

FUNDAMENTOS DO VII PLAN POR CAPÍTULOS E ÁREAS ESTRATÉXICAS.

V_Manuel Guerra Fernández

CAPÍTULO	ÁREA ESTRATÉXICA	Fundamentos
CAP1_INTEGRACIÓN DO PRINCIPIO DE IGUALDADE NAS POLÍTICAS E ACCIÓNS DO GOBERNO.		<ol style="list-style-type: none"> 1. Reforzar a integración do principio de igualdade entre mulleres e homes nas políticas e accións da Administración galega, como o compromiso e a aposta decidida da Xunta de Galicia para consolidar os avances xa experimentados neste eido, impulsados a través dos distintos plans de igualdade postos en marcha e que no VI Plan Galego para a igualdade entre mulleres e homes, Estratexia 2013-2015. 2. Reforzo da transversalidade de xénero no conxunto da súa actividade e o fortalecemento das políticas de igualdade de trato e de oportunidades no seu seo 3. Promover a igualdade e eliminar as discriminacións entre mulleres e homes, a Xunta de Galicia integrará a dimensión da igualdade de oportunidades na elaboración, na execución e no seguimento de todas as políticas e de todas as accións desenvolvidas no exercicio das competencias asumidas de conformidade coa Lei orgánica 1/1981, do 6 de abril, do Estatuto de autonomía para Galicia". (artigo 5 do Capítulo I do Decreto lexislativo 2/2015, do 12 de febreiro, polo que se aproba o texto refundido das disposicións legais da Comunidade Autónoma de Galicia en materia de igualdade) 4. A dimensión da igualdade de oportunidades debe integrarse na elaboración, na execución e no seguimento de todas as políticas e de todas as accións da súa competencia. Así, é no conxunto da planificación da Administración autonómica a primeira dimensión na que cómpre afianzar o principio de igualdade entre mulleres e homes durante os vindeiros anos. 5. A óptica de xénero debe incorporarse a todas as etapas do proceso planificador, desde o seu deseño, ata a súa execución e avaliación, incluíndo a medición do seu impacto na situación de mulleres e homes. Para iso, nos próximos anos consolidarase a incorporación do enfoque de xénero e do principio de igualdade entre mulleres e homes nos distintos instrumentos de planificación da Administración Xeral e sector público autonómico, tanto de carácter xeral como sectorial, con especial incidencia naqueles ámbitos nos que sexan máis evidentes ás brechas de xénero. O seguimento e avaliación dos resultados de dita incorporación debe ser outra práctica sistemática que cómpre reforzar en todos os procesos e ámbitos de planificación. 6. A perspectiva de xénero debe ser considerada no deseño de normas e programas orzamentarios como fórmula que permita, dunha banda, evidenciar o impacto da distribución orzamentaria na vida de mulleres e homes e, doutra favorecer unha actuación pública que incida nas desigualdades detectadas. Avanzar neste ámbito é, pois, esencial na procura dunha sociedade máis xusta na que se realice unha distribución equitativa dos recursos públicos (enfoque de xénero ao conxunto da actividade orzamentaria, así como levar a cabo análises e estudos que revelen información sobre a repercusión das políticas de ingresos e gastos sobre as brechas que aínda persisten.) 7. A actividade normativa pode revelar efectos desiguais para mulleres e homes, de aí que sexa preciso realizar unha avaliación ex ante do impacto que unha norma pode ter sobre a situación de mulleres e homes. Para iso, e segundo establece o citado Decreto lexislativo 2/2015 nos seus artigos 7 e 8, as leis e regulamentos de Galicia irán acompañados dun informe sobre o seu impacto de xénero elaborado polo órgano competente en materia de igualdade. A integración da perspectiva de xénero na elaboración de normas debe afianzarse, isto é, ampliarse e mellorarse, e mesmo introducir criterios ou actuacións de acción positiva para promover a igualdade efectiva de mulleres e homes en todos os ámbitos. Convén, ademais, deseñar e poñer en marcha os mecanismos pertinentes de apoio e orientación para levar a cabo este labor 8. A actividade contractual e subvencional, revisando, ampliando e mellorando, se procede, o abano de criterios para favorecer na licitación pública e na actividade subvencional ás empresas comprometidas coa igualdade, a partir dunha análise da situación actual e do establecemento de recomendacións e novas orientacións para a consideración do enfoque de xénero neste eido. 9. Unha gobernanza renovada, que aposte claramente pola integración do principio de igualdade de mulleres e homes, debe reflectirse nunha comunicación institucional que utilice unha linguaxe e imaxes inclusivas (transformación social, afastados de estereotipos sexistas configurados a partir dunha asignación de roles e valores diferenciados en función do sexo). A linguaxe inclusiva, debe estenderse ao conxunto da produción documental da Administración autonómica: normas, actos administrativos, informes, publicacións..., aspecto que cómpre reforzar nos próximos anos, entre outros mecanismos, a través da mellora das competencias do persoal. 