

INFORME DE  
IMPACTO DE XÉNERO







## Informe de Impacto de Xénero



## CONTIDO

<b>I.</b>	<b>I. MARCO NORMATIVO</b>	<b>7</b>
<b>II.</b>	<b>A PERSPECTIVA DE XÉNERO NO ANTEPROXECTO DE LEI DE ORZAMENTOS PARA O ANO 2024</b>	<b>13</b>
<b>III.</b>	<b>ANÁLISE DA SITUACIÓN DIFERENCIAL DE MULLERES E HOMES NOS DISTINTOS ÁMBITOS PRIORITARIOS DE INTERVENCIÓN</b>	<b>17</b>
III.1.	INVESTIGACIÓN, DESENVOLVEMENTO TECNOLÓXICO E INNOVACIÓN	19
III.2.	EMPRENDEMENTO E PEMES	21
III.3.	EMPREGO	24
III.4.	EDUCACIÓN E APRENDIZAXE PERMANENTE	33
III.5.	SAÚDE	37
III.6.	CARACTERÍSTICAS DEMOGRÁFICAS	39
III.7.	INCLUSIÓN SOCIAL E REDUCIÓN DA POBREZA	44
III.8.	VIOLENCIA DE XÉNERO	45
III.9.	SOCIEDADE DA INFORMACIÓN	51
<b>IV.</b>	<b>ANÁLISE DO IMPACTO DE XÉNERO DOS DIFERENTES PROGRAMAS DE GASTO</b>	<b>55</b>
IV.1.	PRESIDENCIA DA XUNTA DE GALICIA	57
IV.2.	VICEPRESIDENCIA PRIMEIRA E CONSELLERÍA DE PRESIDENCIA, XUSTIZA E DEPORTES.	66
IV.3.	VICEPRESIDENCIA SEGUNDA E CONSELLERÍA DE MEDIO AMBIENTE, TERRITORIO E VIVENDA	77
IV.4.	CONSELLERÍA DE FACENDA E ADMINISTRACIÓN PÚBLICA	86
IV.5.	CONSELLERÍA DE INFRAESTRUTURAS E MOBILIDADE	106
IV.6.	CONSELLERÍA DE ECONOMÍA, INDUSTRIA E INNOVACIÓN	107
IV.7.	CONSELLERÍA DE CULTURA, EDUCACIÓN, FORMACIÓN PROFESIONAL E UNIVERSIDADES	116
IV.8.	CONSELLERÍA DE POLÍTICA SOCIAL E XUVENTUDE	142

---

IV.9.	CONSELLERÍA DE SANIDADE _____	157
IV.10.	CONSELLERÍA DE PROMOCIÓN DO EMPREGO E IGUALDADE ____	164
IV.11.	CONSELLERÍA DO MEDIO RURAL_____	184
IV.12.	CONSELLERÍA DO MAR _____	199



## I. MARCO NORMATIVO





## I. I. MARCO NORMATIVO

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

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

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

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

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

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

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

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

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

*1. Nin violencia nin estereotipos.*

- Poñer fin á violencia de xénero:

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

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

- Combater os estereotipos de xénero:

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

## *2. Prosperar nunha economía con igualdade de xénero.*

- Aumentar a participación das mulleres no mercado de traballo:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

“Artigo 5. Significado da transversalidade e criterios de actuación

Coa dobre finalidade de promover a Igualdade e eliminar as discriminacións entre mulleres e homes, a Xunta de Galicia integrará a dimensión da Igualdade de oportuni-

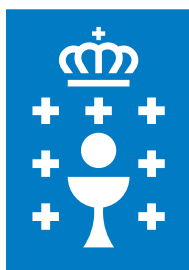
---

des na elaboración, execución e seguimento de todas as políticas e de todas as accións desenvolvidas no exercicio das competencias asumidas de conformidade coa Lei orgánica 1/1981, do 6 de abril, do Estatuto de autonomía para Galicia.”

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

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

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



## **A PERSPECTIVA DE XÉNERO NO ANTEPROXECTO DE LEI DE ORZAMENTOS PARA O ANO 2024**



---

## **II. A PERSPECTIVA DE XÉNERO NO ANTEPROXECTO DE LEI DE ORZAMENTOS PARA O ANO 2024**

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

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

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

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

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

A Orde do 6 de xullo de 2023 pola que se ditan instrucións para a elaboración dos orzamentos xerais da Comunidade Autónoma de Galicia para o ano 2024 (DOG núm. 129 do 07/07/2023), indica que “(...)os orzamentos para 2024 recollerán unha visión con enfoque PEG así como unha visión transversal das políticas de gasto con perspectiva de xénero, impacto na infancia e un informe do orzamento en clave de obxectivos da Axenda 2030 e a transición ecolóxica”. Neste senso, cómpre sinalar que dentro dos obxectivos da Axenda 2030, a Igualdade de xénero constitúe un ODS específico, o ODS 5, que ademais é transversal aos demais ODS, posto que as desigualdades de xénero se manifestan en todas e cada unha das dimensións do desenvolvemento sustentable.

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

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

○ *VIII Plan Estratéxico de Galicia para a igualdade de oportunidades entre mulleres e homes 2022-2027* aprobado polo Goberno galego recolle entre as prioridades de actuación consolidar a transversalidade de xénero nos orzamentos.

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

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





**ANÁLISE DA SITUACIÓN  
DIFERENCIAL DE MULLERES E  
HOMES NOS DISTINTOS ÁMBITOS  
PRIORITARIOS DE INTERVENCIÓN**



### III. ANÁLISE DA SITUACIÓN DIFERENCIAL DE MULLERES E HOMES NOS DISTINTOS ÁMBITOS PRIORITARIOS DE INTERVENCIÓN

Neste apartado trátase de realizar unha análise de contexto e un diagnóstico xeral de partida sobre a situación da igualdade de oportunidades entre mulleres e homes nos ámbitos de intervención máis relevantes (tanto dende o punto de vista social como orzamentario) dos distintos programas de gasto que aparecen no proxecto de orzamentos da Comunidade Autónoma para 2024.

#### III.1. INVESTIGACIÓN, DESENVOLVEMENTO TECNOLÓXICO E INNOVACIÓN

Encádrase no Plan Estratéxico de Galicia 2022-2030 (PEG 2022-2030) no Eixe 3: Competitividade e crecemento, Prioridade de actuación PA. 3.1. Mellorar as capacidades de investigación e innovación e a adopción de tecnoloxías avanzadas.

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

A baixa participación no gasto en I+D do sector empresarial constitúe un dos problemas máis importantes do sistema de I+D+i de Galicia (50,8% fronte ao 55,6% nacional ou o 65,8% europeo. Datos de 2020).

Polo que se refire ao persoal empregado en I+D en equivalencia a xornada completa (EJC), no ano 2021 dedicáronse a actividades de I+D en Galicia un total de 11.374 persoas, das que o 41,2% foron mulleres. Por sectores, a maior participación feminina dáse no sector administración pública e Institucións Privadas sen Fins de Lucro (IPSFL), cun 64,2%. Como se reflexa na Táboa I o número de mulleres investigadoras foi de 2.972, o que representa o 39,8% do total.

Táboa I. Persoal empregado en I+D en equivalencia a xornada completa. Ano 2021

	ESPAÑA		GALICIA		EU 27 (desde 2020)	
	Total	% mulleres	Total	% mulleres	Total	% mulleres
<b>Persoal en I+D</b>	<b>249.474</b>	<b>40,5</b>	<b>11.374</b>	<b>41,2</b>	<b>3.124.839</b>	..
Sector empresas	116.465	31,1	5.016	27,7	1.880.011	..
Sector Administración Pública e IPSFL	44.781	54,0	1.775	64,2	403.577	..
Sector Ensino Superior	88.227	46,0	4.582	47,0	841.251	..
<b>Investigadores/as en I+D</b>	<b>154.125</b>	<b>39,7</b>	<b>7.459</b>	<b>39,8</b>	<b>2.004.391</b>	..
Sector empresas	60.374	31,6	3.095	28,3	1.128.835	..
Sector Administración Pública e IPSFL	23.767	50,5	968	60,8	237.341	..
Sector Ensino Superior	69.984	43,1	3.397	44,4	638.215	..

Fonte: INE, IGE, eurostat

Fonte: INE, IGE, Eurostat

Polo que se refire ao persoal docente e investigador de centros propios das universidades públicas galegas, segundo os datos recollidos na “Estadística de Personal de las Universidades. EPU. Curso 2021-2022. Ministerio de Ciencia, Innovación y Universidades”, a presenza de mulleres docentes e investigadoras é moi similar en Galicia respecto da media estatal (Táboa 2).

Táboa 2. Persoal docente e investigador en centros propios das universidades públicas. Curso 2020-2021

	Homes	% homes	Mulleres	% mulleres	Total
<b>Galicia</b>	2.918	57,8	2.131	42,2	5.049
<b>Total universidades</b>	59.727	57,1	44.913	42,9	104.640

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

Atendendo a presenza das mulleres no persoal docente e investigador (PDI) segundo categoría de persoal pódese observar que a presenza é menor en todas as categorías, no caso da categoría de catedráticas de Universidade só o 26,4% son mulleres.

Táboa 3. Persoal docente e investigador ao servizo das universidades galegas por sexo e categoría de persoal. Curso 2021-2022

	Total	Homes	Mulleres	% Mulleres
<b>Catedrático/a de Universidade</b>	666	490	176	26,4
<b>Titular de Universidade</b>	1.697	940	757	44,6
<b>Catedrático/a de EU</b>	36	21	15	41,7
<b>Titular de EU</b>	139	85	54	38,8
<b>Outros</b>	14	10	4	28,6
<b>Persoal contratado</b>	2.439	1.321	1.118	45,8
<b>Eméritos/as</b>	58	51	7	12,1

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

En 2021 léronse en Galicia 626 teses doctorais, e o 50,2% foron lidas por mulleres (Táboa 4). A distribución por idade de lectura de tese é similar para ambos sexos, non obstante, o 57% das mulleres faíno con menos de 34 anos, mentres que esta porcentaxe sitúase no caso dos homes no 47,8%.

Táboa 4. Teses doutorais lidas nas universidades galegas por sexo e grupos de idade. Ano 2021

	Total	Homes	Mulleres	% teses lidas por mulleres
<b>Total</b>	626	312	314	50,2
<b>De 24 a 29 anos</b>	160	70	90	56,3
<b>De 30 a 34 anos</b>	168	79	89	53,0
<b>De 35 a 39 anos</b>	88	41	47	53,4
<b>De 40 a 44 anos</b>	81	46	35	43,2
<b>De 45 a 49 anos</b>	51	33	18	35,3
<b>De 50 a 55 anos</b>	38	20	18	47,4
<b>Más de 55 anos</b>	40	23	17	42,5

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

### III.2. EMPRENDEMENTO E PEMES

Encádrase no Plan Estratéxico de Galicia 2022-2030 (PEG 2022-2030) no Eixe 3: Competitividade e crecemento, Prioridade de actuación PA. 3.3. Impulsar o crecemento e competitividade das PEMES, a transición industrial e o emprendemento.

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

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

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

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

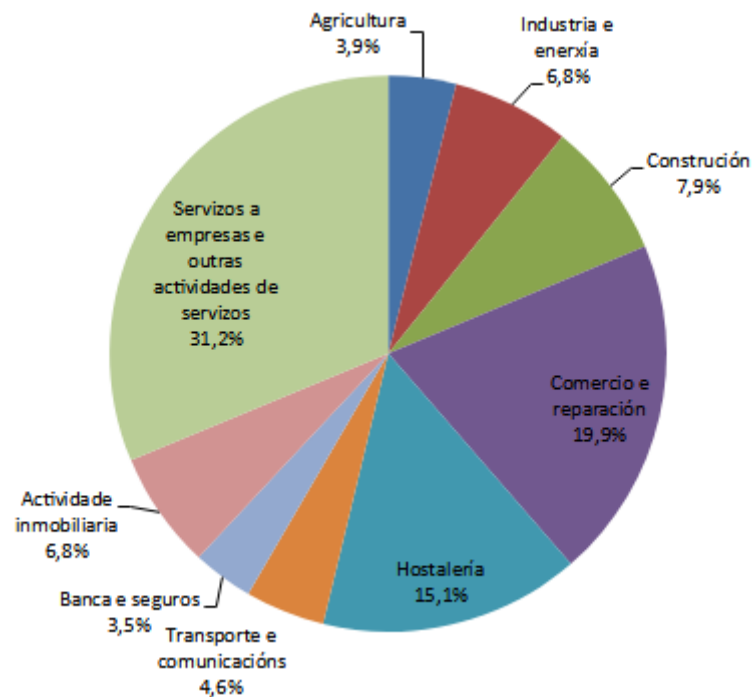
Táboa 5. Socios/as fundadores das empresas creadas no período 2012-2021

	Homes	Mulleres	Total	% Homes	% Mulleres
2012	4.005	1.527	5.532	72,4	27,6
2013	4.126	1.532	5.658	72,9	27,1
2014	3.960	1.434	5.394	73,4	26,6
2015	3.754	1.310	5.064	74,1	25,9
2016	4.599	1.667	6.266	73,4	26,6
2017	3.987	1.368	5.355	74,5	25,5
2018	3.792	1.307	5.099	74,4	25,6
2019	3.624	1.212	4.836	74,9	25,1
2020	3.065	983	4.048	75,7	24,3
2021	3.682	1.246	4.928	74,7	25,3
2022	3.449	1.274	4.723	73,0	27,0

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

Durante o ano 2022 constituíronse en Galicia 3.786 novas empresas con 4.723 socios/as fundadores/as, sendo mulleres o 27%, porcentaxe que aumentou case dous punto porcentuais respecto ao ano 2021. Por outra parte, as mulleres fundan en maior medida empresas que pertencen ao sector de servizos a empresas e ao sector do comercio e as reparacións (Gráfico 1).

Gráfico 1. Socias fundadoras das empresas creadas no ano 2022 segundo o sector de actividade



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

O Informe GEM (Global Entrepreneurship Monitor) correspondente ao ano 2021-2022 en Galicia pon de manifesto a presenza de mulleres na xeración de novas iniciativas emprendedoras.

En Galicia, o índice TEA obtivo un valor de 4,8% en 2021, cun lixeiro crecemento no último ano, xa que en 2020 era do 4,3%. O índice TEA aumenta tanto para as mulleres como para os homes. No caso das mulleres pasa do 5% en 2020 ao 5,3% en 2021 e por cuarto ano consecutivo, continúa sendo superior ao dos homes (4,4%).

Se realizamos a comparativa con España, o índice TEA das mulleres en Galicia en 2021 foi lixeiramente inferior ao TEA feminino da media española (5,6%). No caso dos homes diferencia e maior, o índice TEA dos homes situouse un punto porcentual por baixo da media española para este colectivo (5,4%).

A actividade emprendedora TEA recupera no ano 2021 a tendencia crecente en ambos sexos e as mulleres mantéñense por diante dos homes como emprendedoras recentes (TEA). (Gráfico 2)

Táboa 6. Índice de actividade emprendedora incipiente total (TEA20) segundo sexo. Ano 2021 (%)

TEA21	Home	Muller	Total
Galicia	4,4	5,3	4,8
España	5,4	5,6	5,5

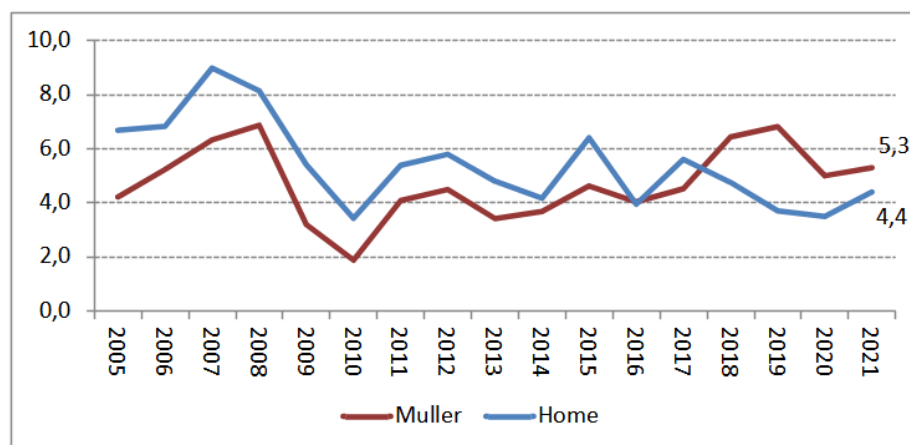
Índice TEA: Índice de actividade emprendedora (incipiente total), que se corresponde co nivel de actividade emprendedora dunha economía, equivalente á incidencia das iniciativas nacentes e das novas, medida en porcentaxe respecto a a poboación de 18 a 64 anos.

TEA20	Home	Muller	Total
Galicia	3,5	5,0	4,3
España	5,6	4,8	5,2

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

Fonte: Informe GEM 2021-2022

Gráfico 2. Evolución do TEA en función do sexo. Galicia. Serie 2005-2021 (%)



Fonte: Informe GEM 2020-2021

A distribución da poboación emprendedora galega en función do sexo e a idade do ano 2021 (Táboa 7) mostra que, no caso das mulleres, o 56% das emprendedoras en fase inicial (TEA) teñen menos de 45 anos, pola contra o 57% dos emprendedores teñen 45 anos ou mais. Tendo en conta o nivel educativo das persoas emprendedoras, no caso das mulleres un 47% teñen estudos superiores e no dos homes un 57%.

Táboa 7. Distribución da poboación emprendedora por sexo, idade e nivel de estudos. Galicia. Ano 2021 (% do TEA)

	Galicia	
	Home	Muller
<b>Idade</b>		
18-34 anos	27	29
35-44 anos	16	27
45-65 anos	57	44
<b>Nivel de estudos</b>		
Primaria	25	31
Secundaria	18	22
FP Superior	25	21
Universidade	32	26

Fonte: informe GEM 2020-2021

En 2021, a diferenza da poboación galega que percibe oportunidades para emprender en ambos os sexos é 9 puntos porcentuais superior no caso de persoas emprendedoras que no de persoas non emprendedoras, dita percepción é lixeiramente maior no caso dos homes (36% para o caso dos emprendedores) que no caso de mulleres (34% para o caso das emprendedoras).

Táboa 8. Percepción da poboación galega sobre os seus valores e actitudes para emprender desde a perspectiva do sexo. Ano 2021 (%)

Percepción de oportunidades para emprender	Galicia	
	Home	Muller
Población involucrada	36	34
Población non involucrada	27	25

Nota: As persoas involucradas no proceso emprendedor son aquelas que llevaron a cabo iniciativas emprendedoras en fase inicial (TEA) ou en fase de consolidación

**Nota: As persoas involucradas no proceso emprendedor son aquelas que llevaron a cabo iniciativas emprendedoras en fase inicial (TEA) ou en fase de consolidación**

Fonte: informe GEM 2020-2021

### III.3. EMPREGO

Encádrase no Plan Estratéxico de Galicia 2022-2030 (PEG 2022-2030) no Eixe I: Reto demográfico, Prioridade de actuación PA. I.I. Acadar un nivel de emprego elevado e de calidade, que garanta o equilibrio entre a vida profesional e a privada.

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



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

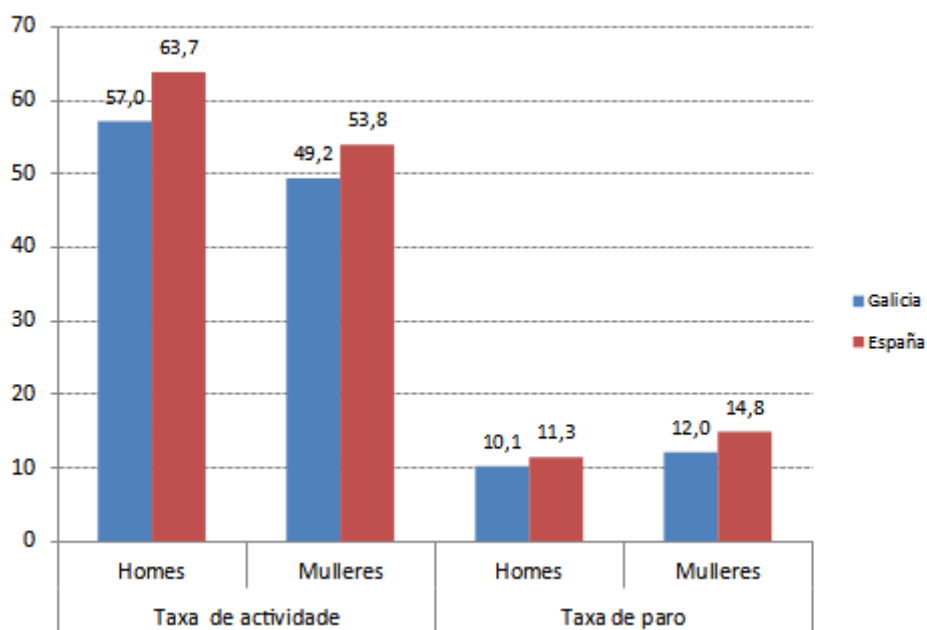
A taxa de actividade feminina en España supera á galega en 4,6 puntos, e a taxa de paro das mulleres galegas é de 2,8 puntos inferior á de España, tal e como se observa na Táboa 9. Se se fai a comparación cos homes, a taxa de actividade dos homes supera en 7,8 puntos á das mulleres. A diferenza na taxa de actividade entre ambos os dous sexos é case 2,1 puntos inferior á rexistrada no caso de España.

Táboa 9. Taxa de actividade e taxa de paro por sexo. Comparativa Galicia-España. Ano 2022

	Taxa de actividade		Taxa de paro	
	Homes	Mulleres	Homes	Mulleres
Galicia	57,1	48,3	10,6	12,8
España	63,6	53,7	13,1	16,7

Fonte: INE-IGE. Enquisa de Poboación Activa

Gráfico 3. Taxa de actividade e taxa de paro por sexo. Comparativa Galicia-España. Ano 2022



Fonte: INE-IGE. Enquisa de Poboación Activa

Na Táboa 10 reflíctese que en todos os grupos de idade, a taxa de actividade masculina é superior á feminina, as maiores diferenzas danse nos tramos de idade de 16 a 24 anos.

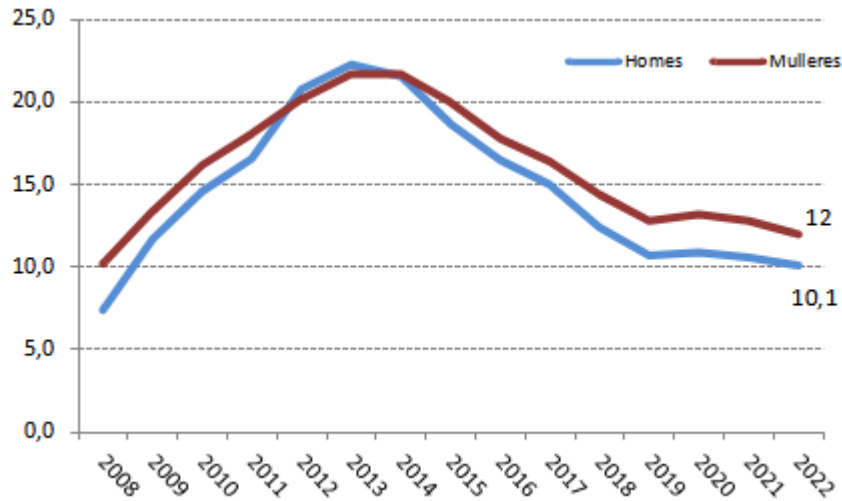
Táboa 10. Taxas de actividade por distintos grupos de idade. Galicia. Ano 2022

	De 16 a 24 anos	De 25 a 34 anos	De 35 a 44 anos	De 45 a 54 anos	De 55 e máis anos
Homes	28,8	83,9	93,1	88,5	27,8
Mulleres	20,5	80,4	86,4	79,9	21,6

Fonte: INE-IGE. Enquisa de Poboación Activa

O Gráfico 4, mostra a evolución da taxa de paro segundo o sexo nos últimos 15 anos, observamos que, agás nos anos 2012 e 2013, a taxa de paro feminina foi sempre superior á masculina, neste último ano 2022 a diferenza foi de 1,9 puntos (12% nas mulleres fronte a 10,1% nos homes).

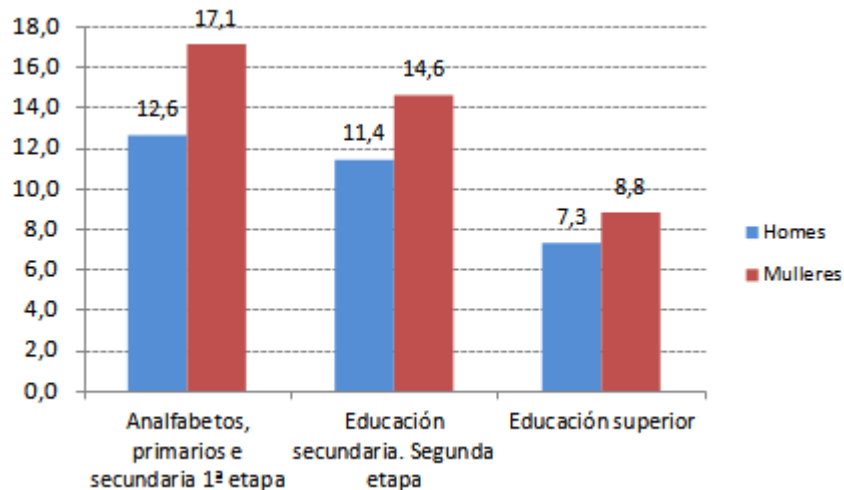
Gráfico 4. Evolución das taxas de paro por sexo en Galicia



Fonte: INE-IGE. Enquisa de Poboación Activa

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

Gráfico 5. Taxa de paro da poboación de 16 a 64 anos segundo o nivel de estudos alcanzado e sexo. Ano 2022

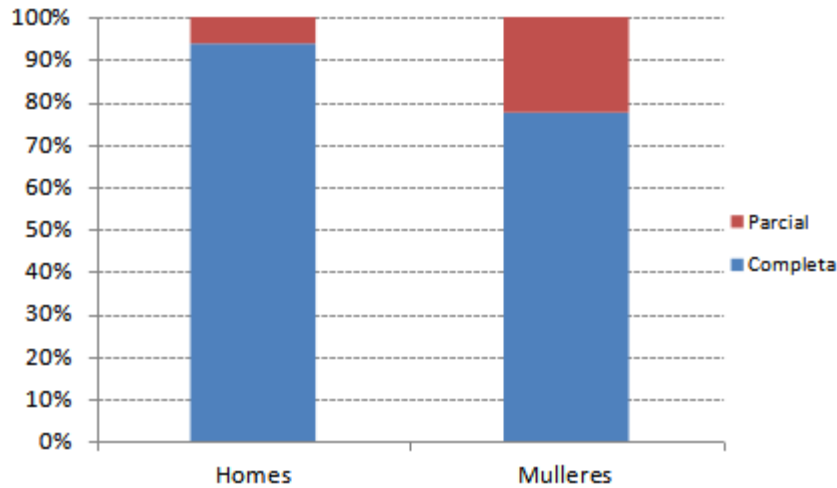


Fonte: IGE-INE. Enquisa de poboación activa

- As mulleres presentan maiores porcentaxes de contratos a tempo parcial. Así, das persoas ocupadas en Galicia no ano 2022 o 93,8% dos homes están ocupados a xornada completa, fronte ao 77,5% das mulleres. De cada 100 persoas ocupadas:
- 49 son homes ocupados a xornada completa

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

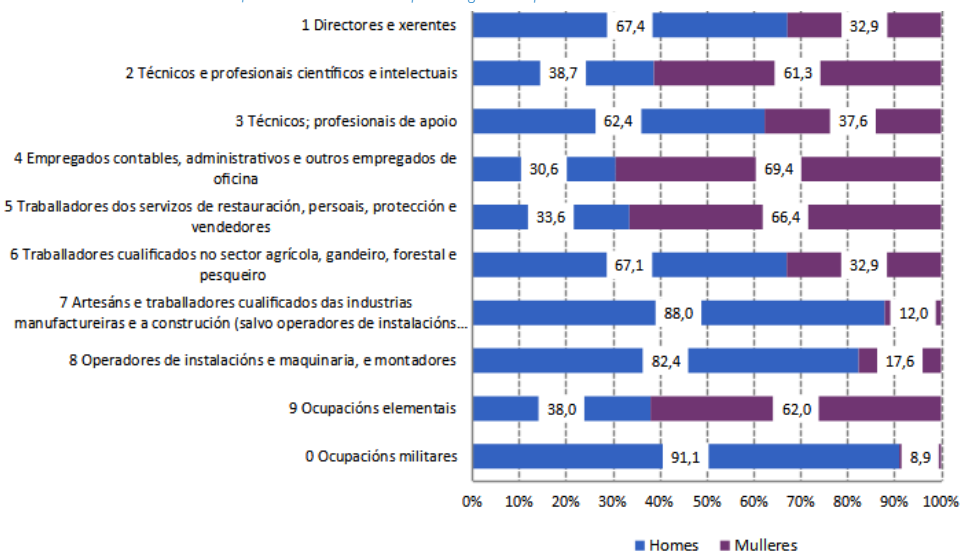
Gráfico 6. Ocupados segundo tipo de xornada e sexo. Galicia. Ano 2022



Fonte: IGE-INE. Enquisa de poboación activa

O gráfico 7, presenta a distribución dos ocupados segundo a ocupación, pódese observar a menor presenza das mulleres en postos directivos, só o 32,9% dos directores ou xerentes de empresas son mulleres.

Gráfico 7. Distribución dos ocupados segundo ocupación e sexo. Galicia. Ano 2022

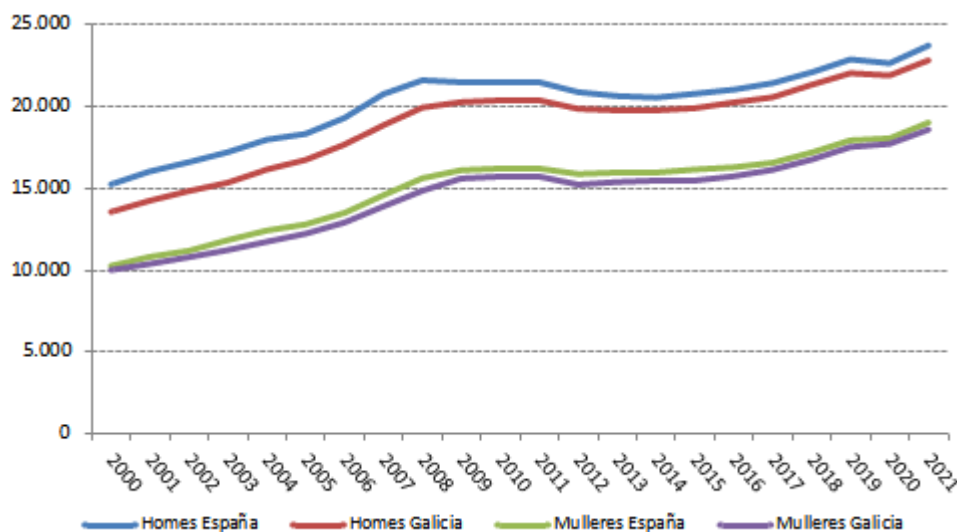


Fonte: IGE-INE. Enquisa de poboación activa

O traballo asalariado das mulleres tamén presenta unha maior dependencia do sector público. Así, segundo os datos da EPA do ano 2022 o 21,9% das ocupadas galegas son asalariadas do sector público mentres que nos homes esta porcentaxe é do 13,7%.

Segundo a Agencia Estatal de la Administración Tributaria o salario medio anual das mulleres galegas foi de 18.580 euros no ano 2021, que supón o 81,4% do salario medio anual masculino. As diferenzas por sexo no período 2000-2021 dos salarios medios anuais son destacables, aínda que a nivel estatal estas son significativamente máis elevadas: en España, en termos relativos, a diferenza entre o salario medio anual dos homes e o das mulleres alcanza o máximo nos tres primeiros anos da década (48%), mentres que en Galicia ese máximo sitúase en torno ao 38% neses mesmos anos. Estas diferenzas van diminuindo ao longo do período, acadando no ano 2021 o 25% en España e o 23% en Galicia. Ademais, se se examinan as diferenzas de nivel por sexo, obsérvase que estas son moito máis pronunciadas nos homes que nas mulleres. É dicir, o salario medio das mulleres galegas, aínda que é máis baixo que o español, aproxímase máis ao da media de España que no caso dos homes.

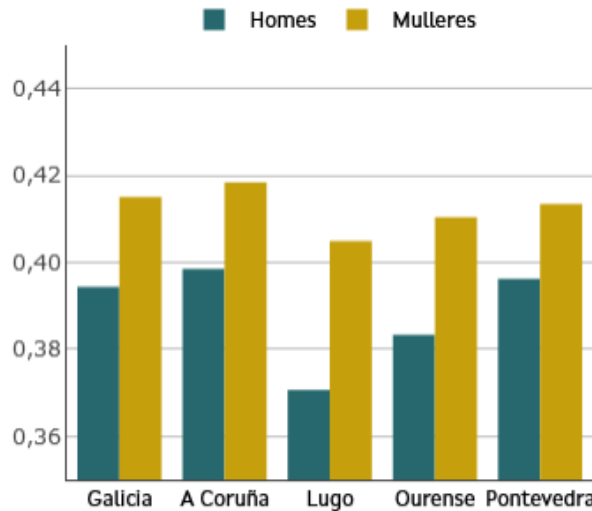
Gráfico 8. Salario medio anual segundo o sexo. España e Galicia. 2000-2021



Fonte: AEAT. Trabajo y pensiones en las fuentes tributarias

Co número de persoas asalariadas e a masa salarial por tramos de salario, calcúlase o índice de Gini para medir o grao de desigualdade dos ingresos procedentes de salarios por sexo para Galicia e as catro provincias. Como se deduce do Gráfico 9 referido ao ano 2021, a desigualdade nos ingresos por salarios é maior nas mulleres que nos homes nas catro provincias. Ou dito doutro modo, na poboación feminina as diferenzas salariais son máis amplas que na poboación masculina. As máis elevadas danse en Lugo e en Ourense.

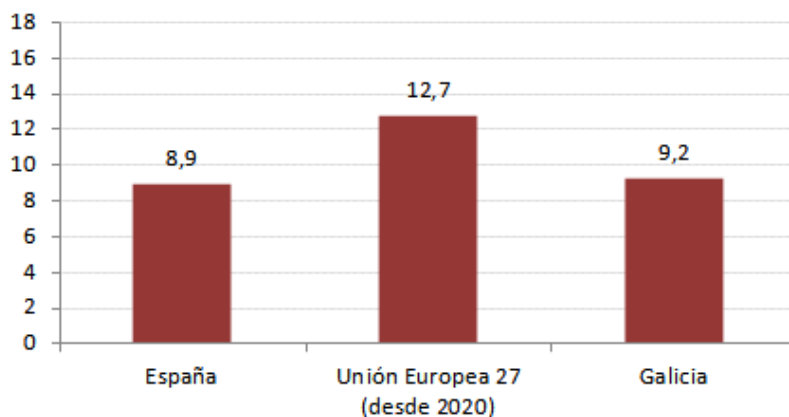
Gráfico 9. Índice de Gini segundo o sexo. Galicia e provincias. Ano 2021



Fonte: AEAT. Trabajo y pensiones en las fuentes tributarias

A fenda salarial é un indicador que representa a diferenza entre a ganancia media por hora dos homes e a ganancia media por hora das mulleres como porcentaxe da ganancia media por hora dos homes. No ano 2021 a fenda salarial en Galicia foi do 9,2%. Isto significa que os homes gañaban un 9,2% máis que as mulleres. A fenda salarial en Galicia situouse nese ano por debaixo da UE27, que alcanza o valor do 12,7% e da de España, que alcanza o valor do 8,9%.

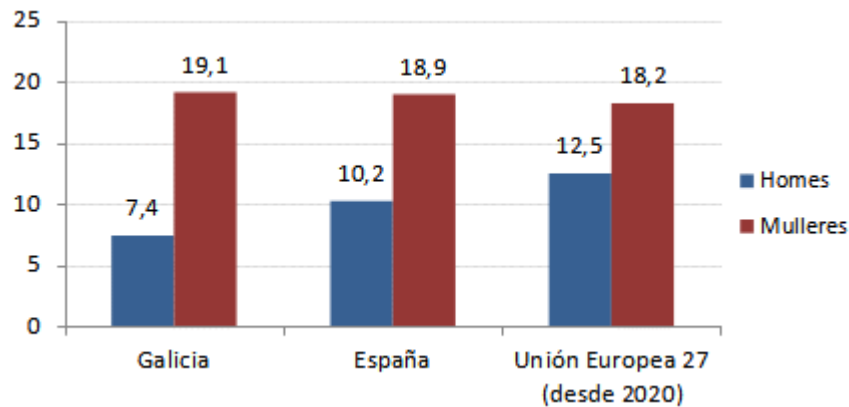
Gráfico 10. Fenda salarial. Ano 2021



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

No ano 2018, a porcentaxe de asariables galegas con salarios baixos era do 19,1% fronte ao 7,4% dos homes. No caso das mulleres, esta porcentaxe aumentou respecto ao ano 2014, no que se rexistraba un 16,2%. No caso dos homes o aumento foi menor, no ano 2014 rexistrábase un 6,9%.

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



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

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

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

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

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

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

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

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

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

Fonte: IGE. Enquisa estrutural a fogares

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

(\*) Poucas observacións mostrais

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

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

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

Fonte: IGE. Enquisa estrutural a fogares

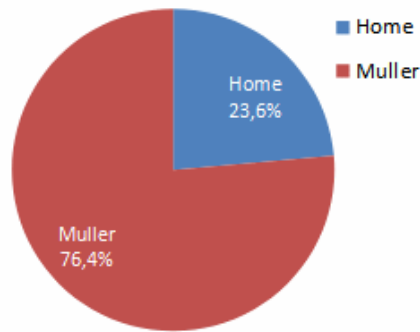
Nota: os datos fan referencia aos pais con nenos de 0 a 12 anos que residen en núcleos familiares e traballan por conta allea ou por conta propia.

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

Gráfico 12. Distribución porcentual das persoas traballadoras con menores de 12 ou menos anos con redución de xornada de traballo para atender os



menores por sexo. Galicia. Ano 2017 (%)



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

### III.4. EDUCACIÓN E APRENDIZAXE PERMANENTE

Encádrase no Plan Estratéxico de Galicia 2022-2030 (PEG 2022-2030) no Eixe 4 Cohesión social e territorial, na PA. 4.I. Promover unha educación inclusiva e de calidade.

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

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

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

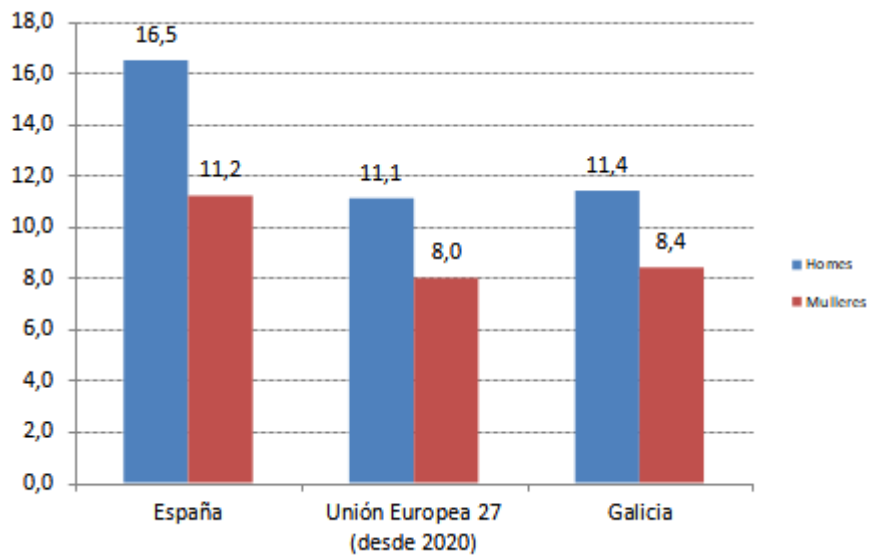
Neste sentido, como sempre que se está a falar de persoas, resulta imprescindible coñecer a diferente situación de partida en que poden estar mulleres e homes:

- As mulleres obteñen mellores resultados educativos e rexistran menores taxas de abandono escolar.
- A elección de itinerarios formativos de estudos superiores teñen un marcado nesgo de xénero.

- As mulleres participan en maior medida en actividades de aprendizaxe permanente.

Os niveis de abandono educativo temperán son menores en Galicia que para o conxunto español, e lixeiramente superiores os da UE 27, tanto para os homes como para as mulleres. No ano 2022 o abandono educativo temperán situouse en Galicia no 9,9% e no caso das mulleres este indicador obtivo o valor do 8,4% fronte ao 11,4% dos homes (Gráfico 13).

Gráfico 13. Abandono educativo temperán. Ano 2022



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

En Galicia, a porcentaxe de mulleres con nivel de formación alcanzado de educación terciaria é superior á dos homes. Así, no ano 2022 o 43,7% das mulleres galegas de 16 a 64 anos tiñan este nivel de formación; nos homes esta porcentaxe era do 34,9%. No grupo de idade de 30 a 34 anos, as diferenzas son maiores, e así no ano 2022, en Galicia, a porcentaxe de mulleres deste grupo con educación terciaria acadada o 61,9%, mentres que nos homes é do 47%.

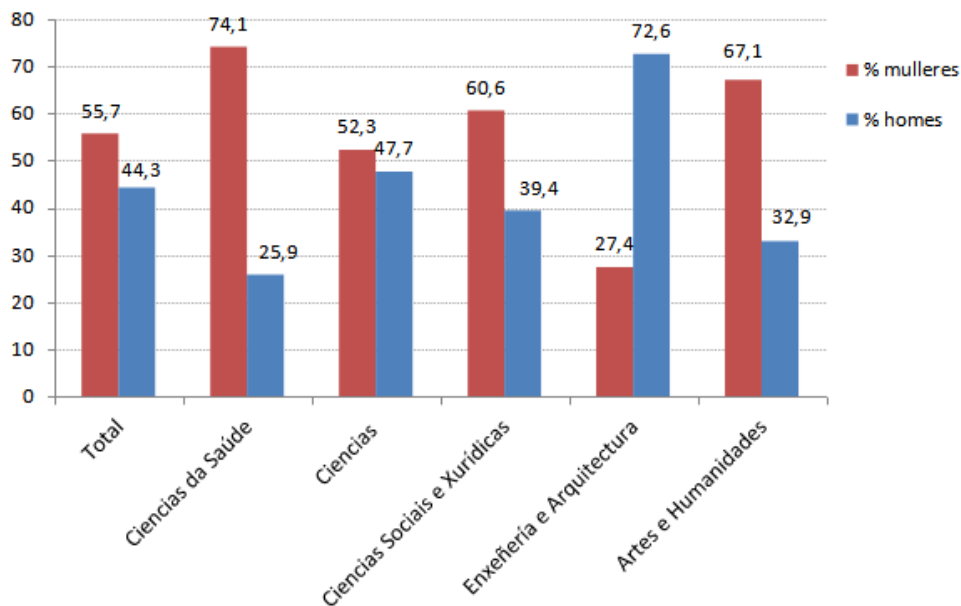
Na Táboa 14 reflíctese a distribución por sexo e área de coñecemento dos e das estudantes que se matricularon nas universidades galegas no curso 2021-2022. A proporción de mulleres matriculadas nas universidades galegas supera en 11,4 puntos á dos homes.

Táboa 14. Estudantes matriculados/as nas universidades galegas segundo a área científica e sexo. Curso 2021-2022

	Total	Mulleres	% mulleres	% homes
<b>Total</b>	61.637	34.362	55,7	44,3
Ciencias da Saúde	10.424	7.723	74,1	25,9
Ciencias	6.038	3.156	52,3	47,7
Ciencias Sociais e Xurídicas	26.334	15.956	60,6	39,4
Enxeñería e Arquitectura	12.894	3.539	27,4	72,6
Artes e Humanidades	5.947	3.988	67,1	32,9

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

Gráfico 14. Estudantes matriculados/as nas universidades galegas segundo a área científica e sexo. Curso 2021-2022



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

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

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

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

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

Táboa 15. Taxas de actividade da poboación de 25-64 anos e de 25-34 anos, segundo nivel de formación acadado, idade e sexo. Galicia. Ano 2022

	Total		Educación primaria e inferior		1ª etapa educación secundaria		2ª etapa educación secundaria		Educación superior	
	25-64	25-34	25-64	25-34	25-64	25-34	25-64	25-34	25-64	25-34
<b>Ambos sexos</b>	80,3	83,8	49,5	64,1	71,8	86,2	81,0	78,1	88,9	87,3
<b>Homes</b>	83,0	85,8	55,2	78,3	78,1	87,8	84,4	82,7	89,8	87,7
<b>Mulleres</b>	77,7	81,9	42,7	43,0	64,2	84,0	77,5	71,5	88,3	86,9

Fonte: IGE-INE. Enquisa de poboación activa

Táboa 16. Taxas de emprego da poboación de 25-64 anos e de 25-34 anos, segundo nivel de formación acadado, idade e sexo. Galicia. Ano 2022

	Total		Educación primaria e inferior		1ª etapa educación secundaria		2ª etapa educación secundaria		Educación superior	
	25-64	25-34	25-64	25-34	25-64	25-34	25-64	25-34	25-64	25-34
<b>Ambos sexos</b>	72,2	71,1	38,3	43,8	62,8	70,4	72,0	64,9	82,3	76,3
<b>Homes</b>	75,6	73,4	44,1	53,9	69,7	73,8	76,5	70,3	84,0	77,2
<b>Mulleres</b>	68,9	68,8	31,3	28,6	54,5	65,6	67,2	57,2	81,0	75,6

Fonte: IGE-INE. Enquisa de poboación activa

Táboa 17. Taxas de paro da poboación de 25-64 anos e de 25-34 anos, segundo nivel de formación acadado, idade e sexo. Galicia. Ano 2022

	Total		Educación primaria e inferior		1ª etapa educación secundaria		2ª etapa educación secundaria		Educación superior	
	25-64	25-34	25-64	25-34	25-64	25-34	25-64	25-34	25-64	25-34
<b>Ambos sexos</b>	10,1	15,2	22,6	31,8	12,6	18,3	11,2	16,9	7,5	12,6
<b>Homes</b>	9,0	14,5	20,0	31,2	10,8	15,9	9,3	15,1	6,5	12,0
<b>Mulleres</b>	11,3	16,0	26,6	33,5	15,2	21,9	13,3	20,0	8,2	13,0

Fonte: IGE-INE. Enquisa de poboación activa

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

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

A este respecto cabe sinalar que, no ano 2022 en Galicia, a participación neste tipo de actividades foi máis elevada entre as mulleres que entre os homes, superando as pri-

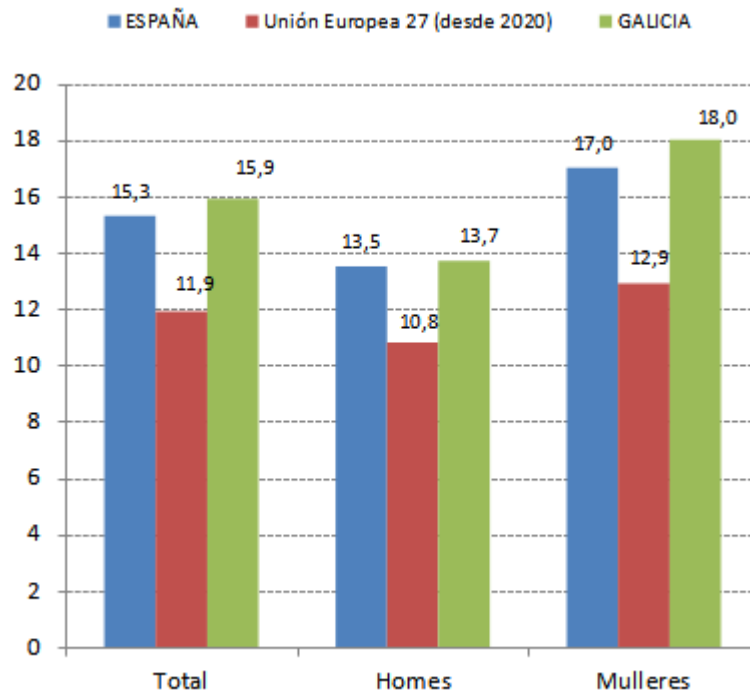
meiras aos varóns en máis de catro puntos porcentuais. Tanto en España como na UE 27, persisten as mesmas diferenzas por sexo, aínda que menos acusadas no caso da UE27 onde esta porcentaxe está ao redor dos dous puntos porcentuais.

Táboa 18. Porcentaxe de persoas de 25 a 64 anos que participaron nalgunha actividade de formación permanente. Ano 2022

	Total	Homes	Mulleres
<b>GALICIA</b>	15,9	13,7	18,0
<b>ESPAÑA</b>	15,3	13,5	17,0
<b>Unión Europea 27 (desde 2020)</b>	11,9	10,8	12,9

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

Gráfico 15. Porcentaxe de persoas de 25 a 64 anos que participaron nalgunha actividade de formación permanente. Ano 2022



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

### III.5. SAÚDE

Encádrase no Plan Estratéxico de Galicia 2022-2030 (PEG 2022-2030) no Eixe I Reto demográfico, na PA. I.4. Fortalecer unha asistencia sanitaria accesible e de calidade.

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

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

En 2021, o 54,9% das defuncións rexistradas en Galicia foron por enfermidades do sistema circulatorio e por tumores. Entre as mulleres, a principal causa de morte foron as enfermidades do sistema circulatorio, que representaron o 31,8% das defuncións femininas. Nos homes, son os tumores a principal causa de morte e supuxeron o 30,9% das defuncións masculinas. Dentro deste grupo, os tumores da tráquea, dos bronquios e do pulmón son os máis frecuentes. O 7,1% das defuncións de homes ocorridas en 2021 debéronse a esta causa..

Táboa 19. Defuncións segundo as principais causas de morte. Galicia. Ano 2021

	Total	Mulleres	% Mulleres	Variación interanual (%)
<b>Total enfermidades</b>	<b>32.853</b>	<b>16.260</b>	<b>49,5</b>	<b>0,0</b>
Enfermidades do sistema circulatorio	9.581	5.166	53,9	0,8
Tumores	8.464	3.329	39,3	-0,2
Enfermidades do sistema respiratorio	2.885	1.285	44,5	-8,3
Trastornos mentais e do comportamento	2.227	1.514	68,0	-8,4
Enfermidades infecciosas e parasitarias	1.954	909	46,5	-1,1
Enfermidades do sistema dixestivo	1.589	772	48,6	2,8
Enfermidades do sistema nervioso e dos órganos dos sentidos	1.573	870	55,3	-8,4
Causas externas de mortalidade	1.440	592	41,1	10,9
Enf. do sistema xénitourinario	1.128	646	57,3	11,2
Enf. endócrinas/nutricionais/metaból.	900	494	54,9	18,3
Síntomas/signos/achados anormais, ncop.	488	312	63,9	18,2
Outras causas	624	371	59,5	13,5

Fonte: INE. Defunciones según la causa de muerte

No ano 2021, pouco máis da metade das altas hospitalarias (50,3%) corresponden a mulleres, aínda que si se exclúen as producidas polo embarazo, parto e puerperio, a porcentaxe de altas suporía o 46,7%.

Nas mulleres as enfermidades do aparello circulatorio e dixestivo foron o motivo máis frecuente de ingreso (12,6 e 11,4 de cada 100 altas respectivamente), seguidas dos tumores e os traumatismos (10 de cada 100).

