



VI Plan Galego para a igualdade entre mulleres e homes

Estratexia 2013-2015

XUNTA DE GALICIA

Hai preto de vinte e cinco anos que o Goberno da Xunta de Galicia publicou o seu primeiro plan para igualdade de oportunidades das mulleres galegas, situándose entre as comunidades autónomas pioneiras na promoción de políticas para alcanzar unha cidadanía plena que permita a participación activa e sen estereotipos relacionados cos papeis que teñen desempeñado mulleres e homes. Desde entón a Administración galega ten un compromiso inequívoco coa superación das barreiras de xénero e co exercicio dos dereitos sociais, políticos, económicos e culturais nun contexto de verdadeira igualdade.

A sociedade galega é hoxe máis equitativa e respectuosa cos dereitos das mulleres grazas ao esforzo das persoas e organizacións que se rebelan contra os convencionalismos. En todos os tempos, as mulleres galegas demostran unha tenacidade e unha capacidade de traballo realmente notables para achegar a súa visión e talento ao modelo da nosa cultura e economía. Agora ademais son maioría nas nosas universidades e, pouco a pouco, estamos máis preto dunha participación en pé de igualdade no mercado laboral e noutras esferas da vida social, contribuíndo ao logro de mellores resultados para a nosa terra.

O actual Goberno é consciente destes progresos, pero tamén dos retos que persisten. As mulleres aínda atopan teitos de cristal e dificultades para conciliar e desenvolver plenamente as diferentes facetas da súa vida. Hai ámbitos profesionais onde a presenza das mulleres é máis limitada respecto á dos homes, e viceversa. Así mesmo, nalgúns sectores as mulleres seguen sen acceder en condicións de igualdade aos postos de maior cualificación e retribución, a pesar dos avances significativos en ámbitos como o público. E o máis importante, cómpre seguir traballando para que os homes se impliquen máis neste proceso e á hora de compatibilizar a vida profesional, familiar e persoal de forma corresponsable e sen fendas de xénero.

Este cambio cultural é un labor constante e complexo que esixe o mantemento de políticas públicas a favor da igualdade entre mulleres e homes e das accións positivas necesarias que axuden a corrixir as situacións discriminatorias, principalmente por mor de tópicos e mentalidades. Igualmente, resulta prioritario intensificar o uso de ferramentas e as boas prácticas para cimentar un patrón igualitario na formulación das medidas e programas da Administración galega de xeito que beneficien de forma equitativa a homes e mulleres, en base á diversidade de experiencias e á situación e posición duns e doutras.

O *VI Plan Galego para a igualdade entre mulleres e homes. Estratexia 2013 -2015* dá forma a este compromiso do Goberno galego de actualizar e crear os instrumentos necesarios para consolidar os cambios culturais e sociais alcanzados e, sobre todo, para continuar a preservar un contexto favorable a novos logros na igualdade entre mulleres e homes. Esta vontade de traballo non responde só a un imperativo legal e moral de garantir que todas as galegas e galegos poidan desenvolver o proxecto vital na forma que desexen, senón ao convencemento sobre a oportunidade colectiva de aproveitar ao máximo todo o capital humano de Galicia como vía para crecer de maneira máis eficaz, sostible e inclusiva.

Alfonso Rueda Valenzuela

Vicepresidente e Conselleiro de Presidencia, Administracións Públicas e Xustiza

Compráceme presentar o VI Plan Galego para a igualdade entre mulleres e homes como estratexia integrada de actuación da Xunta de Galicia ata o horizonte de 2015, centrado en conseguir máis e mellores resultados na aplicación práctica deste valor fundamental da democracia. Con este novo instrumento queremos por en valor o longo camiño percorrido na igualdade entre todos e todas e sentar as bases dun marco de referencia renovado para conseguir unha igualdade real de oportunidades para as mulleres nos ámbitos nos que esta aínda non é unha realidade.

A situación económica actual non ha de ser un obstáculo para traballar cara á consecución deste obxectivo, polo que o VI Plan é ambicioso, tanto no número de accións presentadas polo conxunto da Administración Galega como na revisión, actualización e mellora destas de cara a ofrecer unha resposta ás demandas sociais presentes e de futuro. Máis das tres cuartas partes das actuacións contidas nesta planificación incorporan cambios ou son novas respecto ao que se estaba a facer en anos anteriores. Así mesmo, realizamos un grande esforzo de coordinación interdepartamental para intensificar o enfoque multidisciplinar e a perspectiva de xénero nas diferentes políticas públicas que afectan á igualdade de trato e de oportunidades entre mulleres e homes. De feito convertemos este empeño nun eixe estratéxico que titulamos Mellora da *Gobernanza* a favor da igualdade para situalo nunha primeira orde de magnitude.

A visión de que todas as mulleres somos un pilar para Galicia tamén está moi presente nun momento no que o contexto global esixe maiores cotas de enxeño e creatividade para poder crear proxectos de crecemento, e deste xeito é prioritario apoiar unha utilización máis extensa e eficaz do potencial e do talento das mulleres. Con esta vontade a presente estratexia inclúe medidas e boas prácticas de fomento da actividade empresarial das mulleres e con perspectiva de xénero, así como da igualdade no ámbito laboral. A través de políticas de conciliación e racionalización de horarios, non só destinadas ás mulleres senón tamén aos homes, quérese romper cun escenario social marcado pola desigualdade das mulleres e evitar que sufran sobrecarga de responsabilidade ou situacións de discriminación no acceso aos postos directivos e de representación.

A atención destes obxectivos combínase coa obriga permanente de concienciar á sociedade das diferenzas de recoñecemento, de trato e de oportunidades que persisten entre os homes e as mulleres, encubertas baixo un falso espellismo da igualdade conseguida. Neste sentido, realízase un novo esforzo para visibilizar o modelo social inclusivo que todas e todos desexamos para Galicia e os mecanismos que sustentan o seu avance, traballando se cabe aínda máis por ofrecer unha resposta preventiva e educativa á lacra social da violencia de xénero. Por último, pero non menos importante, asegúrase o máximo nivel de protección contra as moi diversas formas de exercer esta intolerable vulneración da dignidade da persoa e dos dereitos humanos.

Confío en que este sexto plan de estímulo á igualdade entre mulleres e homes sexa unha ferramenta útil e clara sobre os compromisos a medio prazo do Goberno galego e beneficiosa para o conxunto da cidadanía. En todo caso, trátase dunha guía de traballo que está aberta a novas achegas e que precisa da colaboración de todas as galegas e galegos e das organizacións que lles representan para o seu eficaz desenvolvemento.

Susana López Abella

Secretaria xeral da Igualdade

ÍNDICE

1	Introdución.....	6
2	Marco conceptual e de referencia	10
2.1	Antecedentes, contexto e pertinencia	10
2.2	Principios reitores.....	15
3	Estrutura do plan	19
3.1	Descrición xeral	19
3.2	Eixes estratéxicos e obxectivos operativos	20
4	Programa de actuacións	29
4.1	Eixe 1. Mellora da Gobernanza a favor da igualdade.....	31
4.1.1	Fundamentos e descrición.....	31
4.1.2	Obxectivos e actuacións	35
4.2	Eixe 2. Cambio de valores e modelos para a igualdade	48
4.2.1	Fundamentos e descrición.....	48
4.2.2	Obxectivos e actuacións	52
4.3	Eixe 3. Aproveitamento do talento feminino	70
4.3.1	Fundamentos e descrición.....	70
4.3.2	Obxectivos e actuacións	75
4.4	Eixe 4. Conciliación corresponsable e calidade de vida.....	89
4.4.1	Fundamentos e descrición.....	89
4.4.2	Obxectivos e actuacións	93
4.5	Eixe 5. Participación activa das mulleres na sociedade.....	101
4.5.1	Fundamentos e descrición.....	101
4.5.2	Obxectivos e actuacións	104
4.6	Eixe 6. Acción integral para combater a violencia de xénero.....	112
4.6.1	Fundamentos e descrición.....	112
4.6.2	Obxectivos e actuacións	117
5	Seguimento e avaliación	139
6	Anexos	143
6.1	Metodoloxía de traballo	143
6.2	Orzamento.....	146

1 INTRODUCCIÓN

1 INTRODUCCIÓN

O VI Plan Galego para a igualdade entre mulleres e homes. Estratexia 2013-2015 que se presenta neste documento é unha síntese dos resultados obtidos no proceso de reflexión estratéxica desenvolvido polo Goberno da Xunta de Galicia coa finalidade de renovar e reforzar o seu compromiso coa igualdade real e efectiva entre mulleres e homes, a través dunha actualización e avance nas políticas e medidas aplicadas sobre este ámbito.

A revisión do reto que supón a aplicación do dereito á igualdade de xénero leva consigo mellorar e innovar a acción pública no intento de vencer os estereotipos que seguen sendo un obstáculo importante aos cambios reais na sociedade, incluída a orientada de maneira específica a mobilizar a toma dunha maior conciencia sobre a violencia e o acoso contra as mulleres e a responsabilidade compartida de participar na súa prevención e eliminación. Igualmente precísase dar un salto cualitativo na estratexia de optimizar as políticas públicas a través do enfoque transversal de xénero e ampliar os progresos alcanzados na participación das mulleres no mercado laboral e na actividade empresarial, así como en todos os ámbitos da vida pública e privada en condicións de igualdade.

Polo tanto, este VI Plan é a ferramenta que recolle as metas e compromisos asumidos pola Administración galega na promoción da igualdade entre mulleres e homes neste trienio, a través da renovación e reestruturación das áreas prioritarias sobre as que se vai traballar, os obxectivos a conseguir en cada unha delas e as actuacións a desenvolver para o seu logro. O deseño da nova estratexia responde, como non podería ser doutro xeito, á análise da situación vixente e dos retos para o futuro no marco da estratexia da Unión Europea para a igualdade entre mulleres e homes, tendo en conta ademais as leccións aprendidas no desenvolvemento dos plans de igualdade anteriores.

O contido do presente documento é o resultado dun traballo compartido pola totalidade da Administración xeral da Comunidade Autónoma e do sector público autonómico en aplicación do espírito de cooperación e coordinación institucional que forma parte dos principios reitores deste plan. De feito, a participación rexistrada no proceso de elaboración ten permitido configurar e presentar máis de trescentas actuacións para este período de tres anos, as cales se complementaron coas achegas recibidas de diferentes asociacións de mulleres e de igualdade, axentes sociais e outras entidades durante o período de consulta pública.

Cómpre subliñar que o plan se deseñou durante a anualidade 2012 baixo a premisa dun período de vixencia cuatrienal (2012-2015) e así figuraba no documento que se someteu a consulta pública, pero, atendendo á data de finalización do proceso de elaboración, o plan apróbase para o trienio 2013-2015. Non obstante, tendo en conta o traballo realizado en 2012 respecto de actuacións vinculadas aos eixos e obxectivos do VI Plan, elaborárase un documento resumo da intervención realizada pola Xunta de Galicia en relación á igualdade entre mulleres e homes en dita anualidade.

Neste plan non figuran obxectivos e actuacións específicas en ámbitos nos que a Administración galega dispón doutra planificación especializada que inclúe a perspectiva de xénero. En todo caso, cómpre sinalar que se trata dunha estratexia aberta e dinámica á que se irán incorporando novas actuacións a favor da igualdade de xénero que xurdan ao longo da súa implantación, ben por propia iniciativa da Administración galega, ben en resposta ás propostas e iniciativas que eleve o Consello Galego de Mulleres, a través dos programas anuais.

Integran este VI Plan un total de 320 actuacións, distribuídas en seis eixes estratéxicos, das cales o 36,6% son de nova execución respecto de plans anteriores e/ou respecto das actuacións que estaban a desenvolver os departamentos administrativos implicados; algo máis do 40% refírese a actuacións que se viñan realizando pero que adquiren neste plan un novo enfoque, froito da súa adaptación ao principio de transversalidade de xénero, ou unha mellora nos seus contidos en coherencia cos obxectivos definidos.

A presentación do *VI Plan galego para a igualdade entre mulleres e homes. Estratexia 2013-2015* estrutúrase en cinco partes ou bloques de información. Por unha banda, están os capítulos referidos a: marco conceptual e de referencia, estrutura do plan, programa de actuacións, seguimento e avaliación e, por outra banda, apartado de anexos coa síntese da metodoloxía de traballo e o orzamento que se estima destinar para a súa implementación.

- **MARCO CONCEPTUAL E DE REFERENCIA.** Este capítulo describe o contexto no que se diseña a nova orientación estratéxica da intervención da Administración galega a favor da promoción da igualdade entre mulleres e homes e a eliminación da discriminación de xénero, desenvolvendo o mandato recollido na lexislación vixente e fixando como horizonte de referencia o ano 2015. Neste sentido, preséntanse a realidade e as oportunidades que xustifican o novo plan na procura da maior efectividade posible, así como as premisas ou principios básicos dende os que se pretende intervir.
- **ESTRUTURA DO PLAN.** Este capítulo identifica e explica brevemente as áreas de intervención consideradas prioritarias para este plan e que, polo tanto, representan os eixes que vertebran o programa de actuacións. Así mesmo, descríbense os obxectivos xerais e operativos que se definen como as metas que se queren incentivar ou consolidar desde a Administración galega en cada eixe da estratexia, coa colaboración da sociedade galega e das organizacións que a representan.
- **PROGRAMA DE ACTUACIÓNS.** Este capítulo describe as actuacións a desenvolver desde a Administración galega para a realización das metas definidas en cada eixe como principal resultado da reflexión estratéxica, polo que constitúe o núcleo do plan.

En concreto, para cada eixe ou área de intervención inclúese:

- Un primeiro apartado de *Fundamentos e descrición*, no que se argumentan os motivos de inclusión desa área concreta en base aos datos estatísticos dispoñibles ou outro tipo de informacións relevantes, segundo proceda, xustificando debidamente os obxectivos operativos perseguidos.
- Un segundo apartado de *Obxectivos e actuacións*, no que se describen os títulos das actuacións que se porán en marcha para a consecución das metas formuladas na área concreta, acompañados dos colectivos de persoas e/ou entidades destinatarias, os prazos nos que se deben cumprir e as

estruturas implicadas, así como os indicadores establecidos para o seguimento do grao de cumprimento e do nivel de resultados.

- **SEGUIMIENTO E AVALIACIÓN.** Este capítulo recolle as premisas básicas que guiarán a metodoloxía a seguir para a observación e análise do proceso de implantación do plan e, polo tanto, para velar polo cumprimento do programa de traballo aprobado e os resultados obtidos. Neste contexto, cítanse as estruturas e foros que participarán no impulso, desenvolvemento, coordinación e avaliación sobre o modo de poñer en práctica as actuacións previstas e os efectos que estas teñen na sociedade.
- **METODOLOXÍA DE TRABALLO.** Este anexo inclúe unha breve explicación do procedemento adoptado para o deseño e elaboración do plan.
- **ORZAMENTO.** Por último, este anexo recolle o custo estimado para a implementación das actuacións do VI Plan.

2 MARCO CONCEPTUAL E DE REFERENCIA

2 MARCO CONCEPTUAL E DE REFERENCIA

2.1 Antecedentes, contexto e pertinencia

É de xustiza afirmar que todas as políticas públicas de igualdade implantadas en cada un dos países do mundo e os dereitos que implican para as mulleres –e, por ende, para toda a sociedade– son froito do esforzo incalculable e custoso do movemento de mulleres e dos longos anos de pensamento que o avalan. Este pensamento, creador de novos marcos de referencia, permite ver unha realidade social peneirada pola chamada “perspectiva de xénero” e inserta nunha organización social desigualitaria. A perspectiva de xénero é un marco de interpretación que analiza as relacións de xénero dende un punto de vista crítico, co obxectivo de construír entre todos e todas un novo modelo baseado na igualdade real e efectiva entre homes e mulleres.

Estes e outros conceptos están hoxe integrados na sociedade e visibilizan e dan nome a realidades que anteriormente non estaban designadas ou o estaban de xeito erróneo. Tal e como a filósofa feminista Celia Amorós ten resumido de xeito maxistral “conceptualizar é politizar”. O feito de nomear a realidade non só permite desenvolver novos conceptos e teorías, senón que da argumentos que facilitan a acción colectiva e a vindicación política. Así, utilízanse conceptos coma xénero, patriarcado, androcentrismo, violencia de xénero, dobre xornada, traballo invisible, división sexual do traballo, acoso sexual, teito de cristal, discriminación salarial, conciliación, corresponsabilidade, *mainstreaming*... e tantos outros que nos permiten nomear axeitadamente unha realidade que décadas atrás non tiña nome.

O xénero, como normatividade social construída –o “deber ser”– foi tecido na sociedade con fíos sutís, adxudicando unha serie de roles e de estereotipos a homes e a mulleres que delimitaban as características e comportamentos aceptados socialmente para uns e outras e cales non. Este proceso, denominado socialización de xénero, comeza no mesmo momento do nacemento e continúa ao longo do ciclo vital, contribuindo a apuntalar un sistema social normativo no que se asignan a homes e mulleres distintos espazos e recursos, valorados así mesmo de xeito asimétrico e xerarquizado. A perspectiva de xénero permitiu analizar a diferente participación de homes e mulleres nos ámbitos produtivo e reprodutivo, e constatar que o primeiro non podería subsistir sen o segundo, aínda minusvalorado socialmente e adscrito fundamentalmente ás mulleres. Tamén se aplicou a análise da presenza das mulleres e do androcentrismo nos distintos ámbitos da vida social. Así, na política, na historia, na economía, na literatura, na saúde, na ciencia, nas relacións e, en definitiva, en todos os aspectos que conforman a realidade social, a perspectiva de xénero introduciu as “lentes violeta” que resaltan unha desigualdade antes non nomeada como tal.

Como froito das reflexións teóricas, da creación de conceptos e do esforzo de moitas mulleres, acompañadas cada vez en maior medida por homes comprometidos, desenvolvéronse normas legislativas e articuláronse políticas de igualdade encamiñadas a erradicar a desigualdade de xénero. As políticas de igualdade son un conxunto de medidas e estratexias correctoras destinadas a combater a desigualdade entre homes e mulleres e orientadas a construír un novo modelo social de carácter igualitario. No seu desenvolvemento deben dar resposta ás necesidades prácticas de xénero –as que atenden a necesidades básicas– e ás necesidades estratéxicas de xénero –aquelas nas que se intervén co obxecto de realizar un cambio substancial de modelo–.

Para conseguir os seus obxectivos, as políticas de igualdade dispoñen dunha serie de ferramentas e estratexias de carácter práctico, tales como as accións positivas ou a discriminación positiva, ambas as dúas medidas correctoras de carácter temporal. As accións positivas inciden no punto de partida e no percorrido das situacións de desigualdade, corrixindo estas dende os seus inicios. A discriminación positiva, pola contra, incide no punto de chegada que busca garantir os resultados agardados. As diferentes posicións de partida e realidades de mulleres e homes implican que o impacto das políticas e as normas poden ter un resultado non equitativo, a pesar de estar formuladas dun xeito aparentemente neutro. As medidas correctoras poñen de manifesto que esta neutralidade pode conducir a resultados desigualitarios ou mesmo a situacións de discriminación directa ou indirecta, e artículanse co obxectivo de eliminar estes sesgos. En moitas ocasións, normas que a priori non son consideradas sexistas, poden ter impactos negativos sobre as mulleres, e por esta razón son de especial relevancia os informes de impacto de xénero, que evitan as consecuencias non desexadas e melloran a calidade e a eficacia das políticas públicas.

As políticas de igualdade introduciron tamén a transversalidade como ferramenta práctica en todos os seus ámbitos de actuación. A demanda do *mainstreaming* xorde no ano 1985 na Conferencia de Nairobi, onde se indica a necesidade de introducir o enfoque de xénero en ámbitos nos que ata o momento non se fixera co obxectivo de avanzar cara a unha igualdade real. Dez anos despois, a Conferencia Mundial das Mulleres de Beijing de 1995 incide nesta ferramenta como clave para introducir o principio de igualdade entre mulleres e homes. O *mainstreaming* ou enfoque integrado de xénero, tamén traducido por transversalidade, consiste na integración sistemática da perspectiva de xénero nos diversos eidos da realidade, tanto nos ámbitos públicos coma nos privados. Politicamente, trátase de integrar de forma transversal esta perspectiva en todas as políticas, en todos os niveis e en todas as súas etapas. Este enfoque require en primeiro termo da vontade política das distintas administracións para introducir os cambios pertinentes nas súas actuacións públicas. Require así mesmo de recursos, tanto económicos coma humanos e materiais, sobre os que desenvolver estas transformacións. Os recursos humanos requiren, á súa vez de capacitación e formación en materia de igualdade que lles permitan coñecer e aplicar as ferramentas e técnicas precisas para unha correcta implementación da transversalidade. Precisan dispor tamén das informacións e datos desagregados que dean conta de xeito fidedigno da realidade social, tendo en conta as diferentes situacións de homes e mulleres.

Hoxe en día, as políticas de igualdade tenden a desenvolverse a través do denominado “dobre enfoque”, que simultanea a aplicación do *mainstreaming* coas medidas específicas de xénero desenvolvidas por organismos tamén específicos. Trátase de dúas estratexias de carácter complementario que perseguen un mesmo obxectivo: a igualdade de xénero. Deste xeito é posible obter o mellor de ambos enfoques, integrando a igualdade en todos os ámbitos e garantindo actuacións individualizadas a través de organismos que xeren políticas específicas e vixíen a un tempo o axeitado cumprimento da transversalidade.

Estes métodos e ferramentas para a implementación do principio de igualdade están recollidos na abondosa normativa e lexislación da que a nivel internacional, europeo, estatal e autonómico se dispón nesta materia. Ao abeiro permanente da Constitución Española de 1978 – que no seu artigo 14 determina que os españois e as españolas son iguais ante a lei, sen que poda prevalecer discriminación algunha por razón de nacemento, raza, sexo, relixión, opinión ou calquera outra condición ou circunstancia persoal ou social– no marco lexislativo estatal e autonómico cómpre destacar as seguintes normas:

- ◆ A Lei 7/2004, do 16 de xullo, galega para a igualdade de mulleres e homes.
- ◆ A Lei orgánica 1/2004, do 28 de decembro, de medidas de protección integral contra a violencia de xénero.
- ◆ A Lei orgánica 3/2007, do 22 de marzo, para igualdade efectiva de mulleres e homes.
- ◆ A Lei 2/2007, do 28 de marzo, galega do traballo en igualdade das mulleres de Galicia.
- ◆ A Lei 11/2007, do 27 de xullo, galega para a prevención e o tratamento integral da violencia de xénero.

Todas elas contribuíron a dotar de lexitimidade normativa ás políticas de igualdade, a dar resposta ás demandas da sociedade e a definir e delimitar as distintas ferramentas das que tanto a administración coma a cidadanía dispoñen para combater a desigualdade de xénero. É incontestable o impacto positivo sobre a igualdade de xénero das medidas contempladas na lexislación tales como a intervención e recursos en materia de violencia de xénero, a loita contra as discriminacións directas e indirectas, as cotas de representación, as accións positivas, as medidas de conciliación, os plans de igualdade, os permisos por maternidade e un longo etcétera.

As ferramentas expostas, tanto técnicas coma lexislativas, desenvólvense na redacción dos plans de igualdade adoptados tanto por entidades públicas como por entidades privadas. As normas en materia de igualdade estatais e autonómica do ano 2007 regulan a realización de plans de igualdade tanto na administración coma nas empresas, neste último caso con carácter obrigatorio ou voluntario en función do número de traballadores e traballadoras. Un plan de igualdade empresarial, segundo a Lei orgánica 3/2007, do 22 de marzo, para a igualdade efectiva de mulleres e homes é un “conxunto ordenado de medidas, adoptadas despois de realizar unha diagnose de situación, tendentes a alcanzar na empresa a igualdade de trato e de oportunidades entre mulleres e homes e a eliminar a discriminación por razón de sexo”. Os plans de igualdade elaborados pola administración son máis complexos e de carácter estratéxico, na medida en que desenvolven políticas públicas que van afectar ao conxunto da poboación, e a súa capacidade de incidencia é moi ampla. Teñen, por outra banda, a obriga ética de ser referente e exemplo de boas prácticas.

Na norma estatal anteriormente citada recollíase como instrumento básico no ámbito da Administración Xeral do Estado a elaboración dun plan estratéxico de igualdade de oportunidades, ademais do plan de igualdade entre mulleres e homes. Os plans de igualdade promovidos pola administración xorden co ánimo de eliminar a fenda existente entre a igualdade legal-formal e a igualdade real, poñendo en funcionamento mediante a súa implantación políticas públicas encamiñadas a superar a desigualdade de xénero. Así, os anteriores plans de igualdade da Xunta de Galicia estruturáronse en torno a diferentes áreas de intervención ou liñas estratéxicas de actuación en función das necesidades e prioridades de cada período.

Sumando toda a bagaxe intelectual, lexislativa e técnica citada en materia de igualdade, nace o *VI Plan Galego para a igualdade entre mulleres e homes. Estratexia 2013-2015* co obxectivo xeral de avanzar na construción dunha sociedade máis próspera, plural e cohesiva, na que a igualdade entre mulleres e homes sexa cada vez máis unha realidade efectiva en todos os espazos da vida pública e privada de Galicia. A renovación deste reto é continua e leva a este plan a reforzar e evolucionar no deseño e aplicación das medidas de sensibilización, difusión e coordinación orientadas a vencer os obstáculos culturais que provoca o ‘espellismo da igualdade conseguida’, ao igual que aquelas destinadas a mobilizar o proceso de toma de conciencia social sobre a problemática da violencia de xénero. Igualmente importante é o progreso no eido das medidas de acción positiva e de transversalidade de xénero dirixidas a estimular os cambios necesarios na vida económica, social,

política e cultural de toda a cidadanía galega a favor da equidade, así como para conseguir novos logros no desenvolvemento integral de mulleres e homes en Galicia e nas relacións entre uns e outras – porque son xustos e tamén porque son economicamente rendibles – e no tratamento da problemática da violencia de xénero en calquera das súas modalidades e consecuencias.

Afondando nos principios do *mainstreaming* ou enfoque integrado de xénero, o presente plan é o resultado dun proceso de reflexión e compromiso no que participou a totalidade de órganos da Administración xeral da Comunidade Autónoma e do sector público autonómico e, neste senso, recolle as actuacións que cada un deles se comprometeu a desenvolver durante o tempo de vixencia do VI Plan atendendo ao panel de obxectivos estratéxicos e operativos. De feito, cómpre destacar a implicación amosada polos distintos departamentos e entidades autonómicas, o que ten permitido configurar máis de trescentas actuacións para a posta en marcha desta Estratexia 2013-2015 e constatar a vontade de recompilar novas propostas a favor da igualdade de xénero nos próximos anos. Por esta razón, a súa elaboración se abordou baixo o paradigma da colaboración de todos os órganos e entidades dependentes da Administración autonómica, tanto nos traballos de definición de contidos, como no compromiso de seguir e velar pola súa execución a través dunha actuación coordinada. O propósito deste enfoque é dobre, por un lado, procurar a integración da perspectiva de xénero no conxunto das políticas que levará a cabo o Goberno galego, e por outro, sumar esforzos e evitar duplicidades en favor dunha maior efectividade dos recursos dispoñibles, dando visibilidade a todo o conxunto.

A situación de desigualdade que viven as mulleres é unha realidade complexa e multidimensional que esixe un maior fomento do traballo en pro da igualdade de xénero desde un enfoque integrador e colaborativo. Neste contexto, resulta esencial para o Goberno galego o deseño e a planificación desta nova estratexia dirixida a avanzar na configuración dunha sociedade máis inclusiva para todas as galegas e galegos, unida á coordinación dun conxunto amplo e renovado de actuacións que permitan o logro de obxectivos comúns para o presente e o futuro; e, en cuxa selección e implantación, participen tanto os distintos ámbitos das administracións, como outros axentes. Os avances acadados en materia de igualdade están reflectidos na lexislación citada con anterioridade, e quedan de manifesto de xeito gráfico nas cifras que debuxan a actual situación das mulleres nos distintos ámbitos sociais.

Probablemente, o eido da educación é un dos que acadaron un maior percorrido en materia de igualdade. Na Estratexia Europea 2020, dentro do obxectivo denominado “crecemento intelixente” propónse mellorar a calidade da educación, loitar contra o abandono escolar e fomentar os estudos superiores. Foi este o campo no que as mulleres puideron acceder en igualdade a un ámbito público por primeira vez. De feito, hoxe en día pódese afirmar que a educación superior está feminizada, con maior número de graduadas que de graduados, mais as diferenzas perduran ao analizar a participación das mulleres nas distintas áreas de coñecemento. Segundo datos do INE para o ano 2009, en España o número de mulleres graduadas en educación superior foi un 39,5% superior ao número de homes graduados, sendo 139,5 mulleres por cada 100 homes. Na UE-27 a cifra ascende ao 46% de incremento con respecto aos homes. A participación das mozas nos estudos relacionados con ciencia e tecnoloxía dista aínda de estar equiparada á dos varóns, como se porá de manifesto en páxinas posteriores, polo que é preciso fomentar este interese dende as idades máis novas. Por campo de estudo para ese mesmo ano e a nivel español, a porcentaxe maior de mulleres que se gradúan atópase no campo de educación e formación, tanto en España (82,2%) como na UE-27 (78,7%). En segundo lugar atópase o campo de saúde e benestar cun 77,0% en España e un 76,2% na UE-27. A porcentaxe máis baixa pódese observar no campo de enxeñería, manufactura e sector da construción, cun 27,7% en España e un 26,2% na

UE-27. No sector educativo, as mulleres no curso 2009/2010 a nivel estatal conformaron segundo o INE o 81,9% do profesorado de educación infantil e primaria en España, o 55,4% do profesorado de secundaria e formación profesional. No ensino universitario constitúen o 37,2% do profesorado, mais tampouco se distribúen de xeito homoxéneo en todos os niveis, e seguen a ser minoría nos postos de maior prestixio, concretamente o 16,6% do persoal Catedrático de Universidade en España no curso 2009/2010.

No ámbito do emprego déronse tamén importantes avances, malia que é un dos aspectos nos que é preciso mellorar e que supón unha materia pendente de primeira orde. No contexto da actual crise económica é preciso vixiar que os avances que se teñen conseguido nesta materia non retrocedan, xa que as mulleres supoñen a metade do capital humano e ningún país pode desbotar esa fonte de coñecemento e produtividade. Na Estratexia Europa 2020ponse de manifesto que, para promover este acceso ao mercado laboral por parte das mulleres, é preciso incidir na conciliación e no desenvolvemento de políticas de igualdade. Así, afirman que é necesario “promover novas formas de equilibrio entre a vida laboral e familiar, políticas de envellecemento activo e incrementar a igualdade entre sexos”. Na Estratexia de Igualdade da Unión Europea 2010-2015 constátase de xeito específico que a participación das mulleres no mercado laboral creceu na década anterior de xeito notable, destacando o dato de que as mulleres ocuparon, entre os anos 2000 e 2009, 9,8 dos 12,5 millóns de empregos adicionais, o cal contribuíu fortemente ao crecemento económico da Unión Europea. Non obstante, a participación das mulleres no mercado laboral estatal e autonómico é deficitaria, tal e como se porá de manifesto en páxinas posteriores, e a crise económica non debe supor unha escusa para non traballar na mellora destas cifras. Ben ao contrario, as crises económicas, na medida en que teñen un impacto moi directo no emprego feminino e no incremento de tarefas de coidado, constitúen o momento preciso para impulsar con máis intensidade políticas de acceso e permanencia no mercado de traballo.

Paralelamente ás medidas de fomento de emprego, é necesario seguir afondando en materia de conciliación e de corresponsabilidade. O impacto de ter fillos e fillas e outras persoas a cargo segue a ser moi diferente para mulleres e para homes na súa faceta laboral e profesional, o que provoca que as primeiras deban elixir aínda en moitas ocasións entre ambas tarefas. A Estratexia Europea de Igualdade sostén que nos Estados membros que adoptaron políticas de conciliación eficaces incrementouse o número de mulleres que acceden ao mercado laboral, polo que o deseño de medidas neste sentido constitúe un puntal de cara ao obxectivo dunha maior participación das mulleres no mercado de traballo.

A presenza das mulleres en distintos ámbitos de poder e decisión, nomeadamente o político, é outro dos sendeiros por transitar, se ben se conseguiron nos últimos anos importantes avances impulsados en boa medida pola nova lexislación en materia de igualdade. Na Estratexia Europea de Igualdade constátase que as mulleres seguen a estar pouco representadas nos postos de decisión dos Estados membros, a pesar de constituír unha parte importante da man de obra e máis da metade das persoas graduadas da Unión Europea. Por termo medio a nivel europeo, só unha de cada catro persoas integrantes dos parlamentos ou carteiras dos gobernos dos distintos países é unha muller. En España, no ano 2011, ao constituírse o Congreso de Deputados, este estaba formado por un 36% de mulleres, descendendo esta cifra ao 33,3% no caso do Senado. Dende a Unión Europea insístese así mesmo na escasa participación de mulleres en todos os niveis de toma de decisións do ámbito da economía. No caso español, no ano 2011 as mulleres representaban o 12,5% (10,3% en 2009) dos consellos de administración das empresas que forman o IBEX-35. Se ben a cifra é indiscutiblemente baixa, cómpre destacar que no ano 2005 esta porcentaxe apenas superaba o 2%, polo que o incremento foi

significativo e explicado en boa parte pola normativa vixente na actualidade, así como polo cambio social imparabile que supón o avance das mulleres en todos os ámbitos.

A pesar dos numerosos avances que se teñen producido en materia de igualdade, existen importantes retos nos que aínda queda un considerable camiño que percorrer, tal e como se puxo de manifesto en liñas anteriores. Na Estratexia Europea 2010-2015 faise especial fincapé nas cuestións referidas ao emprego, á presenza de mulleres nos ámbitos de toma de decisións e á loita contra a violencia de xénero, como asuntos clave nos que convén incidir de xeito decidido nos vindeiros anos. Con toda seguridade, a erradicación da violencia contra as mulleres en todas as súas manifestacións é o maior reto, á vez que un desexo compartido por toda a sociedade e un obxectivo de futuro que debe orientar as políticas públicas, que teñen a obriga de actuar con recursos, decisión e compromiso. As cifras da violencia de xénero son o máis terrible indicador da desigual posición de homes e mulleres na sociedade. Non entanto, as estatísticas coñecidas non representan probablemente máis que unha pequena parte desta lacra, sendo a súa verdadeira magnitude aínda maior.

Conscientes desta realidade, é preciso seguir articulando políticas públicas que incidan na prevención (dende as idades máis temperás), intervención (interdisciplinar e con dotación dos recursos pertinentes) e sensibilización social (comprometendo solidariamente a toda a sociedade) en materia de violencia contra as mulleres: dende as súas manifestacións máis visibles coma os asasinatos ou as agresións sexuais, ata as que non foron nomeadas como violencia de xénero ata datas moi recentes coma o acoso sexual ou a trata de persoas con fins de explotación sexual.

As mulleres levan séculos asumindo de xeito pacífico e constante o reto e a loita pola igualdade. Hoxe en día están acompañadas por moitos homes que perseguen o mesmo obxectivo e tamén polas administracións, que apoian coas súas políticas estas demandas. Un reto é, por definición, un obxectivo difícil de acadar pero as mulleres, e nomeadamente as mulleres galegas, están historicamente afeitas a superar os retos máis complexos e nesa liña seguen (seguimos) a traballar.

2.2 Principios reitores

A elaboración do *VI Plan Galego para a igualdade entre mulleres e homes. Estratexia 2013 -2015* inspírase nos seguintes **principios reitores**:

- **ARTICULACIÓN DUNHA INICIATIVA MARCO EN IGUALDADE DE XÉNERO PARA O CONXUNTO DA CIDADANÍA.** O VI Plan é unha estratexia coordinada e compartida por todo o Goberno galego que busca sumar esforzos e vontades de todos os departamentos e entidades dependentes da Administración autonómica para seguir adiante na consolidación dunha sociedade máis equitativa e próspera. Polo tanto, este programa de actuacións ten como público destinatario ao conxunto da cidadanía porque o seu obxectivo é a igualdade real e efectiva de oportunidades, dereitos e obrigas das mulleres e dos homes galegos.

A posta en práctica deste enfoque significa que as iniciativas que se presentan neste documento parten do recoñecemento da existencia de mulleres e de homes como persoas integrantes da sociedade e, desde esta óptica, buscan dar resposta ás realidades, oportunidades, necesidades e expectativas duns e doutras. Neste sentido, cabe insistir en que a igualdade de xénero non beneficia en exclusiva ás mulleres, senón que se trata

dun requisito imprescindible para a consecución dun modelo social igualitario baseado na calidade de vida de todas as persoas. Polo tanto, o VI Plan aspira a converterse un elemento impulsor da igualdade de xénero orientando a acción dos poderes públicos e dinamizando a sociedade cara a esta mesma meta.

- **REFORZAMENTO DA IGUALDADE DE OPORTUNIDADES E DE TRATO ENTRE MULLERES E HOMES.** O principio de igualdade de trato e de oportunidades determinado polo marco normativo vixente é aplicable en todas as situacións de discriminación ou desvantaxe das mulleres en relación cos homes. Convértese por iso nunha dimensión de análise das actuacións que se emprenden no marco desta estratexia 2013-2015.

Ademais de corrixir as situacións de discriminación que, desafortunadamente, aínda se seguen a producir por razón de xénero, o VI Plan defende a aplicación dun marco xeral para a igualdade entre mulleres e homes que recoñece o mesmo valor a todas as persoas, xunto co dereito ás diferenzas nas aspiracións e necesidades duns e doutras na sociedade, de tal maneira que todas as persoas obteñan o mesmo beneficio ou equivalente das políticas públicas. Nesta concepción da igualdade, a diferenza entre mulleres e homes non se entende como desigualdade, senón como un recoñecemento das condicións específicas de partida delas e deles, necesario para emprender as medidas oportunas na consecución desta igualdade.

- **PROMOCIÓN DA TRANSVERSALIDADE DA PERSPECTIVA DE XÉNERO.** O VI Plan ten entre os seus fins o de impulsar e fortalecer a consideración da igualdade de xénero como un elemento transversal en todas as políticas e accións da administración pública galega e, polo tanto, non abordar este tema unicamente baixo un enfoque de accións directas e específicas a favor das mulleres. A transversalidade de xénero é un imperativo legal, pero sobre todo é unha ferramenta esencial no deseño de políticas públicas non discriminatorias nas que se atende ás diferenzas entre homes e mulleres e se avalían os seus efectos en función do xénero.

A transversalización da dimensión de xénero, como estratexia de mellora das políticas públicas, implica que ningún aspecto da realidade económica, social, cultural e política, e en consecuencia tampouco ningunha intervención que teña lugar desde os poderes públicos, é alleo ás persoas, polo que a análise da realidade debe ter en conta esta dimensión que deriva de coñecer a situación, as necesidades, as achegas e saberes de mulleres e de homes.

- **CONSIDERACIÓN DA DIVERSIDADE DAS MULLERES.** As mulleres non conforman un grupo homoxéneo, senón que, ao igual que os homes, forman un grupo moi heteroxéneo e diverso, tanto en relación coa súa posición social e a experiencia vivida, como desde o punto de vista da procedencia ou contexto cultural, a orientación sexual, o estado físico e de saúde, as aspiracións e os proxectos de vida. Polo tanto, a visualización da diversidade das mulleres é un dos fíos condutores para articular as medidas que conforman este plan.

O VI Plan ten como finalidade avanzar na atención e respecto á diversidade, mostra diso son as medidas definidas nos diferentes eixes estratéxicos nas que se contemplan circunstancias específicas que marcan a situación e posición das mulleres e dos homes. Pero non só naqueles casos nos que se reflicte de forma explícita, senón que a “diversidade” constitúe un dos elementos a considerar de maneira transversal no deseño e aplicación das actuacións que parten da complexidade das diferentes entidades e integren as diversas formas de participación, necesarias para a cohesión social. Isto inclúe calquera característica que dote de especificidade á persoa –idade, procedencia, discapacidade, coñecementos e capacidades, entre outras– e

tamén as denominadas situacións de vulnerabilidade que orixinan unha discriminación múltiple e multisectorial, dando lugar a un maior grao de desigualdade.

- **IMPULSO Á PARTICIPACIÓN DOS HOMES COMO COACTORES DO CAMBIO.** Igualmente importante para o VI Plan é a articulación de fórmulas e espazos que favorezan o incremento do número de homes que, no espazo público e privado, cuestionan o modelo tradicional de masculinidade e se comprometen, xunto coas mulleres, cunha participación máis activa e visible no desenvolvemento integral de todas as persoas e na consecución dunha sociedade máis xusta e igualitaria, que resulte beneficiosa para mulleres e homes. Existen razóns políticas, ideolóxicas e éticas que levan á sociedade a esperar, demandar e apoiar que moitos homes opten por actitudes, posicionamentos e prácticas máis igualitarias porque a igualdade é un valor de convivencia e un dereito das persoas.

En definitiva, o reto é construír un modelo social máis igualitario, onde mulleres e homes compartan espazos e responsabilidades, e para iso é fundamental que sexan cada vez máis os homes dispostos a liberarse dunha masculinidade mal entendida e a comprometerse, xunto coas mulleres, de forma activa na consecución dun mundo mellor para todas as persoas.

- **INTERVENCIÓN BASEADA NA COOPERACIÓN E COORDINACIÓN INSTITUCIONAL.** Conforme aos principios anteriormente mencionados, é importante lograr unha maior colaboración e coordinación interdepartamental e interinstitucional. Esta ten lugar a partir de procedementos de traballo conxuntos nos que cada organización achega as súas experiencias, coñecementos e capacidades de intervención e do establecemento dun sistema de intercambio de información eficaz sobre a situación en materia de igualdade, para optimizar os mecanismos de seguimento e avaliación.

No deseño e elaboración do plan contouse por iso coa participación de todos os órganos da administración autonómica e entes do sector público autonómico con competencias nas diferentes materias que o integran. Este traballo colaborativo continuará durante o proceso de execución, de seguimento e avaliación para optimizar os recursos dispoñibles.

3 ESTRUCTURA DO PLAN

3 ESTRUCTURA DO PLAN

3.1 Descrición xeral

A elaboración do VI Plan Galego para a igualdade entre mulleres e homes. Estratexia 2013 -2015 partiu da consideración da operatividade como premisa básica de deseño, polo que neste documento se presenta un **modelo de estrutura** sinxela e de fácil comprensión e manexo dos datos, configurado polos elementos que de seguido se describen –do máis xeral ao máis específico–:

- **EIXES ESTRATÉXICOS.-** Definen cales son as grandes áreas de intervención e, polo tanto, as cuestións de maior prioridade para a Administración autonómica en materia de igualdade de xénero no trienio de vixencia.
- **OBXECTIVOS ESTRATÉXICOS.-** Asociado univocamente un a cada eixe, representan a meta ou propósito xeral pretendido en cada área de intervención e, neste senso, coinciden cos cambios estruturais que se quere incentivar no conxunto da sociedade galega.
- **OBXECTIVOS OPERATIVOS.-** Son as metas concretas que axudan a conseguir o obxectivo estratéxico e que, polo tanto, deben posibilitar a súa realización a través dun conxunto integrado de actuacións.
- **ACTUACIÓNS.-** Constitúen as medidas ou propostas concretas de acción para o desenvolvemento dos eixes estratéxicos a través do logro dos seus obxectivos, polo que estas están dotadas dunha lóxica e coherencia interna que as conecta entre si.

Así mesmo, para cada unha das actuacións que configuran o VI Plan inclúese a información descritiva referida aos seguintes aspectos:

- **TEMPORIZACIÓN** Indica o prazo no que se debe cumprimentar o compromiso da actuación, é dicir, a anualidade ou anualidades nas que se prevé o seu desenvolvemento.
- **RESPONSABLE/S.-** Refírese ao departamento ou entidade da Administración autonómica que, en función das súas competencias, se ocupa de facer efectiva a actuación e velar polo seu seguimento.
- **PERSOAS/ENTIDADES DESTINATARIAS.** Describe ao colectivo ou colectivos de persoas e/ou de entidades aos que se dirixe máis directamente a actuación.
- **INDICADORES.** Son as variables elixidas para medir o grao de cumprimento da actuación e os resultados acadados

ILUSTRACIÓN 1: ELEMENTOS QUE CONFIGURAN A ESTRUCTURA DO VI PLAN GALEGO PARA A IGUALDADE ENTRE MULLERES E HOMES



3.2 Eixes estratéxicos e obxectivos operativos

O VI Plan Galego para a igualdade entre mulleres e homes presenta un deseño por eixes e obxectivos, nunha liña de continuidade pero tamén de mellora respecto ao anterior plan para a igualdade.

Estrutúrase en **seis eixes de intervención** que, tal e como se avanzou no apartado anterior, conectan directamente cos cambios globais e estruturais que se desexan consolidar desde a Administración autonómica, tanto na sociedade como no propio modelo de acción pública, cun horizonte temporal de traballo fixado en 2015:

- **EIXE 1: MELLORA DA GOBERNANZA A FAVOR DA IGUALDADE.**
- **EIXE 2: CAMBIO DE VALORES E MODELOS PARA A IGUALDADE.**
- **EIXE 3. APROVEITAMENTO DO TALENTO FEMININO.**
- **EIXE 4. CONCILIACIÓN CORRESPONSABLE E CALIDADE DE VIDA.**
- **EIXE 5. PARTICIPACIÓN ACTIVA DAS MULLERES NA SOCIEDADE.**
- **EIXE 6. ACCIÓN INTEGRAL PARA COMBATER A VIOLENCIA DE XÉNERO.**

O compromiso do VI Plan polo desenvolvemento da transversalidade de xénero nas políticas despregadas pola Administración galega recóllese no **EIXE 1 DE ‘MELLORA DA GOBERNANZA A FAVOR DA IGUALDADE’**. Trátase dun propósito renovado e máis ambicioso que o albergado en plans anteriores xa que, a través das actuacións que se executarán nestes tres anos, **quérese consolidar a posición de ‘administración exemplar’ do Goberno galego no deseño, execución e seguimento de políticas das que mulleres e homes se beneficien de forma equivalente, contribuíndo ao progreso e benestar do conxunto da sociedade galega.**

Polo tanto, os obxectivos e actuacións recompiladas para esta área de intervención céntranse en **conseguir un maior impacto e eficacia da acción pública en pro da igualdade de trato e de oportunidades entre mulleres e homes**. De feito, os diferentes departamentos e entidades da Administración autonómica dan un paso adiante á hora de aumentar e diversificar as actividades para que un maior número de iniciativas – plans, programas, contratos, subvencións ou servizos, entre outras – consideren de maneira adecuada a diferente situación de homes e de mulleres e perfeccionar os procesos de identificación, comprensión e satisfacción da diversidade existente, posto que é un elemento enriquecedor para o desenvolvemento persoal e colectivo da sociedade se se xestiona debidamente. A elaboración de novas instrucións e instrumentos, a formación especializada do persoal ao servizo da Administración e a colaboración serán as claves desta estratexia.

Tendo en conta o anteriormente descrito definíronse un total de **oito obxectivos operativos** para dar contido a este eixe, a partir dos que se deseñaron as actuacións a emprender:

1. Reforzar a integración da perspectiva de xénero nos programas orzamentarios, na normativa e nos plans da Administración autonómica.
2. Mellorar a aplicación do principio de igualdade entre mulleres e homes no deseño, xestión e seguimento dos contratos, subvencións e convenios da Administración autonómica.
3. Desenvolver unha oferta máis ampla e visible dos indicadores de xénero, así como de estudos e contidos da Administración autonómica que integren a perspectiva de xénero.
4. Promover un mellor uso da linguaxe e imaxes inclusivas desde a Administración autonómica de xeito que se visibilice por igual ás mulleres e aos homes, especialmente no eido da comunicación institucional.
5. Reforzar as competencias do persoal ao servizo da Administración autonómica en materia de igualdade de xénero a través dun novo modelo formativo máis intensivo e específico.
6. Desenvolver 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.
7. Impulsar as políticas de igualdade e a transversalidade de xénero no eido local, cunha atención especial á formación dos seus recursos humanos e á creación de novos espazos de interacción e experiencias.
8. Fortalecer a colaboración interdepartamental e institucional a favor da igualdade entre mulleres e homes así como no labor de cooperación exterior da Administración autonómica.