10. A consecución da presenza equilibrada de mulleres e homes nos órganos consultivos e de participación promovidos pola Administración autonómica é outra das prioridades de actuación no marco deste VII Plan. De forma paulatina, pero cada vez con maior intensidade, as fórmulas de participación da cidadanía nos asuntos públicos a través de procesos e estruturas de carácter máis

		<p>ou menos permanente, vanse convertendo en canles fundamentais de participación de mulleres e homes nos procesos de planificación e desenvolvemento das políticas públicas. É preciso, polo tanto, avanzar na promoción do equilibrio na composición destas estruturas, así como na introdución da óptica de xénero nos seus obxectivos e funcións</p> <p>11. Mellora das competencias do seu persoal en materia de igualdade de xénero. Apostouse por un modelo formativo que combinase unha formación básica, sobre a base dun enfoque especializado, cunha formación específica e avanzada para as e os profesionais máis directamente relacionados coa aplicación da perspectiva de xénero. Dispoñer dun marco regulador da formación en igualdade e prevención e loita contra a violencia de xénero para o persoal ao servizo da Administración Xeral Comunidade Autónoma que estableza e gradúe os diferentes niveis de coñecemento: desde un nivel básico para a integración do principio de igualdade no desenvolvemento habitual do traballo, ata un nivel superior e especializado para a aplicación do enfoque integrado ou mainstreaming de xénero. Incluír os contidos relativos á igualdade nos procesos selectivos de acceso e promoción no emprego público, pero tamén na promoción profesional e nos concursos de traslados valorarase este tipo de formación.</p> <p>12. A Administración autonómica desempeña un papel crucial na proxección á sociedade do labor en prol da igualdade real e efectiva entre mulleres e homes no ámbito da súa política de persoal. O artigo 46 do Decreto legislativo 2/2015 establece que a Administración pública galega fomentará a composición equilibrada entre os sexos do persoal funcionario, eventual, interino, estatutario ou laboral ao seu servizo, tanto a nivel global coma no nivel de cada corpo, escala, grupo ou categoría. Se ben é certo que as mulleres representan o 70 % do persoal ao servizo da Administración autonómica, é necesario activar mecanismos de discriminación positiva nas ofertas de emprego público para favorecer a incorporación das mulleres a corpos, escalas ou categorías de persoal nos que se verifique a infrarrepresentación feminina. Cómpre seguir reforzando as actuacións para que as empregadas e empregados públicos poidan compatibilizar de maneira harmónica a actividade profesional coa vida privada, a través de medidas postas xa en marcha como a flexibilidade horaria e o teletraballo pero tamén mediante outras posibles fórmulas laborais que contribúan a ese equilibrio, así como outro tipo de medidas que difundan e fomenten a conciliación corresponsable entre todo o persoal.</p> <p>13. Promover a investigación en materia de igualdade, a realización de estudos con perspectiva de xénero e introducir dito enfoque na base de todos os procesos de recollida e análise de información que desenvolva a Administración da comunidade autónoma e melloras nos sistemas de difusión. É preciso divulgar os datos desagregados por sexo e a información dispoñible sobre a situación da poboación feminina se se queren deseñar políticas de igualdade sustentadas nun coñecemento exhaustivo da realidade das mulleres e homes de Galicia.</p> <p>14. Continuar fomentando as políticas de igualdade no eido local. Para iso, reforzase a colaboración e a coordinación coas administracións locais para poñer en marcha medidas eficaces que fagan fronte ás desigualdades entre mulleres e homes nos distintos eidos, así como consolidar os apoios en ámbitos como a formación do seu persoal en materia de igualdade.</p> <p>15. Continuar afianzando os mecanismos de coordinación e xestión pola igualdade de xénero: a través do fortalecemento do labor dos órganos consultivos que teñen legalmente atribuídas competencias en materia de igualdade, a Comisión Interdepartamental da Igualdade e o Consello Galego das Mulleres, así como mellorar a coordinación administrativa intra e interinstitucional.</p>