Táboa 20. Enfermos dados de alta segundo a diagnose. Galicia. Ano 2021

	Total	Homes	Mulleres	% Mulleres
<b>Diagnóstico definitivo</b>	<b>270.316</b>	<b>134.382</b>	<b>135.935</b>	<b>50,3</b>
IX. Aparello circulatorio	38.999	21.896	17.103	43,9
XI. Aparello dixestivo	35.218	19.771	15.446	43,9
II. Tumores	29.051	15.521	13.530	46,6
XIX. Traumatismos e envelenamentos	27.300	13.675	13.625	49,9
X. Aparello respiratorio	25.404	14.773	10.631	41,8
XIV. Aparello xenitourinario	20.936	10.567	10.369	49,5
XV. Complicacións do embarazo, parto e puerperio	18.024	-	18.024	100,0
XIII. Sistema osteomuscular e tecido conxuntivo	17.808	8.525	9.283	52,1
Outras causas	57.576	29.652	27.923	48,5

Fonte: INE. Encuesta de morbilidad hospitalaria

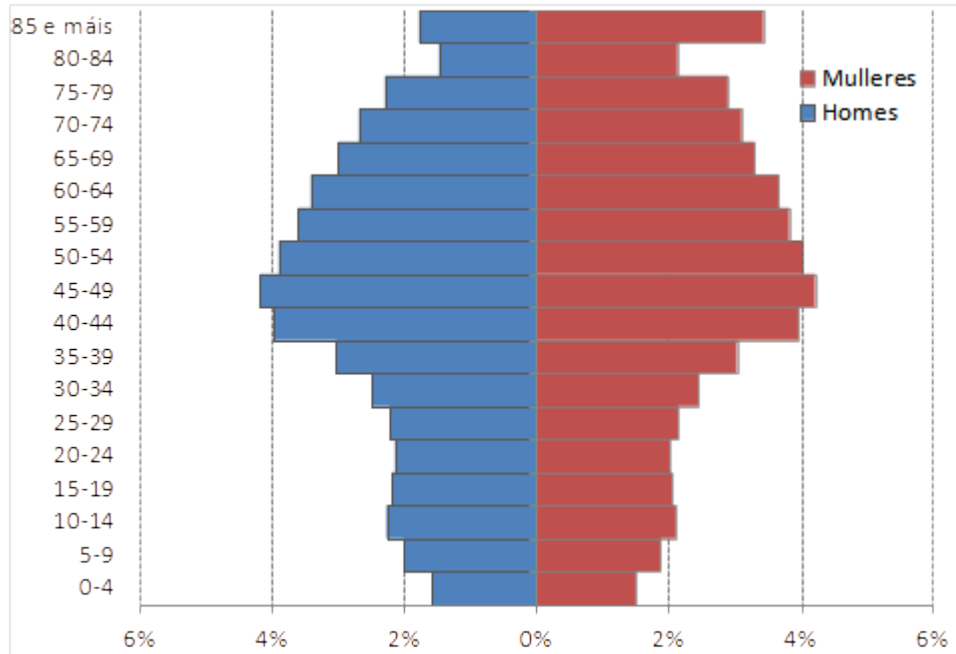
### III.6. CARACTERÍSTICAS DEMOGRÁFICAS

A demografía afecta a todo o PEG 2022-2030, como unha cuestión transversal.

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

Así, hai que ter en conta que en Galicia a poboación máis envellecida é fundamentalmente feminina, o 57% da poboación de 65 e máis anos son mulleres e que o rango de idade máis numeroso (tanto en homes como en mulleres) é o que está entre os 45 e os 49 anos tal e como se presenta na pirámide do Gráfico I 6.

Gráfico 16. Pirámide de poboación de Galicia. Ano 2022



Fonte: IGE. Cifras poboacionais de referencia

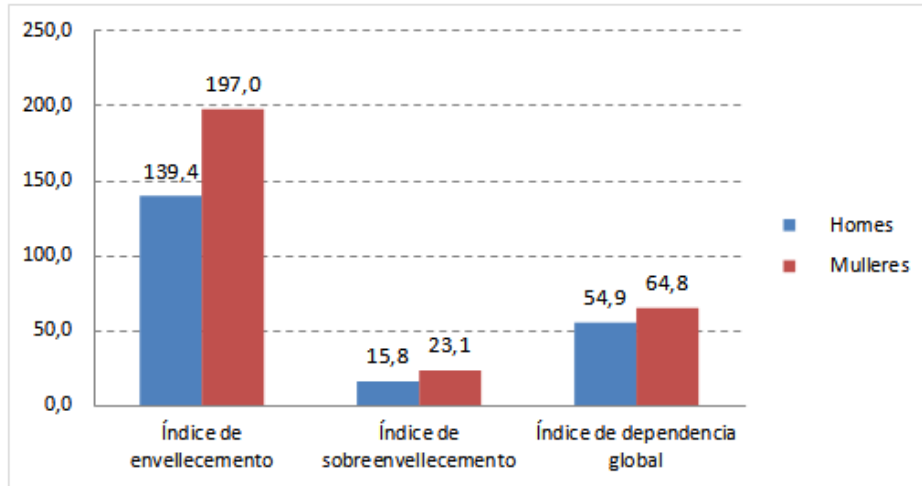
○ Índice de envellecemento dos homes e das mulleres reflicte o maior envellecemento deste último colectivo. Así, no ano 2022, en Galicia hai 197 mulleres maiores de 65 anos por cada 100 menores de 20, mentres que no caso dos homes hai 139 maiores de 65 por cada 100 menores de 20.

○ Índice de sobreenvellecemento, que indica o número de persoas de 85 ou máis anos por cada 100 de 65 ou máis anos, tamén acada entre as mulleres valores máis altos que entre os homes (23,1 fronte a 15,8).

○ Índice de dependencia global, que representa o número de persoas en idade potencialmente dependente (menores de 15 anos e maiores de 64 anos) por cada 100 persoas en idade potencialmente activa (poboación entre 15 e 64 anos), tamén é superior entre as mulleres (64,8) que entre os homes (54,9).



Gráfico 17. Indicadores de poboación de Galicia. Ano 2022

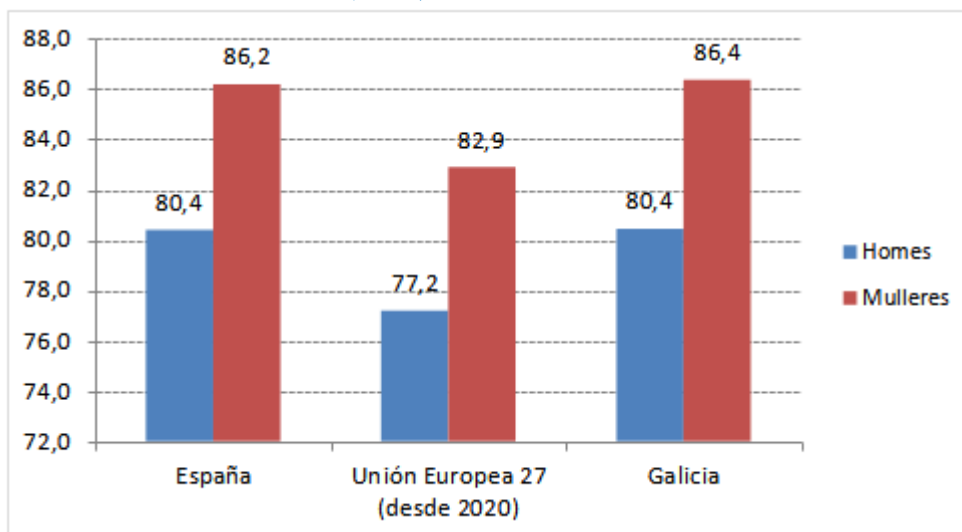


Fonte: IGE. Indicadores demográficos.

Ademais, o territorio de Galicia non está habitado de xeito uniforme, case o 77% da poboación reside nas provincias da Coruña e Pontevedra e existe unha sobre representación feminina en todas as provincias. No ano 2022, o número de mulleres en Galicia é superior nun 7,3% ao de homes, relación moi superior á española (4,1%) e á da UE 27 (desde 2020) (4,6%).

A idade media da poboación residente en Galicia a 1 de xaneiro de 2022 é de 48 anos (case 4 anos superior á idade media en España, 44,1), e con claras diferenzas por sexos. A idade media das mulleres galegas no ano 2022 é 49,5 anos fronte aos 46,4 dos homes. Ademais, en todas as provincias galegas a idade media das mulleres é superior á dos homes.

Gráfico 18. Esperanza de vida ao nacer. Ano 2021



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

A esperanza de vida ao nacer sitúase no ano 2021 para a poboación galega en 83,4 anos. Nas mulleres este indicador toma un valor de 86,4, 5,9 anos superior ao dos homes. No caso de España e a UE 27 (desde 2020) esta fenda alcanza os 5,8 e 5,7 anos, respectivamente.

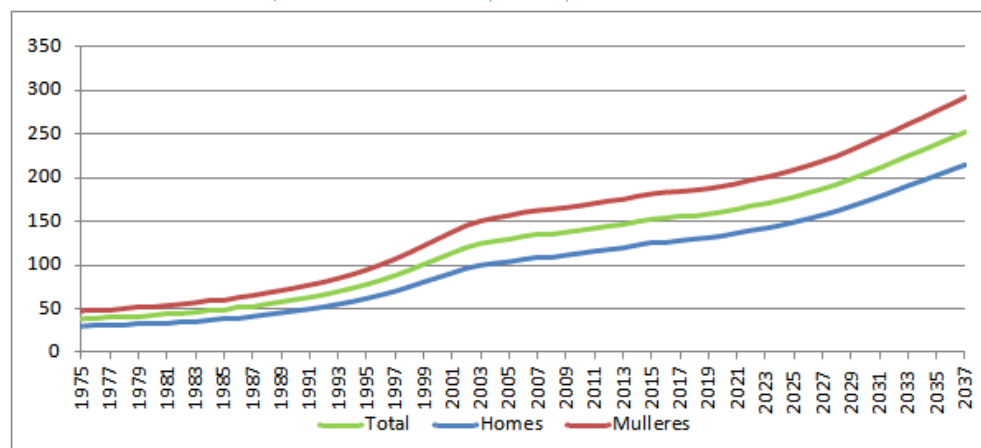
Galicia presenta no ano 2021 a terceira taxa xeral de fecundidade máis baixa de España (27 nacementos por cada 1.000 mulleres en idade fértil), tan só superada por Canarias e Asturias.

Ademais, segundo as proxeccións de poboación a curto prazo, Galicia perderá 34.946 habitantes no período 2022-2037, o que supón unha diminución do 1,3% da súa poboación. Por provincias, en Lugo e en Ourense produciranse as maiores perdas de poboación en termos relativos (un 5% e un 3% respectivamente).

Ademais da baixada no número de habitantes, as proxeccións mostran un progresivo envellecemento da poboación. Así, en Galicia, a porcentaxe de persoas de 65 ou máis anos pasará do 26,1% en 2022 ao 32,4% en 2037.

O índice de envellecemento proxectado para 2037 de Galicia sitúase no 251,9, o que significa que para esa data por cada 100 menores de 20 anos haberá na nosa Comunidade Autónoma 252 maiores de 64 anos (en 2022 o indicador situouse en 167,3%). Este índice de envellecemento será maior nas mulleres, que para o ano 2037 se situará en 291,6, é dicir por cada 100 mulleres menores de 20 anos haberá 292 maiores de 64 anos.

Gráfico 19. Índice de envellecemento proxectado por sexo. Galicia. 1975-2037

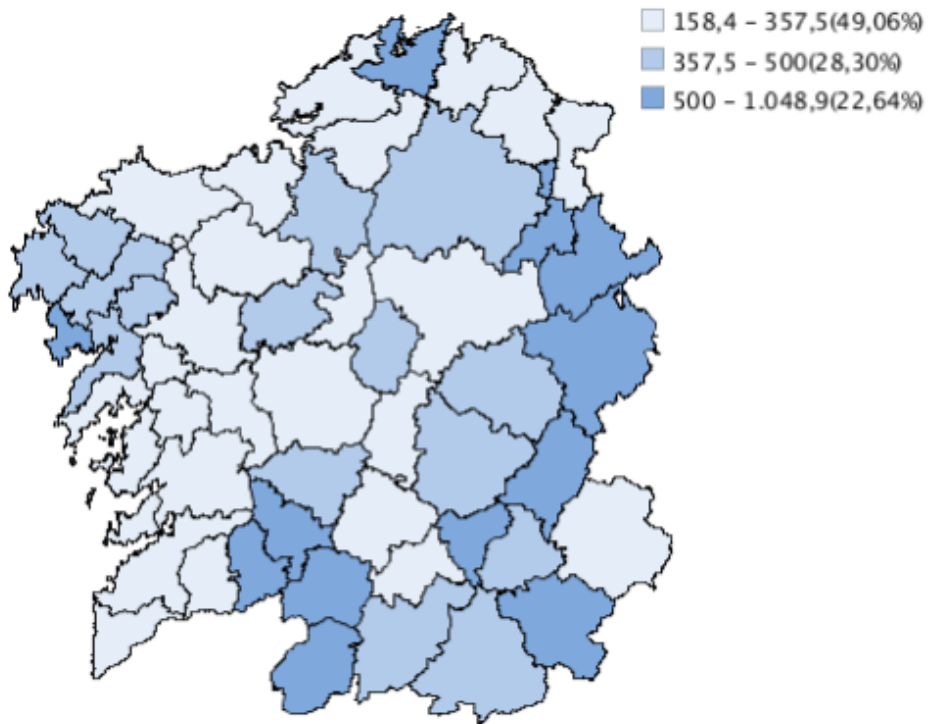


Fonte: IGE. Proxeccións de poboación

As áreas máis envellecidas serán as situadas no sur da provincia de Ourense, marxe oriental da provincia de Lugo e na Área da Costa da morte e na comarca de Ortelgal, nestas áreas o índice de envellecemento proxectado será superior a 500 (500 maiores por cada 100 mulleres menores), tal e como se reflicta no Gráfico 20. Cabe destacar va-

lores moi superiores a 500 nas comarcas da Baixa Limia, A Fonsagrada e Ortegal onde a relación entre as mulleres menores de 20 e maiores de 64 atoparase por enriba dos 700 (700 maiores por cada 100 mulleres menores).

Gráfico 20. Mapa do índice de envelhecimento proxectado para as mulleres no ano 2037 nas comarcas galegas



Fonte: IGE. Proxeccións de poboación

### III.7. INCLUSIÓN SOCIAL E REDUCIÓN DA POBREZA

Encádrase no Plan Estratéxico de Galicia 2022-2030 (PEG 2022-2030) , no Eixe 4 Cohesión social e territorial, na PA. 4.2. Facer que o crecemento chegue a toda a cidadanía, en particular ás persoas máis desfavorecidas e apoiar a integración socioeconómica da poboación retornada e inmigrante.

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

- En risco de pobreza: o ingreso por unidade de consumo está por debaixo do 60% da mediana dos ingresos por unidade de consumo.
- En carencia material e social severa.
- Persoas de 0 a 64 anos que viven en fogares con baixa intensidade laboral, é dicir, onde o número de días que as persoas de 18 a 64 anos dese fogar tiveron ingresos por traballo supón ata o 20% do número total de días que poderían telos durante o ano anterior.

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

No caso de Galicia a taxa de risco de pobreza ou exclusión social situouse en 2021 no 19,2%, 6,8 puntos porcentuais por debaixo da española, que para o mesmo período foi do 26%.

No ano 2021, a porcentaxe de persoas que viven en fogares con carencia material e social severa en Galicia (4,5%), é 3,2 puntos máis baixo que en España no mesmo período (7,7%).

A porcentaxe de persoas de 0 a 64 anos que viven en fogares con baixa intensidade de ingresos de traballo (8,8 %) é moi similar á de España (8,7%).

As diferenzas por xénero tamén se manifestan neste ámbito:

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

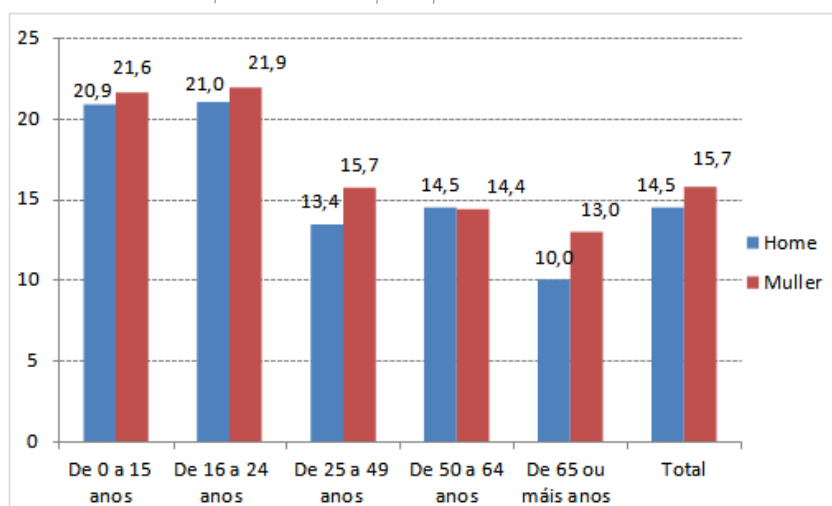
A taxa de risco de pobreza de Galicia situouse no período 1999-2010 en torno ao 14% da poboación, experimentando unha suba de aproximadamente entre un e dous puntos porcentuais anual a partir do ano 2010. No ano 2021, o 15,1% da poboación

atopábase en risco de pobreza, 5,3 puntos por debaixo do de España para ese período (20,4%).

Hai unha maior incidencia do incremento da taxa de risco de pobreza na poboación nova, nos fogares con nenos/as e mozos/as ao seu cargo, así como na poboación estranxeira. O 19,4% dos fogares con nenos/as e mozos/as a cargo está nunha situación de pobreza, que ademais aumenta segundo o número de menores. Ademais, un 47,4 dos fogares monoparentais (maioritariamente encabezados por mulleres) atópanse en situación de pobreza.

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

Gráfico 21. Taxa de risco de pobreza por sexo e idade. Galicia. Ano 2021



Fonte: IGE. Enquisa estrutural a fogares

### III.8. VIOLENCIA DE XÉNERO

Este ámbito forma parte do Principio horizontal 2 do Plan Estratéxico de Galicia 2022-2030 (PEG 2022-2030), Promoción da igualdade entre homes e mulleres e non discriminación e como tal estará presente en todos ámbitos. Así mesmo encádrase no Eixe 2: Benestar das persoas e as familias e cohesión social, en dúas prioridades de actuación en especial, Prioridade de actuación PA.2.3: Mellora dos servizos sociais a familias e á infancia, apoio á conciliación e á promoción da igualdade, servizos e axudas complementarios da educación e políticas de xuventude e cooperación e Prioridade de actuación PA.2.4: Deseño dunha estratexia de integración social que mellore o benestar da cidadanía, axude ás persoas máis desfavorecidas a retomar o máis axiña posible a situacións socioeconómicas aceptables e que fomente a igualdade de xénero.

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

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

Tal e como se mostra na Táboa 21, no ano 2022 solicitáronse en Galicia 1.882 ordes de protección e acordáronse o 67,3% das mesmas.

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

	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
<b>España</b>													
Ordes de protección solicitadas	37.908	35.813	34.537	32.831	33.167	36.292	37.958	38.488	39.176	40.720	35.948	37.235	39.909
Porcentaxe de ordes de protección acordadas	67,3	65,8	61,5	58,9	56,6	57,4	64,1	67,7	69,2	70,4	70,5	70,4	68,2
<b>Galicia</b>													
Ordes de protección solicitadas	1.342	1.249	1.443	1.490	1.327	1.564	1.693	1.928	2.021	2.022	2.009	1.784	1.882
Porcentaxe de ordes de protección acordadas	60,7	63,9	63,2	59,4	62,5	59,0	67,0	66,6	67,1	66,0	64,3	65,9	67,3

Fonte: Ministerio de Igualdad

No ano 2022 en Galicia producíronse 7.029 denuncias por violencia de xénero, o que supón unha taxa de 5 denuncias por mil mulleres.

*Táboa 22. Denuncias por violencia de xénero no período 2010-2022*

	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
<b>España</b>													
Número de denuncias	134.105	134.002	128.477	124.893	126.742	129.193	143.535	166.260	166.961	168.168	150.804	162.848	182.078
Taxa por mil de mulleres	5,7	5,7	5,4	5,3	5,4	5,5	6,1	7,0	7,0	7,0	6,2	6,7	7,5
<b>Galicia</b>													
Número de denuncias	5.270	5.153	4.788	5.174	5.209	5.210	5.683	6.436	6.537	6.551	6.078	6.259	7.029
Taxa por mil de mulleres	3,7	3,6	3,4	3,6	3,7	3,7	4,1	4,6	4,7	4,7	4,4	4,5	5,0

Fonte: Ministerio de Igualdad. INE. Cifras de poboación. Poboación a 1 de xullo.

No ano 2022 en Galicia non morreu ningunha muller por violencia de xénero a mans da súa parella ou exparella..

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

	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
<b>España</b>													
Número	73	62	51	54	55	60	49	50	53	56	50	49	49
Taxa por millón de mulleres	3,07	2,59	2,13	2,26	2,31	2,53	2,07	2,11	2,22	2,33	2,07	2,03	2,02
<b>Galicia</b>													
Número	2	3	4	3	6	8	4	2	3	3	4	1	0
Taxa por millón de mulleres	1,38	2,07	2,78	2,10	4,22	5,65	2,84	1,42	2,14	2,14	2,85	0,72	0,00

Fonte: Ministerio de Igualdad, INE. Padrón municipal de habitantes

En 2013, a Xunta de Galicia aprobou o Acordo polo que se aproba o Protocolo para o exercicio da acción popular por parte da Administración xeral da Comunidade Autónoma de Galicia nos procedementos penais en casos de morte por causa de violencia de xénero. Dende 2013 a 2022 leváronse a cabo diversas actuacións sobre o personamento

en exercicio da acusación popular en 19 procesos penais por violencia de xénero con resultado de morte no territorio da Comunidade Autónoma Galega, consistentes na comparecencia e/ou intervención na práctica de dilixencias e formulación de escritos procesuais nas dilixencias previas.

Ante a situación de indefensión en que se atopan moitas mulleres en situación de violencia de xénero, nalgúns casos con grave perigo para elas e os seus fillos e as súas fillas, a Xunta de Galicia ten articulada unha rede de casas de acollida para mulleres maltratadas, cunha conexión entre elas, de tal xeito que as mulleres galegas que o precisen, por atoparse na referida situación de indefensión, teñan un lugar de referencia onde acudir. A rede de centros de acollida da comunidade autónoma tivo en 2022 unha ocupación media do 64,46%.

Táboa 24. Usuaris e ocupación media da rede de centros de acollida. Ano 2022

Localidade	Mulleres	Nenas Menores	Nenos Menores	% media ocupación de RGA
A Coruña	52	19	18	62,0%
Lugo	24	7	6	46,9%
Ourense	17	7	2	75,9%
Pontevedra	50	17	16	73,0%
<b>Total</b>	<b>143</b>	<b>50</b>	<b>42</b>	<b>64,5%</b>

Fonte: Secretaría xeral da Igualdade. Xunta de Galicia  
RGA: Rede Galega de Acollemento

Completando esta rede de acollida, en xuño de 2014 iniciou as súas actividades o Centro de Recuperación Integral para mulleres que sofren violencia de xénero (CRI), cun horario amplo e flexible para así poder cubrir as necesidades das mulleres e das súas fillas e fillos, e para atender á conciliación da vida laboral, persoal e familiar das persoas usuarias. No ano 2022, 62 mulleres recibiron algún tipo de atención no CRI.

Táboa 25. Persoas usuarias do CRI. Ano 2022

Persoas usuarias	
Mulleres	62
Fillas das mulleres	34
Fillos das mulleres	33
Mulleres dependentes	1
Homes dependentes	1
<b>Total</b>	<b>131</b>

Fonte: Secretaría xeral da Igualdade. Xunta de Galicia

Dentro dos programas de atención psicolóxica, durante o ano 2022 recibiron atención un total de 1.049 persoas (víctimas de violencia e persoas do seu entorno familiar) e participaron na intervención 86 profesionais da psicoloxía.

Táboa 26. Persoas usuarias dos programas de atención psicolóxica. Ano 2022

Provincia	Mulleres	Nenas Menores	Nenos Menores	P. deptes.	TOTAL
A Coruña	401	79	86	31	597
Lugo	56	11	6	4	77
Ourense	103	11	7	6	127
Pontevedra	169	36	33	10	248
<b>Total</b>	<b>729</b>	<b>137</b>	<b>132</b>	<b>51</b>	<b>1.049</b>

Fonte: Secretaría xeral da Igualdade. Xunta de Galicia

Durante ese mesmo período, o programa “Abramos o círculo” para a atención psicolóxica especializada e apoio a homes que adoptan actitudes inadecuadas nas relacións coa súa parella, coa súa familia, e que desexan adquirir novos modos de comportamentos exentos de agresividade, prestou atención a 119 homes e participaron na intervención 54 profesionais da psicoloxía.

Táboa 27. Homes participantes no programa “Abramos o círculo”. Ano 2022

Beneficiarios			
A Coruña	Lugo	Ourense	Pontevedra
54	5	13	47
<b>Total: 119</b>			

Fonte: Secretaría xeral da Igualdade. Xunta de Galicia

Por outra banda, polo que se refire ao servizo ATENPRO para vítimas de violencia de xénero, dependente do Ministerio de Sanidade, Servizos Sociais e Igualdade, a través da Delegación do Goberno para a Violencia de Xénero, que é unha modalidade baseada en tecnoloxías de comunicación telefónica móbil e de telelocalización telefónica que ofrece ás vítimas da violencia de xénero que contén cunha orde de protección ou medida de afastamento, unha atención inmediata e a distancia, asegurando unha resposta rápida ás eventualidades que poidan acontecerlles as 24 horas do día, os 365 días do ano e independentemente do lugar onde se atopen, a continuación recóllese a evolución das cifras de usuarias deste servizo no ano 2022.



Táboa 28. Usuarios ATEMPRO 2022

	Altas a 31 decembro de 2022
A Coruña	430
Lugo	38
Ourense	39
Pontevedra	196
<b>Total</b>	<b>703</b>

Fonte: Secretaría xeral da Igualdade. Xunta de Galicia

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

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

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

- Integrar toda a información de interese que se estime necesaria

- Facer predición do risco

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

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

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

A continuación, reflíctense os datos dos casos activos en Galicia, por provincia, no sistema VIOGEN a 31 de decembro de 2022, segundo o nivel de risco:

Táboa 29. Casos activos no sistema Viogen, por nivel e risco 2022

Nivel de risco	A Coruña	Lugo	Ourense	Pontevedra	TOTAL
Non apreciado	715	223	169	482	1.589
Baixo	947	273	141	630	1.991
Medio	274	104	50	226	654
Alto	18	2	5	16	29
Extremo	0	0	0	0	2
<b>Total</b>	<b>1.954</b>	<b>602</b>	<b>365</b>	<b>1.354</b>	<b>4.265</b>

Fonte: Ministerio de Igualdade Delegación do Goberno para a violencia de xénero

En Galicia funciona ademais o teléfono da muller, 900 400 273, que é gratuïto, anónimo, funciona as 24 horas do día e ten cobertura para toda a Comunidade Autónoma. Está atendido por un equipo multidisciplinar, coordinado cos diferentes profesionais de toda Galicia, de forma que calquera muller poida facer unha consulta, tanto en horario laborable como en horario nocturno e en días non laborables ao longo de todo ano. En 2022 atendeu un total de 3.306 chamadas. Este teléfono atópase conectado co teléfono nacional de violencia de xénero 016, e todas as chamadas recibidas no 016 e efectuadas dende Galicia, son derivadas automaticamente ao teléfono da muller 900 400 273..

### III.9. SOCIEDADE DA INFORMACIÓN

Encádrase no Plan Estratéxico de Galicia 2022-2030 (PEG 2022-2030) , no Eixe 3 Competitividade e crecemento, na PA. 3.2. Impulsar unha transformación dixital inclusiva e sostible.

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

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

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

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

De cada 1000 mulleres graduadas, só 29 o están en TIC (2,9%)

E destas, unicamente 4 traballan no sector tecnolóxico (13,8% das graduadas en áreas TIC).

As titulacións STEM defínense como as especialidades formativas de Ciencias naturais, Tecnoloxías, Enxeñaría, Informática e Matemáticas. Segundo a Enquisa ás empresas TIC sobre a Sociedade da Información realizada polo OSIMGA, no ano 2022 os colectivos máis numerosos por formación e xénero entre as persoas que traballan no sector TIC son homes con titulación superior STEM (28,9%) e homes con ciclo superior STEM (25,8,7%), estas porcentaxes no caso das mulleres baixan ao 10,4% e 5,3% respectivamente.

Por outra banda, segundo os datos de afiliacións e contas de cotización proporcionados polo IGE, procedentes da Seguridade Social, considerando a media de xuño e decembro de 2022 as mulleres representaban o 30,6% do sector TIC en Galicia e a súa presenza varía notablemente en función dos distintos subsectores, acadando a máxima presenza no sector das telecomunicacións (38,6%) fronte á porcentaxe máis baixa que corresponde co sector das manufactureiras TIC, que se situou no 19,5%. Ademais, a presenza das mulleres autónomas no sector TIC galego sitúase no 21,5%.

Salientar que a presenza de mulleres nas distintas áreas funcionais das compañías do sector tecnolóxico galego non é homoxénea. Así, só o 15% das mulleres que traballan no sector desenvolve funcións TIC, fronte ao 55,3% dos homes e no persoal non adicado a

tarefas TIC, a porcentaxe de mulleres (9,6%) é 2 puntos inferior á dos homes (11,6%). Nos postos directivos a distancia entre homes e mulleres é de 5,2 puntos (6,8% dos homes fronte a 1,6% das mulleres).

Polo que se refire ao uso das TIC, a fenda dixital de xénero da poboación de 16 a 74 anos reduciuse considerablemente nos últimos anos no caso de Galicia, no uso de Internet a fenda dixital no ano 2022 era de -2,7 puntos e de -1,9 puntos no caso do uso frecuente de internet. Non ocorría isto no ano 2013, onde a fenda de dixital era 5 (uso de internet) e 3,9 (uso frecuente de internet).

A fenda dixital de xénero non se reduce no ano 2022 respecto ao ano anterior ao comparar as compras a través de internet. Os homes galegos superan en 7,9 puntos ás galegas, mentres que no ano 2021 o facían en 2,5 puntos.

Táboa 30. Porcentaxe de persoas que utilizaron novas tecnoloxías segundo o sexo. Ano 2022

	Utilizaron internet nos últimos 3 meses	Utilizaron internet polo menos unha vez por semana nos últimos 3 meses	Compraron a través de internet nos últimos 3 meses
<b>España</b>			
Total	94,5	92,9	55,3
Home	94,5	93,0	55,1
Muller	94,5	92,8	55,4
Fenda dixital	0,0	0,2	-0,3
<b>Galicia</b>			
Total	91,7	89,4	50,5
Home	90,3	88,4	54,5
Muller	93,0	90,3	46,6
Fenda dixital	-2,7	-1,9	7,9

Fonte: INE: Enquisa sobre equipamento e uso de tecnoloxías da información e comunicación nos fogares 2021

Nota: Porcentaxe sobre persoas de 16 a 74 anos . A fenda dixital de xénero é a diferenza entre as porcentaxes de homes e mulleres

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

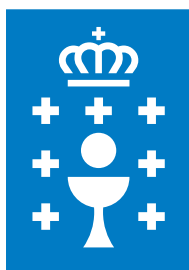
Táboa 31. Porcentaxe de persoas que utilizaron novas tecnoloxías segundo o sexo e o grao de urbanización do concello. Ano 2022

		Utilizaron o ordenador nos últimos 3 meses	Utilizaron internet nos últimos 3 meses
Zonas densamente poboadas (ZDP)	Home	78,65	89,24
	Muller	71,79	83,95
	Total	75,03	86,45
Zonas intermedias (ZIP)	Home	64,22	82,73
	Muller	60,36	77,57
	Total	62,24	80,09
Zonas pouco poboadas (ZPP)	Home	50,87	72,49
	Muller	48,31	67,97
	Total	49,55	70,17
Total	Home	65,43	82,04
	Muller	61,11	77,16
	Total	63,19	79,51

Fonte: IGE. Enquisa Estructural a Fogares. Ano 2022

Nota: Os datos fan referencia á poboación de 5 ou máis anos





# ANÁLISE DO IMPACTO DE XÉNERO DOS DIFERENTES PROGRAMAS DE GASTO





## **IV. ANÁLISE DO IMPACTO DE XÉNERO DOS DIFERENTES PROGRAMAS DE GASTO**

Neste apartado analízanse en formato informe, por seccións orzamentarias, os obxectivos e actuacións que os distintos programas orzamentarios xestionados polas consellerías fixaron para o orzamento 2024, centrándonos naquelas accións que poden ter relación directa ou indirecta coa consecución do obxectivo de igualdade de oportunidades entre mulleres e homes.

Tamén se fará unha análise das actuacións máis destacadas, dende o punto de vista da igualdade de xénero, que se desenvolveron cos créditos consignados en cada programa de gasto durante o ano 2024.

### **IV.1. PRESIDENCIA DA XUNTA DE GALICIA**

En xeral, as competencias da Presidencia da Xunta de Galicia teñen un marcado carácter institucional no desenvolvemento da súa acción política e administrativa de cara a garantir que a actividade singular da mesma se preste en condicións eficientes, asegurando a coordinación e a execución dos compromisos cos distintos axentes cos que se establecen relacións de interacción.

Forman parte da Presidencia da Xunta de Galicia, a Asesoría Xurídica Xeral; a Axencia de Turismo de Galicia; o Diario Oficial de Galicia; e o secretariado do Goberno, coa finalidade de instrumentar as funcións de coordinación da planificación interdepartamental.

Algúns dos programas de gasto da Presidencia non identifican obxectivos ou impacto en materia de xénero por dedicarse a financiar a propia actividade da persoa titular da mesma no que se refire ás súas relacións institucionais e protocolarias e/ou ao funcionamento normal e diario das unidades administrativas adscritas. Os ditos programas non serán obxecto de análise.

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

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

É de valoración positiva que, no ámbito concreto da igualdade de oportunidades entre mulleres e homes, a asesoría xurídica se propón velar pola aplicación da Lei de impulso demográfico en canto ao establecemento de cláusulas de igualdade na contratación pública da Comunidade Autónoma. Con iso, contribúese tamén ao cumprimento do sinalado neste aspecto (contratación administrativa) no VIII Plan Estratégico para a Igualdade de Oportunidades entre Mulleres e Homes 2022-2027 da Xunta de Galicia.

Tamén se indica na memoria que a Asesoría Xurídica continuará executando a personación da Xunta de Galicia nos casos de asasinato por violencia de xénero nos que se conte coa autorización da familia da vítima.

Así mesmo, a Lei de impulso demográfico habilita á Administración autonómica para exercer a acción popular nos procedementos penais por delitos de discriminación derivada ou por razón da situación familiar consecuencia da maternidade ou paternidade.

Como obxectivos específicos na materia identifícanse a incorporación da transversalidade de xénero na actuación xeral do departamento e a transmisión dunha imaxe igualitaria, plural e non estereotipada de mulleres e homes na sociedade.

Visto o anterior, valórase positivamente este programa de gasto.

### PROGRAMA 312C-SERVIZOS SOCIAIS RELATIVOS ÁS MIGRACIÓNS

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

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

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

Das cifras do Instituto Nacional de Estatística (INE) relativas ao Padrón de Españóis Residentes no Estranxeiro (PERE) –datos a 1 de xaneiro de 2023- extráese que este colectivo está integrado por un 50,42% de mulleres polo que os programas da Secretaría Xeral da Emigración están destinados a máis beneficiarios potenciais mulleres ca homes. Polo que se refire ao ámbito do retorno, a estatística de variacións residenciais de 2021,

segundo as fontes do INE, indica que retornaron a Galicia un 66,91% de mulleres sobre a cifra total de poboación emigrante retornada á nosa comunidade autónoma.

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

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

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

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

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

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

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

Por outra banda, os datos das accións que se financian desagregáanse por sexo o que permite coñecer o diferente impacto que poidan ter en mulleres e homes (% de mulleres e homes que participan nas accións de formación, culturais e de reencontros, % de mulle-

res e homes nos órganos de decisión das comunidades galegas, nº de mulleres vítimas de violencia de xénero beneficiarias das axudas, nº de obradoiros con contidos de igualdade, nº de mulleres retomadas que participan en actividades formativas, etc).

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

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

Visto o anterior, valórase positivamente este programa de gasto.

### **PROGRAMA 461A-COBERTURA INFORMATIVA E APOIO Á COMUNICACIÓN SOCIAL**

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

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

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

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

Por outra banda, os procedementos de contratación incorporan nos pregos de cláusulas administrativas particulares o criterio de adxudicación e de desempate para aqueles

licitadores que teñan implantado un Plan de Igualdade nas súas empresas, así como para aqueles que obtivesen a Marca galega de excelencia en igualdade.

Tamén se incluíu nas cláusulas, como criterio de adxudicación, a implantación de medidas de conciliación familiar e laboral, como a flexibilidade temporal (racionalización de horarios) ou espacial (teletraballo).

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

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

Visto o anterior, valórase positivamente este programa de gasto.

#### **PROGRAMA 461B-RADIODIFUSIÓN E TVG**

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

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

A memoria clasifica ao programa de gasto, desde o punto de vista da igualdade como “programa non especificamente orientado á igualdade aínda que con impacto diferenciado en homes e mulleres”. Non obstante, os medios de comunicación teñen unha importancia fundamental á hora de transmitir ideas e imaxes á sociedade, e resulta fundamental integrar de xeito efectivo a perspectiva de xénero en todas as accións que se desenvolvan.

Coas actuacións integradas no programa de gasto preténdense acadar obxectivos como a transmisión dunha imaxe igualitaria, plural e non estereotipada de mulleres e homes na sociedade; a igualdade no acceso ao emprego, na formación e na promoción profesionais e nas condicións de traballo; a promoción da plena incorporación das mulleres á Sociedade da Información ou a promoción da igualdade e da participación activa das mulleres en todos os ámbitos da sociedade (cultura, educación, política, economía, deporte, saúde, etc.)

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

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

A CRTVG está representada no Observatorio Galego da Violencia de Xénero. No seo deste observatorio creouse unha comisión asesora de publicidade non sexista, onde a CRTVG ten un papel destacado, que ten como misión velar pola ausencia de sexismo nas mensaxes publicitarias e pola incorporación de accións positivas que contribúan a erradicar todo tipo de discriminación por razón do sexo.

Tamén é destacable que A Corporación RTVG trata de potenciar a visibilidade e audibilidade das mulleres dentro da súa programación, empregando unha linguaxe e imaxes non sexistas, especialmente no ámbito da publicidade, prestando atención informativa e dando cobertura a actividades como o Día Internacional para a eliminación da violencia de xénero ou o Día Internacional da Muller. Inclúese o número de teléfono de información ás mulleres nos programas, reportaxes e espazos relacionados co ámbito da promoción da igualdade e da loita contra a violencia de xénero: o 016.

Por outro lado, desde o punto de vista laboral, a finais de 2018 constituíuse a Comisión Negociadora do Plan de Igualdade entre a entidade e a parte social, cuxo ámbito de actuación está circunscrito á elaboración e aprobación do Plan de Igualdade esixido pola lexislación sectorial aplicable.

Atendendo ao total do persoal que presta os seus servizos na CRTVG, son mulleres cerca do corenta por cento do total, resultando que non existe fenda salarial entre os sexos, segundo a memoria. Así mesmo, no que respecta á conciliación laboral, a CRTVG implementa distintas medidas, a través do convenio colectivo de aplicación ou outras normas de aplicación, para facilitar a compatibilización do traballo e da vida persoal para os empregados e empregadas.

A Corporación recibiu en outubro de 2021 a acreditación que a recoñece como Empresa Igual en Xénero 2022, mención que recibe por cuarto ano consecutivo. Trátase dun indicador dos informes publicados por ARDÁN, o servizo de información empresarial desenvolvido polo Consorcio da Zona Franca de Vigo e que se publica anualmente. A entidade emisora salientou que a CRTVG se atopa entre o “4% das máis de 35.000 empresas analizadas en Galicia” que consegue superar os exixentes criterios para obter estes recoñecementos. Este indicador recoñece as empresas “que presentan altos valores de

igualdade desde unha perspectiva de xénero no eido laboral medida en tres dimensións: igualdade de funcións, igualdade de retribucións e igualdade por actuacións”.

Todas as actuacións previstas no programa de gasto parecen ter un impacto positivo de xénero.

### PROGRAMA 761A-COORDINACIÓN E PROMOCIÓN DO TURISMO

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

Concluído o ciclo do Xacobeo 21-22, no ámbito da Xunta de Galicia, a Axencia de Turismo de Galicia prosegue coa política de fortalecemento e adaptación do sector turístico. Así, no 2023 Galicia logrou consolidar a reactivación da súa afluencia turística, incluído o Camiño de Santiago. Este logro tivo, sen lugar a dúbidas, a súa base no posicionamento da Comunidade Autónoma como destino turístico seguro e de calidade.

No mes de xuño do ano 2023, o Camiño de Santiago segue a bater records, e a cifra de peregrinos superou nun 23% aos achegados a mediados de xuño do Xacobeo 2022.

Dende unha perspectiva de xénero, o programa Coordinación e Promoción do Turismo non é un programa clasifícase como “non especificamente orientado á igualdade aínda que provoca un impacto diferenciado en homes e mulleres”

No exercicio orzamentario 2024, Turismo de Galicia seguirá a velar para que os elementos da comunicación de Galicia outorguen ás mulleres cada vez mais notoriedade e protagonismo nas campañas.

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

Entre os obxectivos pendentes está o de conseguir condicións de equidade nos salarios e nos cargos nun sector onde as mulleres ocupan unha porcentaxe mínima en cargos de responsabilidade ou dirección, e perciben unha porcentaxe de salario inferior aos homes empregados. Segundo os datos da segunda edición do Informe mundial sobre

as mulleres no turismo (OMT), de novembro de 2021, as mulleres gañan un 14,7% menos que os seus homólogos varóns no sector turístico

Coas accións concretas deste programa preténdese contribuír aos seguintes obxectivos: incorporación da transversalidade de xénero na actuación xeral do departamento; información, sensibilización e educación para a igualdade de mulleres e homes; transmisión dunha imaxe igualitaria, plural e non estereotipada de mulleres e homes na sociedade; igualdade no acceso ao emprego, na formación e na promoción profesionais e nas condicións de traballo; fomento, directa ou indirectamente, da iniciativa empresarial das mulleres; promoción da plena incorporación das mulleres á Sociedade da Información; promoción do reparto equitativo dos tempos entre mulleres e homes que facilite a conciliación e a corresponsabilidade e promoción da igualdade e da participación activa das mulleres en todos os ámbitos da sociedade (cultura, educación, política, economía, deporte, saúde, etc.)

Por outra banda, no que ao aspecto formativo se refire, no 2024 continuarase a fomentar a igualdade entre mulleres e homes no desenvolvemento da actividade no Centro Superior de Hostalería de Galicia, instando ao persoal docente a poñer especial coidado na formación en igualdade e na maneira na que se dirixen ao seu alumnado. Tamén nos cursos específicos de formación para o sector se incluírán módulos nos que se incida nos aspectos que permitan incrementar as posibilidades de traballo para as mulleres, así como a progresiva ruptura da segregación de xénero do mercado laboral. Así, mesmo, nas accións formativas a través dos acordos de colaboración coas universidades previstas para o 2024 deberá incidirse na información, sensibilización e educación para a igualdade en mulleres e homes.

Tamén se valora de maneira positiva que se prevexa a inclusión de cláusulas nos convenios de colaboración que se asinen coas entidades sectoriais, conducentes á transmisión dunha imaxe igualitaria, plural e non estereotipada de mulleres e homes no sector turístico. A utilización de indicadores como o número de mulleres beneficiarias destas accións servirán para valorar a incidencia das medidas formativas.

Igualmente, nas ordes de axudas destinadas a empresas turísticas, procurarase a valoración na concesión das subvencións da aplicación de políticas de igualdade de oportunidades aos traballadores e traballadoras das empresas do sector e estableceranse medidas para facilitar o acceso ás liñas de axudas das PEMES como instrumento máis adecuado para dar acceso ás mulleres ao sector turístico. Os indicadores a utilizar serán o número de mulleres destinatarias destas liñas de axuda.

No ámbito dos estudos e estatísticas que se realicen pola Axencia de Turismo de Galicia, estableceranse indicadores que permitan evidenciar ou cuantificar as desigualdades. Así, número de empresas titularidade de homes e de mulleres que existen na comunidade autónoma, características das empresas de mulleres e homes (tamaño, número de



persoas empregadas,...). Neste sentido, recórdase o disposto polo artigo 9 do Decreto legislativo 2/2015, a teor do cal “A totalidade das estatísticas e investigacións con eventual repercusión en cuestións de xénero realizadas pola Comunidade Autónoma de Galicia desagregará os datos en atención ao sexo e en atención ás circunstancias vinculadas ao xénero, como a asunción de cargas parentais e familiares. Da totalidade destas estatísticas e investigacións enviaráselle copia ao órgano competente en materia de igualdade”

O programa 761A tamén inclúe accións enfocadas á desestacionalidade do turismo que tamén contribúen a incrementar as posibilidades de participación na oferta turística de actores económicos locais dos que resultan maioritariamente beneficiadas as mulleres.

Porase, por último, especial atención na utilización de imaxes e linguaxe non sexista na promoción turística e campañas publicitarias.

Visto o anterior, valórase positivamente este programa de gasto.

A continuación preséntanse os indicadores e os seus valores previstos para o ano 2024, para coñecer a desagregación por sexo e a estimación da proporción de mulleres nos programas desta Consellería.

#### **E4 - Eixe 4. Cohesión social e territorial**

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

**E02 - Impulsar a inclusión social e laboral das persoas en situacións de vulnerabilidade, pobreza ou exclusión social e loitar contra calquera forma de discriminación ademais de garantir a igualdade de oportunidades e o acceso aos servizos públicos da poboación retornada e inmigrante**

##### **0005 - Atención socioasistencial e sociocultural aos cidadáns galegos do exterior.**

INDICADOR	Valor Previsto	Unid. Medida
P394.H Bolseiros (homes)	125,0	Nº
P394.M Bolseiros (mulleres)	125,0	Nº
P1027H Persoas galegas residentes no exterior e retornadas. Homes	4.183,0	Nº
P1027M Persoas galegas residentes no exterior e retornadas. Mulleres	6.717,0	Nº

##### **0099 - Outras actuacións que contribúen ao obxectivo específico**

INDICADOR	Valor Previsto	Unid. Medida
P1027H Persoas galegas residentes no exterior e retornadas. Homes	924,0	Nº
P1027M Persoas galegas residentes no exterior e retornadas. Mulleres	619,0	Nº

#### **Conclusións:**

En xeral, nos programas de gasto analizados, intégrase de maneira correcta e transversal a perspectiva de xénero.

É de destacar que no VIII Plan Estratéxico de Galicia para a Igualdade de Oportunidades entre Mulleres e Homes 2022-2027, se prevén varias liñas que afectan directamente

a programas de gasto previstos na Presidencia. Así, de cara á consolidación de modelos favorables á igualdade no ámbito da cultura, da comunicación e do deporte, establécese, entre outras liñas, o reforzo das boas prácticas e impulso da implicación dos medios de comunicación na transmisión de contidos que promovan a igualdade entre mulleres e homes.

Así mesmo, na execución dos programas de gasto, deberanse ter en conta determinados mandatos legais e recomendación relacionados coa transversalidade, fundamentalmente, no eido da contratación pública e subvencións. A lei de impulso demográfico de Galicia insta a utilizar, como criterios de adjudicación (non de desempate) na contratación pública criterios cualitativos, vinculados ao obxecto do contrato, referidos a políticas empresariais en materia de igualdade. Por outro lado, no citado VIII Plan Estratégico sinálase que: “A aplicación do enfoque de xénero ao conxunto da xestión pública debe realizarse dun xeito máis sistemático e intenso. A incorporación de cláusulas favorecedoras da igualdade de xénero no conxunto da actividade contractual e nas subvencións está, sen dúbida, cada vez máis estendida no sector público autonómico, aínda que precisa dunha aplicación máis contundente, por exemplo, mediante criterios de puntuación automática, non só aplicables aos casos nos que se produce un empate entre as ofertas.”

## **IV.2. VICEPRESIDENCIA PRIMEIRA E CONSELLERÍA DE PRESIDENCIA, XUSTIZA E DEPORTES.**

A Vicepresidencia da Xunta de Galicia configúrase como un órgano de apoio e asistencia á Presidencia e é o departamento da Xunta de Galicia ao cal lle corresponden a elaboración, a proposta e a execución da política do Goberno galego en materia de xustiza, administración local, relacións institucionais e parlamentarias, emerxencias e interior, relacións exteriores e coa Unión Europea e deportes.

### **PROGRAMA 111E-RELACIÓNS EXTERIORES**

Os principais obxectivos da acción exterior de Galicia son o apoio á cidadanía galega no exterior e a consolidación da imaxe de Galicia fóra das nosas fronteiras, en especial nos principais mercados, co fin de apoiar a internacionalización da economía galega.

Para acadar os obxectivos de proxección exterior, desde a Dirección Xeral de Relacións Exteriores e coa UE desenvólvense, entre outras, as seguintes actividades: defender e impulsar os intereses de Galicia no ámbito da UE, reforzar o seguimento dos asuntos de actualidade na UE nun ano marcado polas eleccións ao Parlamento Europeo, consolidar a participación de Galicia nos órganos europeos de participación territorial, prioritariamente no Comité das Rexións, participar nos debates previos á negociación do seguinte orzamento comunitario posterior a 2027, executar as relacións exteriores de Galicia como política de acción exterior ou apoiar a divulgación da Eurorexión Galicia-Norte de Portugal.

Polo que respecta á igualdade, na memoria, este programa de gasto, está clasificado como un programa con actividades non dirixidas especificamente ás persoas, aínda que

teñen impacto sobre elas como beneficiarias indirectas das accións (programas que actúan sobre o territorio, o medioambiente, a sociedade no seu conxunto, etc) e como programa destinado exclusivamente a actividades administrativas.

A pesar de que non se prevén medidas en materia de igualdade de xénero, a propia memoria recoñece como obxectivos de aplicación a este programa de gasto a transmisión dunha imaxe igualitaria, plural e non estereotipada de mulleres e homes; a igualdade no acceso ao emprego, na formación e na promoción profesionais e nas condicións de traballo e a promoción do reparto equitativo dos tempos entre mulleres e homes que facilite a conciliación e a corresponsabilidade.

Así mesmo, unha das prioridades de actuación recollidas no VIII Plan Estratéxico de Galicia para a Igualdade de Oportunidades entre Mulleres e Homes 2022-2027 é o fortalecemento das estruturas de xestión e coordinación en materia de igualdade, cuxa liña de acción 9.4.3 é o “Impulso da participación da Administración galega en espazos de cooperación estatal e internacional e na articulación de redes institucionais para o intercambio e transferencia de experiencias e boas prácticas no ámbito da igualdade de xénero”, que debería ser tido en conta na execución deste programa de gasto.

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

Á vista do anterior, o desenvolvemento deste programa deberá ser obxecto de informe de impacto de xénero naqueles puntos que corresponda.

## **PROGRAMA 121A-DIRECCIÓN E SERVIZOS XERAIS DA ADMINISTRACIÓN XERAL E PROGRAMA**

Este programa de gasto, asignado á Secretaría Xeral Técnica, atende as tarefas de dirección, coordinación e soporte básico dos servizos comúns e daqueles departamentos que, por non ter orzamento singularizado para o desenvolvemento da totalidade das súas funcións, precisan do apoio técnico, administrativo e orzamentario da Secretaría Xeral Técnica.

Dentro do ámbito das competencias da consellería, céntranse no apoio e na coordinación das actividades do resto dos órganos que a integran nos seguintes eidos:

- a) Na elaboración de estudos e propostas de actuación sobre aspectos relativos á estruturación, planificación, organización, métodos de traballo e de mellora da xestión
- b) No seguimento dos expedientes de contratación, dos convenios e protocolos de colaboración, así como dos expedientes de subvencións.
- c) Nas obras e proxectos.

d) E no seguimento e control dos expedientes de subvencións.