Noutra banda, a través do **EIXE 2 DE ‘CAMBIO DE VALORES E MODELOS PARA A IGUALDADE’** o VI Plan seguirá a traballar para **remover os valores, actitudes e estereotipos que aínda sustentan un clima social tolerante coas desigualdades entre mulleres e homes, así como con calquera acción ou inacción que teña como**

consecuencia un acto discriminatorio ou violento por razón de sexo. Con esta finalidade, a Administración autonómica promoverá, coa colaboración doutros axentes –moi especialmente da comunidade educativa–, toda clase de actividades de difusión, sensibilización e aprendizaxe que sirvan para concienciar á poboación en xeral, e á mocidade en particular, **sobre a necesidade de comprometerse cun modelo social máis equitativo en xénero e adoptar unha actitude proactiva na súa cimentación por parte de todos e de todas.**

Nesta área de intervención tamén é importante a acción dirixida a **velar por unha imaxe igualitaria, plural e non estereotipada das mulleres e dos homes nos medios de comunicación e na publicidade**, ao igual que a destinada a **potenciar a conciencia de xénero, a autonomía persoal e o autocoidado nas mulleres**, a través de actuacións positivas de estímulo así como de supervisión e control.

En resposta á finalidade deste eixe estratéxico, as actuacións definíronse en base aos **sete obxectivos operativos** seguintes:

1. Promover a sensibilización a favor da igualdade efectiva entre mulleres e homes en todos os ámbitos da vida persoal, social, laboral e familiar.
2. Reforzar a igualdade de xénero no ámbito da educación non universitaria e no desenvolvemento da orientación académica e profesional do alumnado.
3. Impulsar a perspectiva de xénero e das mulleres na formación, docencia e investigación universitaria.
4. Velar por unha imaxe igualitaria, plural e non estereotipada das mulleres e dos homes nos medios de comunicación e na publicidade.
5. Potenciar a conciencia de xénero, a autonomía persoal das mulleres e a adopción de prácticas habituais de autocoidado.
6. Promover actitudes e valores que consoliden modelos igualitarios nas relacións afectivo sexuais.
7. Mobilizar a toma de conciencia social sobre a problemática da violencia de xénero e a responsabilidade compartida da cidadanía na súa erradicación.

En sintonía cos tempos actuais o **EIXE 3 DE 'APROVEITAMENTO DO TALENTO FEMININO'** busca outorgar un **maior protagonismo ás actuacións que contribúan a facilitar a autonomía económica das mulleres galegas, o que leva a fomentar o seu acceso ao mercado laboral así como o seu desenvolvemento profesional e a posta en valor da súa iniciativa emprendedora.** Tal e como recolle a *Estratexia para a igualdade entre mulleres e homes 2010-2015* da Comisión Europea, “a independencia económica é un requisito previo para que mulleres e homes poidan controlar as súas vidas e teñan unha auténtica liberdade para elixir”, e unha maneira de lograr este propósito básico é a través do exercicio dunha actividade profesional.

As actuacións do VI Plan para esta área de intervención **van desde concienciar sobre a necesidade colectiva de avanzar nunha plena participación das mulleres no mercado laboral e profesional para progresar en todo o potencial da sociedade galega, ata o deseño de axudas que sirvan de estímulo á súa incorporación ao mercado do traballo e á consolidación da igualdade de trato e de oportunidades neste ámbito, pasando pola actualización ou reforzamento das competencias profesionais mediante a formación.** O enfoque seguido é novamente dual, polo que se combinan medidas de acción positiva e específicas dirixidas á poboación activa feminina con outras centradas en manter ou ampliar a perspectiva de xénero en axudas e instrumentos xerais da Administración autonómica.

A realización deste propósito deséñase establecendo lazos co **obxectivo xeral de “crecemento sustentable e a creación de emprego, aumentando a cohesión social e o equilibrio territorial” do Plan Estratégico de Galicia 2010-2014**. Neste eido, existen actuacións dirixidas de xeito prioritario a impulsar a participación das mulleres nos ámbitos académico, científico, tecnolóxico, creativo e deportivo, así como ás profesións nas que estas teñan unha menor presenza coa fin de promover a diversidade de opcións profesionais.

As actuacións propostas buscan a consecución dos seguintes **seis obxectivos operativos**:

1. Reforzar as competencias das mulleres en relación cos requirimentos do mercado laboral e profesional ao longo da vida activa no traballo.
2. Promover o espírito emprendedor e a actividade empresarial das mulleres, cunha especial atención aos sectores vinculados á tecnoloxía, o coñecemento e a creatividade.
3. Consolidar a igualdade de trato e de oportunidades no ámbito laboral, apoiando medidas que faciliten o acceso das mulleres a empregos de calidade e a súa estabilidade e desenvolvemento profesional.
4. Impulsar de xeito prioritario a incorporación das mulleres nos ámbitos académico, científico, tecnolóxico, creativo e deportivo, así como ás profesións nas que teñen unha menor presenza.
5. Potenciar o desenvolvemento profesional e o empoderamento das mulleres rurais en todos os posibles ámbitos da actividade económica.
6. Fomentar a dimensión da igualdade de xénero nas accións de responsabilidade social das organizacións.

Así mesmo, o VI Plan continuará adiante coas actuacións de estímulo á corresponsabilidade na conciliación de vida profesional, familiar e persoal das mulleres e dos homes, agrupadas no **EIXE 4 DE ‘CONCILIACIÓN CORRESPONSABLE E CALIDADE DE VIDA’**. Polo tanto, as actuacións desta área de intervención oriéntanse a **promover unha asunción equilibrada entre ambos sexos dos tempos dedicados ás tarefas domésticas e familiares cos tempos dedicados ao traballo remunerado e á formación, así como ao ocio e á vida social**. O propósito xeral é **progresar no desenvolvemento dun modelo de organización social máis aberto e proclive á corresponsabilidade**, xa que – ademais dos beneficios que a conciliación xera na saúde e no benestar das traballadoras e dos traballadores, e entre as persoas da súa contorna familiar e social – son ferramentas de plena actualidade de cara á mellora do compromiso e da produtividade con respecto ao traballo.

Inclúense actuacións **dirixidas a estimular á racionalización de horarios e outras formas de organización dos tempos de traballo, facéndoos máis equitativos, flexibles e humanos** para facilitar a conciliación dos homes e das mulleres. Igualmente importantes son as medidas destinadas a **adecuar e potenciar os servizos sociocomunitarios de xeito que permitan esta conciliación, con especial atención ás persoas en situación de vulnerabilidade**, e a promover o mantemento dunha organización territorial e de infraestruturas orientada á mellora da calidade de vida de cidadanía cun enfoque de igualdade de xénero.

En definitiva, os **catro obxectivos operativos** que orientan as actuacións que integran este eixe son os que de seguido se describen:

1. Poñer en valor as tarefas doméstico - familiares e de coidado das persoas no marco dunha nova cultura dos traballos e da corresponsabilidade.
2. Reforzar os modelos de organización social corresponsable que inclúan a racionalización de horarios e favorezan o equilibrio entre a vida profesional, familiar e persoal de mulleres e homes.
3. Potenciar o desenvolvemento e adecuación dos servizos sociocomunitarios que facilitan a conciliación con especial atención ás situacións de vulnerabilidade.
4. Manter unha organización territorial e de infraestruturas orientada a mellorar a calidade de vida da cidadanía cun enfoque de igualdade de xénero.

No **EIXE 5 DE 'PARTICIPACIÓN ACTIVA DAS MULLERES NA SOCIEDADE'** o VI Plan recolle actuacións para **facер máis visible a presenza feminina nos diferentes ámbitos da vida pública e social, a través dunha maior difusión das vantaxes da diversidade e da colaboración en igualdade, así como das experiencias e capacidades reais de liderado das mulleres.** A sociedade actual, aínda ten retos pendentes en relación coa eliminación de estereotipos sobre o talento e a dedicación das mulleres para o exercicio de tarefas de alto nivel e, polo tanto, á hora de conseguir unha **participación plena das mulleres en todas as esferas e estruturas da sociedade.** Neste contexto, as medidas articuladas diríxense tamén ao fortalecemento da participación equilibrada de mulleres e homes nos organismos de representación política, social, económica e profesional ao igual que en órganos consultivos e decisorios promovidos desde a Administración autonómica; e das propias asociacións de mulleres e a súa integración en igualdade de condicións no movemento asociativo en xeral.

O fomento do coñecemento e o uso avanzado das tecnoloxías da información e das comunicacións, en tanto que é un instrumento clave na vida cotiá e de participación na sociedade actual e de futuro, tamén é obxecto de atención nesta área de intervención. Para esta finalidade inclúense medidas centradas en diminuír a fenda dixital de xénero e promover o uso máis amplo e diverso das tecnoloxías dixitais ao considerar as necesidades especiais dos grupos de mulleres que presenta un maior descoñecemento ou dependencia das mesmas.

No caso deste eixe, son **cinco os obxectivos operativos** en base aos que se elaboraron as diversas propostas de actuación:

1. Promover unha participación equilibrada de mulleres e homes nos diferentes ámbitos da vida pública e social, a través dunha maior visibilidade das vantaxes da diversidade.
2. Potenciar a participación das mulleres nos organismos de representación política, social, económica e profesional así como en institucións de especial relevancia, procurando unha presenza máis equitativa nos postos de responsabilidade.
3. Estimular un crecemento máis rápido no coñecemento e uso das novas tecnoloxías por parte das mulleres e diminuír a fenda dixital existente en relación cos homes.
4. Fortalecer o tecido asociativo feminino de cara a propiciar a súa adaptación aos retos actuais e de futuro da participación das mulleres e a súa integración en igualdade de condicións no movemento asociativo xeral.
5. Impulsar a participación das mulleres en situacións de vulnerabilidade tomando en consideración as súas necesidades específicas e aplicando novas formas de estímulo.

O EIXE 6 DE 'ACCIÓN INTEGRAL PARA COMBATER A VIOLENCIA DE XÉNERO' recolle todas as medidas que se prevén para avanzar na erradicación da violencia exercida contra as mulleres –coa excepción das actuacións relativas á concienciación cidadá, xa que estas se integran no eixe 2 dedicado ao cambio de valores e modelos para a igualdade-. Neste sentido, o VI Plan amosa o esforzo por **ofrecer unha resposta global e contundente a esta lacra social en calquera das súas modalidades e consecuencias, mediante accións de prevención e unha asistencia integral e coordinada a favor das mulleres vítimas e das persoas ao seu cargo**, así como a través do apoio á súa independencia e integración social.

No desenvolvemento desta acción **coidaranse aspectos como a investigación, a formación e a colaboración e coordinación entre as diferentes entidades e profesionais que se implican máis directamente no tratamento da violencia de xénero**, co propósito de conseguir unha maior eficacia e calidade na resposta ás necesidades das mulleres vítimas de violencia e das persoas ao seu cargo. Así mesmo, a diferenza de plans anteriores, esta estratexia presta unha **especial atención á necesidade de visibilizar e reforzar as medidas destinadas a previr a trata de mulleres con fins de explotación sexual e asistir ás súas vítimas**.

A partir destas premisas, definíronse ata **sete obxectivos operativos** como metas a seguir a través das actuacións especificamente propostas para tal fin:

1. Estimular a observación e a investigación para mellorar o coñecemento sobre a problemática da violencia de xénero en todas as súas manifestacións e identificar boas prácticas e novas posibilidades de intervención.
2. Mellorar a formación das e dos profesionais implicados na prevención, atención e integración das mulleres vítimas de violencia de xénero.
3. Impulsar a prevención e detección precoz de situacións xeradoras de violencia de xénero en todas as súas formas e ámbitos.
4. Reforzar a protección e a atención integral das mulleres vítimas de violencia de xénero e das persoas ao seu cargo a través dunha rede de recursos especializados capaz de xerar unha resposta adecuada ás súas necesidades.
5. Facilitar a integración social e laboral e a independencia económica das mulleres vítimas de violencia de xénero.
6. Aumentar a coordinación de esforzos públicos en aras dunha maior eficacia e a complementariedade dos recursos destinados a ofrecer unha intervención integral ás mulleres vítimas da violencia de xénero.
7. Outorgar unha atención integral e específica ás mulleres vítimas da trata de seres humanos, fundamentalmente ás que o son con fins de explotación sexual.

A modo de resumo dos contidos descritos, o seguinte cadro representa os tres primeiros elementos estruturais do VI Plan Galego para a igualdade entre mulleres e homes. Estratexia 2013-2015: os eixes prioritarios de intervención, xunto cos respectivos obxectivos estratéxicos e a relación de obxectivos operativos definidos en cada un.

CADRO RESUMO: EIXES , OBXECTIVOS ESTRATÉGICOS E OBXECTIVOS OPERATIVOS (I)

EIXE Obxectivo estratéxico	Obxectivos operativos
<i>Eixe 1. Mellora da Gobernanza a favor da igualdade</i>	<ul style="list-style-type: none"> 1.1. Reforzar a integración da perspectiva de xénero nos programas orzamentarios, na normativa e nos plans da Administración autonómica. 1.2. Mellorar a aplicación do principio de igualdade entre mulleres e homes no deseño, xestión e seguimento dos contratos, subvencións e convenios da Administración autonómica. 1.3. Desenvolver unha oferta máis ampla e visible dos indicadores de xénero, así como de estudos e contidos da Administración autonómica que integren a perspectiva de xénero. 1.4. Promover un mellor uso da linguaxe e imaxes inclusivas desde a Administración autonómica de xeito que se visibilice por igual ás mulleres e aos homes, especialmente no eido da comunicación institucional. 1.5. Reforzar as competencias do persoal ao servizo da Administración autonómica en materia de igualdade de xénero a través dun novo modelo formativo máis intensivo e específico. 1.6. Desenvolver 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. 1.7. Impulsar as políticas de igualdade e a transversalidade de xénero no eido local, cunha atención especial á formación dos seus recursos humanos e á creación de novos espazos de interacción e experiencias. 1.8. Fortalecer a colaboración interdepartamental e institucional a favor da igualdade entre mulleres e homes así como no labor de cooperación exterior da Administración autonómica.
<i>Eixe 2. Cambio de valores e modelos para igualdade</i>	<ul style="list-style-type: none"> 2.1. Promover a sensibilización a favor da igualdade efectiva entre mulleres e homes en todos os ámbitos da vida persoal, social, laboral e familiar. 2.2. Reforzar a igualdade de xénero no ámbito da educación non universitaria e no desenvolvemento da orientación académica e profesional do alumnado. 2.3. Impulsar a perspectiva de xénero e das mulleres na formación, docencia e investigación universitaria. 2.4. Velar por unha imaxe igualitaria, plural e non estereotipada das mulleres e dos homes nos medios de comunicación e na publicidade. 2.5. Potenciar a conciencia de xénero, a autonomía persoal das mulleres e a adopción de prácticas habituais de autocoidado. 2.6. Promover actitudes e valores que consoliden modelos igualitarios nas relacións afectivo sexuais. 2.7. Mobilizar a toma de conciencia social sobre a problemática da violencia de xénero e a responsabilidade compartida da cidadanía na súa erradicación.

CADRO RESUMO: EIXES , OBXECTIVOS ESTRATÉXICOS E OBXECTIVOS OPERATIVOS (II)

EIXE Obxectivo estratéxico	Obxectivos operativos
<p>Eixe 3. Aproveitamento do talento feminino</p> <p>Potenciar unha participación máis ampla e diversa das mulleres no desenvolvemento económico e social de Galicia, aproveitando o talento, a experiencia e a visión deste valioso capital humano para aumentar as bases dun tecido produtivo máis innovador e competitivo e cada vez máis internacionalizado; fomentando ao mesmo tempo unha organización empresarial máis comprometida coa igualdade de xénero.</p>	<ul style="list-style-type: none"> 3.1. Reforzar as competencias das mulleres en relación cos requirimentos do mercado laboral e profesional ao longo da vida activa no traballo. 3.2. Promover o espírito emprendedor e a actividade empresarial das mulleres, cunha especial atención aos sectores vinculados á tecnoloxía, o coñecemento e a creatividade. 3.3. Consolidar a igualdade de trato e de oportunidades no ámbito laboral, apoiando medidas que faciliten o acceso das mulleres a empregos de calidade e a súa estabilidade e desenvolvemento profesional. 3.4. Impulsar de xeito prioritario a incorporación das mulleres nos ámbitos académico, científico, tecnolóxico, creativo e deportivo, así como ás profesións nas que teñen unha menor presenza. 3.5. Potenciar o desenvolvemento profesional e o empoderamento das mulleres rurais en todos os posibles ámbitos da actividade económica. 3.6. Fomentar a dimensión da igualdade de xénero nas accións de responsabilidade social das organizacións.
<p>Eixe 4. Conciliación corresponsable e calidade de vida</p> <p>Reforzar unha asunción equilibrada entre mulleres e homes dos tempos dedicados ás tarefas domésticas e familiares e dos tempos dedicados ao traballo remunerado e á formación, así como ao ocio e á vida social, de xeito que se reduza a fenda de xénero e se avance nun modelo de organización social que facilite unha boa calidade de vida para todas as persoas e unha maior produtividade e satisfacción respecto ao traballo.</p>	<ul style="list-style-type: none"> 4.1. Poñer en valor as tarefas doméstico - familiares e de coidado das persoas no marco dunha nova cultura dos traballos e da corresponsabilidade. 4.2. Reforzar os modelos de organización social corresponsable que inclúan a racionalización de horarios e favorezan o equilibrio entre a vida profesional, familiar e persoal de mulleres e homes. 4.3. Potenciar o desenvolvemento e adecuación dos servizos sociocomunitarios que facilitan a conciliación con especial atención ás situacións de vulnerabilidade. 4.4. Manter unha organización territorial e de infraestruturas orientada a mellorar a calidade de vida da cidadanía cun enfoque de igualdade de xénero.
<p>Eixe 5. Participación activa das mulleres na sociedade</p> <p>Promover a plena participación das mulleres en condicións de igualdade cos homes en todas as esferas e estruturas da sociedade, así como o equilibrio entre sexos en materia de representación e influencia en todos os niveis dos procesos de toma de decisións, favorecendo o intercambio de experiencias, a colaboración mutua e o uso das novas tecnoloxías.</p>	<ul style="list-style-type: none"> 5.1. Promover unha participación equilibrada de mulleres e homes nos diferentes ámbitos da vida pública e social, a través dunha maior visibilidade das vantaxes da diversidade. 5.2. Potenciar a participación das mulleres nos organismos de representación política, social, económica e profesional así como en institucións de especial relevancia, procurando unha presenza máis equitativa nos postos de responsabilidade. 5.3. Estimular un crecemento máis rápido no coñecemento e uso das novas tecnoloxías por parte das mulleres e diminuír a fenda dixital existente en relación cos homes. 5.4. Fortalecer o tecido asociativo feminino de cara a propiciar a súa adaptación aos retos actuais e de futuro da participación das mulleres e a súa integración en igualdade de condicións no movemento asociativo xeral. 5.5. Impulsar a participación das mulleres en situacións de vulnerabilidade tomando en consideración as súas necesidades específicas e aplicando novas formas de estímulo.

CADRO RESUMO: EIXES , OBXECTIVOS ESTRATÉXICOS E OBXECTIVOS OPERATIVOS (III)

EIXE Obxectivo Estratéxico	Obxectivos Operativos
<p>Eixe 6. Acción integral para combater a violencia de xénero</p> <p>Articular unha resposta global á problemática da violencia de xénero en calquera das súas modalidades e consecuencias a través dunha asistencia integral ás mulleres vítimas e ás persoas ao seu cargo, así como fortalecendo a prevención para avanzar na paulatina redución desta lacra social ata a súa erradicación.</p>	<ul style="list-style-type: none"> 6.1. Estimular a observación e a investigación para mellorar o coñecemento sobre a problemática da violencia de xénero en todas as súas manifestacións e identificar boas prácticas e novas posibilidades de intervención. 6.2. Mellorar a formación das e dos profesionais implicados na prevención, atención e integración das mulleres vítimas de violencia de xénero. 6.3. Impulsar a prevención e detección precoz de situacións xeradoras de violencia de xénero en todas as súas formas e ámbitos. 6.4. Reforzar a protección e a atención integral das mulleres vítimas de violencia de xénero e das persoas ao seu cargo a través dunha rede de recursos especializados capaz de xerar unha resposta adecuada ás súas necesidades. 6.5. Facilitar a integración social e laboral e a independencia económica das mulleres vítimas de violencia de xénero. 6.6. Aumentar a coordinación de esforzos públicos en aras dunha maior eficacia e a complementariedade dos recursos destinados a ofrecer unha intervención integral ás mulleres vítimas da violencia de xénero. 6.7. Outorgar unha atención integral e específica ás mulleres vítimas da trata de seres humanos, fundamentalmente ás que o son con fins de explotación sexual.

4 PROGRAMA DE ACTUACIÓNS

**EIXE 1. MELLORA DA *GOBERNANZA* A
FAVOR DA IGUALDADE**



4.1 Eixe 1. Mellora da Gobernanza a favor da igualdade

4.1.1 Fundamentos e descrición

O mainstreaming, na súa primeira versión, propuxo ampliar o campo de actuación institucional do Estado en materia de políticas de igualdade de oportunidades. Esixíase que non só as instancias cuxa finalidade específica era a da implementación destas políticas se sentise responsable delas, senón que o Estado no seu conxunto debía promovelas. Concibida así, esta estratexia é importante porque aumenta a capacidade de impulsar as políticas contra a discriminación na medida en que esixe máis compromiso político e aumenta os recursos e as institucións que actúan (Judith Astelarra: "Políticas públicas de igualdade")

O papel das administracións públicas debe ser exemplar en todos os seus ámbitos de actuación e, en consecuencia, tamén debe selo no ámbito da igualdade entre mulleres e homes. Sen prexuízo da existencia de institucións e organismos especificamente destinados ao desenvolvemento e promoción das políticas de igualdade, a perspectiva de xénero debe permear cada unha das áreas de actuación administrativa, acadando así o que se denomina transversalidade de xénero ou *mainstreaming* de xénero. A promoción deste principio de transversalidade foi asinada pola Unión Europea no Tratado de Amsterdam (ratificado por España mediante a Lei orgánica 9/1998) e implica a introdución do principio de igualdade en toda a acción do goberno. Con este ánimo, a administración autonómica pretende **reforzar a integración do principio de transversalidade de xénero na actuación xeral da administración pública galega de cara a conseguir unha maior eficiencia na intervención a favor da igualdade de trato e de oportunidades entre mulleres e homes, fomentando así mesmo as políticas de igualdade no seo desta administración e o seu efecto exemplar.**

Esta transversalidade de xénero debe, pois, fluír polos diferentes procesos que se desenvolven na actividade da administración, e estar integrada tanto nos orzamentos coma na normativa coma na elaboración, xestión e avaliación de todos os seus plans, programas e proxectos. Neste sentido, o VI Plan persegue un ambicioso obxectivo estratéxico de longo percorrido que consiste en **reforzar a integración da perspectiva de xénero nos programas orzamentarios, na normativa e nos plans da Administración autonómica.** Coa fin de aplicar a transversalidade de xénero en todos os ámbitos de goberno e planificación e en todas as fases da acción pública, integrárase de forma efectiva o principio de igualdade entre mulleres e homes na programación, xestión e seguimento do Plan Estratéxico de Galicia 2010-2014 e na programación, xestión e seguimento do Fondo Europeo de Desenvolvemento Rexional (FEDER) e do Fondo Social Europeo (FSE).

Por outra banda, mellorárase o coñecemento e emprego de dúas ferramentas de eficacia contrastada na integración do *mainstreaming* de xénero: a elaboración de orzamentos sensibles ao xénero e a avaliación do impacto de xénero das políticas públicas. En primeiro lugar, introducir a análise e dimensión de xénero nos orzamentos pon de manifesto a posible fenda entre a planificación das políticas de igualdade e os recursos destinados para a súa posta en funcionamento. Garante así mesmo que os fondos públicos son xestionados dun xeito equitativo dende unha perspectiva de xénero e que na súa execución se aplica o principio de igualdade, sendo a distribución do gasto axeitada e xusta coas necesidades de mulleres e homes. Os

orxamentos con perspectiva de xénero son un instrumento que permite contrastar se o compromiso coa igualdade se plasma de xeito efectivo nos orxamentos públicos. A súa paulatina posta en práctica implica un incremento da responsabilidade dos gobernos a prol da igualdade de xénero.

A segunda ferramenta, a avaliación do impacto de xénero nas políticas públicas, permite garantir que a intervención administrativa nos distintos ámbitos de goberno non contribúa a manter ou aumentar as desigualdades entre homes e mulleres. Os informes de impacto de xénero acompañan normativamente aos anteproxectos de lei e ás propostas de regulamento, e consisten na avaliación previa dos resultados e efectos de cada norma ou programa sobre os homes e as mulleres e o seu impacto positivo ou negativo sobre a igualdade de oportunidades. Afondar no uso destas dúas ferramentas é o ánimo das accións que se presentan, como a mellora do proceso de avaliación do impacto de xénero na elaboración e seguimento dos orxamentos da Comunidade Autónoma de Galicia coa introdución dunha nova metodoloxía de traballo ou a atención ao impacto de xénero na programación, xestión e seguimento do Fondo Europeo Agrícola de Garantía (FEAGA) e do Fondo Europeo Agrícola de Desenvolvemento Rural (FEADER). Por outra parte, optimizarase o recurso do informe de impacto de xénero mediante a elaboración dun procedemento e pautas de orientación que melloren e normalicen a súa realización nos proxectos de leis e regulamentos previstos na lexislación vixente.

A introdución da transversalidade debe chegar así mesmo aos procedementos administrativos. Con este obxecto propónse **mellorar a aplicación do principio de igualdade entre mulleres e homes no deseño, xestión e seguimento dos contratos, subvencións e convenios da Administración autonómica**. Será preciso elaborar e dar a coñecer entre as traballadoras e traballadores da administración directrices, criterios e pautas que permitan introducir medidas que promovan e velen pola igualdade entre mulleres e homes nos procedementos de contratación pública, na concesión de subvencións e nos convenios de colaboración. Estas directrices deberán verse traducidas en aplicacións prácticas cun avance visible da integración do enfoque de xénero en todos os procedementos ata a súa normalización.

O interese institucional por coñecer estatísticas e indicadores de xénero remóntase ao ano 1989, no que a Comisión para a Eliminación da Discriminación contra a Muller (CEDAW) reclamou aos países asinantes que promovesen e facilitasen a desagregación por sexo das súas estatísticas oficiais. Esta demanda foi reiterada nas distintas Conferencias Mundiais da Muller, que piden ademais que se recollan e analicen de xeito sistemático e periódico datos e indicadores tanto a nivel nacional como internacional e que permitan establecer comparativas transnacionais. No Informe sobre igualdade 2011 do Parlamento Europeo, “solicítase á Comisión e aos Estados membros que recollan, analicen e publiquen datos estatísticos fidedignos desagregados por sexo e indicadores cualitativos de xénero a fin de poder avaliar e actualizar debidamente a Estratexia para a igualdade entre mulleres e homes 2010-2015 da Comisión, así como examinar o carácter transversal da igualdade de xénero en todas as políticas”. Nesta liña, dende a administración galega asúmese o compromiso de **desenvolver unha oferta máis ampla e visible dos indicadores de xénero, así como de estudos e contidos da Administración autonómica que integren a perspectiva de xénero**. Este obxectivo acadarase mediante o mantemento, consolidación e mellora da visibilidade do panel de indicadores de xénero que forman parte do sistema estatístico da Comunidade Autónoma. Realizarase un reforzo especial da análise e enfoque de xénero no portal estatístico para o mundo educativo coa orientación de avanzar no coñecemento da importancia e necesidade dos indicadores de xénero e da súa aplicación práctica. Estableceranse, así mesmo, criterios para a

integración desta perspectiva nos contidos e a desagregación de datos por sexo en estudos, informes e materiais publicados pola Administración autonómica, así como nos seus portais virtuais.

A integración da transversalidade en todos os eidos da administración para a mellora da *gobernanza* a favor da igualdade ten na linguaxe administrativa e nas imaxes xeradas polos distintos ámbitos da administración unha carta de presentación que se debe coidar dende a perspectiva de xénero. Na Lei 7/2004, do 16 de xullo, galega para a igualdade de mulleres e homes recóllese no título primeiro un capítulo dedicado á erradicación do uso sexista da linguaxe. No artigo 17 afirmase que “o uso sexista da linguaxe consiste na utilización de expresións lingüisticamente correctas substitutivas doutras, correctas ou non, que invisibilizan o feminino ou sitúano nun plano secundario respecto ao masculino”. Consonte a esta e posteriores normativas, é obxectivo do presente plan **promover un mellor uso da linguaxe e das imaxes inclusivas desde a Administración autonómica de xeito que se visibilice por igual ás mulleres e aos homes, especialmente no eido da comunicación**. Para a súa consecución, realizaranse accións formativas que permitan acadar unha linguaxe e un uso da imaxe inclusivos e igualitarios na administración autonómica, prestando especial interese ao ámbito da comunicación institucional. Para reforzar este obxectivo coordinaranse esforzos e desenvolveranse pautas de supervisión e orientación dirixidas á administración, facendo fincapé nos contidos da Rede de portais da Administración xeral e do sector público autonómico de Galicia e no departamento competente en materia de política lingüística. Por outra banda, de cara á interiorización por parte da sociedade da necesidade de utilizar unha linguaxe non sexista, desenvolveranse de xeito paralelo actuacións divulgativas entre a cidadanía.

O esforzo e compromiso do persoal ao servizo da administración é unha peza clave sobre a que deben pivotar as políticas de fomento da transversalidade, por iso é necesario **reforzar as competencias do persoal ao servizo da Administración autonómica en materia de igualdade de xénero a través dun novo modelo formativo máis intensivo e específico**. Desenvolverase o programa de formación en materia de igualdade de xénero sobre a base dun enfoque especializado na oferta de formación básica e un programa de formación específica e avanzada para os/as profesionais da Administración autonómica cunha relación máis directa co desenvolvemento da perspectiva de xénero. Existirá tamén un programa de capacitación en xénero para o persoal integrante do grupo técnico de traballo de coordinación, dinamización e seguimento das políticas de igualdade e da estratexia de transversalidade de xénero da Administración autonómica. Contémpanse así mesmo formacións específicas dirixidas ao persoal dos gabinetes, ao persoal ao servizo da Administración de xustiza dependente da Comunidade Autónoma e ao persoal ao servizo do departamento competente en políticas de igualdade. Tamén se realizará unha formación específica sobre a incorporación da perspectiva de xénero na planificación e xestión de fondos europeos polo seu interese estratéxico.

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. Segundo datos do Instituto Galego de Estatística actualizados a xullo de 2012, 87.100 persoas conformaban o persoal ao servizo da administración galega, das cales 59.852 eran mulleres, o que supón o 68,72% do total. Segundo as principais categorías, a esa mesma data as mulleres conformaban o 75,22% do persoal estatutario, o 65,04% do persoal funcionario e o 64,86% do persoal laboral. Con este fin, **vanse desenvolver 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**. Estas medidas, favorecerán, por exemplo, as modalidades

mixtas e de teleformación nos cursos ofertados pola administración autonómica, por ser estas as que máis se adaptan ás dispoñibilidades de tempo, permitindo compatibilizar a formación coas obrigas laborais, sociais e familiares. Igualmente para conciliar os distintos tempos, fomentárase a flexibilidade horaria no desenvolvemento da xornada de traballo e o teletraballo. No terreo do acceso e promoción profesional, manterase a esixencia de coñecemento da normativa en materia de igualdade nos programas dos procesos selectivos e valoráranse os cursos sobre igualdade de xénero nos concursos de emprego público, difundindo os datos sobre a presenza de mulleres e de homes en cada corpo, escala ou categoría de emprego público.

A administración autonómica non só velará pola implementación da transversalidade nas súas competencias internas senón que vai así mesmo a **impulsar as políticas de igualdade e a transversalidade de xénero no eido local, cunha atención especial á formación dos seus recursos humanos e á creación de novos espazos de interacción e experiencias**. Nese sentido, é precisa unha fase informativa e divulgadora e formación específica e continua en materia de igualdade de xénero dirixida ao persoal das entidades locais, en particular ao que está directamente vinculado ao traballo pola igualdade. Habilitárase un espazo web de intercambio e transferencia de experiencias e boas prácticas ao tempo que se apoiará ás entidades locais, como se vén facendo nos últimos anos, na realización de programas enfocados á igualdade entre xéneros. Así mesmo, seguirase apoiando o importante papel dos Centros de Información ás Mulleres como axentes dinamizadores.

A transversalidade implica colaboración e cooperación entre departamentos e mesmo entre administracións. Neste sentido, resulta coherente **fortalecer a colaboración interdepartamental e institucional a favor da igualdade entre mulleres e homes así como no labor de cooperación exterior da Administración autonómica**. Porase en marcha un grupo técnico de traballo para a coordinación, dinamización e seguimento das políticas de igualdade e da estratexia de transversalidade de xénero na Administración autonómica. Os avances alcanzados serán avaliados e aprobados polo Consello da Xunta de Galicia. Organizarase unha Conferencia de Alto Nivel sobre a Igualdade de Xénero para estimular o debate e o intercambio de experiencias entre as administracións públicas e para promover a adopción de fórmulas de cooperación que enriquezan unha intervención integrada; así mesmo asistirase a outros foros de debate a nivel nacional e internacional que contribúan a difundir o papel destacado das políticas de igualdade en Galicia e ao desenvolvemento de novas colaboracións institucionais. No marco da cooperación, participarase de xeito activo en proxectos e iniciativas de cooperación rexional, transfronteiriza e internacional e propiciárase a inclusión da perspectiva de xénero nos proxectos e microproxectos de cooperación para o desenvolvemento no exterior apoiados pola Administración galega, que apoiará así mesmo as actividades de organizacións non gobernamentais que integren unha análise e enfoque de xénero.

4.1.2 Obxectivos e actuacións

OBXECTIVO ESTRATÉXICO:

Reforzar a integración do principio de transversalidade de xénero na actuación xeral da administración pública galega de cara a conseguir unha maior eficiencia na intervención a favor da igualdade de trato e de oportunidades entre mulleres e homes, fomentando así mesmo as políticas de igualdade no seo desta administración e o seu efecto exemplar.

OBXECTIVO OPERATIVO 1.1.

Reforzar a integración da perspectiva de xénero nos programas orzamentarios, na normativa e nos plans da Administración autonómica.

ACTUACIÓNS:

1.1.1. Fortalecemento do proceso de avaliación do impacto de xénero na elaboración e seguimento dos orzamentos da Comunidade Autónoma de Galicia coa introdución dunha nova metodoloxía de traballo.		2013
		2014
		2015
Responsable/s:	Persoas e/ou entidades destinatarias:	
<ul style="list-style-type: none"> ◆ Dirección Xeral de Planificación e Orzamentos. 	<ul style="list-style-type: none"> ◆ Administración xeral da Comunidade Autónoma. ◆ Entidades do sector público autonómico. 	
Indicadores:		
<ul style="list-style-type: none"> ◆ Número de programas orzamentarios que conteñen a dimensión de xénero na súa concepción. ◆ Número de programas orzamentarios que conteñen medidas de mellora das condicións de igualdade. 		
1.1.2. Impulso á igualdade de oportunidade entre mulleres e homes e á integración da dimensión de xénero na programación, xestión e seguimento do Fondo Europeo de Desenvolvemento Rexional (FEDER) e do Fondo Social Europeo (FSE), especialmente en relación co próximo período 2014–2020.		2013
		2014
		2015
Responsable/s:	Persoas e/ou entidades destinatarias:	
<ul style="list-style-type: none"> ◆ Dirección Xeral de Programas e Fondos Europeos. 	<ul style="list-style-type: none"> ◆ Administración xeral da Comunidade Autónoma. ◆ Entidades do sector público autonómico. 	
Indicadores:		
<ul style="list-style-type: none"> ◆ Número de informes de impacto de xénero. ◆ Número de indicadores operativos con datos desagregados por sexo. ◆ Número e tipoloxía de accións de difusión e comunicación sobre a inclusión da perspectiva de xénero. 		
1.1.3. Avaliación do impacto de xénero na programación, xestión e seguimento do Fondo Europeo Agrícola de Garantía (FEAGA) e do Fondo Europeo Agrícola de Desenvolvemento Rural (FEADER).		2013
		2014
		2015
Responsable/s:	Persoas e/ou entidades destinatarias:	
<ul style="list-style-type: none"> ◆ Fondo Galego de Garantía Agraria. 	<ul style="list-style-type: none"> ◆ Administración xeral da Comunidade Autónoma. ◆ Entidades do sector público autonómico. 	
Indicadores:		
<ul style="list-style-type: none"> ◆ Publicación do estudo de avaliación de impacto de xénero con carácter anual. ◆ Número de indicadores operativos con datos desagregados por sexo. ◆ Número e tipoloxía de accións de divulgación do estudo. 		

1.1.4. Establecemento dun procedemento e pautas de orientación que melloren e normalicen a realización do informe de impacto de xénero nos proxectos de leis e regulamentos previstos na lexislación vixente.		2013
		2014
		2015
Responsable/s:	Persoas e/ou entidades destinatarias:	
<ul style="list-style-type: none"> ◆ Secretaría Xeral da Igualdade. 	<ul style="list-style-type: none"> ◆ Administración xeral da Comunidade Autónoma. ◆ Entidades do sector público autonómico. 	
Indicadores:		
<ul style="list-style-type: none"> ◆ Número e tipoloxía dos instrumentos elaborados. ◆ Número de leis e regulamentos acompañados de informe. 		

1.1.5. Revisión e maior visibilidade da aplicación do principio de igualdade entre mulleres e homes na programación, xestión e seguimento do Plan Estratéxico de Galicia 2010-2014, Horizonte 2020.		2013
		2014
		2015
Responsable/s:	Persoas e/ou entidades destinatarias:	
<ul style="list-style-type: none"> ◆ Dirección Xeral de Planificación e Orzamentos. 	<ul style="list-style-type: none"> ◆ Administración xeral da Comunidade Autónoma. ◆ Entidades do sector público autonómico. 	
Indicadores:		
<ul style="list-style-type: none"> ◆ Número de indicadores operativos con datos desagregados por sexo. ◆ Numero e tipoloxía de accións de difusión e comunicación sobre a inclusión da perspectiva de xénero. 		

OBXECTIVO OPERATIVO 1.2.

Mellorar a aplicación do principio de igualdade entre mulleres e homes no deseño, xestión e seguimento dos contratos, subvencións e convenios da Administración autonómica.

1.2.1. Elaboración de criterios e pautas para orientar a incorporación da promoción da igualdade entre mulleres e homes nos pregos e procedementos de contratación pública.		2013
		2014
		2015
Responsable/s:	Persoas e/ou entidades destinatarias:	
<ul style="list-style-type: none"> ◆ Secretaría Xeral Técnica e do Patrimonio ◆ Secretaría Xeral da Igualdade. 	<ul style="list-style-type: none"> ◆ Administración xeral da Comunidade Autónoma. ◆ Entidades do sector público autonómico. 	
Indicadores:		
<ul style="list-style-type: none"> ◆ Número e tipoloxía dos instrumentos elaborados. ◆ Número e tipoloxía de accións de difusión e comunicación dos instrumentos elaborados. 		

1.2.2. Avance na aplicación práctica da perspectiva de xénero nos contratos da Administración autonómica e do seu sector público co obxectivo de que o seu uso estea normalizado no horizonte de 2015.		2013
		2014
		2015
Responsable/s:	Persoas e/ou entidades destinatarias:	
<ul style="list-style-type: none"> ◆ Todos os órganos da Administración xeral e do sector público autonómico. 	<ul style="list-style-type: none"> ◆ Unidades de contratación. 	
Indicadores:		
<ul style="list-style-type: none"> ◆ Número de procedementos que incorporan cláusulas con perspectiva de xénero. ◆ Porcentaxe de incorporación dos criterios por tipoloxía dos contratos. 		

1.2.3. Redacción de directrices e orientacións para facilitar a introdución de medidas de estímulo á igualdade de xénero na concesión de subvencións e nos convenios de colaboración promovidos pola Administración autonómica.		2013
		2014
		2015
Responsable/s:	Persoas e/ou entidades destinatarias:	
<ul style="list-style-type: none"> ◆ Secretaría Xeral da Igualdade. 	<ul style="list-style-type: none"> ◆ Administración xeral da Comunidade Autónoma. ◆ Entidades do sector público autonómico. 	
Indicadores:		
<ul style="list-style-type: none"> ◆ Elaboración dunha guía. ◆ Número e tipoloxía de accións de difusión. 		

1.2.4. Fomento do uso de medidas de promoción da igualdade entre mulleres e homes no deseño e concesión de axudas da Administración autonómica e do seu sector público, así como na formalización dos seus convenios de colaboración.		2013
		2014
		2015
Responsable/s:	Persoas e/ou entidades destinatarias:	
<ul style="list-style-type: none"> ◆ Todos os órganos da Administración xeral e do sector público autonómico. 	<ul style="list-style-type: none"> ◆ Unidades responsables de elaboración, revisión e/ou autorización de convocatorias de axudas. ◆ Unidades responsables de elaboración, revisión e/ou autorización de convenios de colaboración. 	
Indicadores:		
<ul style="list-style-type: none"> ◆ Número de convocatorias de axudas que incorporan criterios de igualdade de xénero. ◆ Número de convenios asinados que incorporan criterios de igualdade de xénero. ◆ Porcentaxe de incorporación destes criterios por tipoloxía das axudas. ◆ Porcentaxe de incorporación destes criterios por tipoloxía dos convenios. 		

OBXECTIVO OPERATIVO 1.3.

Desenvolver unha oferta máis ampla e visible dos indicadores de xénero, así como de estudos e contidos da Administración autonómica que integren a perspectiva de xénero.

1.3.1. Consolidación do panel de indicadores de xénero que forma parte do sistema estatístico da Comunidade Autónoma.		2013
		2014
		2015
Responsable/s:	Persoas e/ou entidades destinatarias:	
<ul style="list-style-type: none"> ◆ Instituto Galego de Estatística. 	<ul style="list-style-type: none"> ◆ Administración xeral da Comunidade Autónoma. ◆ Entidades do sector público autonómico. ◆ Sociedade en xeral. 	
Indicadores:		
<ul style="list-style-type: none"> ◆ Porcentaxe de execución da operación. ◆ Cumprimento do calendario de difusión en porcentaxe. 		

1.3.2. Mantemento da actividade estatística dirixida a representar a realidade das mulleres galegas e a comparar a súa situación coa dos homes.		2013
		2014
		2015
Responsable/s:	Persoas e/ou entidades destinatarias:	
<ul style="list-style-type: none"> ◆ Instituto Galego de Estatística. 	<ul style="list-style-type: none"> ◆ Administración xeral da Comunidade Autónoma. ◆ Entidades do sector público autonómico. ◆ Sociedade en xeral. 	
Indicadores:		
<ul style="list-style-type: none"> ◆ Porcentaxe de execución da actividade. 		

1.3.3. Mellora da visibilidade dos indicadores de xénero e sobre a realidade das mulleres galegas dispoñibles na Web do organismo estatístico da Comunidade Autónoma.		2013
		2014
		2015
Responsable/s: ◆ Instituto Galego de Estatística.	Persoas e/ou entidades destinatarias: ◆ Sociedade en xeral.	
Indicadores: ◆ Cambio realizado na Web e permanencia deste. ◆ Número de indicadores dispoñibles		
1.3.4. Reforzo da perspectiva de xénero no portal estatístico para o mundo educativo coa orientación de avanzar no coñecemento da importancia e necesidade dos indicadores de xénero e da súa aplicación práctica.		2013
		2014
		2015
Responsable/s: ◆ Instituto Galego de Estatística.	Persoas e/ou entidades destinatarias: ◆ Persoal docente do ensino non universitario. ◆ Poboación escolar. ◆ Sociedade en xeral.	
Indicadores: ◆ Porcentaxe de execución da actividade.		
1.3.5. Establecemento dos criterios que fomenten a consideración da perspectiva de xénero e o uso de datos desagregados por sexo nos contidos publicados pola Administración autonómica.		2013
		2014
		2015
Responsable/s: ◆ Secretaría Xeral de Cultura.	Persoas e/ou entidades destinatarias: ◆ Administración xeral da Comunidade Autónoma. ◆ Entidades do sector público autonómico.	
Indicadores: ◆ Número e tipoloxía de instrumentos elaborados. ◆ Número e tipoloxía de accións de difusión e comunicación dos instrumentos elaborados.		
1.3.6. Desenvolvemento da perspectiva de xénero e fomento do uso de datos desagregados por sexo nos estudos, informes, estatísticas e outros materiais publicados pola Administración autonómica.		2013
		2014
		2015
Responsable/s: ◆ Todos os órganos da Administración xeral e do sector público autonómico.	Persoas e/ou entidades destinatarias: ◆ Persoas coordinadoras das publicacións.	
Indicadores: ◆ Número e tipoloxía de publicacións con análise e/ou indicadores de xénero. ◆ Número e tipoloxía de publicacións con datos desagregados por sexo.		
1.3.7. Reorganización paulatina dos contidos relacionados coa igualdade entre mulleres e homes e/ou que integren a perspectiva de xénero existentes na Rede de portais da Administración xeral e do sector público autonómico de Galicia.		2013
		2014
		2015
Responsable/s: ◆ Axencia para a Modernización Tecnolóxica de Galicia.	Persoas e/ou entidades destinatarias: ◆ Administración xeral da Comunidade Autónoma. ◆ Entidades do sector público autonómico.	
Indicadores: ◆ Cambios realizados na Web. ◆ Número de contidos catalogados. ◆ Número de visitas rexistradas ao catálogo da Web.		

OBXECTIVO OPERATIVO 1.4.

Promover un mellor uso da linguaxe e imaxes inclusivas desde a Administración autonómica de xeito que se visibilice por igual ás mulleres e aos homes, especialmente no eido da comunicación institucional.

1.4.1. Realización de accións formativas de carácter práctico para contribuír ao uso dunha linguaxe inclusiva nas publicacións da Administración autonómica e á incorporación da perspectiva de xénero nas accións de comunicación.		2013
		2014
		2015
Responsable/s:	Persoas e/ou entidades destinatarias:	
<ul style="list-style-type: none"> ◆ Secretaría Xeral da Igualdade. 	<ul style="list-style-type: none"> ◆ Persoal con tarefas de asesoramento lingüístico. ◆ Persoal implicado na revisión e aprobación das publicacións. 	
Indicadores:		
<ul style="list-style-type: none"> ◆ Número de accións de formación realizadas. ◆ Número de persoas formadas desgregadas por sexo. 		
1.4.2. Coordinación das accións publicitarias da Administración autonómica de cara a reforzar a súa sensibilidade respecto ao uso dunha linguaxe e imaxes inclusivas.		2013
		2014
		2015
Responsable/s:	Persoas e/ou entidades destinatarias:	
<ul style="list-style-type: none"> ◆ Secretaría Xeral de Medios. 	<ul style="list-style-type: none"> ◆ Gabinetes de comunicación. 	
Indicadores:		
<ul style="list-style-type: none"> ◆ Número de campañas revisadas e validadas. ◆ Número de accións publicitarias revisadas e validadas. 		
1.4.3. Desenvolvemento de pautas de supervisión e orientación para facilitar e estimular un mellor uso dunha linguaxe e imaxes inclusivas nas publicacións da Administración autonómica.		2013
		2014
		2015
Responsable/s:	Persoas e/ou entidades destinatarias:	
<ul style="list-style-type: none"> ◆ Secretaría Xeral de Cultura. 	<ul style="list-style-type: none"> ◆ Administración xeral da Comunidade Autónoma. ◆ Entidades do sector público autonómico. 	
Indicadores:		
<ul style="list-style-type: none"> ◆ Número de accións realizadas por tipoloxía. ◆ Número de publicacións revisadas e validadas. 		
1.4.4. Aplicación de medidas orientadas a asegurar unha linguaxe e imaxes máis inclusivas nos textos normativos publicados pola Administración autonómica.		2013
		2014
		2015
Responsable/s:	Persoas e/ou entidades destinatarias:	
<ul style="list-style-type: none"> ◆ Secretaría Xeral Técnica da Consellería de Presidencia, Administracións Públicas e Xustiza. 	<ul style="list-style-type: none"> ◆ Administración xeral da Comunidade Autónoma. ◆ Entidades do sector público autonómico. 	
Indicadores:		
<ul style="list-style-type: none"> ◆ Número de accións realizadas por tipoloxía. ◆ Número de textos revisados e validados. 		