CAP2_ÁREAS ESTRATÉXICAS PARA A IGUALDADE.	1_IGUALDADE NA EDUCACIÓN E NOS VALORES.	<p>1. Impulsar o cambio dos valores aínda imperantes, das actitudes, dos roles e dos estereotipos que sustentan a desigualdade de xénero, segue a constituir un reto das sociedades actuais, por máis que se teñan producido avances incuestionables nas últimas décadas que poidan facer pensar que mulleres e homes gozan por igual dos mesmos dereitos e oportunidades. Pero o certo é que a construción cultural que historicamente se foi conformando en torno ao xénero e que atribúe a homes e mulleres unha serie de características a partir das súas diferenzas biolóxicas, foron configurando un orde social desigual e inxusto, no que os roles e estereotipos diferenciados segundo o sexo fixaron un modelo “de ser muller” e un modelo “de ser home” validados socialmente que establece un sistema desigual de relacións entre ambos sexos e de cada un deles co mundo. A persistencia destes roles, estereotipos e actitudes sexistas aínda presentes na nosa sociedade perpetúan as desigualdades, polo que se fai preciso abordar un cambio máis profundo dos nosos valores e ideas. Sen dúbida, o sistema educativo é o ámbito privilexiado para estimular estas transformacións, cambios que deben implicar o conxunto da comunidade educativa no seu sentido máis amplo: administración educativa, profesorado, alumnado, familias, sector editorial...</p> <p>2. É unha tarefa ineludible continuar a traballar pola igualdade na educación e nos valores, primeira área estratéxica do Capítulo II deste VII Plan Estratéxico de Galicia para a igualdade de oportunidades entre mulleres e homes 2017-2020. “A Xunta de Galicia adoptará, dentro das súas competencias, as medidas conducentes a lles proporcionar, tanto ás mulleres coma aos homes, unha educación para a igualdade (...)”. Esta disposición aparece recollida no artigo 17 do Decreto legislativo 2/2015, do 12 de febreiro, polo que se aproba o texto refundido das disposicións legais da Comunidade Autónoma de Galicia en materia de igualdade, no cal se recoñece tamén a garantía da coeducación no marco das súas competencias.</p>

		<p>3. Educar en igualdade desde a diferenza. A coeducación supón unha estratexia de intervención educativa intencionada que parte da revisión das pautas sexistas da sociedade, cos obxectivos, por unha banda, de promover un desenvolvemento integral da persoa, libre da limitación imposta polos estereotipos de xénero, á vez que produce cambios no pensamento, nas actitudes e no comportamento, na visión e interpretación do mundo no alumnado. Por outra, implica previr, compensar ou erradicar as desigualdades por razóns de sexo e xénero.</p> <p>4. Seguir avanzando na configuración dun modelo educativo baseado na coeducación, para o que resulta imprescindible reforzar as competencias do persoal docente en materia de igualdade, coeducación e educación afectivo-sexual; revisar e elaborar materiais didácticos coeducativos e dotar ás distintas persoas profesionais dos instrumentos necesarios para a introdución do principio de igualdade en todo o seu labor. Pero o modelo de escola coeducativa esténdese tamén á organización do sistema educativo: co fin de incorporar ás mulleres non só ás aulas, senón tamén aos ámbitos de decisión, á organización e xestión dos centros; co obxecto de incidir nas relacións e interaccións entre o alumnado, entre este e o profesorado, ... Cómpre, pois, impulsar iniciativas para que os centros educativos integren o principio de igualdade nos aspectos de organización e xestión e achegar mecanismos e pautas de actuación para que as e os profesionais que desenvolven o seu labor no eido educativo poidan abordar as distintas formas de violencia e de condutas contrarias á convivencia por razón de xénero que teñen lugar nestes espazos.