O programa clasifícase como “programa non especificamente orientado á igualdade aínda que provoca un impacto diferenciado en homes e mulleres” e identifica varios obxectivos na materia: incorporación da transversalidade de xénero na actuación xeral do departamento e información, sensibilización e educación para a igualdade de mulleres e homes.

Como actividades directamente relacionadas coa igualdade, valórase de maneira positiva que se inclúan na contratación pública, entre outros, criterios de adxudicación referidos ás políticas empresariais en materia de conciliación da vida persoal, familiar e laboral e corresponsabilidade, seguindo o previsto pola Lei de impulso demográfico de Galicia.

### **PROGRAMA 121C- RELACIÓNS INSTITUCIONAIS**

Este programa de gasto está configurado para atender o exercicio das funcións que ten asignadas a Dirección Xeral de Relacións Institucionais e Parlamentarias.

A pesar de que se cualifica o programa como “destinado exclusivamente a actividades administrativas e de xestión”, recoñécense unha serie de obxectivos en materia de igualdade: incorporación da transversalidade de xénero na actuación xeral do departamento, transmisión dunha imaxe igualitaria, plural e non estereotipada de mulleres e homes e promoción da igualdade e da participación activa das mulleres en todos os ámbitos da sociedade (cultura, educación, política, economía, deporte, saúde, etcétera).

A DX de Relacións Institucionais e Parlamentarias asegúrase de que os proxectos lexislativos que van ao Parlamento o fagan acompañados do correspondente informe de impacto de xénero e garante que nos ámbitos das relacións parlamentarias e institucionais estea presenta a perspectiva de xénero.

### **PROGRAMA 123A - ACCIÓN SOCIAL A FAVOR DO PERSOAL DA ADMINISTRACIÓN**

Este programa está orientado a contribuír a financiar os gastos de alimentación do colectivo de persoas traballadoras da Xunta de Galicia, a través da entrega de bonos comedor.

A pesar de que o programa se clasifica na memoria como programa de gasto destinado exclusivamente a actividades administrativas de xestión, indica como obxectivo a promoción do reparto equitativo dos tempos entre mulleres e homes que facilite a conciliación e a corresponsabilidade. Isto é así, e valórase de maneira positiva, xa que a posibilidade de utilizar o comedor favorece a conciliación da vida persoal, familiar e laboral.

Por outro lado, faltan datos estatísticos desagregados por sexo das persoas destinatarias dos bonos, polo que nese aspecto, non se pode facer valoración.

### **PROGRAMA 131A- DIRECCIÓN E SERVIZOS XERAIS DE XUSTIZA**

O obxectivo deste programa é continuar co proceso de modernización da Administración de xustiza, tanto dende o punto de vista dos seus medios materiais como da optimización dos seus recursos humanos.

Clasifícase como programa mixto, con actividades que teñen por finalidade a igualdade entre mulleres e homes e/ou inciden directa e fundamentalmente sobre as mulleres e actividades que teñen un impacto diferenciado en homes e mulleres.

Os obxectivos aos que se pensa contribuír son: incorporación da transversalidade de xénero na actuación xeral do departamento; información, sensibilización e educación para a igualdade de mulleres e homes; transmisión dunha imaxe igualitaria, plural e non estereotipada de mulleres e homes na sociedade.

Prevese que no ano 2024 se continúe coas actuacións amparadas polo Pacto de Estado Contra a Violencia de Xénero, que inclúen o funcionamento dos traballadores sociais das Oficina de Atencións ás Vítimas dos delitos, a formación nesta materia dirixida aos dos operadores xurídicos, e a continuidade do proxecto para a posta en marcha de accións dirixidas á atención xurídica a mulleres vítimas de violencia sexual.

Por outro lado, indícase na memoria que, na contratación pública, se teñen en conta as prohibicións de contratar previstas pola Lei de Contratos, relativas á igualdade. Por outra parte, nos pregos de cláusulas administrativas particulares que rexen as licitacións establécense condicións especiais de execución dos contratos e consideracións de tipo social que perseguen eliminar as desigualdades entre mulleres e homes no mercado laboral (artigos 201 e 202 da Lei 9/2017, do 8 de novembro, de Contratos do Sector Público).

Valóranse de forma positiva as medidas sinaladas e recórdase o indicado na lei de impulso demográfico de Galicia (art. 57) e o VIII Plan Estratéxico de Galicia para a Igualdade de Oportunidades entre Mulleres e Homes 2022-2027, segundo os cales, parece máis oportuno establecer criterios de adxudicación relacionados coa igualdade que condicións especiais de execución.

### **PROGRAMA 141A-ADMINISTRACIÓN LOCAL**

Este programa no marco de execución das súas competencias, segue como obxectivos prioritarios os seguintes:

- A optimización e a mellora da xestión na prestación de servizos á cidadanía.
- O logro de melloras progresivas na cooperación coas entidades locais.

- O avance en dotacións e servizos prestados aos administrados.

- O fomento e o impulso da incorporación das novas tecnoloxías e da e-Administración ou administración electrónica nas entidades locais, en colaboración coa Axencia para a Modernización Tecnolóxica de Galicia.

O programa cualifícase como non especificamente orientado á igualdade aínda que provoca un impacto diferenciado en homes e mulleres.

Neste sentido, a propia memoria valora como positivo desde o punto de vista de xénero, o financiamento de parques para a infancia, obras e equipamentos para a protección do medio ambiente, etcétera).

Os obxectivos que ao que se pretende contribuír son: incorporación da transversalidade de xénero na actuación xeral do departamento, igualdade no acceso ao emprego, formación e promoción profesional, incorporación do principio de igualdade nas políticas urbanas, promoción do reparto equitativo dos tempos entre mulleres e homes e accións dirixidas á prevención e á loita contra a violencia de xénero.

Valórase de maneira positiva ademais que, para acadar os obxectivos anteriores, a memoria sinala medidas concretas para a incorporación da perspectiva de xénero e a identificación dos indicadores de seguimento.

## **PROGRAMA 212A-PROTECCIÓN CIVIL E SEGURIDADE DA COMUNIDADE AUTÓNOMA**

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

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

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

Dende o punto de vista do xénero, o programa clasifícase como non especificamente orientado á igualdade aínda que provoca un impacto diferenciado en homes e mulleres.

Valórase de maneira positiva que este programa pretenda favorecer a incorporación da muller ás forzas e corpos de seguridade e aos servizos de emerxencia e promover as condicións para que, mellorando a súa formación e capacitación, poida ter unha maior participación.

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

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

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

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

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

Polo que se refire ás actividades que se desenvolven no Centro de atención de emerxencias 112 Galicia, indicar que das persoas contempladas no contrato de xestión operativa e soporte tecnolóxica, a maioría das persoas que traballan no Centro de Atención de Emerxencias son mulleres.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Coa aprobación da Lei de Racionalización do sector público, Galicia dotouse por primeira vez dunha norma legal que establece que os poderes adxudicadores da administración autonómica deben ter en conta criterios sociais na elaboración dos seus pregos de contratación. Volvendo a incidir neste eido, na Lei de garantía da calidade dos servizos públicos e da boa administración.



Tendo en conta o ámbito concreto da igualdade de oportunidades entre mulleres e homes, o Goberno galego, a través da Lei 5/2021, de 2 de febreiro, de impulso demográfico de Galicia, blindou o establecemento de cláusulas de igualdade na contratación pública da Comunidade Autónoma. Ademais, esta Lei, habilita á Administración autonómica para exercer a acción popular nos procedementos penais por delitos de discriminación derivada ou por razón da situación familiar consecuencia da maternidade ou da paternidade.

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

Polo que respecta aos recoñecementos médicos, durante o ano 2022, os datos son os seguintes:

- Recoñecementos médicos a homes: 3006
- Recoñecementos médicos a mulleres: 5656
- Recoñecementos xinecolóxicos: 4812

## PROGRAMA 331A-COOPERACIÓN EXTERIOR E PARA O DESENVOLVEMENTO

No marco deste programa de gasto encádranse a política da Xunta de Galicia en materia de cooperación para o desenvolvemento e acción humanitaria coa que se trata de contribuír á redución da pobreza colaborando na consecución dos Obxectivos de Desenvolvemento Sostible (ODS) co fin de erradicar a pobreza nas súas múltiples dimensións, construír a resiliencia de persoas e comunidades, reducir as desigualdades, promover a realización efectiva dos dereitos das persoas e as liberdades fundamentais e favorecer modelos de produción e consumo sostibles para a conservación do planeta.

Para iso cóntase co V Plan Director da Cooperación Galega 2023-2026, o cal, toma como referencia a Axenda 2030 de Desenvolvemento sostible, que ten entre os seus principios fundamentais o de Non Deixar a Ninguén Atrás e garantir os Dereitos Humanos para todas as persoas. Destacar que, o Non Deixar a Ninguén Atrás, non só supón chegar aos países con maiores índices de pobreza, senón que tamén implica combater a discriminación e as crecentes desigualdades dentro e entre os países e as súas causas fundamentais. Este plan director tamén inclúe a equidade de xénero como unha das súas prioridades transversais.

Este programa cualifícase como programa mixto con actividades que teñen por finalidade a igualdade, así moitos dos proxectos que se desenvolven e se financian no ámbito

da cooperación ao desenvolvemento están encamiñados a mellorar a situación de mulleres en termos de redución da pobreza e da violencia de xénero, o seu acceso e permanencia no sistema educativo, garantir o seus dereitos sexuais e reprodutivo, mellorar a súa situación económica e laboral e a súa participación social e política. Merece valoración positiva

### **PROGRAMA 441A- PROMOCIÓN DA ACTIVIDADE DEPORTIVA**

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

Dende o punto de vista da igualdade, é destacable e positivo que os datos que aporta a memoria desagregáanse por sexo, sinalando por exemplo que no 2017 había unha maior porcentaxe de homes que de mulleres que realizan actividade física e, aínda que esa porcentaxe aumentou desde entón (e aumentou mais a porcentaxe de mulleres), segue a ser mais alta a dos homes. Estes datos poden ser útiles á hora de elaborar as políticas públicas no eido correspondente.

O programa clasifícase como non especificamente orientado á igualdade aínda que provoca un impacto diferenciado en homes e mulleres.

É positivo que, en base aos indicadores que manexan, os programas Galicia Saudable, XOGADE, convenios de patrocinio aos clubs de alto nivel, etcétera serven, para crecer en igualdade.

Concretan que a Secretaría Xeral do Deporte e a Fundación Deporte Galego realizan dúas actividades que provocan un importante impacto no deporte desenvolvido polas mulleres:

- Convenios de patrocinio a equipos galegos de alta competicións (na tempada 2022-2023 de 228 equipos, 108 eran femininos e 6 mixtos)

- Nas políticas de fomento do deporte de alto nivel e de axuda a deportistas, o último recoñecemento de deportistas galegos de alto nivel recolle un total de 1029 recoñecementos, dos que 390 son mulleres.

Ademais, no ámbito das subvencións a clubs deportivos, valórase a adhesión das entidades ao Manifesto pola Igualdade e pola Erradicación da Violencia de Xénero no Deporte e os convenios asinados contemplan diferentes actuacións directamente dirixidas á promoción da igualdade.

No 2024 prevese seguir incrementando o número de beneficiarias dos programas.

Á vista de todo o anterior, o programa ten impacto positivo de xénero.

A continuación preséntanse os indicadores e os seus valores previstos para o ano 2024, para coñecer a desagregación por sexo e a estimación da proporción de mulleres nos programas desta Consellería.

### **E1 - Eixe 1. O reto demográfico**

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

**E04 - Consolidar un marco de relacións laborais moderno que facilite unhas condicións de traballo saudables e seguras**

**OO14 - Recoñecementos médicos do persoal empregado na Xunta de Galicia**

INDICADOR		Valor Previsto	Unid. Medida
P427.H	Persoal empregado da Xunta de Galicia con recoñecemento	3.006,0	Nº
P427.M	Persoal empregado da Xunta de Galicia con recoñecemento	5.656,0	Nº

**PA04 - Fortalecer unha asistencia sanitaria accesible e de calidade**

**E07 - Impulsar o deporte dende a etapa escolar e como práctica integradora e inclusiva que conduza á súa**

**OO01 - Apostar por medidas de fomento da actividade física con carácter xeral e en toda a poboación (fóra do**

INDICADOR		Valor Previsto	Unid. Medida
P080.H	Participantes en idade escolar en programas de promoción	100.000,0	Nº (media)
P080.M	Participantes en idade escolar en programas de promoción	55.000,0	Nº (media)

**OO06 - Fomento do deporte a través de convenios, axudas e patrocinios a entidades deportivas.**

INDICADOR		Valor Previsto	Unid. Medida
P1009H	Número de licenzas federativas. Homes	215.000,0	Nº
P1009M	Número de licenzas federativas. Mulleres	80.000,0	Nº

**0008 - Axuda á docencia deportiva e promoción activa da investigación no deporte a través de axudas á Facultade**

INDICADOR	Valor Previsto	Unid. Medida
P036.H Alumnado matriculado (Homes)	600,0	Nº (media)
P036.M Alumnado matriculado (Mulleres)	167,0	Nº (media)

**E5 - Eixe 5. Gobernanza**

**PA01 - Unha boa administración, que avance na prestación de servizos e xeración de valor engadido á cidadanía,**

**E02 - Xestión orientada a resultados, transparencia e rendición de contas. Unha administración centrada na cidadanía,**

**0006 - Medidas para a modernización e achegamento á cidadanía da Administración de Xustiza**

INDICADOR	Valor Previsto	Unid. Medida
P342.H Persoas beneficiadas (homes)	160,0	Nº
P342.M Persoas beneficiadas (mulleres)	160,0	Nº
P1022H Persoas usuarias da asistencia xurídica gratuíta. Homes	30.000,0	Nº
P1022M Persoas usuarias da asistencia xurídica gratuíta. Mulleres	20.000,0	Nº

**PA03 - Reforzo do autogoberno e coordinación interadministrativa**

**E01 - Fortalecer a colaboración, cooperación e coordinación das diferentes administracións públicas en busca da**

**0001 - Accións de cooperación no exterior.**

INDICADOR	Valor Previsto	Unid. Medida
P342.H Persoas beneficiadas (homes)	5.500,0	Nº
P342.M Persoas beneficiadas (mulleres)	6.600,0	Nº

**0006 - Programas de educación para o desenvolvemento.**

INDICADOR	Valor Previsto	Unid. Medida
P394.H Bolseiros (homes)	3,0	Nº
P394.M Bolseiros (mulleres)	3,0	Nº
P342.H Persoas beneficiadas (homes)	140,0	Nº
P342.M Persoas beneficiadas (mulleres)	150,0	Nº

**0007 - Xestión, seguimento, avaliación e control dos fondos comunitarios**

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

**Conclusións:**

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

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

notable incremento das actividades formativas específicas sobre igualdade e violencia de xénero dirixidas a profesionais do ámbito da xustiza e das forzas e corpos de seguridade. Tamén que, dende o ámbito deportivo, se desenvolvan accións de promoción da igualdade para eliminar calquera tipo de discriminación.

### **IV.3. VICEPRESIDENCIA SEGUNDA E CONSELLERÍA DE MEDIO AMBIENTE, TERRITORIO E VIVENDA**

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

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

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

A pesar de que na memoria se cualifica este programa como destinado exclusivamente a actividades administrativas de xestión e non se considera que teña impacto de xénero, no propio documento sinálase que “Continúa a liña de financiamento iniciada no 2017 consistente na subsidiación de xuros dos préstamos para a rehabilitación, como ferramenta que posibilitará que as persoas con menos posibilidades económicas podan afrontar as obras de rehabilitación das súas vivendas”. Merece unha valoración positiva este punto, tendo en conta que as mulleres representan a maior porcentaxe dentro do colectivo de persoas en risco de exclusión e con menos posibilidades económicas, situación que se pode ver agravada pola concorrencia doutras circunstancias, como pode ser a condición de vítimas de violencia de xénero, ou o caso das familias monoparentais (case sempre encabezadas por unha muller). Está claro que as competencias que se desenvolven a través deste programa de gasto deberían considerarse estratéxicas dende o punto de vista da igualdade de xénero.

Neste sentido, cómpre salientar o disposto na Lei 5/2021, do 2 de febreiro, de impulso demográfico de Galicia, na que se contemplan, entre outras medidas, axudas ás familias máis vulnerables e para a mellora de vivendas.

#### **PROGRAMA 451B-ACCESO Á VIVENDA**

Igual que no caso anterior, aínda que na memoria se cualifica este programa de gasto como destinado exclusivamente a actividades administrativas de xestión e, polo tanto, non se considera que teña repercusión dende o punto de vista do xénero, non se pode perder de vista que na propia memoria se indica que a necesidade que trata de atender consiste basicamente en facilitar o acceso á vivenda, tanto en propiedade como en réxi-

me de alugueiro, para aqueles sectores da sociedade que se atopan en condicións máis desfavorecidas.

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

Por outro lado, a propia memoria recolle como un dos colectivos aos que se dirixe as “mulleres vítimas de violencia de xénero”. Neste sentido, valórase positivamente a implantación de medidas contidas no pacto de vivenda de Galicia 2021-2025 como os programas do bono alugueiro, no que se integra o programa de bono de alugueiro social para vítimas de violencia de xénero, entre outros.

## PROGRAMA 521A-URBANISMO

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

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

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

A axenda Urbana Española (AUE), aprobada en 2019, é un documento estratéxico que, de conformidade cos criterios establecidos pola Axenda 2030, a nova Axenda Urbana das Nacións Unidas e a Axenda Urbana para a Unión Europea persegue o logro da sostibilidade nas políticas de desenvolvemento urbano, e inclúe como obxectivo específico 6.2 buscar a igualdade de oportunidades dende unha perspectiva de xénero, idade e discapacidade que ten, entre outras, as seguintes liñas de actuación:

- Integrar a perspectiva de xénero, idade e discapacidade nos temas relacionados co día a día das cidades, nas estruturas administrativas e nos procesos de toma de decisións.

- Aumentar a dotación de parques en áreas residenciais, frecuentados principalmente por persoas maiores, mulleres e niños/as, garantindo unha adecuada accesibilidade, iluminación e seguridade.

- Apoiar a “mobilidade do coidado” asegurando que as viaxes vinculadas ao cuidado doutras persoas e o mantemento do fogar se podan levar a cabo no menor tempo posible, nas franxas horarias requiridas e cun custe asumible.

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

Entre as actuacións que se financian dentro deste programa de gasto, destacan as que se veñen desenvolvendo en materia de equipamentos e contornos urbanos en colaboración cos concellos de Galicia, como elementos revitalizadores do territorio e do reequilibrio territorial, co fin de contribuír ao desenvolvemento local desas zonas e poñer a disposición dos seus habitantes os valores de ditos espazos. Durante os últimos anos asináronse máis de 260 acordos de colaboración con concellos, o 83 % do total, para execucións desta actuacións o obxectivo é acadar o 90 % ata o ano 2023.

Valórase especialmente que na memoria deste programa de gasto se indique que con moitas das actuacións que se prevé realizar vaise contribuír ao cumprimento da promoción do reparto equitativo dos tempos entre mulleres e homes que facilite a conciliación e a corresponsabilidade, concretamente, identifícanse as seguintes medidas :

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

- Indicador estimado (número de actuacións): 25

- Instrumentos de planeamento de desenvolvemento

- Indicador estimado (número de plans en tramitación ): 176

- Humanización de espazos con perspectiva de xénero e de conciliación

- Indicador estimado (número de actuacións ): 34

## **PROGRAMA 531A-PROMOCIÓN DE SOLO PARA ACTIVIDADES ECONÓMICAS**

Na correspondente memoria cualifícase este programa como destinado exclusivamente a actividades administrativas de xestión. Non obstante, este programa ten por

finalidade facilitar a implantación das actividades empresariais que contribúan ao impulso da actividade económica e ao fomento do emprego.

Precisamente, no eido do emprego non se pode deixar de lado a fenda existente entre mulleres e homes, tanto na taxa de desemprego, como no acceso ao emprego, a fenda salarial ou o teito de cristal. É por isto que o contido deste programa si inclúe actuacións con perspectiva de xénero que deberán ser obxecto de análise na súa execución.

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

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

Como eixo transversal, este programa incide no desenvolvemento de programas de divulgación, información e de educación ambiental que permitan sensibilizar e concienciar á cidadanía sobre a importancia de acadar un uso sostible do medio natural, achegando os temas ambientais á poboación e propiciando a participación da cidadanía nesta materia.

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

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

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

Por iso, a consellería indica na memoria que, no marco das estratexias nacionais e internacionais de conservación e preservación da biodiversidade, promoverase que calquera



iniciativa nesta materia garante que o desenvolvemento e implementación das propostas, contribúan á igualdade, por medio da creación de posibilidades de acceso e beneficios equitativos tanto para as mulleres como para os homes.

Tamén se indica que, para contribuír ao obxectivo “promoción do reparto equitativo dos tempos entre mulleres e homes que facilite a conciliación e a corresponsabilidade”, se vai facer un uso estratéxico da contratación pública, a través da aplicación de cláusulas sociais, como instrumento das políticas públicas de fomento de medidas de conciliación e corresponsabilidade nas empresas. O número de contratos que se estiman podan incorporar as ditas cláusulas é de 17 e o importe estimado destes contratos supera o millón de euros.

Tense en conta o obxectivo transversal de utilizar a contratación de maneira estratéxica para acadar os obxectivos de igualdade de oportunidades entre mulleres e homes

#### **PROGRAMA 541D-CONTROL AMBIENTAL E XESTIÓN DE RESIDUOS**

O principal obxectivo estratéxico do Plan Estratéxico de Galicia 2022-2030 ao que se contribúe con este programa é a xestión sostible dos residuos e a restauración de espazos degradados. Desenvolvemento efectivo dunha xestión dos residuos baseada na economía circular e situar a Galicia entre as rexións europeas con maior taxa de residuos tratados e reciclados.

Os recursos asignados destínanse a conseguir unha adecuada protección do medio ambiente, priorizando as actuacións de revisión e planificación da xestión dos residuos da Comunidade Autónoma. Así, executaranse os novos Plans de Xestión de Residuos, tanto urbanos como industriais para o período 2023-2035.

Para entender as relacións que establecen mulleres e homes coa natureza, débese analizar o acceso, uso e control dos recursos e os beneficios que se derivan deles e necesítase que os obxectivos que se asocian ao uso e o manexo dos recursos mediambientais tomen en conta as relacións de poder e as relacións de xénero que diferencian a homes e mulleres; por iso, o análise dos procesos de degradación ambiental ten que visualizar e incorporar o impacto que as mulleres e os homes producen no medio ambiente, e promover que las decisións e a elaboración de políticas públicas non queden exentas da incorporación da perspectiva de xénero

Deste xeito na parte deste Programa enfocada á xestión de residuos é de vital importancia ter en conta, por exemplo, que no ámbito dos residuos sólidos urbanos a relación de xénero entre mulleres e homes é desigual tanto no ámbito doméstico, no emprego, como na área de xestión. Así:

- No doméstico as mulleres se encargan en maior medida que os homes da separación, almacenamento e recolección dos residuos.

- No ámbito da xestión, en xeral, son os homes os que lideran e ocupan os postos de traballo deste sector, especialmente a nivel de xefatura.

- Esta desigualdade tamén se estende ao ámbito directivo tanto no sector público como privado, xa que a maioría dos cargos están ocupados por varóns.

Polo tanto, para garantir o éxito das iniciativas que se pretenda desenvolver neste ámbito resulta fundamental considerar a participación das mulleres nos cambios progresivos nos hábitos de consumo e nos procesos de reutilización e reciclaxe de todo tipo de residuos, na posta en marcha dos proxectos de compostaxe e máis concretamente nos de autocompostaxe. Pero a dita participación non pode ser entendida como unha función exclusiva das mulleres, senón que as mulleres son o elemento clave e propulsor da sensibilización, formación e concienciación de todos aqueles que no seu entorno, por descoñecemento ou por abandono non colaboran na promoción dun uso máis eficaz dos recursos nunha economía circular.

Actividades realizadas no ano 2022 e previsión no 2023, dende o punto de vista do xénero:

En todos os contratos tramitados con cargo ao orzamento de 2022, incluíuse como cláusula de desempate a obtención da Marca Galega de Excelencia en Igualdade, de conformidade co disposto no artigo 75 c) do Decreto Legislativo 2/2015, do 12 de febreiro polo que se aproba o texto refundido ds disposicións legais das Comunidade Autónoma de Galicia en materia de igualdade (DOG núm. 32, do 17 de febreiro de 2016).

E nos contratos que se tramiten con cargo ao programa durante o 2023 incluírase como condición especial de execución, o respecto ao principio de igualdade de remuneración por razón de sexo previsto no artigo 28 do Estatuto dos Traballadores (Texto Refundido aprobado polo RDL 2/2015, do 23 de outubro), de xeito que a igualdade de funcións e responsabilidade se corresponda co salario.

Tendo en conta o sinalado pola Lei de Impulso Demográfico de Galicia e o VIII Plan Estratégico para a Igualdade de Oportunidades entre Mulleres e Homes 2022-2027 da Xunta de Galicia, non parece suficiente utilizar este tipo de criterios como cláusula de desempate ou condición especial de execución. Parecería mais correcto usar os criterios relativos á igualdade como criterio de adxudicación (ver o apartado conclusións da Concellería)

## **PROGRAMA 541E-COÑECEMENTO DO AMBIENTE E FOMENTO DA SUSTENTABILIDADE**

Este programa de gasto, xestionado por dous órganos diferentes (IET e DX de Calidade Ambiental, Sostibilidade e Cambio Climático, dá cobertura, principalmente a dúas necesidades fundamentais.

Por unha banda, a través do Instituto de Estudos do Territorio (IET) o obxectivo do programa consiste na protección, xestión e ordenación da paisaxe de Galicia, no estudo e análise do territorio e na elaboración, mantemento e actualización da información xeográfica e cartográfica necesaria para o desenvolvemento dos estudos territoriais, así como na promoción da cultura da sustentabilidade territorial, fomentando a sensibilidade da cidadanía sobre o medio ambiente, o territorio e a paisaxe.

Por outra banda, dende a Calidade Ambiental, Sostibilidade e Cambio Climático, o programa atende ás necesidades derivadas dos sistemas de observación ambiental e predición meteorolóxica de Galicia e da loita contra o cambio climático e da adaptación ao mesmo.

Tal e como se recolle na memoria deste programa, calquera política a facer no eido do cambio climático debe partir dun recoñecemento claro da igualdade de xénero, dado que tal e como recolle a Resolución do Parlamento Europeo, de 11 de setembro de 2012, sobre o papel das mulleres na economía verde (2012/2035 (INI)), “as políticas de medio ambiente teñen un impacto directo sobre a saúde e a situación das persoas, e que a desigualdade de xénero, combinada cunha falta de sensibilidade cara ás diferenzas na situación e as necesidades económicas e sociais das mulleres, fai que elas adoiten sufrir de maneira desproporcionada a degradación ambiental”. Ademais, “nalgúns Estados membros o papel da muller na economía ecolóxica está infravalorado e non está recoñecido, dando orixe a numerosas discriminacións en termos de falta de beneficios, como a protección social, o seguro sanitario, os salarios adecuados e o dereito á pensión”.

E as mulleres teñen coñecementos inestimables para actuar como líderes na transición a unha economía baixa en carbono e implementar maneiras innovadoras de adaptarse a un ambiente inestable.

Deste xeito nas actuacións deste programa de gasto enfocadas ao cambio climático debe terse claro que a igualdade de xénero é un compoñente principal do desenvolvemento sostible e que a participación activa tanto de homes como de mulleres nos procesos de decisión, planificación e implementación resulta clave nas actividades de adaptación e mitigación.

Avaliación das actividades realizadas no ano 2022 e previsión no 2023, dende o punto de vista do xénero:

Sínálanse na memoria que todas as accións planificadas prestan especial atención ao respecto da igualdade entre mulleres e homes e sobre a redución da fenda de xénero existente polo que a previsión é que, efectivamente, redunden nesa liña

Respecto das actuacións concretas que se poden valorar dende o punto de vista do xénero é de salientar positivamente o cumprimento por parte do Instituto de Estudos do Territorio, do establecido na Lei 5/2021, de 2 de febreiro, de impulso demográfico de Ga-

licia, introducindo en todos os pregos de cláusulas administrativas particulares de contratación de servizos, criterios de adxudicación referidos a políticas empresariais en materia de conciliación, ademais de establecer criterios de desempate relativos á igualdade.

Indícase que nos contratos que se tramiten con cargo ao programa no 2023, incluírase como condición especial de execución, o respecto ao principio de igualdade de remuneración por razón de sexo previsto no artigo 28 do Estatuto dos Traballadores (Texto Refundido aprobado polo RDL 2/2015, do 23 de outubro), de xeito que a igualdade de funcións e responsabilidade se corresponda co salario. Neste sentido, recoméndase ver o sinalado ao respecto no apartado seguinte “Conclusións”

### **Conclusións:**

A incorporación da muller na formulación, planificación e execución de políticas ambientais segue a ser lenta.

Por iso, aínda recoñecendo que existe marxe para a mellora, cómpre valorar de xeito positivo a consideración xeneralizada da perspectiva de xénero e a valorización do papel das mulleres nun ámbito que, a priori, pode parecer desvinculado da temática da igualdade de xénero, recoñecendo que a muller ten unha función fundamental que desempeñar na preservación dos recursos naturais e na promoción do desenvolvemento sostible, xa que desempeña un papel clave na adopción de modalidades de produción e consumo sostibles e ecoloxicamente racionais.

É preciso facer alusión ao VIII Plan Estratégico para a Igualdade de Oportunidades entre Mulleres e Homes 2022-2027 da Xunta de Galicia. No mesmo, inclúense liñas de actuación que afectan directamente ás políticas ambientais, de vivenda e urbanismo e outras que afectan a todos os eidos das políticas públicas que hai que ter en conta. Así:

- A prioridade de actuación 7.4 “Reforzar a perspectiva de xénero nas políticas medioambientais, de mobilidade e de xestión no territorio” está integrada polas liñas de acción 7.4.1 “desenvolvemento de programas ambientais con perspectiva de xénero e de posta en valor do papel das mulleres na xestión e conservación da biodiversidade” (responsable: Dirección Xeral de Patrimonio Natural. Consellería de Medio Ambiente, Territorio e Vivenda) e 7.4.2 “Introdución da perspectiva de xénero na planificación territorial e urbanística, na vivenda e no transporte para garantir a accesibilidade, a seguridade persoal, a autonomía e facilitar a conciliación corresponsable” (responsables: Consellería de Medio Ambiente, Territorio e Vivenda, Instituto Galego da Vivenda e Solo. Consellería de Medio Ambiente, Territorio e Vivenda e Consellería de Infraestruturas e Mobilidade)

- No VIII Plan establécese que “A planificación territorial e o urbanismo, como factores de vertebración territorial e cohesión social, deben incorporar a perspectiva de xénero en todas as súas actuacións. Por un lado, a planificación urbana ten que abandonar definitivamente a óptica androcéntrica pola que historicamente a primacía dos intereses

do ámbito produtivo, da poboación traballadora, principalmente masculina, e do uso do automóbil privado, deixaron á marxe as necesidades e intereses do ámbito reprodutivo e, polo tanto, as das mulleres principalmente

O deseño urbano, as políticas de vivenda, as de transporte ou a construción de equipamentos públicos teñen que ter en conta os roles reprodutivos e non só a esfera produtiva; considerar as necesidades das persoas en relación coas distintas etapas da vida, desde a infancia á vellez, e outros factores de diversidade ou exclusión. Así, resulta clave proxectar espazos de usos mixtos, que faciliten a conciliación e sexan accesibles para todas as persoas

(...)

Ademais, o enfoque de xénero é transversal a outros ámbitos, como o ambiental, de maneira que se seguirán fomentando os programas medioambientais nos que se poña en valor o papel das mulleres na conservación do medio e na xestión dos recursos autóctonos”

- Por outro lado, no seu punto 7.9 (Ámbito Instrumental. Transversalización da perspectiva de xénero na actividade da Xunta de Galicia) di que “A aplicación do enfoque de xénero ao conxunto da xestión pública debe realizarse dun xeito máis sistemático e intenso. A incorporación de cláusulas favorecedoras da igualdade de xénero no conxunto da actividade contractual e nas subvencións está, sen dúbida, cada vez máis estendida no sector público autonómico, aínda que precisa dunha aplicación máis contundente, por exemplo, mediante criterios de puntuación automática, non só aplicables aos casos nos que se produce un empate entre as ofertas. Ademais, cómpre realizar un seguimento da aplicación destas cláusulas polo conxunto da Administración xeral e o seu sector público, así como impulsar procedementos de control e seguimento do cumprimento real dos criterios favorecedores da igualdade por parte das empresas adxudicatarias (implantación efectiva de plans de igualdade e programas de conciliación, garantía da igualdade salarial etc.)”

Para facer efectiva esta cuestión recóllese como prioridade de actuación a de “Incorporación de cláusulas relacionadas coa igualdade de xénero no conxunto da actividade contractual e subvencional do sector público autonómico e seguimento da súa aplicación, así como do cumprimento efectivo dos criterios de igualdade por parte das empresas adxudicatarias.” É dicir, non basta con meras condicións especiais de execución do que xa é imperativo legal, senón que hai que ir un paso mais alá. Estas cláusulas, referidas a todo tipo de contratación e subvención, deberían ser, na medida do posible, por exemplo, criterios de puntuación automática.

#### IV.4. CONSELLERÍA DE FACENDA E ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

A Consellería de Facenda e Administración Pública é o órgano da Administración da Comunidade Autónoma de Galicia ao que corresponden as competencias e funcións que, en materia de facenda se establecen no Estatuto de autonomía, así como a coordinación en materia de contratación pública e de función pública, de conformidade coa lexislación vixente. Así mesmo, corresponderanlle as competencias relativas á definición, desenvolvemento e execución dos instrumentos da política da Xunta de Galicia no ámbito das tecnoloxías da información e comunicacións e a súa aplicación para a innovación e o desenvolvemento tecnolóxico.

A Consellería integra tamén, entre outras, as seguintes entidades :

- O Instituto Galego de Estatística, organismo autónomo que participa na elaboración das estratexias financeiro-fiscais, e colabora nos estudos de conxuntura económica e previsións de comportamento da economía, e no establecemento dos indicadores que permitan elabora sistemas de seguimento e avaliar as políticas públicas.

- A Escola Galega de Administración Pública, organismo autónomo que ten como finalidade principal formar e especializar ao persoal ao servizo da Administración pública da Comunidade Autónoma de Galicia.

Como novidade importante hai que subliñar que a publicación do Decreto 113/2022, do 16 de xuño, polo que se establece a estrutura orgánica da Consellería de Facenda e Administración Pública fai dúas modificacións na súa estrutura de gran calado. A adscrición da Amtega á Consellería, e a creación da Dirección Xeral de Política de Cohesión e fondos Europeos. A esta Dirección xeral, corresponde, segundo o informe de Gastos por programa da Consellería levar “a cabo a tarefa de coordinación e impulso da promoción da igualdade en todas as fases de xestión dos programas operativos FEDER e FSE de Galicia 2014-2020 e FEDER e FSE+ Galicia 2021-2027, en calidade de Organismo Intermedio en delegación da Autoridade de xestión do citado programa; así, este centro directivo conta con representación e participación activa na Red de Políticas de Igualdad entre Mujeres y Hombres en los Fondos Comunitarios Coordinada polo Instituto de las Mujeres do Ministerio de Igualdad, que aglutina a todos os axentes implicados na xestión de fondos EIE e os organismos con competencias en materia de igualdade e actúa como foro de intercambio de información, experiencias e capacitación para fomentar a incorporación da perspectiva de xénero nos diferentes ámbitos de intervención dos fondos EIE.”

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

## PROGRAMA 122A- AVALIACIÓN E CALIDADE DA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

Aínda que a consellería identifica este programa de gasto como destinado exclusivamente a actividades administrativas de xestión e, polo tanto, carente de repercusión dende o punto de vista do xénero, hai que ter en conta que, segundo a memoria, o programa vai dirixido a todos os centros directivos, a todos os procedementos e servizos públicos, a totalidade da cidadanía galega na medida en que o obxectivo primario sempre se dirixe a acadar unha maior eficacia e eficiencia na xestión pública que se traduza nuns servizos públicos que funcionan ben e satisfacer as demandas e necesidades da sociedade de Galicia.

A memoria describe a aplicación da perspectiva de xénero a través dos seguintes items:

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

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

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

- Existencia de indicadores con relevancia de xénero

- Outros datos específicos relacionados co programa e coa poboación obxectivo das actividades, desagregados por sexo.

Polo tanto, vaise poder coñecer o punto de partida e medir os resultados e impactos; convertendo á igualdade nun obxectivo e nun valor da organización.

A memoria identifica entre os obxectivos presentes na normativa e plans vixentes de aplicación a incorporación da transversalidade de xénero na actuación xeral do departamento.

En todo caso, dada a repercusión do programa no “impulso de actuacións no ámbito dos servizos públicos e da contratación pública” recoméndase ter en conta o contido do recién aprobado VIII Plan Estratéxico de Galicia para a igualdade de oportunidades entre mulleres e homes 2022-2027 para a actividade contractual e subvencional.

O plan indica no seu punto 7.9 (Ámbito Instrumental. Transversalización da perspectiva de xénero na actividade da Xunta de Galicia) que pretende mellorar as actuacións en materia de igualdade de xestión pública coa seguinte estratexia “A aplicación do enfoque de xénero ao conxunto da xestión pública debe realizarse dun xeito máis sistemático e intenso. A incorporación de cláusulas favorecedoras da igualdade de xénero no conxunto da actividade contractual e nas subvencións está, sen dúbida, cada vez máis estendida no

sector público autonómico, aínda que precisa dunha aplicación máis contundente, por exemplo, mediante criterios de puntuación automática, non só aplicables aos casos nos que se produce un empate entre as ofertas.

Ademais, cómpre realizar un seguimento da aplicación destas cláusulas polo conxunto da Administración xeral e o seu sector público, así como impulsar procedementos de control e seguimento do cumprimento real dos criterios favorecedores da igualdade por parte das empresas adxudicatarias (implantación efectiva de plans de igualdade e programas de conciliación, garantía da igualdade salarial etc.).”

Para facer efectiva esta cuestión recóllese como prioridade de actuación a de “Incorporación de cláusulas relacionadas coa igualdade de xénero no conxunto da actividade contractual e subvencional do sector público autonómico e seguimento da súa aplicación, así como do cumprimento efectivo dos criterios de igualdade por parte das empresas adxudicatarias.”

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

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

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

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

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

A Escola Galega de Administración Pública inclúe de xeito habitual nos seus plans de formación, actividades sobre igualdade e violencia de xénero dirixidas a todos os colectivos do persoal da administración, que se imparten a través das distintas metodoloxías de



ensino, co propósito de achegar a formación nesta materia ao maior número posible de persoas. Hai que destacar o incremento da oferta formativa nestas materias que se vén producindo nos últimos anos e tamén a diversificación dos contidos.

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

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

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

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

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

Así mesmo, en 2024, seguirá a desenvolverse un módulo sobre políticas de igualdade nas actividades formativas de maior impacto e que procuran unha capacitación xeral e multidisciplinar do persoal empregado público, co propósito de incorporar a cuestión de xénero como unha materia transversal á formación daquel.

Por outra banda, e para promover a igualdade no acceso á formación de todo o persoal ao servizo da Administración, favorécese a preferencia no acceso ás actividades formativas das persoas que gozasen dunha licenza de maternidade, ou doutro proxenitor

distinto da nai biolóxica, dunha redución de xornada ou dunha excedencia para o coidado de familiares.

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

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

- Recollida de datos de solicitudes de todos os cursos e de persoas declaradas aptas neles, desagregados por sexo que pode ser consultada desde o ano 2021. Anteriormente, só se recollía esta información respecto dos cursos convocados en materia de igualdade e violencia de xénero, así como naqueles outros cursos nos que se recibise unha petición en tal sentido. A nova estratexia deseñada estende este tipo de información a calquera actividade organizada pola Escola Galega de Administración Pública.

Polo que se refire ás actividades formativas organizadas pola EGAP durante o ano 2021 poden extraerse os seguintes datos:

As mulleres representan o 73% das persoas que participaron nas actividades formativas, o que vén dar conta do elevado grao de participación das empregadas públicas no conxunto da formación desenvolta pola escola, que se incrementa de ano en ano.

Se atendemos de xeito diferenciado aos distintos colectivos aos que se dirixe a formación da EGAP, as mulleres foron o 69,70% do alumnado dos cursos dirixidos ao persoal ao servizo da Administración da Comunidade Autónoma e á Administración institucional e dos entes instrumentais do sector público de Galicia.

No caso das actividades para o persoal ao servizo da Administración local, un 71,83% dos participantes foron mulleres.

Hai que destacar tamén a elevada presenza feminina nas actividades dirixidas ao persoal da Administración de xustiza, cun 73,22% de mulleres. Finalmente, no caso das actividades que desenvolve a EGAP dirixidas ao persoal de Administración e Servizos

(PAS) das universidades galegas, as mulleres foron o 71,21% das persoas que participaron nas ditas actividades.

Avaliación das actividades realizadas no ano 2021, dende o punto de vista do xénero:

En canto ás actividades formativas con temática relacionada directamente coa igualdade ou a violencia de xénero, no ano 2021 desenvóléronse na EGAP, 60 edicións de 21 cursos (que supón un aumento de cursos respecto a anos anteriores):

Nome do curso

Persoas participantes

A educación emocional como ferramenta pra promover a igualdade

149 ( 128 mulleres)

Acompañamento social e apoio ás mulleres que sofren violencia de xénero

Participantes: 49

Mulleres: 43

Aproximación á violencia de xénero

Participantes: 100

Mulleres: 80

Básico en igualdade e prevención e loita contra a violencia de xénero

Participantes: 500

Mulleres: 375

Ciberviolencias sexistas

Participantes: 49

Mulleres: 42

Conciliación da vida persoal, familiar e laboral

Participantes: 249

---

Mulleres: 192

Detección e intervención ante a violencia de xénero nos centros de maiores, centros de día e centros de axuda a domicilio

Participantes: 69

Mulleres: 67

Estratexias para a eliminación de estereotipos de xénero no exercicio da actividade profesional

Participantes: 23

Mulleres: 17

Formación básica en igualdade de xénero nas administracións públicas

Participantes: 347

Mulleres: 271

Formación básica para a sensibilización e prevención da violencia de xénero

Participantes: 430

Mulleres: 344

Integración da perspectiva de xénero na xestión pública

Participantes: 100

Mulleres: 77

Linguaxe administrativa non sexista e imaxe igualitaria na práctica da xestión pública

366 (287 mulleres)

Módulo II. Violencia de xénero e familiar. Tramitación

50 (39 mulleres)

Muller, medios de comunicación e TIC

Participantes: 100

---

Mulleres: 87

O enfoque de xénero no deseño, execución e avaliación de plans, programas e proxectos

Participantes: 149

Mulleres: 118

Permisos de coresponsabilidade nos coidados familiares para a igualdade.

Participantes: 100

Mulleres: 85

Ser a líder, o liderado e autoliderado feminino

Participantes: 20

Mulleres: 19

Sexting, sextorsión, violencia de xénero dixital

Participantes: 247

Mulleres: 191

Violencia de xénero na adolescencia

Participantes: 27

Mulleres: 25

Violencia de xénero na adolescencia e xuventude

Participantes: 50

Mulleres: 42

Webinario Unha visión normativa e xurisprudencial sobre a violencia machista en España

Participantes: 48

Mulleres: 42

Non se pode deixar de apreciar, á vista destes datos, que as mulleres representan máis do 79% do alumnado asistente a estas actividades formativas con contidos específicos de igualdade e prevención e loita contra a violencia de xénero, porcentaxe que está 6 puntos por riba da media de mulleres participantes na actividade formativa da EGAP (73%), o que pon de manifesto que hai que seguir na liña establecida para que este tipo de contidos sexan percibidos polo persoal empregado público como unha necesidade para a mellora da súa xestión diaria e fomentar a participación masculina nos mesmos.

En 2021 tamén se desenvolveron 7 cursos nos que se incluía un módulo de igualdade de xénero:

Nome do curso

Persoas participantes

Operacións cofinanciadas polos programas operativos FSE Galicia e POEX 2014-2020

Participantes: 14

Mulleres: 11

Contratación estratéxica

Participantes: 55

Mulleres: 39

Xestión e control do programa operativo Feder Galicia 2014-2020:especial referencia aos Fondos REACT e ás políticas Antifraude

Participantes: 27

Mulleres: 15

Manual de estilo do DOG e outras publicacións institucionais - Proba de avaliación

Participantes: 38

Mulleres: 25

Os dereitos fundamentais na atención ás persoas en situación de vulnerabilidade social: evitar a discriminación, a aprofobia e o edadismo

Participantes: 28

Mulleres: 24

Incorporación de cláusulas sociais e de xénero na contratación pública

Participantes: 35

Mulleres: 22

Curso superior de capacitación para o desempeño da función de inspección de servizos sociais.

Participantes: 24

Mulleres: 22

Por outra parte, entre o conxunto do persoal docente da EGAP, isto é, os titores/as das actividades en liña e as e os docentes da formación presencial, rexístrase, así mesmo, unha notable presenza feminina, sendo un total de 172 as mulleres que participaron como colaboradoras docentes da EGAP ao longo de 2021.

A memoria resalta entre os obxectivos contemplados neste programa seguindo a normativa e planificación vixente os seguintes:

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

Este programa participa no desenvolvemento do VIII Plan Estratéxico de Galicia para a igualdade de oportunidades entre mulleres e homes 2022-2027 onde a EGAP participa nas seguintes liñas de actuación:

- Liña de acción 9.2.3 Reforzamento da oferta formativa en materia de igualdade de oportunidades entre mulleres e homes e violencia de xénero e realización de procesos de avaliación de necesidades para adaptar a formación ás demandas e especificidades do

desempeño profesional dos distintos corpos e do persoal político ao servizo da Administración autonómica e do seu sector público.

- Liña de acción 9.2.5 Mantemento e ampliación, no seu caso, dos dereitos e medidas favorecedoras da conciliación da vida persoal, familiar e laboral para o persoal da Administración autonómica, desde un enfoque de fomento da corresponsabilidade.

- Liña de acción 9.3.1 Impulso de actuacións para reforzar a transversalización do principio de igualdade na actividade das administracións locais e nas políticas dirixidas ao seu persoal.

Recoméndase que a información que teña relevancia para a análise de xénero sexa compartida coa Secretaría Xeral de Igualdade e difundida como publicidade activa, en desenvolvemento da lexislación de igualdade vixente na Comunidade autónoma (artigo 9 Decreto Lexislativo 2/2015, polo que se aproba o texto refundido das disposicións legais da Comunidade Autónoma de Galicia en materia de igualdade) e da lexislación de transparencia de Galicia (Lei 1/2016, do 18 de xaneiro, de transparencia e bo goberno)

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

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

O programa está clasificado como non especificamente orientado á igualdade aínda que provoca un impacto diferenciado en homes e mulleres.

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

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

Segundo os datos do IGE, en xaneiro de 2021 o persoal da administración autonómica ascendía a 91.779 persoas, das que 65.797 eran mulleres, o que supón o 71,69% do total.

Por áreas, nas consellerías e os seus organismos autónomos, as mulleres representaban o 56,52%, nas institucións sanitarias representaban o 80,68% do persoal sanitario e o 67,02% do persoal non sanitario. Na docencia non universitaria, as mulleres eran o 71,20% do persoal docente e o 80,4% do persoal non docente. Por último, as mulleres representaban o 71,78% do persoal da administración de xustiza.



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

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

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

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

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

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

En 2022 vaise continuar avanzando na implantación de medidas que favorezan a mellora da acción pública en materia de igualdade de xénero entre o persoal ao servizo da Administración autonómica e con efecto exemplar na sociedade. Hai que salientar aquí as melloras de xestión do teletraballo para o persoal empregado público.

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

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

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

Este programa participa no desenvolvemento do VIII Plan Estratéxico de Galicia para a igualdade de oportunidades entre mulleres e homes 2022-2027 onde a Dirección Xeral de Función Pública participa nas seguintes liñas de actuación:

- Liña de acción 9.1.5 Incremento da presenza de mulleres nos postos de representación e dirección dos departamentos e entes instrumentais da Administración autonómica e seguimento periódico da distribución por sexo.

- Liña de acción 9.1.6 Aplicación efectiva e seguimento de medidas que garantan a composición equilibrada por sexo dos órganos de consulta e valoración (tribunais, xurados etc.) e integración da perspectiva de xénero na súa actividade.

- Liña de acción 9.2.1 Aplicación de medidas de discriminación positiva nas ofertas de emprego público para favorecer a incorporación das mulleres a corpos, escalas ou categorías de persoal nos que se verifique a infrarrepresentación feminina.

- Liña de acción 9.2.2 Afianzamento da esixencia de formación en igualdade como requisito de acceso e promoción no emprego público.

- Liña de acción 9.2.4 Elaboración de plans de igualdade das e dos empregados ao servizo da Administración xeral e entes dependentes da Xunta de Galicia.

- Liña de acción 9.2.6 Incorporación da perspectiva de xénero á política de seguridade e protección da saúde do persoal do sector público autonómico e garantía do cumprimento efectivo do dereito á protección social integral das traballadoras vítimas de violencia de xénero.

Por último é recomendable, tendo en conta que este é o programa que ten por obxectivo a promoción profesional e nas condicións de traballo, que teña en conta que o Decreto legislativo 2/2015 ten un matiz propio no relativo á organización da igualdade de xénero, en canto que procura non só da paridade entre sexos na procura de decisións igualitarias, senón tamén a aplicación de principios igualitarios que permitan o empodera-

mento feminino, o que significa que non é suficiente o equilibrio entre sexos nos órganos colexiados, senón procurar que haxa persoal especialista en igualdade en todos os grupos de traballo ou órganos colexiados (artigo 5.2 d) do Decreto legislativo 2/2015)

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

O Programa de fomento da sociedade da información e do coñecemento atende ás prioridades de actuación do Plan Estratéxico de Galicia 2021-2030 PA 3.2 “Impulsar unha transformación dixital inclusiva e sostible”, incluída no “EIXE 3. COMPETITIVIDADE E CRECEMENTO”, e PA 4.4 “Impulsar a cohesión territorial e desenvolver os servizos no territorio baixo o concepto de cidade única.”, incluída no “EIXE 4. COHESIÓN SOCIAL E TERRITORIAL ”. Adicionalmente actúa tanxencialmente en programas de administración de xustiza I 3 I A; servizos xerais de promoción social 3 I I A; servizos xerais de educación, e 6 I I A servizos xerais de facenda 6 I I A. É dicir, é o motor da transformación dixital de Galicia.

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

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

Este programa participa no desenvolvemento do VIII Plan Estratéxico de Galicia para a igualdade de oportunidades entre mulleres e homes 2022-2027 onde a AMTEGA participa nas seguintes liñas de actuación:

- Liña de acción 1.1.1 Desenvolvemento de accións formativas dirixidas á mellora da empregabilidade e á capacitación para a actividade emprendedora.

- Liña de acción 2.1.1 Desenvolvemento de accións de estímulo das vocacións científico-tecnolóxicas dirixidas ás rapazas.

- Liña de acción 2.4.1 Impulso á realización de análises, informes e estudos sobre a situación das mulleres nos ámbitos científico e tecnolóxico.

- Liña de acción 4.1.1 Desenvolvemento de accións formativas para a mellora da cualificación profesional das mulleres rurais e do mar, en especial daquelas en situación de

vulnerabilidade, con especial énfase na capacitación dixital como estratexia favorecedora da empregabilidade.

- Liña de acción 4.2.3 Fortalecemento da oferta de actividades de apoderamento persoal e promoción da autonomía dirixidas ás mulleres rurais e do mar.

