollan con las mujeres víctimas de violencia de género, con sus hijas e hijos y otras personas dependientes, que incluyan planes personalizados de atención: apoyo psicológico, jurídico, social o laboral.
- 3.2.1.3 Reforzamiento de la coordinación y colaboración entre las distintas administraciones implicadas en la lucha contra la violencia de género para proporcionar una adecuada atención y una protección efectiva a las mujeres que la sufren.
- 3.2.1.4 Garantía en el acceso de las víctimas de violencia de género a los turnos de oficio especializados para la asistencia letrada inmediata en diligencias policiales y a la

tramitación de la orden de protección y otros procedimientos administrativos relacionados.

- 3.2.1.5 Mantenimiento de las ayudas públicas y consideración prioritaria de las mujeres víctimas de violencia de género en el acceso a programas, infraestructuras y otros recursos de titularidad pública.
- 3.2.1.6 Promoción de medidas, programas y actuaciones específicas con el objeto de favorecer y mejorar la inserción laboral de las mujeres que sufren violencia de género.
- 3.2.1.7 Fortalecimiento de las medidas que permitan conjugar el ejercicio de la actividad laboral con el derecho a la seguridad personal a las mujeres trabajadoras víctimas de violencia de género.
- 3.2.1.8 Apoyo a las entidades locales para el desarrollo de programas y el mantenimiento de recursos y servicios para la intervención y atención a víctimas de violencia de género.
- 3.2.1.9 Apoyo al tejido asociativo y a las entidades de iniciativa social para la realización de programas de apoyo, acompañamiento y recuperación integral dirigidos a víctimas de violencia de género.
- 3.2.1.10 Refuerzo de la prestación de los servicios de información y asesoramiento social, asistencia psicológica, jurídica y laboral a las mujeres víctimas de violencia y a sus hijos e hijas menores.
- 3.2.1.11 Reforzamiento de las ayudas económicas destinadas a ayudar a las mujeres víctimas de violencia de género en su camino de salida de la violencia.
- 3.2.1.12 Desarrollo de acciones específicas para la atención especializada de los casos de agresiones sexuales.
- 3.2.1.13 Organización de espacios de encuentro, grupos de trabajo y otras acciones de colaboración para el tratamiento de la violencia de género, incluidas las redes de apoyo y ayuda mutua.
- 3.2.1.14 Impulso al establecimiento de mecanismos unificados para el registro y seguimiento de los casos de violencia de género que permitan el conocimiento y abordaje integral de la situación de las mujeres que sufren violencia de género en Galicia y de sus hijos e hijas menores.

- 3.2.1.15 Establecimiento de mecanismos y herramientas para el intercambio de conocimientos y buenas prácticas entre las y los profesionales que en Galicia trabajan en la prevención de la violencia de género y en la atención a las víctimas.
- 3.2.1.16 Impulso de iniciativas de desarrollo tecnológico para la mejora de la difusión de información y el asesoramiento a las mujeres víctimas de violencia y a su medio familiar y social.
- 3.2.1.17 Edición y difusión de materiales específicos que faciliten pautas de actuación e información sobre programas, recursos y servicios en el ámbito de la violencia de género.
- 3.2.1.18 Evaluación de la eficacia de las acciones destinadas a la integración social y laboral de las mujeres víctimas de violencia de género.

## **OBJETIVO ESPECÍFICO 2.2 FACILITAR UNA RESPUESTA ESPECÍFICA A LAS MUJERES VÍCTIMAS DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO EN SITUACIÓN DE DISCRIMINACIÓN MÚLTIPLE Y ESPECIAL VULNERABILIDAD (MUJERES CON DISCAPACIDAD, MUJERES MAYORES, RESIDENTES EN EL MEDIO RURAL, INMIGRANTES, MUJERES CON ADICCIONES) Y A SUS HIJOS E HIJAS MENORES DE EDAD**