1.4.5. Proxección dunha linguaxe e imaxes máis inclusivas na Rede de portais da Administración xeral e do sector público autonómico de Galicia.		2013
		2014
		2015
Responsable/s:	Persoas e/ou entidades destinatarias:	
<ul style="list-style-type: none"> ◆ Todos os órganos da Administración xeral e do sector público autonómico. 	<ul style="list-style-type: none"> ◆ Persoal implicado na redacción e/ou revisión dos contidos Web. ◆ Persoas responsables do seguimento da Rede de portais. 	
Indicadores:		
<ul style="list-style-type: none"> ◆ Número de accións realizadas por tipoloxía. ◆ Número de contidos revisados e validados. 		

1.4.6. Utilización dunha linguaxe e imaxes inclusivas nas actuacións de investigación e asesoramento realizadas polo departamento competente en política lingüística.		2013
		2014
		2015
Responsable/s:	Persoas e/ou entidades destinatarias:	
<ul style="list-style-type: none"> ◆ Secretaría Xeral de Política Lingüística. 	<ul style="list-style-type: none"> ◆ Administración xeral da Comunidade Autónoma. ◆ Entidades do sector público autonómico. 	
Indicadores:		
<ul style="list-style-type: none"> ◆ Número de accións realizadas por tipoloxía. ◆ Número e tipoloxía de medios de difusión e comunicación. ◆ Número de persoas participantes en actividades desagregado por sexo. 		

1.4.7. Desenvolvemento de accións de divulgación e/ou información para promover o uso dunha linguaxe inclusiva na cidadanía galega, con especial atención á comunidade escolar.		2013
		2014
		2015
Responsable/s:	Persoas e/ou entidades destinatarias:	
<ul style="list-style-type: none"> ◆ Secretaría Xeral de Política Lingüística. 	<ul style="list-style-type: none"> ◆ Profesorado do ensino non universitario. ◆ Poboación escolar. ◆ Sociedade en xeral. 	
Indicadores:		
<ul style="list-style-type: none"> ◆ Número de accións realizadas por tipoloxía. ◆ Número e tipoloxía medios de difusión e comunicación utilizados. ◆ Número de persoas participantes en actividades desagregado por sexo. 		

OBXECTIVO OPERATIVO 1.5.

Reforzar as competencias do persoal ao servizo da Administración autonómica en materia de igualdade de xénero a través dun novo modelo formativo máis intensivo e específico.

1.5.1. Desenvolvemento do programa de formación en materia de igualdade de xénero sobre a base dun enfoque especializado na oferta de capacitación básica.		2013
		2014
		2015
Responsable/s:	Persoas e/ou entidades destinatarias:	
<ul style="list-style-type: none"> ◆ Escola Galega de Administración Pública. 	<ul style="list-style-type: none"> ◆ Persoal ao servizo da Administración xeral da Comunidade Autónoma. 	
Indicadores:		
<ul style="list-style-type: none"> ◆ Número de accións formativas específicas en materia de igualdade de xénero. ◆ Número de horas de formacións específicas en materia de igualdade de xénero. ◆ Número de prazos de formacións específicas en materia de igualdade de xénero. ◆ Número de persoas desagregado por sexo que obtiveron diploma. 		

1.5.2. Realización dun programa de formación específica e avanzada para os/as profesionais da Administración autonómica cunha relación máis directa co desenvolvemento da perspectiva de xénero na acción e nos servizos públicos.		2013 2014 2015
Responsable/s: ◆ Escola Galega de Administración Pública.	Persoas e/ou entidades destinatarias: ◆ Persoal ao servizo da Administración pública xeral da Comunidade Autónoma.	
Indicadores: ◆ Número de accións formativas específicas en materia de igualdade de xénero. ◆ Número de horas de formacións específicas en materia de igualdade de xénero. ◆ Número de prazas de formacións específicas en materia de igualdade de xénero. ◆ Número de persoas desagregado por sexo que obtiveron diploma.		
1.5.3. Desenvolvemento dun programa de especialización en xénero para o persoal integrante do grupo técnico de traballo de coordinación, dinamización e seguimento das políticas de igualdade e da estratexia de transversalidade de xénero da Administración autonómica.		2013 2014 2015
Responsable/s: ◆ Secretaría Xeral da Igualdade.	Persoas e/ou entidades destinatarias: ◆ Persoal integrante do grupo técnico de traballo.	
Indicadores: ◆ Número de accións de capacitación realizadas. ◆ Número de persoas formadas desagregado por sexo.		
1.5.4. Realización de actividades de sensibilización e de capacitación específicas para dotar ao persoal dos gabinetes das ferramentas necesarias para incorporar a perspectiva de xénero no desempeño das súas funcións.		2013 2014 2015
Responsable/s: ◆ Secretaría Xeral da Igualdade.	Persoas e/ou entidades destinatarias: ◆ Persoal dos gabinetes dos departamentos da Administración autonómica.	
Indicadores: ◆ Número de accións de sensibilización e capacitación realizadas. ◆ Número de persoas formadas desagregado por sexo.		
1.5.5. Lanzamento dun plan de formación sobre a incorporación da perspectiva de xénero na planificación e xestión de fondos europeos cara ao próximo período de programación 2014–2020.		2013 2014 2015
Responsable/s: ◆ Dirección Xeral de Programas e Fondos Europeos.	Persoas e/ou entidades destinatarias: ◆ Persoal xestoras de fondos FEDER e FSE.	
Indicadores: ◆ Número de accións formativas realizadas. ◆ Número de persoas formadas desagregado por sexo.		
1.5.6. Organización de accións de formación en materia de xénero e igualdade para o persoal ao servizo da Administración de Xustiza dependente da Comunidade Autónoma.		2013 2014 2015
Responsable/s: ◆ Dirección Xeral de Xustiza ◆ Escola Galega de Administración Pública.	Persoas e/ou entidades destinatarias: ◆ Persoal ao servizo da Administración de xustiza dependente da Comunidade Autónoma.	
Indicadores: ◆ Número de accións formativas realizadas. ◆ Número de prazas ofertadas para participar. ◆ Número de persoas formadas desagregado por sexo.		

1.5.7. Desenvolvemento dun programa de formación continua e especialización en xénero do persoal ao servizo do departamento competente en políticas de igualdade.		2013
		2014
		2015
Responsable/s: ◆ Secretaría Xeral da Igualdade.	Persoas e/ou entidades destinatarias: ◆ Persoal técnico da Secretaría Xeral da Igualdade.	
Indicadores: ◆ Número de accións formativas realizadas. ◆ Número de persoas formadas desagregado por sexo.		

1.5.8. Inclusión da perspectiva de xénero e reforzo das competencias en materia de igualdade entre mulleres e homes na oferta formativa promovida polos órganos e entidades da Administración autonómica.		2013
		2014
		2015
Responsable/s: ◆ Todos os órganos da Administración xeral e do sector público autonómico.	Persoas e/ou entidades destinatarias: ◆ Persoal ao servizo da Administración autonómica.	
Indicadores: ◆ Número de accións formativas realizadas. ◆ Número de persoas formadas desagregado por sexo.		

OBXECTIVO OPERATIVO 1.6.

Desenvolver 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.

1.6.1. Mantemento da normativa en materia de igualdade de xénero nos programas dos procesos selectivos para o acceso aos corpos ou escalas de funcionariado e para o ingreso nas categorías de persoal laboral da Administración autonómica.		2013
		2014
		2015
Responsable/s: ◆ Dirección Xeral de Función Pública.	Persoas e/ou entidades destinatarias: ◆ Persoal funcionario e laboral ao servizo da Administración xeral da Comunidade Autónoma.	
Indicadores: ◆ Número de procesos selectivos con sistema de oposición ou concurso oposición cuxos programas incorporan a normativa en materia de igualdade de xénero. ◆ Número de postos de traballo cubertos desagregados por sexo.		

1.6.2. Valoración dos cursos en materia de igualdade de xénero nos concursos para a provisión de postos vacantes dos corpos, escalas e categorías de emprego público.		2013
		2014
		2015
Responsable/s: ◆ Dirección Xeral de Función Pública.	Persoas e/ou entidades destinatarias: ◆ Persoal funcionario e laboral ao servizo da Administración xeral da Comunidade Autónoma.	
Indicadores: ◆ Número de concursos para a provisión de postos vacantes reservados a persoal funcionario e persoal laboral. ◆ Número de persoas que acreditan formación valorable en materia de igualdade desagregado por sexo.		

1.6.3. Difusión da presenza de mulleres e homes en cada corpo, escala ou categoría de emprego público a través das convocatorias de procesos selectivos para o acceso á Administración autonómica.		2013
		2014
		2015
Responsable/s: ◆ Dirección Xeral de Función Pública.	Persoas e/ou entidades destinatarias: ◆ Persoal funcionario e laboral ao servizo da Administración xeral da Comunidade Autónoma.	
Indicadores: ◆ Número de procesos selectivos que inclúen unha referencia expresa á concorrencia ou ausencia de infrarrepresentación feminina ou masculina no corpo, escala ou categoría.		
1.6.4. Fomento da flexibilidade horaria e do teletraballo atendendo aos dereitos do persoal da Administración autonómica e aos dereitos da cidadanía como receptora do servizo público desenvolvido por esta.		2013
		2014
		2015
Responsable/s: ◆ Dirección Xeral de Avaliación e Reforma Administrativa.	Persoas e/ou entidades destinatarias: ◆ Persoal funcionario e laboral ao servizo da Administración xeral da Comunidade Autónoma.	
Indicadores: ◆ Número e tipoloxía de iniciativas desenvolvidas. ◆ Número de persoas participantes en cada iniciativa desagregado por sexo.		
1.6.5. Implantación de novas medidas de estímulo para unha crecente e efectiva igualdade entre mulleres e homes no sector público autonómico.		2013
		2014
		2015
Responsable/s: ◆ Sector público autonómico.	Persoas e/ou entidades destinatarias: ◆ Persoal ao servizo das entidades públicas e outras entidades instrumentais.	
Indicadores: ◆ Número de medidas e iniciativas adoptadas detalladas por organismo. ◆ Número de persoas beneficiarias desagregado por sexo.		
1.6.6. Desenvolvemento dunha oferta anual de actividades formativas na modalidade de teleformación ou mixta que facilite ao persoal ao servizo da Administración autonómica a conciliación coa vida familiar e laboral.		2013
		2014
		2015
Responsable/s: ◆ Escola Galega de Administración Pública.	Persoas e/ou entidades destinatarias: ◆ Persoal ao servizo da Administración galega.	
Indicadores: ◆ Número de accións formativas realizadas na modalidade de teleformación. ◆ Número de horas de teleformación impartidas. ◆ Número de prazas de teleformación ofertadas. ◆ Número de persoas empregadas desagregado por sexo que acadan o diploma.		

OBXECTIVO OPERATIVO 1.7.

Impulsar as políticas de igualdade e a transversalidade de xénero no eido local, cunha atención especial á formación dos seus recursos humanos e á creación de novos espazos de interacción e experiencias.

1.7.1. Difusión de información e concienciación para promover unha plena aplicación da igualdade e da transversalidade de xénero na formulación das políticas locais.		2013
		2014
		2015
Responsable/s: ◆ Dirección Xeral de Administración Local.	Persoas e/ou entidades destinatarias: ◆ Persoal directivo e de representación de concellos, mancomunidades de municipios e consorcios locais.	
Indicadores: ◆ Número de circulares informativas. ◆ Número de peticións adicionais de información. ◆ Número de actuacións comunicadas polos concellos por tipoloxía.		
1.7.2. Realización dun programa de formación específico en políticas e actuacións públicas con perspectiva de xénero dirixido ao persoal das entidades locais.		2013
		2014
		2015
Responsable/s: ◆ Dirección Xeral de Administración Local ◆ Escola Galega de Administración Pública	Persoas e/ou entidades destinatarias: ◆ Persoal de concellos, mancomunidades de municipios e consorcios locais.	
Indicadores: ◆ Número de cursos e outras accións formativas. ◆ Número de persoas asistentes desagregado por sexo.		
1.7.3. Desenvolvemento dun programa de formación continua e especializada en xénero, principalmente na modalidade virtual, para fortalecer as competencias e destrezas do persoal vinculado ao traballo pola igualdade nas entidades locais.		2013
		2014
		2015
Responsable/s: ◆ Secretaría Xeral da Igualdade.	Persoas e/ou entidades destinatarias: ◆ Persoal técnico ao servizo da Administración local que traballe no ámbito da igualdade.	
Indicadores: ◆ Número de accións formativas realizadas. ◆ Número de persoas formadas desagregado por sexo. ◆ Porcentaxe respecto do total de persoas do departamento/área de traballo. ◆ Grao de utilidade declarada.		
1.7.4. Reforzamento do papel dos centros de información ás mulleres como axentes dinamizadores da igualdade entre homes e mulleres no ámbito local.		2013
		2014
		2015
Responsable/s: ◆ Secretaría Xeral da Igualdade.	Persoas e/ou entidades destinatarias: ◆ Concellos, mancomunidades de municipios ou consorcios locais.	
Indicadores: ◆ Número de entidades que perciben a axuda. ◆ Número de postos de traballo creados. ◆ Número de contratacións laborais realizadas por sexo.		
1.7.5. Habilitación dun espazo web colaborativo para fomentar a posta en común e a transferencia de experiencias e boas prácticas en aras dunha maior calidade e innovación no desenvolvemento das políticas de igualdade nas entidades locais.		2013
		2014
		2015
Responsable/s: ◆ Secretaría Xeral da Igualdade.	Persoas e/ou entidades destinatarias: ◆ Persoal técnico ao servizo da Administración local que traballe no ámbito da igualdade.	
Indicadores: ◆ Creación e posta en funcionamento da plataforma. ◆ Número de persoas que fan uso da plataforma desagregado por sexo.		

1.7.6. Apoio ás entidades locais no deseño e realización de programas de promoción da igualdade entre mulleres e homes.		2013
		2014
		2015
Responsable/s:	Persoas e/ou entidades destinatarias:	
<ul style="list-style-type: none"> ◆ Secretaría Xeral da Igualdade. 	<ul style="list-style-type: none"> ◆ Concellos, mancomunidades de municipios ou consorcios locais. 	
Indicadores:		
<ul style="list-style-type: none"> ◆ Número de entidades que perciben a axuda. ◆ Número e tipoloxía de programas subvencionados. ◆ Número de persoas beneficiarias desagregado por sexo. 		

OBXECTIVO OPERATIVO 1.8.

Fortalecer a colaboración interdepartamental e institucional a favor da igualdade entre mulleres e homes así como no labor de cooperación exterior da Administración autonómica.

1.8.1. Creación dun grupo técnico de traballo para a coordinación, dinamización e seguimento das políticas de igualdade e da estratexia de transversalidade de xénero na Administración autonómica.		2013
		2014
		2015
Responsable/s:	Persoas e/ou entidades destinatarias:	
<ul style="list-style-type: none"> ◆ Secretaría Xeral da Igualdade. 	<ul style="list-style-type: none"> ◆ Administración xeral da Comunidade Autónoma. ◆ Entidades do sector público autonómico. 	
Indicadores:		
<ul style="list-style-type: none"> ◆ Número de persoas que integran o grupo desgregado por sexo e por perfil profesional. ◆ Número de xuntanzas e outras actividades de coordinación realizadas. ◆ Número de orientacións e acordos promovidos. 		

1.8.2. Revisión anual dos avances en pro da igualdade de xénero polo Consello da Xunta de Galicia, especialmente nos ámbitos cubertos polo presente plan, seguida da posta en valor e difusión pública das boas prácticas.		2013
		2014
		2015
Responsable/s:	Persoas e/ou entidades destinatarias:	
<ul style="list-style-type: none"> ◆ Secretaría Xeral da Igualdade. 	<ul style="list-style-type: none"> ◆ Persoas membro do Consello da Xunta. ◆ Sociedade en xeral. 	
Indicadores:		
<ul style="list-style-type: none"> ◆ Número de informes elaborados. ◆ Número de novas e comunicacións publicadas por medio de difusión. ◆ Porcentaxe de execución do programa anual de actividades 		

1.8.3. Organización bianual dunha Conferencia de Alto Nivel sobre a Igualdade de Xénero para estimular o debate e o intercambio de experiencias entre as administracións públicas e para promover a adopción de fórmulas de cooperación que enriquezan unha intervención integrada.		2013
		2014
		2015
Responsable/s:	Persoas e/ou entidades destinatarias:	
<ul style="list-style-type: none"> ◆ Secretaría Xeral da Igualdade. 	<ul style="list-style-type: none"> ◆ Administración xeral da Comunidade Autónoma. ◆ Entidades do sector público autonómico. ◆ Administracións locais. 	
Indicadores:		
<ul style="list-style-type: none"> ◆ Número de persoas asistentes desagregado por sexo. ◆ Número de novas e comunicacións publicadas por medio de difusión. 		

1.8.4. Organización e asistencia a conferencias, encontros, foros de debate de ámbito nacional e internacional que contribúan a difundir o papel destacado das políticas de igualdade en Galicia e ao desenvolvemento de novas colaboracións institucionais.		2013 2014 2015
Responsable/s: ◆ Secretaría Xeral da Igualdade.	Persoas e/ou entidades destinatarias: ◆ Administración xeral da Comunidade Autónoma. ◆ Entidades do sector público autonómico.	
Indicadores: ◆ Número de eventos por tipoloxía e ámbito. ◆ Número de relatorios presentados. ◆ Número de novas e comunicacións publicadas por medio de difusión.		
1.8.5. Participación en proxectos e iniciativas de cooperación rexional, transfronteiriza e internacional dirixidos ao deseño e exploración de novos modelos e programas de intervención en relación coa estratexia para a igualdade entre mulleres e homes.		2013 2014 2015
Responsable/s: ◆ Secretaría Xeral da Igualdade.	Persoas e/ou entidades destinatarias: ◆ Administración xeral da Comunidade Autónoma. ◆ Entidades do sector público autonómico.	
Indicadores: ◆ Número de proxectos e iniciativas aprobadas. ◆ Número e tipo de actividades realizadas. ◆ Número de persoas beneficiarias desagregado por sexo.		
1.8.6. Estímulo á consideración de xénero e do empoderamento das mulleres nos proxectos e microproxectos de cooperación para o desenvolvemento no exterior apoiados pola Administración autonómica.		2013 2014 2015
Responsable/s: ◆ Dirección Xeral de Relacións Exteriores e coa Unión Europea.	Persoas e/ou entidades destinatarias: ◆ Organizacións non gobernamentais para o desenvolvemento. ◆ Axentes de cooperación.	
Indicadores: ◆ Número e tipo de proxectos financiados. ◆ Número e tipo de medidas que garanten a consideración do xénero nos proxectos financiados ◆ Número de persoas beneficiarias desagregado por sexo.		
1.8.7. Apoio preferente aos proxectos de educación para o desenvolvemento e aos proxectos para a consolidación e fortalecemento de organizacións non gobernamentais que integren a perspectiva de xénero.		2013 2014 2015
Responsable/s: ◆ Dirección Xeral de Relacións Exteriores e coa Unión Europea.	Persoas e/ou entidades destinatarias: ◆ Organizacións non gobernamentais para o desenvolvemento.	
Indicadores: ◆ Número e tipo de proxectos financiados. ◆ Número e tipo de medidas que garanten a perspectiva de xénero nos proxectos financiados ◆ Número de persoas formadas desagregado por sexo.		

**EIXE 2. CAMBIO DE VALORES E MODELOS
PARA A IGUALDADE**



4.2 Eixe 2. Cambio de valores e modelos para a igualdade

4.2.1 Fundamentos e descrición

E se nun lema pretendese encarnar o meu ideal, sería (...) o lema que lembra a intervención gloriosísima da muller nos máis altos destinos da humanidade e nos máis arduos problemas da ciencia e da política; o lema da gran Isabel: tanto monta. (Emilia Pardo Bazán: “Da educación do home e da muller”)

A desigual posición de mulleres e de homes na sociedade é resultado dunha organización social na que se asignaron espazos e recursos de xeito non equitativo en función da diferenza biolóxica. Atribuíronse ao sexo diferenzas que foron socialmente construídas en torno ao xénero. Na IV Conferencia Mundial das Mulleres celebrada en Beijing no ano 1995 definiuse o xénero como “a forma en que as sociedades determinan as funcións, actitudes, valores e relacións que concernen ao home e á muller (...) O sexo dunha persoa é determinado pola natureza, pero o seu xénero elabóralo a sociedade.” Así, aínda hoxe perduran modelos, roles e estereotipos de xénero que dificultan a participación das mulleres en igualdade nos distintos ámbitos da vida. Estes modelos tamén foron deseñados para os varóns, aos que se adxudicaron así mesmo unha serie de roles e estereotipos que determinaron a súa posición dentro da orde social. Os modelos, reforzados coa repetición de estereotipos e roles diferenciados para homes e mulleres, poden incidir na perpetuación da desigualdade e do sexismo: a crenza da superioridade dun sexo sobre do outro.

Por todo iso, resulta imprescindible facer pivotar un dos eixos do VI Plan sobre o cambio de valores e a xeración e consolidación de novos modelos para a igualdade para **“Remover os valores, actitudes e estereotipos que sustentan un clima social tolerante coa desigualdade entre mulleres e homes, así como con calquera acción ou inacción que teña como consecuencia un acto discriminatorio ou violento por razón de sexo, afianzando a toma de conciencia da sociedade sobre a necesidade de traballar na consolidación dun modelo social máis equitativo en xénero.”**

A igualdade efectiva entre homes e mulleres debe implicar un mesmo recoñecemento e valoración social das tarefas e funcións que realizan. Precisa tamén dunha participación equitativa de mulleres e de homes en todos os ámbitos da sociedade: público e privado, produtivo e reprodutivo. Para iso resulta imprescindible **promover a sensibilización a favor da igualdade efectiva entre mulleres e homes en todos os ámbitos da vida persoal, social, laboral e familiar.** Para esta tarefa, que persegue un ambicioso obxectivo estratéxico de xénero, é necesario incidir nas distintas instancias de socialización e de formación de opinión. Por unha banda, os medios de comunicación que supoñen unha ferramenta de cambio social fundamental e así se contemplan na operativización do presente eixo de intervención. Por outra, o traballo coas familias, que viven unha transformación social en termos de igualdade imparabile nos últimos anos. O rol de pais e nais e de avós e avoas na educación e na socialización das criaturas en novos modelos de relación é tamén un factor clave, na medida en que os cambios de valores deben ser interiorizados dende os primeiros anos por parte das xeracións máis novas. As actividades directamente relacionadas coa coeducación supoñen un pulo para o cambio social, e deben ter continuidade nos anos posteriores, particularmente no traballo con mozos e mozas.

Dirixida a homes en xeral, pero moi enfocada aos mozos pola capacidade de cambio de valores a longo prazo que supón, preséntase a sensibilización e formación no que se deu en chamar “novas” masculinidades, e que hoxe supoñen unha realidade a prol da que é preciso traballar. As “novas” masculinidades incorporan cambios sociais xa en marcha, pero supoñen sobre todo unha aprendizaxe de modelos e de valores para os varóns, sustentados na igualdade de xénero, nas relacións igualitarias entre homes e mulleres e na introdución dos homes no ámbito do doméstico e do coidado, é dicir, no ámbito reprodutivo.

Na batería de medidas en torno á sensibilización contémpanse de xeito concreto as actividades formativas que, fóra de currículos oficiais, son susceptibles de introducir de xeito transversal coñecementos específicos en materia de igualdade a homes e mulleres en distintos tramos de idade. Así, propóñense actividades formativas en materia de igualdade dirixidas ao voluntariado, que crearán un efecto bóla de neve no momento en que as persoas beneficiarias apliquen estes coñecementos ao seu traballo voluntario no terceiro sector. Incídese tamén na formación en materia de igualdade a persoas traballadoras en situación de desemprego, no marco das accións formativas que se deseñen para a mellora da súa empregabilidade. A formación e a sensibilización buscan chegar aos galegos e galegas residentes no exterior, de xeito que se introducen contidos en materia de igualdade de xénero nas actividades que se lles oferte por parte da administración autonómica.

A visibilidade é un factor de traballo tamén crucial no cambio e creación de novos valores para a igualdade. Por unha parte, é preciso facer visibles as desigualdades que aínda persisten entre homes e mulleres nos distintos ámbitos sociais. Para iso, o papel da investigación é fundamental e os estudos de xénero supuxeron unha importante ferramenta para o coñecemento e o recoñecemento do papel das mulleres na sociedade. Mais non se trata só de que se realicen estudos de xénero, senón que as investigacións non especificamente dedicadas ao xénero o incorporen de xeito transversal, de maneira que se poidan remover estereotipos e se inclúa a perspectiva de xénero como contribución imprescindible e enriquecedora.

O sector educativo é un dos axentes clave no cambio de modelos e de valores cara á igualdade de xénero. Porén, dentro do obxectivo de reforzar **a igualdade de xénero no ámbito da educación non universitaria e no desenvolvemento da orientación académica e profesional do alumnado**, o papel do persoal docente é fundamental. Por iso propónse a realización de accións formativas en materia de igualdade dirixidas ao profesorado non universitario nos distintos niveis, que deben aportar tanto coñecementos teóricos como ferramentas e aplicacións de carácter práctico que poidan ser incorporadas de xeito transversal aos contidos desenvolvidos nas aulas. Propiciananse así mesmo as colaboracións e o intercambio de boas prácticas neste sentido. As novas tecnoloxías intervirán de xeito crucial, na medida en que se porán en funcionamento ferramentas formativas *online* que faciliten a adquisición de competencias en materia de igualdade nos lugares e tempos que máis conveñan ás persoas beneficiarias, en aras tamén da conciliación da vida laboral, familiar e persoal. A coeducación e o obxectivo da igualdade entre homes e mulleres deben reflectirse tanto nos Plans de Acción Titorial como na Orientación Académica e Profesional, nas avaliacións de calidade ou na formación do profesorado. Tamén o deporte cobra unha especial relevancia no eido da intervención educativa na medida en que foi un campo tradicionalmente reactivo á participación igualitaria de mulleres e de homes. Se ben nas últimas décadas se deron importantes chanzos cara a unha situación máis equitativa, é preciso incidir no ámbito do deporte inserto dentro do sistema educativo, garantindo a transversalidade de xénero. Contémpanse actividades específicas dirixidas a espazos que, sen deixar de ser educativos, teñen tamén

características específicas, como poden ser as escolas infantís ou os centros de menores, e a colectivos tamén concretos como pode ser o monitorado de tempo libre.

Se ben as actuacións anteriores se referían á educación formal e informal dos primeiros anos de infancia ata a mocidade, o traballo en materia de sensibilización e formación debe continuar nos tramos universitarios. A presenza das mulleres na Universidade foi incrementándose de xeito constante nos últimos anos. A porcentaxe de alumnado feminino matriculado é superior á do masculino dende o curso 2000-2001, supoñendo no curso 2010/2011 un 56,6% de mulleres, malia que non distribuídas de xeito homoxéneo polas diversas titulacións (un 30,5% en Enxeñerías e Arquitectura fronte a un 65,1% en Ciencias Sociais e Xurídicas, por exemplo). Os estudos ao respecto indican que se manteñen relevantes segregacións horizontais na elección da carreira universitaria. Así, poden atoparse titulacións con moi escasa matrícula feminina e, pola contra, titulacións con ampla e maioritaria presenza feminina, xeralmente relacionadas con roles e valores tradicionalmente asociados ás mulleres. Segue a existir tamén a segregación vertical no caso da carreira universitaria cunha porcentaxe de mulleres catedráticas, por exemplo, aínda moi inferior á de homes, sendo un 17,4% no curso 2010/2011. Con todo, a evolución do profesorado universitario en termos de presenza das mulleres está a ser positiva en todos os niveis. Co gallo **de impulsar a perspectiva de xénero e das mulleres na formación, docencia e investigación universitaria** é preciso coñecer de primeira man se a perspectiva de xénero se atopa incorporada nas distintas titulacións (graos e posgraos) e nos currículos e contidos que nelas se imparten. Esta análise cobra especial relevancia naquelas titulacións destinadas a formar ao futuro persoal docente. A perspectiva de xénero e a inclusión de contidos relacionados coa igualdade entre mulleres e homes debe verse apuntalada coa introdución de materiais que contribúan á construción social das “novas” masculinidades.

Os estudos de xénero fixéronse por méritos propios un oco no espazo das titulacións universitarias, e a promoción dos mesmos, ben sexa mediante a creación de posgraos específicos, fomentando a mobilidade de investigadores/as, ou a través da promoción de proxectos de investigación na materia, é un dos obxectivos operativos a acadar. Nos últimos anos, creáronse nas universidades galegas oficinas de igualdade que realizan diversas accións transversais no ámbito universitario. É preciso promover a cooperación e coordinación entre as oficinas e unidades existentes, así como colaborar con elas de xeito activo para o desenvolvemento da súa actividade.

Tal e como se indicou en liñas anteriores, o papel das distintas instancias de socialización é unha ferramenta clave no camiño cara a un cambio de valores enfocado á igualdade. Os medios de comunicación, a publicidade e, en definitiva, o valor da imaxe como reprodutora ou eliminadora de estereotipos sexistas tradúcese neste plan no obxectivo de **velar por unha imaxe igualitaria, plural e non estereotipada das mulleres e dos homes nos medios de comunicación e na publicidade**. Distintos estudos advirten os principais problemas nesta materia detectados na publicidade e nos medios de comunicación: o uso de imaxes e linguaxe sexistas, o menoscabo da dignidade das mulleres e a reprodución de roles e estereotipos de xénero. Entre as recomendacións e boas prácticas propostas nas distintas investigacións ao respecto atópanse como piares fundamentais a formación e a sensibilización dos e das profesionais. Cada vez hai máis persoas que rexeitan a publicidade e os espazos que non visibilizan as mulleres, ou que manteñen a estas como responsables únicas das tarefas domésticas, pero é preciso seguir traballando nesta liña. Para acadar o obxectivo dunha imaxe igualitaria e non estereotipada de homes e mulleres resulta imprescindible contar coa complicidade e colaboración das persoas directamente involucradas na comunicación e na publicidade: profesionais, persoas

consumidoras, estudantes das titulacións relacionadas e, como non, os principais medios de comunicación do ámbito galego que, co seu compromiso e exemplo, se sitúan na vangarda da creación de novos modelos para a igualdade.

Potenciar a conciencia de xénero, a autonomía persoal das mulleres e a adopción de prácticas habituais de autocoidado é un obxectivo de xénero de primeira orde que tamén contempla o VI Plan neste eixe de intervención. Potenciar a conciencia de xénero implica sensibilización, formación e empoderamento. O traballo a prol da autonomía persoal implica independencia e novamente empoderamento. A incorporación do autocoidado implica de novo as dúas condicións anteriores e engádese a mellora da calidade de vida e o benestar físico e psíquico. O benestar físico atópase relacionado coa realización de actividades deportivas e exercicios que melloren directa ou indirectamente a saúde das mulleres. O coidado das mulleres coidadoras é unha cuestión que se debe ter en conta de xeito específico, dado que as mulleres son as principais coidadoras de persoas dependentes. Segundo datos do IGE referidos á enquisa de condicións de vida das familias (módulo dependencia, ano 2011), o 68,9% das persoas que coidan a dependentes son mulleres, das cales o 23,9% son maiores de 65 anos. Tal e como a filósofa e psicóloga Carol Gilligan desenvolveu na súa teoría da “Ética do coidado”, tradicionalmente as mulleres coidadoras foron relegando as súas necesidades de autocoidado a un segundo plano en aras da súa “responsabilidade” coa persoa en situación de dependencia.

O novo modelo de igualdade entre homes e mulleres debe contemplar de xeito específico un cambio de valores nas relacións afectivo sexuais, así coma nos roles e estereotipos que as envolven. Deste xeito, outro dos obxectivos é **promover actitudes e valores que consoliden modelos igualitarios nas relacións afectivo sexuais**. Para iso, é preciso traballar cos mozos e mozas de xeito particular na construción de modelos de parella igualitarios e corresponsables e de paternidade responsable, directamente relacionada cos modelos de masculinidade mencionados con anterioridade. Cabe destacar como dato significativo que en Galicia no ano 2011, un total de 12.661 homes solicitaron o permiso de paternidade (269.715 homes a nivel estatal), o cal supón un 2,03% dos permisos en Galicia, fronte ao 97,97% de permisos desfrutados por mulleres (un 98,21% a nivel estatal no mesmo ano), segundo datos do Instituto Nacional da Seguridade Social. A formación neste sentido é a ferramenta óptima, ben mediante cursos, campañas ou as novas tecnoloxías, e dirixida tanto ás cuestións xa referidas coma á educación sexual e á tolerancia a respecto das diferentes opcións sexuais.

Todos estes factores están relacionados coa prevención da violencia de xénero, na medida en que a construción de relacións igualitarias é un factor de prevención crucial. Non o é menos **mobilizar a toma de conciencia social sobre a problemática da violencia de xénero e a responsabilidade compartida da cidadanía na súa erradicación**. Durante moitos anos, a violencia de xénero foi unha lacra silenciosa e silenciada, considerada un tema do ámbito privado. Non obstante, e dado que “o persoal é político”, a sociedade foi asumindo a violencia de xénero como un problema social e político de primeira orde, pertencente sen ningunha dúbida ao ámbito da preocupación pública. Dende 1999 ata 2012 foron asasinadas en Galicia a mans da súa parella ou ex parella un total de 42 mulleres, o cal supón o indicador máis visible e doloroso, pero non o único, da magnitude social deste problema.

Resulta relevante incidir na concienciación e sensibilización social, así coma na necesidade da implicación de toda a sociedade na súa eliminación. Por unha parte, traballárase na sensibilización, prevención e formación en distintos ámbitos e dirixida a diversos colectivos. Realizarase un especial esforzo por achegar á sociedade dúas realidades pertencentes á violencia de xénero: nun caso non identificada socialmente con claridade como tal (a

trata de persoas con fins de explotación sexual) e noutro caso non ben ponderada (o impacto da violencia de xénero nos e nas menores). Por outra banda, prestarase atención ao papel dos medios de comunicación como transmisores responsables das noticias relacionadas coa violencia de xénero. A Lei Orgánica 1/2004, de 28 de decembro de Medidas de Protección Integral contra a Violencia de Xénero dedica o artigo 14 a establecer os termos da difusión de informacións relativas á violencia contra as mulleres. A Lei 11/2007, do 27 de xullo, Galega para a Prevención e o Tratamento Integral da Violencia de Xénero indica que velará polo tratamento axeitado das novas relacionadas coa violencia de xénero nos medios de comunicación galegos e garantirá a corrección nos medios de titularidade pública. Nesta liña, o VI Plan para a igualdade entre mulleres e homes establece a vixilancia sobre o seu correcto tratamento, premiando en positivo os casos de excelencia e boas prácticas.

Deste modo, incidindo de xeito simultáneo nas distintas instancias de socialización (familias, educación formal e non formal, medios de comunicación), así como nos distintos tramos de idade e colectivos, póñense as bases sobre as que edificar de maneira sólida novos valores e modelos para a igualdade.

4.2.2 *Obxectivos e actuacións*

OBXECTIVO ESTRATÉXICO:

Remover os valores, actitudes e estereotipos que sustentan un clima social tolerante coa desigualdade entre mulleres e homes, así como con calquera acción ou inacción que teña como consecuencia un acto discriminatorio ou violento por razón de sexo, afianzando a toma de conciencia da sociedade sobre a necesidade de traballar na consolidación dun modelo social máis equitativo en xénero.

OBXECTIVO OPERATIVO 2.1.

Promover a sensibilización a favor da igualdade efectiva entre mulleres e homes en todos os ámbitos da vida persoal, social, laboral e familiar.

ACTUACIÓNS:

2.1.1. Creación dunha canle temática na web que reúna os contidos emitidos pola Televisión de Galicia relacionados coa igualdade de xénero e cunha especial atención aos ámbitos deste plan.

2013
2014
2015

Responsable/s:

- ◆ Compañía de Radio e Televisión de Galicia.

Persoas e/ou entidades destinatarias:

- ◆ Sociedade en xeral.

Indicadores:

- ◆ Deseño e desenvolvemento da canle temática.
- ◆ Número de contidos publicados.
- ◆ Número de visitas rexistradas na Web.

2.1.2. Desenvolvemento dun programa periódico na Radio Galega de contido social e dotado dunha especial sensibilidade para transmitir os valores dunha sociedade en igualdade entre mulleres e homes.		2013
		2014
		2015
Responsable/s: ◆ Compañía de Radio e Televisión de Galicia.	Persoas e/ou entidades destinatarias: ◆ Sociedade en xeral.	
Indicadores: ◆ Número de programas emitidos. ◆ Audiencia do programa.		
2.1.3. Emisión na Radio Galega e na Televisión de Galicia de noticias, reportaxes e programas que promovan o cambio cultural e de valores en relación coa igualdade de xénero.		2013
		2014
		2015
Responsable/s: ◆ Compañía de Radio e Televisión de Galicia.	Persoas e/ou entidades destinatarias: ◆ Sociedade en xeral.	
Indicadores: ◆ Número e tipoloxía de contidos emitidos desagregado por medio. ◆ Audiencia dos espazos ou programas nos que se emitiron os contidos.		
2.1.4. Realización de accións de sensibilización dirixidas a promover a igualdade de xénero no ámbito familiar e a participación de nais, pais, avós e avoas na difusión de valores libres de estereotipos sexistas.		2013
		2014
		2015
Responsable/s: ◆ Secretaría Xeral da Igualdade.	Persoas e/ou entidades destinatarias: ◆ Pais e nais ou titores/as con fillos ou fillas menores ao seu cargo, principalmente homes. ◆ Avós e avoas coidadores/as.	
Indicadores: ◆ Número de accións de sensibilización realizadas por tipoloxía. ◆ Número de persoas participantes desagregado por sexo. ◆ Número e tipoloxía dos medios de difusión utilizados. ◆ Grao de utilidade declarado.		
2.1.5. Deseño e organización de accións de sensibilización orientadas á toma de conciencia e interiorización de modelos de masculinidade baseados nas relacións entre sexos en clave de igualdade.		2013
		2014
		2015
Responsable/s: ◆ Secretaría Xeral da Igualdade.	Persoas e/ou entidades destinatarias: ◆ Homes, principalmente mozos.	
Indicadores: ◆ Número de accións de sensibilización realizadas por tipoloxía. ◆ Número e tipoloxía dos medios de difusión utilizados. ◆ Número de consultas e descargas na Web.		
2.1.6. Promoción da concienciación e sensibilización a favor da igualdade efectiva entre a mocidade no ámbito persoal, social e familiar.		2013
		2014
		2015
Responsable/s: ◆ Dirección Xeral de Xuventude e Voluntariado.	Persoas e/ou entidades destinatarias: ◆ Mozos e mozas. ◆ Centros de ensino, asociacións de nais e pais de alumnos/as, universidades, escolas de formación profesional. ◆ Asociacións xuvenís e concellos.	
Indicadores: ◆ Número de sesións e accións formativas realizadas. ◆ Número de persoas asistentes desagregado por sexo.		

2.1.7. Incorporación dunha acción formativa específica sobre a igualdade de xénero no programa anual de formación do voluntariado.		2013
		2014
		2015
Responsable/s: ◆ Dirección Xeral de Xuventude e Voluntariado.	Persoas e/ou entidades destinatarias: ◆ Entidades inscritas no Rexistro de Acción Voluntaria de Galicia. ◆ Persoas voluntarias das entidades inscritas. ◆ Sociedade en xeral.	
Indicadores: ◆ Acción de formación realizada. ◆ Número de horas da acción formativa. ◆ Número de persoas asistentes desagregado por sexo.		
Reflexión e análise dos procesos que sustentan a actividade de consumo desde unha perspectiva de xénero como estímulo á mellora das actitudes de respecto aos dereitos das persoas.		2013
		2014
		2015
Responsable/s: ◆ Instituto Galego de Consumo.	Persoas e/ou entidades destinatarias: ◆ Asociacións de persoas consumidoras e usuarias. ◆ Asociacións de mulleres, preferentemente do ámbito rural. ◆ Asociacións de veciñanza e outras.	
Indicadores: ◆ Número de obradoiros e/ou outras actividades realizadas. ◆ Número de persoas asistentes desagregado por sexo. ◆ Grao de satisfacción xeral.		
2.1.8. Apoio á realización de actividades de coeducación dende as entidades locais dirixidas á poboación infantil e xuvenil.		2013
		2014
		2015
Responsable/s: ◆ Secretaría Xeral da Igualdade.	Persoas e/ou entidades destinatarias: ◆ Entidades locais.	
Indicadores: ◆ Número de entidades subvencionadas. ◆ Numero de persoas participantes desagregado por sexo. ◆ Grao de satisfacción		
2.1.9. Inclusión de contidos sobre a igualdade entre mulleres e homes no marco das accións formativas dirixidas prioritariamente a persoas traballadoras desempregadas.		2013
		2014
		2015
Responsable/s: ◆ Dirección Xeral de Emprego e Formación.	Persoas e/ou entidades destinatarias: ◆ Mulleres e homes.	
Indicadores: ◆ Número de accións formativas con contidos sobre a igualdade de xénero. ◆ Número de horas de formación impartidas en materia de igualdade de xénero. ◆ Numero de persoas participantes desagregado por sexo.		
2.1.10. Impulso á realización e difusión de estudos e investigacións en materia de xénero e/ou que integren a perspectiva de xénero.		2013
		2014
		2015
Responsable/s: ◆ Secretaría Xeral da Igualdade.	Persoas e/ou entidades destinatarias: ◆ Organismos, entidades e persoas expertas. ◆ Sociedade en xeral.	
Indicadores: ◆ Número de estudos e investigacións financiados. ◆ Número e tipoloxía dos medios de difusión utilizados.		

2.1.11. Promoción e publicación preferente de investigacións e estudos sobre os obstáculos que dificultan unha igualdade de xénero efectiva e real entre mulleres e homes e as mellores medidas para resolvelos.		2013
		2014
		2015
Responsable/s: ◆ Escola Galega de Administración Pública.	Persoas e/ou entidades destinatarias: ◆ Consellos editoriais das publicacións. ◆ Sociedade en xeral.	
Indicadores: ◆ Número de artigos publicados nas revistas REGAP e A&C sobre a igualdade de xénero. ◆ Número de exemplares distribuídos das revistas con estes artigos. ◆ Número de consultas e descargas na Web.		

2.1.12. Aumento da visibilidade dos fondos documentais e bibliográficos relacionados coas cuestións de xénero na Biblioteca e Arquivo de Galicia.		2013
		2014
		2015
Responsable/s: ◆ Secretaría Xeral de Cultura.	Persoas e/ou entidades destinatarias: ◆ Persoas usuarias ou visitantes. ◆ Sociedade en xeral.	
Indicadores: ◆ Número de actuacións realizadas por tipoloxía. ◆ Número de fondos documentais e bibliográficos catalogados. ◆ Número de consultas e préstamos destes fondos.		

2.1.13. Inclusión de contidos dirixidos a concienciar e promover a igualdade de xénero na formación desenvolvida para as galegas e os galegos residentes no exterior.		2013
		2014
		2015
Responsable/s: ◆ Secretaría Xeral da Emigración.	Persoas e/ou entidades destinatarias: ◆ Entidades galegas do exterior. ◆ Cidadanía galega residente no exterior.	
Indicadores: ◆ Número de obradoiros con contidos en igualdade. ◆ Número de persoas participantes desagregado por sexo.		

OBXECTIVO OPERATIVO 2.2.

Reforzar a igualdade de xénero no ámbito da educación non universitaria e no desenvolvemento da orientación académica e profesional do alumnado.

2.2.1. Formación do profesorado sobre a igualdade entre mulleres e homes como valor básico para a vida e a convivencia.		2013
		2014
		2015
Responsable/s: ◆ Dirección Xeral de Educación, Formación Profesional e Innovación Educativa.	Persoas e/ou entidades destinatarias: ◆ Persoal docente dos centros educativos de ensino non universitario.	
Indicadores: ◆ Número de accións de formación relacionadas coa temática por modalidade de formación. ◆ Número de profesoras e de profesores participantes por modalidade de formación.		

2.2.2. Realización de accións de formación e capacitación do profesorado de niveis non universitarios en xénero e igualdade nas que se aborde a coeducación dun xeito integral para a súa introdución no labor docente.		2013
		2014
		2015
Responsable/s: ◆ Secretaría Xeral da Igualdade.	Persoas e/ou entidades destinatarias: ◆ Persoal docente dos centros educativos de ensino non universitario.	
Indicadores: ◆ Número de accións de formación realizadas. ◆ Número de profesoras e de profesores participantes. ◆ Grao de utilidade declarado.		
2.2.3. Desenvolvemento de ferramentas, materiais e outras iniciativas de información e orientación, accesibles, dirixidas ao deseño e implantación piloto dunha estratexia coeducativa integral nos centros educativos de niveis non universitarios.		2013
		2014
		2015
Responsable/s: ◆ Secretaría Xeral da Igualdade.	Persoas e/ou entidades destinatarias: ◆ Persoal docente dos centros educativos de ensino non universitario.	
Indicadores: ◆ Número de ferramentas elaboradas por tipoloxía. ◆ Número de centros partícipes na experiencia piloto. ◆ Número doutros centros interesados na incorporación da estratexia. ◆ Número de centros atendidos e/ou que utilizan as ferramentas.		
2.2.4. Lanzamento dunha liña de asesoramento <i>online</i> en materia de igualdade de xénero e coeducación a disposición dos centros educativos de ensino non universitario.		2013
		2014
		2015
Responsable/s: ◆ Secretaría Xeral da Igualdade.	Persoas e/ou entidades destinatarias: ◆ Comunidade educativa dos niveis non universitarios.	
Indicadores: ◆ Establecemento do servizo de asesoramento. ◆ Número de consultas atendidas. ◆ Número de persoas usuarias desagregado por colectivo e sexo. ◆ Grao de satisfacción do servizo.		
2.2.5. Desenvolvemento dunha plataforma colaborativa para facilitar a posta en común de coñecementos e o intercambio de experiencias e boas prácticas coeducativas entre o profesorado de niveis non universitarios.		2013
		2014
		2015
Responsable/s: ◆ Secretaría Xeral da Igualdade.	Persoas e/ou entidades destinatarias: ◆ Persoal docente dos centros educativos do ensino non universitario.	
Indicadores: ◆ Creación da plataforma. ◆ Número de centros participantes. ◆ Numero de persoas usuarias desagregado por sexo.		

2.2.6. Fomento de valores e actitudes que favorezan a igualdade de xénero nos centros de ensino non universitario mediante o Plan de Acción Titorial.		2013
		2014
		2015
Responsable/s:	Persoas e/ou entidades destinatarias:	
<ul style="list-style-type: none"> ◆ Dirección Xeral de Educación, Formación Profesional e Innovación Educativa. 	<ul style="list-style-type: none"> ◆ Centros educativos de ensino non universitario. ◆ Alumnado de ensino non universitario. 	
Indicadores:		
<ul style="list-style-type: none"> ◆ Número de centros por tipoloxía que teñen Plan de Acción Titorial con actuacións a favor da igualdade de xénero. ◆ Número de alumnos e de alumnas que participan nas actuacións desenvolvidas neste ámbito. 		
2.2.7. Desenvolvemento de accións de sensibilización e orientación dentro dos Plans de Orientación Académica e Profesional para promover actitudes e valores favorables á diversificación académica e profesional, que non limiten o acceso aos estudos universitarios nin ao mercado laboral por razón de xénero.		2013
		2014
		2015
Responsable/s:	Persoas e/ou entidades destinatarias:	
<ul style="list-style-type: none"> ◆ Dirección Xeral de Educación, Formación Profesional e Innovación Educativa. 	<ul style="list-style-type: none"> ◆ Centros educativos que impartan ensino secundario. ◆ Alumnado de ensino secundario. 	
Indicadores:		
<ul style="list-style-type: none"> ◆ Número de centros por tipoloxía que teñen un Plan de Orientación Académica e Profesional que fomente a igualdade de xénero neste ámbito. ◆ Número de alumnos e de alumnas que reciben formación de orientación académica e profesional con perspectiva de xénero. 		
2.2.8. Empuxe á incorporación da coeducación na determinación e avaliación da calidade nos centros educativos de ensino non universitario mediante a formación do persoal da inspección e outras estratexias de promoción.		2013
		2014
		2015
Responsable/s:	Persoas e/ou entidades destinatarias:	
<ul style="list-style-type: none"> ◆ Secretaría Xeral da Igualdade. 	<ul style="list-style-type: none"> ◆ Persoal da inspección técnica de educación. 	
Indicadores:		
<ul style="list-style-type: none"> ◆ Número de accións de formación ofertadas. ◆ Número de persoas participantes desagregado por sexo. ◆ Número de estratexias de promoción realizadas. 		
2.2.9. Desenvolvemento de instrumentos de colaboración para facilitar a inclusión da perspectiva coeducativa e do enfoque de xénero na formación do futuro profesorado.		2013
		2014
		2015
Responsable/s:	Persoas e/ou entidades destinatarias:	
<ul style="list-style-type: none"> ◆ Secretaría Xeral da Igualdade. 	<ul style="list-style-type: none"> ◆ Profesorado do Máster Universitario en Profesorado de Educación Secundaria Obligatoria e Bacharelato, Formación Profesional e Ensino de Linguas. 	
Indicadores:		
<ul style="list-style-type: none"> ◆ Número e tipoloxía de accións realizadas. ◆ Número de módulos que incorporan a perspectiva coeducativa e de xénero. ◆ Número de docentes participantes por sexo. 		