- Liña de acción 6.1.2 Continuidade do impulso á realización de actividades para promover o apoderamento e a autonomía individual das mulleres, con especial atención ás necesidades daquelas en situación de vulnerabilidade, das mulleres maiores e á redución da brecha dixital.

Nesta liña a finalidade e estratexia do programa di que “no ámbito da sociedade dixital, manteranse as iniciativas que se están a levar a cabo e lanzaranse outras orientadas aos colectivos obxectivo, aqueles nos que a fenda dixital é máis evidente: no ámbito empresarial ás pemes, micropemes e autónomos, e no ámbito da cidadanía, facendo foco nos colectivos en risco de exclusión dixital, intensificando a atención adicada ás persoas maiores, mulleres e poboación asentada no rural.”

No ano 2024, no seo do Plan de Reforma e Ampliación da Rede CeMIT, para dar resposta aos novos tempos, e impactar en todo o territorio realizaranse actuacións de alfabetización, capacitación e talento dixital, a través das seguintes iniciativas:

- A dotación de equipamento tecnolóxico innovador.
- A reforma física das aulas, que as transformará, facéndoas máis flexibles e adaptadas ás últimas tendencias pedagóxicas, tecnolóxicas e arquitectónicas.
- Implantación de novos servizos de formación e capacitación dixital aliñados co Marco Galego de competencias dixitais, que contribuirán a lograr o obxectivo marcado polo Compoñente 19.II do Plan de Recuperación, Transformación e Resiliencia.
- A ampliación de servizos de inclusión dixital no rural contará cun servizo de aula móbil itinerante.
- Unha quinta liña focalizará o seu esforzo na integración, soporte e mantemento dos servizos dixitais para o fomento da inclusión e capacitación dixital.

Estas cinco liñas de traballo serven de apoio ao desenvolvemento do Marco galego de competencias dixitais, regulado polo Decreto 123/2021, do 2 de setembro.

Por isto, é de ter en conta a importancia deste programa mixto, con actividades que teñen por finalidade a igualdade entre mulleres e homes e que inciden nas mulleres porque teñen un impacto diferenciado en homes e mulleres. Este programa pretende, entre outros aspectos conseguir a igualdade no acceso ao emprego, na formación e na promo-

ción profesionais e nas condicións de traballo; e, Promoción da plena incorporación das mulleres á Sociedade da Información.

No marco do Programa de fomento da sociedade da información e do coñecemento continuouse reducindo a fenda existente entre homes e mulleres no acceso á sociedade da información. Así, planificáronse máis de 453.700 horas de formación dixital gratuíta en cursos e charlas en alfabetización dixital e capacitación dixital a través da Rede CeMIT onde o 58,96% dos seus usuarios son mulleres (56.970).

En relación ás liñas de traballo creadas para a formación en Competencias Dixitais, será fundamental o papel dos centros para acadar que o 70% dos galegos e galegas teña competencias dixitais básicas, o 50% deles mulleres, segundo establece a Estratexia Galicia Dixital 2030.

### **PROGRAMA 581A-ELABORACIÓN E DIFUSIÓN ESTATÍSTICA**

Este programa inclúe as actividades do Instituto Galego de Estatística (IGE) e das consellerías, a través dos seus órganos estatísticos sectoriais (OES), encadradas nos programas estatísticos anuais (PEA), que desenvolven o Plan Galego de Estatística (PGE 2022-2026)

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

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

Cumprindo este mandato, a Lei 16/2021, do 20 de decembro, do Plan galego de estatística 2022-2026, recolle que as estatísticas programadas deberán ter en conta a perspectiva de xénero, polo que as incluídas no PEA anual que se aprobe que prevexan datos sobre persoas físicas deberán recoller e difundir por sexo.

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

O programa identifica como obxectivo de xénero que ten por finalidade xerar información estatística sobre a desigualdade entre mulleres e homes.

Na actualidade contémlanse as seguintes actividades directamente relacionadas coa perspectiva de xénero: Elaboración e difusión de “indicadores de xénero”; “A realidade da muller galega” e “estatística de violencia de xénero”.

Este programa participa no desenvolvemento do VIII Plan Estratéxico de Galicia para a igualdade de oportunidades entre mulleres e homes 2022-2027 onde o IGE participa nas seguintes liñas de actuación:

- Liña de acción 3.3.1 Impulso da investigación e outras actuacións para o incremento da información e a transferencia de coñecemento en materia de conciliación corresponsable, usos do tempo e economía dos coidados.

- Liña 8.2.1 Promoción de estudos e outras actuacións para a mellora do coñecemento e da recollida de información estatística sobre as distintas formas de violencia contra as mulleres (violencia sexual, violencias dixitais, violencia vicaria etc.).

Hai que ter en conta que para un correcto desenvolvemento das funcións propias de elaboración de informes de impacto de xénero é imprescindible contar con estadísticas con indicadores de xénero, polo que o desenvolvemento deste programa é de especial importancia para o avance da igualdade de xénero do plano político ao plano de xestión administrativa.

## **PROGRAMA 611A-DIRECCIÓN E SERVIZOS XERAIS DE FACENDA**

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

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

Entre eles destaca a elaboración anualmente dun estudo global sobre a situación socioeconómica da comunidade autónoma, na que se abordan temas como a evolución demográfica, a situación do mercado de traballo, a saúde, a pobreza e a cohesión social

ou a cobertura social, que son temáticas nas que indubidablemente é necesario incorporar e ter en conta a perspectiva de xénero.

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

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

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

As contas de 2023 terán como obxectivo, en primeiro lugar, seguir a garantir a seguridade socio sanitaria e paliar os incertos efectos da situación económica prevista para o ano próximo, en especial sobre aquelas persoas que máis o precisan, as e os galegas/os en risco de exclusión social e aquelas que se verán máis afectadas polo crecemento dos prezos. Tamén debería contribuír a minorar o efecto sobre o nivel de emprego que a situación económica prevista podería producir e conseguir volver aos niveis de emprego e actividade pre pandemia o máis axiña posible, realizando as reformas estruturais precisas para contar cun tecido económico máis moderno, produtivo e sostible.

En relación á promoción da igualdade de oportunidades entre homes e mulleres, este programa orzamentario presenta unha tipoloxía de actividades de carácter “indirecto”, é dicir, que non inflúen directamente en ningún colectivo de mulleres ou homes, nin asociacións ou outras entidades. As actuacións deste órgano en relación da promoción da igualdade, presentan resultados xerais no ámbito da xestión de fondos estruturais.

Así, a DX de Política de Cohesión e Fondos Europeos leva a cabo a tarefa de coordinación e impulso da promoción da igualdade en todas as fases de xestión dos programas operativos FEDER e FSE de Galicia 2014-2020 e FEDER e FSE+ Galicia 2021-2027, en calidade de Organismo Intermedio en delegación da Autoridade de xestión do citado programa; así, este centro directivo conta con representación e participación activa na Red de Políticas de Igualdad entre Mujeres y Hombres en los Fondos Comunitarios Coordinada polo Instituto de las Mujeres do Ministerio de Igualdad, que aglutina a todos os axentes implicados na xestión de fondos EIE e os organismos con competencias en materia de igualdade e actúa como foro de intercambio de información, experiencias e capacitación para fomentar a incorporación da perspectiva de xénero nos diferentes ámbitos de intervención dos fondos EIE.

Por outra banda, a DX de Política de Cohesión e Fondos Europeos vén de aplicar determinadas medidas de “discriminación positiva” para empresas cun maior desenvolvemento en materia de igualdade, para os casos de empate. Concretamente:

- Nas cláusulas administrativas dos pregos dos procedementos de contratación especificase que, no caso de persistir empate de proposicións, logo de aplicar o recuento de persoal con discapacidade, resolverase para aquela empresa que acredite obtención da Marca Galega de Excelencia en Igualdade conforme ao artigo 75 do Decreto Lexislativo 2/2015, do 12 de febreiro, polo que se aproba o texto refundido das disposicións legais da Comunidade Autónoma de Galicia en materia de igualdade. Non obstante, a teor da Lei de Impulso Demográfico de Galicia e, tendo en conta o sinalado no VIII Plan de Igualdade non parece suficiente utilizar este tipo de criterios como cláusula de desempate ou condición especial de execución. Parecería mais correcto usar os criterios relativos á igualdade como criterio de adxudicación (ver o apartado conclusións da Consellería)

Por outra banda, no que respecta a réximes de axuda nos que a contratación de persoal ten un peso relevante, en particular no eido dos proxectos de I+D+i, foméntase a valoración do equilibrio de xénero na composición do equipo investigador.

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

## **PROGRAMA 621A-ADMINISTRACIÓN FINANCEIRA, TRIBUTARIA E DE CONTROL**

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

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

A continuación preséntanse os indicadores e os seus valores previstos para o ano 2024, para coñecer a desagregación por sexo e a estimación da proporción de mulleres nos programas desta Consellería.



## E5 - Eixe 5. Gobernanza

### PA02 - Unhas finanzas sustentables para un crecemento san

#### E02 - Mantemento dos niveis máis baixos de débeda de entre as CCAA. Estabilidade e competitividade das finanzas

##### OO02 - Reforzar as tarefas de planificación da Xunta e de xestión dos Programas Operativos dos fondos estruturais.

INDICADOR	Valor Previsto	Unid. Medida
DE040H Persoas-ano participando en labores de Xestión do Fondo FEDEER, cuxo salario é cofinanciado co Fondo FEDER (Hom)	15,0	Persoas/ano
DE040M Persoas-ano participando en labores de Xestión do Fondo FEDEER, cuxo salario é cofinanciado co Fondo FEDER (Mul)	42,0	Persoas/ano

### Conclusións:

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

Tamén se valora de maneira positiva que se avance na integración da perspectiva de xénero na elaboración dos orzamentos da Comunidade Autónoma así como na execución das actuacións financiadas con fondos europeos e que se trate de incluír e considerar a perspectiva de xénero de xeito transversal nas actuacións do departamento.

Recoméndase, non obstante, xestionar mais información con indicadores de xénero.

Por último, no relativo á actividade subvencional e á contratación administrativa, procede sinalar o indicado no VIII Plan Estratéxico para a Igualdade de Oportunidades entre Mulleres e Homes 2022-2027 da Xunta de Galicia. “A aplicación do enfoque de xénero ao conxunto da xestión pública debe realizarse dun xeito máis sistemático e intenso. A incorporación de cláusulas favorecedoras da igualdade de xénero no conxunto da actividade contractual e nas subvencións está, sen dúbida, cada vez máis estendida no sector público autonómico, aínda que precisa dunha aplicación máis contundente, por exemplo, mediante criterios de puntuación automática, non só aplicables aos casos nos que se produce un empate entre as ofertas. Ademais, cómpre realizar un seguimento da aplicación destas cláusulas polo conxunto da Administración xeral e o seu sector público, así como impulsar procedementos de control e seguimento do cumprimento real dos criterios favorecedores da igualdade por parte das empresas adxudicatarias (implantación efectiva de plans de igualdade e programas de conciliación, garantía da igualdade salarial etc.).”

Para facer efectiva esta cuestión recóllese como prioridade de actuación a de “Incorporación de cláusulas relacionadas coa igualdade de xénero no conxunto da actividade contractual e subvencional do sector público autonómico e seguimento da súa aplicación, así como do cumprimento efectivo dos criterios de igualdade por parte das empresas adxudicatarias.” É dicir, non basta con meras condicións especiais de execución do que xa é imperativo legal, senón que hai que ir un paso máis alá. Estas cláusulas, referidas a

todo tipo de contratación e subvención, deberían ser, na medida do posible, por exemplo, criterios de puntuación automática.

#### **IV.5. CONSELLERÍA DE INFRAESTRUTURAS E MOBILIDADE**

Na memoria presentada pola Consellería de Infraestruturas e Mobilidade, non se sinala ningún dos seus programas de gasto como relevante dende o punto de vista do xénero, polo que non se pode facer ningunha avaliación relativa a este aspecto.

Aínda así, cómpre volver recordar que, a teor do mandato do artigo 5 do Decreto lexislativo 2/2015, do 12 de febreiro, polo que se aproba o texto refundido das disposicións legais da Comunidade Autónoma de Galicia en materia de igualdade, se tería que introducir de xeito transversal a perspectiva de xénero nas actividades que se desenvolven nos diferentes ámbitos de actuación da consellería: introducindo criterios relativos á igualdade nos procedementos de contratación e subvencións, utilizando nas distintas actividades de difusión e comunicación unha linguaxe inclusiva e/ou imaxes que non contribúan a manter os estereotipos de xénero, fomentando o uso de datos desagregados por sexo nos estudos, informes ou estatísticas publicados e/ou deseñando accións con repercusión máis directa na igualdade entre mulleres e homes a través de programas de gasto como o de mobilidade.

Os distintos programas que recolle a memoria da Consellería son:

##### **PROGRAMA 423A. SERVIZOS E AXUDAS COMPLEMENTARIAS DA ENSEÑANZA**

A finalidade deste programa é facilitar a mobilidade das persoas, procurando solucións máis eficientes e sostibles, para o que é preciso a actuación pública nos servizos de transporte. Neste caso concreto fálase do servizo de transporte público gratuíto a escolares con dereito ao mesmo, no ámbito territorial da comunidade autónoma. Resulta evidente que, cando menos, este tipo de servizos contribúe á conciliación da vida persoal, familiar e laboral.

##### **511A. DIRECCIÓN E SERVIZOS DE INFRAESTRUTURAS E TERRITORIO.**

É un programa instrumental que ten como finalidade proporcionar os medios materiais, persoais e de organización para o funcionamento dos servizos de carácter xeral da consellería na procura da mellora da eficacia e eficiencia nos servizos públicos que se prestan a toda a cidadanía.

##### **512A ORDENACIÓN E INSPECCIÓN DO TRANSPORTE.**

Na memoria indícase que as medidas que nel se financian están destinadas tanto a cidadanía como ao tecido produtivo de Galicia en xeral, demandante dos servizos que

presta o sector do transporte, como en particular as empresas e os traballadores e traballadoras que desenvolven estes servizos.

## 512B. CONSTRUCCIÓN, CONSERVACIÓN E EXPLOTACIÓN DAS ESTRADAS.

Este programa ten como obxectivo conservar en bo estado as estradas da Comunidade Autónoma, ordenar e xerarquizar a rede de estradas da Xunta en coordinación coas iniciativas das distintas administracións, mellorar á accesibilidade ás cidades e completar as comunicacións que ten Galicia co seu entorno (Asturias, León, Castela e Portugal).

## 621A. ADMINISTRACIÓN FINANCEIRA, TRIBUTARIA, PATRIMONIAL E DE CONTROL.

Queda claro que, moitas das actuacións previstas na memoria están dirixidas ás persoas e, polo menos, deberían ser analizadas dende o punto de vista do xénero.

Lémbrese, por último, que tanto no VIII Plan Estratéxico de Galicia para a Igualdade entre mulleres e homes 2022-2027 como no II Plan Galego de Conciliación e Corresponsabilidade 2022-2025, existen medidas específicas que corresponde desenvolver á área de mobilidade desta consellería, con independencia das medidas de carácter xeral relativas aos procedementos de contratación, xestión de axudas, utilización de imaxes e linguaxe inclusivos, etc que teñen carácter transversal e implican a todos os departamentos da Xunta de Galicia.

A continuación preséntanse os indicadores e os seus valores previstos para o ano 2024, para coñecer a desagregación por sexo e a estimación da proporción de mulleres nos programas desta Consellería.

### **E2 - Eixe 2. Galicia verde e sostible**

#### **PA02 - Garantir unha mobilidade sustentable**

#### **E01 - Fomentar a mobilidade sustentable e alternativa, promovendo a utilización do transporte público colectivo e o**

#### **0099 - Outras actuacións que contribúen ao obxectivo específico**

INDICADOR	Valor Previsto	Unid. Medida
P227.H Participantes en accións de formación. Homes	2.250,0	Nº
P227.M Participantes en accións de formación. Mulleres	250,0	Nº

## IV.6. CONSELLERÍA DE ECONOMÍA, INDUSTRIA E INNOVACIÓN

A Consellería de Economía, Industria e Innovación é o órgano da Administración xeral da Comunidade Autónoma de Galicia ao cal lle corresponde, de conformidade co Estatuto de autonomía e coa Constitución, o exercicio de funcións en materia de promoción e dinamización da economía, impulso e coordinación da política económica e industrial, revisión da regulación con incidencia na economía, apoio ao sector empresarial, mellora da competitividade das empresas, incidindo na transformación dixital empresarial e na sustentabilidade industrial, internacionalización industrial e empresarial, promoción e fomento do

crecemento e consolidación das empresas, coordinación e impulso das políticas de creación e crecemento das empresas emerxentes innovadoras (startups) de base tecnolóxica e/ou dixital e alto crecemento, coordinación, planificación, deseño e posta en marcha dos mecanismos públicos autonómicos de financiamento empresarial e industrial, coordinación e fomento da dispoñibilidade de solo empresarial en colaboración coa consellería competente en materia de vivenda e solo, administración e seguridade industrial, metroloxía e metais preciosos, enerxía, recursos minerais e augas minerais e termais, artesanía, comercio interior e exterior e consumo, e investigación, desenvolvemento e innovación.

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

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

O obxecto do programa é atender a un conxunto de prioridades que se agrupan en tres grandes retos para o 2024:

- Reto 1. Modelo de xestión dos recursos naturais e culturais baseado na innovación.
- Reto 2. Modelo industrial baseado na competitividade e no coñecemento.
- Reto 3. Modelo de vida saudable baseado no envellecemento activo da poboación.

Á hora de concretar como abordar os tres retos, acordouse enfocar cada un deles, desde tres aspectos transversais comúns. Estes aspectos constitúen as prioridades da RIS3 e a través delas canalízanse os recursos e esforzos dirixidos a cada reto.

- a sostibilidade como eixo diferenciador
- a dixitalización como elemento facilitador
- o enfoque cara ás persoas, na procura, desenvolvemento e teste de novas solucións de innovación en resposta aos desafíos da sociedade galega.

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

Así mesmo, cabe destacar a participación da Axencia, xunto con outros órganos, no Plan de Ciencia e Muller, fundamentalmente a través de premios que visualicen o papel da muller na ciencia, así como a participación en outras iniciativas como por exemplo o “Día internacional das rapazas nas TIC”, orientada a motivar as novas xeracións de mozas para que consideren o ámbito das TIC para o seu desenvolvemento académico, investigador e profesional.

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

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

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

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

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

Trátase dun programa mixto, con actividades que teñen por finalidade a igualdade entre mulleres e homes e/ou inciden directa e fundamentalmente sobre as mulleres e actividades que teñen un impacto diferenciado en homes e mulleres.

Débese ter en conta que no mundo das compras e do consumo e na publicidade séguese mostrando, en gran medida, unha división sexual do traballo, relacionando as mu-

lles coas responsabilidades domésticas mentres que aos homes os relacionan co traballo produtivo, reforzando así, estereotipos e roles de xénero.

Por iso, cabe salienta a importancia, que, dende o punto de vista da igualdade, teñen moitas das actividades que se financian dentro deste programa orzamentario. Estas, organizadas pola Escola Galega de Consumo, fan un especial seguimento da publicidade e do consumo non sexista.

Valórase como positivo o programa, sen prexuízo de que se poidan incluír mais medidas de acción positiva na materia, ademais de ter en conta a perspectiva de xénero de maneira transversal e todas as actuacións, plans, etcétera, segundo o previsto no artigo 5 do Decreto legislativo do 12 de febreiro, polo que se aproba o texto refundido das disposicións legais da Comunidade Autónoma de Galicia en materia de igualdade.

### **PROGRAMA 731A-DIRECCION E SERVIZOS XERAIS DE INDUSTRIA**

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

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

Segundo os datos da Consellería de Facenda e Administracións Públicas, en xullo de 2022 o persoal da administración autonómica ascendía a 90.420 persoas, das que 65.089 eran mulleres. A pesar destes datos, no ámbito da Administración da Xunta de Galicia e o seu sector público, as mulleres ostentan 4 de cada 10 altos cargos, como titulares das consellerías, das delegacións territoriais, secretarías e direccións xerais, xerencias e xefaturas de gabinete e prensa. Outras consideracións a ter en conta son, por exemplo, en que medida esta situación de maioría de mulleres na administración é sintomática dunha peor integración da muller no mercado de traballo por conta allea ou autónomo que a incentiva máis a opositar ou en que medida é consecuencia dos problemas de conciliación da vida familiar, que aínda recae maioritariamente nas mulleres. Tamén se debe considerar que, aínda que os procesos selectivos no emprego público están rexidos polos principios de igualdade, mérito e capacidade, continúan a existir desequilibrios na composición de determinados corpos e escalas que poden deberse a razóns socioculturais que manteñen estereotipos de xénero. E no caso da carreira profesional, pode observarse un maior desequilibrio naquelas formas de provisión nas que existe maior nivel de discrecionalidade.

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

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

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

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

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

No ano 2019 introduciuse por primeira vez como criterio de valoración para a concesión de subvencións no ámbito da minería a variable de xénero, puntuando os seguintes aspectos:

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

Non obstante, actualmente o VIII Plan Estratéxico para a Igualdade de Oportunidades entre Mulleres e Homes 2022-2027 da Xunta de Galicia, establece ao respecto das subvencións e contratación administrativa que: "A aplicación do enfoque de xénero ao conxunto da xestión pública debe realizarse dun xeito máis sistemático e intenso. A incorporación de cláusulas favorecedoras da igualdade de xénero no conxunto da actividade contractual e nas subvencións está, sen dúbida, cada vez máis estendida no sector público autonómico, aínda que precisa dunha aplicación máis contundente, por exemplo, mediante criterios de puntuación automática, non só aplicables aos casos nos que se produce un empate entre as ofertas. Ademais, cómpre realizar un seguimento da aplicación destas cláusulas polo conxunto da Administración xeral e o seu sector público, así como impulsar procedementos de control e seguimento do cumprimento real dos criterios favorecedo-

res da igualdade por parte das empresas adxudicatarias (implantación efectiva de plans de igualdade e programas de conciliación, garantía da igualdade salarial etc.)”

## **PROGRAMA 733A-EFICIENCIA ENERXÉTICA E ENERXÍAS RENOVABLES**

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

Na memoria, cualifícase o programa como non especificamente orientado á igualdade aínda que provoca un impacto diferenciado en homes e mulleres e como programa con actividades non dirixidas especificamente ás persoas, aínda que teñen impacto sobre elas como beneficiarias indirectas das accións (programas que actúan sobre o territorio, o medioambiente, a sociedade no seu conxunto, etc).

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

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

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

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

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



estudos parecen confirmar que as mulleres teñen maior conciencia enerxética de cara ao aforro e o uso de enerxías renovables.

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

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

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

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

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

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

O obxectivo deste programa é a mellora da competitividade do tecido empresarial da Comunidade Autónoma de Galicia no ámbito do Instituto Galego de Promoción Económica (IGAPE).

Trátase dun programa non especificamente orientado á igualdade aínda que provoca un impacto diferenciado en homes e mulleres.

Segundo se sinala na memoria, a maioría das actuacións están dirixidas a persoas xurídicas, o que podería ocultar a perspectiva de xénero, mais detrás deses órganos hai persoas físicas, polo que o análise da situación debe facer énfase nestas. Valórase como positivo que se indique que esa análise se fará fundamentalmente a través dunha mellora dos sistemas de recollida de información e de indicadores de xénero.

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

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

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

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

A finalidade deste programa é bidireccional. Por un lado, polo que respecta ao comercio, trátase de reforzar e transformar o comercio de proximidade, toda vez que este exerce un papel cohesionador básico na actividade económica xeral e manter e crear emprego no sector comercial mediante a transmisión de coñecemento impulsando un sector máis adaptado e competitivo. Pola parte da artesanía, trátase de poñer en valor que a importancia das actividades artesanais en Galicia reside non só nun plano social ou cultural, co que se adoitan identificar, senón que constitúen actividades con capacidade de xeración de emprego e riqueza.

○ sector comercial está constituído por un total de 26.014 empresas que dan emprego a 106.367 persoas, ocupando a maior porcentaxe aqueles grupos de especial sensibilidade como é o emprego xuvenil ou feminino. Mentres que o sector artesanal galego está composto por 3.292 persoas que ten a carta artesá/án e 841 obradoiros artesanais.

○ programa cualifícase como programa non especificamente orientado á igualdade aínda que provoca un impacto diferenciado en homes e mulleres.

Na memoria recóllese que a Dirección Xeral de Comercio e Consumo incorporará a perspectiva de xénero e promoverá a igualdade entre homes e mulleres na licitación dos contratos que teña que levar a cabo, co obxecto de promover un marco de relacións laborais que favorezan a racionalización horaria e a conciliación responsable. Isto valórase como positivo. Sen prexuízo de que, tendo en conta o importante impacto de xénero que pode ter este programa, se incorporen mais medidas de acción positivas, ademais de ter en conta a perspectiva de xénero de maneira transversal e todas as actuacións, plans, etcétera, segundo o previsto no artigo 5 do Decreto legislativo do 12 de febreiro, polo que se aproba o texto refundido das disposicións legais da Comunidade Autónoma de Galicia en materia de igualdade.

A continuación preséntanse os indicadores e os seus valores previstos para o ano 2024, para coñecer a desagregación por sexo e a estimación da proporción de mulleres nos programas desta Consellería.

**E3 - Eixe 3. Competitividade e crecemento**

**PA01 - Mellorar as capacidades de investigación e innovación e a adopción de tecnoloxías avanzadas**

INDICADOR	Valor Previsto	Unid. Medida
DE021H Investigadores/ano participando en proxectos cofinanciados.Homes	151,0	Persoas/ano
DE021M Investigadores/ano participando en proxectos cofinanciados.Mulleres	135,0	Persoas/ano
DC025H Número de investigadores que traballan en instalacións de infraestruturas de investigación melloradas. Traballadores equ	13,0	TRABALLADORES EQUIV (ETC)

**PA03 - Impulsar o crecemento e competitividade das PEMES, a transición industrial e o emprendemento**

INDICADOR	Valor Previsto	Unid. Medida
P227.H Participantes en accións de formación. Homes	100,0	Nº
P227.M Participantes en accións de formación. Mulleres	50,0	Nº
P342.H Persoas beneficiadas (homes)	41,0	Nº
P342.M Persoas beneficiadas (mulleres)	42,0	Nº

**Conclusiones:**

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

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

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

Recoméndase, na memoria, o uso dunha linguaxe non sexista.

Convén facer mención ao VIII Plan Estratégico para a Igualdade de Oportunidades entre Mulleres e Homes 2022-2027. Neste, inclúense unha serie de liñas de actuación referentes ao ámbito científico, tecnolóxico e de investigación e ao ámbito do comercio.

Este oitavo plan pretende configurar un sistema galego de ciencia, tecnoloxía e innovación que incorpore de forma real e efectiva o principio de igualdade entre mulleres e homes e que aposte polo aproveitamento do talento feminino. Tendo como prioridades de actuación:

- Visibilizar a presenza das mulleres e combater a segregación horizontal no ámbito científico e tecnolóxico.
- Asegurar a igualdade efectiva entre mulleres e homes no acceso e na promoción na carreira científica e investigadora.
- Reforzar o compromiso das empresas e entidades do ámbito científico e tecnolóxico coa aplicación do principio de igualdade entre mulleres e homes.
- Sistematizar a investigación con perspectiva de xénero e o coñecemento da situación das mulleres no ámbito da ciencia, da tecnoloxía e a da innovación.

Ademais, este plan, entre as súas liñas de acción resalta o reforzo dos apoios para a contratación e o autoemprego das mulleres en actividades de innovación ligadas aos sectores pesqueiro e agrario, o desenvolvemento de iniciativas e programas coeducativos que estean enfocados á ruptura dos estereotipos de xénero e o reforzo dos mecanismos de denuncia e, de asesoramento para a eliminación do sexismo nas mensaxes publicitarias.

#### **IV.7. CONSELLERÍA DE CULTURA, EDUCACIÓN, FORMACIÓN PROFESIONAL E UNIVERSIDADES**

Segundo o Decreto 119/2022, do 23 de xuño son competencias e funcións da Consellería de Cultura, Educación, Formación Profesional e Universidades a promoción e difusión da cultura, do patrimonio cultural, dos aspectos vinculados á protección e promoción do patrimonio cultural de Galicia e dos camiños de Santiago; a planificación, regulación e administración do ensino regrado en toda a súa extensión, niveis, graos, modalidades e especialidades; a promoción e o ensino da lingua galega, así como a dirección, planificación, coordinación e execución da política lingüística da Xunta de Galicia; a coordinación do sistema universitario; o recoñecemento, tutela e rexistro das fundacións de interese galego de carácter cultural e educativo; as competencias e funcións que lle atribúe o Decreto 268/2000, do 2 de novembro, polo que se crea o Museo Pedagóxico de Galicia, e o Decreto 214/2003, do 20 de marzo, polo que se modifica o Decreto 110/1999, do 8 de abril, polo que se crea e se regula o Consello Galego de Formación Profesional.

A transversalidade da igualdade de xénero aparece recollida no articulado deste decreto do seguinte xeito:

Artigo 2. Toda a estrutura respectara que na composición dos órganos colexiados adscritos sexa atendido o principio de presenza equilibrada de homes e mulleres.

Artigo 4. Á Secretaría xeral é a competente de velar polo cumprimento da lexislación de igualdade no traballo entre homes e mulleres.

Artigo 5. Á Vicesecretaría Xeral ten a función de Impulsar a aplicación do principio de igualdade entre mulleres e homes con carácter transversal nas funcións atribuídas á Secretaría Xeral Técnica.

Artigo 9. Á Secretaría Xeral de Política Lingüística ten competencias e funcións para promover accións para impulsar a aplicación transversal do principio de igualdade por razón de xénero no eido da política lingüística e o fomento do uso da lingua galega.

Artigo 12. Á Secretaría Xeral de Universidades ten competencias e funcións para promover accións para impulsar a aplicación transversal do principio de igualdade por razón de xénero no ámbito universitario.

Artigo 15. A Dirección Xeral de Cultura lle corresponde exercer as seguintes competencias e funcións:

h) Promover a visibilización das cuestións de xénero nos fondos documentais e artísticos das institucións de Galicia.

i) Promover a visibilización das achegas realizadas polas mulleres nos ámbitos literario, musical, cinematográfico, audiovisual e artístico.

j) Promover a realización de análises e estudos da presenza e situación das mulleres no ámbito da cultura e da produción artística e intelectual.

k) Velar pola transmisión de imaxes igualitarias, non estereotipadas e que amosen a diversidade de mulleres e de homes nas actuacións públicas no ámbito cultural.

Artigo 22. Á Dirección Xeral de Ordenación e Innovación Educativa lle corresponde o impulso de programas e accións vinculados a promover a educación inclusiva, a mellora da atención á diversidade e de promoción da igualdade entre homes e mulleres no ámbito do ensino non universitario.

Artigo 23. Á Subdirección Xeral de Ordenación, Inclusión e Innovación Educativa correspóndenlle a función de coordinación e impulso das accións dirixidas a reservar, no eido educativo a igualdade entre homes e mulleres e a igualdade de trato e non discriminación das persoas LGBTI. E ao Servizo de Inclusión, Orientación e Convivencia lle corresponde a promoción e desenvolvemento dos programas e accións que potencien a igualdade entre homes e mulleres nos centros educativos.

Artigo 27. Ao Servizo de Relación co Sistema Produtivo, Orientación e Inserción Laboral lle corresponde a función de fomento da inserción laboral do alumnado que asiste

a actividades de formación profesional, así como promoción da equidade e a accesibilidade universal, e a igualdade de xénero e non discriminación, favorecendo a empregabilidade.

Artigo 31 . Ao Servizo de Análise de Datos de Persoal Docente lle corresponde a función de desenvolver os protocolos axeitados en materia de protección de datos nas aplicacións xestoras de persoal docente, relativos a procesos de baixas laborais, de incapacidade temporal, saúde, violencia de xénero, antecedentes penais por delitos sexuais ou infraccións administrativas.

Disposición adicional segunda. No exercicio das funcións de estrutura, integrarase de xeito activo a dimensión de igualdade de oportunidades entre as mulleres e os homes.

### **PROGRAMA 151A-FOMENTO DA LINGUA GALEGA**

O programa 151A –Fomento da lingua galega– concreta o plan de actuación sectorial e transversal de fomento do coñecemento e do uso da lingua galega que a Secretaría Xeral de Política Lingüística desenvolverá durante o ano 2024.

Os eixos de traballo para o ano 2024 son:

1. Iniciar unha estratexia de acción para reimpulsar o Plan de dinamización da lingua galega no tecido económico tendo en conta que rematou a súa vixencia no ano 2020 e promover, así mesmo, unha liña de acción planificadora para realizar un diagnóstico e, no seu desenvolvemento, un plan de acción concreto para dinamizar o ámbito da mocidade por ser un sector da poboación fundamental para a pervivencia do idioma.

2. Darlle continuidade as liñas de traballo iniciada no ano 2020 para incrementar os contidos dun repositorio de proxectos lingüísticos e culturais en lingua galega denominada, Tece Redes en Galego. No ano 2024 a convocatoria perseguirá a finalidade de incrementar o uso do galego na infancia e na xuventude e nas súas familias para paliar a ruptura da transmisión interxeracional do galego no ámbito familiar e atender, así mesmo, ás necesidades das persoas neofalantes entre a xuventude adulta que elixe voluntariamente o idioma galego como lingua vehicular para o desenvolvemento das accións comunicativas da súa vida cotiá.

3. A Lusofonía como oportunidade para o galego en diferentes ámbitos culturais e lingüísticos, así como no sector empresarial e nas relacións comerciais e profesionais.

4. Impulsar proxectos e programas que faciliten a creación de ferramentas, plataformas telemáticas e produtos audiovisuais de calidade en lingua galega ao alcance da cidadanía no ámbito de actuación da promoción lingüística e das tecnoloxías da comunicación e da información aplicadas á aprendizaxe de competencias lingüísticas en galego e, así mesmo, orientadas a promover a transición dixital para poñer en valor o patrimonio cultural galego ou prover de contidos interactivos lúdicos, formativos ou de entretemento as plataformas dixitais.

5. Programas específicos de apoio a neofalantes

6. Programas de dinamización da lingua galega no ámbito familiar

7. Colaboracións e campañas de difusión relacionadas co proxecto Nos de Intelixencia Artificial

O programa está clasificado como mixto con actividades que teñen por finalidade a igualdade entre mulleres e homes para a utilización dun galego non sexista, tentando transmitir unha imaxe igualitaria, plural e non estereotipada de mulleres e homes na sociedade.

Segundo se sinala na memoria, o programa 151A, no desenvolvemento das súas actividades de dinamización lingüística, formación e investigación promove e incide positivamente no emprego dunha linguaxe e imaxes non sexistas, inclusivas, igualitarias, plurais e non estereotipadas.

Por outro lado, tanto nos cursos como nas probas realizadas do CELGA e en distintos programas de dinamización lingüística que leva a cabo a Secretaría Xeral de Política Lingüística no que vai de ano, prodúcese unha maior participación de mulleres que de homes.

Este programa permite identificar os seguintes obxectivos:

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

Non se identifican actividades concretas directamente relacionadas coa promoción da igualdade. Con todo, de acordo cos orzamentos aprobados, dedica todos os anos fondos das diferentes aplicacións orzamentarias e, fundamentalmente, do capítulo VI para

afianzar accións que incorporen a transversalidade de xénero e o principio de igualdade efectiva entre mulleres e homes (Mínimo 300.000 euros). Cómpre subliñar a adquisición de obras literarias que poñen en valor o traballo das mulleres, así como espectáculos de pequeno formato que fomenten medidas de acción positivas que contribúen a erradicar os desequilibrios de xénero presentes nas distintas dimensións da vida das persoas, ademais de programas de acción dirixidas ao ámbito educativo (Equipos de Dinamización da Lingua Galega en centros educativos) para avanzar na consecución real da igualdade entre homes e mulleres. Por exemplo: Premio Fina Casalderrey de literatura infantil pola igualdade, Libros con temática feminista, Programa e certame Nós Tamén Creamos!, etcétera.

Outro punto positivo do programa é que nos convenios que a SXPL asina con outras entidades ou institucións, se polo seu obxecto resulta conveniente realizar estatísticas ou estudos en desenvolvemento das actividades do convenio recóllese unha cláusula para desagregar datos separadamente en función do sexo das persoas afectadas.

#### **PROGRAMA 421A-DIRECCIÓN E SERVIZOS XERAIS DE EDUCACIÓN**

A través do presente programa de gasto, a Secretaría Xeral Técnica levará a cabo as tarefas de dirección, coordinación e soporte básico dos servizos comúns e centros administrativos dependentes da consellería na área de educación.

Este programa de gasto tamén da soporte á coordinación das estratexias e programas respecto das políticas públicas para a igualdade de oportunidades entre mulleres e homes. A pesar disto, a memoria clasifica o programa como “destinado exclusivamente a actividades administrativas de xestión, sen obxectivos específicos de igualdade”.

Á vista do anterior e a falta de mais datos na memoria, recoméndase ter en conta o mandato xeral de integración transversal da igualdade de oportunidades nas políticas e accións da Xunta do artigo 5 do Decreto Lexislativo 2/2015, do 12 de febreiro, polo que se aproba o texto refundido das disposicións legais da Comunidade Autónoma de Galicia en materia de igualdade.

#### **PROGRAMA 422A-EDUCACIÓN INFANTIL, PRIMARIA E ESO**

O programa destínase a atender a escolarización do alumnado nos niveis de educación infantil e primaria, que representan máis do 54% do alumnado non universitario.

Entre as necesidades que se atenden con este programa, figura a educación en, entre outras cousas, a igualdade de dereitos e oportunidades entre homes e mulleres.

O programa está clasificado como programa mixto, con actividades que teñen por finalidade a igualdade entre mulleres e homes e/ou inciden directa e fundamentalmente sobre as mulleres e actividades que teñen un impacto diferenciado en homes e mulleres.



A Consellería indica que as actuacións destinadas a construcións de novos centros e adaptación dos xa existentes, permiten mellor atención ás necesidades de conciliación e, polo tanto, contribúen á promoción da igualdade de oportunidades.

Os obxectivos en materia de igualdade que cubre este programa son:

- . Incorporación da transversalidade de xénero na actuación xeral do departamento.
- . Información, sensibilización e educación para a igualdade de mulleres e homes.
- . Transmisión dunha imaxe igualitaria, plural e non estereotipada de mulleres e homes na sociedade.
- . Promoción do reparto equitativo dos tempos entre mulleres e homes que facilite a conciliación e a corresponsabilidade.
- . Promoción da igualdade e da participación activa das mulleres en todos os ámbitos da sociedade (cultura, educación, política, economía, deporte, saúde, etc.)
- . Accións dirixidas á integración de mulleres en risco ou en situación de pobreza ou exclusión social.

A memoria apoiase nas cifras (69% do colectivo de docentes son mulleres e 83% do orzamento da consellería dedícase a soldos e salarios) para afirmar que este programa, ademais do sinalado ata agora, contribúe ao fomento do emprego das mulleres e eliminación da fenda salarial. Non obstante, tamén se recoñece que non resulta posible identificar accións dentro do sistema educativo que afecten dun xeito especialmente singular a un ou outro xénero, máis alá das políticas de igualdade que, en cumprimento da Lei Orgánica de educación inspiran a totalidade do deseño da acción educativa da administración.

En canto a contribución dos orzamentos da consellería a mellorar o emprego feminino, hai que ter en conta que a procura da igualdade de xénero pretende, entre outras cousas, a eliminación daquelas funcións estereotipadas de homes e mulleres.

Por outro lado, o programa ten previsto que para a contratación derivada do mesmo teña preferencia a adxudicación do contrato a proposición presentada por empresas que, no momento de acreditar a súa solvencia técnica ou profesional, cumpran as medidas destinadas a promover a igualdade de oportunidades entre mulleres e homes no mercado de traballo establecidas de conformidade co que prevé o artigo 33 da Lei Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para a igualdade efectiva entre mulleres e homes, sempre que dita proposición iguale nos seus termos ás mais vantaxosas dende o punto de vista dos criterios obxectivos que serven de base á adxudicación. A Consellería indica que máis do 30% das empresas manifestaron dispor de medidas para fomento da igualdade como criterio de desempate, conforme a esas medidas.

Visto o anterior, o programa recoñece favorecer a promoción da igualdade a través de medidas de conciliación, promoción do emprego das mulleres e redución da fenda de xénero, ademais de, valorar, na contratación pública, a aquelas empresas que contén con plans de igualdade. Valórase de maneira positiva o programa, recordando que é preciso ter presente en todo momento o mandato xeral de integración transversal da igualdade de oportunidades en todas as políticas e accións da Xunta do artigo 5 do Decreto Lexislativo 2/2015, do 12 de febreiro, polo que se aproba o texto refundido das disposicións legais da Comunidade Autónoma de Galicia en materia de igualdade.

### PROGRAMA 422C. ENSINANZAS UNIVERSITARIAS

Correspóndese co PGFU 2022-2026 que está estruturado en dous grandes fondos: o financiamento non condicionado e o financiamento da investigación.

O programa está clasificado como mixto, con actividades que teñen por finalidade a igualdade entre mulleres e homes e/ou inciden directa e fundamentalmente sobre as mulleres e actividades que teñen un impacto diferenciado en homes e mulleres.

Desde a perspectiva de xénero, a memoria sinala que a presenza feminina as aulas universitarias é lixeiramente superior á masculina e que un 42,21% do persoal docente e investigador son mulleres. Tamén sinala que no ano 2022 un 63,33% dos/as beneficiarios/as das bolsas para o alumnado universitario da Consellería de Cultura, Educación, Formación Profesional e Universidades foron mulleres (datos da SXU).

Dentro do programa os obxectivos en materia de igualdade son:

- . Incorporación da transversalidade de xénero na actuación xeral do departamento.
- . Información, sensibilización e educación para a igualdade de mulleres e homes.
- . Transmisión dunha imaxe igualitaria, plural e non estereotipada de mulleres e homes na sociedade
- . Igualdade no acceso ao emprego, na formación e na promoción profesionais e nas condicións de traballo
- . Fomento, directa ou indirectamente, da iniciativa empresarial das mulleres
- . Promoción da plena incorporación das mulleres á Sociedade da Información.
- . Promoción da igualdade e da participación activa das mulleres en todos os ámbitos da sociedade (cultura, educación, política, economía, deporte, saúde, etc.)

A consellería indica que entre as actividades previstas directamente relacionadas coa igualdade de xénero hai que ter en conta que as tres universidades públicas manteñen na

súa estrutura orgánica unha unidade específica en materia de igualdade de xénero. Esta medida considérase moi positiva.

Non obstante todo o anterior, non se sinala, salvo o indicado no parágrafo anterior, ningunha medida concreta para a promoción da igualdade.

### **PROGRAMA 422D-EDUCACIÓN ESPECIAL**

Este programa destínase a atender, en base aos principios de normalización e inclusión, as escolarización do alumnado con necesidades educativas especiais, en canto ao funcionamento diario dos centros e as súas infraestruturas, de xeito que poidan desenvolver ao máximo as súas capacidades.

O programa está clasificado como mixto, con actividades que teñen por finalidade a igualdade entre mulleres e homes e/ou inciden directa e fundamentalmente sobre as mulleres e actividades que teñen un impacto diferenciado en homes e mulleres.

A memoria sinala, por un lado, que as actuacións de mellora nos centros educativos redundan na conciliación da vida familiar a laboral e, por outro lado, que a atención específica, individual e personalizada ao alumnado con necesidades educativas especiais posibilita a consecución dun obxectivo fundamental na loita pola igualdade entre mulleres e homes como é evitar a dobre discriminación que sofren as mulleres discapacitadas e que está sobradamente constatada a todos os niveis. A función educativa posibilita a súa maior autonomía, empoderamento, liberdade e autoxestión para evitar o impacto da discriminación por razón de sexo e por razón de discapacidade.

O programa tamén se destina á capacitación profesional, con programas formativos de FP Básica que, adaptados ás necesidades do alumnado, permiten a este acadar competencias profesionais e a súa incorporación ao mundo laboral. Esta capacitación é vital no caso das mulleres, dado que contribúe a dotalas de maior grao de autonomía e inclusión social e laboral no súa vida adulta.

Entre os obxectivos do programa están desde o punto de vista da igualdade a:

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

- . Promoción da plena incorporación das mulleres á Sociedade da Información.
- . Promoción do reparto equitativo dos tempos entre mulleres e homes que facilite a conciliación e a corresponsabilidade.
- . Promoción da igualdade e da participación activa das mulleres en todos os ámbitos da sociedade (cultura, educación, política, economía, deporte, saúde, etc.)
- . Participación das mulleres no desenvolvemento rural.
- . Accións dirixidas á integración de mulleres en risco ou en situación de pobreza ou exclusión social.

Por último, a memoria sinala que a implantación dunha nova estratexia na adquisición de material para centros de educación especial mellora a actual transmisión dunha imaxe igualitaria, plural e non estereotipada de mulleres e homes na sociedade, pero non explica como, polo que non se pode valorar.

#### **PROGRAMA 422E-ENSINANZAS ARTÍSTICAS**

O programa destínase a atender o funcionamento diario dos centros públicos de ensinanzas artísticas, idiomas e deportivas de titularidade da consellería e as súas infraestruturas; conservatorios de música e danza; as escolas de arte e superiores de deseño; a Escola Superior de Conservación e Restauración de Bens Culturais; a Escolar Superior de Arte Dramática; as escolas oficiais de idiomas; os centros educativos dependentes que imparten ensinanzas deportivas.

O programa está clasificado como mixto, con actividades que teñen por finalidade a igualdade entre mulleres e homes e/ou inciden directa e fundamentalmente sobre as mulleres e actividades que teñen un impacto diferenciado en homes e mulleres.

A consellería detecta neste programa selección da formación estereotipada e que na danza, moda e nalgúns especialidades de música, case a totalidade de aspirantes son mulleres. Neste sentido, a memoria sinala que “Dende o punto de vista de acceso a estas ensinanzas, non resulta aconsellable establecer novas estratexias para unha mellor incorporación da perspectiva de xénero, xa que para o acceso ás ensinanzas artísticas, en todos os seus niveis e ámbitos, é imprescindible superar unha proba na que as persoas aspirantes amosen as súas capacidades e coñecementos para cursar con aproveitamento estas ensinanzas. Os datos de matrícula confirman que o maior número de persoas que superan as probas e acceden a estas ensinanzas son mulleres”. Non obstante, recoméndase adoptar as medidas pertinentes para erradicar prácticas consuetudinarias que revelan estereotipos sexistas.

Tamén se indica que polo que se refire ao desenvolvemento da actividade académica nestas ensinanzas, se aplican todos os criterios para evitar a linguaxe sexista e os estereotipos de xénero.

Os obxectivos identificados en materia de igualdade son:

- . Incorporación da transversalidade de xénero na actuación xeral do departamento.
- . Información, sensibilización e educación para a igualdade de mulleres e homes.
- . Transmisión dunha imaxe igualitaria, plural e non estereotipada de mulleres e homes na sociedade.
- . Promoción do reparto equitativo dos tempos entre mulleres e homes que facilite a conciliación e a corresponsabilidade
- . Promoción da igualdade e da participación activa das mulleres en todos os ámbitos da sociedade (cultura, educación, política, economía, deporte, saúde, etc.)

A consellería indica que “Dada a transversalidade de elementos esóxenos ao sistema educativo, tales como a diferente perspectiva de xénero, de ocupación, de salarios, non resulta posible identificar accións dentro do sistema educativo que afecten dun xeito especialmente singular a un ou outro xénero, máis alá das políticas de igualdade que, en cumprimento da Lei Orgánica de Educación inspiran a totalidade do deseño da acción educativa da administración.” Sen embargo, é imprescindible ter en conta que é precisamente no ámbito de educación no que é posible formar ao alumnado adulto para coñecer seus dereitos salariais iguais ante traballos iguais, dereitos a acceder a calquera tipo de traballo superando estereotipos, etc, polo que se recomenda actuar neste sentido dentro do programa de gastos.

#### **PROGRAMA 422G-ENSINANZAS ESPECIAIS**

Con este programa de gasto son atendidas as obrigas relacionadas co funcionamento das escolas oficiais de idiomas. Na comunidade hai actualmente unha rede de 11 escolas, das que dependen 30 seccións situadas en IES.

O programa clasifícase como “Programa mixto, con actividades que teñen por finalidade a igualdade entre mulleres e homes e/ou inciden directa e fundamentalmente sobre as mulleres e actividades que teñen un impacto diferenciado en homes e mulleres”.

Na descrición desde a perspectiva de xénero sinálase que a demanda de formación é semellante en homes e mulleres e que, polo que respecta ao desenvolvemento da actividade, se aplican todos os criterios para evitar linguaxe sexista e estereotipos de xénero.

Entre os obxectivos do programa están desde o punto de vista da igualdade a:

- . Incorporación da transversalidade de xénero na actuación xeral do departamento.
- . Información, sensibilización e educación para a igualdade de mulleres e homes.
- . Transmisión dunha imaxe igualitaria, plural e non estereotipada de mulleres e homes na sociedade.
- . Igualdade no acceso ao emprego, na formación e na promoción profesionais e nas condicións de traballo.
- . Promoción da plena incorporación das mulleres á Sociedade da Información.
- . Promoción da igualdade e da participación activa das mulleres en todos os ámbitos da sociedade (cultura, educación, política, economía, deporte, saúde, etc.)

A consellería indica que "Dada a transversalidade de elementos esóxenos ao sistema educativo, tales como a diferente perspectiva de xénero, de ocupación, de salarios, non resulta posible identificar accións dentro do sistema educativo que afecten dun xeito especialmente singular a un ou outro xénero, máis alá das políticas de igualdade que, en cumprimento da Lei Orgánica de Educación inspiran a totalidade do deseño da acción educativa da administración." Neste sentido cómpre ter en conta que é precisamente no ámbito de educación no que é posible formar ao alumnado adulto para coñecer sus dereitos salariais iguais ante traballos iguais, dereitos a acceder a calquera tipo de traballo superando estereotipos, etc, polo que se recomenda actuar neste sentido dentro do programa de gastos.

## **PROGRAMA 422I-FORMACIÓN E PERFECCIONAMENTO DO PROFESORADO**

No marco deste programa de gasto desenvólvense as actividades de formación permanente do profesorado, garantindo unha oferta diversificada e gratuíta destas actividades establecendo as medidas oportunas para favorecer a participación do profesorado nelas.

A finalidade que trata de atender o programa é actualizar a formación do profesorado para adecuar os seus coñecementos e métodos de ensino á evolución da ciencia e da didáctica, á utilización das TIC, ás linguas estranxeiras e a todos os aspectos que incidan na calidade do ensino.

O programa está clasificado como programa que ten por finalidade a igualdade entre mulleres e homes e/ou incide directa e fundamentalmente sobre as mulleres e mixto, con actividades que teñen por finalidade a igualdade entre mulleres e homes e/ou inciden directa e fundamentalmente sobre as mulleres e actividades que teñen un impacto diferenciado en homes e mulleres e como Programa mixto, con actividades que teñen por finalidade a igualdade entre mulleres e homes e/ou inciden directa e fundamentalmente sobre as mulleres e actividades que teñen un impacto diferenciado en homes e mulleres.

A formación permanente do profesorado baséase no principio de igualdade de oportunidades entre homes e mulleres, permitindo o acceso a todo o colectivo docente a unha formación permanente de calidade e buscando a capacitación profesional para o traballo co alumnado para que acaden as competencias e coñecementos imprescindibles para o seu pleno desenvolvemento na sociedade do coñecemento.

O programa fomenta as políticas de igualdade “na medida en que exerce a función de transmisión de valores e modelos de comportamento para o alumando”. O programa tamén dá resposta aos compromisos establecidos no Decreto 70/2017, do 13 de xullo, polo que se regula a formación en igualdade e prevención e loita contra a violencia de xénero do persoal ao servizo da Administración da comunidade Autónoma de Galicia.

A dotación orzamentaria prevé:

- Formación do profesorado en estratexias para o fomento de actitudes e valores entre o alumnado que favorezan a corresponsabilidade e a conciliación e onde:

- O profesorado con licenza para atención á familia ten prioridade na asistencia a actividades formativas.