</p> <p>5. É necesario traballar tamén en prol dun modelo educativo que facilite e promova eleccións vitais, formativas e profesionais libres de condicionantes de xénero. Como se indicou na análise diagnóstica que se realiza ao comezo do documento, segundo datos de 2014 en Galicia o 61,6 % das persoas tituladas eran mulleres; porén entre o alumnado matriculado nas universidades galegas no período 2013-2015 a porcentaxe de alumnas nas Enxeñerías e Arquitectura non chegaba ao 30 %, fronte a ampla presenza nas Artes e Humanidades ou nas Ciencias da Saúde. Continuarase, pois, impulsando unha orientación académica e profesional libre de estereotipos, se ben é certo que este labor non pode ser tarefa exclusiva do sistema educativo, pola influencia que teñen factores culturais, sociais e familiares, e que conducen á necesidade dunha maior implicación das familias en accións educativas que promovan a igualdade de xénero e que, en especial, incidan na erradicación dos estereotipos. A relevancia de todas estas cuestións é tal, que o Goberno galego vai desenvolver todas estas liñas de actuación no marco dun instrumento específico, o I Plan de actuacións para a igualdade nos centros educativos de Galicia 2016-2020.</p> <p>6. A incorporación da "Igualdade de xénero" como materia de Libre Configuración autonómica no curso 2016-2017, unha ferramenta educativa coa que se busca concienciar os rapaces e as rapazas sobre a importancia da igualdade nas relacións persoais e sociais e, deste xeito, contribuír a evitar condutas de violencia, que poderá ser cursada polo alumnado de 1º e 2º de Educación Secundaria Obrigatoria (ESO) dos centros que a soliciten e a través dela abórdanse, entre outros, os conceptos principais sobre xénero e igualdade, as relacións de convivencia e afectividade, a historia da discriminación das mulleres en todos os ámbitos e a violencia de xénero.</p> <p>7. Visibilizar o traballo, as contribucións e impulsar o recoñecemento das achegas das mulleres ao ámbito científico e tecnolóxico, dos seus esforzos por romper o "teito de cristal" aínda tan resistente neste eido, segue, pois, a ser outro dos obxectivos do presente plan estratéxico, polo que é necesario consolidar o enfoque de xénero e das mulleres na actividade académica, científica, tecnolóxica e de innovación. Con iso, contribuírase á tan necesaria redución desa brecha existente no campo das ciencias e da tecnoloxía, cun efecto de retroalimentación nas vocacións das rapazas e mozas.</p> <p>8. É necesario seguir a traballar en favor de modelos igualitarios nas relacións afectivo sexuais, desde o recoñecemento da diversidade, xa que nos estudos realizados nos últimos anos por institutos de investigación dependentes das administracións públicas (Instituto da Muller, Injuve...) veñen a poñer de manifesto que as relacións entre rapazas e rapaces, mozas e mozos, seguen a ser asimétricas, detectándose numerosas situacións de violencia; un preocupante escenario ao que en boa parte contribúe unha utilización inadecuada das tecnoloxías da comunicación, e que fixo despuntar fenómenos como o ciberacoso ou o sexting. Estes estudos indican ademais que desde a adolescencia a principal condición de risco de violencia de xénero é a mentalidade sexista baseada no dominio e a submisión, mentalidade que a prevención debe erradicar.</p> <p>9. É preciso actuar no plano da promoción de valores e actitudes inclusivas e normalizadoras respecto da orientación sexual e as identidades de xénero; ao cabo, a homofobia, a lesbofobia e a transfobia teñen a súa orixe nun sistema machista, que utiliza estas manifestacións de rexeitamento social como mecanismo para limitar a diversidade de xéneros e que é moi efectivo para manter que os modelos de "home" e de "muller" se sitúen dentro da "normalidade", isto é, no socialmente establecido.</p> <p>10. Fomentar actitudes de respecto e tolerancia pola diversidade sexual no conxunto da sociedade, con especial incidencia no ámbito educativo, traballando en prevención e favorecendo a plena inclusión e a normalización das orientacións sexuais e a identidade de xénero, xa que logo, datos do Ministerio do Interior do ano 2015 poñen de manifesto que a meirande parte dos delitos de odio que se producen en España teñen como base a orientación sexual ou identidade de xénero, de forma moito máis recorrente que outras</p>
--	--	--