2.2.10. Impulso da coeducación e da igualdade de oportunidades entre nenos e nenas no desenvolvemento de programas de actividades físicas e deportivas dirixidos á poboación escolar.		2013
		2014
		2015
Responsable/s: ◆ Secretaría Xeral para o Deporte.	Persoas e/ou entidades destinatarias: ◆ Centros educativos, asociacións de nais e pais de alumnos/as, agrupacións deportivas escolares. ◆ Clubs, concellos e outras entidades. ◆ Poboación escolar.	
Indicadores: ◆ Número de iniciativas desenvolvidas con perspectiva de xénero. ◆ Número de participantes desagregado por sexo e modalidade deportiva. ◆ Número de deportistas nos campionatos de España en idade escolar desagregado por sexo e modalidade.		
2.2.11. Utilización dunha exposición itinerante sobre educación, deportes e valores como unha plataforma de divulgación e promoción de condutas baseadas na igualdade de nenas e nenos entre a poboación escolar.		2013
		2014
		2015
Responsable/s: ◆ Secretaría Xeral para o Deporte.	Persoas e/ou entidades destinatarias: ◆ Centros educativos. ◆ Poboación escolar.	
Indicadores: ◆ Número de centros que albergaron a exposición itinerante. ◆ Alumnado dos centros colaboradores desagregado por sexo.		
2.2.12. Formación continua para o persoal docente do ensino público dirixida a concienciar sobre a influencia do xénero nos hábitos de consumo e os principais elementos propulsores desta.		2013
		2014
		2015
Responsable/s: ◆ Instituto Galego de Consumo.	Persoas e/ou entidades destinatarias: ◆ Mestres e mestras de educación infantil. ◆ Persoal docente de educación secundaria.	
Indicadores: ◆ Número de accións formativas realizadas por nivel educativo. ◆ Número de persoas asistentes desagregado por sexo e nivel educativo. ◆ Grao de satisfacción xeral.		
2.2.13. Realización do obradoiro 'Xogando en Igualdade' entre o alumnado de educación infantil para desmitificar as crenzas sobre os xoguets de nenos e os xoguets de nenas.		2013
		2014
		2015
Responsable/s: ◆ Instituto Galego de Consumo.	Persoas e/ou entidades destinatarias: ◆ Centros educativos. ◆ Poboación escolar infantil.	
Indicadores: ◆ Número de centros educativos participantes. ◆ Número de nenas e de nenos asistentes desagregado por nivel educativo. ◆ Grao de satisfacción xeral.		
2.2.14. Desenvolvemento de cursos de formación para persoas monitoras e directoras de tempo libre en materia de igualdade de xénero como iniciativa de concienciación na educación non formal.		2013
		2014
		2015
Responsable/s: ◆ Dirección Xeral de Xuventude e Voluntariado.	Persoas e/ou entidades destinatarias: ◆ Monitores/as e directores/as de tempo libre.	
Indicadores: ◆ Número de persoas participantes na actividade formativa desagregado por sexo. ◆ Número de persoas que superaron o curso desagregado por sexo.		

2.2.15. Introducción da igualdade de xénero como contido transversal a desenvolver nas escolas infantís a través de todo tipo de documentación que facilite e mellore o traballo que xa se ven realizando.		2013
		2014
		2015
Responsable/s: ◆ Dirección Xeral de Familia e Inclusión.	Persoas e/ou entidades destinatarias: ◆ Escolas infantís 0-3 anos dependentes da Administración autonómica. ◆ Persoal que traballa nestas escolas, nenos e nenas usuarias así como ás súas familias.	
Indicadores: ◆ Número e tipoloxía de iniciativas. ◆ Número de persoas beneficiarias desagregado por sexo e colectivo.		

2.2.16. Introducción da igualdade de xénero como contido transversal a desenvolver nos centros de menores a través de todo tipo de documentación que facilite e mellore o traballo que xa se ven realizando.		2013
		2014
		2015
Responsable/s: ◆ Dirección Xeral de Familia e Inclusión.	Persoas e/ou entidades destinatarias: ◆ Centros de menores dependentes da Administración autonómica. ◆ Persoal que traballa nos centros, nenos e nenas usuarias e as súas familias.	
Indicadores: ◆ Número e tipoloxía de iniciativas. ◆ Número de persoas beneficiarias desagregado por sexo e colectivo.		

OBXECTIVO OPERATIVO 2.3.**Impulsar a perspectiva de xénero e das mulleres na formación, docencia e investigación universitaria.**

2.3.1. Revisión dos novos currículos de todas as disciplinas e estudos desde un enfoque de xénero para a incorporación á docencia das modificacións pertinentes.		2013
		2014
		2015
Responsable/s: ◆ Secretaría Xeral de Universidades.	Persoas e/ou entidades destinatarias: ◆ Persoas responsables das políticas universitarias. ◆ Comunidade do Sistema Universitario de Galicia.	
Indicadores: ◆ Número de informes, estudos ou análises realizados. ◆ Número de disciplinas e estudos revisados. ◆ Número de accións de mellora propostas e implantadas na docencia.		

2.3.2. Creación de materiais accesibles que faciliten a introdución da perspectiva de xénero e a construción das novas masculinidades nos graos e postgraos universitarios.		2013
		2014
		2015
Responsable/s: ◆ Secretaría Xeral da Igualdade.	Persoas e/ou entidades destinatarias: ◆ Persoal docente do Sistema Universitario de Galicia.	
Indicadores: ◆ Número e tipoloxía dos materiais elaborados. ◆ Número de consultas e de descargas do material.		

2.3.3. Apoio ao desenvolvemento de másteres específicos de formación en perspectiva de xénero.		2013
		2014
		2015
Responsable/s: ◆ Secretaría Xeral de Universidades.	Persoas e/ou entidades destinatarias: ◆ Alumnado do Sistema Universitario de Galicia.	
Indicadores: ◆ Número de másteres. ◆ Número de alumnos e de alumnas matriculadas.		
2.3.4. Apoio ao desenvolvemento de proxectos de investigación que teñan en conta a perspectiva de xénero.		2013
		2014
		2015
Responsable/s: ◆ Secretaría Xeral de Universidades.	Persoas e/ou entidades destinatarias: ◆ Responsables do deseño das bases das convocatorias públicas de prazas e axudas á investigación. ◆ Persoas integrantes dos comités e grupos de avaliación. ◆ Grupos de investigación do Sistema Universitario de Galicia.	
Indicadores: ◆ Número e tipoloxía das medidas de estímulo adoptadas. ◆ Número de procesos de avaliación nos que se inclúen estas medidas. ◆ Número de proxectos financiados con perspectiva de xénero.		
2.3.5. Formación en coeducación dirixida ao persoal docente universitario, especialmente dos estudos de maxisterio e de ciencias da educación.		2013
		2014
		2015
Responsable/s: ◆ Secretaría Xeral de Universidades.	Persoas e/ou entidades destinatarias: ◆ Persoal docente do Sistema Universitario de Galicia.	
Indicadores: ◆ Número de accións de formación ou sensibilización realizadas. ◆ Número de docentes participantes desagregado por sexo e área de coñecemento.		
2.3.6. Análise dos contidos curriculares e formativos dos estudos relacionados coa comunicación para incorporar a perspectiva de xénero e das mulleres na docencia.		2013
		2014
		2015
Responsable/s: ◆ Secretaría Xeral de Universidades.	Persoas e/ou entidades destinatarias: ◆ Persoas responsables das políticas universitarias. ◆ Comunidade do Sistema Universitario de Galicia.	
Indicadores: ◆ Número de informes, estudos ou análises realizados. ◆ Número de accións de mellora propostas e implantadas na docencia.		
2.3.7. Promoción de programas de mobilidade para o persoal docente e investigador que leve a cabo estudos de xénero.		2013
		2014
		2015
Responsable/s: ◆ Secretaría Xeral de Universidades.	Persoas e/ou entidades destinatarias: ◆ Persoal docente e investigador do Sistema Universitario de Galicia.	
Indicadores: ◆ Número de persoas en programas de mobilidade desagregado por sexo. ◆ Número de persoas que realizaron estancias fóra de Galicia desagregado por sexo.		

2.3.8. Coordinación das oficinas de igualdade (observatorios de xénero ou equivalentes) das universidades galegas en pro dun mellor aproveitamento dos recursos cara ao cumprimento do principio de igualdade entre mulleres e homes no seo do Sistema Universitario de Galicia.		2013
		2014
		2015
Responsable/s: ◆ Secretaría Xeral de Universidades.	Persoas e/ou entidades destinatarias: ◆ Universidades galegas. ◆ Comunidade do Sistema Universitario de Galicia.	
Indicadores: ◆ Número de xuntanzas ou actividades de coordinación. ◆ Número e tipoloxía de actuacións propostas e implantadas. ◆ Número de persoas participantes desagregado por sexo.		

2.3.9. Colaboración coas oficinas de igualdade do Sistema Universitario de Galicia para promover accións de impulso da transversalidade de xénero no ámbito universitario.		2013
		2014
		2015
Responsable/s: ◆ Secretaría Xeral da Igualdade.	Persoas e/ou entidades destinatarias: ◆ Universidades galegas. ◆ Comunidade do Sistema Universitario de Galicia.	
Indicadores: ◆ Número de convenios asinados. ◆ Número de actuacións realizadas.		

OBXECTIVO OPERATIVO 2.4.

Velar por unha imaxe igualitaria, plural e non estereotipada das mulleres e dos homes nos medios de comunicación e na publicidade.

2.4.1. Promoción de acordos cos principais medios de comunicación de ámbito galego para garantir a transmisión dunha imaxe igualitaria, plural e non estereotipada de mulleres e de homes no tratamento das noticias e na publicidade.		2013
		2014
		2015
Responsable/s: ◆ Secretaría Xeral da Igualdade.	Persoas e/ou entidades destinatarias: ◆ Medios de comunicación de ámbito galego.	
Indicadores: ◆ Número de acordos asinados. ◆ Número de actuacións realizadas por tipoloxía.		

2.4.2. Elaboración de ferramentas e asesoramento para fomentar a eliminación do sexismo nas mensaxes publicitarias.		2013
		2014
		2015
Responsable/s: ◆ Secretaría Xeral da Igualdade.	Persoas e/ou entidades destinatarias: ◆ Entidades, asociacións e axentes publicitarios con sede principal en Galicia.	
Indicadores: ◆ Número de ferramentas elaboradas. ◆ Número e tipoloxía dos medios de difusión utilizados. ◆ Número de asesoramentos realizados por tipoloxía de ente destinatario.		

2.4.3. Realización de obradoiros prácticos dirixidos ás e aos profesionais dos principais medios de comunicación de ámbito galego para garantir a transmisión dunha imaxe igualitaria, plural e non estereotipada de mulleres e homes no tratamento das noticias e na publicidade.		2013
		2014
		2015
Responsable/s: ◆ Secretaría Xeral da Igualdade.	Persoas e/ou entidades destinatarias: ◆ Profesionais dos medios de comunicación de ámbito galego.	
Indicadores: ◆ Número de obradoiros realizados. ◆ Número e tipoloxía dos medios participantes. ◆ Número de profesionais asistentes desagregado por sexo.		

2.4.4. Desenvolvemento de accións de formación para redactores/as, locutores/as e presentadores/as sobre o uso dunha comunicación inclusiva.		2013
		2014
		2015
Responsable/s: ◆ Compañía de Radio e Televisión de Galicia.	Persoas e/ou entidades destinatarias: ◆ Redactores/as, locutores/as e presentadores/as da compañía.	
Indicadores: ◆ Número de accións de formación realizadas. ◆ Número de profesionais asistentes desagregado por sexo.		

2.4.5. Estímulo da reflexión sobre a publicidade desde unha perspectiva de xénero e da creación dun espírito crítico en relación cos estereotipos sexistas que se seguen a utilizar neste medio a través dos obradoiros de Linguaxe Publicitaria.		2013
		2014
		2015
Responsable/s: ◆ Instituto Galego de Consumo.	Persoas e/ou entidades destinatarias: ◆ Asociacións de consumidores e consumidoras. ◆ Calquera outro tipo de entidades que o soliciten.	
Indicadores: ◆ Número de obradoiros realizados. ◆ Número de entidades solicitantes por tipoloxía. ◆ Número de persoas asistentes desagregado por sexo.		

OBXECTIVO OPERATIVO 2.5.

Potenciar a conciencia de xénero, a autonomía persoal das mulleres e a adopción de prácticas habituais de autocoidado.

2.5.1. Desenvolvemento dun programa de actividades para promover a autonomía persoal, a toma de conciencia de xénero e unha maior calidade de vida nas mulleres coa colaboración do tecido asociativo.		2013
		2014
		2015
Responsable/s: ◆ Secretaría Xeral da Igualdade.	Persoas e/ou entidades destinatarias: ◆ Asociacións de mulleres. ◆ Mulleres.	
Indicadores: ◆ Número de actividades ofertadas por tipoloxía. ◆ Número de mulleres participantes por actividade. ◆ Porcentaxe de mulleres que perciben aumento da súa autonomía.		

2.5.2. Creación de redes para potenciar a participación das mulleres na práctica da actividade física e no deporte.		2013
		2014
		2015
Responsable/s:	Persoas e/ou entidades destinatarias:	
<ul style="list-style-type: none"> ◆ Secretaría Xeral para o Deporte. ◆ Secretaría Xeral da Igualdade. 	<ul style="list-style-type: none"> ◆ Entidades promotoras do deporte e da actividade física. ◆ Mulleres. 	
Indicadores:		
<ul style="list-style-type: none"> ◆ Redes creadas. ◆ Número de acordos. ◆ Número de iniciativas promovidas por tipoloxía. ◆ Número de mulleres participantes nas iniciativas promovidas. 		
2.5.3. Realización de accións de orientación e formación que contribúan á mellora do coidado da saúde das mulleres.		2013
		2014
		2015
Responsable/s:	Persoas e/ou entidades destinatarias:	
<ul style="list-style-type: none"> ◆ Servizo Galego de Saúde. 	<ul style="list-style-type: none"> ◆ Mulleres. ◆ Sociedade en xeral. 	
Indicadores:		
<ul style="list-style-type: none"> ◆ Número de actividades realizadas por tipoloxía. ◆ Número de mulleres participantes por actividade. ◆ Porcentaxe de mulleres participantes sobre o total de persoas participantes. 		
2.5.4. Elaboración e difusión de materiais divulgativos sobre aspectos específicos da saúde das mulleres.		2013
		2014
		2015
Responsable/s:	Persoas e/ou entidades destinatarias:	
<ul style="list-style-type: none"> ◆ Servizo Galego de Saúde. 	<ul style="list-style-type: none"> ◆ Mulleres. ◆ Sociedade en xeral. 	
Indicadores:		
<ul style="list-style-type: none"> ◆ Número de materiais elaborados, actualizados e/ou difundidos. ◆ Número de consultas e de descargas na Web. 		
2.5.5. Promoción de hábitos saudables e de autocoidado entre as mozas e a toma de conciencia da diversidade corporal de xeito que sintan o seu corpo e a súa imaxe de forma satisfactoria e positiva.		2013
		2014
		2015
Responsable/s:	Persoas e/ou entidades destinatarias:	
<ul style="list-style-type: none"> ◆ Dirección Xeral de Xuventude e Voluntariado. 	<ul style="list-style-type: none"> ◆ Mozas. ◆ Centros de ensino, asociacións de nais e pais de alumnos/as, universidades, escolas de formación profesional. ◆ Asociacións xuvenís e concellos. 	
Indicadores:		
<ul style="list-style-type: none"> ◆ Número de sesións e accións formativas realizadas. ◆ Número de mozas asistentes. 		

2.5.6. Apoio aos programas de atención á etnia xitana que inclúan accións de fomento da saúde reprodutiva nas mulleres.		2013
		2014
		2015
Responsable/s:	Persoas e/ou entidades destinatarias:	
<ul style="list-style-type: none"> ◆ Dirección Xeral de Familia e Inclusión. 	<ul style="list-style-type: none"> ◆ Corporacións locais. ◆ Mulleres xitanas. 	
Indicadores:		
<ul style="list-style-type: none"> ◆ Número de corporacións locais que inclúan accións neste ámbito nos programas presentados. ◆ Número de mulleres xitanas participantes. 		

2.5.7. Realización de obradoiros sobre o autocoidado dirixidos ás mulleres que coidan de persoas con dependencia no ámbito familiar para mitigar as consecuencias físicas e psicolóxicas derivadas desta actividade.		2013
		2014
		2015
Responsable/s:	Persoas e/ou entidades destinatarias:	
<ul style="list-style-type: none"> ◆ Servizo Galego de Saúde. 	<ul style="list-style-type: none"> ◆ Mulleres coidadoras informais. 	
Indicadores:		
<ul style="list-style-type: none"> ◆ Número de obradoiros realizados. ◆ Número de mulleres formadas. 		

OBXECTIVO OPERATIVO 2.6.

Promover actitudes e valores que consoliden modelos igualitarios nas relacións afectivo sexuais.

2.6.1. Desenvolvemento de accións de sensibilización que fomenten na sociedade actitudes de respecto e tolerancia á diversidade de orientación sexual.		2013
		2014
		2015
Responsable/s:	Persoas e/ou entidades destinatarias:	
<ul style="list-style-type: none"> ◆ Secretaría Xeral da Igualdade. 	<ul style="list-style-type: none"> ◆ Sociedade en xeral. 	
Indicadores:		
<ul style="list-style-type: none"> ◆ Número de accións de sensibilización por tipoloxía. ◆ Número e tipoloxía dos medios de difusión utilizados. 		

2.6.2. Realización de accións de concienciación dirixidas á mocidade para promover a adopción de modelos igualitarios nas relacións de parella así como a paternidade responsable.		2013
		2014
		2015
Responsable/s:	Persoas e/ou entidades destinatarias:	
<ul style="list-style-type: none"> ◆ Secretaría Xeral da Igualdade. 	<ul style="list-style-type: none"> ◆ Mozos e mozas. 	
Indicadores:		
<ul style="list-style-type: none"> ◆ Número de accións de concienciación por tipoloxía. ◆ Número de mozos e de mozas participantes. ◆ Cumprimento de expectativas das persoas participantes. 		

2.6.3. Promoción da educación sexual e das relacións afectivas tolerantes, igualitarias e responsables entre a mocidade, desde o recoñecemento da súa diversidade.		2013
		2014
		2015
Responsable/s: ◆ Dirección Xeral de Xuventude e Voluntariado.	Persoas e/ou entidades destinatarias: ◆ Mozas e mozos. ◆ Centros de ensino, asociacións de nais e pais de alumnos/as, universidades, escolas de formación profesional. ◆ Asociacións xuvenís, asociacións de persoas con discapacidade. ◆ Concellos.	
Indicadores: ◆ Número de sesións e accións formativas realizadas. ◆ Número de mozos e mozas asistentes.		
2.6.4. Organización de campañas de sensibilización entre a poboación máis nova sobre a violencia de xénero que se da nas relacións de parella utilizando as novas tecnoloxías e os novos soportes de información e comunicación.		2013
		2014
		2015
Responsable/s: ◆ Secretaría Xeral da Igualdade.	Persoas e/ou entidades destinatarias: ◆ Mozas e mozos.	
Indicadores: ◆ Número de campañas de sensibilización realizadas por tipoloxía. ◆ Número e tipoloxía dos medios e soportes de divulgación utilizados. ◆ Número de mozos e de mozas participantes.		
2.6.5. Desenvolvemento de accións formativas en materia de coeducación afectivo-sexual dirixidas ao profesorado de niveis non universitarios que fomenten o respecto e a tolerancia á diversidade de orientación sexual entre o alumnado.		2013
		2014
		2015
Responsable/s: ◆ Secretaría Xeral da Igualdade.	Persoas e/ou entidades destinatarias: ◆ Profesorado de nivel non universitario.	
Indicadores: ◆ Número de accións formativas. ◆ Número de persoas formadas desagregado por sexo.		
2.6.6. Estímulo da reflexión entre o profesorado sobre o tratamento do amor e da sexualidade na educación como vía de prevención e eliminación da violencia de xénero, ao abeiro do proxecto Relaciona.		2013
		2014
		2015
Responsable/s: ◆ Secretaría Xeral da Igualdade.	Persoas e/ou entidades destinatarias: ◆ Profesorado de nivel non universitario.	
Indicadores: ◆ Número de sesións realizadas. ◆ Número de persoas participantes desagregado por sexo.		
2.6.7. Organización de actividades de orientación e educación sexual e en valores contra a violencia de xénero nos centros de intervención educativa en medio aberto.		2013
		2014
		2015
Responsable/s: ◆ Dirección Xeral de Familia e Inclusión..	Persoas e/ou entidades destinatarias: ◆ Menores que realizan as medidas xudiciais de medio aberto.	
Indicadores: ◆ Número de actividades realizadas. ◆ Número de menores participantes desagregado por sexo.		

OBXECTIVO OPERATIVO 2.7.

Mobilizar a toma de conciencia social sobre a problemática da violencia de xénero e a responsabilidade compartida da cidadanía na súa erradicación.

2.7.1. Realización de campañas de información, sensibilización e concienciación cidadá para fomentar a toma de conciencia sobre as diferentes formas de violencia de xénero e a necesidade de participar de maneira activa na súa eliminación.		2013
		2014
		2015
Responsable/s: ◆ Secretaría Xeral da Igualdade.	Persoas e/ou entidades destinatarias: ◆ Sociedade en xeral.	
Indicadores:		
◆ Número de campañas.		
◆ Número e tipoloxía dos medios e soportes de divulgación.		
◆ Número de exemplares editados dos materiais en soporte físico.		
◆ Número de consultas e de descargas na Web.		
◆ Número de persoas participantes desagregado por sexo.		
2.7.2. Desenvolvemento dun programa especial de actividades ao redor do Día Internacional para a Eliminación da Violencia contra as Mulleres, dirixido a resaltar os valores de igualdade de xénero e a concienciar á cidadanía sobre este problema social.		2013
		2014
		2015
Responsable/s: ◆ Secretaría Xeral da Igualdade.	Persoas e/ou entidades destinatarias: ◆ Sociedade en xeral.	
Indicadores:		
◆ Número e tipo de actividades.		
◆ Número e tipoloxía dos medios e soportes de divulgación.		
◆ Número de exemplares editados dos materiais en soporte físico.		
◆ Número de consultas e de descargas na Web.		
◆ Número de persoas participantes desagregado por sexo.		
2.7.3. Realización de accións de comunicación específicas para sensibilizar á sociedade contra a trata de persoas con fins de explotación sexual e aumentar a súa percepción como unha manifestación de violencia de xénero e de conculcación dos dereitos humanos.		2013
		2014
		2015
Responsable/s: ◆ Secretaría Xeral da Igualdade.	Persoas e/ou entidades destinatarias: ◆ Sociedade en xeral.	
Indicadores:		
◆ Número de accións de comunicación.		
◆ Número e tipoloxía dos medios e soportes de divulgación.		
◆ Número de exemplares editados dos materiais en soporte físico.		
◆ Número de consultas e de descargas na Web.		
◆ Número de persoas participantes desagregado por sexo.		
2.7.4. Divulgación de experiencias de mulleres que superaron situacións de malos tratos para que sirvan de exemplo e aprendizaxe a outras mulleres e á sociedade no seu conxunto.		2013
		2014
		2015
Responsable/s: ◆ Compañía de Radio e Televisión de Galicia.	Persoas e/ou entidades destinatarias: ◆ Sociedade en xeral, sinaladamente mulleres.	
Indicadores:		
◆ Número e tipoloxía de contidos emitidos por medio de difusión.		
◆ Audiencia dos espazos ou programas nos que se emitiron.		

2.7.5. Realización de accións formativas sobre violencia de xénero e como previla.		2013
		2014
		2015
Responsable/s: ◆ Servizo Galego de Saúde.	Persoas e/ou entidades destinatarias: ◆ Asociacións de mulleres. ◆ Sociedade en xeral, sinaladamente mulleres.	
Indicadores: ◆ Número de accións formativas realizadas. ◆ Número de persoas asistentes desagregado por sexo.		
2.7.6. Organización de actividades de discusión e reflexión que fomenten os valores da igualdade entre mulleres e homes, as relacións respectuosas, a resolución pacífica dos conflitos e o cuestionamento do modelo de masculinidade tradicional hexemónico como un factor de risco da violencia contra as mulleres.		2013
		2014
		2015
Responsable/s: ◆ Secretaría Xeral da Igualdade.	Persoas e/ou entidades destinatarias: ◆ Homes.	
Indicadores: ◆ Número de actividades realizadas por tipoloxía. ◆ Número de homes participantes.		
2.7.7. Utilización das redes sociais como ferramenta específica para informar, sensibilizar e concienciar sobre a identificación da violencia de xénero, coa fin de promover posturas de rexeitamento e denuncia activa ante ela.		2013
		2014
		2015
Responsable/s: ◆ Secretaría Xeral da Igualdade.	Persoas e/ou entidades destinatarias: ◆ Sociedade en xeral.	
Indicadores: ◆ Número de accións de comunicación por tipoloxía. ◆ Número e tipoloxía dos medios e soportes de divulgación. ◆ Número de persoas participantes desagregado por sexo.		
2.7.8. Realización de campañas de sensibilización sobre as consecuencias e o impacto da violencia de xénero nos e nas menores, sobre todo baseadas no uso das novas tecnoloxías e dos novos soportes da información e da comunicación.		2013
		2014
		2015
Responsable/s: ◆ Secretaría Xeral da Igualdade.	Persoas e/ou entidades destinatarias: ◆ Sociedade en xeral.	
Indicadores: ◆ Número de campañas de sensibilización realizadas. ◆ Número e tipoloxía de medios e soportes de divulgación. ◆ Número de mozos e mozas participantes.		
2.7.9. Impulso a unha mellora continuada no tratamento axeitado da información referida á violencia de xénero por parte dos medios de comunicación.		2013
		2014
		2015
Responsable/s: ◆ Secretaría Xeral de Medios.	Persoas e/ou entidades destinatarias: ◆ Medios de comunicación e seus equipos humanos. ◆ Sociedade en xeral.	
Indicadores: ◆ Número e tipoloxía das actividades realizadas. ◆ Impacto informativo nos medios de comunicación. ◆ Número de profesionais participantes por sexo.		

2.7.10. Difusión de materiais que aborden o tratamento informativo da violencia de xénero, incluíndo aspectos relativos á prevención.		2013
		2014
		2015
Responsable/s: ◆ Secretaría Xeral da Igualdade.	Persoas e/ou entidades destinatarias: ◆ Equipos humanos dos medios de comunicación.	
Indicadores: ◆ Número de materias elaborados ou actualizados. ◆ Número de exemplares editados e distribuídos. ◆ Número de consultas e descargas dos materiais.		
2.7.11. Establecemento dun recoñecemento anual que promova, fomenta e recoñeza as boas prácticas no tratamento informativo da violencia de xénero nos medios de comunicación e/ou na industria da cultura e dos contidos.		2013
		2014
		2015
Responsable/s: ◆ Secretaría Xeral da Igualdade.	Persoas e/ou entidades destinatarias: ◆ Empresas e profesionais dos medios de comunicación. ◆ Empresas e profesionais do sector cultural e audiovisual.	
Indicadores: ◆ Número de candidaturas recibidas por tipo de organización. ◆ Número de recoñecementos outorgados.		
2.7.12. Realización de obradoiros para reflexionar sobre a violencia de xénero implícita na publicidade, como vía de transmisión de valores e socialización diferencial.		2013
		2014
		2015
Responsable/s: ◆ Instituto Galego de Consumo.	Persoas e/ou entidades destinatarias: ◆ Asociacións de persoas consumidoras e usuarias. ◆ Asociacións de mulleres, preferentemente do ámbito rural. ◆ Asociacións de veciñanza e outras.	
Indicadores: ◆ Número de obradoiros realizados. ◆ Número de persoas asistentes desagregado por sexo. ◆ Grao de satisfacción xeral.		
2.7.13. Seguimento da erradicación do sexismo nas mensaxes publicitarias para evitar a utilización de contidos, conceptos e/ou imaxes degradantes ou discriminatorios para as mulleres, especialmente daquelas que banalicen, xustifique ou inciten a violencia contra as mulleres.		2013
		2014
		2015
Responsable/s: ◆ Secretaría Xeral da Igualdade.	Persoas e/ou entidades destinatarias: ◆ Cidadanía en xeral.	
Indicadores: ◆ Número de denuncias xestionadas. ◆ Número e tipo de entidades denunciantes. ◆ Número de persoas denunciantes desagregado por sexo.		
2.7.14. Deseño e divulgación de materiais didácticos accesibles para o ámbito educativo –infantil, primaria e secundaria– que incidan na prevención e detección de situacións de violencia de xénero.		2013
		2014
		2015
Responsable/s: ◆ Secretaría Xeral da Igualdade.	Persoas e/ou entidades destinatarias: ◆ Comunidade educativa.	
Indicadores: ◆ Número de materiais elaborados ou actualizados. ◆ Número de exemplares editados e distribuídos. ◆ Número de consultas e de descargas na Web.		

**EIXE 3. APROVEITAMENTO DO TALENTO
FEMININO**



4.3 Eixe 3. Aproveitamento do talento feminino

4.3.1 Fundamentos e descrición

O mundo non pode permitirse a perda dos talentos da metade das persoas, se é que estamos aquí para resolver a multitude de problemas que nos preocupan. (Rosalyn Yalow, Premio Nobel de Fisioloxía e Medicina en 1977)

As mulleres supoñen a metade do capital humano da sociedade. Non obstante, o seu acceso aos recursos segue a ser desigual con respecto aos homes. Por esta razón, no século XXI un obxectivo fundamental debe ser aproveitar de xeito eficiente todos os recursos e talentos dispoñibles, nomeadamente os femininos. En marzo do ano 2000 asinouse en Lisboa, por parte dos Estados membros da Unión Europea a denominada “Estratexia de Lisboa para o crecemento e o emprego”, inserta na Estratexia Europea de Emprego. Esta estratexia perseguía acadar un desenvolvemento socioeconómico equitativo e sostible, dentro do cal un obxectivo fundamental consistía na redución do desemprego das mulleres e na consecución dun 60% de emprego feminino no ano 2010. En Galicia, no ano 2011 a taxa de actividade feminina situouse no 49,2% (61,7% a masculina), a taxa de ocupación no 40,2% (51,4% a masculina) e a taxa de paro no 18,3% (16,6% a masculina). A conxuntura económica e social da crise trincou en parte os obxectivos propostos en Lisboa e a sociedade atópase nun punto de inflexión onde é máis relevante que nunca traballar a prol do emprego e da promoción do talento en xeral e feminino en particular.

A este respecto, no Informe sobre Igualdade 2011 do Parlamento Europeo afírmase con rotundidade a necesidade de vincular a participación laboral das mulleres coa produtividade e o crecemento económicos, nos seguintes termos: “En época de crise económica, o reforzo da posición das mulleres no mercado laboral e da súa independencia económica non é só un imperativo moral senón tamén unha necesidade económica. A futura competitividade e prosperidade económica de Europa dependen fundamentalmente da súa capacidade de utilizar plenamente os seus recursos de man de obra, o que inclúe unha maior participación das mulleres no mercado laboral. Unha das prioridades da Estratexia Europa 2020 reside en conseguir que aumente o número de mulleres que traballan, a fin de poder acadar unha taxa de emprego feminino do 75% antes do 2020. Comparativamente, hai máis mulleres que homes con empregos a tempo parcial ou con contratos de duración determinada e, polo tanto, é máis fácil que perdan os seus empregos en períodos de crise, e córrese o risco de que a recesión actual retrase ou mesmo invirta os avances realizados cara a igualdade de xénero”. Polo tanto, paralelamente á participación laboral das mulleres é preciso continuar traballando na construción dun modelo empresarial no que as políticas de igualdade e o compromiso coa conciliación sexa unha realidade.

Así, o terceiro obxectivo estratéxico do VI Plan Galego para a igualdade entre mulleres e homes. Estratexia 2013-2015 asume estas necesidades e persegue **“Potenciar unha participación máis ampla e diversa das mulleres no desenvolvemento económico e social de Galicia, aproveitando o talento, a experiencia e a visión deste valioso capital humano para aumentar as bases dun tecido produtivo máis innovador e competitivo e cada vez máis internacionalizado; fomentando ao mesmo tempo unha organización empresarial máis comprometida coa igualdade de xénero.”**

Para optimizar os recursos e poñer en valor todas as potencialidades das mulleres no ámbito do emprego é preciso entender a adquisición de competencias e habilidades como un proceso continuo e dinámico ao longo da vida laboral. Para iso, búscase **reforzar as competencias das mulleres en relación cos requirimentos do mercado laboral e profesional ao longo da vida activa no traballo**. No actual contexto, no que as novas tecnoloxías da comunicación e da información son ferramenta clave para o desenvolvemento profesional, algunhas accións propostas teñen como soporte as comunidades virtuais co obxecto de recibir formación e asesoramento e promover o intercambio de experiencias e boas prácticas dun xeito sinxelo, inmediato e que optimiza os recursos. Pero a presencialidade supón tamén un *plus* neste intercambio, polo que se prevén encontros de mulleres empresarias e profesionais que contribúan tamén á súa visibilización como colectivo, e á posta en valor do papel das mulleres no sector das novas tecnoloxías (TICs). A participación e implicación do empresariado e das mulleres profesionais neste tipo de medidas, así como a cooperación coas administracións que as impulsan, é fundamental para o seu correcto desenvolvemento. O papel dos medios de comunicación coma visibilizadores e caixa de resonancia destas experiencias é crucial á hora de consolidar socialmente a imaxe do liderado feminino.

As novas tecnoloxías constitúen un sector sobresaínte tanto en investigación como en empregabilidade, polo que se trata dun nicho de emprego estratéxico do que non poden quedar á marxe as mulleres. Segundo datos do Instituto Nacional de Estatística, no ano 2010 a porcentaxe de mulleres traballadoras en sectores de alta e media alta tecnoloxía era do 28,6% sobre o total de emprego rexistrado neles en España. As mulleres seguen a estar tamén infrarrepresentadas nas empresas de tecnoloxías da información e comunicación. En 2011, na Comunidade galega traballaban 6.118 mulleres fronte a 9.737 homes neste sector tecnolóxico, o que se traduce nunhas porcentaxes do 38,6% de mulleres fronte ao 61,4% de homes, segundo datos publicados polo Observatorio da Sociedade da Información e a Modernización de Galicia.

É preciso fomentar o interese das nenas e mozas polas áreas científico-tecnolóxicas dende os niveis educativos máis baixos e dende todas as administracións públicas. Con este cometido deséñanse no plan medidas dirixidas a mozas de secundaria e de formación profesional para estimular o seu interese pola innovación, o emprendemento e a tecnoloxía. Por outra banda, entendendo a formación e a capacitación coma procesos continuos, elabóranse medidas que melloran a empregabilidade mediante a formación e a realización de prácticas que permitan acadar unha primeira experiencia no desenvolvemento profesional, especialmente en colectivos con especiais dificultades de inserción laboral.

A creación de proxectos empresariais e o autoemprego constitúen un pilar relevante dentro do presente obxectivo estratéxico, que busca **promover o espírito emprendedor e a actividade empresarial das mulleres, cunha especial atención aos sectores vinculados á tecnoloxía, o coñecemento e a creatividade**. A iniciativa empresarial é unha ferramenta básica para a mellora da empregabilidade feminina, e incentívase tanto a súa posta en funcionamento coma as alianzas entre emprendedoras como estratexia de crecemento. Contéplanse tamén os servizos de asesoramento e acompañamento, tanto a novas iniciativas como a outras xa en marcha pero en proceso de renovación ou expansión. Nesta liña, o programa Emega vén desenvolvéndose exitosamente co obxectivo de dar apoio económico ao emprendemento feminino e á consolidación de proxectos empresariais liderados por mulleres como medio axeitado para a súa promoción, participación e progresión no mercado laboral. Ademais de incidir en medidas implantadas en materia de emprendemento e autoemprego, o novo plan de igualdade realiza unha aposta firme polo emprego de base

tecnolóxica, para incentivar a creación de empresas lideradas por mulleres no sector das tecnoloxías da información e da comunicación (TIC), implantar a perspectiva de xénero na súa formulación e visibilizar as experiencias xa existentes neste eido. Cabe destacar tamén a presenza dunha medida específica dedicada á participación das mulleres no sector artesanal en Galicia, actividade que figura no anexo da Lei 2/2007, do 28 de marzo, galega do traballo en igualdade das mulleres de Galicia dentro da lista de actividades laborais feminizadas onde se detecta un alto grao de irregularidade ou que sexan realizadas sen remuneración nin recoñecemento profesional.

A promoción e aproveitamento do talento feminino pasa irrenunciabilmente por mellorar para as mulleres o acceso, permanencia e promoción no ámbito do emprego. Perséguese, polo tanto, **consolidar a igualdade de trato e de oportunidades no ámbito laboral, apoiando medidas que faciliten o acceso das mulleres a empregos de calidade e a súa estabilidade e desenvolvemento profesional.** No ámbito dos recursos humanos, resulta importante que os e as profesionais apliquen técnicas de selección consontes coa igualdade e que eliminen prácticas que poidan ser consideradas sexistas. É preciso tamén sensibilizar ao empresariado e dar a coñecer os incentivos á contratación feminina, ademais de poñer en valor a tradución do talento das mulleres en termos de competitividade empresarial.

O regulamento dos plans de igualdade empresariais na lexislación estatal e autonómica contribuíu á introdución de medidas específicas en materia de igualdade e conciliación, nas empresas maiores de 250 persoas empregadas con carácter obrigatorio e nas restantes con carácter voluntario. Esta implantación tivo resultados moi positivos, e precisa dunha acreditación e seguimento que verifiquen que medidas se implantaron e que resultados se obtiveron, co obxecto de establecer as liñas de mellora pertinentes.

No ámbito da negociación colectiva, contéplase a redacción dunha guía de boas prácticas en materia de igualdade que permita a traballadores e traballadoras, empresariado, organizacións sindicais e administración coñecer os marcos de actuación que desde a perspectiva de xénero deben observarse nesta materia. Esta guía insírese no marco da reflexión sobre a situación das mulleres no ámbito da negociación colectiva, a cal se estende tamén á reflexión sobre o papel da igualdade en materia de relacións laborais. O ámbito da prevención dos riscos laborais queda tamén recollido, de xeito que se integrará o principio de igualdade entre mulleres e homes nas políticas de prevención e nas medidas de carácter práctico. Como indicador cabe citar que, segundo o estudo de Sinestralidade Laboral 2011 do Instituto Galego de Seguridade e Saúde Laboral, do total de enfermidades laborais con baixa en Galicia o 51,61% corresponderon a mulleres. No mesmo estudo sinálase que o 24,92% dos accidentes ocorridos en xornada laboral son sufridos por mulleres, fronte ao 75,08% de varóns, e no mesmo ano faleceron por accidente laboral mortal dúas mulleres fronte a 51 homes. O maior número de homes no mercado laboral, así como o elevado índice de accidentes laborais no sector da construción (sector moi masculinizado) explican en gran parte as diferenzas destes datos por sexo. Segundo a Organización Mundial da Saúde e a Organización Internacional do Traballo a saúde laboral “ten como finalidade promover e manter o máis alto grao de benestar físico, mental e social de traballadores e traballadoras en todas as profesións, previr as perdas de saúde causadas polas súas condicións de traballo, establecer medidas de protección fronte aos riscos derivados de factores susceptibles de danar a dita saúde e situar a traballadoras e traballadores nun ambiente laboral adaptado ás súas capacidades fisiolóxicas e psicolóxicas. En síntese, é preciso adaptar o traballo á persoa e cada persoa ao seu traballo.” É unha tarefa

necesaria integrar a perspectiva de xénero no deseño das medidas e das políticas de prevención, de xeito que recollan as necesidades específicas das mulleres.

Introducir a dimensión de xénero nos ámbitos nos que non o estivo tradicionalmente é parte dun arduo proceso de visibilización da súa participación neles. A presenza de mulleres nos distintos eidos da vida pública e social foi incrementándose de xeito paulatino nas últimas décadas. Non obstante, existen aínda sectores nos que as mulleres participan de xeito minoritario ou non están suficientemente visibilizadas. Acometer a tarefa da visibilización é moi relevante, en tanto que permite dotar as mulleres máis novas de modelos femininos en todos os campos e que se interiorice socialmente esta presenza. Por iso, é obxectivo do plan **impulsar de xeito prioritario a incorporación das mulleres nos ámbitos académico, científico, tecnolóxico, creativo e deportivo, así como ás profesións nas que teñen unha menor presenza**. Debido á segregación horizontal do mercado laboral en función do xénero, existen profesións nas que a presenza de mulleres é moi minoritaria, dado que estiveron tradicionalmente asociadas aos varóns. En sentido contrario, existen tamén profesións altamente feminizadas que estiveron tradicionalmente adscritas ás mulleres. Incrementar a presenza de mulleres en actividades profesionais onde están infrarrepresentadas contribúe a mellorar a empregabilidade das mulleres.

Os sectores vinculados á tecnoloxía, o coñecemento e a creatividade son particularmente sensibles pola vangarda económica e social que supoñen. A Unidade de Muller e Ciencia de Galicia vén actuando neste sentido, como área de traballo interdepartamental estable, co obxecto de dinamizar e promover o papel das mulleres nas ciencias e na tecnoloxía en Galicia. A participación en igualdade das mulleres nos eidos da investigación universitaria e o I+D+I, tanto no sector público coma no privado, é un factor clave, polo que varias medidas están dedicadas a fomentar esta participación activa dende o deseño mesmo das convocatorias, coa eliminación de posibles cláusulas de discriminación indirecta, ata as accións positivas encamiñadas a que máis mulleres encabecen como directoras grupos de investigación. Do persoal empregado en I+D – en equivalencia a xornada completa – en Galicia no ano 2010 na administración pública as mulleres supoñen o 50,7% (47,5% a nivel estatal); o 42,9% no ensino superior (en España, o 41%) e tan só o 28,6% sobre o total no I+D do sector privado (sendo o 30,1% nos datos para España), segundo datos do Instituto Nacional de Estatística. Nesta liña, é preciso tamén visibilizar as achegas de mulleres senlleiras no ámbito das ciencias e da tecnoloxía, e analizar a presenza de mulleres nos índices de impacto da actividade científica. Paralelamente realizaranse traballos de estímulo que melloren e capaciten a mulleres nos ámbitos das ciencias, da tecnoloxía ou da creatividade en eidos coma a fotografía, o audiovisual ou as artes escénicas.

O Informe sobre Igualdade do Parlamento Europeo do ano 2011, considera que “as taxas de emprego son inferiores nas zonas rurais e ademais unha gran cantidade de mulleres non figura no mercado laboral oficial e, polo tanto, non están rexistradas como desempregadas nin incluídas nas estatísticas de desemprego, o que ocasiona problemas financeiros e xurídicos específicos relacionados co dereito aos permisos de maternidade ou as baixas por enfermidade, a adquisición dos dereitos de pensión e o acceso á seguridade social, así como problemas en caso de divorcio, considerando tamén que as zonas rurais resultan prexudicadas pola falta de emprego de alta calidade”. Por estas razóns, entre outras, é preciso **potenciar o desenvolvemento profesional e o empoderamento das mulleres rurais en todos os posibles ámbitos da actividade económica**. En consecuencia, cómpre realizar un estudo exhaustivo das oportunidades de emprego do rural para o emprendemento feminino, como alternativa laboral para moitas mulleres residentes no rural. Segundo o último censo agrario (2009), do total de 78.426 titulares de explotación en Galicia, 42.139 eran mulleres. É

preciso dar a coñecer a posibilidade de titularidade compartida e apoiar as mulleres que desexen iniciar ou continuar coa actividade agraria de xeito activo, e tamén na actividade pesqueira ou outras actividades que permitan o desenvolvemento das zonas costeiras, premiando as iniciativas lideradas ou participadas por mulleres. As novas tecnoloxías constitúen un factor clave nun rural disperso e con dificultades de comunicación física en moitas ocasións, polo que a aposta polo comercio electrónico é unha baza a xogar neste tema.

Nos últimos anos introduciuse a Responsabilidade Social Empresarial nas administracións públicas e no sector privado. A Lei orgánica 3/2007, do 22 de marzo de 2007, para a igualdade efectiva de mulleres e homes, citaba xa o desenvolvemento da responsabilidade social con perspectiva de xénero. Tamén na Lei 2/2007, do 28 de marzo, galega do traballo en igualdade das mulleres de Galicia, no seu título II, determínanse as medidas para a promoción da igualdade nas empresas, coa regulación dos plans de igualdade e da responsabilidade social empresarial. Segundo datos do sétimo informe de resultados do Observatorio permanente sobre a aplicación da Responsabilidade Social Empresarial nas empresas galegas, un 73,8% das empresas consultadas na mostra declaran ter algún tipo de política de conciliación, como dato significativo, e o 16,8% participou no último ano nalgunha formación relacionada coa RSE.

Dende a Administración preténdese fomentar e estimular que as empresas incorporen estas prácticas no seu funcionamento desde un plano voluntario e complementario, na liña das propostas que se están formulando na Unión Europea. Con este ánimo establécese o obxectivo de **fomentar a dimensión da igualdade de xénero nas accións de responsabilidade social das organizacións**. Este fomento realizarase por medio da creación de ferramentas prácticas, da formación e o asesoramento para a implantación tanto de plans de igualdade empresarial como de plans de Responsabilidade Social Empresarial con perspectiva de xénero. Tamén impulsando a Marca Galega de Excelencia en Igualdade prevista na Lei 2/2007, do 28 de marzo, galega do traballo en igualdade das mulleres de Galicia, como recoñecemento e posta en valor de empresas e estratexias empresariais destacables na aplicación de políticas de igualdade.

4.3.2 Obxectivos e actuacións

OBXECTIVO ESTRATÉXICO:

Potenciar unha participación máis ampla e diversa das mulleres no desenvolvemento económico e social de Galicia, aproveitando o talento, a experiencia e a visión deste valioso capital humano para aumentar as bases dun tecido produtivo máis innovador e competitivo e cada vez máis internacionalizado; fomentando ao mesmo tempo unha organización empresarial máis comprometida coa igualdade de xénero.

OBXECTIVO OPERATIVO 3.1.

Reforzar as competencias das mulleres en relación cos requirimentos do mercado laboral e profesional ao longo da vida activa no traballo.