- 3.2.2.1 Prioridad en la tramitación de expedientes y, si es el caso, flexibilización de requisitos para facilitar el acceso a recursos de carácter social a las mujeres víctimas de violencia de género.
- 3.2.2.2 Concesión de ayudas económicas a las mujeres víctimas de violencia de género residentes en el exterior y a las emigrantes retornadas.
- 3.2.2.3 Consideración preferente de las mujeres víctimas de violencia de género en situación de precariedad económica en el acceso a la vivienda.
- 3.2.2.4 Mejora de la accesibilidad de los recursos de información y atención para las mujeres víctimas de violencia de género con dificultades asociadas a la discapacidad de tipo sensorial y/o relacionadas con el idioma.
- 3.2.2.5 Prioridad en el acceso y desarrollo de mecanismos específicos de atención para las mujeres mayores y las mujeres con discapacidad víctimas de violencia de género.



- 3.2.2.6 Impulso de actuaciones con la finalidad de mejorar la atención a mujeres víctimas de violencia de género con problemas de salud mental y/o con adicciones.
- 3.2.2.7 Prioridad en el acceso a programas y otros recursos públicos para los hijos e hijas menores de las mujeres víctimas de violencia de género con el fin de contribuir a su bienestar integral.
- 3.2.2.8 Desarrollo de programas de actuación específicos dirigidos a hijos e hijas menores de mujeres víctimas de violencia de género.
- 3.2.2.9 Desarrollo de programas de actuación específicos dirigidos a mujeres menores de edad víctimas de violencia de género.

### **OBJETIVO ESPECÍFICO 2.3 CONSOLIDAR LA ATENCIÓN INTEGRAL Y ESPECÍFICA DE LAS MUJERES Y NIÑAS VÍCTIMAS DE LA TRATA DE SERES HUMANOS, FUNDAMENTALMENTE DE LAS QUE LO SON CON FINES DE EXPLOTACIÓN SEXUAL**

- 3.2.3.1 Realización y apoyo en el diseño y puesta en marcha de actuaciones de concienciación social en torno a la compra de servicios sexuales y la trata de mujeres y niñas con fines de explotación sexual como una forma de violencia de género.
- 3.2.3.2 Elaboración y difusión de materiales informativos sobre la trata de seres humanos con fines de explotación sexual y sobre los derechos y recursos existente para sus víctimas.
- 3.2.3.3 Refuerzo de los servicios de información para las víctimas de violencia de género con el fin de proporcionar una atención y asesoramiento adaptados a las necesidades específicas de las personas en situación de trata con fines de explotación sexual, con especial incidencia en los y las menores.
- 3.2.3.4 Ampliación de las ayudas económicas destinadas a ayudar a las mujeres víctimas de violencia de género en su camino de salida de la violencia también para las víctimas de trata con fines de explotación sexual.
- 3.2.3.5 Apoyo a las entidades y organizaciones no gubernamentales especializadas, para el desarrollo de actuaciones de prevención, atención integral y protección social de las víctimas de trata (incluyendo menores de edad), fundamentalmente con fines de explotación sexual.



3.2.3.6 Impulso a las acciones de colaboración institucional con los países de origen de las víctimas de trata de seres humanos y entidades de iniciativa social en origen para reforzar los mecanismos de información, prevención y protección.

3.2.3.7 Fortalecimiento de la coordinación entre administraciones en materia de trata de mujeres y niñas con fines de explotación sexual.

## 6. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

Con la finalidad de conocer los avances producidos y la contribución del presente plan en materia de igualdad de género, es necesario llevar a cabo procesos de seguimiento y evaluación del VII Plan Estratégico de Galicia para la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres 2017-2020.

La metodología de seguimiento y evaluación debe ajustarse a la fórmula de implantación diseñada para este plan, esto es, su ejecución a través de programas operativos de carácter anual/bienal.

Corresponde a la Secretaría General de la Igualdad, como órgano responsable de la coordinación técnica, impulsar el seguimiento y evaluación de este VII Plan Estratégico y de los programas operativos que en su marco se desarrollen. Para ello se encargará de la elaboración del sistema de información que estará basado en un compendio de indicadores, así como de la coordinación interdepartamental necesaria para la unificación de criterios y calendarios de recogida de datos, sobre la actuación global de la Administración gallega con relación al plan estratégico.