		<p>características persoais como a raza, a etnicidade, a discapacidade ou o resto de motivos reflectidos nas denuncias deste tipo de delitos. Diversos estudos realizados mostran que, aínda tendo mellorado notablemente a situación nos últimos anos, a homofobia e a transfobia seguen constituíndo o principal motivo para o insulto, as mofas e o rexeitamento en centros educativos de España e Europa.</p>
<p>CAP2_ÁREAS ESTRATÉXICAS PARA A IGUALDADE.</p>	<p>2_IGUALDADE NA XESTIÓN DOS TRABALLOS E DOS TEMPOS.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. A conciliación da vida profesional, familiar e persoal, de tan difícil xestión na nosa sociedade polas esixencias dos tempos laborais e dos coidados é un pilar fundamental na construción das políticas de igualdade é indefectiblemente o que une (intersección) tres pezas que non poden ir separadas: dunha banda, garantir o acceso, a permanencia e promoción no emprego en iguais condicións para homes e mulleres. Doutra, garantir a elección libre do proxecto familiar e a compatibilidade absoluta deste co desenvolvemento profesional. Por último, encaixar tamén a peza da realización persoal e individual ao que todas as persoas teñen dereito. Segundo datos da Enquisa de Poboación Activa (2016), o coidado de nenos/os ou persoas con discapacidade/maiores, así como ter outras responsabilidades familiares ou persoais son dous dos motivos polos que unha parte da poboación inactiva en Galicia manifesta non buscar un emprego, e son mulleres nun 92,2% e 89,1% dos casos, respectivamente. 2. A conciliación e a xestión de traballos e de tempos é un problema que debe ser resolto tanto por homes coma por mulleres e debe ser facilitado e impulsado polas distintas administracións. Sen conciliación non hai crecemento sustentable nin social nin económico posible. Falamos tamén, nun chanzo máis, de corresponsabilidade, entendendo esta coma a participación alícuota dos distintos membros das unidades de convivencia nos traballos domésticos e de coidado. O que é o mesmo, un reparto equitativo das tarefas reprodutivas que permita avanzar por igual nas produtivas. Polo tanto, nas políticas de igualdade deuse e debe seguir dándose un transvase na responsabilidade social en materia de conciliación. Cómpre logo non facer recaer esta pesada responsabilidade de xeito exclusivo sobre os ombreiros das mulleres; é preciso repartila tanto entre os homes coma na sociedade en xeral, así como nas entidades privadas e nas distintas administracións en particular. 3. O Plan Estratéxico de Galicia 2015-2020 (PEG) recolle como prioridade de actuación o apoio á conciliación da vida persoal, laboral e familiar (PA 2.3). Máis en concreto, o Plan establece como obxectivo estratéxico 2.3.03 “mellorar a conciliación da vida familiar e laboral e promover a corresponsabilidade entre mulleres e homes para contribuír a acadar o principio de igualdade por razón de xénero en todos os ámbitos e á revitalización demográfica.”. Para responder a estes retos, seguiranse a promover políticas de apoio á conciliación e de fomento da harmonización das responsabilidades familiares e laborais entre homes e mulleres. Favorecerase o acceso aos servizos de coidado e atención de menores e persoas dependentes, contribuíndo tamén así a facilitar a incorporación das mulleres ao mercado laboral e evitar o seu abandono. 4. Traballar na sensibilización social en relación coas vantaxes dunha organización social corresponsable e das medidas para a harmonización da vida privada e a laboral. Estanse a dar pasos por parte de todos os axentes implicados que sen dúbida contribuíron a avanzar neste eido. Os homes entraron no ámbito da xestión doméstica e dos coidados a menores, maiores e persoas en situación de dependencia de xeito paulatino pero imparabile. Hai que destacar o papel da paternidade responsable, exemplificado no uso de medidas e permisos de conciliación por parte dos homes, que deben ser promovidos e fomentados. Pero débese seguir traballando, pois, por exemplo, fronte a 14.522 prestacións de maternidade en Galicia en 2016, xestionáronse 11.919 de paternidade. Os novos modelos de familia, os novos roles cada vez máis afastados de estereotipos de xénero, deben ser recollidos tamén na planificación das políticas de igualdade da nosa comunidade nos vindeiros anos. 5. As empresas, pola súa banda, introducen de xeito voluntario no seu ordenamento interno cada vez en maior medida plans de igualdade con apartados específicos dedicados ás medidas de conciliación. O xeito de facelo de xeito voluntario é un claro indicador da vontade de traballar en prol da igualdade pero tamén da asunción dos efectos positivos destas medidas sobre o propio clima laboral da empresa e sobre os seus resultados. Como afirma o economista Michael Porter, “durante longo tempo pensábase que os obxectivos sociais eran distintos e ata competían cos de orde económica... Pero tal dicotomía é falsa. As empresas non funcionan de forma illada da sociedade que as rodea. Canto máis se relacione unha mellora social co negocio da empresa, máis conduce a que, á súa vez, se xere un beneficio económico”. 