- As actividades impartidas na fin de semana dispoñen de servizo de atención á infancia).

- Inclusión da corresponsabilidade e da conciliación como principios de igualdade na formación inicial do novo persoal funcionario docente.

- Impulso das Escolas de Nais e Pais,(ENAPAS), como instrumento de acción coeducativa e de concienciación sobre o necesario reparto equilibrado das tarefas doméstico familiares entre mulleres e homes e a importancia dun uso axeitado dos tempos.

O programa identifica os seguintes obxectivos en materia de igualdade:

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

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

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

- . Igualdade no acceso ao emprego, na formación e na promoción profesionais e nas condicións de traballo.

- . Promoción da plena incorporación das mulleres á Sociedade da Información.

. Promoción do reparto equitativo dos tempos entre mulleres e homes que facilite a conciliación e a corresponsabilidade.

. Accións dirixidas á prevención e á loita contra a violencia de xénero.

De interese é a ampla oferta de actividades encamiñadas a formar en materia de igualdade de acordo co previsto no Decreto 70/2017, de 13 de xullo, polo que se regula a formación en igualdade e prevención e loita contra a violencia de xénero do persoal ao servizo da Administración da Comunidade Autónoma de Galicia.

Tamén é positivo e significativo que as actividades formativas se poidan realizar de maneira telemática, contribuíndo a facilitar a conciliación.

Ademais da oferta da consellería os centros que opten por un plan formativo en igualdade, poderán contar co apoio e asesoramento dos Servizo de Ordenación, Convivencia e Participación Educativa a través da Asesoría de Igualdade.

Tamén se indica que se está a facer fincapé no deseño de actividades formativas que integren unha linguaxe inclusiva e coeducada e que nas actividades realizadas na fin de semana se contará con servizo de ludoteca

Á vista do anterior, o programa parece positivo e recoméndase ter valorar a inclusión, na oferta formativa, de materias relacionadas coa diversidade sexual e de xénero.

## **PROGRAMA 422M-ENSINANZA SECUNDARIA E FORMACIÓN PROFESIONAL E OUTRAS ENSINANZAS**

O programa destínase a atender a escolarización do alumnado nos niveis de educación secundaria, bacharelato, formación profesional e educación de persoas adultas que representan o 46% do alumnado non universitario.

A Consellería de Cultura, Educación, Formación Profesional e Universidades realizará obras de construción de novos centros nas localidades con aumento da poboación en idade de escolarización obrigatoria, así como ampliación, reforma , reparacións e melloras nos centros existentes, co fin de ofertar e adaptar as ensinanzas de educación secundaria , bacharelato e FP ás diversas necesidades curriculares, educativas (demanda de prazas, desdobrementos de grupos, oferta de materias optativas, programas de reforzo, etc.), tendo como obxectivo a organización, deste alumnado, de acordo cos principios de educación común e de atención a diversidade.

Así mesmo, as permanentes e dinámicas transformacións económicas e tecnolóxicas operadas na sociedade, inciden na modificación das cualificacións profesionais co que xorde a necesidade de proporcionar a sociedade unha cualificación e recualificación necesaria para dar resposta as modificacións. Tentando atender as necesidades de cualificación inmediata e emerxente do sistema produtivo.



Por outra banda, desenvolverase o Plan conecta de colaboración público-privada, para o establecemento de ofertas de formación profesional a medida do tecido produtivo galego 2023-2025, aprobado no Consello da Xunta de Galicia, no marco da Estratexia de FP Galicia 2030.

O programa está clasificado como mixto, con actividades que teñen por finalidade a igualdade entre mulleres e homes e/ou inciden directa e fundamentalmente sobre as mulleres e actividades que teñen un impacto diferenciado en homes e mulleres.

A presenza da muller nos estudos de formación profesional de tipo técnico é minoritaria, non obstante existen determinados eidos de competencia nos que as mulleres son unha gran maioría. Isto débese na meirande parte dos casos á existencia de prexuízos, “etiquetas” e dinámicas socioeconómicas que levan a distinguir entre estudos e profesións “de homes” e profesións “para mulleres”.

Nos currículos de formación profesional tense un importante instrumento para conseguir que nos coñecementos que adquire o alumnado que curse os ciclos formativos se integre o enfoque de xénero. En concreto, no módulo de formación e orientación laboral, existente en todos os ciclos formativos, dentro da unidade formativa 1: prevención de riscos laborais, inclúese o criterio de avaliación “valoráronse as medidas de protección específicas de persoas traballadoras sensibles a determinados riscos, así como as de protección da maternidade e a lactación, e de menores”; e dentro da unidade formativa 2: equipos de traballo, dereito do traballo e da seguridade social, e procura do emprego, establécese o seguinte criterio de avaliación “valoráronse as medidas establecidas pola lexislación para a conciliación da vida laboral e familiar, e para a igualdade efectiva entre homes e mulleres”.

Por outra banda o ciclo superior de promoción da igualdade de xénero impártese nos centros educativos CIFP Leixa de Ferrol e CIFP A Xunqueira en Pontevedra.

No decreto 114/2010, do 1 de xullo, polo que se establece a ordenación xeral da formación profesional do sistema educativo de Galicia, establécese que na admisión a ciclos formativos de grao medio e de grao superior, en caso de empate, e por mor de favorecer o fomento das vocacións nas áreas con infrarrepresentación de mulleres ou de homes, seleccionárase en virtude do sexo menos representativo na área profesional en que se demande a praza de formación.

O Plan de emprendemento no sistema educativo de Galicia Eduemprende e os seus programas e liñas de actuación, facilitan o acceso ao emprego e á promoción profesional en igualdade de oportunidades para mulleres e homes.

Nos currículos das diferentes ensinanzas de formación profesional básica inclúense contidos transversais que fomentan o desenvolvemento dos valores de igualdade efectiva entre homes e mulleres, o coñecemento da realidade homosexual, bisexual, transexual, transxénero e intersexual e a prevención da violencia de xénero e dos valores inherentes

ao principio de igualdade de trato e non discriminación por calquera condición o circunstancia persoal ou social.

Entre os obxectivos en materia de igualdade que son de aplicación ao programa están identificados os seguintes:

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

Neste programa de gastos recoméndase que se adopten novas accións positivas que animen ás mulleres a non facer seleccións atendendo ao que de elas se espera, para eliminar estereotipos sociais que fagan que as mulleres e homes elixan perfís profesionais específicos.

## **PROGRAMA 423B-SERVIZOS E AXUDAS COMPLEMENTARIAS DA ENSI- NANZA**

Con cargo a este programa orzamentario desenvólvense, entre outras, as accións encamiñadas á compensación das desigualdades na educación e o acceso á mesma en igualdade de condicións. Financia, por exemplo, a xestión do servizo de comedor e transporte escolar e acompañante levada a cabo pola consellería nos centros docentes públicos, as axudas destinadas ao cofinanciamento dos comedores escolares xestionados polos Concellos e as ANPAS, as actuacións encamiñadas ao fomento da lectura e apoio ás bibliotecas escolares, as actuacións derivadas do Plan de potenciación das linguas estranxeiras e

as axudas para a adquisición de libros de texto, materiais curriculares e material didáctico e complementario.

O programa está clasificado como mixto, con actividades que teñen por finalidade a igualdade entre mulleres e homes e/ou inciden directa e fundamentalmente sobre as mulleres e actividades que teñen un impacto diferenciado en homes e mulleres.

Na descrición do programa desde o punto de vista da perspectiva de xénero, na memoria indícase, entre outras cousas, que os estudos de avaliación inclúen desagregacións por xénero. Tamén se sinala a inclusión de materiais sobre a boa xestión dos tempos, corresponsabilidade e conciliación nas maletas viaxeiras para ensinanza obrigatoria sobre igualdade de xénero ou a creación dun espazo propio sobre a importancia de coeducar en corresponsabilidade nos foros de debate e discusión interdisciplinarios constituídos para garantir liñas estratéxicas comúns en materia de igualdade.

Os obxectivos do programa en materia de igualdade son:

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

Neste programa reitérase a apreciación sobre accións positivas xa comentada de que dado que case o 52% do alumnado son nenos, non pode existir distinción dende unha perspectiva orzamentaria que discrimine, de xeito positivo ao xénero feminino; e determinando que os orzamentos axudan a mellorar o emprego feminino. Polo que se volve recordar cal é a finalidade e sentido das accións positivas e as necesidades de eliminar estereotipos profesionais.

En todo caso, as accións de formación en igualdade xa empezan a dar froito e a consellería indica que "Aínda que en PISA tradicionalmente os alumnos alcanzaban unha puntuación media máis alta que as alumnas nas competencias científica e matemática, do

último informe PISA extráese que as alumnas acadan de media mellores resultados que os alumnos aínda que as diferenzas non son significativas, agás no caso da competencia lectora, que neste caso a diferenza si é significativa.” e valora facer enfoques científicos experimentais que afonden na orixe destas diferenzas a nas vías para a súa compensación, o que permitirá a medio prazo establecer accións positivas innovadoras para acadar a igualdade na formación científica do alumnado.

Á vista do anterior, o programa valórase de maneira positiva, tendo en conta o sinalado ata o momento.

### **PROGRAMA 423B-PREVENCIÓN DO ABANDONO ESCOLAR**

A formación é un factor esencial para asentar un modelo de crecemento económico baseado no coñecemento que asegure un desenvolvemento sostible e unha maior cohesión social. O abandono escolar temperá é un fenómeno non desexable para unha sociedade que considera a formación dos seus membros como un elemento clave, tanto na promoción individual como no benestar colectivo.

O abandono escolar temperá obedece a causas moi diversas e por iso a súa prevención e redución esixe que as administracións educativas actúen en moi diversos frontes. Con este obxectivo, a Consellería de Cultura, Educación, Formación Profesional e Universidades prevé unha serie de medidas e recomendacións dirixidas a previr e reducir o abandono temperá na comunidade autónoma.

O programa está clasificado como mixto, con actividades que teñen por finalidade a igualdade entre mulleres e homes e/ou inciden directa e fundamentalmente sobre as mulleres e actividades que teñen un impacto diferenciado en homes e mulleres.

Desde a perspectiva de xénero a descrición que se fai dor programa céntrase en que os alumnos teñen máis dificultades que as alumnas para prosperar no sistema educativo, suspenden máis, repiten curso máis e abandonan antes o sistema educativo.

Entre os obxectivos do programa están, desde o punto de vista da igualdade, a:

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

. Promoción do reparto equitativo dos tempos entre mulleres e homes que facilite a conciliación e a corresponsabilidade.

Neste programa reitérase a apreciación das accións positivas xa comentada de que dado que case o 52% do alumnado son nenos, non pode existir distinción dende unha perspectiva orzamentaria que discrimine, de xeito positivo ao xénero feminino; e determinando que os orzamentos axudan a mellorar o emprego feminino. Polo que se volve recordar cal é a finalidade e sentido das accións positivas e as necesidades de eliminar estereotipos profesionais.

Dado que todos os puntos de igualdade que precisan recomendación xa foron tratados procede remitirse ás consideracións xa feitas.

### **PROGRAMA 431A- DIRECCIÓN E SERVIZOS XERAIS DE CULTURA**

A través do presente programa de gasto, a Secretaría Xeral Técnica levará a cabo as tarefas de dirección, coordinación e soporte básico dos servizos comúns e centros administrativos dependentes da consellería na área cultural. Do mesmo xeito, desenvolverá actuacións xerais de apoio técnico, administrativo e orzamentario, así como funcións de coordinación na prestación dos servizos de carácter transversal do departamento.

O programa de gasto clasifícase como "Programa destinado exclusivamente a actividades administrativas de xestión" e, de entrada, carece de impacto de xénero.

### **PROGRAMA 432A-BIBLIOTECAS, ARQUIVOS, MUSEOS E EQUIPAMENTOS CULTURAI, PROGRAMA 432B-FOMENTO DAS ACTIVIDADES CULTURAI E PROGRAMA 433A-PROTECCIÓN E PROMOCIÓN DO PATRIMONIO HISTÓRICO, ARTÍSTICO E CULTURAL**

O programa 432A ten como obxectivo contribuír á mellora dos equipamentos culturais e das institucións culturais de referencia (bibliotecas, arquivos e museos de Galicia), non só como centros de conservación do coñecemento e memoria cultural, senón como infraestruturas e servizos básicos para asegurar o dereito constitucional de acceso á cultura e as responsabilidades atribuídas polo Estatuto de Autonomía de Galicia á Xunta de Galicia en relación coa conservación, protección e difusión da cultura galega. Así mesmo, promóvese a realización de actividades que dean a coñecer o patrimonio cultural que albergan estes centros. Tamén inclúe as actividades dirixidas á promoción do libro galego, a través do apoio á empresa editorial galega, a realización de feiras e demais actuacións de promoción da lectura.

Dentro do programa 432B desenvólvense as grandes liñas de actuación para o desenvolvemento da cultura galega, de xeito que se propicie un compromiso da sociedade galega e das institucións para facer da cultura un dos elementos centrais da vida da nosa sociedade e da súa imaxe no mundo.

E o programa 433A ocúpase do apoio e difusión do patrimonio cultural galego en todas as súas manifestacións tanto en Galicia como no exterior. Tamén persegue a protección, conservación, investigación, acrecentamento, difusión e fomento do patrimonio artístico, arquitectónico, arqueolóxico etnolóxico, industrial, científico, documental e bibliográfico de interese para Galicia.

O ámbito prioritario de actuación destes programas de gasto é o sector cultural galego, no que participan os homes e mulleres, ben sexa como consumidores e consumidoras dos diversos produtos culturais xerados ou como empregados e empregadas do sector cultural.

Neste sentido, e extrapolando a Galicia os datos contidos nas principais fontes e series estatísticas culturais máis recentes (por exemplo, o Anuario de Estadísticas Culturales 2022 publicado polo Ministerio de Cultura e Deporte e o Informe a Muller na Cultura Galega), pódese observar que os datos recollidos apuntan, en sentido xeral, a un aumento da participación das mulleres no ámbito cultural, ao tempo que se constatan diferenzas entre os sexos tanto no acceso á cultura como no desempeño de profesións e de actividades profesionais vinculadas ao sector cultural.

Entre os obxectivos do programa 432A están, desde o punto de vista da igualdade, a:

- . Incorporación da transversalidade de xénero na actuación xeral do departamento.
- . Información, sensibilización e educación para a igualdade de mulleres e homes.
- . Transmisión dunha imaxe igualitaria, plural e non estereotipada de mulleres e homes na sociedade.
- . Igualdade no acceso ao emprego, na formación e na promoción profesionais e nas condicións de traballo.
- . Promoción da plena incorporación das mulleres á Sociedade da Información.
- . Promoción da igualdade e da participación activa das mulleres en todos os ámbitos da sociedade (cultura, educación, política, economía, deporte, saúde, etc)
- . Accións dirixidas á prevención e á loita contra a violencia de xénero.

O programa 432B coincide co anterior en todo, salvo que non se considera unha acción dirixida a prevención e loita contra a violencia de xénero. E desenvolve tamén os seguintes obxectivos:

Fomento, directa ou indirectamente, da iniciativa empresarial das mulleres e permite a participación das mulleres no desenvolvemento rural.

O programa 433A pola súa banda, só ten como obxectivo de igualdade o fomento, directa ou indirectamente, da iniciativa empresarial das mulleres.

Todos estes programas, incluídos os de conservación dos bens mobles ou inmobles, permiten accións dirixidas á prevención e á loita contra a violencia de xénero ben directamente (difusión de lecturas de igualdade ou contra a violencia, realización de eventos culturais en prol da igualdade) ou ben indirectamente, a través de explicacións das diferenzas culturais que noutras épocas sostiveron políticas de diferenciación entre os sexos, por exemplo. Recoméndase ter isto en conta durante o desenvolvemento dos programas.

Igualmente, a través destes programas a consellería pode adoptar medidas para a implantación dunha linguaxe non sexista no ámbito da totalidade das relacións culturais e artísticas.

Suxírese que estes programas, en desenvolvemento do artigo 26 da Lei orgánica 3/2007 do 22 de marzo para a igualdade de mulleres e homes, siga incidindo, para acadar a igualdade nestas competencias, en accións específicas que favorezan a promoción específica das mulleres; en incentivos de natureza económica para a creación e produción artística e intelectual de autoría feminina; en oferta artística e cultural pública con presenza equilibrada de mulleres e homes; na representación equilibrada nos distintos órganos consultivos, científicos e de decisión existentes no organigrama artístico e cultural; na adopción de medidas de acción positiva á creación e produción artística e intelectual das mulleres, propiciando o intercambio cultural, intelectual e artístico e a subscripción de convenios cos organismos competentes; e calquera outra acción positiva que permita acadar a igualdade efectiva.

Por último, é de destacar que mediante axudas e subvencións é posible acadar a aplicación de condicións que permitan ao sector privado adoptar medidas que a inserción, e en xeral unhas relacións laborais que respecten a igualdade de xénero. Tamén, a actividade cultural participa da posibilidade de ser integrada nos plans de programación de tempo da cidade, polo que se recomenda que estes programas teñan en conta a elaboración de regulacións das axudas que as contemplan.

## PROGRAMA 561B-INVESTIGACIÓN UNIVERSITARIA

Este programa de gasto integra os orzamentos destinados ao desenvolvemento das accións de apoio e reforzo da investigación universitaria, a través dunha adecuada estruturación dos recursos e da actividade de investigación e a mellora da súa calidade.

Isto implica a introdución duns enfoques adecuados por parte das universidades e a administración que faciliten, por unha parte, a formación e incorporación de persoas investigadoras de talento, e por outra, a creación de un entorno académico que facilite a interacción e o intercambio de coñecemento.

O programa está clasificado como mixto, con actividades que teñen por finalidade a igualdade entre mulleres e homes e/ou inciden directa e fundamentalmente sobre as mulleres e actividades que teñen un impacto diferenciado en homes e mulleres.

Na memoria sinálase que, no Sistema Integrado de Información Universitaria do MEFP, no curso 2021-2022, o 42,21% do persoal docente e investigador nas universidades galegas eran mulleres. Tamén que se introduciron unha serie de medidas de conciliación.

Entre os obxectivos do programa están desde o punto de vista da igualdade a

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

A continuación preséntanse os indicadores e os seus valores previstos para o ano 2024, para coñecer a desagregación por sexo e a estimación da proporción de mulleres nos programas desta Consellería.



### E3 - Eixe 3. Competitividade e crecemento

#### PA01 - Mellorar as capacidades de investigación e innovación e a adopción de tecnoloxías avanzadas

#### E02 - Mellorar e fortalecer a capacidade investigadora das Universidades galegas, Impulsar os centros e Institutos

##### OO02 - Reforzar os programas de formación de investigadores para equiparalos aos máis excelentes e impulsar

INDICADOR		Valor Previsto	Unid. Medida
DE021H	Investigadores/ano participando en proxectos	45,0	Persoas/ano
DE021M	Investigadores/ano participando en proxectos	67,0	Persoas/ano
SC06.H	Persoas menores de 25 anos de idade (Homes)	5,0	Nº
SC06.M	Persoas menores de 25 anos de idade (Mulleres)	8,0	Nº

##### OO03 - Impulsar a excelencia e a internacionalización do Sistema de Investigación universitario.

INDICADOR		Valor Previsto	Unid. Medida
DE021H	Investigadores/ano participando en proxectos	47,0	Persoas/ano
DE021M	Investigadores/ano participando en proxectos	71,0	Persoas/ano

##### OO06 - Impulsar o desenvolvemento da investigación combinada das diversas disciplinas e das infraestruturas

INDICADOR		Valor Previsto	Unid. Medida
DE021H	Investigadores/ano participando en proxectos	184,0	Persoas/ano
DE021M	Investigadores/ano participando en proxectos	226,0	Persoas/ano

### E4 - Eixe 4. Cohesión social e territorial

#### PA01 - Promover unha educación inclusiva e de calidade

#### E01 - Reforzar o sistema educativo do ensino infantil e de primaria mediante a reforma e a modernización dos

##### OI01 - Actuacións de soporte e apoio (gastos de funcionamento)

INDICADOR		Valor Previsto	Unid. Medida
P1020H	Alumnado matriculado en centros privados concertados. Homes	27.949,0	Nº
P1020M	Alumnado matriculado en centros privados concertados. Mulleres	26.521,0	Nº
P1019H	Alumnado matriculado en centros públicos. Homes	71.204,0	Nº
P1019M	Alumnado matriculado en centros públicos. Mulleres	66.071,0	Nº

##### OO03 - Ampliación, mellora e creación de novos centros educativos máis sustentables e flexibles

INDICADOR		Valor Previsto	Unid. Medida
DOC035	Capacidade de coidado de nenos ou de infraestruturas de	450,0	Nº

**E02 - Reforzar o sistema educativo en educación secundaria mediante a reforma e a modernización dos sistemas**

**OO1 - Actuacións de soporte e apoio (gastos de funcionamento)**

INDICADOR		Valor Previsto	Unid. Medida
P1020H	Alumnado matriculado en centros privados concertados. Homes	16.144,0	Nº
P1020M	Alumnado matriculado en centros privados concertados. Mulleres	15.345,0	Nº
P1019H	Alumnado matriculado en centros públicos. Homes	73.089,0	Nº
P1019M	Alumnado matriculado en centros públicos. Mulleres	67.294,0	Nº

**OO03 - Ampliacións e novos centros educativos máis sustentables e flexibles**

INDICADOR		Valor Previsto	Unid. Medida
DOC035	Capacidade de coidado de nenos ou de infraestruturas de	720,0	Nº

**E03 - Elevar a participación na formación profesional dos graos básico, medio e superior, e cursos de especialización,**

**OO1 - Fomento da FP e definición dunha oferta integrada, inclusiva e adaptada as necesidades dos sectores**

INDICADOR		Valor Previsto	Unid. Medida
P033.H	Alumnado beneficiario por bolsas. Homes	2.500,0	Nº
P033.M	Alumnado beneficiario por bolsas. Mulleres	2.500,0	Nº
P115.H	Alumnado premiado (Homes)	13,0	Nº
P115.M	Alumnado premiado (Mulleres)	13,0	Nº
P231.H	Participantes en ciclos formativos (Homes)	1.154,0	Nº
P231.M	Participantes en ciclos formativos (Mulleres)	654,0	Nº

**OO03 - Impulso da innovación aplicada e da dixitalización nos centros educativos e nas ensinanzas de formación**

INDICADOR		Valor Previsto	Unid. Medida
P227.H	Participantes en accións de formación. Homes	1.396,0	Nº
P227.M	Participantes en accións de formación. Mulleres	1.396,0	Nº

**OO05 - Ampliacións e novos centros educativos máis sustentables e flexibles**

INDICADOR		Valor Previsto	Unid. Medida
DOC035	Capacidade de coidado de nenos ou de infraestruturas de	150,0	Nº

**OO06 - Impulso ao emprendemento en colaboración co tecido emprendedor de Galicia**

INDICADOR		Valor Previsto	Unid. Medida
P234.H	Participantes na Rede Galega de Viveiros de Empresas en Centros	10,0	Nº
P234.M	Participantes na Rede Galega de Viveiros de Empresas en Centros	10,0	Nº

**OO08 - Posta en valor da rede de centros de excelencia, a través do aseguramento da calidade no seu**

INDICADOR		Valor Previsto	Unid. Medida
P281.H	Persoal docente que participa en accións formativas da Redede	1.636,0	Nº
P281.M	Persoal docente que participa en accións formativas da Redede	1.940,0	Nº

**E04 - Racionalizar e mellorar a oferta académica universitaria que de resposta ás necesidades do alumnado e do**

**OO02 - Establecer mecanismos que permitan unha maior comunicación empresa-universidade. Dispoñer de canles**

INDICADOR		Valor Previsto	Unid. Medida
P1021H	Alumnado matriculado no sistema universitario de Galicia. Homes	24.598,0	Nº (media)
P1021M	Alumnado matriculado no sistema universitario de Galicia.	31.656,0	Nº (media)
P128.H	Alumnado matriculado UNED (Homes)	4.383,0	Nº
P128.M	Alumnado matriculado UNED (Mulleres)	6.075,0	Nº

**OO99 - Outras actuacións que contribúen ao obxectivo específico**

INDICADOR		Valor Previsto	Unid. Medida
P033.H	Alumnado beneficiario por bolsas. Homes	722,0	Nº
P033.M	Alumnado beneficiario por bolsas. Mulleres	1.247,0	Nº

**E05 - Diminuír o fracaso escolar, reducir o abandono educativo temperán e mellorar os resultados educativos**

**OO02 - Programas de orientación, reforzo e apoio.**

INDICADOR		Valor Previsto	Unid. Medida
P232.H	Alumnado en programas destinados a redución do abandono	390,0	Nº
P232.M	Alumnado en programas destinados a redución do abandono	330,0	Nº
P230.H	Participantes en actividades de formación (Homes)	275,0	Nº
P230.M	Participantes en actividades de formación (Mulleres)	875,0	Nº
P237.H	Participantes en programas de reforzo, orientación e apoio.Homes	6.900,0	Nº
P237.M	Participantes en programas de reforzo, orientación e	6.850,0	Nº
P281.H	Persoal docente que participa en accións formativas da Redede	4.586,0	Nº
P281.M	Persoal docente que participa en accións formativas da Redede	13.514,0	Nº

**OO04 - Mellorar a competencia dixital educativa**

INDICADOR		Valor Previsto	Unid. Medida
P281.H	Persoal docente que participa en accións formativas da Redede	1.630,0	Nº
P281.M	Persoal docente que participa en accións formativas da Redede	3.550,0	Nº

**OO99 - Outras actuacións que contribúen ao obxectivo específico**

INDICADOR		Valor Previsto	Unid. Medida
P281.H	Persoal docente que participa en accións formativas da Redede	1.352,0	Nº
P281.M	Persoal docente que participa en accións formativas da Redede	5.080,0	Nº

**E06 - Apostar por un modelo de formación permanente do profesorado máis vinculado á innovación e a investigación**

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

INDICADOR		Valor Previsto	Unid. Medida
P281.H	Persoal docente que participa en accións formativas da Redede	8.973,0	Nº
P281.M	Persoal docente que participa en accións formativas da Redede	21.965,0	Nº

**OO01 - Incentivar a formación do persoal docente (e que a participación en accións formativas teña efectos,**

INDICADOR		Valor Previsto	Unid. Medida
P281.H	Persoal docente que participa en accións formativas da Redede	1.029,0	Nº
P281.M	Persoal docente que participa en accións formativas da Redede	2.320,0	Nº

**OO03 - Elaborar unha programación formativa integral, desde a formación inicial, pasando polo acceso á profesión**

INDICADOR		Valor Previsto	Unid. Medida
P281.H	Persoal docente que participa en accións formativas da Redede	10.108,0	Nº
P281.M	Persoal docente que participa en accións formativas da Redede	22.977,0	Nº
P039.H	Persoal docente que recibe reintegros por formación (Homes).	105,0	Nº
P039.M	Persoal docente que recibe reintegros por formación (Mullerees).	245,0	Nº

**OO99 - Outras actuacións que contribúen ao obxectivo específico**

INDICADOR		Valor Previsto	Unid. Medida
P230.H	Participantes en actividades de formación (Homes)	2.626,0	Nº
P230.M	Participantes en actividades de formación (Mulleres)	5.880,0	Nº

**E07 - Reforzar o sistema educativo do ensino especial e das ensinanzas de réxime especial, mediante a reforma e a**

**O01 - Actuacións de soporte e apoio (gastos de funcionamento)**

INDICADOR		Valor Previsto	Unid. Medida
P108.H	Alumnado matriculado nas Escolas Oficiais de Idiomas. Homes	17.204,0	Nº
P108.M	Alumnado matriculado nas Escolas Oficiais de Idiomas. Mulleres	34.350,0	Nº
P310.H	Títulos emitidos polas EOLs (Homes)	17.746,0	Nº
P310.M	Títulos emitidos polas EOLs (Mulleres)	36.854,0	Nº

**OO01 - Accións de mellora das condicións de seguridade, funcionalidade, habitabilidade e accesibilidade dos centros**

INDICADOR		Valor Previsto	Unid. Medida
P033.H	Alumnado beneficiario por bolsas. Homes	11,0	Nº
P033.M	Alumnado beneficiario por bolsas. Mulleres	34,0	Nº
P109.H	Alumnado matriculado en ensinanzas artísticas e	6.061,0	Nº
P109.M	Alumnado matriculado en ensinanzas artísticas e	6.061,0	Nº

**OO03 - Axudas á gratuidade da educación especial**

INDICADOR		Valor Previsto	Unid. Medida
DOC035	Capacidade de coidado de nenos ou de infraestruturas de	3.330,0	Nº

**E08 - Promover unha educación accesible e inclusiva eliminando os obstáculos de acceso do alumnado ao sistema**

**OO01 - Accións de posta a disposición do alumnado que requira recursos educativos complementarios necesarios.**

INDICADOR		Valor Previsto	Unid. Medida
P034.H	Alumnado beneficiario do transporte escolar. Homes	32,0	%
P034.M	Alumnado beneficiario do transporte escolar. Mulleres	32,0	%
P035.H	Alumnado beneficiario dos comedores escolares. Homes	26,0	%
P035.M	Alumnado beneficiario dos comedores escolares. Mulleres	26,0	%
P032.H	Alumnado beneficiario por accións de facilitación de material	54,0	%
P032.M	Alumnado beneficiario por accións de facilitación de material	54,0	%

**OO02 - Mellorar as competencias clave, en especial en comunicación lingüística do alumnado.**

INDICADOR		Valor Previsto	Unid. Medida
P037.H	Alumnado participante en programas en inmersión	36.741,0	Nº
P037.M	Alumnado participante en programas en inmersión	36.551,0	Nº
P115.H	Alumnado premiado (Homes)	38,0	Nº
P115.M	Alumnado premiado (Mulleres)	46,0	Nº
P038.H	Alumnado usuario de libros dixitais (Homes)	32.841,0	Nº
P038.M	Alumnado usuario de libros dixitais (Mulleres)	30.607,0	Nº

**PA03 - Potenciar a cultura e a lingua galega como elementos clave para construír unha sociedade inclusiva e**

**E02 - Fortalecer a programación e os servizos dispoñibles nas bibliotecas, arquivos, museos e centros de**

**OO01 - Elaboración dun Plan da Lectura de Galicia e mellora do sistema de acceso aos servizos bibliotecarios a**

INDICADOR		Valor Previsto	Unid. Medida
P219.H	Persoas usuarias da rede de bibliotecas de Galicia. Homes	320.000,0	Nº
P219.M	Persoas usuarias da rede de bibliotecas de Galicia. Mulleres	490.000,0	Nº
P220.H	Visitantes das bibliotecas públicas xestionadas pola Xunta dde	400.000,0	Nº
P220.M	Visitantes das bibliotecas públicas xestionadas pola Xunta dde	600.000,0	Nº

**OO04 - Accións formativas destinadas a persoas con titulacións asociadas ao traballo neste tipo de espazos**

INDICADOR		Valor Previsto	Unid. Medida
P334.H	Persoas beneficiarias de bolsas en materia de bibliotecas,	30,0	Nº
P334.M	Persoas beneficiarias de bolsas en materia de bibliotecas,	43,0	Nº

**E04 - Fomentar e difundir o uso do galego nos diferentes sectores da sociedade, principalmente nos considerados**

**OO01 - Continuar co proceso de normalización lingüística en desenvolvemento do Plan xeral de normalización da**

INDICADOR		Valor Previsto	Unid. Medida
P394.H	Bolseiros (homes)	9,0	Nº
P394.M	Bolseiros (mulleres)	12,0	Nº

**OO02 - Accións de fomento do uso da lingua galega na sociedade apoiando a creación, mantemento e reforzamento**

INDICADOR		Valor Previsto	Unid. Medida
P394.H	Bolseiros (homes)	6,0	Nº
P394.M	Bolseiros (mulleres)	9,0	Nº
P227.H	Participantes en accións de formación. Homes	2.059,0	Nº
P227.M	Participantes en accións de formación. Mulleres	2.381,0	Nº

**Conclusións:**

Todas as medidas para implantar e considerar a perspectiva de xénero no ámbito educativo contribúen de xeito decisivo e constitúen un pilar básico para conseguir o obxectivo dunha igualdade de oportunidades entre mulleres e homes real e efectiva, xa que o sector educativo e a escola como lugar de estudo, teñen moita influencia sobre o aprendizaxe e brindan a posibilidade de cuestionar os roles de xénero asignados.

Por iso, valóranse positivamente todas as accións dirixidas a formación en igualdade do profesorado e as medidas xenéricas para desenvolver neste ámbito o II Plan de Conciliación e Corresponsabilidade da Xunta de Galicia.

Tamén se valora positivamente que se desenvolvan accións no ámbito educativo que contribúen a favorecer a conciliación da vida familiar e laboral.

Recoméndase actualizar o Plan de actuacións para a igualdade nos centros educativos de Galicia, pois a súa vixencia rematou.

Valóranse positivamente as medidas adoptadas para aproveitar o talento feminino no ámbito da investigación universitaria e recoméndase a adopción de medidas que melloren as ratios.

Recoméndase realizar as previsións sobre os datos Pisa sobre as melloras acadadas polas alumnas nestas probas nos ámbitos matemático e científico e ter en conta o tratamento das accións positivas atendendo á necesidade de incrementar a igualdade nunha situación específica. En concreto, parece necesario revisar por que as actividades artísticas e de FP están tan marcadamente asignadas a un sexo determinado. Este tipo de investigación tamén é necesaria para determinar as causas das diferenzas no emprego feminino do profesorado e do persoal en actividades complementarias (acompañantes de transporte escolar, coidadores e coidadoras, persoal de cociña, etc).

Por último, recoméndase ter en conta, no que a contratación administrativa e ás subvencións se refire, o disposto no VIII Plan Estratégico para a Igualdade de Oportunidades entre Mulleres e Homes 2022-2027 da Xunta de Galicia: “A aplicación do enfoque de xénero ao conxunto da xestión pública debe realizarse dun xeito máis sistemático e intenso. A incorporación de cláusulas favorecedoras da igualdade de xénero no conxunto da actividade contractual e nas subvencións está, sen dúbida, cada vez máis estendida no sector público autonómico, aínda que precisa dunha aplicación máis contundente, por exemplo, mediante criterios de puntuación automática, non só aplicables aos casos nos que se produce un empate entre as ofertas”.

#### IV.8. CONSELLERÍA DE POLÍTICA SOCIAL E XUVENTUDE

O Piar Europeo de Dereitos Sociais constitúe unha recomendación e proposta da Comisión Europea para acometer unha profunda renovación do modelo europeo de sociedade que reforce a efectividade dos dereitos e liberdades da cidadanía en termos de igualdade, xustiza e protección.

Un dos seus principais desafíos consiste en loitar contra as discriminacións obxectivamente inxustificadas que continúan a existir por razón de xénero e nesta liña hai que salientar a súa decisiva aposta por fomentar a igualdade de trato e de oportunidades entre mulleres e homes en todos os ámbitos.

A Consellería de Política Social e Xuventude é o órgano da Administración xeral da Comunidade Autónoma de Galicia ao cal, ademais daquelas competencias e funcións establecidas pola Lei 1/1983, do 22 de febreiro, de normas reguladoras da Xunta e da súa Presidencia, lle corresponde, de conformidade co Estatuto de autonomía e coa Constitución española, propoñer e executar as directrices xerais do Goberno no ámbito do be-

nestar, que engloban as competencias en materia de servizos sociais, incluíndo as políticas de familia, menores, benestar social, inclusión social, servizos comunitarios, inmigración, atención ás persoas discapacitadas e ás persoas maiores, a promoción da autonomía persoal e a atención ás persoas en situación de dependencia e as políticas de xuventude e voluntariado.

Na maioría de ámbitos de actuación desta consellería pódense detectar situacións de desigualdade de xénero:

Por unha banda, as mulleres continúan a ser as persoas que de xeito maioritario asumen o coidado dos nenos e nenas e/ou das persoas dependentes, o que limita as súas posibilidades de incorporación ao mercado laboral e á formación.

Por outra banda, os datos sobre condicións de vida amosan que as mulleres teñen un maior risco de pobreza en moitos dos casos como consecuencia das condicións adversas de acceso ao mercado laboral, a súa dedicación a tarefas non remuneradas, déficits en educación e formación profesional, etc. Isto fai que poidan atoparse en situacións de dependencia económica e de maior risco de exclusión.

## PROGRAMA 311A- DIRECCIÓN E SERVIZOS XERAIS DE PROMOCIÓN SOCIAL

Este programa desagrégase nun conxunto de actuacións tendentes a facilitar a operatividade da estrutura administrativa das distintas áreas da consellería. Trata de pór os medios para que a estrutura administrativa vinculada ás distintas áreas da consellería acadе os seus obxectivos coa maior eficiencia e funcionalidade. Ademais, actúa como un soporte económico das actuacións que permiten ás distintas unidades administrativas e centros vinculados ás distintas áreas da consellería desenvolver de forma adecuada as súas competencias de xestión.

Os obxectivos específicos que se pretenden acadar son catro. Por unha banda fortalecer e mellorar a rede de centros prestadores de servizos sociais residenciais e de atención diúrna para persoas maiores e con discapacidade. Tamén reforzar a rede de centros públicos de protección residencial e acollemento especializado de nenos, nenas e adolescentes. Así mesmo, reformar, conservar e mellorar das infraestruturas que albergan as actividades destinadas á xuventude e aos espazos comunitarios. Finalmente, mellorar a eficiencia enerxética dos edificios que albergan as dependencias dos centros prestadores de servizos sociais, así como a súa funcionalidade en canto aos novos sistemas dixitais, domótica, con instalacións que contribúan a mellorar a calidade de vida e confort das persoas usuarias e do persoal que presta os seus servizos nestes centros.

É un programa con actividades non dirixidas especificamente ás persoas, aínda que ten impacto sobre elas como beneficiarias indirectas das accións. A nivel de impacto de

xénero as actuacións recollidas neste programa de gasto van ter unha incidencia directa. Tendo en conta que os coidados no ámbito privado e familiar seguen a ser a día de hoxe tarefas feminizadas, a mellora das prestacións de servizos sociais vai reverter directamente en maiores facilidades para a conciliación e mellora da situación das mulleres. Do mesmo xeito, dado que as mulleres tamén son maioría nos coidados profesionalizados, a mellora das instalacións dos centros prestadores de servizos sociais contribuirá á mellora da calidade de vida das persoas traballadoras, maioritariamente mulleres.

Por outra banda, á hora das contratacións derivadas da implantación destas medidas, vaise ter en conta como criterio de adjudicación de ofertas a existencia nas empresas de plans de igualdade e políticas orientadas a favorecer a conciliación.

Por todo o anteriormente exposto valórase como positivo o presente programa de gasto no camiño cara a igualdade real entre mulleres e homes, xa que a mellora das prestacións de servizos sociais incide directamente na mellora da conciliación.

### PROGRAMA 312A-PROTECCIÓN E INSERCIÓN SOCIAL

As distintas actuacións que se realizan a través deste programa, o cal, ten carácter sectorial, van destinadas a aquelas persoas que estean afectadas por unha carencia de medios económicos e en situación de risco ou de exclusión social. Estas actuacións materialízanse a través de prestacións de inclusión social e mediante o apoio ás entidades de iniciativa social, coa finalidade de atender de forma coordinada e global as necesidades, mellorar o rendemento dos recursos dispoñibles, procurar a calidade na prestación dos servizos, evitar os desequilibrios territoriais e estimular a cultura de participación da sociedade e das propias persoas afectadas como elemento esencial na provisión dos servizos sociais.

O programa non está especificamente orientado á igualdade, mais provoca impacto diferenciado en homes e mulleres.

Así, por exemplo, no ano 2022, a porcentaxe de mulleres respecto do total de persoas beneficiarias da RISGA foi do 61,25%. O perfil é o dunha muller de 45 a 65 anos, solteira, que vive soa en zona urbana en piso de alugueiro.

Por outro lado, a nivel xeral, o perfil das persoas usuarias dos servizos sociais comunitarios corresponde a un 59% de mulleres.

En canto ás AIS concedidas no ano 2022, o 62,67% foron a mulleres e a porcentaxe de mulleres respecto do total de persoas que recibiron a Axuda Social Extraordinaria de Pensións non contributivas e o Fondo de Asistencia Social e Subsidio de Garantía de Ingresos Mínimos foi do 61,90%.

Polo tanto, é claro o impacto de xénero e é positiva a desagregación por sexos que fai a memoria. Tamén que está previsto un tratamento específico das situacións de violencia de xénero.



## PROGRAMA 312B- PROGRAMA DE PRESTACIÓNS ÁS FAMILIAS E Á INFANCIA

Este programa de gasto está dirixido, por unha banda, a abordar a dinámica de declive demográfico de Galicia e por outra, a atender as necesidades das familias nas súas distintas modalidades, garantindo o seu benestar e libre desenvolvemento, así como a súa protección integral, na orde xurídica, económica e social, como unidade e de cada un dos seus membros, e especialmente dos nenos, nenas e adolescentes en situación de desprotección e/ou penalmente responsables.

Galicia é a segunda comunidade española con maior porcentaxe de poboación envellecida. O índice conxuntural de fecundidade en Galicia é o terceiro máis baixo de España, con 1,01 nacementos por cada mil mulleres en idade fértil, fronte á media estatal de 1,19 (INE datos 2021) e os 1,50 da Unión Europea (Eurostat 2020, UE-27, dato provisional). Así mesmo, as persoas de entre 15 e 30 anos supoñen o 12,73% da poboación total de Galicia fronte ao 15,50% no conxunto do Estado e o 16,33% de Europa.

Pola súa banda, as familias galegas demandan cada vez máis medidas e recursos de calidade que permitan compatibilizar as responsabilidades laborais coas tarefas de atención e coidado necesarias para o sostemento da vida no ámbito privado.

O programa, defínese como programa mixto, con actividades que teñen por finalidade a igualdade entre mulleres e homes e/ou inciden directa e fundamentalmente sobre as mulleres e actividades que teñen un impacto diferenciado en mulleres e homes.

Prevense actuacións orientadas a promover a igualdade e a prevención da violencia de xénero e ademais incorpórase transversalmente a perspectiva de xénero. Entre as ditas actuacións:

1. GOF virtual. É un servizo que ofrece apoio e asesoramento ás familias galegas e a calquera persoa. Este, proporcionará información sobre a igualdade, os dereitos e os recursos e servizos que prestan atención ás mulleres en situación de violencia de xénero.
2. Adecuación e racionalización dos horarios e das prazas nas escolas infantís (0 a 3 anos). Daráselle prioridade e bonificación ás familias monoparentais e reservarase un 5% das prazas, para casos urxentes, por exemplo, fillos/as de mulleres que se atopen en casas de acollida e/ou sexan vítimas de violencia de xénero.
3. Reforzo das accións que se veñen a realizar en relación á temática da igualdade como contido transversal nos centros que dependen da Dirección Xeral de Familia, Infancia e Dinamización Demográfica.
4. Consideración preferente das vítimas de violencia de xénero para ser titulares dunha casa niño e no acceso aos servizos de conciliación.

5. Así mesmo, vanse levar a cabo varias iniciativas formativas sobre igualdade, coresponsabilidade e educación sexual, así como integrar a perspectiva de xénero de xeito transversal en tódalas convocatorias, axudas, estudos estatísticos e procesos de contratación de servizos públicos.

Por todo o anteriormente exposto valórase como positivo o presente programa de gasto no camiño cara a igualdade real entre mulleres e homes, xa que moitas actuacións poñen importante foco na coresponsabilidade e conciliación e contan con medidas específicas para familias monoparentais e mulleres vítimas de violencia de xénero.

### **PROGRAMA 312C-SERVIZOS SOCIAIS RELATIVOS ÁS MIGRACIÓNS**

Con este programa trátase de promover a inclusión social das persoas migrantes.

A poboación galega en 2022 era de 2.690.464 persoas, das cales, 118.740 son estranxeiras, representando así un 4,41% do total. A diversidade existente no referente á orixe das persoas migrantes e a dispersión xeográfica do colectivo, esixe unha atención adaptada ás necesidades e as particularidades de cada unha, sendo estas moi diferentes segundo a súa procedencia.

Coas actuacións que se desenvolven no marco deste programa de gasto, trátase de avanzar na inclusión da poboación migrante, entendendo que a mellor maneira de acadala é a través do emprego, pero sen descoidar outros aspectos importantes como a eliminación das barreiras idiomáticas, o coñecemento da sociedade de acollida e a xestión da diversidade sociocultural poñendo o acento na convivencia.

Para isto desenvolveranse itinerarios personalizados de inclusión sociolaboral, que proporcionen a formación prelaboral e laboral precisa e incluso a formación en competencias clave, que permitirá que os e as migrantes poidan participar en accións formativas de competencias de profesionalidade.

Na perspectiva de xénero, este programa cualifícase como non especificamente orientado á igualdade aínda que provoca impacto diferenciado en mulleres e homes. Así, as actuacións levaranse a cabo, segundo di a memoria, con perspectiva de xénero e teranse en conta ademais a realización de accións positivas a prol da igualdade entre mulleres e homes tendo en conta as diferenzas culturais respecto a esta cuestión que existen nos diferentes países de procedencia destas persoas.

Por exemplo, nas convocatorias de axudas a entidades para a realización de programas para inmigrantes incluírase como criterio de valoración o enfoque de xénero.

Nas subvencións do 2022, a participación das mulleres foi superior á dos homes (un 59 %).

Introducir o enfoque de xénero nas convocatorias e a desagregación por sexo dos indicadores é unha medida que se valora como positiva.

Así mesmo, na metodoloxía das actuacións para as que se solicite financiamento, esíxese que se incorpore a perspectiva de xénero, describindo os axustes que se introducirán en función dos roles diferentes que asumen homes e mulleres na sociedade e que poden condicionar o acceso e a calidade da súa participación.

Por todo o anteriormente exposto valórase como positivo o presente programa de gasto no camiño cara a igualdade real entre mulleres e homes, xa que as mulleres representan un 52,1% da poboación migrante en Galicia (IGE 2021) e contan con problemáticas específicas que é preciso abordar.

### **PROGRAMA 312D-ATENCIÓN Á DEPENDENCIA**

Este programa pretende dar cobertura ás necesidades de atención que precisan as persoas en situación de dependencia que, por razóns derivadas da idade, a enfermidade ou a discapacidade e vinculadas á falla de ou á perda de autonomía física, mental, intelectual ou sensorial, requiren da atención doutra persoa ou precisan de axudas importantes para realizar actividades básicas da vida diaria.

No ano 2022, o número total de persoas con discapacidade en Galicia era de 244.302. Un 51,52% son mulleres. E da poboación de mais de 65 anos que presenta algunha discapacidade, un 57,22% tamén son mulleres.

Estímase que en 2033 se reduza a poboación nun 4,86%, mentres que o número de persoas maiores de 65 anos se incremente nun 18,42%

Trátase dun programa mixto, con actividades que teñen por finalidade a igualdade entre mulleres e homes e/ou inciden directamente sobre as mulleres e actividades que teñen impacto diferenciado en mulleres e homes.

Ao fío do anterior, case todas as actividades enmarcadas neste programa de gasto teñen unha importante repercusión dende o punto de vista do xénero, por dúas razóns. A primeira é que as mulleres representan un 51,52% do número total de persoas con discapacidade, ademais de que representan o 63% do total de persoas en situación de dependencia. A segunda é que, en torno ao 80% das persoas coidadoras son mulleres.

Neste sentido, o programa prevé: actividades de formación para persoas coidadoras, inclusión das convocatorias de concerto social para a xestión de prazas residenciais e de atención diúrna de criterios de selección consistentes en medidas de conciliación, criterios de valoración en contratos para a xestión de prazas de residencias nos centros de día de

maiores a favor de entidades que teñan implantado medidas de igualdade ou mantemento e ampliación do volume de novas prazas sostidas con fondos públicos en centros de atención a persoas con discapacidade, que facilitarán a conciliación.

Por todo o anteriormente exposto valórase como positivo o presente programa de gasto no camiño cara a igualdade real entre mulleres e homes.

### **PROGRAMA 312E-PROMOCIÓN DA AUTONOMÍA PERSOAL E PREVENCIÓN DA DEPENDENCIA PARA PERSOAS CON DISCAPACIDADE E AS PERSOAS MAIORES**

○ conxunto de actuacións que se van desenvolver están dirixidas a desenvolver e consolidar servizos e prestacións que atendan as necesidades sociais que poidan afectar especificamente ás persoas en situación de dependencia, ás persoas maiores e ás persoas con discapacidade; así mesmo apoiaranse tanto as entidades de iniciativa social que traballan na defensa dos intereses destes colectivos, como ao movemento asociativo no que se integran e participan estas persoas.

○ programa cualifícase na memoria como “programa non especificamente orientado á igualdade aínda que provoca un impacto diferenciado en homes e mulleres” e “programa mixto, con actividades que teñen por finalidade a igualdade entre mulleres e homes e/ou inciden directa e fundamentalmente sobre as mulleres e actividades que teñen un impacto diferenciado en homes e mulleres”.

○ 51,52% da poboación que presenta algún tipo de discapacidade son mulleres, cifra que aumenta ata o 57,22% no caso das persoas de máis de 65 anos, polo que, as actuacións enmarcadas en este programa teñen un impacto maior nas mulleres.

As mulleres con discapacidade afrontan desigualdades no acceso e control dos recursos (espazos de participación social e a toma de decisións e a bens e servizos públicos.), no goce dos seus dereitos fundamentais (como os sexuais e reprodutivos) e na súa situación e posición social con respecto á educación, ao emprego, á xustiza, á protección social, ás relacións afectivas. Diferenzas que tamén se poden observar en relación á súa autopercepción e á imaxe que delas ten a sociedade en xeral e mesmo a que presentan os medios de comunicación.

De todo iso dérvase unha situación de discriminación, de desigualdade, de desvantaxe que dificultan a consecución de obxectivos de vida considerados como esenciais, porque imprime unha especificidade ás súas necesidades e intereses estratéxicos.

As persoas que pertencen a este colectivo precisan de servizos que, constituíndo un apoio, promovan a súa autonomía e lles faciliten o desenvolvemento individual previndo a súa dependencia. Para iso, no programa inclúense as seguintes actuacións: convenios de colaboración coas entidades representativas das persoas con discapacidade de Galicia para levar a cabo programas con perspectiva de xénero e enfoque dual; convenios con

entidades representativas dos intereses das persoas maiores para o deseño e implementación de medidas destinadas a intervención social con este colectivo; apoio e mellora da situación existente nos servizos de atención residencial; o estudo dun novo modelo de residencias; un servizo de apoio á mobilidade persoal para persoas con discapacidade e/ou en situación de dependencia; e a posta en marcha de experiencias piloto como por exemplo as Casas do Maior.

Neste programa utilizaranse indicadores desagregados por sexo, que facilitarán a avaliación do mesmo e a posta en marcha de futuras políticas públicas.

Valórase de xeito positivo que o enfoque de xénero neste programa responda en termos xerais aos principios reitores que se estableceron na Estratexia galega sobre discapacidade 2015-2020, posto que, o xénero é unha variable que afonda nas desigualdades e que vén supoñendo unha dobre discriminación para as mulleres con discapacidade, e, se se ten en conta o rural, unha tripla discriminación.

Tamén se valora positivamente que se pretenda reforzar a implicación das entidades colaboradoras no desenvolvemento dos programas no que atinxe a que a programación das súas accións respondan ás necesidades de mulleres e homes.

Por todo o anteriormente exposto valórase como positivo o presente programa de gasto no camiño cara a igualdade real entre mulleres e homes.

### **PROGRAMA 312F-PROGRAMAS DE SOLIDARIEDADE**

O programa engloba unha serie de medidas encamiñadas a promover e impulsar accións de voluntariado en diferentes áreas de actuación tales como a sociosanitaria, social, ambiental, tecnolóxica, cultural ou educativa que inciden de xeito significativo na mellora da contorna e no desenvolvemento comunitario e, por outra banda, aspira a garantir a inclusión social e os dereitos básicos das persoas máis desfavorecidas e vulnerables dentro dun marco favorecedor da acción solidaria como elemento de cohesión enriquecedor tanto a nivel persoal como social.