En el proceso de seguimiento y evaluación del presente plan participarán los órganos consultivos y de participación de la Administración autonómica en materia de igualdad y lucha contra la violencia de género:

- el Consejo Gallego de las Mujeres,
- la Comisión Interdepartamental de Igualdad
- y el Observatorio Gallego de Violencia de Género.

Los tres órganos están regulados -y creados, en el caso de estos dos últimos- mediante el Decreto 157/2012, de 5 de julio de 2012, por el que se desarrolla la Ley 11/2007, de 27 de julio, gallega para la prevención y el tratamiento integral de la violencia de género en lo relativo a los órganos consultivos y de participación.

Además, para favorecer la comunicación interna y facilitar el trabajo conjunto y el necesario intercambio de información y buenas prácticas entre los departamentos, se creará la **Comisión para el seguimiento y evaluación del VII Plan Estratégico de Galicia para la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres 2017-2020**. Dicha comisión estará integrada por las personas coordinadoras designadas por cada órgano de la Xunta de Galicia implicado en el plan, y tendrán las siguientes funciones: velar por el cumplimiento de las directrices que se establezcan, canalizar la información desde su departamento a las diversas estructuras activas en el plan y viceversa e informar

sobre las acciones programadas y ejecutadas anualmente en materia de igualdad, de cara a la elaboración de un informe anual de seguimiento del plan.

## **SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DE LOS PROGRAMAS OPERATIVOS**

Durante el período de vigencia de cada programa operativo que se desarrolle en el marco del VII Plan Estratégico, la Secretaría General de la Igualdad llevará a cabo internamente las correspondientes tareas de seguimiento, a partir de la información obtenida mediante el sistema de registro de información puesto en marcha, información facilitada por los distintos departamentos y organismos adscritos de la Administración Autonómica y otras entidades.

Al final del período de vigencia de cada programa operativo, dicha Secretaría elaborará un informe de evaluación del correspondiente bienio, informe que presentará, por lo menos, un análisis cuantitativo a partir de los principales indicadores de seguimiento, acompañado de información cualitativa que ayude a contextualizar el desarrollo de las medidas y el grado de ejecución.

Si fuera preciso, el informe final correspondiente al primer programa operativo, detallará las posibles acciones de adecuación y mejora en los aspectos en los que fuese necesario conseguir una mayor eficacia, de cara a su consideración en la planificación y ejecución del siguiente programa.

## **EVALUACIÓN FINAL**

La evaluación final del VII Plan se llevará a cabo a su término, durante el primer semestre del año 2021. Esta evaluación final servirá para dar cuenta de la eficiencia y eficacia del plan e incluirá la valoración del impacto de los recursos humanos, técnicos y presupuestarios utilizados, así como un balance sobre las características internas (fortalezas y debilidades) y los cambios sociales y culturales inducidos, a partir de la opinión de las personas y entidades implicadas y de las personas y entidades destinatarias.

## **SISTEMA DE INDICADORES**

Los sistemas de indicadores son herramientas indispensables para dirigir la actividad de las organizaciones y alcanzar los objetivos previstos.

Se diseñará un sistema de indicadores con el objetivo de suministrar datos que favorezcan la cuantificación de lo que se está haciendo en los distintos ámbitos de actuación del plan estratégico, así como los efectos que las medidas y actuaciones desarrolladas están consiguiendo. Este sistema facilitará, además, la elaboración tanto de



los informes de seguimiento y/o evaluación correspondientes a los programas operativos, como del informe de evaluación final del plan estratégico.

Los indicadores deberán responder a la siguiente tipología:

- **Indicadores de realización:** dan cuenta de la realización de determinadas acciones por parte del ente responsable y sirven para medir el grado de ejecución.
- **Indicadores de resultado:** describen los efectos directos a corto y medio plazo conseguidos sobre la variable en la que se actúa.
- **Indicadores de impacto:** hacen referencia a los efectos a medio y largo plazo sobre los colectivos destinatarios, a los que contribuye el plan estratégico en términos de reducción de las desigualdades entre mujeres y hombres en los distintos ámbitos. Su medición se realizaría en la evaluación final del plan, a partir de un análisis de la evolución de los principales indicadores expuestos en el análisis diagnóstico que se ofrece al inicio del presente documento (Epígrafe 2: Diagnóstico de las desigualdades de género). Se podrán añadir otros indicadores que se consideren de interés desde la perspectiva del impacto de género del VII plan.