ACTUACIÓNS:

3.1.1. Impulso ao desenvolvemento da marca persoal como ferramenta para transmitir as competencias e os valores das mulleres no mercado de traballo e/ou na actividade empresarial.		2013
		2014
		2015
Responsable/s: ◆ Secretaría Xeral da Igualdade.	Persoas e/ou entidades destinatarias: ◆ Mulleres empresarias e emprendedoras. ◆ Poboación activa feminina.	
Indicadores: ◆ Número de accións de difusión, sensibilización e formación realizadas. ◆ Número de mulleres participantes. ◆ Número de marcas desenvolvidas.		
3.1.2. Creación dunha comunidade virtual para mulleres profesionais e empresarias dirixida a orientar e asesorar nos ámbitos relacionados coa mellora da competitividade.		2013
		2014
		2015
Responsable/s: ◆ Secretaría Xeral da Igualdade.	Persoas e/ou entidades destinatarias: ◆ Mulleres profesionais e empresarias.	
Indicadores: ◆ Plataforma Web operativa. ◆ Número de peticións de información atendidas. ◆ Número de contidos publicados por tipoloxía. ◆ Número de mulleres profesionais e empresarias usuarias. ◆ Grao de utilidade declarado.		
3.1.3. Promoción da vocación tecnolóxica e emprendedora entre as alumnas da escola secundaria obrigatoria.		2013
		2014
		2015
Responsable/s: ◆ Fundación Centro Tecnolóxico de Supercomputación de Galicia.	Persoas e/ou entidades destinatarias: ◆ Rapazas que cursan estudos de secundaria obrigatoria.	
Indicadores: ◆ Número de alumnas formadas en TIC e habilidades de emprendemento. ◆ Número de visitas de alumnas ao Centro Tecnolóxico de Supercomputación de Galicia. ◆ Número de alumnas que optan polo bacharelato tecnolóxico.		

3.1.4. Creación dun premio que estimule o desenvolvemento de ideas innovadoras e creativas entre as alumnas de formación profesional.		2013
		2014
		2015
Responsable/s: ◆ Secretaría Xeral da Igualdade.	Persoas e/ou entidades destinatarias: ◆ Mozas estudantes de formación profesional.	
Indicadores: ◆ Convocatoria do premio. ◆ Número de mozas participantes. ◆ Número e tipoloxía dos medios de difusión utilizados.		
3.1.5. Emisión na Radio Galega e na Televisión de Galicia de informacións ou reportaxes nas que se destaque a figura de emprendedoras e profesionais galegas nos distintos ámbitos de actividade.		2013
		2014
		2015
Responsable/s: ◆ Compañía de Radio e Televisión de Galicia.	Persoas e/ou entidades destinatarias: ◆ Sociedade en xeral.	
Indicadores: ◆ Número e tipoloxía de contidos emitidos desagregado por medio. ◆ Audiencia dos espazos ou programas nos que se emitiron.		
3.1.6. Consideración preferente das mulleres para participar nas accións formativas dirixidas prioritariamente a persoas traballadoras desempregadas.		2013
		2014
		2015
Responsable/s: ◆ Dirección Xeral de Emprego e Formación.	Persoas e/ou entidades destinatarias: ◆ Mulleres desempregadas.	
Indicadores: ◆ Número de mulleres participantes. ◆ Número de mulleres formadas. ◆ Porcentaxe de mulleres participantes sobre o total de persoas participantes. ◆ Porcentaxe de mulleres formadas sobre o total de persoas formadas.		
3.1.7. Desenvolvemento dos programas combinados de formación e emprego, prácticas profesionais, programas para a adquisición de experiencia e dinamización do emprego con perspectiva de xénero.		2013
		2014
		2015
Responsable/s: ◆ Dirección Xeral de Emprego e Formación.	Persoas e/ou entidades destinatarias: ◆ Entidades locais, órganos e organismos das administracións públicas distintas da local. ◆ Universidades e entidades sen ánimo de lucro. ◆ Mulleres desempregadas, preferentemente colectivos con especiais dificultades de inserción laboral.	
Indicadores: ◆ Número de proxectos financiados con perspectiva de xénero. ◆ Número de mulleres destinatarias finais das axudas. ◆ Número de mulleres formadas. ◆ Porcentaxe de mulleres destinatarias sobre o total de persoas destinatarias. ◆ Porcentaxe de mulleres formadas sobre o total de persoas formadas.		

3.1.8. Mantemento dunha atención preferente ás mulleres nos criterios de financiamento de plans de formación intersectoriais e sectoriais dirixidos prioritariamente a persoas traballadoras ocupadas.		2013
		2014
		2015
Responsable/s: ◆ Dirección Xeral de Emprego e Formación.	Persoas e/ou entidades destinatarias: ◆ Mulleres traballadoras ocupadas.	
Indicadores: ◆ Número de plans de formación financiados con participación ponderada de mulleres. ◆ Número de mulleres formadas. ◆ Porcentaxe de mulleres formadas sobre o total de persoas formadas.		

OBXECTIVO OPERATIVO 3.2.

Promover o espírito emprendedor e a actividade empresarial das mulleres, cunha especial atención aos sectores vinculados á tecnoloxía, o coñecemento e a creatividade.

3.2.1. Estímulo económico para a posta en marcha de iniciativas empresariais de mulleres e para a creación de emprego feminino vinculado aos novos proxectos de empresa.		2013
		2014
		2015
Responsable/s: ◆ Secretaria Xeral da Igualdade.	Persoas e/ou entidades destinatarias: ◆ Mulleres emprendedoras e desempregadas.	
Indicadores: ◆ Número de empresarias beneficiarias. ◆ Número de postos de traballo por conta allea creados e ocupados por mulleres.		

3.2.2. Creación dun incentivo ao traballo cooperativo ou asociado entre as mulleres emprendedoras como estratexia para mellorar o acceso ao mercado de traballo nun contexto económico globalizado.		2013
		2014
		2015
Responsable/s: ◆ Secretaria Xeral da Igualdade.	Persoas e/ou entidades destinatarias: ◆ Mulleres profesionais emprendedoras.	
Indicadores: ◆ Número de cooperativas de mulleres creadas. ◆ Número de mulleres integradas nas cooperativas.		

3.2.3. Apoio á introdución de melloras innovadoras e creativas nos proxectos de desenvolvemento empresarial liderados por mulleres.		2013
		2014
		2015
Responsable/s: ◆ Secretaria Xeral da Igualdade.	Persoas e/ou entidades destinatarias: ◆ Mulleres empresarias.	
Indicadores: ◆ Número de empresarias beneficiarias. ◆ Número de postos de traballo por conta allea creados e ocupados por mulleres.		

3.2.4. Acompañamento en proxectos de renovación e relanzamento empresarial liderados por mulleres que estean orientados ao mantemento e promoción da competitividade.		2013
		2014
		2015
Responsable/s: ◆ Secretaria Xeral da Igualdade.	Persoas e/ou entidades destinatarias: ◆ Mulleres empresarias.	
Indicadores: ◆ Número de empresarias beneficiarias. ◆ Número de postos de traballo por conta allea vinculados e ocupados por mulleres.		

3.2.5. Promoción do asociacionismo e cooperativismo entre as mulleres emprendedoras mediante accións de sensibilización e a visibilidade de casos de éxito.		2013
		2014
		2015
Responsable/s: ◆ Secretaria Xeral da Igualdade.	Persoas e/ou entidades destinatarias: ◆ Organizacións sociais e profesionais.	
Indicadores: ◆ Número de actuacións de sensibilización realizadas. ◆ Número de mulleres participantes. ◆ Número de casos de éxito divulgados.		
3.2.6. Fomento do emprendemento e do autoemprego entre as mulleres a través dos programas de apoio á contratación, ás persoas emprendedoras e á integración laboral das persoas con discapacidade.		2013
		2014
		2015
Responsable/s: ◆ Dirección Xeral de Emprego e Formación.	Persoas e/ou entidades destinatarias: ◆ Mulleres desempregadas ou con emprego en precario.	
Indicadores: ◆ Número de mulleres beneficiarias das axudas por modalidade. ◆ Porcentaxe de mulleres beneficiarias sobre o total de persoas beneficiarias por modalidade.		
3.2.7. Consideración preferente á participación das mulleres no desenvolvemento de iniciativas de emprego de base tecnolóxica.		2013
		2014
		2015
Responsable/s: ◆ Dirección Xeral de Emprego e Formación.	Persoas e/ou entidades destinatarias: ◆ Mulleres desempregadas, con atención especial a aquelas que teñen título universitario. ◆ Empresas privadas, incluídas persoas autónomas, cualificadas como Iniciativa de Emprego de Base Tecnolóxica.	
Indicadores: ◆ Número de mulleres beneficiarias das axudas. ◆ Número de postos de traballo creados e ocupados por mulleres. ◆ Número de novos postos de traballo ocupados por mulleres sobre o total creado.		
3.2.8. Inclusión de criterios preferentes a favor das novas emprendedoras nas axudas para proxectos de creación de pequenas e medianas empresas ou de realización de investimentos en pequenas e medianas empresas novas.		2013
		2014
		2015
Responsable/s: ◆ Instituto Galego de Promoción Económica.	Persoas e/ou entidades destinatarias: ◆ Pequenas e medianas empresas coa participación de mulleres emprendedoras.	
Indicadores: ◆ Número de proxectos financiados coa participación de mulleres no seu capital. ◆ Porcentaxe dos proxectos financiados con participación de mulleres no capital sobre o total de proxectos financiados. ◆ Número de postos de traballo ocupados por mulleres. ◆ Número de novos postos de traballo ocupados por mulleres sobre o total creado.		
3.2.9. Aplicación da perspectiva de xénero nos materiais e nas accións de formación e asesoramento dirixidas ás persoas emprendedoras, especialmente en relación coa creación de empresas tecnolóxicas e innovadoras.		2013
		2014
		2015
Responsable/s: ◆ Instituto Galego de Promoción Económica.	Persoas e/ou entidades destinatarias: ◆ Mulleres emprendedoras e empresarias.	
Indicadores: ◆ Número de accións desenvolvidas con perspectiva de xénero por tipoloxía. ◆ Número de mulleres usuarias ou destinatarias.		

3.2.10. Estímulo da colaboración entre o empresariado feminino para a xestión dos procesos de organización, produción e distribución como unha estratexia de optimización de recursos e incremento da competitividade.		2013
		2014
		2015
Responsable/s: ◆ Secretaria Xeral da Igualdade.	Persoas e/ou entidades destinatarias: ◆ Mulleres profesionais e empresarias.	
Indicadores: ◆ Número de ferramentas e accións de sensibilización realizadas. ◆ Número de mulleres usuarias ou participantes. ◆ Grao de utilidade declarado.		

OBXECTIVO OPERATIVO 3.3.

Consolidar a igualdade de trato e de oportunidades no ámbito laboral, apoiando medidas que faciliten o acceso das mulleres a empregos de calidade e a súa estabilidade e desenvolvemento profesional.

3.3.1. Concienciación dos equipos de recursos humanos das empresas galegas sobre a aplicación de técnicas de selección de persoal dende unha perspectiva de igualdade de oportunidades entre mulleres e homes.		2013
		2014
		2015
Responsable/s: ◆ Secretaria Xeral da Igualdade.	Persoas e/ou entidades destinatarias: ◆ Equipos de recursos humanos das empresas con domicilio social en Galicia. ◆ Consultoras de selección de persoal.	
Indicadores: ◆ Número de accións de concienciación realizadas. ◆ Número de persoas participantes desegregado por sexo. ◆ Número de empresas participantes por tipoloxía e tamaño.		

3.3.2. Fomento da visibilidade entre o empresariado galego das capacidades e habilidades que distinguen o talento das mulleres e a súa contribución á competitividade empresarial.		2013
		2014
		2015
Responsable/s: ◆ Secretaria Xeral da Igualdade.	Persoas e/ou entidades destinatarias: ◆ Empresariado. ◆ Sociedade en xeral	
Indicadores: ◆ Número de accións de sensibilización realizadas. ◆ Número e tipoloxía dos medios de difusión utilizados. ◆ Impacto das accións nas percepcións do empresariado.		

3.3.3. Apoio económico á contratación por conta allea das mulleres en aras de estimular unha participación en igualdade no mercado de traballo.		2013
		2014
		2015
Responsable/s: ◆ Dirección Xeral de Emprego e Formación.	Persoas e/ou entidades destinatarias: ◆ Empresas, entidades e persoas empregadoras. ◆ Mulleres desempregadas ou con emprego en precario.	
Indicadores: ◆ Número de mulleres destinatarias finais das axudas por modalidade de contratación. ◆ Porcentaxe de mulleres destinatarias sobre o total de persoas destinatarias.		

3.3.4. Estímulo á contratación de mulleres a través do financiamento de proxectos de investimento para a reorientación e competitividade das pequenas e medianas empresas.	2013
	2014
	2015

Responsable/s: <ul style="list-style-type: none"> ◆ Instituto Galego de Promoción Económica. 	Persoas e/ou entidades destinatarias: <ul style="list-style-type: none"> ◆ Pequenas e medianas empresas. ◆ Persoas físicas, agrupacións de persoas físicas ou xurídicas, comunidades de bens, agrupacións de interese económico.
Indicadores: <ul style="list-style-type: none"> ◆ Número de convocatorias de subvención con criterios de promoción do emprego feminino. ◆ Número de postos de traballo afectados polos proxectos aprobados e ocupados por mulleres. ◆ Número de novos postos de traballo ocupados por mulleres sobre o total creado. 	

3.3.5. Acreditación da implantación de plans de igualdade nas empresas para a verificación da súa idoneidade segundo a normativa vixente e da realización das actuacións previstas en ditos plans.	2013
	2014
	2015

Responsable/s: <ul style="list-style-type: none"> ◆ Secretaría Xeral da Consellería de Traballo e Benestar. 	Persoas e/ou entidades destinatarias: <ul style="list-style-type: none"> ◆ Empresas con domicilio social en Galicia.
Indicadores: <ul style="list-style-type: none"> ◆ Número de solicitudes de acreditación presentadas. ◆ Número de acreditacións concedidas. 	

3.3.6. Organización dunha xornada anual sobre a igualdade de xénero no ámbito das relacións laborais.	2013
	2014
	2015

Responsable/s: <ul style="list-style-type: none"> ◆ Consello Galego de Relacións Laborais. 	Persoas e/ou entidades destinatarias: <ul style="list-style-type: none"> ◆ Persoas vinculadas ao mundo laboral. ◆ Alumnado das facultades de Dereito e Relacións Laborais. ◆ Organizacións empresariais e sindicais.
Indicadores: <ul style="list-style-type: none"> ◆ Número de persoas asistentes desagregado por sexo. ◆ Número e tipoloxía de medios de difusión utilizados. 	

3.3.7. Impulso á análise e reflexión sobre a situación da negociación colectiva en materia de igualdade de trato e oportunidades no ámbito laboral e as medidas para contribuír a súa consecución.	2013
	2014
	2015

Responsable/s: <ul style="list-style-type: none"> ◆ Consello Galego de Relacións Laborais. ◆ Secretaría Xeral Técnica da Consellería de Traballo e Benestar. 	Persoas e/ou entidades destinatarias: <ul style="list-style-type: none"> ◆ Persoas negociadoras dos convenios colectivos. ◆ Empresas, traballadores e traballadoras. ◆ Asociacións empresariais e organizacións sindicais.
Indicadores: <ul style="list-style-type: none"> ◆ Número de medidas e actuacións propostas a favor da igualdade por tipoloxía. ◆ Informes anuais sobre a situación de negociación colectiva en materia de igualdade. ◆ Número de convenios colectivos revisados con cláusulas de igualdade. ◆ Número de visitas e de descargas na Web. 	

3.3.8. Elaboración dun informe anual sobre a situación das mulleres no mundo laboral que sirva á identificación de medidas para reducir as desigualdades no acceso e mantemento do emprego.		2013
		2014
		2015
Responsable/s: ◆ Consello Galego de Relacións Laborais.	Persoas e/ou entidades destinatarias: ◆ Persoas profesionais vinculadas co mundo laboral. ◆ Empresas, traballadores e traballadoras. ◆ Asociacións empresariais e organizacións sindicais. ◆ Sociedade en xeral.	
Indicadores: ◆ Informe realizado. ◆ Número de exemplares distribuídos. ◆ Número de visitas e descargas na Web.		
3.3.9. Desenvolvemento da perspectiva de xénero na formación para a prevención de riscos laborais.		2013
		2014
		2015
Responsable/s: ◆ Instituto Galego de Seguridade e Saúde Laboral.	Persoas e/ou entidades destinatarias: ◆ Sociedade en xeral.	
Indicadores: ◆ Número de cursos realizados. ◆ Número de persoas formadas desagregado por sexo.		
3.3.10. Análise e orientación sobre os aspectos relacionados coa integración da igualdade entre mulleres e homes nas políticas de prevención de riscos laborais e impulso de medidas que faciliten a súa aplicación práctica.		2013
		2014
		2015
Responsable/s: ◆ Instituto Galego de Seguridade e Saúde Laboral.	Persoas e/ou entidades destinatarias: ◆ Mulleres empregadas. ◆ Empresas, asociacións empresariais e organizacións sindicais.	
Indicadores: ◆ Número de actuacións propostas pola comisión permanente de integración da igualdade. ◆ Número de actuacións de asesoramento, estudo e análise desenvolvidas. ◆ Número de exemplares distribuídos das publicacións en soporte físico. ◆ Número de visitas e descargas na Web.		

OBXECTIVO OPERATIVO 3.4.

Impulsar de xeito prioritario a incorporación das mulleres nos ámbitos académico, científico, tecnolóxico, creativo e deportivo, así como ás profesións nas que teñen unha menor presenza.

3.4.1. Impulso á visibilidade das achegas das mulleres ao desenvolvemento económico e social, cunha especial atención aos sectores vinculados á tecnoloxía, ao coñecemento e á creatividade, a través de referentes femininos nestes campos.		2013
		2014
		2015
Responsable/s: ◆ Secretaría Xeral da Igualdade.	Persoas e/ou entidades destinatarias: ◆ Mulleres. ◆ Sociedade en xeral.	
Indicadores: ◆ Número de referentes femininos publicados. ◆ Número de consultas na Web. ◆ Porcentaxe de incorporacións ao directorio.		

3.4.2. Revisión dos procedementos de contratación e de promoción no Sistema Universitario de Galicia para identificar posibles requisitos, cláusulas e/ou situacións de discriminación, directa ou indirecta, co fin de elaborar propostas de modificación das cláusulas ou situacións detectadas como discriminatorias ou de desigualdade por razón de xénero.		2013
		2014
		2015
Responsable/s: ◆ Secretaría Xeral de Universidades.	Persoas e/ou entidades destinatarias: ◆ Universidades galegas. ◆ Persoal docente e investigador contratado.	
Indicadores: ◆ Revisión de procedementos efectuado. ◆ Número de propostas de modificacións efectuadas. ◆ Número de accións de mellora implantadas.		
3.4.3. Realización das accións necesarias para aumentar o número de mulleres dedicadas á investigación, ao desenvolvemento e á innovación.		2013
		2014
		2015
Responsable/s: ◆ Secretaría Xeral de Universidades. ◆ Axencia Galega de Innovación.	Persoas e/ou entidades destinatarias: ◆ Persoas responsables do deseño das bases das convocatorias públicas de axudas aos grupos de investigación. ◆ Persoas integrantes dos comités e grupos de avaliación. ◆ Grupos de investigación.	
Indicadores: ◆ Número e tipoloxía das medidas de estímulo adoptadas. ◆ Número de procesos de avaliación nos que se inclúen estas medidas. ◆ Número de grupos de investigación financiados cunha participación equilibrada de mulleres e homes. ◆ Número de investigadoras beneficiarias e porcentaxe sobre o total de persoas investigadoras.		
3.4.4. Aplicación de accións positivas para a realización de investigacións cuxa/s titular/es sexan mulleres.		2013
		2014
		2015
Responsable/s: ◆ Secretaría Xeral de Universidades.	Persoas e/ou entidades destinatarias: ◆ Persoas responsables do deseño das bases das convocatorias de axudas á investigación. ◆ Persoas integrantes dos comités e grupos de avaliación. ◆ Investigadoras e grupos de investigación do Sistema Universitario de Galicia.	
Indicadores: ◆ Número e tipoloxía das medidas de estímulo adoptadas. ◆ Número de procesos de avaliación nos que se inclúen estas medidas. ◆ Número de proxectos financiados nos que a investigadora principal é unha muller. ◆ Porcentaxe de proxectos liderados por mulleres sobre o total de proxectos financiados.		
3.4.5. Estímulo á participación das mulleres nos equipos de desenvolvemento de proxectos de innovación empresarial.		2013
		2014
		2015
Responsable/s: ◆ Axencia Galega de Innovación.	Persoas e/ou entidades destinatarias: ◆ Empresas, preferentemente pequenas e medianas, que desenvolvan os proxectos en Galicia.	
Indicadores: ◆ Número de proxectos de innovación financiados cunha participación equilibrada de mulleres e homes. ◆ Porcentaxe dos proxectos con participación equilibrada sobre o total de proxectos financiados. ◆ Número de mulleres participantes nos proxectos financiados. ◆ Porcentaxe de mulleres sobre o total de persoas participantes nos proxectos financiados.		

3.4.6. Deseño e realización de estudos bibliométricos que analicen a produtividade e o impacto da actividade científica das investigadoras a través das publicacións.		2013
		2014
		2015
Responsable/s: ◆ Secretaría Xeral de Universidades.	Persoas e/ou entidades destinatarias: ◆ Persoas responsables do deseño das políticas de promoción científica universitaria. ◆ Comunidade científica universitaria.	
Indicadores: ◆ Número e tipoloxía de estudos ou informes realizados. ◆ Canles de difusión dos resultados ◆ Número de exemplares distribuídos das publicacións en soporte físico. ◆ Número de visitas e descargas das publicacións dispoñible en Internet.		
3.4.7. Recoñecemento das mulleres científicas e tecnólogas galegas e promoción da súa imaxe na sociedade como referentes femininos (Premio María Josefa Wonenburger Planells).		2013
		2014
		2015
Responsable/s: ◆ Secretaría Xeral da Igualdade.	Persoas e/ou entidades destinatarias: ◆ Mulleres galegas con traxectorias notables no ámbito da ciencia e tecnoloxía. ◆ Sociedade en xeral.	
Indicadores: ◆ Outorgamento do premio e celebración do acto de entrega. ◆ Número de persoas asistentes por sexo. ◆ Número e tipoloxía de medios de difusión utilizados.		
3.4.8. Fomento da participación das mulleres nos equipos creativos das producións e coproducións audiovisuais en lingua galega.		2013
		2014
		2015
Responsable/s: ◆ Axencia Galega das Industrias Culturais.	Persoas e/ou entidades destinatarias: ◆ Persoas físicas ou xurídicas constituídas como produtoras audiovisuais independentes.	
Indicadores: ◆ Número de proxectos subvencionados liderados por mulleres. ◆ Número de mulleres participantes nos equipos creativos dos proxectos subvencionados. ◆ Número de proxectos subvencionados nos que a participación das mulleres é superior á metade. ◆ Porcentaxe de proxectos liderados por mulleres e/ou cunha participación delas superior á metade sobre o total de proxectos financiados.		
3.4.9. Colaboración na visibilidade da presenza das mulleres galegas no ámbito da creación cultural e artística.		2013
		2014
		2015
Responsable/s: ◆ Secretaría Xeral da Igualdade.	Persoas e/ou entidades destinatarias: ◆ Creadoras culturais e artísticas.	
Indicadores: ◆ Número de actividades por tipoloxía. ◆ Número e tipoloxía dos medios de difusión utilizados. ◆ Número de persoas participantes desagregado por sexo.		

3.4.10. Fomento da dirección feminina na produción de espectáculos de artes escénicas.		2013
		2014
		2015
Responsable/s: ◆ Axencia Galega das Industrias Culturais.	Persoas e/ou entidades destinatarias: ◆ Persoas físicas ou xurídicas dedicadas profesionalmente á actividade escénica. ◆ Creadoras culturais e artísticas.	
Indicadores: ◆ Número de proxectos subvencionados dirixidos por mulleres. ◆ Porcentaxe de proxectos dirixidos por mulleres sobre o total de proxectos subvencionados. ◆ Número e tipoloxía das actuacións de difusión.		
3.4.11. Impulso á participación das mulleres no deporte galego de alto nivel con especial incidencia no deseño e aplicación de medidas para remover os obstáculos por razón de xénero.		2013
		2014
		2015
Responsable/s: ◆ Secretaría Xeral para o Deporte.	Persoas e/ou entidades destinatarias: ◆ Mulleres deportistas galegas.	
Indicadores: ◆ Número e tipoloxía das medidas de estímulo adoptadas. ◆ Número de mulleres deportistas galegas de alto nivel por modalidade. ◆ Porcentaxe de mulleres deportistas de alto nivel sobre o total deste colectivo.		
3.4.12. Identificación das profesións con subrepresentación feminina en Galicia coa fin de articular iniciativas que contribúan ao incremento da presenza das mulleres.		2013
		2014
		2015
Responsable/s: ◆ Dirección Xeral de Emprego e Formación.	Persoas e/ou entidades destinatarias: ◆ Poboación activa feminina. ◆ Comunidade empresarial e axentes sociais.	
Indicadores: ◆ Número de profesións incluídas no listado anual. ◆ Número de profesións que aparecen e desaparecen no listado anual.		
3.4.13. Apoio económico para os investimentos tendentes á eliminación da infrarrepresentación das mulleres nos eidos laborais ocupados predominantemente por homes.		2013
		2014
		2015
Responsable/s: ◆ Dirección Xeral de Traballo e Economía Social.	Persoas e/ou entidades destinatarias: ◆ Pequenas e medianas empresas con domicilio social en Galicia ou con calquera outra representación na Comunidade galega, sempre que teñan contratado un 10% do seu persoal en Galicia e, cando menos, dez persoas.	
Indicadores: ◆ Número de empresas beneficiarias segundo o tamaño. ◆ Número de traballadoras destinatarias.		

OBXECTIVO OPERATIVO 3.5.

Potenciar o desenvolvemento profesional e o empoderamento das mulleres rurais en todos os posibles ámbitos da actividade económica.

3.5.1. Realización dun estudo que analice o potencial de diversificación da actividade económica no rural como oportunidade de negocio para as mulleres emprendedoras e empresarias.		2013
		2014
		2015
Responsable/s: ◆ Secretaría Xeral da Igualdade.	Persoas e/ou entidades destinatarias: ◆ Organizacións e asociacións do medio rural. ◆ Sociedade en xeral.	
Indicadores: ◆ Realización do estudo. ◆ Número e tipoloxía de medios de difusión utilizados. ◆ Número de consultas e descargas na Web.		
3.5.2. Fomento do coñecemento e implantación da titularidade compartida das explotacións agrarias como medida para recoñecer e dar visibilidade á participación das mulleres no desenvolvemento rural.		2013
		2014
		2015
Responsable/s: ◆ Dirección Xeral de Producción Agropecuaria.	Persoas e/ou entidades destinatarias: ◆ Mulleres que comparten con seus cónxuxes ou parellas as tarefas agrarias. ◆ Organizacións de mulleres do medio rural, organizacións profesionais agrarias, grupos de desenvolvemento rural. ◆ Oficinas agrarias comarcais.	
Indicadores: ◆ Desenvolvemento do Rexistro de Titularidade Compartida de Explotacións Agrarias de Galicia. ◆ Número de entidades de titularidade compartida inscritas. ◆ Número de mulleres inscritas como cotitulares de explotación agrarias. ◆ Número e tipoloxía dos medios de difusión utilizados.		
3.5.3. Apoio ás mulleres para o acceso á terra con vocación agraria e a mellora das súas capacidades produtivas.		2013
		2014
		2015
Responsable/s: ◆ Axencia Galega de Desenvolvemento Rural.	Persoas e/ou entidades destinatarias: ◆ Mulleres do medio rural, con especial atención ás emprendedoras que desexen incorporarse ao sector primario.	
Indicadores: ◆ Número de normas e acordos que favorecen o acceso das mulleres á terra con vocación agraria. ◆ Número de mulleres arrendatarias de parcelas do Banco de Terras. ◆ Porcentaxe de mulleres arrendatarias sobre o total de persoas arrendatarias.		
3.5.4. Apoio á realización de proxectos empresariais e ao desenvolvemento profesional das mulleres do medio rural en todos os posibles ámbitos de actividade.		2013
		2014
		2015
Responsable/s: ◆ Axencia Galega de Desenvolvemento Rural.	Persoas e/ou entidades destinatarias: ◆ Mulleres do medio rural, con especial atención a emprendedoras e empresarias.	
Indicadores: ◆ Número de proxectos subvencionados que potencien o empoderamento feminino. ◆ Porcentaxe dos proxectos a favor das mulleres do medio rural sobre o total de proxectos subvencionados. ◆ Número de mulleres destinatarias dos proxectos subvencionados. ◆ Número e tipoloxía dos medios de difusión utilizados.		

3.5.5. Potenciamiento do comercio electrónico e de novas formas de distribución como ferramenta que garanta a viabilidade das iniciativas económicas das mulleres no rural.		2013
		2014
		2015
Responsable/s: ◆ Secretaría Xeral da Igualdade.	Persoas e/ou entidades destinatarias: ◆ Mulleres profesionais e empresarias do medio rural.	
Indicadores: ◆ Número de proxectos empresariais financiados. ◆ Número de postos de traballo ocupados por mulleres.		
3.5.6. Consideración da perspectiva de xénero e/ou de medidas de acción positiva para as mulleres nos criterios de recoñecemento de iniciativas de desenvolvemento rural (Premios AGADER).		2013
		2014
		2015
Responsable/s: ◆ Axencia Galega de Desenvolvemento Rural.	Persoas e/ou entidades destinatarias: ◆ Mulleres do medio rural, con especial atención a emprendedoras e empresarias.	
Indicadores: ◆ Incorporación de criterios de valoración a favor do empoderamento feminino. ◆ Número de iniciativas de desenvolvemento rural premiadas con perspectiva de xénero. ◆ Número de iniciativas de desenvolvemento rural premiadas con acción positiva para as mulleres.		
3.5.7. Fomento de programas integrais de base comunitaria en zonas rurais que favorezan a inclusión social e laboral das mulleres.		2013
		2014
		2015
Responsable/s: ◆ Dirección Xeral de Familia e Inclusión.	Persoas e/ou entidades destinatarias: ◆ Entidades de iniciativa social. ◆ Mulleres en exclusión social ou en risco de padecela do medio rural.	
Indicadores: ◆ Número de programas subvencionados con esta finalidade. ◆ Número de mulleres destinatarias dos programas subvencionados. ◆ Porcentaxe de programas a favor da inclusión das mulleres sobre o total de programas subvencionados.		
3.5.8. Apoio ao desenvolvemento profesional das mulleres na posta en práctica dos plans estratéxicos para o desenvolvemento sostible das zonas costeiras a través da incorporación da perspectiva de xénero, con especial atención as áreas rurais.		2013
		2014
		2015
Responsable/s: ◆ Dirección Xeral de Desenvolvemento Pesqueiro.	Persoas e/ou entidades destinatarias: ◆ Persoas e entidades promotoras de proxectos. ◆ Confrarías de pescadores, concellos, asociacións declaradas de utilidade pública e empresas.	
Indicadores: ◆ Incorporación de criterios de valoración a favor do empoderamento feminino. ◆ Número de proxectos con perspectiva de xénero ou con acción positiva para as mulleres. ◆ Porcentaxe dos proxectos con perspectiva de xénero ou acción positiva para as mulleres sobre o total de proxectos financiados. ◆ Número e tipo de medios de difusión utilizados.		

OBXECTIVO OPERATIVO 3.6.**Fomentar a dimensión da igualdade de xénero nas accións de responsabilidade social das organizacións.**

3.6.1. Difusión de ferramentas con pautas e orientacións respecto á incorporación da igualdade de xénero como unha estratexia en materia de responsabilidade social empresarial.		2013
		2014
		2015
Responsable/s: ◆ Secretaría Xeral da Igualdade.	Persoas e/ou entidades destinatarias: ◆ Empresas con domicilio social en Galicia.	
Indicadores: ◆ Manual actualizado. ◆ Número e tipoloxía de medios de difusión utilizados. ◆ Número de visitas e de descargas na Web. ◆ Grao de utilidade declarado.		
3.6.2. Impulso da Marca Galega de Excelencia en Igualdade como recoñecemento e posta en valor de empresas e estratexias empresariais destacables na aplicación de políticas de igualdade.		2013
		2014
		2015
Responsable/s: ◆ Secretaría Xeral Técnica da Consellería de Traballo e Benestar.	Persoas e/ou entidades destinatarias: ◆ Empresas con domicilio social en Galicia ou calquera outra representación sempre e cando contrate persoal na Comunidade galega.	
Indicadores: ◆ Número de empresas solicitantes. ◆ Número de empresas ás que se concede o distintivo por tipoloxía. ◆ Número e tipoloxía de medios de difusión utilizados.		
3.6.3. Apoio á implantación de plans de igualdade nas pequenas e medianas empresas.		2013
		2014
		2015
Responsable/s: ◆ Dirección Xeral de Traballo e Economía Social.	Persoas e/ou entidades destinatarias: ◆ Pequenas e medianas empresas con domicilio social en Galicia ou con calquera outra representación na Comunidade galega, sempre que teñan contratado un 10% do seu persoal en Galicia e, cando menos, dez persoas.	
Indicadores: ◆ Número de empresas beneficiarias segundo o seu tamaño. ◆ Número de mulleres que traballan nestas empresas e porcentaxe sobre o total de persoas traballadoras. ◆ Número de cursos de formación realizados. ◆ Número de persoas destinatarias dos cursos desagregado por sexo.		
3.6.4. Aplicación da perspectiva de xénero nas accións de divulgación, formación e asesoramento dirixidas ás empresas para fortalecer a igualdade de xénero no desenvolvemento das medidas de responsabilidade social empresarial.		2013
		2014
		2015
Responsable/s: ◆ Dirección Xeral de Traballo e Economía Social.	Persoas e/ou entidades destinatarias: ◆ Empresas, especialmente pequenas e medianas. ◆ Organizacións empresariais e sindicais.	
Indicadores: ◆ Número e tipoloxía de actuacións desenvolvidas con perspectiva de xénero. ◆ Número e tipoloxía dos medios de difusión utilizados. ◆ Número e tipoloxía das empresas e/ou organizacións partícipes destas actuacións. ◆ Número persoas destinatarias desagregado por sexo.		

**EIXE 4. CONCILIACIÓN CORRESPONSABLE E
CALIDADE DE VIDA**



4.4 Eixe 4. Conciliación corresponsable e calidade de vida

4.4.1 Fundamentos e descrición

Necesariamente deben establecerse prioridades, que indubidablemente dependerán do poder de negociación dos distintos actores sociais: ou ben a sociedade se organiza tendo coma referencia as esixencias dos tempos de coidados, ou ben se organiza baixo a esixencias dos tempos da produción (Cristina Carrasco: “Conciliación? Non, grazas. Cara a unha nova organización social”)

O traballo reprodutivo, sendo este o que se ocupa tanto do doméstico coma dos coidados, é esencial para a vida humana. Non entanto, e contrariamente ao traballo produtivo, nin é remunerado nin goza do debido recoñecemento social. Segundo a teoría da división sexual do traballo, tradicionalmente os homes foron adscritos á esfera do mundo produtivo e as mulleres á do reprodutivo. Nas últimas décadas, o avance das mulleres no terreo profesional ou produtivo foi moi importante, malia que non se viu acompañado por unha participación dos homes no mundo do reprodutivo ao mesmo nivel, a pesar de que se produciron cambios significativos. O feito de que sigan a ser as mulleres sobre quen recaen de xeito maioritario as tarefas domésticas e de coidado implica que estean a pagar o denominado “imposto reprodutivo”, é dicir, unha peaxe que se traduce en maiores dificultades no acceso, promoción e permanencia no mercado laboral, así como no desenvolvemento persoal. É preciso, por iso, desenvolver os mecanismos necesarios para promover que se incremente a súa participación no mercado laboral para acadar os obxectivos da Estratexia Europea 2020. Neste sentido, as políticas encamiñadas a favorecer a conciliación e un reparto de tarefas igualitario son fundamentais para que este “imposto” que pagan as mulleres e que se traduce en dificultades de acceso e promoción no emprego se dilúa.

O Parlamento Europeo, no seu informe de igualdade referido ao ano 2011 afirma que “demógrafos e economistas (Banco Mundial, OCDE, FMI) utilizan modelos económicos e matemáticos para poñer de manifesto o valor económico das tarefas domésticas –desempeñadas principalmente por mulleres- e que a contribución das mulleres ao Produto Interior Bruto (PIB) sería mesmo maior se se tivera en conta o traballo non remunerado, o que amosa a discriminación da que é obxecto o traballo das mulleres (...) que os recortes orzamentarios en servizos sociais coma os de atención infantil dificultan en maior medida a participación das mulleres no mercado laboral e que o acceso aos servizos de atención infantil e de asistencia a persoas maiores e a persoas dependentes é esencial para acadar unha participación en igualdade de condicións de mulleres e homes no mercado laboral, na educación e na formación”.

Na década dos noventa, o INE realizou o primeiro estudo piloto sobre usos do tempo a instancias do EUROSTAT. A análise de usos do tempo pon de manifesto as diferenzas na xestión dos tempos entre homes e mulleres, e tamén a sobrecarga de traballo reprodutivo (doméstico e de coidados) realizado polas mulleres e que, unido ao traballo produtivo, ten como resultado o que se coñece como dobre xornada. A dificultade para harmonizar a vida profesional, familiar e persoal nas vinte catro horas do día é un problema particularmente sufrido polas mulleres na medida en que son elas as que maioritariamente se ocupan do ámbito do doméstico e dos coidados. Segundo a enquisa de emprego do tempo do Instituto Nacional de Estatística 2009/2010, en España os homes participan nun 74,7% nas tarefas domésticas fronte ao 91,9% das mulleres, o cal implica unha

diferenza de 17 puntos porcentuais. Non obstante, é preciso incidir en que este maior impacto nas mulleres é resultado dunha distribución social non equitativa e inxusta das necesidades da esfera do reprodutivo, que está a cambiar de xeito lento e que debe camiñar inexorablemente ata a consecución non só da conciliación a todos os niveis, senón da corresponsabilidade entre homes e mulleres nas tarefas domésticas e de coidado. Resulta imprescindible sensibilizar ao conxunto da cidadanía na interiorización de que a conciliación non é un “problema das mulleres” senón da sociedade na súa totalidade, e que tanto homes coma mulleres deben ser solidariamente responsables. Por outra banda, cando se fala de conciliación faise un maior fincapé na vida profesional e na familiar, esquecendo o ámbito do persoal na que se desenvolven actividades de ocio, formación ou lecer que son igualmente necesarias para o desenvolvemento e o benestar individuais.

Por todo o sinalado anteriormente, o obxectivo que se persegue no *VI Plan Galego para a igualdade entre mulleres e homes. Estratexia 2013-2015* é **reforzar unha asunción equilibrada entre mulleres e homes dos tempos dedicados ás tarefas domésticas e familiares e dos tempos dedicados ao traballo remunerado e á formación, así como ao ocio e á vida social, de xeito que se reduza a fenda de xénero e se avance nun modelo de organización social que facilite unha boa calidade de vida para todas as persoas e unha maior produtividade e satisfacción respecto ao traballo.**

Historicamente os traballos realizados no ámbito doméstico non estiveron socialmente valorados, nin tampouco aqueles relacionados cos coidados a menores, persoas dependentes, persoas enfermas ou maiores. Estes traballos foron e son aínda hoxe maioritariamente desenvolvidos por mulleres, con escasa valoración social e, en moitos casos, invisibilizados. Co obxectivo de poñer en valor en termos económicos este traballo, no ano 1995 impúlsase a “Conta satélite da produción doméstica”: o Instituto Galego de Estatística, en datos referidos ao ano 2003, afirma que o valor engadido bruto (VEB) xerado polos fogares galegos supón nese ano o 37% do Produto Interior Bruto (PIB). Cómpre articular mecanismos que promovan a valorización social destes traballos, sen os cales un gran número de persoas non podería sobrevivir. Cómpre tamén, ao mesmo tempo, poñer de manifesto que estes traballos deben ser desempeñados tanto por homes coma por mulleres, igualmente responsables deles. Así, é preciso avanzar cara a corresponsabilidade, que implica un reparto de tarefas que non estea mediado por estereotipos de xénero e **poñer en valor as tarefas doméstico - familiares e de coidado das persoas no marco dunha nova cultura dos traballos e da corresponsabilidade.** Involucrar a toda a sociedade neste obxectivo implica desenvolver accións encamiñadas a visibilizar e valorizar a corresponsabilidade. Como xa se sinalou, se ben as mulleres entraron con forza no mundo do emprego remunerado tradicionalmente adscrito aos varóns, os homes non entraron de igual xeito nas actividades domésticas e de coidado tradicionalmente adscritas ás mulleres. Reforzar o papel dos homes neste eido é fundamental, e o seu compromiso, imprescindible.

Tal e como se puxo de manifesto en liñas anteriores, os tempos dedicados a actividades domésticas son substancialmente distintos. Así, por exemplo, na enquisa de emprego do tempo 2009/2010ponse de manifesto que, mentres os homes galegos dedican un promedio de 54 minutos diarios a “actividades culinarias”, as mulleres dedican como promedio unha hora e 44 minutos. O cambio de modelo de paternidade é evidente nas últimas décadas, malia que os datos seguen a mostrar diferenzas nos tempos dedicados ao coidado infantil. Na enquisa anteriormente citada os datos indican que os homes invisten unha media dunha hora e 44 minutos no coidado de nenas e nenos, e as mulleres dúas horas e 17 minutos. Cabe destacar tamén o relevante papel de avós e moi particularmente avoas no coidado dos e das menores, que palían en moitos casos as dificultades de

conciliación das nais e pais e, no Ano Europeo para o Envellecemento Activo e a Solidariedade Interxeracional, é un dato que hai que poñer en valor.

O coidado de persoas dependentes segue a ser unha actividade feminizada e é preciso estimular tamén a participación dos homes nestas tarefas de coidado, xa que, segundo a enquisa de condicións de vida das familias do Instituto Nacional de Estatística (Módulo dependencia-2011) do total de persoas coidadoras de persoas con dependencia tan só o 31,01% eran homes. O 85,1% das excedencias por coidado a persoas en situación de dependencia en España nese mesmo ano foron concedidas a mulleres. Por outra banda, as persoas coidadoras non profesionais deben ver recoñecido o seu labor, facilitándolles períodos de descanso familiar e acceso á formación. Segundo datos da citada enquisa do ano 2011, o 67,1% das mulleres coidadoras en Galicia afirman que realizar esta tarefa influíu na súa propia saúde, e o 63,8% sostén que influíu na economía do fogar, o cal pode implicar dificultades económicas para outro tipo de actividades como a formación, ademais das evidentes dificultades temporais derivadas da actividade de coidado.

As empresas demandan en moitas ocasións unha ampla dispoñibilidade horaria e xeográfica aos seus traballadores e traballadoras, que pode ter un grande impacto na conciliación e este impacto non é homoxéneo en mulleres e homes, na medida en que a elas tradicionalmente se lles esixiu do mesmo xeito unha dispoñibilidade e dedicación tamén moi amplas nas tarefas domésticas e de coidado. A sociedade, as administracións e as entidades privadas deben pois comezar a organizarse tendo en conta as esixencias da esfera doméstica e do coidado, equitativamente repartidas entre homes e mulleres. Trátase de **reforzar os modelos de organización social corresponsable que inclúan a racionalización de horarios e favorezan o equilibrio entre a vida profesional, familiar e persoal de mulleres e homes**. Para realizar esta tarefa levaranse a cabo no marco do plan actuacións de sensibilización, de apoio a medidas de conciliación e flexibilidade horaria, de apoio ás medidas tendentes ao teletraballo, de divulgación e recoñecemento de boas prácticas, dirixidas moi particularmente ao empresariado en xeral, a mulleres emprendedoras e a entidades locais. Establécese a creación do Premio empresa a favor da familia e contéplase tamén a elaboración e divulgación dun acordo de conciliación tipo dirixido a microempresas e pequenas empresas que recolla sistemas flexibles de organización de tempos. Nesta mesma liña, prevense medidas encamiñadas ao fomento do goce de permisos e medidas para a conciliación por parte dos homes, que contribúan ao camiño cara a corresponsabilidade. No ano 2011, 12.661 homes galegos acolléronse ao permiso de paternidade en Galicia. Nese mesmo ano, e con datos a nivel estatal, o 93,8% das excedencias para o coidado de fillas e fillos foi concedida a mulleres. Cabe destacar tamén o papel das axudas da Administración galega destinadas a homes que reducen a súa xornada laboral para o coidado de menores: dende o ano 2007 ata o 2012 un total de 1.035 homes residentes en Galicia obtiveron estas axudas.

A implementación do principio de igualdade coa ferramenta da transversalidade implica que os servizos sociocomunitarios de toda índole deben ser planificados, deseñados e executados tendo en conta a perspectiva de xénero. Desenvolver servizos de conciliación redonda na mellora da calidade de vida das mulleres e dos homes, pero moi particularmente nas posibilidades das mulleres para desenvolverse profesionalmente, na medida en que son elas quen tradicionalmente soportaron os custos da conciliación. É tamén obxectivo do presente plan **potenciar o desenvolvemento e adecuación dos servizos sociocomunitarios que facilitan a conciliación con especial atención ás situacións de vulnerabilidade**. Con esta finalidade establécense axudas ás empresas para habilitar servizos de conciliación, e ao mesmo tempo sentaranse as

bases para que, a iniciativa pública ou privada, se prevea na planificación e ordenación das áreas empresariais a necesidade de designar espazos dedicados á atención e coidado de nenos, nenas e persoas maiores. No ámbito das escolas infantís de 0 a 3 anos, realizarase un plan de racionalización horaria que facilite a conciliación, e as familias monoparentais terán prioridade e bonificacións de tarifas. Cabe destacar o dato extraído da Enquisa conxuntural a fogares do Instituto Galego de Estatística, segundo a cal no ano 2012 o 65,32% das familias monoparentais galegas tiveron dificultade ou moita dificultade para chegar a fin de mes, fronte ao 54,06% do total de familias independentemente da súa composición. No período de escolarización obrigatoria, contéplase o apoio da administración aos servizos e actividades complementarias que faciliten a conciliación de pais e nais; tamén as actividades de índole cultural, lúdicas ou deportivas dirixidas a nenas e nenos co mesmo fin, particularmente nos períodos non lectivos, nos cales se agudizan os problemas de conciliación.

Está prevista así mesmo a promoción de programas e recursos complementarios de conciliación dirixidos a mulleres en situación de vulnerabilidade a través das entidades de iniciativa social, e o mantemento das axudas á conciliación nas accións formativas para o emprego dirixidas ás persoas desempregadas e con rendas baixas, co obxectivo de mellorar as posibilidades de conciliación das persoas que se atopan nunha situación social de maior risco e dificultade. No ano 2011, o Instituto Galego de Estatística calculou unha taxa de risco de pobreza feminina levemente superior á masculina: un 15,79% fronte a un 15,66%. É significativo subliñar o dato de que 3.257 mulleres foron beneficiarias da Renda de Integración Social de Galicia durante o ano 2011, fronte a 2.159 homes, o cal supón que as mulleres representaron o 60,1% das persoas perceptoras da dita prestación.

Para lograr harmonizar a vida profesional e familiar é preciso dispoñer das axeitadas infraestruturas de servizos, nas que se tome en consideración a perspectiva de xénero. É imprescindible tamén que o horizonte da conciliación se vislumbre como un dos logros que se deben perseguir dende o mesmo planeamento da organización territorial, xa que sen as infraestruturas adecuadas non é posible modificar as estruturas sociais. A planificación da organización do territorio e dos servizos son, polo tanto, pia fundamental na consecución dunha sociedade máis igualitaria. Articúlase, neste sentido, un ambicioso obxectivo dirixido a **manter unha organización territorial e de infraestruturas orientada a mellorar a calidade de vida da cidadanía cun enfoque de igualdade de xénero.**

A planificación urbana, do territorio e das infraestruturas debe considerar a perspectiva de xénero e integrala no deseño dos equipamentos públicos. Para a consecución deste obxectivo é preciso desenvolver actividades formativas que permitan abrir e continuar o debate nesta materia por parte dos axentes implicados nela. A dimensión de xénero debe aplicarse tamén transversalmente na planificación dos servizos de transporte público, realizando estudos sobre a mobilidade das mulleres que incidan de xeito particular na análise do medio rural, pola relevancia que nel ten o transporte no acceso aos recursos. Diversos estudos sobre mobilidade poñen de manifesto que son as mulleres as principais usuarias do transporte público. O Ministerio de Fomento realizou en 2006/2007 a enquisa *Movilia* sobre mobilidade das persoas residentes en España, que incidía nestes datos, amosando que as mulleres utilizaban en maior medida o transporte público que os homes: un 22% fronte ao 8% masculino. Por iso, axeitar os servizos de transporte ás necesidades das súas principais usuarias redundará na mellora da súa mobilidade e autonomía persoal.