Entre outras cousas, persegue a promoción da cultura da solidariedade impulsando á cidadanía a participar nas accións voluntarias, incidindo na participación dos homes nestas, evitando así a discriminación que no ámbito social se produce ao ser as mulleres as que maioritariamente se implican e entendendo a igualdade de xénero como unha das súas finalidades estratéxicas. Tamén se pretende a promoción do voluntariado e apoio ás entidades que desenvolven programas no eido da igualdade entre homes e mulleres, na incorporación de homes ao mundo do voluntariado e no eido do acompañamento a vítimas da violencia de xénero.

Trátase dun programa mixto, con actividades que teñen por finalidade a igualdade entre mulleres e homes e/ou inciden directamente sobre as mulleres e actividades que teñen impacto diferenciado sobre mulleres e homes.

Prevese que con este programa se logre unha mellora da implicación social e a coresponsabilidade entre mulleres e homes, coa finalidade de acadar un desenvolvemento pleno das persoas no ámbito do traballo, afectivo, familiar, persoal, de ocio... mantendo así un equilibrio nas distintas dimensións da vida.

Por todo o anteriormente exposto valórase como positivo o presente programa de gasto no camiño cara a igualdade real entre mulleres e homes, xa que a igualdade de xénero é unha das súas finalidades e conta con actuacións enfocadas a ela.

### **PROGRAMA 313A-SERVIZOS Á MOCIDADE**

Este programa tenta levar a cabo un conxunto de actuacións dirixidas a atender as necesidades e intereses da mocidade galega (en xeral, entre 14 e 30 anos). Principalmente tratarase de facilitar a adquisición daquelas habilidades e aptitudes vinculadas á mellora da súa empregabilidade e inserción no mercado laboral, sempre en igualdade de oportunidades entre mulleres e homes.

Trátase dun programa mixto, con actividades que teñen por finalidade a igualdade entre mulleres e homes e/ou inciden directa e fundamentalmente sobre as mulleres e actividades que teñen un impacto diferenciado en homes e mulleres.

Segundo os datos recollidos nun informe nacional de Xuventude, para o conxunto da poboación moza do Estado, constatan unha serie de variables como que a redución nas taxas de emancipación é maior entre os homes que entre as mulleres. Tamén se constata que, en xeral, as mulleres novas tardan máis que os homes en atopar emprego e que é maior a porcentaxe de varóns que reciben axuda dos proxenitores que a porcentaxe de mulleres, se ben as mulleres reciben en maior medida axuda económica da súa parella que os varóns, o que nos está indirectamente indicando unha posible dependencia económica das mulleres novas respecto dos homes novos. Segue sendo tamén máis elevada a proporción de mulleres totalmente dependentes con respecto aos varóns e a media de ingresos mensuais das mulleres é máis reducida que a dos homes. Tamén hai datos que evidencian a desigualdade de xénero en relación coa presenza das mulleres novas no ámbito científico e tecnolóxico, con presenza de estereotipos sexistas de cara á elección da carreira académico-profesional.

Non se prevén actuacións específicas no eido da igualdade aínda que se prevé a transversalidade de xénero en todas as actuacións.

Por todo o anteriormente exposto valórase como positivo o presente programa de gasto no camiño cara a igualdade real entre mulleres e homes. Non obstante, ademais da prevista transversalidade poderíanse prever medidas de acción positivas concretas dados os datos sinalados nos parágrafos anteriores.

## PROGRAMA 313C-SERVIZOS SOCIAIS COMUNITARIOS

Dende este programa de gasto finánciase o Sistema Galego de Servizos Sociais, e especialmente os servizos sociais comunitarios básicos de titularidade municipal. Estes servizos están dirixidos a atender con carácter xeral a toda a cidadanía, aínda que con máis intensidade á poboación máis vulnerable (persoas en situación de dependencia, de exclusión social, de discapacidade, persoas sen fogar, menores de idade en risco de desprotección, vítimas de violencia de xénero, persoas con problemas de condutas aditivas, minorías étnicas, poboación migrante, poboación reclusa e ex-reclusa etc).

Trátase dun programa, segundo di a memoria, non especificamente orientado á igualdade aínda que provoca un impacto diferenciado en homes e mulleres.

Tense en conta que as mulleres teñen maior risco de pobreza que os homes (a maior parte de fogares formados por unha persoa ao cargo son mulleres con cargas familiares, teñen unha taxa de actividade menor e maior taxa de desemprego, etcétera). Así, as persoas usuarias dos servizos sociais comunitarios son un 59% mulleres.

É positivo que os indicadores utilizados neste programa, se desagregan conforme ao sexo. Isto facilitará a avaliación do mesmo e a posta en marcha de políticas públicas axeitadas.

Como actividades específicas previstas no programa, directamente relacionadas coa promoción da igualdade figura a incorporación nas convocatorias de axudas como criterio do baremo de concesión a realización de actividades específicas de promoción da igualdade de xénero. E na metodoloxía das actuacións esíxese que incorporen a perspectiva de xénero, describindo os axustes que se introducirán en función dos roles diferentes que asumen homes e mulleres na sociedade e que poden condicionar o acceso e a calidade da súa participación.

Valórase como positivo o presente programa de gasto no camiño cara a igualdade real entre mulleres e homes, sen prexuízo da posible incorporación de novas medidas de acción positiva.

A continuación preséntanse os indicadores e os seus valores previstos para o ano 2024, para coñecer a desagregación por sexo e a estimación da proporción de mulleres nos programas desta Consellería.

## E1 - Eixe 1. O reto demográfico

### PA02 - Mellorar a atención ao benestar e á calidade de vida das familias

#### E01 - Garantir unha estrutura de servizos de atención das necesidades das familias para favorecer que as persoas

##### O03 - Transferencias internas

INDICADOR		Valor Previsto	Unid. Medida
DOC035	Capacidade de coidado de nenos ou de infraestruturas de	8.171,0	Nº

##### OO01 - Medidas de impulso á natalidade.

INDICADOR		Valor Previsto	Unid. Medida
DOC035	Capacidade de coidado de nenos ou de infraestruturas de	31.364,0	Nº

##### OO02 - Accións de fomento da conciliación da vida persoal, familiar e laboral.

INDICADOR		Valor Previsto	Unid. Medida
DOC035	Capacidade de coidado de nenos ou de infraestruturas de	7.704,0	Nº
P00450	Familias beneficiarias da tarxeta benvinda	24.197,0	Nº
P341.H	Menores e familias beneficiarias de programas de integración familiar, socioeducativos e terapéuticos (homes)	215,0	Nº
P341.M	Menores e familias beneficiarias de programas de integración familiar, socioeducativos e terapéuticos (mulleres)	215,0	Nº
P426.H	Menores e familias beneficiarias de puntos encontro	1.800,0	Nº
P426.M	Menores e familias beneficiarias de puntos encontro	1.800,0	Nº
S0EE17	Número de empresas que reciben axudas para desenvolver medidas de fomento da igualdade e da conciliación de vida laboral	15,0	Nº
MRR22H	Xoves participantes no programa. Homes	80,0	Nº
MRR22M	Xoves participantes no programa. Mulleres	120,0	Nº

##### OO03 - Favorecer as condicións necesarias para que as persoas menores poidan integrarse nunha familia ou

INDICADOR		Valor Previsto	Unid. Medida
P341.H	Menores e familias beneficiarias de programas de integración familiar, socioeducativos e terapéuticos (homes)	3.277,0	Nº
P341.M	Menores e familias beneficiarias de programas de integración familiar, socioeducativos e terapéuticos (mulleres)	2.918,0	Nº
P111.H	Menores en situación de acollemento residencial e atención de día	1.880,0	Nº
P111.M	Menores en situación de acollemento residencial e atención de día	1.730,0	Nº
P1030H	Menores en situación de acollemento familiar. Homes	800,0	Nº
P1030M	Menores en situación de acollemento familiar. Mulleres	1.150,0	Nº
P112.H	Menores participantes nos programas Mentor e de traballo remunerado e formación ocupacional en centros de reeducación. H	550,0	Nº
P112.M	Menores participantes nos programas Mentor e de traballo remunerado e formación ocupacional en centros de reeducación.	550,0	Nº
P428.H	Persoas usuarias das residencias de tempo libre (homes e nenos)	2.343,0	Nº
P428.M	Persoas usuarias das residencias de tempo libre (mulleres enenas)	2.342,0	Nº



**E02 - Mellorar a calidade de vida da xuventude galega, mellorando as súas competencias e capacidades,**

**OO01 - Fomentar e apoiar os programas de prácticas formativas e de mobilidade transnacional, para a mellora da**

INDICADOR	Valor Previsto	Unid. Medida
P1025H Persoas mozas que reciben axudas. Homes	360,0	Nº
P1025M Persoas mozas que reciben axudas. Mulleres	540,0	Nº

**OO02 - Impulsar a participación dos mozos e mozas en actividades de educación non formal que permitan a**

INDICADOR	Valor Previsto	Unid. Medida
P114.M Mozas beneficiarios ou participantes. (Mulleres)	8.140,0	Nº
P114.H Mozos beneficiarios ou participantes. (Homes)	6.790,0	Nº
P1026H Participantes en programas de xuventude. Homes	6.395,0	Nº
P1026M Participantes en programas de xuventude. Mulleres	9.245,0	Nº
P233.H Participantes en proxectos de voluntariado. Homes	722,0	Nº
P233.M Participantes en proxectos de voluntariado. Mulleres	1.454,0	Nº

**E4 - Eixe 4. Cohesión social e territorial**

**PA02 - Facer que o crecemento chegue a toda a cidadanía, en particular ás persoas máis desfavorecidas e apoiar a**

**E01 - Dotar de integridade un sistema de garantía de ingresos para que as persoas sen recursos ou con insuficiencia**

**OO01 - Configurar a implantación en Galicia dun sistema de garantía de ingresos no que operan Goberno Central e a**

INDICADOR	Valor Previsto	Unid. Medida
P342.H Persoas beneficiadas (homes)	4.350,0	Nº
P342.M Persoas beneficiadas (mulleres)	4.842,0	Nº
P343.H Persoas en risco de exclusión atendidas para cobertura de	9,0	Nº
P343.M Persoas en risco de exclusión atendidas para cobertura de	2,0	Nº

**OO02 - Modificar a regulación da Renda de Inclusión Social de Galicia e das Axudas de Inclusión Social para acadar**

INDICADOR	Valor Previsto	Unid. Medida
P345.H Persoas perceptoras da RISGA. Homes	3.150,0	Nº
P345.M Persoas perceptoras da RISGA. Mulleres	4.050,0	Nº

**OO04 - Axuda Extraordinaria Pensións non contributivas (PNC), Fondo de Asistencia Social (FAS) e subsidio de**

INDICADOR	Valor Previsto	Unid. Medida
P342.H Persoas beneficiadas (homes)	14.551,0	Nº
P342.M Persoas beneficiadas (mulleres)	29.391,0	Nº

**OO05 - Programas de axudas para persoas con déficit de recursos, en risco ou en situación de pobreza (bons)**

INDICADOR	Valor Previsto	Unid. Medida
P342.H Persoas beneficiadas (homes)	45.177,0	Nº
P342.M Persoas beneficiadas (mulleres)	49.161,0	Nº

**E02 - Impulsar a inclusión social e laboral das persoas en situacións de vulnerabilidade, pobreza ou exclusión social e**

**OO02 - Deseñar e desenvolver de programas especificamente dirixidos a atender factores de vulnerabilidade e a**

INDICADOR		Valor Previsto	Unid. Medida
SE01.H	Participantes en situación ou risco de exclusión social. Homes	6.948,0	Nº
SE01.M	Participantes en situación ou risco de exclusión social. Mulleres	10.855,0	Nº
P420.H	Persoas de etnia xitana beneficiadas (homes)	526,0	Nº
P420.M	Persoas de etnia xitana beneficiadas (mulleres)	538,0	Nº

**OO04 - Apoiar o desenvolvemento de programas de servizos sociais básicos e específicos de inclusión social**

INDICADOR		Valor Previsto	Unid. Medida
SE01.H	Participantes en situación ou risco de exclusión social. Homes	540,0	Nº
SE01.M	Participantes en situación ou risco de exclusión social. Mulleres	135,0	Nº
P347.H	Persoas usuarias dos servizos sociais comunitarios con intervención social aberta rexistrados no SIUSS (homes)	423.858,0	Nº
P347.M	Persoas usuarias dos servizos sociais comunitarios con intervención social aberta rexistrados no SIUSS (mulleres)	605.578,0	Nº

**OO07 - Manter a rede de servizos sociocomunitarios**

INDICADOR		Valor Previsto	Unid. Medida
P342.H	Persoas beneficiadas (homes)	103.500,0	Nº
P342.M	Persoas beneficiadas (mulleres)	103.500,0	Nº

**OO11 - Garantir o acceso á vivenda digna con programas de acompañamento social.**

INDICADOR		Valor Previsto	Unid. Medida
P342.H	Persoas beneficiadas (homes)	41,0	Nº
P342.M	Persoas beneficiadas (mulleres)	97,0	Nº

**E03 - Dar un pulo á garantía de recursos nos fogares nos que habitan persoas en situación de dependencia e atender**

**OO01 - Incremento dos servizos de atención residencial, atención diúrna, de axuda no fogar, de promoción da**

INDICADOR		Valor Previsto	Unid. Medida
SC16.H	Participantes con discapacidade. Homes	964,0	Nº
SC16.M	Participantes con discapacidade. Mulleres	696,0	Nº
P241.H	Participantes nos servizos para persoas en situación de	70.952,0	Nº
P241.M	Participantes nos servizos para persoas en situación de	112.730,0	Nº
P433.H	Usuarios con discapacidade ou en situación de dependencia	20,0	Nº
P433.M	Usuarios con discapacidade ou en situación de dependencia	20,0	Nº

**0099 - Outras actuacións que contribúen ao obxectivo específico**

INDICADOR		Valor Previsto	Unid. Medida
P433.H	Usuarios con discapacidade ou en situación de dependencia	25,0	Nº
P433.M	Usuarios con discapacidade ou en situación de dependencia	25,0	Nº

**E04 - Mellorar a atención social e a calidade de vida das persoas con discapacidade e das persoas maiores, garantindo**

**OI03 - Transferencias internas**

INDICADOR		Valor Previsto	Unid. Medida
P241.H	Participantes nos servizos para persoas en situación de	40,0	Nº
P241.M	Participantes nos servizos para persoas en situación de	60,0	Nº

**OO01 - Fomentar actitudes positivas cara o coidado da saúde e a promoción da autonomía persoal: fomento da**

INDICADOR		Valor Previsto	Unid. Medida
P140.H	Participantes en programas de prevención da dependencia. Homes	1.050,0	Nº
P140.M	Participantes en programas de prevención da dependencia.	1.700,0	Nº
P241.H	Participantes nos servizos para persoas en situación de	380,0	Nº
P241.M	Participantes nos servizos para persoas en situación de	568,0	Nº
P430.H	Persoas valoradas a través dos Equipos de Valoración e	2.250,0	Nº
P430.M	Persoas valoradas a través dos Equipos de Valoración e	4.500,0	Nº

**OO02 - Promover unha vida autónoma e activa, principalmente mediante solucións TIC e novos recursos para**

INDICADOR		Valor Previsto	Unid. Medida
P241.H	Participantes nos servizos para persoas en situación de	300,0	Nº
P241.M	Participantes nos servizos para persoas en situación de	320,0	Nº

**OO03 - Facilitar a accesibilidade universal como requisito para unha vida autónoma. Impulsar a accesibilidade nos**

INDICADOR		Valor Previsto	Unid. Medida
P431.H	Nenos de 0-6 anos participantes nos servizos (homes)	188,0	Nº
P431.M	Nenos de 0-6 anos participantes nos servizos (mulleres)	282,0	Nº
P140.H	Participantes en programas de prevención da dependencia. Homes	13,0	Nº
P140.M	Participantes en programas de prevención da dependencia.	12,0	Nº
P241.H	Participantes nos servizos para persoas en situación de	3.498,0	Nº
P241.M	Participantes nos servizos para persoas en situación de	2.723,0	Nº

**0005 - Achegar os servizos sociais e asistenciais ao medio rural para promover que as persoas maiores**

INDICADOR	Valor Previsto	Unid. Medida
SC16.H Participantes con discapacidade. Homes	41.300,0	Nº
SC16.M Participantes con discapacidade. Mulleres	44.520,0	Nº
P140.H Participantes en programas de prevención da dependencia. Homes	9.394,0	Nº
P140.M Participantes en programas de prevención da dependencia.	21.987,0	Nº
P241.H Participantes nos servizos para persoas en situación de	256,0	Nº
P241.M Participantes nos servizos para persoas en situación de	374,0	Nº

**0099 - Outras actuacións que contribúen ao obxectivo específico**

INDICADOR	Valor Previsto	Unid. Medida
P431.H Nenos de 0-6 anos participantes nos servizos (homes)	2.868,0	Nº
P431.M Nenos de 0-6 anos participantes nos servizos (mulleres)	1.634,0	Nº
P241.H Participantes nos servizos para persoas en situación de	872,0	Nº
P241.M Participantes nos servizos para persoas en situación de	1.307,0	Nº

**Conclusiones:**

A Consellería de Política Social enmarca as súas competencias en ámbitos nos que as desigualdades de xénero que aínda persisten deben terse en conta á hora de planificar as actuacións que se van desenvolver, ou nos que a través destas actuacións se pode incidir de xeito favorable en que as mulleres poidan acceder e permanecer no mercado laboral, facilitando, no seu caso, recursos de conciliación.

Por iso, valórase positivamente que se potencien actuacións que incidan na conciliación da vida laboral, familiar e persoal; que se deseñen actuacións específicas para atender a situación desigual das mulleres con discapacidade; que se desenvolvan proxectos que fomenten a educación en igualdade, a corresponsabilidade... Tamén que estean previstos cursos e talleres específicos sobre educación sexual, promoción da saúde e educación en valores; que se incorpore a perspectiva de xénero en todas as actuacións relacionadas co voluntariado, co obxectivo de incorporar os homes as accións de voluntariado e que se lle dea prioridade nas ordes de axudas a aquelas entidades que desenvolvan programas relacionados coa promoción da igualdade de xénero e de acompañamento a vítimas de violencia de xénero.

Con relación ao VIII Plan Estratéxico de Igualdade de oportunidades entre mulleres e homes 2022-2027, as actividades recollidas neste plans de actuación corresponden coas atribucións asignadas a esta Consellería ao longo das liñas de actuación nas que está incluída.

Cómpre, na memoria, revisar algúns casos de usos do masculino como xenérico.

## IV.9. CONSELLERÍA DE SANIDADE

A Consellería de Sanidade é o órgano da Administración autonómica responsable da superior dirección e control do desenvolvemento das funcións e competencias en materia de sanidade, de acordo co establecido no Estatuto de Autonomía de Galicia, na Lei 8/2008, do 10 de xullo, de Saúde de Galicia e na Lei 3/2019 do 2 de xullo de Ordenación Farmacéutica de Galicia. Igualmente, asume a dirección do sistema público de saúde de Galicia, conforme aos principios obxectivos da concepción integral da saúde, na cal se inclúe a promoción da saúde, a protección fronte á situación e circunstancias que supoñen un risco para ela, a calidade dos servizos e a mellora continua da organización sanitaria, a atención ás necesidades de saúde da poboación, así como a eficiencia, efectividade e eficacia na xestión do sistema sanitario.

Así mesmo correspóndelle o exercicio das competencias que para situacións sanitarias urxentes ou de necesidade se recollen na Lei Orgánica 3/1986, do 14 de abril, de medidas especiais en materia de saúde pública .

A Organización Mundial da Saúde (OMS) recoñece que a igualdade de xénero é un pilar necesario para conseguir sociedades sostibles, prósperas e saudables e que non deixen a ninguén desatendido; así como que é esencial para lograr todos os obxectivos de desenvolvemento sostible (ODS).

A OMS tamén indica que os determinantes da saúde relacionados co xénero son as normas, expectativas e funcións sociais que incrementan as taxas de exposición e a vulnerabilidade fronte aos riscos para a saúde e que determinan os comportamentos de promoción da saúde e as respostas dos sistemas sanitarios en función do xénero, debendo considerar a ininterseccionalidade, é dicir, a relación entre o sexo, o xénero e outros determinantes sociais que poden crear inequidades sanitarias nos procesos tanto a nivel individual como institucional.

Por iso é fundamental integrar a perspectiva de xénero nos procesos sanitarios, xa que permitirá avaliar o modo no que o xénero determina as medidas planificadas, incluídas a lexislación, as políticas e os programas, en todos os ámbitos e a todos os niveis. A inclusión da perspectiva de xénero tamén pode contribuír ao empoderamento das mulleres e a igualdade de participación en todos os niveis do persoal sanitario.

Segundo a OMS, a perspectiva de xénero débese incorporar nos compoñentes básicos dos sistemas de saúde:

- Prestación de servizos: realizar intervencións de calidade integradas, seguras, eficaces, aceptables e baseadas en datos probatorios, ao tempo que se garante a equidade de xénero no acceso a todos os servizos (promoción de hábitos saudables, prevención e tratamento, dende a atención primaria ata a terciaria).

- Información e investigación: garantir a recollida, o análise e a utilización de datos desagregados por sexos para que as respostas dos sistemas de saúde estean baseadas en datos comprobados sobre os factores determinantes e a saúde das persoas, e asignar os recursos en consecuencia.

- Persoal sociosanitario: promover políticas e estratexias que transformen as relacións de xénero, a fin de evitar os prexuízos e as inequidades relacionadas co xénero no persoal sanitario e garantir un traballo digno para todos os profesionais sociosanitarios, integrando a igualdade de xénero na formación, a capacitación, o emprego e a progresión profesional.

- Liderado e gobernanza: fomentar a boa gobernanza sanitaria e a integración da perspectiva de xénero nas políticas e as estruturas de gobernanza da saúde pública, promovendo estratexias que teñan en conta as cuestións relacionadas co xénero e lexislación que as favoreza no relativo á capacidade de resposta, a equidade e a eficiencia; Fomentar a paridade de sexos nos postos directivos.

A esperanza de vida ao nacer das mulleres galegas situábase en 2021, segundo os datos do IGE, nos 86,37 anos, máis de 6 puntos por riba da dos homes. Sen embargo, esta maior lonxevidade non implica unha mellor calidade de vida. Segundo o IGE, no caso das mulleres a porcentaxe de anos vividos con algún tipo de limitación é moi superior á dos homes, case o 30% dos anos vividos.

Tamén a percepción da saúde é peor no caso das mulleres, e incluso os patróns de vida teñen unha clara distribución por xénero. Os homes aínda teñen condutas menos saudables respecto ao consumo de sustancias aditivas (tabaco, alcol, drogas ilegais) e sofren discapacidades en idades máis temperás. Isto pode estar relacionado coas prácticas de risco que asumen debido aos modelos tradicionais de masculinidade.

En cambio, os homes practican máis deporte e dormen máis horas que as mulleres, cos beneficios para a saúde aparellados. Isto pode vir dado pola desigualdade na distribución dos tempos de traballo produtivo e de coidados e de ocio e descanso entre mulleres e homes.

As investigacións e os estudos realizados nas últimas décadas, tamén permitiron coñecer que as mulleres presentan con maior frecuencia morbilidade de carácter crónico debilitante, como por exemplo a diabetes ou a artrose. E que as principais causas de morte nos homes maiores de 50 anos son as enfermidades cardiovasculares, o cancro e as causas externas (accidentes e suicidios), por esta orde; mentres que nas mulleres da mesma idade estanse a producir cambios nas causas de morte observándose un incremento proporcional das mortes por enfermidades cardiovasculares e unha redución das producidas por cancro de mama.

E segundo a Organización Mundial da Saúde (OMS), o enfoque de saúde pública baseado no xénero serve para determinar como difiren os resultados, experiencias e

riscos sanitarios entre homes, mulleres, nenos e nenas e permite actuar en consecuencia, conseguindo mellores resultados e mellorando así a eficiencia, cobertura e equidade dos programas.

### **PROGRAMA 411A- DIRECCIÓN E SERVIZOS XERAIS DE SANIDADE**

Aínda que a consellería identifica este programa de gasto como destinado exclusivamente a actividades administrativas de xestión e, polo tanto, carente de repercusión dende o punto de vista do xénero, o programa está dirixido a que profesionais e poboación se beneficien dos avances das novas tecnoloxías aplicadas ao ámbito da saúde.

Hai que ter en conta as accións previstas dentro do VIII Plan Estratéxico de Galicia para a igualdade de oportunidades entre mulleres e homes 2022-2027, en relación a Prioridade de actuación 7.2, destinada a potenciar a perspectiva de xénero nas políticas de saúde, onde se marcan dúas liñas a desenvolver nos vindeiros anos:

- Liña de acción 7.2.1 Incorporación da óptica de xénero ao conxunto da actividade sanitaria (práctica asistencial, planificación e avaliación da calidade dos servizos, formación de profesionais, investigación médica etc.) para ter en conta os aspectos diferenciais biolóxicos, culturais e de acceso á saúde de mulleres e de homes.

- Liña de acción 7.2.4 Adaptación do acceso á información, servizos e recursos ás circunstancias específicas das mulleres galegas, con especial atención ás que se atopan en situación de maior dificultade (mulleres con discapacidade, inmigrantes, maiores etc.).

Ambas as dúas liñas para o seu correcto desenvolvemento precisan, entre outros aspectos, que este programa teña en conta a formación en igualdade de todo o persoal e a promoción da plena incorporación das mulleres á Sociedade da información.

### **PROGRAMA 412A E 412B – ATENCIÓN HOSPITALARIA E ATENCIÓN PRIMARIA**

Ambos os dous programas comprenden aquelas actividades asistenciais e de xestión de servizos xerais nos centros hospitalarios e de atención primaria do Servizo Galego de saúde, así como nos centros concertados para dar resposta efectiva ás necesidades da cidadanía con calidade e garantías.

O programa é clasificado como programa non especificamente orientado á igualdade aínda que provoca un impacto diferenciado en homes e mulleres.

A identificación de obxectivos en materia de igualdade céntrase na “transmisión dunha imaxe igualitaria, plural e non estereotipada de mulleres e homes na sociedade” Porén hai que ter en conta que as finalidade e estratexias, e os propios compromisos da Consellería dentro do VIII Plan Estratéxico de Galicia para a igualdade de oportunidades entre mulleres e homes 2022-2027 xa prevén unha participación dentro da atención hospitalaria

ou/e da atención primaria nunha serie de liñas que revelan a importancia de xénero deste programa:

- Liña de acción 5.4.1 Desenvolvemento de actividades formativas e de asesoramento persoal en materia de educación afectivo sexual dirixidas á infancia e á mocidade que promovan relacións igualitarias e respectuosas desde o recoñecemento da diversidade.

- Liña de acción 7.1.1 Fomento de hábitos saudables que incorporen a perspectiva de xénero (promoción da actividade física, alimentación saudable, prevención de desaxustes psicolóxicos etc.)

- Liña de acción 7.2.1 Incorporación da óptica de xénero ao conxunto da actividade sanitaria (práctica asistencial, planificación e avaliación da calidade dos servizos, formación de profesionais, investigación médica etc.) para ter en conta os aspectos diferenciais biolóxicos, culturais e de acceso á saúde de mulleres e de homes.

- Liña de acción 7.2.2 Desenvolvemento de programas de prevención e detección precoz de trastornos de saúde con maior prevalencia na poboación feminina.

- Liña de acción 7.2.3 Promoción da saúde sexual e reprodutiva e cumprimento efectivo dos dereitos das mulleres (á interrupción do embarazo, a procesos de reprodución asistida etc.).

- Liña de acción 7.2.5 Reforzamento dos recursos de atención e apoio ás mulleres embarazadas ao longo de todo o ciclo da maternidade (embarazo, parto, postparto, lactación e crianza) adaptados ás súas características.

- Liña 8.2.1 Promoción de estudos e outras actuacións para a mellora do coñecemento e da recollida de información estatística sobre as distintas formas de violencia contra as mulleres (violencia sexual, violencias dixitais, violencia vicaria etc.).

- Liña de acción 8.2.3 Desenvolvemento de actuacións dirixidas á mellora da detección de casos de violencia de xénero desde a atención sanitaria.

- Liña de acción 8.2.4 Consolidación dos programas de formación especializada sobre violencia de xénero e outras actuacións para a mellora do coñecemento dirixidas a profesionais dos distintos ámbitos de intervención (persoal do ámbito xudicial, Forzas e Corpos de seguridade, persoal sanitario, persoal dos servizos de atención ás vítimas etc.).

- Liña de acción 8.3.4 Reforzamento dos recursos de intervención con mulleres, nenos e nenos vítimas de abuso e violencia sexual.



- Liña de acción 8.4.2 Apoio ao desenvolvemento de programas para a atención e a recuperación de mulleres vítimas de violencia de xénero con discapacidade e outros problemas de saúde.

- Liña de acción 8.5.2 Mellora dos procesos de detección, identificación e protección das mulleres vítimas de trata, nomeadamente a través de accións de capacitación profesional dos distintos axentes implicados.

- Liña de acción 8.5.3 Consolidación e mellora das axudas e recursos especializados para a detección e a atención integral ás mulleres e nenas vítimas de trata (acollemento residencial, atención psicolóxica, asistencia xurídica, acompañamento social, inserción sociolaboral etc).

### **PROGRAMA 413A-PROTECCIÓN E PROMOCIÓN DA SAÚDE PÚBLICA**

O programa de Promoción e Protección da Saúde ten como obxectivo fundamental mellorar a saúde da poboación diminuíndo a incidencia e a carga das enfermidades a través da súa detección precoz, da identificación dos factores protectores e de risco e incidindo sobre os axentes sociais para que estes actúen no sentido de favorecer ou diminuír, respectivamente, estes factores.

Para isto, é preciso continuar co mantemento e actualización dos programas que se veñen levando a cabo nos ámbitos da promoción de estilos de vida saudable, da prevención de enfermidades transmisibles, dos programas de cribado, dos programas de seguridade alimentaria, sanidade ambiental e protección radiolóxica e dos programas de vixilancia epidemiolóxica.

A propia memoria sinala que é necesario manter e mellorar programas de detección precoz de cancro colorrectal e de mama ou actuar sobre problemas causados polo consumo de alcol ou outras adicións. Inclúense, entre outras, no programa actividades de prevención e control das enfermidades transmisibles, incluíndo a estratexia fronte á infección polo VIH/SIDA, as actividades correspondentes ao Plan de loita contra as drogodependencias así como as relacionadas coa atención á saúde mental, desenvolvendo programas de trastorno mental grave destinados á atención integral desde as fases precoces, desenvolvendo os programas de psicoxeriatría e potenciando a investigación en saúde mental.

A clasificación do programa, en relación co impacto na igualdade, é "non especificamente orientado á igualdade aínda que provoca impacto diferenciado en homes e mulleres".

Na memoria indícase que as persoas beneficiarias das actividades que se desenvolven e financian son todos os galegos e galegas, aínda que tamén confirma que algunhas actividades poden ter un impacto diferente en homes e mulleres, e nos distintos grupos de idade, e volve a poñer como exemplo a vacina do virus do papiloma humano que se administra a nenas de 12 anos, o cribado de cancro de mama que se realiza en mulleres

entre 50 e 69 anos, o cribado de cancro de colon nas persoas entre 50 e 69 anos, ou o cribado de cancro cervical no que se está a traballar e que se prevé realizar as mulleres de 25 a 65 anos .

Aínda que a memoria non as menciona, as diferenzas entre mulleres e homes existen tamén noutros ámbitos que se definen como primordiais na memoria como son as actividades de prevención e control das enfermidades transmisibles por vía sexual, as actividades correspondentes ao Plan de loita contra as drogodependencias ou as relacionadas coas enfermidades mentais.

### **PROGRAMA 414A-FORMACIÓN DE GRADUADOS E POSTGRADUADOS**

O programa 414A comprende e financia un conxunto de actividades dirixidas a actualizar os coñecementos e habilidades dos e das profesionais do sistema sanitario, no aspecto asistencial, preventivo e de xestión; desenvolver un plan de excelencia na formación sanitaria especializada que articule, coordine, impulse e execute iniciativas encamiñadas a mellorar a aprendizaxe dos e das especialistas do futuro e colaborar co sistema educativo tanto nos niveis preuniversitarios como universitarios e posgraduado, na formación do alumnado nos centros do Servizo Galego de Saúde.

A clasificación do programa, en relación co impacto na igualdade, é “non especificamente orientado á igualdade aínda que provoca impacto diferenciado en homes e mulleres”. Así, é claro que se debería incluír a perspectiva de xénero, tendo en conta, por exemplo o número de mulleres especialistas en cada área, que tamén nas distintas formacións de introduza a perspectiva de xénero nos contidos, fomentar a participación equilibrada tanto nas comisións docentes como nas formacións , etcétera. A pesar disto, na memoria non se menciona ningunha medida específica mais alá de que se fomenta a participación igualitaria nas distintas actividades de formación.

### **PROGRAMA 561C- INVESTIGACIÓN SANITARIA**

A finalidade xenérica é facilitar a investigación e a innovación no ámbito sanitario e o desenvolvemento de criterios, procedementos e sistemas de xestión que ordenen os recursos dedicados á I+D+I en saúde do Sistema Sanitario Público cara a excelencia científica e para a mellora da saúde da cidadanía, cun foco na transferencia do coñecemento á sociedade.

A clasificación do programa, en relación co impacto na igualdade, é “non especificamente orientado á igualdade aínda que provoca impacto diferenciado en homes e mulleres”.

A única medida que se prevé é, como no caso anterior, o fomento da participación igualitaria nas actividades de formación. Tampouco neste caso se di como se leva a cabo ese fomento, nin se prevén mais medidas, como por exemplo, algunhas relacionadas cos contidos das propias formacións, introducindo nelas a perspectiva de xénero.

Neste programa é importante ter en conta o nesgo de xénero no campo da investigación. Os datos estatísticos mostran que no 2020 a porcentaxe de mulleres dedicadas á investigación e o desenvolvemento situábase no 41,07 %, proporción que flutúa pero que non se modulou significativamente en dez anos; de feito, en 2010 supoñía o 42 %.

A continuación preséntanse os indicadores e os seus valores previstos para o ano 2024, para coñecer a desagregación por sexo e a estimación da proporción de mulleres nos programas desta Consellería.

### **E1 - Eixe 1. O reto demográfico**

#### **PA04 - Fortalecer unha asistencia sanitaria accesible e de calidade**

#### **E02 - Fomentar a promoción da saúde e a prevención de enfermidades e problemas de saúde**

#### **0002 - Manter o desenvolvemento dos programas de detección precoz xa consolidados.**

INDICADOR	Valor Previsto	Unid. Medida
P00012 Participantes no programa de cribado de cancro de mama	82,0	%

### **Conclusións:**

Dende o punto de vista do impacto que poidan ter sobre a igualdade de oportunidades entre mulleres e homes, valóranse positivamente todas as accións que se pretenden desenvolver e financiar e que tratan de mellorar a saúde e o coidado e de facilitar o acceso aos recursos e servizos sanitarios.

Recoméndase, non obstante, ter en conta que o artigo 5 do Decreto legislativo 2/2015 do 12 de febreiro, polo que se aproba o texto refundido das disposicións legais da Comunidade Autónoma de Galicia en materia de igualdade, que obriga a que "... a Xunta de Galicia integrará a dimensión da igualdade de oportunidades na elaboración, na execución e no seguimento de todas as políticas e de todas as accións desenvolvidas ..."

Por outro lado, a teor da normativa vixente, suxírese achegar ao órgano competente datos desagregados por sexo, ou con indicación, salvo aspectos puntuais recollidos na memoria (ex. Programa de diagnose prenatal non invasivo para toda a cidadanía), que permitan coñecer as actuacións propias en xestión de igualdade, que son moitas, realizadas por ese departamento.

Tamén, en base aos informes de impacto de xénero emitidos, recoméndase que se sigan a promover actividades formativas específicas sobre xénero e saúde dirixidas a todos os colectivos profesionais implicados na prevención e atención dos problemas de saúde, incluídas as diversas estruturas administrativas.

E, en xeral, recoméndase a incorporación de indicadores de xénero nos documentos e nas investigacións que se leven a cabo, e que esa información sexa compartida cos departamentos que elaboran informes de impacto.

Por último, no relativo á actividade subvencional e da contratación pública, procede sinalar o indicado no VIII Plan Estratéxico para a Igualdade de Oportunidades entre Mulleres e Homes 2022-2027 da Xunta de Galicia. “A aplicación do enfoque de xénero ao conxunto da xestión pública debe realizarse dun xeito máis sistemático e intenso. A incorporación de cláusulas favorecedoras da igualdade de xénero no conxunto da actividade contractual e nas subvencións está, sen dúbida, cada vez máis estendida no sector público autonómico, aínda que precisa dunha aplicación máis contundente, por exemplo, mediante criterios de puntuación automática, non só aplicables aos casos nos que se produce un empate entre as ofertas. Ademais, cómpre realizar un seguimento da aplicación destas cláusulas polo conxunto da Administración xeral e o seu sector público, así como impulsar procedementos de control e seguimento do cumprimento real dos criterios favorecedores da igualdade por parte das empresas adxudicatarias (implantación efectiva de plans de igualdade e programas de conciliación, garantía da igualdade salarial etc.).”

Para facer efectiva esta cuestión recóllese como prioridade de actuación a de “Incorporación de cláusulas relacionadas coa igualdade de xénero no conxunto da actividade contractual e subvencional do sector público autonómico e seguimento da súa aplicación, así como do cumprimento efectivo dos criterios de igualdade por parte das empresas adxudicatarias.”

#### IV.10. CONSELLERÍA DE PROMOCIÓN DO EMPREGO E IGUALDADE

A Consellería de Promoción do Emprego e Igualdade é o órgano da Administración xeral da Comunidade Autónoma de Galicia ao cal corresponde, de conformidade co Estatuto de Autonomía, propoñer e executar as directrices xerais do Goberno no ámbito laboral, que engloba as competencias en materia de políticas activas de emprego, política laboral, relacións laborais e seguridade e saúde laboral, responsabilidade social empresarial, cooperativas e outras entidades de economía social, orientación e promoción laboral.

Tamén lle corresponde, a través da Secretaría Xeral da Igualdade, a promoción e adopción de medidas encamiñadas á consecución da igualdade efectiva entre mulleres e homes.

Como marca o VIII Plan Estratéxico de Igualdade de oportunidades entre mulleres e homes 2022-2027, a igualdade laboral é un dos principais obxectivos de cara á erradicar as desigualdades de xénero. Así, o ámbito laboral é neste Plan o primeiro dos ámbitos de actuación.

Diversas liñas de traballo levadas a cabo nestes programas de gasto van orientadas a fomentar a inserción laboral das mulleres, a súa formación, a contratación, ao mantemento do posto de traballo xa obtido e ao autoemprego. Tamén ao fomento da corresponsabilidade e á súa integración no ámbito persoal e laboral, á loita contra as violencias contra

as mulleres e á integración da perspectiva de xénero nas relacións laborais e a prevención de riscos laborais entre outras.

Por todo isto, as actuacións levadas a cabo por esta consellería presentan un grande impacto para mellorar as condicións de vida das mulleres, e contan todas cunha perspectiva de xénero.

### PROGRAMA 312G-CONCILIACIÓN DA VIDA PERSOAL E LABORAL E OUTROS SERVIZOS DE PROTECCIÓN SOCIAL

A tradicional asignación ás mulleres da función coidadora ten un reflexo expresivo da desigualdade de xénero no eido laboral se se analizan os motivos polo que as persoas en situación de inactividade deciden saír do mercado de traballo. Así, as razóns relacionadas con responsabilidades familiares, persoais e de coidado teñen un peso moito máis significativo entre as mulleres que renunciaron á vida laboral, tanto cando se trata dunha renuncia motivada polo coidado de menores e outras persoas en situación de dependencia como por atender a outras responsabilidades familiares e persoais.

Este escenario é completamente asimétrico na asunción de responsabilidades doméstico-familiares por parte de mulleres e homes. Deste xeito foron mulleres:

- 86,4% da poboación inactiva en Galicia que en 2021 que sinalou como condición principal da inactividade as labores do fogar foron mulleres.

- 97,8% das persoas que percibiron prestacións por maternidade en 2018

- 88% das persoas que se acolleron a unha excedencia por coidado de fillas e fillos menores en Galicia en 2020.

- 98,2% das persoas afiliadas ao réxime de emprego do fogar

- 94% das persoas coidadoras non profesionais.

Nun cociente de 48 a 1, a inmensa maioría de persoas que reduciu a súa xomada laboral para adicarse ao coidado.

Por todos estes datos é preciso fomentar a conciliación e corresponsabilidade para contribuír á mellora da calidade de vida dos homes e mulleres, de xeito que poidan participar de forma igualitaria na asunción das responsabilidades familiares e dos tempos laborais e de ocio para o desenvolvemento do seu proxecto vital. Esta cuestión debe ser abordada dende a perspectiva da igualdade de oportunidades, que é un dos principios reitores das políticas europeas, da lexislación comunitaria así como da Estratexia Europea para o Emprego.

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

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

As actividades previstas concréntanse dentro destas dúas vertentes. Consisten, por unha banda, en impulsar medidas que favorezan a conciliación da vida persoal, familiar e laboral e promoción da corresponsabilidade dos homes na atención das responsabilidades domésticas e familiares. E pola outra en fomentar programas de conciliación a través de entidades locais e outras entidades. Inclúese tamén a execución no exercicio 2024 o Plan Corresponsables.

Neste programa de gasto utilízanse os diversos indicadores con relevancia dende o punto de vista do xénero relacionados coas persoas e familias beneficiarias das actividades, bolsas de coidados e accións de conciliación, e co número de accións de promoción e formación, incluíndo bancos de tempo, ensinanza secundaria sobre igualdade, axudas a Concellos, campañas de difusión...

Por todo o anteriormente exposto valórase como positivo o presente programa de gasto no camiño cara a igualdade real entre mulleres e homes, xa que ese é o seu principal obxectivo e conta cos medios e o enfoque para traballar na súa consecución.

### **PROGRAMA 313B-ACCIÓNS PARA A IGUALDADE, PROTECCIÓN E PROMOCIÓN DA MULLER**

O obxectivo deste programa de gasto é impulsar o avance efectivo cara unha igualdade real entre mulleres e homes a través da sensibilización da cidadanía, o empoderamento das mulleres e a incorporación do enfoque integrado de xénero nas actuacións da administración autonómica.

A través deste programa a Secretaría Xeral da Igualdade desenvolverá actuacións dirixidas a reducir as desigualdades en canto a emprego e protección social, co fin de alcanzar os obxectivos da estratexia Europa 2021-30 especialmente en tres ámbitos de

gran relevancia: o emprego, a educación e o fomento da inclusión social, contribuíndo así ao potencial de crecemento da poboación activa europea.

Levaranse a cabo actuacións no ámbito rural e no ámbito educativo e actividades de promoción da igualdade en colaboración coas diferentes administracións públicas e as asociacións de mulleres, entidades sen fin de lucro, outras institucións e axentes, así como cos concellos en materias con incidencia sobre o colectivo de mulleres.

Vaise prestar un especial apoio á promoción do emprego das mulleres acompañando os programas de fomento de autoemprego e do emprendemento con accións de acompañamento, asesoramento e titorización que axuden a mellorar a taxa de pervivencia das iniciativas emprendedoras; financiándose actuacións integrais de promoción da igualdade no eido laboral e complementando accións de apoio directo á actividade empresarial feminina con accións que favorecen a conciliación da vida persoal, familiar e laboral.

Tamén se promoverá a información das mulleres en todos os eidos, con especial atención a aquelas mulleres que se atopan en situación de especial vulnerabilidade polo seu entorno persoal, social ou xeográfico.

Outras actuacións irán dirixidas a promover o liderado e a promoción da igualdade na toma de decisións co fin de aproveitar plenamente todas as capacidades, potenciando o asociacionismo entre mulleres como factor clave e axente de cambio, especialmente no medio rural.

Así mesmo, levaranse a cabo programas integrais para a atención a mulleres en situación de especial vulnerabilidade (afectadas por factores de discriminación múltiple) que se desenvolven tanto en colaboración coas entidades locais como con entidades sen fin de lucro. Do mesmo xeito, actuacións dirixidas a garantir a igualdade de trato e combater a discriminación por razóns de orientación sexual e identidade sexual, e fomentar a participación e o asociacionismo LGBTI.

Ademais, complementanse estas actuacións directas con accións de sensibilización e información dirixidas a eliminar os estereotipos de xénero e a mudar os roles de xénero, e tamén actividades formativas específicas para profesionais que traballan no ámbito da promoción da igualdade, docentes, persoal orientador, pais e nais, etc.

As actuacións previstas neste programa pretenden un cambio estrutural e forman parte dunha estratexia a longo prazo pero con obxectivos anuais a acadar e que a través das diferentes liñas de acción a desenvolver, pretenden contribuír a un cambio de modelo social e a desaparición das discriminacións por razóns de xénero que aínda existen. Terán presentes, ademais, os ámbito prioritarios de actuación incluídos na Estratexia Europea para a Igualdade de Xénero 2020-2025, que establece os obxectivos estratéxicos e as accións clave en materia de igualdade de xénero para ese período.

Neste programa utilízanse, entre outros, os seguintes indicadores de xénero: Mulleres beneficiarias do programa de autoemprego da muller (EMEGA), nº actividades de conciliación, participantes que melloraron a súa situación persoal ou laboral a través de medidas de fomento da igualdade, número de accións de formación e sensibilización no ámbito de promoción da igualdade, mulleres que recibiron información, atención ou asesoramento, mulleres pertencentes a colectivos máis vulnerables que participan nas actuacións, entidades beneficiadas de axudas para a promoción da igualdade.

Por todo o anteriormente exposto valórase como positivo o presente programa de gasto no camiño cara a igualdade real entre mulleres e homes, xa que ese é o seu principal obxectivo e conta cos medios e o enfoque para traballar na súa consecución.

### **PROGRAMA 313D-PROTECCIÓN E APOIO DAS MULLERES QUE SOFREN VIOLENCIA DE XÉNERO**

Coas medidas que se desenvolven dende este programa de gasto, trátase de previr e abordar a violencia de xénero dende as súas diferentes causas, tipoloxías, manifestacións e consecuencias, así como garantir a asistencia e protección das vítimas, con actuacións de carácter integral, desenvolvendo a Lei 11/2007, do 27 de xullo, galega para a prevención e o tratamento integral da violencia de xénero (modificada modificada pola Lei 12/2016, do 26 de xullo), e implantando de xeito progresivo as medidas contidas no Pacto de Estado contra a Violencia de Xénero competencia da Secretaría xeral da Igualdade.

Diríxese a todas as mulleres que vivan, residan ou traballen en Galicia e que se atopan nunha situación de violencia de xénero, así como as súas fillas e fillos e outras persoas dependentes delas, vítimas directas. O programa diríxese tamén á atención a vítimas de trata de seres humanos, fundamentalmente con fins de explotación sexual e tamén á cidadanía en xeral, coa finalidade de remover os estereotipos e os roles sexistas, rachar as desigualdades e crear unha conciencia de rexeitamento social en contra da violencia machista.

Por esta razón, dende este programa de gasto actúase en vertentes distintas: a prevención, atención, protección e asistencia fronte á violencia de xénero; traballando en ámbitos como o educativo, a detección precoz e as axudas directas ás vítimas.

En 2024 vaise continuar consolidando o compromiso do Goberno galego con esta problemática, reflectida no VIII Plan Estratégico de Galicia para a igualdade de oportunidades entre mulleres e homes 2022-2027, reforzando o apoio ás vítimas da violencia machista, garantindo as axudas económicas directas que poden ser solicitadas ao longo de todo o ano e incluíndo como beneficiarias das mesmas ás vítimas de trata de seres humanos con fins de explotación sexual logo da modificación legislativa operada no ano 2016.

Estas axudas económicas inclúen, a indemnización en casos de feridas graves, indemnizacións a orfas e orfos de vítimas de violencia machista que carezan de rendas, recursos de acollida, acceso prioritario ás vivendas de promoción pública, beneficiarse do do Bono



de Alugueiro Social para acceso a unha vivenda, un programa de fomento da contratación por parte de entidades locais galegas, empresas e entidades sen ánimo de lucro que financian o 100% da contratación e a inclusión como colectivo preferente en todas as demais medidas de emprego xestionadas dende a Xunta de Galicia.

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

Continúase ademais co programa específico de inserción laboral, que se basea na súa integración no mercado laboral como elemento clave para conseguir unha recuperación integral, así como co impulso e difusión do Protocolo de Coordinación e Cooperación Institucional fronte á Violencia de Xénero na Comunidade Autónoma de Galicia.

Por outra banda, tamén se continúa coa rede galega de acollemento e co impulso da posta en marcha dos centros de crise 24 horas, de atención a vítimas de violencia sexual.

Por todo o anteriormente exposto valórase como positivo o presente programa de gasto no camiño cara a igualdade real entre mulleres e homes, xa que o seu principal obxectivo é a asistencia ás mulleres que sofren violencias machistas e á erradicación da mesma a través da prevención e a protección.

## PROGRAMA 321A-DIRECCIÓN E SERVIZOS XERAIS DE EMPREGO

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

As actuacións máis significativas a desenvolver con este programa están relacionadas con facilitar a xestión, elaboración e difusión multimedia de compilacións normativas e estudos monográficos, definición de programas de información e comunicación, a potenciación na difusión e comunicación das liñas das políticas laborais da consellería e a racionalización e mellora na tramitación das disposicións normativas en materia laboral da consellería.

Aínda que na ficha específica da memoria se sinalan estes programas como de exclusiva actuación administrativa e de xestión, a propia consellería identifica despois actuacións e obxectivos que teñen relación coa igualdade e a inclusión da perspectiva de xénero nesta xestión, como son: 1. Incorporación da transversalidade de xénero na actuación xeral do departamento; 2. Información, sensibilización e educación para a igualdade de mulleres e homes; 3. Transmisión dunha imaxe igualitaria, plural e non estereotipada de mulleres e homes na sociedade.

Neste sentido enténdese que tódalas compilacións normativas, estudos monográficos, programas de información e publicacións que se realicen como parte deste programa de gasto contarán cunha perspectiva de xénero e utilizarán a unha linguaxe non sexista e que se afaste de estereotipos respecto ao xénero para acadar estes obxectivos.

### **PROGRAMA 322A-MELLORA E FOMENTO DA EMPREGABILIDADE**

Este programa está dirixido á mellora da empregabilidade do conxunto das persoas desempregadas e rexistradas na base de datos do Servizo Público de Emprego de Galicia que se atopen nun proceso activo de busca de emprego. Dentro deste colectivo xeral existen subgrupos prioritarios aos que se prestará especial atención polas súas maiores dificultades para acceder. Isto inclúe mulleres, persoas desempregadas mozas, de longa duración, que esgotaran as prestacións ou os subsidios de desemprego, especialmente aquelas sen cualificación profesional, maiores de 45 anos, con discapacidade e as que pertencen aos colectivos en risco de exclusión, en especial as beneficiarias da Renda de Integración Social de Galicia e beneficiarias do programa extraordinario de activación para o emprego.

Vanse desenvolver un conxunto de accións e medidas de políticas activas de emprego dirixidas a facilitar información, orientación laboral e busca de emprego, así como a promover a adaptación da formación para o emprego dos traballadores e das traballadoras mediante a adquisición de experiencia profesional. Para isto executaranse de obras ou a prestación de servizos de interese xeral e social e programas integrados de emprego de Galicia, entre outras.

Tamén inclúe aquelas accións e medidas dirixidas a promover a colaboración público-privada con axencias de colocación, así como aquelas destinadas a fomentar o espírito empresarial, a economía social e a establecer mecanismos e ferramentas de asesoramento e acompañamento ás iniciativas emprendedoras.