ANEXOS

## METODOLOGÍA

La voluntad del Gobierno gallego de elaborar una estrategia marco para la igualdad entre mujeres y hombres que contara con la implicación de toda la Administración autonómica, así como la positiva experiencia en el diseño y ejecución de anteriores instrumentos de planificación en este ámbito, llevó a optar de nuevo por una metodología participativa para la elaboración del VII Plan Estratégico de Galicia para la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres 2017-2020, en la que intervendrían los distintos departamentos y entes adscritos de la Xunta de Galicia. Se trataba también de materializar los principios orientadores que el plan recoge, a saber: en primer lugar, el carácter transversal de la dimensión de género, lo que supone que todas las políticas públicas de la Administración, de carácter general o sectorial, integren la perspectiva de género y que hace especialmente aconsejable que la implicación directa de todos los departamentos en el plan tenga ya lugar desde la fase de diseño de las medidas. En segundo lugar, se daba cumplimiento al principio de coordinación y colaboración institucional, lo que sin duda contribuye a la creación de sinergias que revertirán en un desarrollo más óptimo del plan.

El objetivo último era, por tanto, disponer de una herramienta de planificación estratégica para avanzar en la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres a lo largo de un período de tiempo más amplio que en otros planes, siendo la principal novedad con respecto a dichos instrumentos anteriores la preferencia por la elaboración de **un documento marco a partir del cual se operativizarían los programas o planes** que, con una temporización bienal, definirían las actuaciones concretas a realizar en cada anualidad, a partir de las líneas de acción recogidas en dicho instrumento marco.

A partir de esta premisa, el proceso metodológico se inició con el **diseño de la estructura matriz** del plan estratégico. Bajo los criterios de coherencia y utilidad, el objetivo era elaborar un instrumento que resultara operativo y ágil para estructurar las medidas que los distintos departamentos autonómicos y otras instituciones y entidades deberían desarrollar, para incidir de la manera más efectiva posible en la reducción y eliminación de las brechas de género aún existentes en los diferentes ámbitos.

Se trataba también de disponer de un **plan estratégico congruente e imbricado en el conjunto de la acción política del Gobierno de la Xunta de Galicia**, en la planificación tanto de carácter general como sectorial de la Administración autonómica para los próximos años. Por un lado, el plan debía servir para dar continuidad a las líneas de acción ya emprendidas y que se demostraron positivas para avanzar en la reducción de las desigualdades y en la lucha contra la violencia de género; por otro, se pretendía diseñar un instrumento innovador en el que recoger objetivos y medidas que incluyeran

el diseño y puesta en marcha de nuevas actuaciones para mejorar la posición de las mujeres en distintos ámbitos.

Para ello, se conformó un grupo de trabajo en el seno de la Secretaría General de la Igualdad, que, a través de una serie de sesiones de trabajo, fueron definiendo una estructura base en la que articular los principales ámbitos de acción para la igualdad, en el que se integrarían las distintas medidas que se diseñasen. **La estructura matriz finalmente aprobada se articuló en tres capítulos para abordar de manera diferenciada ámbitos de acción también diferentes**, bien por la estrategia de abordaje que precisan, bien por la intensidad de los avances producidos en cada uno de ellos: por una parte, la consolidación del principio de igualdad y de la transversalidad de género en la acción de gobierno (capítulo I); en segundo lugar, los ámbitos definidos como de prioritaria actuación para seguir avanzando en la consecución de la igualdad entre hombres y mujeres, estructurado en áreas estratégicas (capítulo II) y, por último, un capítulo dedicado exclusivamente a la lucha contra la lacra de la violencia de género (capítulo III).