4.4.2 Obxectivos e actuacións

OBXECTIVO ESTRATÉGICO:

Reforzar unha asunción equilibrada entre mulleres e homes dos tempos dedicados ás tarefas domésticas e familiares e dos tempos dedicados ao traballo remunerado e á formación, así como ao ocio e á vida social, de xeito que se reduza a fenda de xénero e se avance nun modelo de organización social que facilite unha boa calidade de vida para todas as persoas e unha maior produtividade e satisfacción respecto ao traballo.

OBXECTIVO OPERATIVO 4.1.

Poñer en valor as tarefas doméstico - familiares e de coidado das persoas no marco dunha nova cultura dos traballos e da corresponsabilidade.

ACTUACIÓNS:

4.1.1. Desenvolvemento de iniciativas de concienciación cidadá para visibilizar os beneficios da convivencia familiar en igualdade e do reparto equitativo das tarefas domésticas e de coidado.		2013
		2014
		2015
Responsable/s: ◆ Secretaría Xeral da Igualdade.	Persoas e/ou entidades destinatarias: ◆ Sociedade en xeral.	
Indicadores: ◆ Número de accións de concienciación realizadas por tipoloxía. ◆ Número e tipoloxía dos medios de difusión utilizados.		
4.1.2. Realización de accións de sensibilización dirixidas a promover a corresponsabilidade dos homes no fogar.		2013
		2014
		2015
Responsable/s: ◆ Secretaría Xeral da Igualdade.	Persoas e/ou entidades destinatarias: ◆ Homes.	
Indicadores: ◆ Número de accións de sensibilización realizadas por tipoloxía. ◆ Número e tipoloxía dos medios de difusión utilizados.		
4.1.3. Lanzamento dun programa integral de actividades para a posta en valor das tarefas doméstico-familiares e para a promoción da autonomía persoal e da corresponsabilidade no ámbito privado.		2013
		2014
		2015
Responsable/s: ◆ Secretaría Xeral da Igualdade.	Persoas e/ou entidades destinatarias: ◆ Entidades sociais e locais. ◆ Sociedade en xeral.	
Indicadores: ◆ Número de entidades subvencionadas por tipoloxía. ◆ Número de persoas participantes desagregado por sexo. ◆ Grao de utilidade declarado.		

4.1.4. Posta en marcha de obradoiros de formación orientados a facilitar o desempeño do rol de pai cuidador que demandan os cambios sociais e culturais.		2013
		2014
		2015
Responsable/s: ◆ Servizo Galego de Saúde.	Persoas e/ou entidades destinatarias: ◆ Persoas proxenitoras, nomeadamente homes	
Indicadores: ◆ Número de obradoiros realizados. ◆ Número de persoas formadas desagregado por sexo.		

4.1.5. Recoñecemento do labor desempeñado por cuidadores/as non profesionais das persoas en situación de dependencia mediante a libranza desta tarefa no contorno familiar e con atención á súa formación.		2013
		2014
		2015
Responsable/s: ◆ Secretaría Xeral de Política Social.	Persoas e/ou entidades destinatarias: ◆ Persoas cuidadoras non profesionais.	
Indicadores: ◆ Número de programas e iniciativas desenvolvidas por tipoloxía. ◆ Número de persoas cuidadoras beneficiarias desagregado por sexo. ◆ Número de persoas cuidadoras que acceden á formación por sexo.		

OBXECTIVO OPERATIVO 4.2.

Reforzar os modelos de organización social corresponsable que inclúan a racionalización de horarios e favorezan o equilibrio entre a vida profesional, familiar e persoal de mulleres e homes.

4.2.1. Recompilación e difusión de estudos, materiais ou boas prácticas para o favorecemento da conciliación corresponsable no marco das relacións laborais.		2013
		2014
		2015
Responsable/s: ◆ Secretaría Xeral da Igualdade.	Persoas e/ou entidades destinatarias: ◆ Organizacións sindicais e empresariais. ◆ Empresariado, traballadores e traballadoras.	
Indicadores: ◆ Número de contidos difundidos. ◆ Número de consultas e descargas na Web. ◆ Número e tipoloxía dos medios de difusión utilizados.		

4.2.2. Organización de actividades de sensibilización dirixidas ao empresariado que visualicen o impacto dun contorno organizacional flexible en termos de produtividade e competitividade.		2013
		2014
		2015
Responsable/s: ◆ Secretaría Xeral da Igualdade.	Persoas e/ou entidades destinatarias: ◆ Empresas con domicilio social en Galicia. ◆ Persoas con cargos directivos ou de responsabilidade en recursos humanos.	
Indicadores: ◆ Número de actividades de sensibilización realizadas por tipoloxía. ◆ Número e tipoloxía dos medios de difusión utilizados.		

4.2.3. Elaboración e divulgación dun acordo de conciliación tipo dirixido a microempresas e pequenas empresas que recolla sistemas flexibles de organización de tempos e espazos adecuados ás súas dimensións e características.		2013
		2014
		2015
Responsable/s: ◆ Secretaría Xeral da Igualdade.	Persoas e/ou entidades destinatarias: ◆ Microempresas e pequenas empresas. ◆ Cadros de persoal destas empresas.	
Indicadores: ◆ Acordo elaborado. ◆ Número de empresas adheridas. ◆ Número de persoas empregadas das empresas adheridas desagregado por sexo.		
4.2.4. Recoñecemento das empresas que destaquen por boas prácticas na conciliación e na corresponsabilidade entre o seu persoal a través do Premio empresa a favor da familia.		2013
		2014
		2015
Responsable/s: ◆ Dirección Xeral de Familia e Inclusión.	Persoas e/ou entidades destinatarias: ◆ Persoas físicas ou xurídicas que exerzan unha actividade mercantil en Galicia. ◆ Comunidade empresarial e sociedade en xeral.	
Indicadores: ◆ Número de empresas presentadas segundo sector e tamaño. ◆ Número e tipoloxía das empresas premiadas.		
4.2.5. Apoio ao establecemento de medidas de flexibilidade horaria e espacial, nomeadamente o teletraballo, como medidas de apoio á conciliación da vida persoal, familiar e laboral.		2013
		2014
		2015
Responsable/s: ◆ Secretaría Xeral da Igualdade.	Persoas e/ou entidades destinatarias: ◆ Mulleres emprendedoras e empresarias con residencia en Galicia. ◆ Cadros de persoal destas empresas.	
Indicadores: ◆ Número de empresas beneficiarias. ◆ Número de medidas de flexibilidade postas en marcha por tipoloxía. ◆ Estabilidade na aplicación das medidas. ◆ Número de persoas empregadas destinatarias das medidas desagregado por sexo.		
4.2.6. Apoio á conciliación do exercicio profesional das mulleres emprendedoras e empresarias coa vida persoal e familiar.		2013
		2014
		2015
Responsable/s: ◆ Secretaría Xeral da Igualdade.	Persoas e/ou entidades destinatarias: ◆ Mulleres emprendedoras e empresarias.	
Indicadores: ◆ Número de promotoras beneficiarias. ◆ Número de medidas de flexibilidade postas en marcha. ◆ Estabilidade na aplicación das medidas.		

4.2.7. Realización de accións de información e concienciación sobre o uso de permisos e medidas para a conciliación da vida familiar, laboral e persoal por parte dos homes.		2013
		2014
		2015
Responsable/s:	Persoas e/ou entidades destinatarias:	
<ul style="list-style-type: none"> ◆ Secretaría Xeral da Igualdade. 	<ul style="list-style-type: none"> ◆ Homes traballadores ◆ Empresariado 	
Indicadores:		
<ul style="list-style-type: none"> ◆ Número de acción de información e concienciación realizadas por tipoloxía. ◆ Número e tipoloxía dos medios de difusión utilizados. 		

4.2.8. Concesión de axudas económicas para promover o uso de permisos e medidas de conciliación que fomenten a corresponsabilidade por parte dos homes.		2013
		2014
		2015
Responsable/s:	Persoas e/ou entidades destinatarias:	
<ul style="list-style-type: none"> ◆ Secretaría Xeral da Igualdade. 	<ul style="list-style-type: none"> ◆ Homes traballadores por conta allea. 	
Indicadores:		
<ul style="list-style-type: none"> ◆ Número de homes beneficiarios e porcentaxe sobre o total de persoas beneficiarias. ◆ Número de empresas detallado por sector público e privado. 		

4.2.9. Estímulo á realización de programas e medidas de conciliación desde as entidades locais.		2013
		2014
		2015
Responsable/s:	Persoas e/ou entidades destinatarias:	
<ul style="list-style-type: none"> ◆ Secretaría Xeral da Igualdade. 	<ul style="list-style-type: none"> ◆ Entidades locais. ◆ Sociedade en xeral. 	
Indicadores:		
<ul style="list-style-type: none"> ◆ Número de entidades beneficiarias. ◆ Número de medidas desenvolvidas por tipoloxía. ◆ Poboación destinataria desagregada por sexo. 		

OBXECTIVO OPERATIVO 4.3.

Potenciar o desenvolvemento e adecuación dos servizos sociocomunitarios que facilitan a conciliación con especial atención ás situacións de vulnerabilidade.

4.3.1. Estímulo dun nivel adecuado de servizos sociais de carácter público ou privado na planificación e ordenación das áreas empresariais, principalmente de atención e coidado de nenos, nenas e persoas maiores.		2013
		2014
		2015
Responsable/s:	Persoas e/ou entidades destinatarias:	
<ul style="list-style-type: none"> ◆ Instituto Galego de Vivenda e Solo. 	<ul style="list-style-type: none"> ◆ Concellos e entidades promotoras. ◆ Poboación potencial das áreas empresariais. 	
Indicadores:		
<ul style="list-style-type: none"> ◆ Número de proxectos sectoriais de ordenación de áreas empresarias que inclúen estes servizos. ◆ Número e tipoloxía de servizos incluídos. ◆ Poboación potencialmente destinataria desagregada por sexo. 		

4.3.2. Concesión de axudas ás pequenas e medianas empresas para favorecer a conciliación da vida familiar e laboral das persoas traballadoras a través da habilitación de servizos ou instalacións axeitadas.		2013
		2014
		2015
Responsable/s:	Persoas e/ou entidades destinatarias:	
<ul style="list-style-type: none"> ◆ Dirección Xeral de Traballo e Economía Social. 	<ul style="list-style-type: none"> ◆ Pequenas e medianas empresas con domicilio social en Galicia ou con calquera outra representación, sempre que teñan contratado un 10% do seu persoal e, cando menos, 10 persoas. 	
Indicadores:		
<ul style="list-style-type: none"> ◆ Número de empresas beneficiarias segundo o tamaño. ◆ Número de persoas traballadoras destinatarias desagregado por sexo. 		
4.3.3. Desenvolvemento dun plan de adecuación e racionalización de horarios e prazas nas escolas infantís de 0 a 3 anos.		2013
		2014
		2015
Responsable/s:	Persoas e/ou entidades destinatarias:	
<ul style="list-style-type: none"> ◆ Dirección Xeral de Familia e Inclusión. 	<ul style="list-style-type: none"> ◆ Persoas con fillas/os de 0-3 anos. 	
Indicadores:		
<ul style="list-style-type: none"> ◆ Número de escolas infantís que abren o mes de agosto. ◆ Número de escolas que cambian o seu horario pola demanda de atención noutra franxa horaria. ◆ Número de escolas que ofertan prazas ás persoas non residentes no concello no que están localizadas. 		
4.3.4. Outorgamento de prioridade e bonificación do prezo ás familias monoparentais nas escolas infantís de 0 a 3 anos.		2013
		2014
		2015
Responsable/s:	Persoas e/ou entidades destinatarias:	
<ul style="list-style-type: none"> ◆ Dirección Xeral de Familia e Inclusión. 	<ul style="list-style-type: none"> ◆ Familias monoparentais con menores de 0 a 3 anos ao seu cargo. 	
Indicadores:		
<ul style="list-style-type: none"> ◆ Número de familias monoparentais beneficiarias. 		
4.3.5. Apoio á organización de servizos, recursos e actividades complementarias que faciliten a adecuación dos horarios escolares cos horarios laborais das familias.		2013
		2014
		2015
Responsable/s:	Persoas e/ou entidades destinatarias:	
<ul style="list-style-type: none"> ◆ Secretaría Xeral da Igualdade. 	<ul style="list-style-type: none"> ◆ Asociacións de nais e pais de alumnos/as. ◆ Pais e nais con fillas e fillos en idade escolar. 	
Indicadores:		
<ul style="list-style-type: none"> ◆ Número de programas e actividades subvencionados. ◆ Número de asociacións beneficiarias. ◆ Numero de familias destinatarias. 		
4.3.6. Promoción de programas e recursos complementarios de conciliación dirixidos a mulleres en situación de vulnerabilidade a través das entidades de iniciativa social.		2013
		2014
		2015
Responsable/s:	Persoas e/ou entidades destinatarias:	
<ul style="list-style-type: none"> ◆ Secretaría Xeral da Igualdade. 	<ul style="list-style-type: none"> ◆ Entidades de iniciativa social. ◆ Mulleres en situación de vulnerabilidade. 	
Indicadores:		
<ul style="list-style-type: none"> ◆ Número de entidades subvencionadas. ◆ Número dos servizos ofertados por tipoloxía. ◆ Número de mulleres destinatarias dos programas e recursos. 		

4.3.7. Mantemento das axudas á conciliación nas accións formativas para o emprego dirixidas a persoas traballadoras desempregadas e con rendas baixas.		2013
		2014
		2015
Responsable/s: ◆ Dirección Xeral de Emprego e Formación.	Persoas e/ou entidades destinatarias: ◆ Persoas desempregadas con fillos/fillas menores de 6 anos ou familiares dependentes ata o segundo grao, no seno de familias con rendas baixas.	
Indicadores: ◆ Número de persoas beneficiarias desagregado por sexo.		
4.3.8. Configuración dunha oferta cultural infantil que sirva á conciliación da vida familiar e laboral de nais e pais ou persoas titoras, especialmente nos períodos de vacacións.		2013
		2014
		2015
Responsable/s: ◆ Secretaría Xeral de Cultura.	Persoas e/ou entidades destinatarias: ◆ Nenas e nenos.	
Indicadores: ◆ Número de actividades culturais organizadas por tipoloxía. ◆ Numero de nenos e nenas participantes.		
4.3.9. Programación das actividades de carácter lúdico, cultural, deportivo e formativo durante o verán desde a perspectiva de favorecer a conciliación da vida persoal, familiar e laboral das familias.		2013
		2014
		2015
Responsable/s: ◆ Dirección Xeral de Xuventude e Voluntariado.	Persoas e/ou entidades destinatarias: ◆ Mozas e mozos.	
Indicadores: ◆ Número de campamentos e actividades organizadas por tipoloxía. ◆ Numero de mozos e mozas participantes.		

OBXECTIVO OPERATIVO 4.4.

Manter unha organización territorial e de infraestruturas orientada a mellorar a calidade de vida da cidadanía cun enfoque de igualdade de xénero.

4.4.1. Integración da perspectiva de xénero nos programas dirixidos á dotación de equipamentos públicos e de mellora de contornas urbanas.		2013
		2014
		2015
Responsable/s: ◆ Secretaría Xeral de Ordenación do Territorio e Urbanismo.	Persoas e/ou entidades destinatarias: ◆ Concellos e entidades promotoras. ◆ Sociedade en xeral.	
Indicadores: ◆ Número de proxectos e obras que teñen en conta a dimensión de xénero. ◆ Poboación potencialmente destinataria desagregada por sexo.		
4.4.2. Desenvolvemento de actividades de debate e formativas sobre a introdución da perspectiva de xénero na planificación urbanística e do territorio.		2013
		2014
		2015
Responsable/s: ◆ Secretaría Xeral de Ordenación do Territorio e Urbanismo.	Persoas e/ou entidades destinatarias: ◆ Persoas profesionais ligadas ao urbanismo. ◆ Persoas responsables da planificación urbana e do territorio.	
Indicadores: ◆ Número de actividades de debate e formativas realizadas. ◆ Número de persoas participantes desagregado por sexo.		

4.4.3. Consideración da diversidade das mulleres e das súas necesidades na planificación e prestación dos servizos de transporte, especialmente no medio rural.		2013
		2014
		2015
Responsable/s: ◆ Dirección Xeral de Mobilidade.	Persoas e/ou entidades destinatarias: ◆ Compañías de transporte públicas e privadas. ◆ Sociedade en xeral, sinaladamente ás mulleres.	
Indicadores: ◆ Número de plans ou acordos promovidos. ◆ Número de servizos de transporte implicados por tipoloxía. ◆ Número de persoas usuarias desagregado por sexo.		
4.4.4. Elaboración de estudos sobre a mobilidade das mulleres no medio rural en aras de promover a súa mellora.		2013
		2014
		2015
Responsable/s: ◆ Secretaría Xeral de Infraestruturas Agrarias.	Persoas e/ou entidades destinatarias: ◆ Mulleres do medio rural. ◆ Concellos e compañías de transporte.	
Indicadores: ◆ Número de concellos estudados. ◆ Número e tipoloxía da accións recomendadas. ◆ Número de accións de mellora implantadas.		

**EIXE 5. PARTICIPACIÓN ACTIVA DAS
MULLERES NA SOCIEDADE**



4.5 Eixe 5. Participación activa das mulleres na sociedade

4.5.1 Fundamentos e descrición

Témolo duro. Ou aprendemos a facer pactos e a soldar ladrillos nos espazos fortemente estruturados da vida social ou a nosa historia seguirá a ser a do muro de area (...) Nin floireiros nin ramiños. Nin Venus nin difusas Pléiades. Espazos estruturados das iguais: constelacións entre constelacións. (Celia Amorós: "A gran diferenza e as súas pequenas consecuencias ... para a loita das mulleres")

A presenza de mulleres en todos os ámbitos da vida social é un proceso imparabile, pero a velocidade á cal se está a producir non é a desexable, de xeito que non é equilibrada en todos as esferas sociais. Para transitar este camiño cara á igualdade real e efectiva de xeito constante, é preciso promover as infraestruturas precisas e as medidas axeitadas para que as mulleres participen en igualdade en todos os ámbitos. O Parlamento Europeo, no seu informe sobre igualdade 2011, afirma que "a independencia económica das mulleres e dos homes é un requisito fundamental para acadar a igualdade de xénero. Corremos o perigo de que a crise económica actual nos devolva á situación existente hai anos, xa que pode que, en última instancia, afecte en maior medida ás mulleres que aos homes. Para iso é importante seguir realizando esforzos para mellorar a participación no mercado laboral e o acceso aos postos de poder, como os consellos de administración nas empresas". Este acceso a postos de poder debe estenderse tamén á esfera da política, ao ámbito da administración pública, á participación social e cultural e, en definitiva, a todas as esferas e estruturas sociais de carácter decisorio facendo visibles ás mulleres en toda a súa diversidade. Para traballar cara a este horizonte, o quinto eixe do *VI Plan Galego para a igualdade entre mulleres e homes. Estratexia 2013-2015* pivota sobre a idea de **promover a plena participación das mulleres en condicións de igualdade cos homes en todas as esferas e estruturas da sociedade, así como o equilibrio entre sexos en materia de representación e influencia en todos os niveis dos procesos de toma de decisións, favorecendo o intercambio de experiencias, a colaboración mutua e o uso das novas tecnoloxías**. Para promover esta participación, é preciso dispor de modelos e experiencias e dotar aos que xa existen da visibilidade necesaria.

A presenza de mulleres nos ámbitos de poder dista aínda moito de ser paritaria. Por citar algún dato significativo, a partir dos resultados das últimas eleccións municipais obsérvase que tan só o 7,62% das alcaldías dos concellos galegos están ocupadas por mulleres, mentres que son concelleiras nas corporacións locais o 36,5% sobre o total. Cabe sinalar tamén que as catro presidencias das Deputacións Provinciais galegas están ocupadas por homes. Non obstante, a busca do equilibrio en termos de participación social debe ser permanente e require poñer en valor os seus efectos positivos. Por iso un dos obxectivos que se perseguen é **promover unha participación equilibrada de mulleres e homes nos diferentes ámbitos da vida pública e social, a través dunha maior visibilidade das vantaxes da diversidade**, de xeito que a sociedade interiorice esta participación como un cambio en positivo. A sensibilización e divulgación é un primeiro paso, así como a visibilización das achegas das mulleres ao desenvolvemento humano en todos os eidos, difundindo a súa presenza na política, no sindicalismo, no empresariado, no mundo profesional e o cultural, entre outros. É tamén preciso reflexionar sobre os atrancos que atopan as mulleres para acceder aos postos de decisión (debido á segregación vertical) e a determinados ámbitos de coñecemento (segregación horizontal) e como

desactivalos, rachando co denominado “teito de cristal” co que baten no momento da súa promoción profesional. Este traballo de visibilización debe desenvolverse en distintos eidos e orientarse de xeito específico ás mulleres máis novas, para apoiar tamén a súa participación activa no desenvolvemento político, social, económico e cultural.

Tras este proceso de visibilización e de sensibilización social é obrigado realizar un esforzo de estímulo en positivo e **potenciar a participación das mulleres nos organismos de representación política, social, económica e profesional así como en institucións de especial relevancia, procurando unha presenza máis equitativa nos postos de responsabilidade.** Segundo o xa citado informe sobre igualdade 2011 do Parlamento Europeo, na Unión Europea só hai un 12% de mulleres, por termo medio, entre o persoal directivo das principais empresas cotizadas en Bolsa e só o 3% dos postos de dirección están ocupados por mulleres. Pide, en consecuencia, á Comisión que presente datos globais actuais sobre a representación feminina en todos os tipos de empresas da Unión Europea e sobre as medidas vinculantes e non vinculantes adoptadas tanto polo empresariado como polos Estados membros a fin de incrementar a presenza de mulleres a estes niveis. Advírtese no informe que, de non considerar axeitadas tales medidas, solicitarían propostas lexislativas que inclúan a introdución de cotas, co obxectivo de aumentar a representación das mulleres nos órganos de xestión das empresas ata o 30% no 2015 e o 40% no 2020. Segundo datos da Enquisa de Poboación Activa para 2011 en Galicia, do total de postos de dirección e xerencia de empresas, o 31,5% están ocupados por mulleres. Nos postos de dirección de departamentos administrativos e dirección de produción de operacións a cifra descende ao 25,9%. Entre o persoal técnico, científico e intelectual da saúde e do ensino, a presenza de mulleres é moi superior, concretamente dun 67,4%, e dun 45% entre outro persoal técnico, científico intelectual.

O Parlamento Europeo “insiste na necesidade de que os Estados membros adopten medidas, en particular pola vía lexislativa, que fixen obxectivos vinculantes para garantir a presenza equilibrada de mulleres e homes nos postos de responsabilidade das empresas, da administración pública e dos órganos políticos”. Nesta mesma liña, e tal e como indica a lexislación estatal e autonómica ao respecto, consolidaranse no marco do plan as fórmulas pertinentes para acadar a presenza equilibrada de mulleres e homes nos órganos consultivos e decisorios impulsados pola Administración autonómica. Un dato significativo é o incremento de mulleres no Parlamento de Galicia, que se situou no 40% ao inicio desta lexislatura. Como acompañamento necesario, desenvolverase formación específica en materia de liderado dirixida ás mulleres para promover a súa presenza nos órganos de decisión e de responsabilidade, tanto no sector público coma no privado e se crea o Consello Galego de Mulleres como órgano consultivo e de participación e asesoramento en materia de políticas de igualdade.

Tendo en conta que as novas tecnoloxías e o seu potencial en canto á comunicación e empregabilidade son un factor clave no desenvolvemento vital das persoas no século vinte e un, **é preciso estimular un crecemento máis rápido no seu coñecemento e uso por parte das mulleres e diminuír a fenda dixital existente en relación cos homes.** Para tal cometido, o primeiro chanzo pasa por divulgar os beneficios e as potencialidades das novas tecnoloxías e Internet entre a poboación feminina, co obxecto de estimular o seu interese.

Segundo a enquisa sobre equipamento e uso das tecnoloxías da información e da comunicación nos fogares, no ano 2012 en Galicia usaron Internet nos últimos tres meses polo menos unha vez por semana un 60,4% dos homes fronte a un 50,3% das mulleres, cun diferencial de dez puntos de fenda dixital de xénero. No tramo de idade máis novo (16 a 24 anos) ascende a un 96% de mozos e un 96,8% de mozas, mentres que no intervalo de

maior idade da enquisa (65 a 74 anos) o resultado é dun uso masculino do 12% fronte a un uso feminino do 4,6%. A fenda dixital está a decrecer nos últimos anos, aínda que o uso das novas tecnoloxías dista de ser homoxéneo entre homes e mulleres e aínda é visible tanto no ámbito da formación coma no do emprego. Tal e como se puxo de manifesto en eixes anteriores, a presenza de mulleres mozas nos estudos relacionados coa ciencia e a tecnoloxía é aínda escasa en moitas titulacións, e o emprego de mulleres no sector das TIC non está aínda igualado co dos varóns. No curso 2008/2009 o número de graduados/as en educación superior en ciencias, matemáticas e tecnoloxía por 1.000 habitantes da poboación de 20 a 29 anos en Galicia era de 9,8 no caso dos homes e 7,9 no caso das mulleres no ámbito do ensino universitario. No caso da formación profesional de grao superior, a diferenza é máis notable: 9,4 no caso dos homes e 2 no das mulleres.

É necesario introducir a perspectiva de xénero nas actividades de formación e capacitación, atendendo ás especiais necesidades das mulleres e os seus intereses específicos en canto ás novas tecnoloxías, de xeito que as poidan aproveitar como instrumento práctico na súa vida diaria e como forma de participación social. Esta tarefa tamén se dirixirá de xeito específico a grupos de mulleres con maior descoñecemento polas súas características de idade, dependencia, situación de vulnerabilidade ou residencia. Por último, e particularmente orientada ás máis mozas, é preciso incidir no uso responsable das tecnoloxías da información e comunicación para previr situacións de risco por razón de xénero.

O cuarto obxectivo operativo deste eixe, **fortalecer o tecido asociativo feminino de cara a propiciar a súa adaptación aos retos actuais e de futuro da participación das mulleres e a súa integración en igualdade de condicións no movemento asociativo xeral**, establécese consonte coas necesidades de incremento cuantitativo da participación das mulleres en todos os ámbitos sociais e incremento cualitativo desta presenza en termos de visibilización e de compromiso social coa igualdade.

No estudo sobre asociacionismo feminino en Galicia, referido a asociacións de mulleres en activo no ano 2007 analízase unha mostra de 556 entidades, as cales se concentran maioritariamente nas provincias galegas máis poboadas, A Coruña e Pontevedra, con porcentaxes do 31,3% e do 27,2%, respectivamente. O papel das asociacións de mulleres debe poñerse en valor dende as administracións, na medida en que coas súas actuacións deron resposta ás demandas de moitas mulleres, traballando a prol da erradicación da desigualdade. Dende os medios de comunicación de titularidade pública autonómica darase cobertura e visibilidade ás actuacións destas asociacións, que serán así mesmo apoiadas de forma decidida pola administración ao tempo que se fomenta o traballo en rede. O 94,2% das asociacións de mulleres galegas analizadas no estudo citado con anterioridade, declaran dedicar parte de seu orzamento ao funcionamento ordinario e mantemento. Oito de cada dez manifestan dedicalo á realización de actividades ocupacionais e recreativas, e seis de cada dez a actividades de formación persoal. O número de persoas beneficiarias dos servizos prestados directamente polas organizacións de mulleres sitúase estimativamente en 588 persoas de media, por entidade e ano. É preciso incidir na renovación e impulsar a participación das mozas no tecido asociativo, de xeito que se dea continuidade xeracional e un pulo innovador ás súas actuacións, pois de acordo cos cálculos estimados no estudo mencionado, case catro de cada dez socias teñen 40 anos e máis. Tamén nas asociacións mixtas e entidades de iniciativa social hai que introducir de xeito práctico o principio de igualdade e fomentar a creación de áreas, vogalías ou comisións específicas de igualdade.

O derradeiro obxectivo do presente eixe dá resposta á preocupación que dende o Parlamento Europeo se expresa a respecto das necesidades das mulleres en situación de vulnerabilidade: “moitas mulleres, coma as

mulleres con discapacidade, as mulleres con fillos e fillas e persoas de idade avanzada ou con discapacidade a cargo, as mulleres de minorías étnicas e, en particular, as mulleres xitanas e as inmigrantes, sofren unha discriminación múltiple e multisectorial e son máis vulnerables á exclusión social, e á pobreza”. Con este convencemento, o VI Plan contempla **impulsar a participación das mulleres en situacións de vulnerabilidade tomando en consideración as súas necesidades específicas e aplicando novas formas de estímulo**. Trátase de promover a súa participación social, dificultada pola situación de vulnerabilidade e de discriminación múltiple, introducindo dende a perspectiva de xénero medidas de apoio a estes colectivos que inclúen, entre outras, accións formativas conducentes a incrementar a súa participación no mundo laboral. Ademais, prestarase unha especial atención á información sobre os seus dereitos sociais e sanitarios.

4.5.2 Obxectivos e actuacións

OBXECTIVO ESTRATÉXICO:

Promover a plena participación das mulleres en condicións de igualdade cos homes en todas as esferas e estruturas da sociedade, así como o equilibrio entre sexos en materia de representación e influencia en todos os niveis dos procesos de toma de decisións, favorecendo o intercambio de experiencias, a colaboración mutua e o uso das novas tecnoloxías.

OBXECTIVO OPERATIVO 5.1.

Promover unha participación equilibrada de mulleres e homes nos diferentes ámbitos da vida pública e social, a través dunha maior visibilidade das vantaxes da diversidade.

ACTUACIÓNS:

5.1.1. Realización de campañas que promovan na sociedade un cambio de paradigma cara ao empoderamento e á participación social, política, económica e cultural das mulleres en condicións de igualdade.		2013
		2014
		2015
Responsable/s:	Persoas e/ou entidades destinatarias:	
<ul style="list-style-type: none"> ◆ Secretaría Xeral da Igualdade. 	<ul style="list-style-type: none"> ◆ Mulleres. ◆ Sociedade en xeral. 	
Indicadores:		
<ul style="list-style-type: none"> ◆ Número de campañas de sensibilización realizadas. ◆ Número e tipoloxía dos medios de difusión utilizados. 		
5.1.2. Desenvolvemento de accións de divulgación que poñan en valor as contribucións das mulleres á configuración e desenvolvemento da sociedade contemporánea.		2013
		2014
		2015
Responsable/s:	Persoas e/ou entidades destinatarias:	
<ul style="list-style-type: none"> ◆ Secretaría Xeral da Igualdade. 	<ul style="list-style-type: none"> ◆ Organizacións públicas e privadas. ◆ Sociedade en xeral. 	
Indicadores:		
<ul style="list-style-type: none"> ◆ Número de accións de divulgación realizadas. ◆ Número e tipoloxía dos medios de difusión utilizados. ◆ Número de persoas participantes desagregado por sexo. ◆ Grao de utilidade declarado. 		

5.1.3. Difusión de experiencias e boas prácticas relacionadas coa participación e promoción das mulleres nos ámbitos político, sindical, empresarial, profesional e cultural, entre outros.		2013
		2014
		2015
Responsable/s: ◆ Secretaría Xeral da Igualdade.	Persoas e/ou entidades destinatarias: ◆ Organizacións públicas e privadas. ◆ Sociedade en xeral.	
Indicadores: ◆ Número de contidos difundidos por tipoloxía. ◆ Número de consultas e descargas na Web. ◆ Número e tipoloxía dos medios de difusión utilizados.		
5.1.4. Organización de actividades para a análise e o debate sobre os impedimentos en relación ao xénero que atopan as mulleres nos ámbitos de decisión e nas estratexias de actuación e mellora.		2013
		2014
		2015
Responsable/s: ◆ Secretaría Xeral da Igualdade.	Persoas e/ou entidades destinatarias: ◆ Organizacións públicas e privadas. ◆ Sociedade en xeral.	
Indicadores: ◆ Número de foros ou xornadas realizadas. ◆ Número e tipoloxía dos medios de difusión utilizados. ◆ Número de persoas participantes desagregado por sexo. ◆ Grao de utilidade declarado.		
5.1.5. Participación en exposicións e outras manifestacións similares para dar visibilidade aos acontecementos políticos, económicos, sociais e culturais nos que as mulleres desempeñaron un papel importante.		2013
		2014
		2015
Responsable/s: ◆ Secretaría Xeral de Cultura.	Persoas e/ou entidades destinatarias: ◆ Sociedade en xeral.	
Indicadores: ◆ Número de exposicións e outras actividades realizadas. ◆ Número de persoas visitantes/participantes desagregado por sexo. ◆ Número de visitas virtuais a través de Internet.		
5.1.6. Apoio prioritario ás iniciativas xuvenís orientadas a dinamizar a participación activa e eficaz das mozas no desenvolvemento político, social, económico e cultural da sociedade.		2013
		2014
		2015
Responsable/s: ◆ Dirección Xeral de Xuventude e Voluntariado.	Persoas e/ou entidades destinatarias: ◆ Asociacións xuvenís ou prestadoras de servizos con seccións xuvenís nas que participen mozas. ◆ Mozas que se xunten como grupo informal para o desenvolvemento dun proxecto.	
Indicadores: ◆ Número de proxectos desenvolvidos con atención especial ás mozas. ◆ Porcentaxe sobre o total de proxectos desenvolvidos. ◆ Número de asociacións ou de grupos informais de mozas beneficiarias das axudas. ◆ Número de mozas destinatarias dos proxectos subvencionados.		

OBXECTIVO OPERATIVO 5.2.

Potenciar a participación das mulleres nos organismos de representación política, social, económica e profesional así como en institucións de especial relevancia, procurando unha presenza máis equitativa nos postos de responsabilidade.

5.2.1. Realización de iniciativas de sensibilización sobre a participación das mulleres nas esferas de toma de decisións, espazos públicos e consultivos de todos os ámbitos.	2013
	2014
	2015

Responsable/s: ◆ Secretaría Xeral da Igualdade.	Persoas e/ou entidades destinatarias: ◆ Organizacións públicas e privadas. ◆ Sociedade en xeral.
Indicadores: ◆ Número de accións de información e orientación realizadas. ◆ Número e tipoloxía dos medios de difusión utilizados. ◆ Grao de utilidade declarado.	

5.2.2. Consolidación de fórmulas de presenza equilibrada de mulleres e homes nos órganos consultivos e decisorios impulsados pola Administración autonómica.	2013
	2014
	2015

Responsable/s: ◆ Todos os órganos da Administración xeral e do sector público autonómico.	Persoas e/ou entidades destinatarias: ◆ Persoas encargas de seleccionar a composición dos órganos. ◆ Órganos consultivos e decisorios.
Indicadores: ◆ Número de instrumentos elaborados por tipoloxía. ◆ Número de órganos consultivos e decisorios con representación equilibrada. ◆ Porcentaxe de mulleres e homes nos órganos consultivos e decisorios.	

5.2.3. Desenvolvemento de formación específica en liderado dirixida ás mulleres para promover a súa presenza nos órganos de decisión e responsabilidade, tanto no sector público como no privado.	2013
	2014
	2015

Responsable/s: ◆ Secretaría Xeral da Igualdade.	Persoas e/ou entidades destinatarias: ◆ Mulleres
Indicadores: ◆ Número de accións de formación realizadas. ◆ Número de mulleres participantes. ◆ Grao de utilidade declarado.	

5.2.4. Posta en marcha e desenvolvemento do Consello Galego de Mulleres como canle de participación efectiva das mulleres na aplicación do principio de igualdade de xénero e na loita contra a discriminación.	2013
	2014
	2015

Responsable/s: ◆ Secretaría Xeral da Igualdade.	Persoas e/ou entidades destinatarias: ◆ Administración xeral da Comunidade Autónoma. ◆ Asociacións e federacións de mulleres de Galicia. ◆ Organizacións empresariais e sindicais. ◆ Federación Galega de Municipios e Provincias.
Indicadores: ◆ Creación do Consello. ◆ Número de persoas participantes desagregado por sexo. ◆ Número de reunións do pleno. ◆ Número de propostas e iniciativas aos poderes públicos.	

OBXECTIVO OPERATIVO 5.3.

Estimular un crecemento máis rápido no coñecemento e uso das novas tecnoloxías por parte das mulleres e diminuír a fenda dixital existente en relación cos homes.

5.3.1. Organización de accións de divulgación sobre os beneficios e as posibilidades que ofrecen as tecnoloxías dixitais e Internet para que máis mulleres tomen conciencia das vantaxes do seu manexo.	2013
	2014
	2015

Responsable/s: ◆ Secretaría Xeral da Igualdade.	Persoas e/ou entidades destinatarias: ◆ Mulleres, especialmente os colectivos afectados pola fenda dixital de xénero.
Indicadores: ◆ Número de accións de divulgación realizadas. ◆ Número e tipoloxía dos medios de difusión utilizados.	

5.3.2. Programación do catálogo de servizos e actividades da Rede de Centros para a Modernización e Inclusión Tecnolóxica de Galicia tomando en consideración as necesidades e usos diferentes das mulleres respecto ás novas tecnoloxías.	2013
	2014
	2015

Responsable/s: ◆ Axencia para a Modernización Tecnolóxica de Galicia.	Persoas e/ou entidades destinatarias: ◆ Mulleres. ◆ Sociedade en xeral.
Indicadores: ◆ Número de actividades de formación e servizos desenvolvidos. ◆ Número de horas de formación impartidas. ◆ Número de aulas públicas con acceso a Internet incluídas na rede. ◆ Número de mulleres formadas e usuarias dos servizos. ◆ Porcentaxe de mulleres sobre o total de persoas usuarias.	

5.3.3. Capacitación das mulleres no uso avanzado das novas tecnoloxías na súa vida cotiá e como instrumento de participación social.	2013
	2014
	2015

Responsable/s: ◆ Secretaría Xeral da Igualdade.	Persoas e/ou entidades destinatarias: ◆ Mulleres, especialmente do medio rural.
Indicadores: ◆ Número de accións de capacitación realizadas por tipoloxía. ◆ Número de mulleres formadas. ◆ Grao de utilidade declarado.	

5.3.4. Realización de accións formativas en materia de novas tecnoloxías considerando as necesidades especiais dos grupos de mulleres que presentan un maior descoñecemento ou dependencia das mesmas coa implicación do voluntariado dixital.	2013
	2014
	2015

Responsable/s: ◆ Axencia para a Modernización Tecnolóxica de Galicia.	Persoas e/ou entidades destinatarias: ◆ Mulleres maiores, mulleres con dependencia, mulleres desempregadas, mulleres do medio rural.
Indicadores: ◆ Número de apoios dixitais deseñados e postos en marcha dirixidos especificamente a mulleres. ◆ Número de entidades de acción voluntaria que traballan con mulleres. ◆ Número de persoas que colaboran como voluntarias dixitais. ◆ Número de mulleres usuarias que reciben apoios dixitais das persoas voluntarias.	

5.3.5. Promoción dun uso responsable e seguro das novas tecnoloxías coa fin de evitar os posibles riscos por razón de xénero.		2013
		2014
		2015
Responsable/s:	Persoas e/ou entidades destinatarias:	
<ul style="list-style-type: none"> ◆ Dirección Xeral de Xuventude e Voluntariado. 	<ul style="list-style-type: none"> ◆ Mozas e mozos. ◆ Centros de ensino, asociacións de nais e pais de alumnos/as, universidades, escolas de formación profesional. ◆ Asociacións xuvenís. ◆ Concellos. 	
Indicadores:		
<ul style="list-style-type: none"> ◆ Número de sesións e accións formativas realizadas. ◆ Número de persoas participantes desagregado por sexo. 		

OBXECTIVO OPERATIVO 5.4.

Fortalecer o tecido asociativo feminino de cara a propiciar a súa adaptación aos retos actuais e de futuro da participación das mulleres e a súa integración en igualdade de condicións no movemento asociativo xeral.

5.4.1. Atención ao tecido asociativo feminino nas emisións da Radio Galega e da Televisión de Galicia e a súa necesaria adaptación aos retos actuais e de futuro da participación das mulleres na sociedade.		2013
		2014
		2015
Responsable/s:	Persoas e/ou entidades destinatarias:	
<ul style="list-style-type: none"> ◆ Compañía de Radio e Televisión de Galicia. 	<ul style="list-style-type: none"> ◆ Sociedade en xeral. 	
Indicadores:		
<ul style="list-style-type: none"> ◆ Número e tipoloxía de contidos emitidos desagregado por medio. ◆ Audiencia dos espazos ou programas nos que se emitiron. 		

5.4.2. Apoio económico ao tecido asociativo feminino e impulso á articulación de accións conxuntas ou de redes activas de colaboración.		2013
		2014
		2015
Responsable/s:	Persoas e/ou entidades destinatarias:	
<ul style="list-style-type: none"> ◆ Secretaría Xeral da Igualdade. 	<ul style="list-style-type: none"> ◆ Asociacións de mulleres. ◆ Mulleres. 	
Indicadores:		
<ul style="list-style-type: none"> ◆ Número de asociacións subvencionadas por tipoloxía. ◆ Número de iniciativas conxuntas ou de colaboración apoiadas. 		

5.4.3. Fomento de programas de actividades por parte do movemento asociativo feminino que reforcen o principio de igualdade e favorezan o empoderamento e a participación das mulleres.		2013
		2014
		2015
Responsable/s:	Persoas e/ou entidades destinatarias:	
<ul style="list-style-type: none"> ◆ Secretaría Xeral da Igualdade. 	<ul style="list-style-type: none"> ◆ Asociacións de mulleres. ◆ Mulleres. 	
Indicadores:		
<ul style="list-style-type: none"> ◆ Número de asociacións subvencionadas. ◆ Número das actividades realizadas por tipoloxía. ◆ Número de mulleres participantes desagregado por idade. 		

5.4.4. Fomento da participación das mulleres mozas no movemento asociativo feminino a través dunha valoración positiva deste criterio nas axudas dirixidas ás asociacións de mulleres.		2013
		2014
		2015
Responsable/s: ◆ Secretaría Xeral da Igualdade.	Persoas e/ou entidades destinatarias: ◆ Asociacións de mulleres. ◆ Mulleres mozas.	
Indicadores: ◆ Número de asociacións subvencionadas que acreditan a incorporación de mozas. ◆ Porcentaxe que estas asociacións representan sobre o total de asociacións subvencionadas. ◆ Número de mozas incorporadas ás asociacións subvencionadas.		
5.4.5. Creación dun espazo virtual de colaboración e intercambio entre as asociacións de mulleres para facilitar o seu papel como catalizador da participación das mulleres e da súa visibilidade perante a sociedade.		2013
		2014
		2015
Responsable/s: ◆ Secretaría Xeral da Igualdade.	Persoas e/ou entidades destinatarias: ◆ Asociacións de mulleres. ◆ Mulleres.	
Indicadores: ◆ Creación e posta en funcionamento da plataforma. ◆ Número de persoas que fan uso da plataforma desagregado por sexo.		
5.4.6. Impulso á creación de áreas, vogalías, comisións específicas de igualdade ou muller en asociacións mixtas e/ou entidades de iniciativa social.		2013
		2014
		2015
Responsable/s: ◆ Secretaría Xeral da Igualdade.	Persoas e/ou entidades destinatarias: ◆ Asociacións mixtas e entidades de iniciativa social. ◆ Mulleres.	
Indicadores: ◆ Número de entidades e asociacións subvencionadas. ◆ Número de áreas, vogalías ou comisións específicas creadas. ◆ Número de mulleres participantes.		
5.4.7. Desenvolvemento de medidas de fomento da participación das mulleres e/ou das súas asociacións no tecido asociativo galego.		2013
		2014
		2015
Responsable/s: ◆ Todos os órganos da Administración xeral e do sector público autonómico.	Persoas e/ou entidades destinatarias: ◆ Tecido asociativo en xeral. ◆ Mulleres.	
Indicadores: ◆ Número e tipoloxía das medidas de fomento realizadas. ◆ Número de asociacións que ampliaron a participación das mulleres e/ou das súas asociacións por tipoloxía.		

OBXECTIVO OPERATIVO 5.5.

Impulsar a participación das mulleres en situacións de vulnerabilidade tomando en consideración as súas necesidades específicas e aplicando novas formas de estímulo.

5.5.1. Desenvolvemento de programas de estímulo á participación social e á visibilidade das mulleres en situación de especial vulnerabilidade.		2013
		2014
		2015
Responsable/s: ◆ Secretaría Xeral da Igualdade.	Persoas e/ou entidades destinatarias: ◆ Entidades de iniciativa social e asociacións de mulleres. ◆ Mulleres en situación de vulnerabilidade.	
Indicadores: ◆ Número de entidades subvencionadas por tipoloxía. ◆ Número de iniciativas desenvolvidas por tipoloxía. ◆ Número de mulleres participantes.		
5.5.2. Apoio preferente aos programas de atención á etnia xitana con accións de orientación e acompañamento que favorezan a inclusión social e laboral das mulleres.		2013
		2014
		2015
Responsable/s: ◆ Dirección Xeral de Familia e Inclusión.	Persoas e/ou entidades destinatarias: ◆ Concellos, mancomunidades de concellos e consorcios locais. ◆ Mulleres xitanas.	
Indicadores: ◆ Número de corporacións locais que inclúen accións neste ámbito nos programas presentados. ◆ Número de mulleres xitanas destinatarias dos programas.		
5.5.3. Consideración da perspectiva de xénero nos proxectos destinados ao asesoramento e á formación da poboación inmigrante extracomunitaria.		2013
		2014
		2015
Responsable/s: ◆ Secretaría Xeral de Emigración.	Persoas e/ou entidades destinatarias: ◆ Concellos, mancomunidades de concellos e consorcios locais. ◆ Mulleres inmigrantes.	
Indicadores: ◆ Número de proxectos de asesoramento e de formación con perspectiva de xénero. ◆ Número de mulleres atendidas ou formadas. ◆ Porcentaxe de mulleres atendidas ou formadas sobre o total de persoas destinatarias.		
5.5.4. Desenvolvemento de accións de formación que contribúan a incrementar a participación das persoas inmigrantes e retornadas no mundo laboral, con atención especial ás mulleres.		2013
		2014
		2015
Responsable/s: ◆ Secretaría Xeral de Emigración.	Persoas e/ou entidades destinatarias: ◆ Entidades sen ánimo de lucro e especializadas no sector. ◆ Mulleres inmigrantes e retornadas.	
Indicadores: ◆ Número de acción de formación realizadas. ◆ Número de mulleres inmigrantes e retornadas participantes por situación laboral e tramo educativo. ◆ Porcentaxe de mulleres formadas sobre o total de persoas formadas.		
5.5.5. Realización de actividades para informar dos dereitos sanitarios e sociais das mulleres en situación de vulnerabilidade.		2013
		2014
		2015
Responsable/s: ◆ Servizo Galego de Saúde.	Persoas e/ou entidades destinatarias: ◆ Mulleres, especialmente as mulleres en situación de vulnerabilidade.	
Indicadores: ◆ Número de actividades de información realizadas. ◆ Número de mulleres participantes.		