As beneficiarias directas das axudas que se financian no marco deste programa de gasto son as entidades públicas e privadas sen ánimo de lucro para potenciar o desenvolvemento de programas de orientación, integrados, de cooperación e de colaboración ou de programas mixtos de formación e emprego. Non obstante, o fin último que se pretende é prestar un servizo de avaliación e orientación profesional ás persoas desempregadas.

Este programa repercute directamente nas mulleres de xeito específico. A propia previsión é que un 60% das persoas participantes das medidas activas de emprego sexan mulleres. Para asegurar isto, as mulleres son definidas como colectivo beneficiario das axudas e como colectivo preferente de acceso.

Por todo o anteriormente exposto valórase como positivo o presente programa de gasto no camiño cara a igualdade real entre mulleres e homes no eido laboral.

## PROGRAMA 322C-PROMOCIÓN DO EMPREGO, DO EMPREGO AUTÓNOMO E DO MERCADO DE TRABALLO INCLUSIVO

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

Para isto ofreceranse axudas directas a empresa e entidades que xeren emprego, potencien programas de cooperación e colaboración e invistan en investigación e innovación xerando emprego e tamén ás persoas que creen o seu propio posto de traballo. Con isto preténdese conseguir emprego, xa sexa por conta propia ou allea, para persoas pertencentes aos colectivos sinalados, así como fomentar o emprego no rural e a estabilidade laboral para persoas con contratos temporais.

A maior parte das medidas incluídas neste programa recollen incentivos específicos dirixidos a fomentar a contratación de mulleres e mesmo existen algunhas medidas específicas dirixidas exclusivamente incentivala. Está previsto que coas medidas que se van implantar se incremente o número de mulleres beneficiarias dos distintos programas. Preténdese que a través das distintas liñas de axuda, o 50% das persoas beneficiarias finais (persoas desempregadas ou cun emprego precario) sexan mulleres.

Outras medidas específicas de conciliación:

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

Por outra, a consolidación de axudas á conciliación da persoa traballadora autónoma, tanto nos casos de maternidade ou paternidade, como para o coidado de persoas maiores, menores ou dependentes.

Por todo o anteriormente exposto valórase como positivo o presente programa de gasto no camiño cara a igualdade real entre mulleres e homes no eido laboral.

## PROGRAMA 323A-FORMACIÓN PROFESIONAL DESEMPREGADOS E PROGRAMA 323B-FORMACIÓN PROFESIONAL DOS OCUPADOS

Dentro destes programas de gasto desenvólvense medidas de políticas activas de emprego que teñen por obxecto mellorar as posibilidades de acceso ao emprego das persoas desempregadas e accións para mellorar a cualificación e especialización das persoas traballadoras ocupadas.

Para a consecución destes obxectivos, o programa 323A, está constituído polo conxunto de accións e medidas dirixidas a prestar ás persoas desempregadas unha atención que lles permita mellorar as súas competencias e cualificación profesional, para incrementar as súas posibilidades de inserción laboral.

A poboación á que se dirixe son as persoas traballadoras desempregadas inscritas no Servizo Público de Emprego de Galicia en especial, aqueles colectivos con especiais dificultades de inserción laboral: mocidade; mulleres, especialmente as vítimas de violencia de xénero; persoas con discapacidade, persoas paradas de longa duración, persoas emigrantes retornadas e outros colectivos con dificultades de inclusión, persoas beneficiarias do programa extraordinario de activación para o emprego e persoas mozas beneficiarias do programa de garantía xuvenil.

Pola súa banda, o programa 323B prevé actuacións encamiñadas á adquisición polas persoas traballadoras ocupadas de coñecementos, habilidades e aptitudes ante os novos desafíos da dobre transición verde e dixital para que poidan adaptarse a un mercado laboral que está continuamente transformándose.

Nas accións formativas dirixidas a persoas traballadoras ocupadas desenvolvidas dende o 1 de xaneiro de 2022 até o 31 de xullo de 2023, a cifra de mulleres que participaron nelas acadou un total de 14.040 o que supón un 73,34 % do total, polo que este programa é de especial interese para as mulleres e a consecución da igualdade de oportunidades.

En todas as actuacións que se van desenvolver no marco destes dous programas de gasto, a consellería terá en conta que un dos piares básicos das directrices establecidas na Estratexia Europea para o Emprego é a necesidade de reforzar a política de igualdade entre homes e mulleres especialmente co obxecto de mellorar as perspectivas e oportunidades das mulleres de cara a súa inserción laboral. Por iso ten previsto desenvolver unha serie de medidas dirixidas a garantir o principio de igualdade entre homes e mulleres e facilitar ás mulleres tanto o acceso ao mercado de traballo como a permanencia nel:

- A consideración das mulleres como colectivo preferente no acceso ás accións formativas: nos procesos de selección para o acceso as accións formativas, as oficinas de emprego identificarán ao colectivo "mulleres", especialmente ás "mulleres vítimas de violencia de xénero", como un dos colectivos preferentes.

- O mantemento de axudas específicas para as mulleres vítimas de violencia de xénero que participen nas accións.

- O mantemento de axudas á conciliación, co obxecto de conciliar a asistencia ás accións formativas co coidado de fillos menores de 12 anos ou maiores dependentes.

- A inclusión, en todas as accións formativas, dun módulo sobre igualdade de oportunidades entre mulleres e homes e sobre corresponsabilidade familiar e doméstica.

Por todo o anteriormente exposto valóranse como positivos os presentes programas de gasto no camiño cara a igualdade real entre mulleres e homes no eido laboral. O Programa 323A podería ser mellorado cun enfoque dual, articulado coma un programa de formación en colaboración con empresas con prácticas laborais remuneradas e orientado á permanencia na empresa. Deste xeito, a maiores de capacitar ás mulleres para o emprego estaríaselles tamén dando un.

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

A través da Dirección Xeral de Relacións Laborais, do Instituto Galego de Seguridade e Saúde Laboral (ISSGA), e do Consello Galego de Relacións Laborais (CGRL) as accións que se desenvolven dentro deste programa de gasto teñen varios obxectivos. No relativo á igualdade de xénero, trátase de atender a diferentes necesidades. Entre outras: evitar infrarrepresentación das mulleres en determinados sectores, fomento dos plans de igualdade; facer efectiva a participación institucional das organizacións sindicais e empresariais garantindo a participación en igualdade de oportunidades de homes e mulleres; fomentar a formación e igualdade laboral a través do campus de igualdade e relacións laborais ou fomentar a igualdade de xénero nas relacións laborais a través do traballo da Comisión Consultiva Autonómica para a Igualdade de Mulleres e Homes na negociación colectiva (CCAINC).

A finalidade e estratexias deste programa están organizadas en áreas que á súa vez se articulan en eixos. A área de mellora das relacións laborais divídese en en 5 eixos, sendo o título o eixo 4 "Fomentar políticas de igualdade laboral". Dentro deste atopamos as seguintes finalidades: 1.Desenvolvemento do campus online de formación en igualdade laboral. 2.Realización de cursos post grao en materia de igualdade laboral. 3. Apoiar ás empresas para a realización voluntaria de plans de igualdade no seu seo.

Estas finalidades materialízanse nas seguintes actividades. Por unha banda formativas, a través do campus virtual e dirixidas a empresas, persoas traballadoras e á sociedade en xeral; así como coa continuación do curso en igualdade e brecha salarial en colaboración coa Universidade de Santiago de Compostela, dirixido a graduados en dereito e diplomados en relacións laborais.

Por outra banda en forma de axudas. As primeiras, para apoiar o establecemento de gabinetes de igualdade por partes das organizacións sindicais e empresariais. As segundas para implantar a igualdade laboral a conciliación e a responsabilidade social empresarial en pequenas e medianas empresas, incentivando a implantación voluntaria de plans de igualdade así como a conciliación.

Desde o punto de vista da saúde laboral e a prevención de riscos laborais, o ISSGA integra tamén a perspectiva de xénero. Isto faise necesario dadas as grandes diferenzas nesta materia entre mulleres e homes: namentres as mulleres contan con menor incidencia de sinistralidade laboral e menor gravidade en caso de accidente, outros factores como as dificultades na conciliación, a maternidade ou a persistencia das desigualdades de xénero supoñen que en moitas ocasións as mulleres teñan máis problemas de saúde que os homes que desenvolven as mesmas tarefas.

E para corrixir as desigualdades que aínda hai en materia de saúde laboral o ISSGA, dentro do seu plan de actividades para o ano 2024 vai levar a cabo orientacións na integración da igualdade nas políticas de prevención de riscos; publicacións e divulgación dun documento técnico sobre pautas para a integración da perspectiva de xénero na PRL; e o módulo de igualdade nos cursos básicos de PRL; entre outras. Para tódalas actividades formativas segregaranse por xénero os datos referentes á participación.

Pola súa parte, o Consello Galego de Relacións Laborais, a través da CCAINC, desenvolve actividades de formación e asesoramente dirixidas a persoas negociadoras de convenios colectivos e plans de igualdade. Moitas das actuacións levadas a cabo dan resposta a diferentes medidas do Plan Galego de Conciliación e Corresponsabilidade.

Porén, a área correspondente ao ISSGA á hora de establecer a finalidade e estratexias do programa non inclúe nos seus eixos a igualdade de xénero. Tampouco é nomeada no apartado relativo ao Observatorio Galego de Condicións de Traballo nin no traballo de investigación nin na avaliación destes eixos de actuación. Isto resalta coa propia análise no programa da situación por xénero das saúde laboral así como coas propias actividades programadas respecto desta materia.

Por todo o anteriormente exposto valórase como positivo o presente programa de gasto no camiño cara a igualdade real entre mulleres e homes no eido das relacións laborais, tendo en conta o sinalado no parágrafo anterior.

### PROGRAMA 324C-PROMOCIÓN DA ECONOMÍA SOCIAL

Este programa de gasto englobase na nova Estratexia Galega de Economía Social prevista para os anos 2022-2025. Mediante el trátase de xerar e manter emprego de calidade promovendo iniciativas empresariais baseadas nos principios e fórmulas da economía social.

Entre outros colectivos, este programa dirixese especialmente ás mulleres.

A igualdade é un dos valores da economía social. Non obstante, a realidade é que as mulleres seguen a estar infrarrepresentadas na economía social galega. Así se desprende das estatísticas relativas a persoas traballadoras en alta na Seguridade Social na economía social, correspondentes ao 1º trimestre de 2019, que indican que as mulleres supoñen só o 41,1% do total, fronte ao 47,5% no conxunto do Estado.

Por outro lado, a presenza das mulleres nos órganos de xestión e dirección das entidades de economía social segue sendo inferior á que lle correspondería de xeito proporcional segundo a composición das entidades.

Para contribuír a reducir estas diferenzas, no ámbito específico do fomento do emprego en economía social, incentívase con maior contía (incremento do 25%) de axuda a incorporacións de mulleres desempregadas ás cooperativas, sociedades laborais, centros especiais de emprego e empresas de inserción laboral.

Así mesmo, as axudas do programa ES-Transforma en cooperativas ou sociedades laborais incrementábase en 3.000 euros se a entidade está formada na súa maioría por mulleres.

Nas axudas para sufragar os gastos de funcionamento das entidades de economía social como nas axudas para proxectos de formación dual en centros especiais de emprego e para a integración laboral, tense en conta a composición equilibrada do cadro de persoal como un dos criterios de valoración. Ademais, no caso das axudas para proxectos de formación en centros especiais de emprego, valóranse tamén as actuacións previstas para a efectiva igualdade de oportunidades entre homes e mulleres no ámbito laboral.

En canto a formación, levaranse a cabo varias medidas. Por unha banda, unha formación específica para promover o acceso das mulleres a postos de responsabilidade nas entidades de economía social. Por outra, o impulso da formación non presencial e adecuación horaria das accións formativas ás necesidades de conciliación das persoas traballadoras. Finalmente prevese tamén a formación en valores cooperativos, entre os que cabe destacar o de igualdade entre todas as persoas socias.

Por todo o anteriormente exposto valórase como positivo o presente programa de gasto no camiño cara a igualdade real entre mulleres e homes no eido laboral. Valóranse especialmente as accións positivas de cara ao acceso das mulleres ao emprego, aos cargos directivos e para o apoio ás cooperativas de mulleres.

## **PROGRAMA 581A-ELABORACIÓN E DIFUSIÓN ESTADÍSTICA**

O tratamento estatístico da sinistralidade laboral constitúe unha técnica xeral analítica de gran rendemento ao permitir o control sobre os parámetros do accidente e da enfermidade profesional e cantas circunstancias poidan incidir naqueles, de tal forma que se poida orientar a actuación das técnicas preventivas. A importancia das estatísticas da sinistralidade laboral reside fundamentalmente en que da súa análise xorden os datos nece-

---

sarios para determinar as melloras nas actuacións preventivas a desenvolver, reflectíndose á súa vez a efectividade e o resultado das medidas preventivas adoptadas.

Desde a perspectiva de xénero, segundo se indica, os datos e o seu tratamento estatístico evidencian a necesidade de facer un enfoque de xénero para comprobar como existe forma distinta de enfermarse e accidentarse entre homes e mulleres. Isto repercute, ademais, en que se poidan deseñar as medidas de prevención de riscos adecuadas.

Por todo o anteriormente exposto valórase como positivo o presente programa de gasto no camiño cara a igualdade real entre mulleres e homes no eido laboral.

A continuación preséntanse os indicadores e os seus valores previstos para o ano 2024 para coñecer a desagregación por sexo e a estimación da proporción de mulleres nos programas desta Consellería.



## E1 - Eixe 1. O reto demográfico

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

E01 - Mellorar a empregabilidade das persoas desempregadas ou inactivas, especialmente entre a poboación xuvenil

OO02 - Potenciar a formación ao longo da carreira profesional e a formación profesional para o emprego combinada

INDICADOR		Valor Previsto	Unid. Medida
SC01.H	Persoas desempregadas, incluídos os de longa duración. Homes	142,0	Nº
SC01.M	Persoas desempregadas, incluídos os de longa duración. Mulleres	103,0	Nº
SC06.H	Persoas menores de 25 anos de idade (Homes)	142,0	Nº
SC06.M	Persoas menores de 25 anos de idade (Mulleres)	103,0	Nº

OO03 - Programas integrados de emprego con intermediación laboral.

INDICADOR		Valor Previsto	Unid. Medida
SC01.H	Persoas desempregadas, incluídos os de longa duración. Homes	1.800,0	Nº
SC01.M	Persoas desempregadas, incluídos os de longa duración. Mulleres	2.400,0	Nº

OO05 - Mellora da empregabilidade mediante accións e programas de orientación laboral

INDICADOR		Valor Previsto	Unid. Medida
P1032H	Persoal de orientación laboral. (Homes)	86,0	Nº
P1032M	Persoal de orientación laboral. (Mulleres)	282,0	Nº
P1031H	Persoas atendidas accións e programas de orientación	37.800,0	Nº
P1031M	Persoas atendidas accións e programas de orientación	48.800,0	Nº
SC01.H	Persoas desempregadas, incluídos os de longa duración. Homes	735,0	Nº
SC01.M	Persoas desempregadas, incluídos os de longa duración. Mulleres	705,0	Nº

E02 - Potenciar a formación, adquisición e acreditación de competencias profesionais, fomentando a igualdade de

OO02 - Preparar á poboación mellor para as necesidades formativas que require e requirirá a Industria 4.0,

INDICADOR		Valor Previsto	Unid. Medida
P394.H	Bolseiros (homes)	1.330,0	Nº
P394.M	Bolseiros (mulleres)	598,0	Nº
P227.H	Participantes en accións de formación. Homes	3.648,0	Nº
P227.M	Participantes en accións de formación. Mulleres	14.119,0	Nº

**OO04 - Actualizar os programas formativos das especialidades da formación profesional para o emprego, consonte**

INDICADOR		Valor Previsto	Unid. Medida
P227.H	Participantes en accións de formación. Homes	6.827,0	Nº
P227.M	Participantes en accións de formación. Mulleres	11.333,0	Nº

**OO05 - Medidas de impulso á formación para o emprego asociada á impartición de accións formativas vinculadas á**

INDICADOR		Valor Previsto	Unid. Medida
P394.H	Bolseiros (homes)	5.748,0	Nº
P394.M	Bolseiros (mulleres)	8.271,0	Nº
P227.H	Participantes en accións de formación. Homes	5.966,0	Nº
P227.M	Participantes en accións de formación. Mulleres	7.339,0	Nº

**OO99 - Outras actuacións que contribúen ao obxectivo específico**

INDICADOR		Valor Previsto	Unid. Medida
P227.H	Participantes en accións de formación. Homes	300,0	Nº
P227.M	Participantes en accións de formación. Mulleres	300,0	Nº

**E03 - Aumentar as competencias emprendedoras, impulsar a creación de empresas e iniciativas de traballo por conta**

**OO01 - Programas de fomento da contratación por conta allea.**

INDICADOR		Valor Previsto	Unid. Medida
SE01.H	Participantes en situación ou risco de exclusión social. Homes	230,0	Nº
SE01.M	Participantes en situación ou risco de exclusión social. Mulleres	345,0	Nº
P342.H	Persoas beneficiadas (homes)	125,0	Nº
P342.M	Persoas beneficiadas (mulleres)	125,0	Nº
SC01.H	Persoas desempregadas, incluídos os de longa duración. Homes	1.215,0	Nº
SC01.M	Persoas desempregadas, incluídos os de longa duración. Mulleres	1.745,0	Nº
SC06.H	Persoas menores de 25 anos de idade (Homes)	180,0	Nº
SC06.M	Persoas menores de 25 anos de idade (Mulleres)	180,0	Nº

**OO02 - Programas de promoción do auto emprego.**

INDICADOR		Valor Previsto	Unid. Medida
P425.H	Persoas autónomas que reciben axudas para a súa consolidación	400,0	Nº
P425.M	Persoas autónomas que reciben axudas para a súa consolidación	420,0	Nº
SC01.H	Persoas desempregadas, incluídos os de longa duración. Homes	4.000,0	Nº
SC01.M	Persoas desempregadas, incluídos os de longa duración. Mulleres	4.000,0	Nº

**OO03 - Programas de integración laboral de persoas con discapacidade e de colectivos en risco de exclusión social.**

INDICADOR		Valor Previsto	Unid. Medida
SC16.H	Participantes con discapacidade. Homes	125,0	Nº
SC16.M	Participantes con discapacidade. Mulleres	125,0	Nº

**0005 - Deseñar un servizo de calidade de profesionais cualificados e con experiencia persoal para o asesoramento,**

INDICADOR		Valor Previsto	Unid. Medida
SC01.H	Persoas desempregadas, incluídos os de longa duración. Homes	150,0	Nº
SC01.M	Persoas desempregadas, incluídos os de longa duración. Mulleres	150,0	Nº

**0099 - Outras actuacións que contribúen ao obxectivo específico**

INDICADOR		Valor Previsto	Unid. Medida
P227.H	Participantes en accións de formación. Homes	120,0	Nº
P227.M	Participantes en accións de formación. Mulleres	120,0	Nº
P342.H	Persoas beneficiadas (homes)	3,0	Nº
P342.M	Persoas beneficiadas (mulleres)	6,0	Nº
P1027H	Persoas galegas residentes no exterior e retornadas. Homes	90,0	Nº
P1027M	Persoas galegas residentes no exterior e retornadas. Mulleres	90,0	Nº

**E04 - Consolidar un marco de relacións laborais moderno que facilite unhas condicións de traballo saudables e seguras**

**0002 - Apoio á conciliación da vida persoal, familiar e laboral. Concienciar a poboación galega sobre a importancia**

INDICADOR		Valor Previsto	Unid. Medida
P0092M	Familias monoparentais que reducion a súa xornada	65,0	Nº
P0092H	Homes/Familias monoparentais que reducion a súa xornada	185,0	Nº
P00151	Número de actividades de conciliación.	200,0	Nº
SE03.H	Participantes que reciben actuacións destinadas á mellora da súa situación no ámbito laboral. Homes	2.000,0	Nº
SE03.M	Participantes que reciben actuacións destinadas á mellora da súa situación no ámbito laboral. Mulleres	2.500,0	Nº
P1107H	Profesionais contratadas para o servizo de bolsas coidado.	275,0	Nº
P1107M	Profesionais contratadas para o servizo de bolsas coidado.	400,0	Nº

**0005 - Promover unha igualdade de oportunidades real para todas as persoas**

INDICADOR		Valor Previsto	Unid. Medida
S0EE17	Número de empresas que reciben axudas para desenvolver medidas de fomento da igualdade e da conciliación de vida laboral	218,0	Nº
P342.H	Persoas beneficiadas (homes)	25,0	Nº
P342.M	Persoas beneficiadas (mulleres)	30,0	Nº
SC05.H	Persoas con emprego, incluídos os traballadores por conta propia.	548,0	Nº
SC05.M	Persoas con emprego, incluídos os traballadores por conta propia.	501,0	Nº

**0006 - Fomentar o coñecemento en Igualdade laboral**

INDICADOR	Valor Previsto	Unid. Medida
P036.H Alumnado matriculado (Homes)	300,0	Nº (media)
P036.M Alumnado matriculado (Mulleres)	300,0	Nº (media)

**0008 - Incrementar a consolidación da prevención de riscos laborais e a promoción da saúde nos lugares de**

INDICADOR	Valor Previsto	Unid. Medida
P409.H Delegados sindicais formados (homes)	110,0	Nº
P409.M Delegados sindicais formados (mulleres)	75,0	Nº
P342.H Persoas beneficiadas (homes)	464,0	Nº
P342.M Persoas beneficiadas (mulleres)	516,0	Nº

**0013 - Promoción da RSE e das Relacións Laborais e accións de formación e información en materia de relacións**

INDICADOR	Valor Previsto	Unid. Medida
P342.H Persoas beneficiadas (homes)	100,0	Nº
P342.M Persoas beneficiadas (mulleres)	100,0	Nº

**0099 - Outras actuacións que contribúen ao obxectivo específico**

INDICADOR	Valor Previsto	Unid. Medida
P342.H Persoas beneficiadas (homes)	225,0	Nº
P342.M Persoas beneficiadas (mulleres)	75,0	Nº
SC05.H Persoas con emprego, incluídos os traballadores por conta propia.	102,0	Nº
SC05.M Persoas con emprego, incluídos os traballadores por conta propia.	34,0	Nº
SC01.H Persoas desempregadas, incluídos os de longa duración. Homes	810,0	Nº
SC01.M Persoas desempregadas, incluídos os de longa duración. Mulleres	90,0	Nº

**E05 - Promover o cooperativismo e a economía social, como modelo de competitividade empresarial e**

**0002 - Fomentar ás entidades de Economía Social como alternativa estable e de calidade para o emprego e o**

INDICADOR	Valor Previsto	Unid. Medida
P227.H Participantes en accións de formación. Homes	1.054,0	Nº
P227.M Participantes en accións de formación. Mulleres	1.694,0	Nº
SE01.H Participantes en situación ou risco de exclusión social. Homes	53,0	Nº
SE01.M Participantes en situación ou risco de exclusión social. Mulleres	73,0	Nº
P190.H Persoas que se incorporan como socios traballadores ou de traballo, ou a través de fórmulas de autoemprego, a cooperativ	180,0	Nº
P190.M Persoas que se incorporan como socios traballadores ou de traballo, ou a través de fórmulas de autoemprego, a cooperativ	165,0	Nº

**0003 - Apostar polas Entidades de Economía Social para potenciar (dinamizar) e favorecer a saída laboral de**

INDICADOR	Valor Previsto	Unid. Medida
SC16.H Participantes con discapacidade. Homes	2.235,0	Nº
SC16.M Participantes con discapacidade. Mulleres	1.478,0	Nº

**0099 - Outras actuacións que contribúen ao obxectivo específico**

INDICADOR	Valor Previsto	Unid. Medida
SC16.H Participantes con discapacidade. Homes	50,0	Nº
SC16.M Participantes con discapacidade. Mulleres	20,0	Nº

**E3 - Eixe 3. Competitividade e crecemento**

**PA01 - Mellorar as capacidades de investigación e innovación e a adopción de tecnoloxías avanzadas**

**E01 - Fomentar o investimento en I+D+i no sector empresarial, dinamizar a transferencia de coñecemento ao**

**0099 - Outras actuacións que contribúen ao obxectivo específico**

INDICADOR	Valor Previsto	Unid. Medida
P227.H Participantes en accións de formación. Homes	1.713,0	Nº
P227.M Participantes en accións de formación. Mulleres	728,0	Nº
SC01.H Persoas desempregadas, incluídos os de longa duración. Homes	120,0	Nº
SC01.M Persoas desempregadas, incluídos os de longa duración. Mulleres	120,0	Nº

**E4 - Eixe 4. Cohesión social e territorial**

**PA02 - Facer que o crecemento chegue a toda a cidadanía, en particular ás persoas máis desfavorecidas e apoiar a**

**E05 - Acadar a igualdade de oportunidades entre homes e mulleres, impulsando unha maior e mellor participación**

**OI01 - Actuacións de soporte e apoio (gastos de funcionamento)**

INDICADOR	Valor Previsto	Unid. Medida
P00147 Número de accións de formación e sensibilización no ámbito de	15,0	Nº

**0001 - Modificación dos valores, actitudes e estereotipos que sustentan a desigualdade.**

INDICADOR	Valor Previsto	Unid. Medida
P00147 Número de accións de formación e sensibilización no ámbito de	76,0	Nº

**0002 - Potenciación da participación das mulleres en todos os ámbitos sociais en condicións de igualdade.**

INDICADOR	Valor Previsto	Unid. Medida
SOEE01 Mulleres pertencentes a colectivos máis vulnerables que	3.000,0	Nº

**0005 - Promoción do autoemprego e do emprendemento femininos.**

INDICADOR		Valor Previsto	Unid. Medida
P00468	Mulleres beneficiarias do programa de autoemprego da	350,0	Nº
P00147	Número de accións de formación e sensibilización no ámbito de	5,0	Nº
SC05.M	Persoas con emprego, incluídos os traballadores por conta propia.	60,0	Nº
SC01.M	Persoas desempregadas, incluídos os de longa duración. Mulleres	290,0	Nº

**0006 - Promoción da igualdade no ámbito local**

INDICADOR		Valor Previsto	Unid. Medida
S0EE01	Mulleres pertencentes a colectivos máis vulnerables que	1.250,0	Nº
P00181	Mulleres que recibiron información, atención ou asesoramento	1.050,0	Nº
SC05.M	Persoas con emprego, incluídos os traballadores por conta propia.	2.412,0	Nº
SC01.M	Persoas desempregadas, incluídos os de longa duración. Mulleres	2.714,0	Nº
SC03.M	Persoas inactivas (Mulleres)	4.925,0	Nº

**0099 - Outras actuacións que contribúen ao obxectivo específico**

INDICADOR		Valor Previsto	Unid. Medida
S0EE01	Mulleres pertencentes a colectivos máis vulnerables que	2.005,0	Nº
P00147	Número de accións de formación e sensibilización no ámbito de	5,0	Nº
SC01.M	Persoas desempregadas, incluídos os de longa duración. Mulleres	5,0	Nº

**E06 - Erradicar a violencia de xénero en calquera das súas modalidades e consecuencias articulando unha resposta**

**0001 - Protección e apoio integral a vítimas de violencia de xénero.**

INDICADOR		Valor Previsto	Unid. Medida
P110.H	Menores atendidos nos programas de protección e apoio a vítimas da violencia de xénero. Homes	747,0	Nº
P110.M	Menores atendidos nos programas de protección e apoio a vítimas da violencia de xénero. Mulleres	707,0	Nº
P116.H	Menores en atención psicolóxica atendidos nos programas de protección e apoio a vítimas da violencia de xénero. Homes	150,0	Nº
P116.M	Menores en atención psicolóxica atendidos nos programas de protección e apoio a vítimas da violencia de xénero. Mulleres	150,0	Nº
P00115	Mulleres atendidas nos programas de protección e apoio a vítimas	4.590,0	Nº
P00463	Mulleres en atención psicolóxica nos programas de protección e apoio a vítimas da violencia de xénero	850,0	Nº
P00465	Mulleres vítimas de trata ou explotación sexual	12,0	Nº
P00148	Número de accións de información, formación, sensibilización en materia de violencia de xénero.	200,0	Nº

**0002 - Accións para fomentar a empregabilidade das vítimas de violencia de xénero.**

INDICADOR		Valor Previsto	Unid. Medida
P00465	Mulleres vítimas de trata ou explotación sexual	2,0	Nº
P00464	Mulleres vítimas de violencia de xénero en programas de inserción	30,0	Nº

**0003 - Accións específicas dirixidas a mulleres vítimas da trata ou explotación sexual.**

INDICADOR		Valor Previsto	Unid. Medida
P00465	Mulleres vítimas de trata ou explotación sexual	1.480,0	Nº
P00148	Número de accións de información, formación, sensibilización en materia de violencia de xénero.	5,0	Nº
SC05.M	Persoas con emprego, incluídos os traballadores por conta propia.	120,0	Nº
SC01.M	Persoas desempregadas, incluídos os de longa duración. Mulleres	568,0	Nº
SC03.H	Persoas inactivas (Homes)	12,0	Nº
SC03.M	Persoas inactivas (Mulleres)	680,0	Nº
SC15.H	Persoas migrantes, participantes de orixe estranxeira, minorías.	12,0	Nº
SC15.M	Persoas migrantes, participantes de orixe estranxeira, minorías.	1.152,0	Nº

**0010 - Impartir accións de sensibilización e formación especializada en violencia de xénero**

INDICADOR		Valor Previsto	Unid. Medida
P00467	Chamadas ao teléfono atención violencia xénero	3.500,0	Nº
P00148	Número de accións de información, formación, sensibilización en materia de violencia de xénero.	50,0	Nº

**0012 - Consolidación da rede galega de acollemento.**

INDICADOR		Valor Previsto	Unid. Medida
P117.H	Menores atendidos en centros de acollida nos programas de protección e apoio a vítimas da violencia de xénero. Homes	80,0	Nº
P117.M	Menores atendidos en centros de acollida nos programas de protección e apoio a vítimas da violencia de xénero. Mulleres	70,0	Nº
P00465	Mulleres vítimas de trata ou explotación sexual	3,0	Nº
P00466	Mulleres vítimas de violencia de xénero atendidas en centros de	170,0	Nº

**0099 - Outras actuacións que contribúen ao obxectivo específico**

INDICADOR		Valor Previsto	Unid. Medida
P110.H	Menores atendidos nos programas de protección e apoio a vítimas da violencia de xénero. Homes	450,0	Nº
P110.M	Menores atendidos nos programas de protección e apoio a vítimas da violencia de xénero. Mulleres	425,0	Nº
P00115	Mulleres atendidas nos programas de protección e apoio a vítimas	850,0	Nº
P00465	Mulleres vítimas de trata ou explotación sexual	5,0	Nº
P00148	Número de accións de información, formación, sensibilización en materia de violencia de xénero.	700,0	Nº

**Conclusións:**

A importancia do eido laboral para a consecución da igualdade real entre mulleres e homes, así como a integración dentro da estrutura desta Consellería da Secretaría Xeral

da Igualdade, aporta aos seus programas impacto fundamental e directo dende unha perspectiva de xénero.

As políticas dirixidas a fomentar e xeneralizar a eliminación dos estereotipos de xénero; a corresponsabilidade e a conciliación laboral; a atención ás vítimas de violencia de xénero e violencia sexual; así como a prevención destes tipos de violencias a través da formación, a concienciación e os medios materiais necesarios son piares fundamentais das políticas de igualdade e inciden directamente na superación das desigualdades aínda hoxe existentes nesta materia en Galicia.

Por outra banda, as medidas no ámbito laboral amósanse tamén imprescindibles, ao abeiro dos datos presentados ao longo dos programas de gasto, especialmente os relativos á participación das mulleres nas relacións laborais e ás diferencias por xénero en materia de prevención de riscos laborais.

Tamén a creación e consolidación de emprego para as mulleres constitúe a base de cara a igualdade salarial, así como a formación para a mellora da súa empregabilidade e o fomento do emprendimento e o autoemprego, o asociacionismo entre mulleres e a economía social.

Así mesmo, é fundamental a integración da perspectiva de xénero de xeito transversal en tódolos programas levados a cabo, así coma na actividade estatística e do mesmo xeito o uso dunha linguaxe non sexista e a promoción dunha imaxe das mulleres non estereotipada e impregnada polos estereotipos de xénero.

Con relación ao VIII Plan Estratéxico de Igualdade de oportunidades entre mulleres e homes 2022-2027, as actividades recollidas neste plans de actuación corresponden coas atribucións asignadas a esta Consellería ao longo das oito liñas de actuación nas que está incluída. Soamente se recomenda que seguindo a Liña de acción 4.4.3 do citado plan, trate de introducirse de maneira sistemática da variable urbano/rural nas investigacións sobre condicións de vida de carácter xeral que se desenvolvan ans actividades dos programas deste ano 2024. Isto ten especial interese no caso do Programa 581A.

Respecto do uso da linguaxe inclusiva, neste texto empréganse con carácter xeral formas neutras e os dous xéneros, o que merece unha valoración positiva. Por isto tan só se emiten unhas recomendacións puntuais ao respecto:

Cómpre, na memoria, revisar algúns casos de usos do masculino como xenérico.

#### **IV.11. CONSELLERÍA DO MEDIO RURAL**

A Consellería do Medio Rural é o departamento do goberno galego que integra as competencias relacionadas cun dos eidos produtivos do sector primario de Galicia con maior relevancia (o medio rural).



Neste sentido, correspóndelle propor e executar as directrices do goberno en materia de agricultura, gandería, desenvolvemento rural e ordenación comarcal, estruturas rurais, industrias agroalimentarias e forestais, montes, prevención e defensa dos incendios forestais.

Hai que sinalar que a vida das mulleres nas zonas rurais ten experimentado un gran cambio e que na actualidade contan con niveis formativos que nunca antes se acadaran e que, cada vez máis, tamén ocupan postos que antes lles estaban vedados. Así mesmo o medio rural está a vivir unha gran transformación que permite a aparición de actividades económicas alternativas ao sector agroalimentario, emerxendo novas actividades empresariais lideradas, en moitos casos, por mulleres emprendedoras.

E en paralelo a estas transformacións socioeconómicas, tamén foi evolucionando o concepto de xénero e de igualdade entre mulleres e homes, o que se reflicte nas diferentes formas de actuar e intervir na vida diaria. Así, as políticas europeas perseguen unha aplicación do desenvolvemento rural baseado, principalmente, na participación da propia poboación do territorio, integrando todos os recursos e actores económicos e humanos que existan, o que de ningunha maneira podería facerse sen ter en consideración ás mulleres do rural.

Por todo iso, para favorecer o desenvolvemento sostible do medio rural non se debe contemplar só a necesidade de superar a discriminación territorial e equiparar as condicións de vida da poboación rural e urbana, senón que tamén resulta básico superar a discriminación que experimentan as mulleres en todos os ámbitos. E para isto resulta fundamental non só levar a cabo accións concretas acordadas ás necesidades, senón incorporar criterios e orientacións que teñan en conta a perspectiva de xénero nas diferentes políticas sectoriais.

Segundo o Censo Agrario de 2020, en Galicia, o 48% das persoas xefas de explotación son mulleres. É moi frecuente que as mulleres que traballan en explotacións rurais compatibilicen a súa xomada, coticen á Seguridade Social, perciban unha remuneración económica procedente dos resultados da explotación, pero se a súa empresa é agrícola ou gandeira, teñen, normalmente, unha participación moi reducida en actividades e organismos da sociedade civil. Neste ámbito, a masculinización do medio rural e a clara xerarquía patriarcal provoca que a súa actividade e as súas relacións externas estean tuteladas polos seus maridos, se están casadas, ou ben por algún familiar próximo cando non hai cónxuxe (pai, irmán, cuñado).

Atendendo á vocación produtiva da terra en mans de mulleres ou de homes, as maiores concentracións de traballo feminino coinciden con determinadas orientacións técnico-económicas, que en Galicia son basicamente as gandeiras (en especial, as produtoras de leite), que se caracterizan por un reducido tamaño, tanto físico como económico.

En relación coa idade, é acusada e notorio o envellecemento da poboación nas explotacións rurais. Segundo o Censo Agrario de 2020, o 67,21% das explotacións están dirixidas por persoas maiores de 55 anos, das cales un 31,4% son mulleres; e só o 4,06% están dirixidas por persoas menores de 35 anos, das cales as mulleres representan o 21,3%

### **PROGRAMA 422L-CAPACITACIÓN E EXTENSIÓN AGROFORESTAL E PROGRAMA 422M-ENSINANZA SECUNDARIA E FORMACIÓN PROFESIONAL**

Dentro do programa 422L e no marco das actuacións da formación agroforestal fórmase unha oferta integral, dirixida especialmente á mocidade e a poboación activa, e que integre os distintos subsistemas de formación profesional, a iniciación profesional e a formación continua dos e das profesionais do sector, que se desenvolverá nos seis centros de formación e experimentación agroforestal con que conta a consellería, contando tamén coa colaboración doutras unidades dependentes dela.

Os cambios económicos, tecnolóxicos e ambientais dan lugar á necesidade de novas cualificacións para todas as persoas implicadas en actividades agroforestais e agroalimentarias. Para obter estas novas competencias e habilidades, é necesario ofrecer actividades de temáticas innovadoras tanto de áreas xerais, técnicas como económicas que melloren e complementen o perfil profesional da xente do sector.

As prioridades fundamentais que se marcan para 2024 son mellorar a cualificación dos e das profesionais do sector e impulsar a transferencia tecnolóxica para que os resultados das investigacións cheguen ao sector, así como frear o éxodo rural e asegurar a substitución xeracional no medio rural, con capacitación profesional para as persoas que se incorporan por primeira vez á actividade agraria. Así mesmo, debe servir para que a actividade produtiva sexa respectuosa co medio ambiente.

Trátase dun programa que ten por finalidade a igualdade entre mulleres e homes e/ou incide directa e fundamentalmente sobre as mulleres. Así, as actividades formativas e de transferencia tecnolóxica que se desenvolven no marco deste programa establecen unha prioridade para as mulleres do rural (do mesmo xeito que para a mocidade).

Vanse impulsar accións dirixidas a mozas e a mulleres maiores de 41 anos, tanto agricultoras coma con expectativas de incorporación.

En todo caso, dado que o presente programa incide directamente sobre as persoas que traballan no sector agroforestal, que se cualifican para o desenvolvemento dunha actividade profesional ou melloran a súa formación, pode significar que, pola igualdade de acceso á formación ou mesmo pola prioridade das mulleres fronte aos homes de haber exceso de demanda, poderíase diminuír a fenda de xénero que existe neste ámbito.

Polo que se refire ao programa 422M, dentro del finánciase o funcionamento, mantemento e a dotación de material dos seis centros de formación e experimentación agro-

forestal nos que se imparten os ciclos formativos de formación profesional de grao medio e superior das especialidades agrarias. Para 2024 vaise intensificar a oferta de formación continua ao sector e comezaranse a ofertar certificados de profesionalidade da familia agraria e agroalimentaria.

No medio rural existe un alto grao de envellecemento da poboación activa do sector agroforestal. Trátase de atraer á mocidade aos centros de formación e experimentación agroforestal e achegarlle a formación necesaria para desenvolverse nestas actividades.

Este é un programa non especificamente orientado á igualdade aínda que provoca un impacto diferenciado en homes e mulleres.

As accións desenvolvidas neste programa terán unha especial incidencia ao impulsar accións dirixidas a mozas e mulleres maiores de 41 anos agricultoras así coma con expectativas de incorporación.

Nos programas de formación e transferencia tecnolóxica que se financian a través destes dous programas de gasto establécese, entre os criterios de selección das persoas participantes, a prioridade das mulleres fronte aos homes no suposto de concorrncia e limitación de prazos. Así trátase de facilitar a súa capacitación para o desenvolvemento dunha actividade profesional e, deste xeito, a súa maior independencia.

## **PROGRAMA 551A-INFRAESTRUTURAS E EQUIPAMENTOS NO MEDIO RURAL**

A consellería cualifica o programa 511A como de mera actividade administrativa ou de xestión, polo que non o considera pertinente dende o punto de vista do xénero. Sen embargo, segundo se indica na memoria, o programa dirixe algunhas das súas actividades á poboación do rural, para corrixir deficiencias de infraestruturas básicas e dotala de servizos públicos de calidade. Indícase expresamente que “No rural, son imprescindibles servizos públicos suficientes e de calidade. A poboación rural ten os mesmos dereitos que o entorno urbano a dispoñer de medios e servizos que permitan o desenvolvemento das súas iniciativas empresariais e dunha calidade de vida equiparable ao medio urbano. Neste senso, é necesario investir na mellora de infraestruturas e servizos básicos á poboación”.

Así, está previsto desenvolver actuacións no rural dirixidas a mellorar a calidade de vida da súa poboación, e hai que ter en conta que estas actuacións poden ter distintos impactos en mulleres e homes de acordo coa distinta posición, necesidades ou demandas que poden ter unhas e outros xa que, tal e como se indicaba no inicio da análise das competencias desta consellería, todas as diagnoses indican que mulleres e homes tampouco están no ámbito rural nunha posición equitativa respecto ao acceso a recursos e servizos.

## PROGRAMA 551B - ACCIÓNS PREVENTIVAS E INFRAESTRUTURA FORESTAL

O programa ten como obxectivo o financiamento das competencias da Dirección Xeral de Defensa do Monte en materia de prevención e defensa contra os incendios forestais. As accións a levar a cabo neste programa deberán buscar, por definición, reducir ao mínimo os danos ecolóxicos, económicos e sociais producidos polos incendios forestais. Para acadar ditos obxectivos a prevención e defensa contra os incendios forestais céntrase en dúas fronteas: redución do número de incendios forestais e redución das superficies queimadas.

Trátase este dun programa destinado exclusivamente a actividades administrativas de xestión. Porén lémbrese a necesidade da integración da perspectiva de xénero de xeito transversal especialmente na actividade formativa, así coma na actividade estatística e do mesmo xeito o uso dunha linguaxe non sexista e a promoción dunha imaxe das mulleres non estereotipada e impregnada polos estereotipos de xénero.

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

Este programa ten como finalidade desenvolver as actividades de I+D+I nos sectores agrario, gandeiro e forestal, dentro das competencias atribuídas á Consellería do Medio Rural. O sector produtivo agrario ten que reforzar a introdución de novas ideas, adaptación ás demandas e innovacións, polo que o incremento de I+D+I é unha das principais necesidades do sector. Por iso, no 2024 incrementaranse as actuacións de desenvolvemento de actividades innovadoras coa participación en novos proxectos, o incremento das actuacións de desenvolvemento tecnolóxico de colaboración empresarial con centros tecnolóxicos e de investigación e o impulso da transferencia tecnolóxica.

Trátase dun programa non especificamente orientado á igualdade aínda que provoca un impacto diferenciado en homes e mulleres.

Segundo di a memoria, os actores executores destas accións son investigadores, tecnólogos e persoal de apoio ao I+D+i que, ou ben forman parte dos cadros de persoal dos centros de investigación, ou ben son contratados especificamente para realizar ou colaborar nestes proxectos.

Neste último caso, os procesos selectivos de persoal laboral temporal incorporan nas súas bases previsións legais que garanten unha perspectiva de xénero. Tal é o caso das comisións de selección que se constitúen seguindo o principio de paridade entre homes e mulleres. E tamén que en caso de empate, este resolverase a favor da muller no suposto de infrarepresentación do sexo feminino (entendendo por tal, cando exista unha diferenza porcentual de, polo menos vinte puntos entre o número de mulleres e o número de homes).

Sínálase como obxectivo en materia de igualdade de aplicación no desenvolvemento das accións deste programa acadar, de ser o caso, unha representación equilibrada de homes e mulleres en todas as categorías profesionais do persoal que leva a cabo o programa.

E indícase que este obxectivo xa se cumpre en moitas categorías profesionais onde tradicionalmente as mulleres teñen demostrado unha cualificación media superior, como é o persoal de laboratorio (analistas e auxiliares de laboratorio) e recentemente no persoal investigador, pola mellor competencia no proceso formativo académico respecto aos varóns.

Na convocatoria de acceso a financiamento de proxectos de investigación elimínanse os requirimentos que poidan establecer situacións discriminatorias por xénero. Usárase linguaxe non sexista nas convocatorias e vense desagregar por sexo os indicadores de seguimento que se recollan.

Nas convocatorias de bolsas para a incorporación de persoal nos distintos equipos investigadores procuráranse introducir requisitos e cláusulas dirixidas a fomentar a igualdade de oportunidades entre mulleres e homes.

Na propia memoria indícase que se carece de datos sobre os programas de investigación que se financian, que permita coñecer a situación de partida dende o punto de vista do xénero. Por iso sería fundamental, como mínimo e como punto de inicio, recoller datos desagregados por sexo en todas as convocatorias que teñan como finalidade a incorporación de persoal investigador, bolseiros/as ou calquera outra categoría. Tamén se podería valorar, se non se fixo xa, a incorporación da perspectiva de xénero nas temáticas das investigacións levadas a cabo.

## PROGRAMA 581A-ELABORACIÓN E DIFUSIÓN ESTATÍSTICA

A participación da Consellería do Medio Rural no Plan galego de estatística 2017-2021, aprobado pola Lei 15/ 2016 do 28 de xullo, marca as actuacións en materia estatística.

Así, aínda que dende a consellería se cualifica este programa de gasto como un programa sen repercusión dende o punto de vista do xénero, e polo tanto non procedería a súa análise dende esta perspectiva, non se pode deixar de sinalar que no sector agrario, a diferenza doutros, detéctase unha importante escaseza e falta de accesibilidade a datos estatísticos relativos ao papel das mulleres neste ámbito. E que incluso nos casos en que existen estes datos, moitas veces a información non resulta útil para coñecer detalladamente a súa situación laboral, ao non estar desagregada por sexo ou por tipoloxía de actividade, polo que resulta complexo definir a situación real de partida de mulleres e homes nestes sectores.

De aí a importancia de ter en conta a perspectiva de xénero á hora de definir as operacións estatísticas e de recoller os datos, tendo en conta que as estatísticas con perspectiva de xénero van máis alá da desagregación de datos por sexo. Constrúense a partir de conceptos e definicións que revelan as condicións e características diferenciadas de mulleres e homes nun determinado sector, permitindo captar a situación de partida e apreciar se existen ou non diferenzas en canto ao xénero que deben ser corrixidas ou tidas en conta.

É importante sinalar que o VIII Plan Estratéxico de Igualdade 2022-2027 da Xunta de Galicia, recolle na liña de actuación 9.1.7 a realización e a difusión de estudos sobre a situación das mulleres e mellora da elaboración e utilización de datos estatísticos e indicadores de xénero, da que son responsables todos os departamentos da Administración xeral e entes adscritos.

#### **PROGRAMA 711A-DIRECCIÓN E SERVIZOS XERAIS DO MEDIO RURAL**

Segundo se indica na memoria, o obxecto deste programa de gasto é o funcionamento e a coordinación dos servizos centrais e periféricos da área do medio rural da Consellería, tanto no que atinxe aos medios humanos como aos materiais e de organización, actuando de soporte básico para a execución do resto dos programas da consellería e co obxectivo de acadar unha maior calidade, eficacia e eficiencia na prestación de servizos públicos á cidadanía en xeral e, dun xeito particular, ás persoas vinculadas social e economicamente ao medio rural en Galicia.

Entre as actividades que se van a financiar sinálanse a promoción e fortalecemento das organizacións profesionais agrarias de Galicia ou a realización de estudos e traballos técnicos en temas xerais da consellería e demais actividades de apoio que lle sexan encomendadas.

Por iso, aínda que a consellería cualifica este programa de gasto como un programa sen repercusión dende o punto de vista do xénero, e polo tanto non procedería á súa análise dende esta perspectiva, non se pode perder de vista que, do mesmo xeito que se indica no apartado anterior, os estudos e investigacións que se leven a cabo deberían incorporar e ter en conta a perspectiva de xénero, xa que do contrario, sen coñecer a situación real e diferente de mulleres e homes nos sectores que se estean a estudar non se poderá ofrecer unha visión exacta do sector do que se trate. Como tampouco se poderá levar a cabo dun xeito adecuado a “divulgación e promoción dos sectores agropecuario e forestal de Galicia, estimulando a demanda, a divulgación do medio rural en xeral, mellorando a percepción que a poboación ten do mesmo”, que é outro dos obxectivos que se marcan dentro deste programa de gasto.

Isto é aínda máis evidente cando se trata das actividades de promoción e fortalecemento das organizacións profesionais agrarias, nas que sen lugar a dúbidas un factor a ter en conta para a consecución dunha verdadeira igualdade de oportunidades é o logro do empoderamento feminino e a participación equitativa de ambos os dous sexos na toma de decisións que afecten ao sector. Para isto resulta fundamental desenvolver actuacións que faciliten o acceso das mulleres a postos directivos e de responsabilidade, así como a presenza equilibrada dentro destas entidades.

## PROGRAMA 712A-FIXACIÓN DE POBOACIÓN NO MEDIO RURAL

As áreas rurais veñen experimentando en Galicia unha acelerada caída do emprego agrario non compensada con novos postos de traballo noutros sectores económicos. Esta destrución neta de emprego tradúcese no despoboamento e no crecente envellecemento da poboación no rural. A loita contra o envellecemento e o despoboamento rural precisa actuacións que xeren crecemento económico e melloren a calidade de vida no rural, sen perder de vista os criterios de protección ambiental.

Por iso, o programa ten entre os seus obxectivos contribuír de forma eficaz á diversificación económica, á modernización do tecido produtivo rural, e á mellora da calidade de vida e nese marco.

Trátase dun programa non especificamente orientado á igualdade aínda que provoca un impacto diferenciado en homes e mulleres.

A loita contra o envellecemento e a despoboación rural precisa actuacións que xeren crecemento económico e melloren a calidade de vida no rural, sen perder de vista os criterios de protección ambiental. Polo tanto, débense desenvolver actuacións que contribúan á fixación da poboación no medio rural a través do fomento de iniciativas empresariais que contribúan a creación de emprego no territorio e que potencien a instalación no rural de servizos asistenciais á poboación para favorecer a conciliación laboral e familiar e a atención básica aos colectivos máis desfavorecidos.

O programa de gasto inclúe, entre outras, as seguintes actuacións previstas:

- Creación e consolidación de actividades económicas sostibles no medio rural a través de pemes, diversificación das actividades económicas sostibles no medio rural, fomento da competitividade das actividades económicas vinculadas ao mundo agroforestal, e apoio á creación de emprego e fomento do autoemprego, para potenciar un desenvolvemento económico sostible e un desenvolvemento territorial cohesionado.
- Creación e consolidación de dotacións, equipamentos, infraestruturas e servizos básicos, fomento das novas tecnoloxías da información, conservación e uso sostible do

patrimonio natural e cultural rural para contribuír á mellora da calidade de vida dos e das habitantes do rural.

- Fomento do tecido asociativo social, cultural e económico no medio rural, e fomento da participación pública e privada no proceso de desenvolvemento.

Todas estas actuacións poden ter un impacto positivo na calidade de vida das mulleres do rural, sempre que na súa planificación e xestión se incorpore a perspectiva de xénero e se teñan en conta as distintas necesidades e demandas que mulleres e homes poden ter en función da súa diferente posición na sociedade rural.

Na memoria indícase que a Axencia Galega de Desenvolvemento Rural (AGADER), mediante as súas liñas de axudas, apoia dun xeito transversal as iniciativas das mulleres no rural.

Tamén se cita un acordo de colaboración entre a Consellería de promoción do emprego e igualdade e a Axencia galega de desenvolvemento rural (Agader) para desenvolver medidas previstas no pacto de estado contra a violencia de xénero, aínda que tal acordo non está previsto, polo momento, no proxecto de gasto relativo ao pacto de estado.

## **PROGRAMA 712B-MODERNIZACIÓN E DIVERSIFICACIÓN DO TECIDO PRODUTIVO RURAL**

Este programa de gasto trata de apoiar a reestruturación dos sistemas produtivos para mellorar a súa competitividade, fomentando o relevo xeracional nas explotacións agropecuarias galegas e establecendo medidas complementarias de apoio á renda en zonas con dificultades especiais. Adicionalmente, resulta imprescindible ofrecer apoio a aquelas posibilidades que permiten unha mellora na calidade de vida no rural, como pode ser o establecemento de servizos de substitución.