Una vez diseñada la estructura matriz, se dio paso a **una segunda fase en la que deberían definirse las medidas** que conformarían el VII Plan Estratégico de Galicia para la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres 2017-2020, enmarcadas en sus respectivos capítulos, prioridades de actuación, áreas estratégicas y objetivos específicos, para lo cual, como se indicó, a partir de una filosofía de trabajo participativa, se solicitó la colaboración de los distintos departamentos de la Administración autonómica.

Tras solicitar la **colaboración de todas las consellerías**, y como punto de partida, el 14 de julio de 2016 se celebró una reunión informativa con las personas coordinadoras designadas en representación de los distintos centros directivos, organismos y entes adscritos a aquéllas, dando paso a un **proceso de recopilación de información sobre posibles actuaciones a incluir en el VII Plan por parte de cada departamento u organismo**, tanto de aquellas puestas en marcha, como de las previstas para los próximos años y otras que cabría impulsar en el período de vigencia del plan.

Para recabar estas propuestas se diseñó un instrumento de recogida de información, una ficha descriptiva en la que deberían plasmarse las distintas actuaciones formuladas. La información facilitada a través de estas fichas fue objeto de grabación, tratamiento, análisis y validación de las propuestas, con el objeto de elaborar las líneas de acción, esto es, las medidas que el plan aglutinaría a partir de dichas actuaciones concretas.

De forma paralela a este proceso, se continuó completando **la diagnosis iniciada en la fase de diseño de la estructura matriz sobre la situación de las mujeres y hombres en Galicia en los diversos ámbitos**. Se recopilaron, pues, más datos e informaciones estadísticas para ofrecer una aproximación lo más fidedigna y argumentada posible a la



realidad de las mujeres gallegas. Se consultaron también estudios, informes, textos normativos e instrumentos de planificación de carácter general y sectorial vigentes en la comunidad autónoma.

Así, analizadas, condensadas o integradas en medidas las actuaciones propuestas por las distintas consellerías y definidas, por otra parte, las medidas que se impulsarán y/o ejecutarán desde el departamento promotor de este plan estratégico, fue posible obtener un **programa de medidas coherente y coordinado para su desarrollo a través de programas operativos**.

Dicho programa de medidas se plasma en el documento que se presenta, estructurado en tres capítulos: capítulo I con 12 prioridades de actuación; capítulo II, con cinco áreas estratégicas; capítulo 3, con dos áreas estratégicas. Un total de **253 medidas** que darán consecución a un total de 51 objetivos específicos (entre los que se incluyen las 12 prioridades de actuación del capítulo I, Integración del principio de igualdad en las políticas y acciones del Gobierno).

Para su ejecución a lo largo del período de referencia, el VII Plan tendrá asignados una serie de recursos humanos, técnicos y financieros ajustados a las disponibilidades de crédito establecidas anualmente por las leyes presupuestarias de la comunidad autónoma.

En el siguiente anexo se ofrece una tabla que incluye la estimación presupuestaria para el desarrollo de las medidas incluidas en los distintos capítulos del plan a lo largo de su período de vigencia.



## PRESUPUESTO

### PRESUPUESTO DEL VII PLAN ESTRATÉGICO DE GALICIA PARA LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES 2017-2020, SEGÚN CAPÍTULO DE MEDIDAS Y ANUALIDAD DE EJECUCIÓN.

CAPÍTULOS	PRESUPUESTO				
	2017	2018	2019	2020	TOTAL
I. Integración del principio de igualdad en las políticas y acciones del Gobierno	35.272.430 €	18.533.199 €	2.791.745 €	2.791.745 €	59.389.119 €
II. Áreas estratégicas para la igualdad	86.352.329 €	79.858.731 €	74.213.987 €	68.831.634 €	309.256.681 €
III. Prevención y tratamiento de la violencia de género	5.800.046 €	5.844.130 €	5.762.559 €	5.752.559 €	23.159.294 €
<b>TOTAL</b>	<b>127.424.806 €</b>	<b>104.236.060 €</b>	<b>82.768.291 €</b>	<b>77.375.938 €</b>	<b>391.805.094 €</b>