**EIXE 6. ACCIÓN INTEGRAL PARA COMBATER
A VIOLENCIA DE XÉNERO**



4.6 Eixe 6. Acción integral para combater a violencia de xénero

4.6.1 Fundamentos e descrición

Mulleres de distintos países damos vida á cultura democrática ao denunciar a opresión de xénero e crear unha conciencia crítica sobre a condición das mulleres (...) enfrontamos a falsa crenza sobre a inevitabilidade da violencia, a sacamos do encerro e do silencio, do tabú e da complicidade (Marcela Lagarde, antropóloga mexicana e activista contra o feminicidio)

O artigo I da Declaración de Nacións Unidas sobre a Eliminación da Violencia contra as Mulleres de 1993 aportou unha definición de violencia de xénero que segue a ser pertinente no momento actual: “todo acto de violencia baseado na pertenza ao sexo feminino que teña o poida ter coma resultado un dano ou sufrimento físico, sexual ou psicolóxico para a muller, así coma as ameazas de tales actos, a coacción ou a privación arbitraria da liberdade, tanto se se producen na vida pública coma na privada”. A violencia de xénero maniféstase de moi diversas formas, en todas as culturas e países, en todas as clases sociais e en todas as idades. Así o reflicten as estatísticas, que amosan unha parte pequena, mais gravísima, da magnitude total da violencia exercida contra as mulleres. No ano 2012 foron asasinadas en España 46 mulleres a mans da súa parella ou ex parella, catro delas en Galicia. A violencia de xénero é utilizada como instrumento para manter a subordinación das mulleres nunhas relacións asimétricas e desigualitarias, nas que as claves radican nos conceptos de subordinación, poder e control. A violencia cotiá contra as mulleres estivo durante séculos naturalizada e normalizada, polo que se mantíña silenciada e aínda hoxe, a pesar de situarse no centro da preocupación social e política, é un fenómeno estrutural e global que constitúe un problema sociopolítico de primeira magnitude, que como tal debe ser tratado, e no que a sociedade debe asumir o compromiso de loitar de xeito conxunto a prol da súa erradicación. O compromiso da Administración debe ser **articular unha resposta global á problemática da violencia de xénero en calquera das súas modalidades e consecuencias a través dunha asistencia integral ás mulleres vítimas e ás persoas ao seu cargo, así como fortalecendo a prevención para avanzar na paulatina redución desta lacra social ata a súa erradicación.**

Investigar o tema da violencia contra as mulleres en todas as súas dimensións contribúe tanto a facelo visible como a coñecer as súas claves de xeito que se poida traballar con ferramentas sólidas na súa erradicación. Proponse **estimular a observación e a investigación para mellorar o coñecemento sobre a problemática da violencia de xénero en todas as súas manifestacións e identificar boas prácticas e novas posibilidades de intervención.** O desenvolvemento do Observatorio Galego da Violencia de Xénero previsto na Lei 11/2007, do 27 de xullo, galega para a prevención e o tratamento integral da violencia de xénero, é unha peza fundamental para o estudo, avaliación e seguimento das políticas contra a violencia de xénero en Galicia. Nos últimos anos, xurdiron a nivel estatal diversos estudos tanto institucionais coma de persoas expertas, en torno ás características psicosociais dos agresores. O obxecto último destas investigacións consiste en artellar estratexias precisas de prevención e intervención. O mesmo obxecto persegue o estudo específico sobre as mulleres vítimas de violencia, sendo ambas análises dous piares imprescindibles para deseñar correctas fórmulas de tratamento da violencia de xénero dende as distintas administracións. Proponse así mesmo a realización de estudos sobre a trata de persoas en Galicia, nomeadamente de mulleres e menores. Co obxecto

de coñecer de xeito específico a realidade da violencia de xénero en Galicia, articúlense medidas que consoliden a operación estatística sobre este tema nos programas da Comunidade Autónoma, e a constitución dun grupo de traballo permanente que analice e dea seguimento aos recursos e programas existentes. Resulta imprescindible coñecer tamén de primeira man as opinións e achegas das propias vítimas de violencia, polo que se avaliarán os seus niveis de satisfacción cos servizos existentes en Galicia. Dado que a acción contra a violencia debe ser, sen dúbida, un compromiso de toda a sociedade, realizaranse no marco do VI Plan sondaxes de opinión para coñecer a percepción social da violencia de xénero en Galicia, e crearase un foro de debate e reflexión onde terán cabida as distintas administracións, as forzas e corpos de seguridade, profesionais e persoas expertas e as entidades implicadas na loita contra a violencia de xénero.

As persoas directamente involucradas na acción para combater a violencia de xénero deben posuír unha formación sólida e actualizada, que redundará nun correcto tratamento e actuación profesional coas vítimas de violencia. Con este fin, propónse **mellorar a formación das e dos profesionais implicados na prevención, atención e integración das mulleres vítimas de violencia de xénero**. Fomentarase o uso das novas tecnoloxías nas accións formativas previstas, favorecendo as modalidades de formación virtual que permiten a conciliación e facilitan o seguimento dos cursos por parte da persoa beneficiaria, que pode xestionar os seus tempos con maior facilidade. As accións de formación e actualización en materia de violencia dirixiranse a profesionais de servizos sociais e atención a mulleres, ao persoal das carreiras xudicial e fiscal, aos e ás profesionais do dereito integrantes da quenda de oficio de violencia de xénero e ao conxunto de persoal da Administración Autonómica. Contémpanse tamén formacións específicas sobre o impacto da violencia nos e nas menores, sobre o acoso sexual e por razón de sexo no ámbito laboral, sobre a trata de seres humanos (nomeadamente a trata con fins de explotación sexual), e sobre a violencia de xénero exercida contra as mulleres con discapacidade. Realizaranse así mesmo cursos específicos sobre trámites e procedementos en materia de violencia, sobre atención a vítimas tanto de violencia de xénero coma de trata con fins de explotación sexual, sobre prevención ou sobre manexo do parte de lesións. O persoal que atende de xeito directo a vítimas de violencia de xénero, atópase en risco de padecer o coñecido como síndrome de *burnout*, polo que se inclúe unha actuación nesta liña, co obxectivo de previr e tratar esta doenza. Por último, elaboraranse guías sectoriais de boas prácticas no tratamento e abordaxe da violencia de xénero, dirixidas a profesionais das diversas áreas de intervención (servizos sociais, saúde, educación e medios de comunicación, entre outros).

Na actuación integral para a eliminación da violencia de xénero, a prevención e a detección son as claves de actuación fundamentais, dado que a intervención –que é imprescindible– implica que a manifestación violenta xa se produciu. De aí a importancia de **impulsar a prevención e a detección precoz de situacións xeradoras de violencia de xénero en todas as súas formas e ámbitos**. Por este motivo se incide na divulgación de materiais que dean directrices sobre a identificación de situacións de violencia e proporcionen pautas de intervención, elaborando tamén materiais específicos sobre acoso sexual e acoso por razón de sexo no ámbito do traballo e sobre agresións sexuais. Co fin de que estes materiais sexan accesibles ao maior número de persoas posible, contémpase a súa tradución a diferentes idiomas e o uso de contidos dixitais que contribúan a un maior achegamento da poboación nova. O papel do asociacionismo na prevención pode ser crucial, de xeito que se fomentarán as súas iniciativas neste sentido. Estas actividades de divulgación complementáanse coa sensibilización mediante formación, xornadas, charlas ou obradoiros. Existen sectores de poboación cos que é preciso traballar de xeito máis estreito, tales como a poboación en idade escolar, a comunidade educativa en xeral, a poboación máis nova a través da rede de servizos de información e asesoramento afectivo-sexual, o

tecido social e empresarial galego e as mulleres maiores ou con discapacidade vítimas de violencia de xénero. Tamén se incidirá no reforzo da atención psicolóxica a homes con problemas de control da violencia no ámbito da parella e familiar, co programa “Abramos o círculo”. Este programa, nos seus once anos de percorrido, prestou asistencia a 489 homes con vontade de superar os seus problemas. Na súa primeira edición, datada no ano 2001, partiu de 5 participantes e no ano 2012 o número ascendía a 54. Tanto a divulgación coma a sensibilización contribúen de xeito directo a que se interiorice por parte da cidadanía a necesidade de actuar de forma conxunta e comprometida na erradicación da violencia de xénero. Como reforzo a estas medidas, propiciárase a participación das persoas con responsabilidades políticas en campañas e actividades contra a violencia de xénero, nas que se visualice publicamente a súa implicación e compromiso.

As situacións de violencia de xénero requiren unha resposta coordinada, eficaz e interdisciplinar por parte das distintas administracións. Segundo datos recollidos para a elaboración do informe anual 2012 de Violencia de Xénero, nese ano recibíronse no Punto de Coordinación de Ordes de Protección de Galicia 1.149 ordes de protección e medidas cautelares, a finais de 2012 había en Galicia 437 usuarias do servizo telefónico e de protección móbil para vítimas de violencia de xénero e 18 agresores con sistemas de seguimento telemático das medidas de afastamento. As **mulleres vítimas de violencia e as persoas ao seu cargo** deben estar no centro das liñas de intervención, por iso é preciso **reforzar a súa protección e a atención integral a través dunha rede de recursos especializados capaz de xerar unha resposta adecuada ás súas necesidades**. A atención ás vítimas de violencia debe ser integral e personalizada, polo que requiren de plans individuais nos que colaboren todas as administracións implicadas. Desenvolveranse accións específicas para a atención especializada dos casos de agresións sexuais. Segundo datos do Ministerio do Interior, no ano 2009 cometéronse en Galicia 309 delitos coñecidos de abuso, acoso e agresión sexual. Reforzarase o papel dos Centros de Información ás Mulleres na prestación de servizos específicos de orientación e asesoramento a vítimas, e continuarase coa divulgación do Teléfono de Información ás Mulleres e a súa adaptación para facilitar o acceso ás vítimas de violencia de xénero con dificultades auditivas ou a persoas inmigrantes no seu propio idioma.

O papel dos medios de comunicación é clave na loita contra a violencia de xénero e na divulgación do teléfono 016 de información e asesoramento a mulleres vítimas. Realizarase tamén unha guía que recolla os servizos e recursos dispoñibles en materia de violencia de xénero en Galicia. No referente a servizos de atención e acollida, contéplase a mellora das directrices de organización e funcionamento dos centros de acollida e o estímulo de novos programas especializados de intervención coas mulleres vítimas da violencia de xénero. Cabe destacar que no ano 2012 a rede galega de acollemento de vítimas de violencia de xénero (que suma na actualidade un total de 97 prazas) tivo unha media de ocupación do 56,3%, na que residiron temporalmente nese período 152 mulleres e 117 menores ao seu cargo. Comprométese a colaboración na posta en funcionamento do novo Centro de Recuperación Integral para mulleres vítimas de violencia de xénero ou o tratamento de urxencia dos casos de violencia de xénero a través dos recursos destinados a persoas maiores e persoas con discapacidade. É salientable tamén sinalar que os casos de violencia de xénero terán prioridade na tramitación dos expedientes de dependencia.

No ámbito legal, reforzarase o servizo de asesoramento xurídico virtual para as mulleres que sofren violencia de xénero. Durante o ano 2012 recibíronse 4.495 consultas no Teléfono de Información á Muller e 166 no servizo de asesoramento xurídico virtual, correspondentes ao último trimestre do ano, o que pon de manifesto

a boa acollida deste tipo de servizos. Garantirase o acceso das vítimas de violencia de xénero ás quendas de oficio especializadas para a asistencia letrada inmediata en dilixencias policiais e a tramitación da orde de protección e outros procedementos administrativos relacionados e melloraranse os procedementos de actuación do Punto de Coordinación das Ordes de Protección, así como da súa coordinación con centros penitenciarios existentes en Galicia, para asegurar unha atención integral ás mulleres con medidas de protección. En relación ao traballo coas entidades, reforzaranse a colaboración co tecido asociativo e entidades de iniciativa social neste eido, así como coas entidades que realizan programas de voluntariado para vítimas de violencia de xénero coa fin de promover os programas de acompañamento. O traballo cos e coas menores que sofren o impacto da violencia de xénero queda tamén recollido, de xeito que se desenvolverán programas específicos, colaboracións cos Puntos de Encontro Familiar, medidas de atención educativa e reservas de prazas nos campamentos de verán. Potenciaranse melloras no programa de atención psicolóxica que se lles presta tanto aos e ás menores, coma ás vítimas de violencia e outras persoas dependentes ao seu cargo. Durante o cuatrienio 2009-2012, 2.006 vítimas de violencia de xénero recibiron atención psicolóxica ao abeiro deste programa. Preséntanse tamén medidas de amplo calado institucional coma o impulso e aplicación dun protocolo de violencia de xénero en Galicia.

As vítimas de violencia de xénero precisan dotarse das ferramentas necesarias para incorporarse ao mundo laboral e obter independencia económica, no caso de que esta non existise. No ano 2012, emitíronse 268 certificacións acreditativas da condición de vítima de violencia de xénero, aos efectos da incorporación ao programa de inserción laboral deste colectivo. A administración debe dotar dos mecanismos necesarios para **facilitar a integración social e laboral e independencia económica das mulleres vítimas de violencia de xénero**. Deste xeito, terán preferencia no acceso á vivenda de promoción pública en aluguer ou compra. No ano 2012 emitíronse 28 informes en Galicia aos efectos de concesión de vivenda en aluguer. Disporán tamén de atención preferente no acceso á Renda de Inserción Social e nas axudas a persoas emigrantes galegas retornadas. No ano 2010, 25.512 mulleres vítimas de violencia percibiron en España a Renda Activa de Inserción, entre as que se contabilizaron 921 mulleres galegas. Darase continuidade ás medidas de inserción laboral deste colectivo xa postas en marcha, complementadas con medidas favorecedoras da actividade emprendedora. Reforzaranse as axudas económicas directas a vítimas de violencia de xénero e mellorarase o sistema de seguimento sociolaboral das súas perceptoras.

No ano 2012, 362 mulleres vítimas de violencia (cun total de 358 fillos e fillas menores a cargo destas mulleres) residentes en Galicia percibiron a axuda económica de pagamento periódico establecida no artigo 39 da Lei 11/2007, do 27 de xullo, galega para a prevención e o tratamento integral da violencia de xénero. Delas, un 80% eran de nacionalidade española e o restante 20% de nacionalidade estranxeira. O perfil de idade maioritario é o de mulleres no rango de 26 a 45 anos, que representa o 66% do total. Tamén en 2012, 51 mulleres (cun total de 60 fillas e fillos a cargo) beneficiáronse da axuda de pagamento único establecida no artigo 27 da Lei orgánica 1/2004, do 27 de decembro, de medidas de protección integral contra a violencia de xénero, sendo de nacionalidade española o 80% do total.

Seguindo coas medidas propostas en materia de inserción sociolaboral, outorgaranse axudas a vítimas de violencia de xénero que participen nas accións formativas dirixidas prioritariamente a persoas traballadoras desempregadas. Directamente orientadas á mellora da información e empoderamento das mulleres vítimas, preséntanse medidas de elaboración de materiais informativos adaptados para que sexan accesibles a mulleres

con discapacidade sensorial e tamén materiais en distintos idiomas para achegar a información ás mulleres estranxeiras que vivan en Galicia, así coma a creación de redes sociais e grupos de autoaxuda nas que mulleres que teñan superado a violencia intercambien experiencias e coñecemento con outras mulleres que pasan por esa mesma situación.

Se ben no obxectivo anterior xa se incluía unha ambiciosa medida que redundará nunha maior coordinación entre as distintas administracións, hai outras instancias nas que é preciso **augmentar a coordinación de esforzos públicos en aras dunha maior eficacia e a complementariedade dos recursos destinados a ofrecer unha intervención integral ás mulleres vítimas da violencia de xénero**. No tocante á xestión de datos, crearase un sistema informático para contar cun rexistro unificado de información e realizárase unha instancia perante ás autoridades nacionais para que inclúan datos sobre os fillos e as fillas menores das vítimas nas ordes de protección ditadas e nas denuncias presentadas por causa de violencia de xénero. Como medida dirixida a profesionais, habilitarase un espazo web destinado ao intercambio de experiencias e boas prácticas. Impulsarase a realización, alomenos con carácter anual, dunha Mesa de coordinación institucional na que poderán participar os diversos axentes e entidades implicadas no tratamento da violencia de xénero, e a coordinación entre corpos e forzas de seguridade e departamentos e administracións competentes. A administración autonómica participará así mesmo dos grupos e comisións de traballo que se creen tanto a nivel estatal coma no ámbito da cooperación internacional. Buscarase a complicitade de empresas privadas e de entidades locais, mediante a subscrición de convenios coas primeiras e o impulso dunha rede de Concellos contra a violencia no caso das segundas.

A trata de persoas, nomeadamente de mulleres e con fins de explotación sexual, é unha cruel realidade que precisa dun tratamento institucional claro e contundente. Segundo datos da Garda Civil, no ano 2009 atenderon a 129 vítimas de trata con fins de explotación sexual, das cales o 95,04% eran de nacionalidade estranxeira. Por iso, é obxectivo específico do VI Plan **outorgar unha atención integral e específica ás mulleres vítimas da trata de seres humanos, fundamentalmente ás que o son con fins de explotación sexual**. Para promover a divulgación desta realidade, realizaranse guías e materiais informativos sobre boas prácticas, recursos e dereitos que sirvan para informar pero tamén concienciar á poboación de que a compra de servizos sexuais é unha forma de violencia de xénero. Colaborarase estreitamente con consulados, organizacións non gobernamentais e asociacións coa fin de achegar información sobre a trata de seres humanos á poboación estranxeira residente en Galicia e apoiarase a entidades e organizacións non gobernamentais que dispoñan de estruturas e mecanismos axeitados para acoller e atender ás vítimas, ao tempo que se impulsa a posta en marcha dun recurso especializado dirixido a menores vítimas. A coordinación e cooperación institucionais son de novo unha peza fundamental e, por último, a Administración impulsará un grupo de traballo especializado e colaborará de xeito activo no desenvolvemento do Protocolo Marco de Protección das Vítimas de Trata.

4.6.2 Obxectivos e actuacións

OBXECTIVO ESTRATÉXICO:

Articular unha resposta global á problemática da violencia de xénero en calquera das súas modalidades e consecuencias a través dunha asistencia integral ás mulleres vítimas e ás persoas ao seu cargo, así como fortalecemento a prevención para avanzar na paulatina redución desta lacra social ata a súa erradicación.

OBXECTIVO OPERATIVO 6.1.

Estimular a observación e a investigación para mellorar o coñecemento sobre a problemática da violencia de xénero en todas as súas manifestacións e identificar boas prácticas e novas posibilidades de intervención.

ACTUACIÓNS:

6.1.1. Desenvolvemento do Observatorio Galego da Violencia de Xénero para estimular o estudo, avaliación e seguimento das políticas contra a violencia de xénero en Galicia.		2013
		2014
		2015
Responsable/s: <ul style="list-style-type: none"> ◆ Secretaría Xeral da Igualdade. 	Persoas e/ou entidades destinatarias: <ul style="list-style-type: none"> ◆ Administración xeral e entidades do sector público autonómico. ◆ Organizacións e equipos humanos que participan na loita contra a violencia de xénero. ◆ Sociedade en xeral. 	
Indicadores: <ul style="list-style-type: none"> ◆ Número de estudos e informes elaborados. ◆ Número de actividades de comunicación realizadas. ◆ Número e tipoloxía dos medios de difusión utilizados. 		
6.1.2. Realización dun estudo experimental sobre as características psicosociais xenéricas que se poden atopar nos agresores de violencia de xénero en Galicia para planificar novas estratexias de prevención e intervención.		2013
		2014
		2015
Responsable/s: <ul style="list-style-type: none"> ◆ Secretaría Xeral da Igualdade. 	Persoas e/ou entidades destinatarias: <ul style="list-style-type: none"> ◆ Administración xeral e entidades do sector público autonómico. ◆ Organizacións e equipos humanos que participan na loita contra a violencia de xénero. ◆ Sociedade en xeral. 	
Indicadores: <ul style="list-style-type: none"> ◆ Realización do estudo. ◆ Número de actividades de comunicación realizadas. ◆ Número e tipoloxía dos medios de difusión utilizados. 		
6.1.3. Promoción de estudos e investigacións diversas que afonden no coñecemento da violencia de xénero en todas as súas manifestacións e da súa magnitude segundo as características das mulleres, así como na identificación e deseño de fórmulas de intervención.		2013
		2014
		2015
Responsable/s: <ul style="list-style-type: none"> ◆ Secretaría Xeral da Igualdade. 	Persoas e/ou entidades destinatarias: <ul style="list-style-type: none"> ◆ Administración xeral e entidades do sector público autonómico. ◆ Organizacións e equipos humanos que participan na loita contra a violencia de xénero. ◆ Sociedade en xeral. 	
Indicadores: <ul style="list-style-type: none"> ◆ Número de estudos elaborados. ◆ Número de actividades de comunicación realizadas. ◆ Número e tipoloxía dos medios de difusión utilizados. 		

6.1.4. Realización de estudos e investigacións sobre a situación da trata de persoas en Galicia, con especial atención aos casos de mulleres e menores.		2013
		2014
		2015
Responsable/s: <ul style="list-style-type: none"> ◆ Secretaría Xeral da Igualdade. 	Persoas e/ou entidades destinatarias: <ul style="list-style-type: none"> ◆ Administración xeral e entidades do sector público autonómico. ◆ Organizacións e equipos humanos que participan na loita contra a violencia de xénero. ◆ Sociedade en xeral. 	
Indicadores: <ul style="list-style-type: none"> ◆ Número de estudos elaborados. ◆ Número de actividades de comunicación realizadas. ◆ Número e tipoloxía dos medios de difusión utilizados. 		
6.1.5. Realización de sondaxes de opinión para coñecer a percepción social da violencia de xénero en Galicia.		2013
		2014
		2015
Responsable/s: <ul style="list-style-type: none"> ◆ Secretaría Xeral da Igualdade. 	Persoas e/ou entidades destinatarias: <ul style="list-style-type: none"> ◆ Administración xeral e entidades do sector público autonómico. ◆ Organizacións e equipos humanos que participan na loita contra a violencia de xénero. ◆ Sociedade en xeral. 	
Indicadores: <ul style="list-style-type: none"> ◆ Número de sondaxes realizados detallando. ◆ Número e perfil das persoas integrantes da mostra desagregado por sexo. ◆ Número de actividades de comunicación realizadas. ◆ Número e tipoloxía dos medios de difusión utilizados. 		
6.1.6. Avaliación dos niveis de satisfacción das persoas beneficiarias dos servizos de carácter social dispoñibles no ámbito da violencia de xénero na Comunidade galega.		2013
		2014
		2015
Responsable/s: <ul style="list-style-type: none"> ◆ Secretaría Xeral da Igualdade. 	Persoas e/ou entidades destinatarias: <ul style="list-style-type: none"> ◆ Organizacións e equipos humanos que participan na loita contra a violencia de xénero. ◆ Sociedade en xeral. 	
Indicadores: <ul style="list-style-type: none"> ◆ Número de enquisas ou sondaxes realizados. ◆ Número e perfil das persoas integrantes da mostra desagregado por sexo. ◆ Grao de satisfacción declarado. 		
6.1.7. Constitución dun grupo de traballo focalizado na análise, seguimento e avaliación dos recursos e programas existentes para combater a violencia de xénero e na elaboración de propostas de mellora.		2013
		2014
		2015
Responsable/s: <ul style="list-style-type: none"> ◆ Secretaría Xeral da Igualdade. 	Persoas e/ou entidades destinatarias: <ul style="list-style-type: none"> ◆ Administración xeral da Comunidade Autónoma. ◆ Entidades do sector público autonómico. 	
Indicadores: <ul style="list-style-type: none"> ◆ Número de persoas que integran o grupo desgregado por sexo. ◆ Número de xuntanzas e outras actividades realizadas. ◆ Número de orientacións e acordos promovidos. 		

6.1.8. Creación dun foro de debate e reflexión entre as distintas administracións e entidades implicadas na loita contra a violencia de xénero para fomentar o intercambio de información e boas prácticas na intervención neste área, coa participación de profesionais expertos/as de referencia e forzas e corpos de seguridade.		2013
		2014
		2015
Responsable/s:	Persoas e/ou entidades destinatarias:	
<ul style="list-style-type: none"> ◆ Secretaría Xeral da Igualdade. 	<ul style="list-style-type: none"> ◆ Administración xeral da Comunidade Autónoma. ◆ Administración xeral do Estado. ◆ Administracións locais. ◆ Outras entidades e profesionais expertas/os. 	
Indicadores:		
<ul style="list-style-type: none"> ◆ Número de persoas asistentes desagregado por sexo. ◆ Número de orientacións e acordos promovidos. ◆ Número de novas e comunicacións publicadas por medio de difusión. 		

6.1.9. Consolidación da operación estatística relativa á violencia de xénero dentro dos programas estatísticos da Comunidade Autónoma.		2013
		2014
		2015
Responsable/s:	Persoas e/ou entidades destinatarias:	
<ul style="list-style-type: none"> ◆ Secretaría Xeral da Igualdade. 	<ul style="list-style-type: none"> ◆ Administración xeral e entidades do sector público autonómico. ◆ Sociedade en xeral. 	
Indicadores:		
<ul style="list-style-type: none"> ◆ Porcentaxe de execución da operación. ◆ Cumprimento do calendario de difusión en porcentaxe. ◆ Número de indicadores creados, sistematizados e difundidos. 		

6.1.10. Elaboración e difusión anual dun informe sobre a violencia de xénero en Galicia coas achegas de todos os órganos da Administración autonómica implicados na prevención e no tratamento desta problemática.		2013
		2014
		2015
Responsable/s:	Persoas e/ou entidades destinatarias:	
<ul style="list-style-type: none"> ◆ Secretaría Xeral da Igualdade. 	<ul style="list-style-type: none"> ◆ Parlamento de Galicia. ◆ Sociedade en xeral. 	
Indicadores:		
<ul style="list-style-type: none"> ◆ Informe anual emitido. ◆ Número de actividades de comunicación realizadas. ◆ Número e tipoloxía dos medios de difusión utilizados. 		

OBXECTIVO OPERATIVO 6.2.

Mellorar a formación das e dos profesionais implicados na prevención, atención e integración das mulleres vítimas de violencia de xénero.

6.2.1. Realización de accións de formación e actualización de coñecementos en violencia de xénero dirixidas a profesionais dos servizos sociais e de atención ás mulleres, principalmente na modalidade virtual.		2013
		2014
		2015
Responsable/s:	Persoas e/ou entidades destinatarias:	
<ul style="list-style-type: none"> ◆ Secretaría Xeral da Igualdade. 	<ul style="list-style-type: none"> ◆ Persoal dos equipos dos servizos de información e atención ás mulleres. ◆ Persoal dos equipos dos servizos sociais. 	
Indicadores:		
<ul style="list-style-type: none"> ◆ Número de entidades e/ou servizos participantes desagregado por tipoloxía. ◆ Número de accións de formación realizadas. ◆ Número de persoas formadas desagregado por sexo. 		

6.2.2. Organización de formación específica sobre o impacto que a violencia de xénero ten sobre nenos, nenas e adolescentes a través dun maior uso da modalidade virtual.		2013
		2014
		2015
Responsable/s: ◆ Secretaría Xeral da Igualdade.	Persoas e/ou entidades destinatarias: ◆ Persoal dos equipos dos servizos de información e atención ás mulleres. ◆ Persoal dos equipos dos servizos sociais.	
Indicadores: ◆ Número de accións de formación realizadas. ◆ Número de persoas formadas desagregado por sexo.		
6.2.3. Organización de formación específica sobre a violencia sexual, o acoso sexual e o acoso por razón de sexo no ámbito laboral preferentemente na modalidade virtual.		2013
		2014
		2015
Responsable/s: ◆ Secretaría Xeral da Igualdade.	Persoas e/ou entidades destinatarias: ◆ Persoal dos equipos dos servizos de información e atención ás mulleres. ◆ Persoal dos equipos dos servizos sociais.	
Indicadores: ◆ Número de accións de formación realizadas. ◆ Número de persoas formadas desagregado por sexo.		
6.2.4. Organización de formación específica sobre a trata de seres humanos, con especial fincapé na trata con fins de explotación sexual, a través dun maior uso da modalidade virtual.		2013
		2014
		2015
Responsable/s: ◆ Secretaría Xeral da Igualdade.	Persoas e/ou entidades destinatarias: ◆ Persoal dos equipos dos servizos de información e atención ás mulleres. ◆ Persoal dos equipos dos servizos sociais.	
Indicadores: ◆ Número de accións de formación realizadas. ◆ Número de persoas formadas desagregado por sexo.		
6.2.5. Promoción de formación especializada sobre as necesidades específicas das mulleres con discapacidade que son vítimas de violencia de xénero.		2013
		2014
		2015
Responsable/s: ◆ Secretaría Xeral da Igualdade.	Persoas e/ou entidades destinatarias: ◆ Persoal dos equipos dos servizos de información e atención ás mulleres. ◆ Persoal dos equipos dos servizos sociais.	
Indicadores: ◆ Número de accións de formación realizadas. ◆ Número de persoas formadas desagregado por sexo.		
6.2.6. Colaboración co Consello Xeral do Poder Xudicial na formación en violencia de xénero do persoal das carreiras xudicial e fiscal.		2013
		2014
		2015
Responsable/s: ◆ Secretaría Xeral da Igualdade.	Persoas e/ou entidades destinatarias: ◆ Xuíces, xuízas, maxistradas e maxistrados.	
Indicadores: ◆ Número de acordos de colaboración. ◆ Número de accións de formación realizadas. ◆ Número de persoas formadas desagregado por sexo.		

6.2.7. Promoción da formación das e dos profesionais do dereito que integran a quenda de oficio especializada en violencia de xénero.		2013
		2014
		2015
Responsable/s: ◆ Secretaría Xeral da Igualdade.	Persoas e/ou entidades destinatarias: ◆ Profesionais do dereito que integran a quenda de oficio especializada.	
Indicadores: ◆ Número de cursos e/ou módulos específicos impartidos. ◆ Número de persoas formadas desagregado por sexo.		
6.2.8. Desenvolvemento de programas de formación en materia de tramitación dos procedementos de violencia de xénero e familiar.		2013
		2014
		2015
Responsable/s: ◆ Dirección Xeral de Xustiza. ◆ Escola Galega de Administración Pública.	Persoas e/ou entidades destinatarias: ◆ Persoal ao servizo da Administración de xustiza dependente da Comunidade Autónoma.	
Indicadores: ◆ Número de cursos realizados. ◆ Número de prazas ofertadas. ◆ Número de persoas formadas desagregado por sexo.		
6.2.9. Realización de cursos de formación en prevención e atención ás mulleres en situacións de violencia de xénero.		2013
		2014
		2015
Responsable/s: ◆ Servizo Galego de Saúde.	Persoas e/ou entidades destinatarias: ◆ Profesionais sanitarios e sanitarias da rede sanitaria galega.	
Indicadores: ◆ Número de cursos realizados. ◆ Número de profesionais formadas e formados. ◆ Número de alumnos e alumnas das Escolas Universitarias de Enfermería asistentes.		
6.2.10. Realización de cursos de formación sobre o manexo do parte de lesións nos casos de violencia de xénero.		2013
		2014
		2015
Responsable/s: ◆ Servizo Galego de Saúde.	Persoas e/ou entidades destinatarias: ◆ Persoal facultativo da rede sanitaria galega.	
Indicadores: ◆ Número de cursos realizados. ◆ Número de persoas formadas desagregado por sexo. ◆ Porcentaxe de partes de lesión por violencia de xénero cubertos correctamente.		
6.2.11. Organización de formación para a atención específica das mulleres vítimas de trata de persoas con fins de explotación sexual.		2013
		2014
		2015
Responsable/s: ◆ Servizo Galego de Saúde.	Persoas e/ou entidades destinatarias: ◆ Persoal facultativo da rede sanitaria galega.	
Indicadores: ◆ Número de obradoiros realizados. ◆ Número de profesionais formadas e formados.		

6.2.12. Desenvolvemento de accións de prevención e tratamento do síndrome de <i>burnout</i> para o persoal técnico que atende ás vítimas de violencia de xénero.		2013
		2014
		2015
Responsable/s:	Persoas e/ou entidades destinatarias:	
<ul style="list-style-type: none"> ◆ Secretaría Xeral da Igualdade. 	<ul style="list-style-type: none"> ◆ Persoal ao servizo da Administración autonómica e local. 	
Indicadores:		
<ul style="list-style-type: none"> ◆ Número de actividades desenvolvidas por tipoloxía. ◆ Número de persoas participantes desagregado por sexo. 		

6.2.13. Mantemento do programa de formación e actualización de coñecementos en violencia de xénero para o conxunto do persoal ao servizo da Administración autonómica.		2013
		2014
		2015
Responsable/s:	Persoas e/ou entidades destinatarias:	
<ul style="list-style-type: none"> ◆ Escola Galega de Administración Pública. ◆ Secretaría Xeral da Igualdade. 	<ul style="list-style-type: none"> ◆ Persoal ao servizo da Administración xeral da Comunidade Autónoma. 	
Indicadores:		
<ul style="list-style-type: none"> ◆ Número de accións e/ou módulos de formación específica desenvolvidos. ◆ Número de horas de formación específica impartidas. ◆ Número de persoas formadas desagregado por sexo. 		

6.2.14. Elaboración de guías de boas prácticas no tratamento e abordaxe da violencia de xénero, dirixidas a profesionais das diversas áreas de intervención (servizos sociais, saúde, educación e medios de comunicación, entre outros).		2013
		2014
		2015
Responsable/s:	Persoas e/ou entidades destinatarias:	
<ul style="list-style-type: none"> ◆ Secretaría Xeral da Igualdade. 	<ul style="list-style-type: none"> ◆ Administración xeral e entidades do sector público autonómico. ◆ Organizacións e equipos humanos que participan na loita contra a violencia de xénero. ◆ Sociedade en xeral. 	
Indicadores:		
<ul style="list-style-type: none"> ◆ Número de guías elaboradas ou actualizadas. ◆ Número de exemplares distribuídos. ◆ Número de consultas e descargas na Web. 		

OBXECTIVO OPERATIVO 6.3.

Impulsar a prevención e detección precoz de situacións xeradoras de violencia de xénero en todas as súas formas e ámbitos.

6.3.1. Elaboración, en distintos idiomas e linguaxe accesible, de materiais informativos que faciliten a identificación de situacións de violencia de xénero e proporcionen pautas de intervención, principalmente mediante o uso de contidos dixitais.		2013
		2014
		2015
Responsable/s:	Persoas e/ou entidades destinatarias:	
<ul style="list-style-type: none"> ◆ Secretaría Xeral da Igualdade. 	<ul style="list-style-type: none"> ◆ Mulleres. ◆ Sociedade en xeral. 	
Indicadores:		
<ul style="list-style-type: none"> ◆ Número de materiais informativos elaborados ou actualizados. ◆ Número de exemplares distribuídos. ◆ Número de consultas e descargas na Web. 		

6.3.2. Realización de xornadas, charlas, obradoiros, exposicións e outras actividades que acheguen ao conxunto da cidadanía información sobre a violencia de xénero e as súas manifestacións, así como pautas para a súa detección.		2013
		2014
		2015
Responsable/s: ◆ Secretaría Xeral da Igualdade.	Persoas e/ou entidades destinatarias: ◆ Sociedade en xeral, especialmente poboación moza.	
Indicadores: ◆ Número de accións de sensibilización realizadas. ◆ Número e tipoloxía dos medios de difusión utilizados. ◆ Número de persoas participantes desagregado por sexo.		
6.3.3. Apoio ao desenvolvemento de accións de información e orientación por parte da Administración local que contribúan a aumentar a percepción e o rexeitamento social da violencia de xénero e a implicación da cidadanía na súa prevención e erradicación.		2013
		2014
		2015
Responsable/s: ◆ Secretaría Xeral da Igualdade.	Persoas e/ou entidades destinatarias: ◆ Concellos, mancomunidades de municipios ou consorcios locais. ◆ Sociedade en xeral.	
Indicadores: ◆ Número de entidades que perciben a axuda. ◆ Número de actividades desenvolvidas por tipoloxía. ◆ Poboación destinataria desagregada por sexo.		
6.3.4. Fomento de iniciativas de prevención de situacións de violencia de xénero desenvolvidas desde o tecido asociativo.		2013
		2014
		2015
Responsable/s: ◆ Secretaría Xeral da Igualdade.	Persoas e/ou entidades destinatarias: ◆ Asociacións de mulleres. ◆ Sociedade en xeral.	
Indicadores: ◆ Número de asociacións que perciben a axuda. ◆ Número de programas ou actividades desenvolvidos por tipoloxía. ◆ Persoas participantes ou usuarias desagregado por sexo.		
6.3.5. Elaboración de materiais informativos específicos sobre o acoso sexual e o acoso por razón de sexo no ámbito laboral e as estratexias para a súa prevención.		2013
		2014
		2015
Responsable/s: ◆ Secretaría Xeral da Igualdade.	Persoas e/ou entidades destinatarias: ◆ Persoas negociadoras dos convenios colectivos. ◆ Empresas, asociacións empresariais e organizacións sindicais.	
Indicadores: ◆ Número de materiais informativos elaborados. ◆ Número de exemplares distribuídos. ◆ Número de consultas e descargas na Web.		
6.3.6. Recoñecemento público e visualización do compromiso firme e das boas practicas desenvolvidas polo tecido social e empresarial galego con relación á erradicación da violencia de xénero e apoio ás vítimas.		2013
		2014
		2015
Responsable/s: ◆ Secretaría Xeral da Igualdade.	Persoas e/ou entidades destinatarias: ◆ Asociacións de mulleres. ◆ Empresas con sede en Galicia.	
Indicadores: ◆ Número de candidaturas recibidas por tipo de organización. ◆ Número de recoñecementos outorgados.		

6.3.7. Reforzamento do programa de atención psicolóxica a homes con problemas de control da violencia no ámbito familiar (Abramos o Círculo).		2013
		2014
		2015
Responsable/s: ◆ Secretaría Xeral da Igualdade.	Persoas e/ou entidades destinatarias: ◆ Homes con problemas de control da violencia.	
Indicadores: ◆ Número de solicitudes de asesoramento atendidas. ◆ Número de casos de atención e/ou intervención psicolóxica personalizada. ◆ Número de homes participantes desagregado por idade.		
6.3.8. Elaboración de materiais informativos accesibles específicos sobre agresións sexuais con recomendacións para a súa identificación e prevención.		2013
		2014
		2015
Responsable/s: ◆ Secretaría Xeral da Igualdade.	Persoas e/ou entidades destinatarias: ◆ Mulleres. ◆ Sociedade en xeral.	
Indicadores: ◆ Número de materiais informativos elaborados. ◆ Número de exemplares distribuídos. ◆ Número de consultas e descargas na Web.		
6.3.9. Estímulo para o desenvolvemento de programas nos centros educativos que se dirixan á identificación e prevención da violencia de xénero.		2013
		2014
		2015
Responsable/s: ◆ Secretaría Xeral da Igualdade.	Persoas e/ou entidades destinatarias: ◆ Persoal docente dos centros educativos de ensino non universitario. ◆ Alumnado de todas as etapas e ensinanzas.	
Indicadores: ◆ Número de ferramentas e/ou actividades desenvolvidas. ◆ Número de profesoras e profesores participantes.		
6.3.10. Participación da rede de servizos de información e asesoramento afectivo-sexual para á mocidade na prevención e detección precoz de posibles situacións xeradoras de violencia e na identificación de necesidades de derivación.		2013
		2014
		2015
Responsable/s: ◆ Dirección Xeral de Xuventude e Voluntariado.	Persoas e/ou entidades destinatarias: ◆ Mozas e mozos. ◆ Centros de ensino, asociacións de nais e pais de alumnos/as, universidades, escolas de formación profesional. ◆ Asociacións xuvenís e concellos.	
Indicadores: ◆ Número de sesións e accións formativas realizadas. ◆ Número de persoas participantes desagregado por sexo. ◆ Número de obxectivos previamente propostos conseguidos.		
6.3.11. Prestación de información desde os servizos de apoio e asesoramento ás familias sobre os dereitos das mulleres vítimas de violencia de xénero e os recursos existentes para o seu apoio.		2013
		2014
		2015
Responsable/s: ◆ Secretaría Xeral de Política Social. ◆ Dirección Xeral de Familia e Inclusión.	Persoas e/ou entidades destinatarias: ◆ Sociedade en xeral.	
Indicadores: ◆ Número de persoas atendidas desagregado por sexo. ◆ Numero de suxestións de derivación aos servizos especializados.		

6.3.12. Atención especial ás persoas maiores e ás persoas con discapacidade vítimas de violencia de xénero.		2013
		2014
		2015
Responsable/s: ◆ Secretaría Xeral de Política Social.	Persoas e/ou entidades destinatarias: ◆ Persoas maiores e/ou persoas con discapacidade vítimas de violencia de xénero.	
Indicadores: ◆ Número de consultas e denuncias recollidas no teléfono social. ◆ Número de consultas e denuncias recollidas na Web.		

6.3.13. Fomento da participación das persoas con responsabilidades políticas en campañas e actividades contra a violencia de xénero, nas que se visualice publicamente a súa implicación e compromiso.		2013
		2014
		2015
Responsable/s: ◆ Secretaría Xeral da Igualdade.	Persoas e/ou entidades destinatarias: ◆ Sociedade en xeral	
Indicadores: ◆ Número de persoas participantes. ◆ Número e tipoloxía dos medios de difusión utilizados.		

OBXECTIVO OPERATIVO 6.4.

Reforzar a protección e a atención integral das mulleres vítimas de violencia de xénero e das persoas ao seu cargo a través dunha rede de recursos especializados capaz de xerar unha resposta adecuada ás súas necesidades.

6.4.1. Implantación dun plan personalizado para a atención integral das mulleres vítimas da violencia de xénero e das súas fillas e fillos, en colaboración con todas as administracións implicadas.		2013
		2014
		2015
Responsable/s: ◆ Secretaría Xeral da Igualdade.	Persoas e/ou entidades destinatarias: ◆ Administración xeral e entidades do sector público autonómico. ◆ Administración xeral do Estado. ◆ Administracións locais.	
Indicadores: ◆ Deseño dun modelo de plan personalizado. ◆ Número de plans personalizados desenvolvidos. ◆ Número de entidades colaboradoras por tipoloxía.		

6.4.2. Reforzamento do papel dos centros de información ás mulleres na prestación de servizos de orientación e asesoramento para as vítimas de violencia de xénero.		2013
		2014
		2015
Responsable/s: ◆ Secretaría Xeral da Igualdade.	Persoas e/ou entidades destinatarias: ◆ Concellos, mancomunidades de municipios ou consorcios locais. ◆ Sociedade en xeral, sinaladamente mulleres.	
Indicadores: ◆ Número de entidades que colaboran. ◆ Número de solicitudes de asesoramento atendidas. ◆ Número de persoas informadas desagregado por sexo.		

6.4.3. Divulgación da adaptación do teléfono de Información ás Mulleres para facilitar o acceso ás vítimas de violencia de xénero con dificultades auditivas ou persoas inmigrantes no seu propio idioma.		2013
		2014
		2015
Responsable/s: ◆ Secretaría Xeral da Igualdade.	Persoas e/ou entidades destinatarias: ◆ Mulleres, sinaladamente as que posúen necesidades especiais de comunicación. ◆ Sociedade en xeral.	
Indicadores: ◆ Número de solicitudes de información atendidas. ◆ Número de persoas informadas desagregado por sexo. ◆ Número de persoas con dificultades auditivas ou inmigrantes informadas.		
6.4.4. Inclusión do teléfono 016 nas informacións da Radio Galega e da Televisión de Galicia sobre casos de violencia de xénero para favorecer a prevención e detección precoz de situacións de risco.		2013
		2014
		2015
Responsable/s: ◆ Compañía de Radio Televisión de Galicia.	Persoas e/ou entidades destinatarias: ◆ Sociedade en xeral.	
Indicadores: ◆ Número de contidos co teléfono 016 desagregado por medio. ◆ Audiencia dos espazos ou programas nos que se emitiron.		
6.4.5. Reforzo do servizo de asesoramento xurídico virtual para as mulleres que sofren violencia de xénero.		2013
		2014
		2015
Responsable/s: ◆ Secretaría Xeral da Igualdade.	Persoas e/ou entidades destinatarias: ◆ Mulleres vítimas de violencia de xénero.	
Indicadores: ◆ Número de solicitudes de asesoramento atendidas. ◆ Número de mulleres beneficiarias.		
6.4.6. Garantía no acceso das vítimas de violencia de xénero ás quendas de oficio especializadas para a asistencia letrada inmediata en dilixencias policiais e a tramitación da orde de protección e outros procedementos administrativos relacionados.		2013
		2014
		2015
Responsable/s: ◆ Dirección Xeral de Xustiza.	Persoas e/ou entidades destinatarias: ◆ Mulleres vítimas de violencia de xénero con rendas baixas.	
Indicadores: ◆ Número de asistencias letradas facilitadas. ◆ Número de mulleres beneficiarias.		
6.4.7. Mellora dos procedementos de actuación do Punto de Coordinación das Ordes de Protección, así como da súa coordinación con centros penitenciarios existentes en Galicia, para asegurar unha atención integral ás mulleres con medidas de protección.		2013
		2014
		2015
Responsable/s: ◆ Dirección Xeral de Xustiza. ◆ Secretaría Xeral da Igualdade.	Persoas e/ou entidades destinatarias: ◆ Mulleres vítimas de violencia de xénero con medidas de protección.	
Indicadores: ◆ Número de sentenzas comunicadas polos Xulgados. ◆ Número de servizos e recursos de atención activados por tipoloxía. ◆ Número de mulleres destinatarias.		

6.4.8. Mellora das directrices de organización e funcionamento dos centros de acollida e estímulo de novos programas especializados de intervención coas mulleres vítimas de violencia de xénero.		2013
		2014
		2015
Responsable/s: ◆ Secretaría Xeral da Igualdade.	Persoas e/ou entidades destinatarias: ◆ Profesionais dos centros da Rede Galega de Acollemento. ◆ Vítimas usuarias dos centros de acollida.	
Indicadores: ◆ Elaboración dun novo regulamento. ◆ Número de programas especializados deseñados. ◆ Número de centros de acollida colaboradores. ◆ Número de mulleres usuarias e número de persoas ao seu cargo desagregado por sexo.		
6.4.9. Colaboración na posta en funcionamento do novo Centro de Recuperación Integral para mulleres vítimas de violencia de xénero.		2013
		2014
		2015
Responsable/s: ◆ Secretaría Xeral da Igualdade.	Persoas e/ou entidades destinatarias: ◆ Persoal ao servizo do centro. ◆ Vítimas usuarias do centro.	
Indicadores: ◆ Posta en funcionamento do centro. ◆ Número de propostas ou actuacións en colaboración. ◆ Número de mulleres usuarias e número de persoas ao seu cargo desagregado por sexo.		
6.4.10. Tratamento de urxencia dos casos de violencia de xénero a través dos recursos destinados a persoas maiores e persoas con discapacidade.		2013
		2014
		2015
Responsable/s: ◆ Secretaría Xeral de Política Social.	Persoas e/ou entidades destinatarias: ◆ Mulleres maiores e/ou mulleres con discapacidade vítimas de violencia de xénero.	
Indicadores: ◆ Número de mulleres vítimas de violencia de xénero destinatarias dos servizos.		
6.4.11. Prioridade dos casos de violencia de xénero na tramitación dos expedientes de dependencia.		2013
		2014
		2015
Responsable/s: ◆ Secretaría Xeral de Política Social.	Persoas e/ou entidades destinatarias: ◆ Mulleres solicitantes do recoñecemento de dependencia vítimas de violencia de xénero.	
Indicadores: ◆ Número de mulleres vítimas que accede ao sistema de dependencia pola vía de emerxencia social.		
6.4.12. Colaboración co tecido asociativo e coas entidades de iniciativa social para a realización de programas de apoio e acompañamento dirixidos a vítimas de violencia de xénero.		2013
		2014
		2015
Responsable/s: ◆ Secretaría Xeral da Igualdade.	Persoas e/ou entidades destinatarias: ◆ Asociacións de mulleres. ◆ Entidades de iniciativa social. ◆ Mulleres vítimas de violencia de xénero.	
Indicadores: ◆ Número de entidades que perciben a axuda por tipoloxía. ◆ Número de programas ou actividades desenvolvidos. ◆ Persoas participantes ou usuarias desagregado por sexo.		