Así, está previsto financiar investimentos nas explotacións dirixidos a mellorar a súa eficacia produtiva; indemnizacións aos agricultores e agricultoras que residan en zonas onde a actividade agraria presenta dificultades especiais e o apoio a sistemas produtivos respectuosos co ambiente. Tamén financia os programas de asesoramento, xestión e substitución as explotacións agrarias, así como a contratación de seguros agrarios para cubrir os danos que se poidan producir motivados por desastres naturais.

Trátase dun programa non especificamente orientado á igualdade aínda que provoca un impacto diferenciado en homes e mulleres.

Dende o punto do xénero salientar que coas axudas a determinado tipo de agricultoras/es polas condicións nas que están a desenvolver a súa actividade produtiva, este programa trata de fixar poboación nas zonas rurais desfavorecidas de acordo a criterios xeomorfolóxicos e sociais.



Este tipo de zonas presentan unha menor integración da muller no mercado laboral. A incorporación da perspectiva de xénero nos proxectos do programa supuxo:

- O fomento da integración da muller no mercado laboral a través da discriminación positiva no procedemento para a adxudicación por concorrencia competitiva, das axudas a mulleres que sexan titulares de explotacións mediante a preferencia nos baremos.
- A desagregación por sexo dos indicadores en todas as actuacións.
- A discriminación positiva ás mulleres pola súa participación maioritaria nos consellos directivos das entidades asociativas (Coop e SAT).

Todas as accións deste programa de gasto, excepto as correspondentes aos seguros agrarios, enmárcanse no Programa de Desenvolvemento Rural de Galicia, en adiante PDR, que constitúe unha actuación global sobre toda a sociedade do ámbito rural, primando a equiparación do acceso ao sector agrogandeiro entre homes e mulleres.

É positivo que dentro das actuacións de asesoramento as explotacións agrarias establécese como obrigatorio o asesoramento en materia de seguridade laboral e de igualdade de xénero como forma de potenciar o acceso da muller en igualdade de condicións á titularidade das explotacións nas que tradicionalmente viñan traballando sen que súa actividade fose recoñecida en igualdade de condicións.

E dende a rede de oficinas agrarias comarcais de Xunta informárase ás mulleres do rural das posibilidades que as distintas convocatorias de axudas lles ofrece para a súa incorporación ou ben como titulares de explotación a título individual ou coa titularidade compartida co seu cónxuxe en réxime de igualdade.

## **PROGRAMA 712C-FOMENTO DO ASOCIACIONISMO AGRARIO E DIVULGACIÓN DA TECNOLOXÍA AGRARIA**

O asociacionismo agrario contribúe a unha mellora da rendibilidade, aparte de reportar grandes beneficios na vertente social en canto a calidade de vida, traballo e creación de emprego. É un impulsor do desenvolvemento rural no seu conxunto, e gran dinamizador da economía e da sociedade rural, contribuíndo de forma efectiva a súa fixación no medio.

Este programa é un programa non especificamente orientado á igualdade aínda que provoca un impacto diferenciado en homes e mulleres.

Nas bases reguladoras das axudas que se convoquen no marco deste programa de gasto, valorárase como feito diferenciador positivo: rer muller, formar parte dunha sociedade ou cooperativa con máis do 50% de mulleres ou que a entidade teña un consello reitor con máis dun 40% de mulleres. Valórase ademais, non só a presenza das mulleres nas entidades asociativas, senón tamén a súa presenza en cargos directivos.

Por iso, levaranse a cabo actividades promocionais para favorecer non so a incorporación das mulleres como socias dunha entidade senón que se incorporen aos órganos de dirección, para que non só realicen unha actividade agraria, senón que tomen contacto co mundo empresarial agrario participando na xestión directa da súa entidade, e non só na fase de produción, dando un paso máis na valorización do traballo das mulleres e a súa imaxe de cara a sociedade.

Convén sinalar neste punto que o VIII Plan Estratéxico de Galicia para a Igualdade de Oportunidades entre Mulleres e Homes 2022-2027 insiste na importancia do asociacionismo feminino do rural. Non cabe dúbida que a participación social está vinculada a valores democráticos e cívicos, e, en concreto, a participación das mulleres a través do asociacionismo feminino constitúe unha ferramenta para o seu apoderamento persoal pero tamén colectivo, como estratexia de construción da igualdade entre mulleres e homes. Xa que logo, cómpre seguir impulsando o asociacionismo e a participación noutros espazos emergentes de participación cidadá e garantir o relevo xeracional, para a mellora da posición das mulleres nas distintas dimensións. Precísase, ademais, contribuír á cohesión asociativa e seguir avanzando na “sororidade”, a solidariedade e apoio mutuo que vén demostrando o asociacionismo galego a través de redes de colaboración que dan continuidade ao traballo pola igualdade.

A presenza de mulleres en espazos de poder e decisión está lonxe de ser semellante á dos homes, por iso é importante fomentar o seu liderado.

### **PROGRAMA 713B – ORDENACIÓN DAS PRODUCIÓNS FORESTAIS**

O programa ten como obxectivo a conservación e fomento dos recursos forestais, sustentabilidade da xestión forestal, aproveitamentos; fomento da agrupación de propietarias e propietarios forestais, mellora e conservación da saúde e vitalidade dos bosques; así como fomento e mellora da produción forestal.

As accións a levar a cabo con este programa perseguen reforzar o potencial forestal dos montes galegos tanto nos seus aspectos medioambientais, como nos produtivos.

O programa defínese na memoria como “Programa non especificamente orientado á igualdade aínda que provoca un impacto diferenciado en homes e mulleres” e “Programa con actividades non dirixidas especificamente ás persoas, aínda que teñen impacto sobre elas como beneficiarias indirectas das accións ( programas que actúan sobre o territorio, o medioambiente, a sociedade no seu conxunto, etc.)”

Sería importante dispor de datos desagregados por sexo relativos á titularidade das terras para poder realizar unha análise completa do impacto de xénero.

Dende a Consellería, recoñécese na memoria que aínda que as mulleres rurais galegas veñen experimentando cambios importantes na súa calidade de vida, seguen a experimentar unha situación de desigualdade derivada da situación demográfica do medio

rural (despoboación e dispersión que dificultan, por exemplo, a conciliación), das especiais características económicas e do tecido industrial do rural e das diferenzas na participación laboral de mulleres e homes. Por todo iso, tratarase de adoptar, dentro das actuacións que se desenvolven no marco deste programa de gasto, medidas específicas para favorecer a integración das mulleres no mercado laboral.

Ademais, nas axudas aos investimentos en tecnoloxías forestais, procesamento, mobilización e comercialización de produtos forestais, priorízanse as empresas con mulleres xerentes, tratando de promover a presenza da muller tamén nos ámbitos de decisión das industrias do medio rural.

### **PROGRAMA 713C - IMPLANTACIÓN DE SISTEMAS PRODUTIVOS AGRARIOS SUSTENTABLES**

Este programa destínase a fomentar o control leiteiro, para avaliar a calidade produtiva dos animais, e promocionar a mellora xenética, como sistema básico para incrementar a rendibilidade das explotacións, así como fomentar a utilización dos recursos zoonéticos autóctonos.

A produción agropecuaria representa o activo principal da actividade económica rural, medida tanto en PIB como en emprego. Neste sentido resulta un elemento clave na fixación da poboación no medio rural.

A produción agropecuaria moderna require da aplicación de enfoques sustentables orientados á produción de alimentos de calidade diferenciada que satisfagan a demanda dun mercado plural, esixente e competitivo. Por outra parte, a potenciación das producións alternativas a pequena escala é básica para apoiar a diversificación das actividades agropecuarias e ofrecer a posibilidade de obtención de rendas complementarias a agricultores a tempo parcial.

O programa está sinalado coma destinado exclusivamente a actividades administrativas de xestión. Porén, dado que a produción leiteira é o sector maioritario en canto á participación de mulleres como xefas de explotación, podemos entender que as medidas e actuacións recollidas neste programa terán especial interese para a economía deste importante sector de mulleres rurais. Cómpre segregar por sexo os indicadores de alcance destas intervencións para elaborar un informe de impacto con fundamento e a implantación de medidas específicas orientadas a reducir as desigualdades entre mulleres e homes no rural.

### **PROGRAMA 713D - MELLORA DA CALIDADE NA PRODUCCIÓN AGROALIMENTARIA**

Dentro deste programa de gasto promóvese a comercialización dos produtos agroalimentarios galegos, a través da defensa do prestixio da produción agroalimentaria de

Galicia, da promoción dos produtos de calidade e no aumento da cota de participación destes produtos no conxunto da produción alimentaria galega.

Outra das prioridades estratéxicas será abrir novos mercados, e para isto establécense liñas de apoio á accións de promoción e comercialización realizadas por empresas individuais ou conxuntas dirixidas a apertura de mercados nacionais e internacionais.

Trátase dun programa non especificamente orientado á igualdade aínda que provoca un impacto diferenciado en homes e mulleres.

Non se conta con datos específicos desagregados por sexo sobre a titularidade das explotacións, polo que non é posible facer unha apreciación exacta do impacto de xénero do proxecto.

Si se pode valorara como positivo que a propia memoria recoñece que é frecuente que nas campañas publicitarias de calquera ben de consumo se utilicen estereotipos que asignan roles diferenciados aos homes e ás mulleres. Nas accións promocionais realizadas con financiamento deste programa velarase porque isto non suceda, de xeito que se transmita unha imaxe igualitaria, plural e non estereotipada de mulleres e homes na sociedade.

### **PROGRAMA 713E - BENESTAR ANIMAL E SANIDADE VEXETAL**

O programa trata de incrementar a rendibilidade das explotacións mediante a loita contra os axentes nocivos, o control da calidade e a seguridade alimentaria das producións e reducindo ao mínimo o seu impacto no medio de tal xeito que sexan debidamente tratados os residuos e se garanta unha calidade sanitaria para as persoas consumidoras. Sendo o subsector gandeiro o primeiro aporte á produción final agraria galega, razóns de tipo socioeconómico e sanitario obrigan a poñer en marcha programas que permitan diminuír as perdas económicas causadas polas enfermidades animais, protexendo a saúde pública e evitando a transmisión destas enfermidades, tanto ás persoas que conviven cos animais como ás consumidoras e consumidores dos produtos de orixe animal. O obxectivo final é acreditar o estado sanitario da totalidade da cabana de vacún, ovino e cabrún e a extensión dos programas sanitarios ao porcino, aves, sector apícola e visóns.

A sanidade vexetal constitúe igualmente un eixe fundamental na política sanitaria agraria. A prevención das pragas vexetais por medio das campañas de prospección obrigatoria e a loita contra pragas coa destrución do material vexetal afectado conforman o primeiro grupo de accións, que se completa co apoio ás agrupacións de produtores para obter servizos de asesoramento cara a sistemas agrarios sustentábeis na mellora da sanidade dos seus cultivos e no cumprimento e certificación dos estándares existentes.

As actuacións no marco deste programa apuntan como beneficiarias últimas ás persoas agricultoras e gandeiras galegas con actividade produtiva a tempo completo ou parcial.

---

## PROGRAMA 713F-REGULACIÓN DAS PRODUCIÓNS AGRARIAS E APOIO Á RENDA DOS AGRICULTORES

Este programa ten por obxecto a realización das accións previstas nos diversos réximes de apoio establecidos na Política Agraria Común (PAC), no marco da reforma do PE PAC 23-27.

No marco da PE PAC 23-27 tense instrumentado un novo modelo de axudas directas da Política Agrícola Común que veu a substituír ao modelo do denominado pagamento básico. O modelo artículase en torno á axuda básica á renda (apoio á renda do agricultor activo baseado en dereitos de pago que se deben activar sobre unha superficie admisible), o pago redistributivo da axuda básica, os ecorreximenes (pago por realizar prácticas beneficiosas para o clima e o medio ambiente), pago a persoas agricultoras mozas e outros pagos acoplados.

Segundo o informe do FEAGA “Análisis de la edad y el sexo de los perceptores, a nivel nacional y por comunidades autónomas”, no exercicio 2020 as mulleres que recibiron axudas directas da PAC foron 12.739, o que representa máis do 55,3 % do total de 23.027 persoas beneficiarias.

Á vista do anterior, a memoria sinala que dada a participación maioritaria das mulleres no programa non son precisas actividades explicitamente relacionadas coa promoción da igualdade entre mulleres e homes. Non obstante, hai que ter presente o mandato lexislativo do artigo 5 do Decreto lexislativo 2/2015, do 12 de febreiro, polo que se aproba o texto refundido das disposicións legais da Comunidade Autónoma de Galicia en materia de igualdade, no que se dispón a integración da dimensión da igualdade de oportunidades na elaboración, execución e seguimento de todas as políticas e de todas as accións da Xunta de Galicia.

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

No marco deste programa de gasto trátase de apoiar con carácter xeral aos procesos de transformación e comercialización dos produtos agrarios e, en particular, aqueles que garanten un beneficio directo ás produtoras e produtores de base de Galicia.

O programa cualifícase como non especificamente orientado á igualdade aínda que provoca un impacto diferenciado en homes e mulleres.

O programa está destinado a financiar investimentos en instalacións industriais agroalimentarias, co obxectivo final principal de facilitar a saída comercial ás producións agrogandeiras galegas, polo que é unha medida de gran relevancia para o desenvolvemento rural.

Este tipo de instalacións tamén son xeradoras de emprego directo e contribúen ao desenvolvemento socio-económico do territorio onde se sitúan. Non se conta con datos desagregados por sexos sobre ocupación nas industrias agroalimentarias galegas nin sobre a titularidade destas empresas. Como en calquera programa deste tipo, pode haber un impacto diferenciado entre homes e mulleres na medida en que a porcentaxe de homes titulares de explotacións agropecuarias e de instalacións agroindustriais é superior ao de mulleres.

Na memoria indícase que non é posible establecer medidas de acción positiva. No caso das explotacións agrícolas, por ser beneficiarias indirectas da medida, e no caso das instalacións industriais, porque os criterios de priorización están predeterminados no PDR de Galicia, e non contemplan ningún tipo de priorización para as empresas de titularidade de mulleres. Non obstante, se figurasen datos estatísticos desagregados por sexo, poderíase facer unha análise do impacto de xénero mais pomenorizada e incluso establecer futuras políticas públicas mais eficientes desde esta perspectiva.

Tamén é importante ter en conta que, ademais das medidas directas de acción positiva, existe a integración transversal da perspectiva de xénero, mandato normativo do Decreto 2/2015 do 12 de febreiro, polo que se aproba o texto refundido das disposicións legais da Comunidade Autónoma de Galicia en materia de igualdade.

A continuación preséntanse os indicadores e os seus valores previstos para o ano 2024, para coñecer a desagregación por sexo e a estimación da proporción de mulleres nos programas desta Consellería.

### E3 - Eixe 3. Competitividade e crecemento

#### PA05 - Aproveitar as potencialidades de Galicia cara a un sector primario moderno e competitivo

#### E01 - Aumentar a rendibilidade e a competitividade dos sistemas produtivos das explotacións agro gandeiras e

##### 0002 - Axudas á incorporación de novos activos

INDICADOR	Valor Previsto	Unid. Medida
P180.H Persoas mozas que se acollen a medidas de incorporación comotitulares en explotacións agrarias. Homes	590,0	Nº
P180.M Persoas mozas que se acollen a medidas de incorporación comotitulares en explotacións agrarias. Mulleres	390,0	Nº

##### 0099 - Outras actuacións que contribúen ao obxectivo específico

INDICADOR	Valor Previsto	Unid. Medida
P227.H Participantes en accións de formación. Homes	8,0	Nº
P227.M Participantes en accións de formación. Mulleres	8,0	Nº

### Conclusións:

Moitas das actuacións que se pretenden levar a cabo dentro dos distintos programas da consellería poden ter un impacto positivo dende o punto de vista de xénero e neste sentido valórase positivamente que se trate de integrar o principio de transversalidade de

xénero na súa xestión. Aínda así, hai marxe para a mellora e existen programas de gasto cualificados como de mera actividade administrativa e de xestión aos que tamén se pode incorporar a perspectiva de xénero, o que sen dúbida redundará de forma positiva nos seus resultados.

Tamén se valora favorablemente que se establezan medidas de acción positiva a prol das mulleres, nalgunhas das convocatorias de axudas que se prevé xestionar.

E que se trate de potenciar a participación das mulleres nos organismos de representación profesional pertencentes ao ámbito sectorial do departamento, procurando unha presenza máis equitativa.

Lémbrese de todos os xeitos, tal e como ademais se recoñece na propia memoria da consellería e noutros documentos e informes do departamento que a carencia de datos, e de datos desagregados por sexo, é unha eiva importante hora de deseñar e planificar con eficiencia e eficacia calquera tipo de actuación que se pretenda levar a cabo.

Con relación ao VIII Plan Estratéxico de Igualdade de oportunidades entre mulleres e homes 2022-2027, as actividades recollidas neste plans de actuación corresponden coas atribucións asignadas a esta Consellería ao longo das liñas de actuación nas que está incluída.

#### IV.12. CONSELLERÍA DO MAR

De acordo co disposto no artigo 1 do Decreto 50/2021, do 11 de marzo, polo que se aproba a estrutura orgánica da Consellería do Mar, modificado polo Decreto 210/2022, do 1 de decembro, esta é o órgano da Administración galega á que lle corresponde propor e executar as directrices xerais do Goberno en relación a ordenación pesqueira en augas interiores, marisqueo, acuicultura, confrarías de pescadores e demais organizacións e asociacións dos/as profesionais do sector, industrias pesqueiras e conserveiras, establecementos de almacenamento, manipulación, vendas e transformación do peixe e ensinanzas marítimo-pesqueiras, náutico-deportivas e mergullo, cooperación pesqueira interinstitucional e co exterior, salvamento marítimo, loita contra a contaminación e planificación e actuacións portuarias, de acordo co establecido no Estatuto de autonomía de Galicia e segundo os termos sinalados pola Constitución española.

No último informe dispoñible de seguimento sobre a situación da muller no sector pesqueiro e acuícola realizado pola Red Española de Mujeres en el Sector Pesquero, de maio de 2020, indícase que Galicia é a comunidade autónoma con maior número de persoas inscritas no REM (réxime especial do mar), con 22.225 persoas (representatividade dun 35,08 % do total). Tendo en conta que Galicia conta co maior volume de produción pesqueira e acuícola é de esperar que sexa a comunidade autónoma con maior peso de persoas traballadoras inscritas neste sector, non só homes senón tamén mulleres (17.004

homes inscritos no REM fronte a 5.221 mulleres). Este número de mulleres representa o 51,82% do total inscritas o que significa que máis da metade das mulleres do sector traballan en Galicia.

As mulleres están presentes en todas as actividades do sector pesqueiro e acuícola. Non obstante, existen unha serie de actividades como o marisqueo, a reparación e fabricación de redes, as actividades de transformación ou a comercialización, nas que as mulleres son maioría. Segundo datos do IGE de 2022, do total de permisos de marisqueo a pé (3.614), outorgáronse 2.702 a mulleres, fronte a 912 a homes. Por idade, o rango con maior número de permisos, entre as mulleres, é o comprendido entre os 41 e 50 anos (1038 permisos), reducíndose a franxa de idade, desde o ano pasado (a mais destacada era a de 51-60). Aínda así, son as mulleres de menos de 30 anos as que se dedican ao marisqueo en menor número (41 permisos), o que indica, así mesmo, que se trata dunha actividade con escaso relevo xeracional.

A contribución das mulleres, aínda que escasamente cuantificada, en ocasións, é moi significativa non só en termos de forza laboral e de xeración de riqueza, senón tamén garantindo o mantemento do patrimonio cultural.

Tradicionalmente, a división de traballo en función dos roles asociados ao xénero e a invisibilidade do traballo feminino derivou nunha ausencia de adecuadas políticas de xénero no sector, tanto no que respecta á promoción do acceso e desenvolvemento profesional das mulleres como a efectos de aumentar a súa presenza nos órganos de goberno e decisión en equilibrio e igualdade de condicións cos homes.

Outra eiva importante é que existen poucos indicadores e poucos análises específicos que permitan realizar unha avaliación sobre o seu potencial e repercusión.

Por iso é importante considerar a perspectiva de xénero no deseño, xestión e seguimento das actuacións que se leven a cabo coa finalidade de acabar con situacións discriminatorias que se perpetúan polo tempo e polo costume.

## **PROGRAMA 422K-ENSINANZAS PESQUEIRAS**

O programa 422K persegue garantir o funcionamento básico e a continuidade da oferta pública de calidade das ensinanzas náuticas e marítimo e pesqueiras nas súas diversas modalidades de formación non regrada marítimo-pesqueira e dos seguintes ciclos regrados de formación profesional específica: ciclo medio de navegación e pesca de litoral, ciclo superior en transporte marítimo e pesca de altura, ciclo medio de mantemento e control da maquinaria de buques e embarcacións, ciclo superior en organización do mantemento de maquinaria de buques e embarcacións, ciclo medio en cultivos acuícolas, ciclo superior en acuicultura e ciclo medio en operacións subacuáticas e hiperbáricas.

A formación náutica e marítimo-pesqueira, impartida nos portos, confrarías e nos centros de ensino da consellería, ten como finalidade a adecuación das ensinanzas as



necesidades demandadas polo mercado laboral, a obtención dun emprego estable e de calidade e o aumento das condicións de acceso aos distintos sectores de produción, de extracción e servizos que xera o mundo da pesca.

A poboación traballadora no sector do mar é eminentemente masculina. Segundo os datos que figuran no Informe de 2022 sobre o sector pesqueiro español elaborado pola Confederación Española de Pesca (CEPESCA), a igualdade de oportunidades avanza lentamente no sector pesqueiro en xeral, pero as mulleres seguen a ser moi minoritarias nas tripulacións das flotas españolas, a pesar de que a política europea traballa para facilitar a inserción das mulleres e a adaptación dos barcos. As mulleres representan en torno ao 33,73 % do emprego no conxunto do sector pesqueiro e acuícola. Estímase que algo mais do 16% das persoas afiliadas ao Réxime Especial da Seguridade Social do Mar (REM) son mulleres, segundo datos das estatísticas do Instituto Social da Marina (ISM) con datos de 2020.

A realidade no sector da pesca extractiva é radicalmente oposta á situación do marisqueo a pé onde, como xa se sinalou anteriormente, no 2022 case o 75% de permisos en Galicia corresponden a mulleres.

O programa cualifícase como “Programa non especificamente orientado á igualdade aínda que provoca un impacto diferenciado en homes e mulleres” e os obxectivos de aplicación en materia de igualdade son os seguintes:

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

As actividades que se prevén directamente relacionadas coa promoción da igualdade son, por un lado, a programación das actividades formativas en horarios que permitan a conciliación, sen indicar si inclúen algunha outra medida ao respecto (teleformación nos casos que sexa posible, por exemplo). Por outro lado, o uso de linguaxe non sexista nos itinerarios e a desagregación por razóns de xénero. Valóranse de maneira positiva estas medidas. Non obstante, no caso da formación regrada no sector marítimo-pesqueiro, a maioría de persoas que acceden a ela son homes. No ano 2022, segundo se sinala na memoria, só un 25,1% das persoas que recibiron a formación sinalada neste programa, foron mulleres. No 2021 foron un 25,8% e no 2020, o 30,91%, o que indica un descenso nos últimos anos e a necesidade de mais medidas de acción positiva que fomenten a inclusión das mulleres nestas formacións.

Valórase positivamente que as mulleres teñan unha bonificación do 25% nas taxas dos prezos públicos das residencias dos centros de ensino de Ferrol e Vigo para realizar formación regrada e non regrada, así como nos da matrícula na Aula de Seguridade e Salvamento do centro de Ferrol, co obxecto de fomentar a igualdade de mulleres e homes no ámbito da formación da familia marítimo-pesqueira.

A ampliación da oferta formativa, neste programa, xunto coa ampliación de horarios, e adaptación ás necesidades das persoas que participan, trata de ampliar á súa vez, as oportunidades de acceso das mulleres á formación da familia marítimo-pesqueira e, deste xeito, reducir a brecha salarial.

Por último, sinalase que nas ordes convocadas pola Consellería do Mar para accións formativas se financian, entre outras, accións formativas orientadas á promoción da igualdade de oportunidades, promoción do papel da muller nas comunidades de pescadores/as e promoción dos grupos infrarrepresentados que participen na pesca costeira artesanal e no marisqueo.

Todas as medidas sinaladas neste programa promoven un impacto de xénero positivo, sen prexuízo da necesidade de engadir mais medidas para corrixir a clara desigualdade das mulleres neste eido.

### **PROGRAMA 513A- CONSTRUCCIÓN, CONSERVACIÓN E EXPLOTACIÓN PORTUARIA**

O obxecto deste programa é financiar parte dos investimentos que realiza a EPE Portos de Galicia, adscrita á Consellería do Mar, xustificando na cobertura de bonificacións recollidas na lexislación e amparadas na necesidade de apoiar a diversos sectores portuarios tales como o uso do dominio público para actividades relacionadas coa extracción e primeira venda da pesca, institucións e corporacións públicas sen ánimo de lucro, actividades de interese social e cultural, ensinanza náutica ou embarcacións tradicionais entre outras. Realizaranse diversas obras en infraestrutura portuarias.

O programa clasifícase como “Programa con actividades non dirixidas especificamente ás persoas, aínda que teñen impacto sobre elas como beneficiarias indirectas das accións (programas que actúan sobre o territorio, o medioambiente, a sociedade no seu conxunto, etc.)”. A pesar diso, non se prevé ningún tipo de medida específica.

Hai que ter presente que a arquitectura e o deseño dos espazos públicos non é inocua, mais nun caso no que a ocupación deses espazos por parte das mulleres é tradicionalmente tan escasa.

### **PROGRAMA 514A- INFRAESTRUTURAS PESQUEIRAS**

A través deste programa de gasto, trátase de realizar investimentos novos nas seguintes liñas de actuación:

- Operatividade portuaria: Comprende aquelas actuacións ou dotacións relacionadas coas operacións de atraque dos buques, descarga da pesca e ao movemento de cargas dentro do porto tanto sexan produtos pesqueiros como elementos auxiliares da pesca e outros.
- Primeira venda: Comprende aquelas actuacións ou dotacións implicadas no proceso de posta no mercado dos produtos pesqueiros dentro do ámbito portuario.
- Servizos portuarios: Comprende aquelas actuacións vinculadas á prestación de servizos ás actividades pesqueiras en calquera das súas fases e necesidades.
- Rastrexabilidade: Comprende aquelas actuacións implicadas no seguimento e control da actividade e a prestación de servizos administrativos informatizados.
- Servizos ás persoas: Agrupa a aquelas instalacións e servizos que melloran a calidade das condicións de traballo dos colectivos do mar e promoven a igualdade de xénero.
- Descartes, residuos e refugallos mariños: Comprende as actuacións dirixidas á eliminación de residuos e refugallos da actividade pesqueira e aquelas dirixidas a dar cumprimento ao establecido no artigo 15 do Regulamento (UE) nº 1380/2013 e no artigo 8, apartado 2, letra b), do Regulamento (UE) nº 1379/2013.

Estas accións diríxense ao sector pesqueiro galego, con especial incidencia nos pescadores/as e mariscadores/as. Tamén atende necesidades doutros colectivos ligados ao sector pesqueiro como redeiras/os e acuicultores/as.

Inciden polo tanto nalgúns dos sectores da pesca nos que as mulleres teñen máis representación.

Así, o programa clasifícase como “programa non especialmente orientado á igualdade aínda que provoca un impacto diferenciado en homes e mulleres”.

Na memoria, a descrición que se fai do programa desde a perspectiva de xénero indica que ata hai unha década as condicións nas que as mulleres desenvolvían a súa actividade non eran as máis axeitadas, sendo un obstáculo a superar para favorecer a incorporación ao sector pesqueiro en igualdade. Na actualidade están censadas moitas mulleres no sector extractivo da pesca e do marisqueiro; xunto con este colectivo débese ter en conta a aquelas mulleres que se dedican á compra de produtos pesqueiros, das que se carece estudos que permitan cifrar a súa presenza nas lonxas dos portos pesqueiros.

Os obxectivos en materia de igualdade de aplicación neste programa:

. Igualdade no acceso ao emprego, na formación e na promoción profesionais e nas condicións de traballo

Resulta difícil determinar o número de mulleres que se poden ver afectadas polas actuacións que se van desenvolver no marco deste programa de gasto pero, indica a memoria, que a mellora das condicións de acceso aos equipamentos portuarios fomenta a participación das mulleres na actividade da primeira venda, ao mellorar as condicións de traballo e incorporar servizos que facilitan o desenvolvemento do traballo polas mulleres (vestiarios e servizos, locais de traballo con mellor acceso, equipos de manipulación de cargas e outros). Desde este punto de vista, o programa ten impacto de xénero positivo.

### PROGRAMA 541C-PROTECCIÓN E MELLORA DO MEDIO NATURAL MARÍTIMO

As actividades que se desenvolven dentro deste programa de gasto teñen como finalidade a protección e seguridade das persoas e dos recursos do medio natural marítimo como espazo no que se desenvolve a actividade pesqueira, marisqueira e acuícola, así como lograr unha explotación sostible dos recursos de interese pesqueiro, establecendo medidas de protección específicas e áreas delimitadas dos caladoiros tradicionais.

O programa clasifícase como “programa non especificamente orientado á igualdade aínda que provoca un impacto diferenciado en homes e mulleres”. Así, na descrición do mesmo desde a perspectiva de xénero, sinalase que dentro do desenvolvemento deste programa se contempla unha actividade de monitoreo social, concibido como un método de análise para a identificación e valorización de indicadores sociais no escenario da Remip (usuarios/as directos/as e poboación local). En todos os indicadores que se recollen está implantada transversalmente a variable de xénero, o que permitirá, segundo a memoria, obter datos relevantes sobre a situación de mulleres e homes neste ámbito. Isto é positivo e facilitará a adopción de medidas e políticas públicas axeitadas no futuro.

Os obxectivos que se identifican en materia de igualdade son:

. Igualdade no acceso ao emprego, na formación e na promoción profesionais e nas condicións de traballo

Ademais, vaise fomentar a participación da poboación afectada polas zonas de reserva mariña (usuarios/as directos/as e poboación local) no respecto e na conservación do ecosistema mariño, promovendo que se incorpore o principio de igualdade na formulación de propostas sobre a xestión destes espazos.

E contéplase a paridade de xénero na composición do órgano de xestión, seguimento e control (OXESCO), tanto nos/as representantes das consellerías, como nos/as representantes do sector pesqueiro.

O fomento da participación feminina e a paridade de xénero nos órganos que forman parte deste programa presúmese que terá un impacto positivo desde o punto de vista do xénero. Así mesmo, sería útil e revelador a obtención dos datos sobre a situación das mulleres neste ámbito. A este respecto, recórdase o disposto no artigo 9 do Decreto

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

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

Este programa ten como obxecto desenvolver as actividades de I+D+I no sector pesqueiro, marisqueiro e da acuicultura mariña no ámbito marítimo no que desenvolve as súas competencias a Consellería do Mar. Así, entre outras cousas, contribúe a formar a persoal investigador.

A memoria clasifica o programa como “programa non especificamente orientado á igualdade aínda que provoca un impacto diferenciado en homes e mulleres”.

Este programa leva a cabo accións de investigación, desenvolvemento e innovación dirixido á sociedade galega xeral, no caso de demanda pública de investigación, ou empresas que demanden colaboración ou servizos en proxectos I+D+i, polo que, segundo di a memoria, a perspectiva de xénero se debe ter en conta desde o punto de vista dos actores, non das persoas beneficiarias.

Neste sentido, nas actividades relacionadas co persoal investigador é onde se aplican criterios de promoción da igualdade:

- Os procesos selectivos de persoal laboral temporal incorporan nas súas bases previsións legais que garanten a incorporación da perspectiva de xénero. Tal é o caso das comisións de selección das persoas candidatas que son constituídas seguindo o principio de paridade entre homes e mulleres.
- En caso de empate, este resolverase a favor da muller no suposto de infra-representación do sexo feminino (entendendo por tal, cando exista unha diferenza porcentual de, polo menos vinte puntos entre o número de mulleres e o número de homes).

Sinalar que o obxectivo de acadar unha representación equilibrada de homes e mulleres en todas as categorías profesionais do persoal que leva a cabo o programa, xa se cumpre en moitas categorías profesionais (analistas e auxiliares de laboratorio e recentemente no persoal investigador).

En calquera caso, o I+D+i constitúe un factor estratéxico para coñecer o impacto da investigación no desenvolvemento do noso tecido económico, apostando por unha

participación paritaria de mulleres e homes cara a alcanzar un sociedade do coñecemento saudable e igualitaria.

Aínda que as series publicadas polo INE mostran unha lenta pero constante mellora das condicións cara a igualdade, a propia memoria recoñece que é necesario reforzar esta traxectoria para ampliar as oportunidades das mulleres na sociedade do coñecemento. Deste xeito, o programa levará a cabo as seguintes accións ao respecto: nas convocatorias de acceso a financiamento de proxectos de investigación introduciranse criterios de igualdade, utilizarase unha linguaxe non sexista e desagregaranse por sexo os indicadores de seguimento empregados.

Ademais, nas convocatorias de bolsas para a incorporación de persoal nos distintos equipos investigadores procurarase introducir, sempre que legal e temporalmente sexa posible, requisitos e cláusulas dirixidas a fomentar a igualdade de oportunidades entre mulleres e homes.

Os obxectivos que se sinalan na memoria son a “transmisión dunha imaxe igualitaria, plural e non estereotipada de mulleres e homes na sociedade” e a “igualdade no acceso ao emprego, na formación e na promoción profesionais e nas condicións de traballo”.

A pesar de que as medidas sinaladas mais arriba poidan ter un efecto beneficioso no eido da igualdade, actualmente, as investigadoras só representan o 39,73% do conxunto do persoal investigador, polo que urxe adoptar medidas contundentes que traten de reverter esta situación.

Por outro lado, no referido aos criterios de igualdade das convocatorias de financiamento, lémbrese que a teor do VIII Plan Estratéxico para a Igualdade de Oportunidades entre Mulleres e Homes 2022-2027 da Xunta de Galicia a aplicación dos mesmos, débese facer dun xeito sistemático e intenso, por exemplo, mediante criterios de puntuación automática, non só aplicables aos casos nos que se producen empates.

## **PROGRAMA 721A- DIRECCIÓN E SERVIZOS XERAIS DE POLÍTICAS PESQUEIRAS**

Dende este programa de gasto desenvólvense o funcionamento dos servizos administrativos da consellería.

O programa está clasificado como destinado exclusivamente a actividades administrativas de xestión. Non obstante, dende o punto de vista da perspectiva de xénero sería importante manter e avanzar na consecución dunha administración autonómica máis igualitaria.

Segundo os datos da Consellería de Facenda e Administracións Públicas, en xullo de 2022 o persoal da administración autonómica ascendía a 90.420 persoas, das que 65.089 eran mulleres. A pesar destes datos, no ámbito da Administración da Xunta de Galicia e

o seu sector público, as mulleres ostentan 4 de cada 10 altos cargos, como titulares das consellerías, das delegacións territoriais, secretarías e direccións xerais, xerencias e xefaturas de gabinete e prensa. Outras consideracións a ter en conta son, por exemplo, en que medida esta situación de maioría de mulleres na administración é sintomática dunha peor integración da muller no mercado de traballo por conta allea ou autónomo que a incentiva máis a opositar ou en que medida é consecuencia dos problemas de conciliación da vida familiar, que aínda recae maioritariamente nas mulleres. Tamén se debe considerar que, aínda que os procesos selectivos no emprego público están rexidos polos principios de igualdade, mérito e capacidade, continúan a existir desequilibrios na composición de determinados corpos e escalas que poden deberse a razóns socioculturais que manteñen estereotipos de xénero. E no caso da carreira profesional, pode observarse un maior desequilibrio naquelas formas de provisión nas que existe maior nivel de discrecionalidade.

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

### **PROGRAMA 722A-PROMOCIÓN SOCIAL E DIVULGACIÓN DA TECNOLOXÍA PESQUEIRA**

Debido á dependencia dalgunhas áreas da costa da actividade pesqueira e a crecente limitación nas capturas, este programa trata de fomentar a diversificación de actividades do sector pesqueiro mediante a posta en marcha de programas de formación e fomento de actividades alternativas.

Dentro do programa considérase fundamental implementar medidas para fomentar o acceso da muller ao sector pesqueiro marisqueiro e da acuicultura, fomentar o asociacionismo entre ese colectivo e o acceso aos cargos directivos dos órganos reitores das Confraría de pescadores. Ter isto en conta, resulta moi positivo.

A clasificación que fai a memoria do programa é “programa non especificamente orientado á igualdade aínda que provoca un impacto diferenciado en homes e mulleres”

Desde a perspectiva de xénero procurárase introducir cláusulas dirixidas a fomentar a igualdade, sempre que sexa posible e tamén se procurará a realización de actividades dirixidas ao fomento dunha participación moito mais activa e relevante das mulleres no sector extractivo e fomentar a súa participación nos procesos electorais.

Os obxectivos que aos que se pretende contribuír: igualdade no acceso ao emprego, na formación e na promoción profesionais e nas condicións de traballo e fomento, directa ou indirectamente, da iniciativa empresarial de mulleres. Para iso, as actividades previstas son: desagregación por sexo dos indicadores nos plans e prioridades do programa, fomento da creación de empresas relacionadas co sector pesqueiro e as actividades relacionadas

coa pesca creadas a iniciativa de mulleres, impulsar a participación das mulleres no funcionamento das confrarías.

En xeral, as medidas previstas no programa terán efecto positivo na igualdade de xénero.

### **PROGRAMA 723A-COMPETITIVIDADE E MELLORA DA CALIDADE DA PRODUCCIÓN PESQUEIRA E DA ACUICULTURA**

O obxectivo deste programa é fomentar a pesca sostible e a recuperación e conservación dos recursos biolóxicos acuáticos.

En xeral, a través deste programa trátase de conseguir as grandes liñas de prioridade de actuación no Plan Estratéxico de Galicia (PEG) 2022-2030. Estas son:

- Fomentar una pesca sostible.
- Fomentar unha acuicultura sostible.
- Incentivar os investimentos nos sectores da transformación e comercialización.

Este programa clasifícase como “non especificamente orientado á igualdade aínda que provoca un impacto diferenciado en homes e mulleres”.

Como xa se sinalou anteriormente, as mulleres están presentes en todas as actividades do sector pesqueiro e acuícola. Non obstante, polo que se refire á acuicultura, o Diagnóstico sobre la situación de la mujer en el sector pesquero y acuícola, do MAPAMA recolle que as mulleres supoñen o 30% das persoas nesta actividade e que o 97% das mulleres que traballan neste sector o fan en establecementos dedicados á acuicultura mariña. Tamén se indica que a miticultura é unha das principais actividades económicas da costa galega e que, tradicionalmente, as bateas teñen sido negocios familiares cun gran compoñente feminino, que as mulleres alternaban con outros traballos na agricultura ou na pesca de baixura.

A través deste programa, procurarse promover a igualdade no acceso ao emprego, nas condicións de traballo e na incorporación de mulleres ás actividades de conservación, protección e sustentabilidade da explotación dos recursos mariños.

Tal e como establece no Regulamento (UE) 508/2014 de FEMP, promoverase a igualdade entre homes e mulleres e a integración das cuestións de xénero nas diferentes etapas da execución do FEMP ; así mesmo promoveranse as operacións destinadas a incrementar o papel das mulleres no sector da pesca. Para isto nas convocatorias vanse priorizar os proxectos que conteñen un plan de actuación para a igualdade efectiva de mulleres e homes.



Como actividades previstas directamente relacionadas coa promoción da igualdade, sinálanse a adopción de medidas que permitan reforzar a toma de conciencia e incremento do interese das mulleres por asociarse e o fomento da participación nas organizacións profesionais, o fomento do emprendemento e a formación en I+D+I, a concesión de axudas a entidades co obxecto de desenvolver proxectos que melloren a capacidade produtiva das zonas improdutivas (que no caso dos bancos marisqueiros situados na zona intermareal inciden nas mariscadoras), deseño de plans de igualdade e outras ferramentas ou utilización de linguaxe non sexista.

Cabe salientar que o Ministerio de Agricultura, Pesca e Alimentación publicou o Plan para a Igualdade de xénero no Sector Pesqueiro e Acuícola 2021-2027. A estratexia de igualdade céntrase en tres temáticas fundamentais: a consecución da plena incorporación das mulleres ao sector, a mellora das condicións laborais que afectan aos profesionais do mar e a participación efectiva das mulleres nos órganos e procesos de toma de decisión a través do reforzo do asociacionismo e liderado.

Preténdese que o programa siga loitando pola redución da fenda de xénero, incluíndo accións que se dirixen a promover a presenza das mulleres no tecido empresarial pesqueiro a través das mellora da formación ou o acceso á creación de empresas. Tamén se prevé que coa mellora da conservación e xestión das zonas marisqueiras, se produza un incremento nas rendas das traballadoras, na súa maior parte, mulleres.

Valóranse de xeito positivo, en xeral, as accións e obxectivos que se seguen neste programa.

## **PROGRAMA 723B-REGULACIÓN DAS PRODUCCIÓN E DOS MERCADOS DA PESCA**

O obxectivo deste programa é fomentar todas aquelas actividades que repercutan favorablemente no consumo de produtos da pesca, do marisqueo e da acuicultura e polo tanto, repercutan na mellora da súa comercialización que valoricen esta actividade. Isto farase a través de accións tales como: programas de fomento do consumo de produtos pesqueiros frescos e en conserva nas dietas infantís e xuvenís dos nenos e nenas de Galicia, campañas dirixidas a mellorar a imaxe dos produtos da pesca ou a certificación da calidade.

O programa defínese como “Programa non especificamente orientado á igualdade aínda que provoca un impacto diferenciado en homes e mulleres”.

Dende o punto de do análise de xénero, as medidas que se sinalan son:

- Redacción de materiais e documentación nos que se inclúan valores de igualdade, pluralidade de roles e corresponsabilidade ente mulleres e homes

- Utilización dunha linguaxe non sexista

- Na contratación administrativa, en caso de empate, aplicarase a preferencia de empresas que teñan implantado un plan de igualdade ou a Certificación Galega de Excelencia en Igualdade. No 2023 non foi necesario utilizar esta cláusula, xa que non se deu o caso de empate

A memoria afirma que nas feiras alimentarias se fixo discriminación positiva xa que se contrataron preferiblemente cociñeiras.

Non obstante todo o anterior, a memoria sinala que para o programa é fundamental apoiar a creación de organizacións de produtores, pero non establece medidas en favor da igualdade na participación das mulleres nestas organizacións. É importante recordar neste punto que unha das liñas de actuación do VIII Plan Estratégico de Galicia para a igualdade de oportunidades entre mulleres e homes 2022-2027 é contribuír a participación social, ao poderamento e á visibilización das mulleres rurais e do mar.

## **PROGRAMA 723C-DESENVOLVEMENTO SOSTIBLE DE ZONAS DE PESCA**

O obxectivo deste programa é promover unha economía azul sostible nas zonas costeiras e dar resposta aos desafíos concretos do desenvolvemento económico e social das comunidades das zonas de pesca, mellorar a competitividade de PEMES e abordar outros retos da Política Pesqueira Común (PPC) como poden ser o cambio climático ou a creación de emprego.

Para iso, realízanse, entre outras, as seguintes actividades: convocatoria anual de axudas para proxectos ao abeiro das estratexias aprobadas para o desenvolvemento local das zonas pesqueiras, mellorar a competitividade de pequenas e medianas empresas, promover os produtos da pesca e acuicultura, fomento do benestar social e do patrimonio cultural e medioambiental, mellorar a formación e promover o intercambio de experiencias e cooperación e reforzar o papel das comunidades pesqueiras no desenvolvemento local.

A teor do anterior, o programa cualifícase como “non especificamente orientado á igualdade aínda que provoca un impacto diferenciado en homes e mulleres”. Así, prevese que en todas as fases de execución do FEMPA (Programa operativo 2021-2027 do Fondo Europeo Marítimo, de Pesca e Acuicultura) se promoverá a igualdade de xénero, a inclusión, a igualdade de oportunidades e a non discriminación. En concreto, sinalanse os posibles efectos do programa: promoción de proxectos por parte de mulleres vinculadas co sector da pesca, creación e mantemento de emprego feminino nas zonas pesqueiras e mellora da formación das mulleres do sector da pesca.

Valóranse positivamente as intencións do programa, aínda que non se sinalan medidas concretas para acadar os fins sinalados, como si se fai noutros programas da mesma consellería.

A continuación preséntanse os indicadores e os seus valores previstos para o ano 2024, para coñecer a desagregación por sexo e a estimación da proporción de mulleres nos programas desta Consellería.

### **E3 - Eixe 3. Competitividade e crecemento**

#### **PA05 - Aproveitar as potencialidades de Galicia cara a un sector primario moderno e competitivo**

#### **E04 - Potenciación da xestión sostible, eficiente e competitiva da pesca e a acuicultura que minimize os impactos do**

#### **0009 - Cooperación e intercambio de experiencias, promoción do patrimonio e dos produtos da pesca e acuicultura,**

INDICADOR	Valor Previsto	Unid. Medida
P398.H Empregos creados (homes)	4,0	Nº
P398.M Empregos creados (mulleres)	4,0	Nº
P399.H Empregos mantidos (homes)	4,0	Nº
P399.M Empregos mantidos (mulleres)	4,0	Nº

#### **E05 - Mellorar a calidade e resultados do ensino relacionado coas actividades agroforestais e marítimo-pesqueiras**

#### **0001 - Desenvolver os cursos e os módulos profesionais náutico e marítimo-pesqueiro nos portos e nos centros de**

INDICADOR	Valor Previsto	Unid. Medida
P227.H Participantes en accións de formación. Homes	3.080,0	Nº
P227.M Participantes en accións de formación. Mulleres	1.140,0	Nº

#### **0002 - Impulsar accións complementarias á formación dentro do Plan Integral de Formación Marítimo-Pesqueiro de**

INDICADOR	Valor Previsto	Unid. Medida
P033.H Alumnado beneficiario por bolsas. Homes	2,0	Nº
P033.M Alumnado beneficiario por bolsas. Mulleres	2,0	Nº

### **Conclusións:**

En xeral, prevese que os programas de gasto da Consellería do Mar teñan un impacto positivo desde o punto de vista do xénero, xa que se van promover proxectos, por parte de mulleres, vinculadas co sector da pesca e tamén se van implementar medidas para fomentar o acceso da muller ao sector pesqueiro, marisqueiro e da acuicultura.

Tamén se vai fomentar o asociacionismo feminino no sector da pesca así como o acceso das mulleres aos cargos directivos de distintos órganos participativos para conseguir unha presenza máis equitativa.

Aumentouse a oferta formativa da familia marítimo-pesqueira, tanto nos centros dependentes da consellería, como da formación impartida nos portos, como da formación para a obtención de certificados de mariscadora ou de percebeira co obxectivo de ampliar

as oportunidades de acceso das mulleres á formación e deste xeito reducir a brecha de xénero no emprego no sector da pesca.

Vanse desenvolver actuacións enfocadas á creación e mantemento de emprego feminino nas zonas pesqueiras.

Ademais, coa mellora da conservación e xestión das zonas marisqueiras pódese prever que se produza un incremento nas rendas das mulleres.

No que respecta á propia organización interna da consellería, é salientable que se trate da consellería con mais altos cargos femininos (77,78%).

Por outro lado, na execución dos programas de gasto, haberá que ter en conta que o ámbito de intervención 4 do VIII Plan Estratéxico para a Igualdade de Oportunidades entre Mulleres e Homes 2022-2027 da Xunta de Galicia é o “Ámbito 4. Igualdade de oportunidades para as mulleres rurais e do mar”. O reto ao que se enfrenta é eliminar os obstáculos que representan unha dobre discriminación para as mulleres rurais e do mar e facilitarles o acceso aos recursos necesarios para a súa autonomía nos distintos ámbitos. Para iso, establécense 4 liñas de actuación: apoiar a autonomía económica e a mellora das condicións laborais das mulleres rurais e do mar, contribuír á participación social, ao poderamento e á visibilización das mulleres rurais e do mar, reforzar os mecanismos de prevención e protección fronte a violencia de xénero nas zonas rurais de Galicia e fortalecer os recursos e impulsar a planificación e a coordinación para a igualdade de oportunidades no medio rural.

Desde o punto de vista de actuacións transversais, recórdase, en relación coa contratación pública e ás subvencións; por un lado, a Lei de Impulso Demográfico de Galicia, insta a utilizar, como criterios de adxudicación (non de desempate) na contratación pública criterios cualitativos, vinculados ao obxecto do contrato, referidos a políticas empresariais en materia de igualdade. Por outro lado, no citado VIII Plan Estratéxico para a Igualdade de Oportunidades entre Mulleres e Homes 2022-2027 da Xunta de Galicia, sinala que: “A aplicación do enfoque de xénero ao conxunto da xestión pública debe realizarse dun xeito máis sistemático e intenso. A incorporación de cláusulas favorecedoras da igualdade de xénero no conxunto da actividade contractual e nas subvencións está, sen dúbida, cada vez máis estendida no sector público autonómico, aínda que precisa dunha aplicación máis contundente, por exemplo, mediante criterios de puntuación automática, non só aplicables aos casos nos que se produce un empate entre as ofertas.”

## **CONCLUSIÓNS:**

Esta é a undécima vez que entre a documentación orzamentaria figura un informe de impacto de xénero que trata de realizar unha análise, dende o punto de vista da igualdade de oportunidades entre mulleres e homes, dos programas de gasto que integran o proxecto de orzamentos, e que inclúe naqueles programas máis relevantes dende o punto de vista do xénero unha análise dos resultados obtidos no ano anterior, coas actuacións máis importantes que se levaron a cabo.

A elaboración de orzamentos con perspectiva de xénero ou sensibles ao xénero non trata só do contido dos orzamentos, tamén se trata dos procesos involucrados na dita elaboración. A transversalización da orzamentación require un compromiso que inclúa análises, consultas e reaxustes para ter en conta as necesidades diferentes de mulleres e homes, nenos e nenas, de xeito que se poidan corrixir as inequidades que seguen a existir en moitos ámbitos e focalizar dun xeito máis eficiente a necesidade para a que se deseñou cada programa e liña de gasto.

Deste xeito, o orzamento libera ao xénero do ámbito específico e exclusivo das cuestións sociais e o eleva ao nivel da macroeconomía (Holvoet, 2006); e transforma un sistema que pretende ser neutral en canto ao xénero pero que, de feito, pode manter parcialidades e brechas de xénero, nun sistema sensible ao xénero.

Por iso, a análise orzamentaria con perspectiva de xénero, xunto coa lexislación e outras medidas de carácter político que se leven á práctica, permiten abordar a discriminación de xénero e constitúen un paso importante para conseguir unha maior transparencia pública e unha maior eficacia e eficiencia dos recursos.

Aínda que é certo que hai marxe para a mellora, sobre todo no relativo á análise non só dos programas de gasto, senón tamén dos ingresos, consolídase a integración e consideración da perspectiva de xénero no proceso de elaboración dos orzamentos da Comunidade Autónoma de Galicia.

Resulta necesario poñer de manifesto a colaboración das consellerías da Xunta de Galicia que facilitaron a información necesaria, a través da ficha elaborada pola Secretaría Xeral da Igualdade, que fixo posible a elaboración deste informe de impacto de xénero e que foran obxecto de análise dende o punto de vista do xénero a maioría de programas orzamentarios.

Por último, sinalar que a valoración, dende o punto de vista da integración da perspectiva de xénero e a promoción da igualdade entre mulleres e homes, do proxecto de orzamentos para o ano 2024 debe ser positiva, en xeral, e que un orzamento sensible ao xénero permite, ademais de promover obxectivos de equidade, fortalecer a eficacia das políticas públicas, aumentar a transparencia e mellorar a calidade dos servizos públicos.