6.4.13. Identificación das entidades que realizan programas de voluntariado para vítimas de violencia de xénero coa fin de promover programas de acompañamento.		2013
		2014
		2015
Responsable/s:	Persoas e/ou entidades destinatarias:	
<ul style="list-style-type: none"> ◆ Dirección Xeral de Xuventude e Voluntariado. 	<ul style="list-style-type: none"> ◆ Entidades inscritas no Rexistro de Acción Voluntaria de Galicia. ◆ Mulleres vítimas de violencia de xénero. 	
Indicadores:		
<ul style="list-style-type: none"> ◆ Número de entidades identificadas con programas en violencia de xénero. ◆ Porcentaxe que estas entidades representan sobre o total de entidades inscritas. ◆ Número de programas desenvolvidos por tipoloxía. 		
6.4.14. Impulso e aplicación dun protocolo en Galicia para proceder de xeito unificado e baixo os mesmos criterios no proceso de derivación e mobilidade xeográfica das vítimas de violencia de xénero en casos nos que exista risco para a súa integridade física e/ou psíquica.		2013
		2014
		2015
Responsable/s:	Persoas e/ou entidades destinatarias:	
<ul style="list-style-type: none"> ◆ Secretaría Xeral da Igualdade. 	<ul style="list-style-type: none"> ◆ Órganos da administración autonómica con competencias na materia. ◆ Administración local. ◆ Organizacións vinculadas ao traballo con mulleres vítimas de violencia. ◆ Rede de centros de acollida. ◆ Mulleres vítimas de violencia de xénero. 	
Indicadores:		
<ul style="list-style-type: none"> ◆ Deseño e posta en marcha do protocolo ◆ Número de medidas desenvolvidas. ◆ Número de mulleres residentes en Galicia derivadas a outras comunidades autónomas. ◆ Número de mulleres residentes en outras comunidades autónomas acollidas en Galicia. 		
6.4.15. Elaboración dunha guía informativa accesible sobre os dereitos e recursos para as vítimas de violencia de xénero e recomendacións sobre o modo de actuación en situacións deste tipo.		2013
		2014
		2015
Responsable/s:	Persoas e/ou entidades destinatarias:	
<ul style="list-style-type: none"> ◆ Servizo Galego de Saúde. 	<ul style="list-style-type: none"> ◆ Traballadoras da rede sanitaria pública. ◆ Sociedade en xeral. 	
Indicadores:		
<ul style="list-style-type: none"> ◆ Guía elaborada. ◆ Número de exemplares difundidos. ◆ Número de consultas e descargas na Web. 		
6.4.16. Perfeccionamento do programa de atención psicolóxica ás vítimas de violencia de xénero, ás súas fillas e fillos e a outras persoas dependentes destas mulleres.		2013
		2014
		2015
Responsable/s:	Persoas e/ou entidades destinatarias:	
<ul style="list-style-type: none"> ◆ Secretaría Xeral da Igualdade. 	<ul style="list-style-type: none"> ◆ Mulleres vítimas de violencia de xénero. ◆ Fillas e fillos e outras persoas dependentes. 	
Indicadores:		
<ul style="list-style-type: none"> ◆ Número de casos de atención e/ou intervención psicolóxica personalizada. ◆ Número de vítimas destinatarias dos servizos. ◆ Número de fillos e fillas e/ou outras persoas dependentes destinatarias desagregado por sexo. 		

6.4.17. Realización de cursos de autoprotección e defensa persoal para vítimas de xénero.		2013
		2014
		2015
Responsable/s: ◆ Secretaría Xeral da Igualdade.	Persoas e/ou entidades destinatarias: ◆ Mulleres vítimas de violencia de xénero.	
Indicadores: ◆ Número de cursos impartidos. ◆ Número de mulleres formadas.		
6.4.18. Desenvolvemento de accións específicas para a atención especializada dos casos de agresións sexuais.		2013
		2014
		2015
Responsable/s: ◆ Secretaría Xeral da Igualdade.	Persoas e/ou entidades destinatarias: ◆ Mulleres vítimas de agresións sexuais.	
Indicadores: ◆ Número de accións desenvolvidas por tipoloxía. ◆ Número de entidades colaboradoras por tipoloxía. ◆ Número de mulleres usuarias.		
6.4.19. Desenvolvemento de programas de actuación específicos dirixidos a fillos e fillas menores de vítimas de violencia de xénero, incluíndo a colaboración cos Puntos de Encontro Familiar existentes en Galicia.		2013
		2014
		2015
Responsable/s: ◆ Dirección Xeral de Familia e Inclusión.	Persoas e/ou entidades destinatarias: ◆ Fillos e fillas menores de mulleres vítimas de violencia de xénero.	
Indicadores: ◆ Número de programas desenvolvidos. ◆ Número de entidades colaboradoras por tipoloxía. ◆ Número de menores beneficiarios e beneficiarias.		
6.4.20. Adopción de medidas de atención educativa para o alumnado afectado por violencia de xénero.		2013
		2014
		2015
Responsable/s: ◆ Dirección Xeral de Educación, Formación Profesional e Innovación Educativa.	Persoas e/ou entidades destinatarias: ◆ Centros educativos de ensino non universitario. ◆ Alumnado afectado por situacións de violencia de xénero.	
Indicadores: ◆ Número de normas e/ou instrucións desenvolvidas. ◆ Número de centros que realizaron actuacións neste ámbito. ◆ Número de alumnos e de alumnas atendidas.		
6.4.21. Reserva de prazas nos campamentos de verán para os fillos e as fillas de mulleres vítimas de violencia de xénero coa fin de facilitarlles unha experiencia de ocio e de convivencia enriquecedora.		2013
		2014
		2015
Responsable/s: ◆ Dirección Xeral de Xuventude e Voluntariado.	Persoas e/ou entidades destinatarias: ◆ Fillas e fillos de mulleres vítimas de violencia de xénero.	
Indicadores: ◆ Número de prazas reservadas. ◆ Número de prazas ocupadas por nenos e nenas afectadas. ◆ Porcentaxe de prazas adxudicadas a estes nenos e nenas sobre o total de prazas ocupadas.		

OBXECTIVO OPERATIVO 6.5.**Facilitar a integración social e laboral e a independencia económica das mulleres vítimas de violencia de xénero.**

6.5.1. Elaboración de materiais informativos sobre os servizos e recursos existentes en Galicia para as vítimas de violencia de xénero, adaptados a mulleres con dificultades de tipo sensorial e en distintos idiomas e sobre a base dos novos soportes dixitais de comunicación e lectura.		2013
		2014
		2015
Responsable/s: ◆ Secretaría Xeral da Igualdade.	Persoas e/ou entidades destinatarias: ◆ Mulleres. ◆ Sociedade en xeral.	
Indicadores: ◆ Número de materiais informativos elaborados. ◆ Número de exemplares distribuídos. ◆ Número de consultas e descargas na Web.		
6.5.2. Reforzamento das axudas económicas dirixidas ás mulleres vítimas de violencia de xénero.		2013
		2014
		2015
Responsable/s: ◆ Secretaría Xeral da Igualdade.	Persoas e/ou entidades destinatarias: ◆ Mulleres vítimas de violencia de xénero.	
Indicadores: ◆ Número de mulleres beneficiarias. ◆ Tempo medio de tramitación.		
6.5.3. Mellora do sistema de seguimento das mulleres perceptoras das axudas económicas dirixidas ás vítimas de violencia de xénero de cara a avaliar a eficacia na súa integración socio-laboral.		2013
		2014
		2015
Responsable/s: ◆ Secretaría Xeral da Igualdade.	Persoas e/ou entidades destinatarias: ◆ Mulleres vítimas de violencia de xénero.	
Indicadores: ◆ Número e tipoloxía da accións deseñadas. ◆ Número de accións de mellora implantadas.		
6.5.4. Mantemento de medidas de atención preferente para facilitar o acceso á vivenda de promoción pública en aluguer ás mulleres vítimas de violencia de xénero, con atención especial ás necesidades urxentes.		2013
		2014
		2015
Responsable/s: ◆ Instituto Galego de Vivenda e Solo.	Persoas e/ou entidades destinatarias: ◆ Mulleres vítimas de violencia de xénero.	
Indicadores: ◆ Número de medidas adoptadas por tipoloxía. ◆ Número de mulleres vítimas de violencia de xénero inscritas no Rexistro de Demandante de Vivenda e porcentaxe sobre o total de persoas inscritas. ◆ Número de mulleres vítimas beneficiarias que acceden a unha vivenda e/ou que manteñen a súa permanencia na vivenda. ◆ Porcentaxe das mulleres vítimas beneficiarias sobre o total de persoas beneficiarias.		
6.5.5. Consideración preferente das mulleres vítimas de violencia de xénero na axuda para a adquisición de vivenda de protección autonómica ou acollida ao sistema de financiamento para o primeiro acceso en propiedade.		2013
		2014
		2015
Responsable/s: ◆ Instituto Galego de Vivenda e Solo.	Persoas e/ou entidades destinatarias: ◆ Mulleres vítimas de violencia de xénero.	
Indicadores: ◆ Número de vítimas beneficiarias de subvencións. ◆ Porcentaxe das vítimas beneficiarias sobre o total de persoas beneficiarias.		

6.5.6. Creación de redes sociais e grupos de autoaxuda, intercambio e coñecemento entre mulleres que teñan vivido e superado situacións de violencia de xénero.		2013
		2014
		2015
Responsable/s: ◆ Secretaría Xeral da Igualdade.	Persoas e/ou entidades destinatarias: ◆ Mulleres vítimas de violencia de xénero.	
Indicadores: ◆ Número de redes e grupos creados. ◆ Número de mulleres participantes.		
6.5.7. Outorgamento de axudas ás vítimas de violencia de xénero que participen nas accións formativas dirixidas prioritariamente a persoas traballadoras desempregadas.		2013
		2014
		2015
Responsable/s: ◆ Dirección Xeral de Formación e Colocación.	Persoas e/ou entidades destinatarias: ◆ Mulleres vítimas de violencia de xénero que acceden á formación.	
Indicadores: ◆ Número de mulleres beneficiarias.		
6.5.8. Continuidade das medidas de fomento da inserción laboral das mulleres vítimas de violencia de xénero.		2013
		2014
		2015
Responsable/s: ◆ Dirección Xeral de Promoción do Emprego. ◆ Dirección Xeral de Formación e Colocación.	Persoas e/ou entidades destinatarias: ◆ Mulleres vítimas de violencia de xénero desempregadas.	
Indicadores: ◆ Número de mulleres vítimas beneficiarias das axudas por modalidade. ◆ Porcentaxe de mulleres vítimas beneficiarias sobre o total de persoas beneficiarias.		
6.5.9. Impulso prioritario para ás mulleres vítimas da violencia de xénero no acceso ás axudas de fomento do emprendemento feminino.		2013
		2014
		2015
Responsable/s: ◆ Secretaría Xeral da Igualdade.	Persoas e/ou entidades destinatarias: ◆ Mulleres vítimas de violencia de xénero emprendedoras e empresarias.	
Indicadores: ◆ Número de mulleres beneficiarias.		
6.5.10. Tramitación abreviada e prioritaria, con flexibilidade dalgúns requisitos esixidos, para o acceso á Renda de Inclusión Social de Galicia no caso das mulleres vítimas da violencia de xénero.		2013
		2014
		2015
Responsable/s: ◆ Dirección Xeral de Familia e Inclusión.	Persoas e/ou entidades destinatarias: ◆ Mulleres vítimas de violencia de xénero con rendas baixas.	
Indicadores: ◆ Número de mulleres beneficiarias.		

6.5.11. Atención preferente ás mulleres vítimas de violencia de xénero, en especial das que posúan maiores factores de desigualdade, nas axudas extraordinarias a persoas emigrantes galegas retornadas e ás súas familias.		2013
		2014
		2015
Responsable/s:	Persoas e/ou entidades destinatarias:	
<ul style="list-style-type: none"> ◆ Secretaría Xeral da Emigración. 	<ul style="list-style-type: none"> ◆ Mulleres retornadas vítimas de violencia de xénero. ◆ Familiares destas mulleres. 	
Indicadores:		
<ul style="list-style-type: none"> ◆ Número de mulleres vítimas beneficiarias das axudas. ◆ Número de familiares que se benefician desagregado por sexo. ◆ Porcentaxe de mulleres vítimas beneficiarias sobre o total de mulleres beneficiarias e sobre o total de persoas beneficiarias. 		

OBXECTIVO OPERATIVO 6.6.

Aumentar a coordinación de esforzos públicos en aras dunha maior eficacia e a complementariedade dos recursos destinados a ofrecer unha intervención integral ás mulleres vítimas da violencia de xénero.

6.6.1. Creación dun sistema informático para contar cun rexistro unificado de información que permita un coñecemento integrado das mulleres que sofren violencia de xénero en Galicia e dos e das menores ao seu cargo, instando á participación e/ou coordinación dos diferentes órganos e administracións que traballan en favor deste colectivo.		2013
		2014
		2015
Responsable/s:	Persoas e/ou entidades destinatarias:	
<ul style="list-style-type: none"> ◆ Secretaría Xeral da Igualdade. 	<ul style="list-style-type: none"> ◆ Administración xeral e entidades do sector público autonómico. ◆ Administración xeral do Estado. 	
Indicadores:		
<ul style="list-style-type: none"> ◆ Creación e posta en funcionamento do sistema. ◆ Número de órganos e/ou entidades que fan uso da plataforma. ◆ Número e tipoloxía de datos manexados polo sistema. 		

6.6.2. Habilitación dun espazo web destinado ao intercambio de experiencias e boas prácticas entre as e os profesionais que en Galicia traballan na prevención da violencia de xénero e na atención ás vítimas.		2013
		2014
		2015
Responsable/s:	Persoas e/ou entidades destinatarias:	
<ul style="list-style-type: none"> ◆ Secretaría Xeral da Igualdade. 	<ul style="list-style-type: none"> ◆ Administración xeral e entidades do sector público autonómico. ◆ Persoal técnico especializado ao servizo da Administración local. ◆ Organizacións e equipos humanos que participan na loita contra a violencia de xénero. ◆ Sociedade en xeral. 	
Indicadores:		
<ul style="list-style-type: none"> ◆ Creación e posta en funcionamento da plataforma. ◆ Número de persoas que fan uso da plataforma desagregado por sexo. 		

6.6.3. Impulso ao establecemento de sistemas de seguimento das mulleres vítimas atendida nos diferentes servizos especializados en Galicia de cara a realizar unha abordaxe máis integral e mellorar a súa atención.		2013
		2014
		2015
Responsable/s:	Persoas e/ou entidades destinatarias:	
<ul style="list-style-type: none"> ◆ Secretaría Xeral da Igualdade. 	<ul style="list-style-type: none"> ◆ Administración xeral e entidades do sector público autonómico. ◆ Administración xeral do Estado. ◆ Administracións locais. 	
Indicadores:		
<ul style="list-style-type: none"> ◆ Creación e posta en funcionamento do sistema. ◆ Número de órganos e/ou entidades que colaboran no sistema. ◆ Número e tipoloxía de datos manexados polo sistema. 		

6.6.4. Establecemento de vías de colaboración coa Delegación do Goberno en Galicia, a través da Unidade de Coordinación contra a Violencia sobre a Muller, para identificar as mulleres usuarias en Galicia do servizo Atenpro e aquelas cuxos agresores contan con dispositivos electrónicos de seguimento, aos efectos de mellorar a súa atención e seguimento.		2013
		2014
		2015
Responsable/s: ◆ Secretaría Xeral da Igualdade.	Persoas e/ou entidades destinatarias: ◆ Administración xeral e entidades do sector público autonómico. ◆ Administración xeral do Estado. ◆ Administracións locais.	
Indicadores: ◆ Vías de colaboración establecidas ◆ Número de xuntanzas e doutras actividades de coordinación realizadas. ◆ Número de mulleres usuarias do servizo Atenpro. ◆ Número de mulleres cuxos agresores contan con dispositivos electrónicos de seguimento ◆ Melloras implementadas na atención e seguimento		
6.6.5. Establecemento de vías de colaboración co departamento ministerial con competencias en materia de servizos sociais e igualdade para garantir o dereito á información das mulleres vítimas da violencia de xénero, a través do servizo telefónico de información e asesoramento xurídico especializado.		2013
		2014
		2015
Responsable/s: ◆ Secretaría Xeral da Igualdade.	Persoas e/ou entidades destinatarias: ◆ Administración xeral e entidades do sector público autonómico. ◆ Administración xeral do Estado. ◆ Mulleres vítimas de violencia de xénero. ◆ Sociedade en xeral, nomeadamente mulleres.	
Indicadores: ◆ Vías de colaboración establecidas ◆ Número de xuntanzas e doutras actividades de coordinación realizadas. ◆ Melloras implementadas		
6.6.6. Fomento e promoción da colaboración da Xunta de Galicia e da Unidade de Policía Nacional adscrita á Comunidade Autónoma Galega, coas Forzas e Corpos de Seguridade do Estado, a Policía Local e os servizos sociais para unha correcta derivación e traslado das vítimas ao recurso máis axeitado.		2013
		2014
		2015
Responsable/s: ◆ Secretaría Xeral da Igualdade.	Persoas e/ou entidades destinatarias: ◆ Administración xeral e entidades do sector público autonómico. ◆ Administración xeral do Estado. ◆ Administracións locais.	
Indicadores: ◆ Vías de colaboración establecidas. ◆ Número de xuntanzas realizadas. ◆ Número de mulleres vítimas derivadas e atendidas.		
6.6.7. Participación nas comisións e grupos de traballo de ámbito estatal que se creen en relación coa temática da violencia de xénero.		2013
		2014
		2015
Responsable/s: ◆ Secretaría Xeral da Igualdade.	Persoas e/ou entidades destinatarias: ◆ Persoal aos servizo do departamento competente en materia de violencia de xénero. ◆ Departamentos da administración autonómica con competencias na materia.	
Indicadores: ◆ Número de comisións e grupos de traballo nos que se participa. ◆ Número de xuntanzas por tipoloxía. ◆ Número de persoas participantes da administración autonómica desagregado por sexo.		

6.6.8. Subscrición de convenios e acordos de colaboración con empresas radicadas en Galicia para que colaboren na divulgación de campañas dirixidas ao rexeitamento social da violencia de xénero, na difusión dos dereitos da mulleres que a sofren, así como dos recursos dispoñibles.		2013
		2014
		2015
Responsable/s: ◆ Secretaría Xeral da Igualdade.	Persoas e/ou entidades destinatarias: ◆ Empresas e organizacións empresariais.	
Indicadores: ◆ Número de convenios e acordos asinados. ◆ Número de actuacións realizadas por tipoloxía.		
6.6.9. Promoción e participación da Administración autonómica en programas de cooperación internacional que aborden a prevención e o tratamento integral da violencia de xénero.		2013
		2014
		2015
Responsable/s: ◆ Secretaría Xeral da Igualdade.	Persoas e/ou entidades destinatarias: ◆ Administración xeral da Comunidade Autónoma. ◆ Entidades do sector público autonómico.	
Indicadores: ◆ Número de programas nos que participa. ◆ Número e tipo de actividades realizadas. ◆ Número de persoas beneficiarias desagregado por sexo.		
6.6.10. Impulso dunha Rede de Concellos contra a violencia de xénero que desenvolvan programas de prevención e abordaxe da violencia de xénero.		2013
		2014
		2015
Responsable/s: ◆ Secretaría Xeral da Igualdade.	Persoas e/ou entidades destinatarias: ◆ Concellos, mancomunidades de municipios ou consorcios locais.	
Indicadores: ◆ Número de concellos adheridos		
6.6.11. Mediación para a creación dun Xulgado exclusivo de Violencia de Xénero nas provincias de Lugo e Ourense.		2013
		2014
		2015
Responsable/s: ◆ Secretaría Xeral da Igualdade.	Persoas e/ou entidades destinatarias: ◆ Administración de Xustiza.	
Indicadores: ◆ Número e tipoloxía das accións realizadas. ◆ Número de xulgados exclusivos creados e localidades.		
6.6.12. Impulso á realización, polo menos con carácter anual, dunha Mesa de Coordinación interinstitucional en materia de violencia de xénero entre todos os axentes implicados en Galicia, de cara a realizar avaliacións periódicas da situación.		2013
		2014
		2015
Responsable/s: ◆ Secretaría Xeral da Igualdade.	Persoas e/ou entidades destinatarias: ◆ Administración xeral da Comunidade Autónoma. ◆ Administración xeral do Estado. ◆ Administracións locais. ◆ Administración de Xustiza. ◆ Outras entidades e profesionais expertas/os.	
Indicadores: ◆ Número de persoas asistentes desagregado por sexo. ◆ Número de novas e comunicacións publicadas por medio de difusión.		

OBXECTIVO OPERATIVO 6.7.

Outorgar unha atención integral e específica ás mulleres vítimas da trata de seres humanos, fundamentalmente ás que o son con fins de explotación sexual.

6.7.1. Elaboración dun código ético de xénero que contribúa á concienciación social da compra de servizos sexuais como unha forma de violencia de xénero.	2013
	2014
	2015

Responsable/s:	Persoas e/ou entidades destinatarias:
<ul style="list-style-type: none"> ◆ Secretaría Xeral da Igualdade. 	<ul style="list-style-type: none"> ◆ Homes ◆ Medios de comunicación ◆ Sociedade en xeral.
Indicadores:	
<ul style="list-style-type: none"> ◆ Elaboración da guía. ◆ Número de exemplares distribuídos. ◆ Número de consultas e descargas na Web. 	

6.7.2. Elaboración de material informativo específico sobre os dereitos e recursos existentes para as vítimas de trata, fundamentalmente con fins de explotación sexual.	2013
	2014
	2015

Responsable/s:	Persoas e/ou entidades destinatarias:
<ul style="list-style-type: none"> ◆ Secretaría Xeral da Igualdade. 	<ul style="list-style-type: none"> ◆ Mulleres en risco ou en situación de trata. ◆ Sociedade en xeral.
Indicadores:	
<ul style="list-style-type: none"> ◆ Número de materiais informativos elaborados ou actualizados. ◆ Número de exemplares distribuídos. ◆ Número de consultas e descargas na Web. 	

6.7.3. Adaptación dos servizos de información existentes para as vítimas de violencia de xénero de modo que faciliten unha atención e asesoramento axustados ás necesidades das persoas en situación de trata.	2013
	2014
	2015

Responsable/s:	Persoas e/ou entidades destinatarias:
<ul style="list-style-type: none"> ◆ Secretaría Xeral da Igualdade. 	<ul style="list-style-type: none"> ◆ Mulleres en risco ou en situación de trata. ◆ Sociedade en xeral.
Indicadores:	
<ul style="list-style-type: none"> ◆ Número e tipoloxía dos instrumentos e/ou actividades desenvolvidas. ◆ Número de servizos de información implicados. ◆ Número de persoas atendidas desagregado por sexo. 	

6.7.4. Establecemento de canles de diálogo e colaboración con consulados, organizacións non gobernamentais e asociacións coa fin de achegar información sobre a trata de seres humanos á poboación estranxeira residente en Galicia.	2013
	2014
	2015

Responsable/s:	Persoas e/ou entidades destinatarias:
<ul style="list-style-type: none"> ◆ Secretaría Xeral da Igualdade. 	<ul style="list-style-type: none"> ◆ Poboación inmigrante, principalmente mulleres. ◆ Sociedade en xeral.
Indicadores:	
<ul style="list-style-type: none"> ◆ Número de entidades colaboradoras por tipoloxía. ◆ Número de proxectos de información e asesoramento realizados. ◆ Número de persoas atendidas desagregado por sexo. 	

6.7.5. Apoio á colaboración con entidades e organizacións non gobernamentais que dispoñan de estruturas e mecanismos axeitados para acoller e atender ás vítimas de trata, fundamentalmente con fins de explotación sexual.		2013
		2014
		2015
Responsable/s: ◆ Secretaría Xeral da Igualdade.	Persoas e/ou entidades destinatarias: ◆ Mulleres e nenas en risco ou en situación de trata.	
Indicadores: ◆ Número de entidades colaboradoras por tipoloxía. ◆ Número de programas de acollemento desenvolvidos. ◆ Número de mulleres e de nenas atendidas.		
6.7.6. Promoción e apoio á posta en marcha dun recurso especializado na atención de menores vítimas de trata, fundamentalmente con fins de explotación sexual.		2013
		2014
		2015
Responsable/s: ◆ Secretaría Xeral da Igualdade.	Persoas e/ou entidades destinatarias: ◆ Menores en risco ou en situación de trata.	
Indicadores: ◆ Número de entidades colaboradoras por tipoloxía. ◆ Número de actividades de atención realizadas. ◆ Número de menores atendidos/as desagregado por sexo.		
6.7.7. Impulso do grupo de traballo especializado para a coordinación, dinamización e seguimento da acción da Administración autonómica en temas de trata de persoas con fins de explotación sexual.		2013
		2014
		2015
Responsable/s: ◆ Secretaría Xeral da Igualdade.	Persoas e/ou entidades destinatarias: ◆ Administración xeral da Comunidade Autónoma. ◆ Entidades do sector público autonómico.	
Indicadores: ◆ Número de persoas que integran o grupo desgregadas por departamento e sexo. ◆ Número de xuntanzas e outras actividades de coordinación realizadas. ◆ Número de orientacións e acordos promovidos.		
6.7.8. Continuidade da actuación institucional coa Fiscalía Superior de Galicia relativa á adopción de medidas de prevención, investigación e tratamento para as mulleres vítimas de trata con fins de explotación sexual.		2013
		2014
		2015
Responsable/s: ◆ Secretaría Xeral da Igualdade.	Persoas e/ou entidades destinatarias: ◆ Mulleres e nenas en risco ou en situación de trata.	
Indicadores: ◆ Número de xuntanzas e outras actividades de coordinación realizadas. ◆ Número de medidas promovidas por tipoloxía. ◆ Número de mulleres destinatarias.		
6.7.9. Participación e colaboración no desenvolvemento do Protocolo Marco de Protección das Vítimas de Trata.		2013
		2014
		2015
Responsable/s: ◆ Secretaría Xeral da Igualdade.	Persoas e/ou entidades destinatarias: ◆ Persoas en risco ou situación de trata. ◆ Sociedade en xeral.	
Indicadores: ◆ Número de xuntanzas e outras actividades de coordinación realizadas. ◆ Número de medidas promovidas por tipoloxía. ◆ Número de persoas destinatarias desagregado por sexo.		

6.7.10. Desenvolvemento da colaboración institucional cos países de orixe das vítimas para afrontar de xeito integral a loita contra a trata de seres humanos, con medidas de prevención e protección.		2013
		2014
		2015
Responsable/s: <ul style="list-style-type: none"> ◆ Secretaría Xeral da Igualdade. 	Persoas e/ou entidades destinatarias: <ul style="list-style-type: none"> ◆ Departamentos gobernamentais competentes. ◆ Persoas vítimas de trata. 	
Indicadores: <ul style="list-style-type: none"> ◆ Número de administracións e departamentos implicados por países. ◆ Número de xuntanzas e outras actividades de coordinación realizadas. ◆ Número de estudos e actividades desenvolvidas por tipoloxía. ◆ Número de persoas participantes desagregado por sexo. 		

5 SEGUIMIENTO E AVALIACIÓN

5 SEGUIMIENTO E AVALIACIÓN

O seguimento e avaliación do *VI Plan Galego para a igualdade entre mulleres e homes. Estratexia 2013-2015* será un elemento clave e prioritario en todo o proceso de implantación. Con este **propósito estableceuse unha batería de indicadores que permitirá, de maneira sinxela e áxil, a recollida e sistematización da información relativa ao cumprimento do programa de traballo aprobado e os resultados obtidos**. Este seguimento operativo para comprobar o funcionamento do plan abordárase de maneira interna por cada departamento ou organismo da Administración galega en relación coas actuacións das que son responsables. A implicación nesta actividade será permanente e atenderá aos indicadores deseñados *ad hoc* en base á súa tipoloxía e para cada unha das actuacións.

A posta en común desta información será impulsada e tutelada pola Secretaría Xeral da Igualdade a través da elaboración de instrumentos de traballo e pautas de coordinación interdepartamental que permitan a unificación de criterios e calendarios de recollida de datos, sobre a actuación global da Administración galega en relación ao plan, por parte de todas as persoas implicadas no proceso de seguimento e avaliación desde os seus respectivos órganos de dirección. Igualmente fomentará sistemas de comunicación interna entre estas persoas co fin de facilitar o traballo conxunto e o necesario intercambio de información e boas prácticas.

A valoración global resultante deste exercicio compilarase nun informe anual de execución do plan cunha selección dos principais indicadores de seguimento, acompañada da información cualitativa necesaria para entender o contexto actualizado no que se poñen en práctica as actuacións. Se fose preciso, este seguimento detallará as posibles accións de adecuación e mellora nos aspectos que resultase preciso acadar unha maior eficacia. Esta análise presentárase ao Consello da Xunta de Galicia para a revisión e aprobación dos avances nas políticas en materia de igualdade entre mulleres e homes.

Tendo en conta o período trienal de vixencia do VI Plan, 2013-2015, **contémplase ademais a realización dunha avaliación intermedia para dispoñer dunha visión en profundidade sobre o funcionamento do plan e os procesos creados para a súa xestión**, así como da eficiencia das actuacións executadas e os efectos nos colectivos destinatarios e na situación de mulleres e homes na sociedade galega en xeral. Este coñecemento permitirá idear e recomendar os cambios que poidan resultar oportunos ante unha realidade tan complexa como a que implica o desenvolvemento do obxectivo xeral da igualdade entre mulleres e homes. **Así mesmo, realizarase unha avaliación final de carácter externo para dar conta da eficiencia e eficacia do plan** que incluírá a valoración do impacto dos recursos humanos, técnicos e orzamentarios utilizados, así como un balance sobre as características internas (fortalezas e debilidades) e os cambios sociais e culturais inducidos a partir da opinión das persoas e entidades implicadas e das persoas e entidades destinatarias.

Neste contexto, para o desenvolvemento do sistema de seguimento e avaliación **contémplase a posibilidade de combinar diversos indicadores de xeito que se poidan observar e analizar tanto os logros obtidos como os aspectos de mellora na implantación da estratexia** – segundo as necesidades de cada proceso – en ámbitos como os seguintes:

- **GRAO DE CUMPRIMENTO.** Os indicadores servirán para inventariar as actuacións que se están a executar e as desviacións con respecto ás planificadas e ao cronograma establecido, polo que permitirán determinar as iniciativas que avanza segundo o previsto, así como aquelas nas que se detecten dificultades e sexa necesario intensificar a actuación institucional. Este seguimento recollerá as actuacións sinérxicas que contribúan á consecución dos obxectivos do plan e que, sen estar concretadas neste, se desenvolven desde a Administración galega como resposta ás necesidades puntuais que vaian xurdindo.
- **NIVEL DE RESULTADOS.** Os indicadores reflectirán o volume de actividade realizado e o número de mulleres e homes que participan nas actuacións ou ben se benefician delas indirectamente, así como das entidades e organizacións que se implican no desenvolvemento dalgunhas medidas. No posible establecerase o peso das persoas ou entidades atendidas en relación co total de demandantes dos servizos, recursos ou programas das políticas de igualdade e o grao de satisfacción.
- **EFICACIA NA XESTIÓN.** Os indicadores caracterizarán as valoracións das persoas implicadas na coordinación e seguimento do plan, identificando a súa satisfacción coas dinámicas e instrumentos de traballo existentes e a súa percepción sobre a utilidade destes. En consecuencia, é unha avaliación orientada á aprendizaxe e a mellora dos procesos creados para a xestión do plan e o seu sistema de seguimento.
- **IMPACTO SOCIOECONÓMICO.** Os indicadores analizará os efectos nos colectivos destinatarios e na situación xeral de mulleres e homes na sociedade galega e, indirectamente, a valoración do nivel de transformación das políticas de igualdade realizadas. Con esta finalidade realizarase unha selección de indicadores a partir das operacións estatísticas existentes ou se xerarán outros *ad hoc* a partir de análises específicas ou o desenvolvemento de fontes primarias.

Os dous primeiros ámbitos son propios do proceso de seguimento anual a partir dos indicadores que forman parte do documento público do plan e os dous restantes son máis propios dun procedemento de avaliación que requirirá dunha guía de indicadores complementaria.

Polo tanto, o sistema de seguimento e avaliación do VI Plan Galego para a igualdade entre mulleres e homes permitirá combinar o rigor metodolóxico que esixe todo proceso desta natureza coa flexibilidade que requiren a implantación das políticas en materia de igualdade, á espera do escenario orzamentario que a partir de 2014 resulte do establecemento da futura política de cohesión da Unión Europea.

Para acadar un bo goberno do plan **contémplase que unha serie de estruturas e foros participen no impulso, desenvolvemento, coordinación e avaliación sobre o modo de poñer en práctica as actuacións previstas e os efectos que estas teñen.** En concreto, contémplase o impulso específico dun grupo de traballo técnico de carácter interdepartamental para o fomento de procesos de xestión e de coordinación participativos, e a implicación de dous dos órganos consultivos previstos no *Decreto 157/2012, do 5 de xullo de 2012, polo que se desenvolve a Lei 11/2007, do 27 de xullo.*

- **GRUPO TÉCNICO DE DINAMIZACIÓN E COORDINACIÓN DO PLAN.** Estará integrado polas persoas coordinadoras de cada órgano da Administración galega e serán as encargadas de promover – dende as competencias que cada departamento ten asumidas – o desenvolvemento, execución e avaliación do plan, a través dos procesos e ferramentas especificamente deseñados e postos en común. Deste xeito as persoas participantes velarán polo

cumprimento das directrices que se establezan, canalizarán a información dende o seu departamento cara ás diversas estruturas activas no plan e viceversa, e darán conta das accións planificadas anualmente en materia de igualdade, participando na elaboración do informe anual sobre as actuacións levadas a cabo.

A dinamización e coordinación das actuacións do plan relacionadas coa prevención e tratamento da violencia de xénero –debido á súa especificidade– recaerá nun grupo técnico de traballo focalizado na análise, seguimento e avaliación dos recursos e programas existentes para combater a violencia de xénero. En todo caso, esta actividade desenvolverase de conformidade cos instrumentos e pautas xerais establecidas para os procesos de seguimento e avaliación do plan.

- **COMISIÓN INTERDEPARTAMENTAL DA IGUALDADE.** É un órgano colexiado e institucional de Galicia que ten entre as súas funcións efectuar o seguimento da aplicación da lei para a prevención e o tratamento da violencia de xénero e dos correspondentes plans para a igualdade de oportunidades e de loita contra a violencia de xénero, así como velar pola efectiva aplicación do principio de transversalidade en todas as accións e políticas públicas desenvolvidas pola Xunta de Galicia para acadar a igualdade real. Tamén deberá servir á interlocución en materia de igualdade entre as consellerías da Xunta de Galicia, os organismos autónomos e entes públicos vinculados ou dependentes destes, promover accións conxuntas para asegurar o cumprimento da lexislación vixente e corrixir as situacións de discriminación.

Na composición deste órgano haberá representación de todos os departamentos competenciais da Xunta de Galicia e deberá reunirse como mínimo unha vez ao ano, en sesión ordinaria. Deste xeito, contéplase a presentación dos informes de seguimento e avaliación que se elaboren sobre o plan.

- **CONSELLO GALEGO DAS MULLERES.** Tamén é un órgano colexiado e institucional de Galicia, de carácter consultivo, de participación e asesoramento en materia de políticas de igualdade, que ofrece unha canle de participación efectiva ás mulleres no desenvolvemento e aplicación do dereito á igualdade entre mulleres e homes e a loita contra a discriminación, recollendo as súas reivindicacións e propostas dirixidas á consecución de tales fins. Estará integrado por unha representación de todas as consellerías da Xunta de Galicia, das asociacións e federacións de mulleres de Galicia, das organizacións empresariais e sindicais e da Federación Galega de Municipios e Provincias. O pleno do Consello das Mulleres reunirse en sesión ordinaria un mínimo de dúas veces ao ano.

Entre as funcións deste órgano inclúense, entre outras, elevar propostas e iniciativas aos poderes públicos, elaborar informes sobre a situación e perspectivas da igualdade e as medidas necesarias para avanzar nesta materias – por iniciativa propia ou cando lle sexan solicitados por calquera dos órganos da Administración Xeral da Comunidade Autónoma de Galicia –, propoñer medidas de información e educación aos poderes públicos de Galicia que teñan como obxectivo sensibilizar á sociedade sobre os valores da igualdade e propoñer, se é o caso, a adopción de medidas relacionadas coa igualdade no ámbito do emprego e das relacións laborais.

Neste contexto, o Consello Galego das Mulleres facilitará a participación no seguimento do desenvolvemento do plan, elevando as propostas de mellora que considere necesarias de cara a promover un avance en todos os eixes e prioridades marcadas.

6 ANEXOS



6 ANEXOS

6.1 Metodoloxía de traballo

O VI Plan Galego para a igualdade entre mulleres e homes é unha ferramenta que aborda os compromisos do Goberno da Xunta de Galicia coa consecución dun logro de interese global: a igualdade efectiva de xénero, a través da identificación dos ámbitos prioritarios sobre os que se vai traballar, os obxectivos a conseguir en cada un deles, as actuacións a desenvolver para a súa consecución, os prazos nos que se deben cumprir e as estruturas implicadas, así como a metodoloxía a aplicar na súa xestión.

Neste senso, **son dous os criterios básicos adoptados no proceso de elaboración: utilidade e coherencia. O plan debe resultar axeitado e eficaz para intervir na dinamización da igualdade entre mulleres e homes e estimular os cambios sociais e culturais pendentes**, tendo en conta a situación actual e as necesidades e oportunidades detectadas. Así mesmo **o plan debe atender á complexidade deste obxectivo que esixe considerar un gran número de factores de moi diversos ámbitos**, polo que as actuacións propostas deben encaixar nun todo imbricado e responder ás necesidades xerais de funcionamento e mellora doutras políticas.

Para presentar este resultado **a elaboración do plan baseouse na implicación de todos os órganos e entidades dependentes da Administración autonómica**, que traballaron de forma coordinada e en colaboración ao longo do proceso de creación desta estratexia 2013-2015 baixo unha metodoloxía dirixida á consulta, contraste e formulación de propostas. A finalidade deste enfoque é dobre: por un lado, dinamizar o compromiso coa integración da perspectiva de xénero en todas as políticas públicas, e por outro, crear novas sinerxías e establecer acordos para renovar o compromiso de acción.

Como parte da vocación integradora e de consenso que guía este plan, á súa vez **incorporáronse opinións e achegas recibidas na fase de exposición pública sobre o programa de actuacións**, tanto do movemento asociativo de mulleres e de homes pola igualdade, como doutras organizacións e entidades.

Deste xeito, o proceso de elaboración desenvolveuse nas seguintes fases:

1) Fase de análise e definición estratéxica

- **CREACIÓN DUN EQUIPO TÉCNICO DE XESTIÓN E COORDINACIÓN.** Constituíuse un grupo de traballo para establecer as directrices do plan e coordinar o deseño, organización e programación dos instrumentos e as tarefas correspondentes á súa elaboración. Debido á especificidade da intervención para combater a violencia de xénero creuse tamén un equipo de traballo centrado en impulsar os contidos do plan neste área, coa participación das persoas directamente responsables do departamento.
- **REVISIÓN DA INFORMACIÓN DISPOÑIBLE E DIAGNOSE DA SITUACIÓN.** Tras a posta en marcha da planificación, o primeiro paso foi a identificación e análise de diversos estudos e datos estatísticos relativos á situación das mulleres e os homes en Galicia en diferentes ámbitos: poboación, educación, emprego, emprendemento, conciliación, benestar e cohesión social, ocupación en sectores estratéxicos como a ciencia e a tecnoloxía,

implicación na sociedade da información, participación política, presenza en altos cargos, saúde e violencia de xénero.

Para completar o marco de referencia, tamén se consultou a valoración do plan anterior e os informes de seguimento para a prevención e o tratamento integral da violencia de xénero, así como o marco normativo e de competencias vixente en materia de políticas de xénero. Igualmente, tivéronse en conta as directrices da actual Estratexia Marco da Unión Europea nesta materia e os plans de igualdade aprobados recentemente noutras comunidades autónomas, ademais das últimas iniciativas promovidas polo Estado español.

Esta análise documental permitiu definir a orientación básica do VI Plan e as prioridades do Goberno galego en materia de igualdade entre mulleres e homes de cara ao horizonte 2015.

- **DISEÑO DA ESTRUCTURA MATRIZ.** A partires das reflexións e conclusións do traballo anterior, o seguinte paso foi a ordenación de prioridades e o desenvolvemento do esquema conceptual do novo plan baixo o criterio de actualizar e fortalecer a acción da Administración galega, tanto no que respecta ao compromiso de ofrecer ás mulleres unhas condicións eficaces para consagrar os seus dereitos en todos os aspectos da súa vida, como no que respecta á integración activa da dimensión de xénero nas políticas públicas.

En consecuencia, a estrutura do VI Plan artículase en seis eixes estratéxicos ou áreas de intervención e cada un deles se acompaña dunha meta ou obxectivo xeral que a Administración galega se propón para estes tres anos, así como varios obxectivos operativos que se orientan a posibilitar a súa realización a través dun conxunto integrado de actuacións. Esta concepción atende á diagnose sobre a situación de partida, pero sobre todo ao propósito de establecer prioridades en determinadas áreas en función das necesidades, a existencia doutros plans da Administración galega e a previsión de recursos dispoñibles.

2) Fase de definición do programa de actuacións

- **PRESENTACIÓN DO PROXECTO E RECOMPILACIÓN DE INFORMACIÓN.** Establecido o borrador da estrutura matriz do VI Plan desenvolveuse un proceso aberto de consulta, contraste e formulación de propostas coa implicación de todos os órganos e entidades dependentes da Administración galega, baixo a coordinación e supervisión da Comisión de Secretarías Xerais Técnicas. A finalidade principal desta actividade foi estimular o debate e o consenso sobre as actuacións concretas e medibles que cabería desenvolver en relación coa posta en práctica dos obxectivos propostos para o plan, se ben o diálogo interdepartamental tamén estivo aberto á presentación de suxestións sobre o esquema conceptual.

Para promover unha activa participación no deseño e realización do plan, o equipo técnico de xestión e coordinación celebrou unha xuntanza a nivel técnico con cada Consellería e Secretarías Xerais da Presidencia ao inicio desta fase. O propósito destas reunións era dobre: por un lado, presentar e explicar a orientación e os principios do VI Plan, o proceso elixido para a súa elaboración e os instrumentos creados para canalizar os fluxos de información; e por outro, intercambiar ideas sobre as actuacións que cada departamento podería aportar ao plan a favor da igualdade de xénero.

Neste contexto de sensibilización e diálogo común, prestouse especial atención á revisión de propostas que xa están executándose e que é preciso manter, así como doutras actuacións que se poderían actualizar ou lanzar para completar ou mellorar a realización dos obxectivos nestes tres anos.

A orientación e comunicación das propostas das actuacións articulouse a través de varios instrumentos, documentos e pautas metodolóxicas deseñadas especificamente para este proceso, principalmente unha ficha de recollida da información sobre a descrición.

- **ELABORACIÓN DO PROGRAMA DE ACTUACIÓN.** Trala recompilación da información facilitada polos órganos e entidades dependentes da Administración autonómica respecto ás súas propostas para o IV Plan, iniciouse o proceso de gravación, tratamento, análise e validación das actuacións e suxestións recibidas de cara a elaborar un programa de acción coherente e coordinado. Polo tanto, na realización deste traballo o equipo técnico tivo moi presente as prioridades e obxectivos formulados para o plan, de tal xeito que cada unha das medidas finalmente incorporadas responden realmente ao obxectivo no que se encadra, e a súa descrición permite unha lectura comprensiva e suficiente.

Neste etapa mantívose un fluxo continuo de comunicación coas persoas coordinadoras dos diferentes departamentos e organismos implicados na elaboración do plan dirixido a concretar, reformular e agregar propostas. As suxestións de melloras foron plasmándose en borradores que se foron intercambiando para instrumentar a súa revisión e validación previa á fase de consulta pública.

3) Fase de elaboración e consulta pública

- **EXPOSICIÓN PÚBLICA DO PROGRAMA DE ACTUACIÓN.** Ultimado o programa de actuacións o texto resultante presentouse a exposición pública. En concreto, habilitouse un espazo na páxina web da Secretaría Xeral da Igualdade para a súa consulta e enviouse unha comunicación ás asociacións de mulleres e de igualdade, a outras entidades de iniciativa social e aos axentes sociais, para informar da dispoñibilidade do documento e invitándolles a comunicar as súas achegas.

Todas as contribucións recibidas neste período foron analizadas para incorporar as suxestións pertinentes en base á orientación e prioridades do VI Plan.

- **REDACCIÓN DEFINITIVA DO PLAN.** Coa resultante da exposición pública, o equipo técnico de xestión e coordinación procedeu á redacción do texto definitivo do plan, tal e como se recolle neste documento. Neste intégrase a información relevante manexada durante a fase de análise e definición estratéxica para axudar a entender o contexto no que xorde o programa de actuacións, así como os instrumentos e os procesos habilitados para guiar as fases de implantación e seguimento.

6.2 Orzamento

A Lei 7/2004, do 16 de xullo, galega para a igualdade de mulleres e homes, establece no seu artigo 5 que a Comunidade Autónoma de Galicia adoptará as medidas apropiadas para modificar os patróns socioculturais de conduta de mulleres e de homes, con miras a acadar a eliminación dos prexuízos e das prácticas consuetudinarias baseadas na idea de inferioridade ou superioridade de calquera dos sexos ou en funcións estereotipadas de mulleres e de homes, e que esas medidas irán acompañadas dos oportunos programas e consignacións orzamentarias. Así mesmo, no artigo 6, establécese que, coa dobre finalidade de promover a igualdade e eliminar as discriminacións entre mulleres e homes, a Xunta de Galicia ten a obriga de integrar a dimensión da igualdade de oportunidades na elaboración, na execución e no 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 de Galicia.

Cómpre tamén sinalar ao respecto que a Comisión Europea, na proposta de Regulamento relativo aos instrumentos estruturais da Unión Europea para o marco financeiro 2014/2020, prevé que os Estados membros e a Comisión velarán por que se promova a igualdade entre homes e mulleres e a integración da perspectiva de xénero na preparación e execución dos programas, e ademais os Estados membros deberán poñer en marcha accións positivas para promover a igualdade de oportunidades entre mulleres e homes.

Deste xeito, o principio de transversalidade de xénero constitúe unha premisa básica na planificación e execución das políticas públicas que se están a levar a cabo polo Goberno galego, e polo tanto tamén é un dos principios reitores do presente *VI Plan Galego para a igualdade entre mulleres e homes. Estratexia 2013-2015*, que ten entre os seus fins impulsar e fortalecer a consideración da igualdade de xénero como un elemento transversal en todas as políticas e accións da administración pública galega.

De acordo co anterior, o Goberno galego é consciente da necesidade de reforzar con actuacións específicas determinados eixos estratéxicos de actuación, polo que se procedeu a elaboración do *VI Plan Galego para a igualdade entre mulleres e homes. Estratexia 2013-2015*.

O VI Plan conta para o seu desenvolvemento con recursos tanto humanos como técnicos e financeiros. Os distintos departamentos da Administración autonómica implicados no seu desenvolvemento irán adoptando ás medidas orzamentarias necesarias para a execución das actuacións que lles corresponda, sempre condicionados os compromisos que iso supoña á existencia de crédito axeitado e suficiente nas correspondentes leis de orzamentos anuais da Comunidade Autónoma.

Na seguinte táboa recóllese o custo estimado que supoñen as actuacións contempladas no *VI Plan galego para a igualdade entre mulleres e homes* no seu período de vixencia 2013-2015.

RESUMO POR EIXES				
Eixe	Total recursos estimados 2013	Total recursos estimados 2014	Total recursos estimados 2015	Total recursos 2013-2015
Eixe 1	2.566.938,39 €	2.563.938,39 €	2.563.938,39 €	7.694.815,17 €
Eixe 2	2.344.415,98 €	2.387.380,25 €	2.297.380,25 €	7.029.176,48 €
Eixe 3	21.381.288,07 €	21.706.430,07 €	21.009.558,07 €	64.097.276,21 €
Eixe 4	44.096.000,00 €	40.146.000,00 €	37.146.000,00 €	121.388.000,00 €
Eixe 5	1.788.471,43 €	1.100.494,00 €	1.094.494,00 €	3.983.459,43 €
Eixe 6	5.526.271,00 €	5.595.280,00 €	5.573.280,00 €	16.694.831,00 €
Total	77.703.384,87€	73.499.522,71€	69.684.650,71€	220.887.558,29€

VI Plan Galego para a igualdade entre mulleres e homes

Estratexia 2013-2015



UNIÓN EUROPEA

FONDO SOCIAL EUROPEO
"O FSE inviste no teu futuro"



XUNTA DE GALICIA

VICEPRESIDENCIA E CONSELLERÍA DE PRESIDENCIA,
ADMINISTRACIÓNS PÚBLICAS E XUSTIZA
Secretaría Xeral da Igualdade