6. O papel das organizacións sindicais neste ámbito ten sido historicamente moi relevante e debe seguir séndoo no futuro. As administracións públicas deron tamén resposta nos últimos anos a través da normativa e da súa aplicación a este problema social de primeira orde, establecendo medidas, axudas e incentivos, e dando exemplo co seu propio regulamento interno en materia de conciliación. 7. É preciso seguir traballando nesta liña e concienciando a sociedade da responsabilidade colexiada na xestión dos tempos vitais. A resposta, en definitiva, non se atopa soamente na chamada “conciliación da vida laboral e familiar”, pois non se trata só dun cambio nos “tempos de traballo” nin da repartición do emprego; a proposta ten que ir moito máis alá que un asunto de “horas”. É algo máis que un recuento das achegas duns e doutras; a “dobre presenza” esixe que as estratexias de intervención sexan múltiples, e o deseño

		<p>das políticas debe prever a necesaria coordinación entre a distribución do traballo remunerado, as necesidades de atención ás persoas dependentes e a repartición igualitaria dos recursos políticos, económicos e sociais destinados á poboación.</p> <p>8. É preciso prover das ferramentas necesarias para acadar o obxectivo da harmonización de tempos. Unha ferramenta fundamental son as medidas de conciliación que poden ser implantadas tanto nas empresas privadas coma nas distintas administracións públicas, e que deben ser adoptadas e cumpridas. A experiencia e mesmo os resultados empresariais das compañías que teñen implantado con éxito este tipo de medidas demostran que non se trata só dun dereito, senón que son tamén absolutamente positivas para as organizacións que as poñen en funcionamento. Xeran unha contrastada mellora do clima laboral que redunda sen dúbida nunha maior produtividade no traballo. o cambio na xestión global dos tempos. Isto pasa por facer fronte ao necesario debate da racionalización horaria a nivel global, buscando un novo pacto social de xestión racional e xusta dos tempos entre a cidadanía, o ámbito da empresa privada e a administración.</p> <p>9. As medidas tanto de conciliación como de racionalización horaria teñen sen dúbida efectos moi positivos sobre a calidade do emprego e o benestar social. Nun paso máis alá, está demostrado que as políticas de igualdade e nomeadamente as medidas de conciliación poden ser un importante alento ás políticas demográficas: sen conciliación e corresponsabilidade non hai posibilidades de desenvolver políticas demográficas sustentables e realistas.</p> <p>10. No horizonte temporal de vixencia deste documento estratéxico, está prevista a elaboración e posta en marcha do primeiro plan galego de conciliación e corresponsabilidade, no marco da colaboración e participación social e institucional. O seu obxectivo será a repartición equitativa de tarefas, para que mulleres e homes gocen e exerzan os mesmos dereitos e responsabilidades.</p>
CAP2 ÁREAS ESTRATÉXICAS PARA A IGUALDADE.	3. IGUALDADE NO EMPREGO E INNOVACIÓN.	<p>1. A formación e o coñecemento. Precisamente pola inxusta distribución da responsabilidade da conciliación, moitas mulleres viron e aínda ven dificultada a súa inserción no mercado laboral e tamén as súas posibilidades de formación e desenvolvemento.</p> <p>2. A desigualdade de partida debe ser corrixida mediante o deseño de políticas de igualdade eficaces, e nesta liña preséntase unha área dedicada de xeito específico á igualdade no emprego e innovación.</p> <p>3. A articulación actual do mercado de traballo está a incidir directamente na perda do talento feminino como capital humano das empresas. Un capital humano, altamente formado e cualificado que se perde entre as barreiras do desemprego, a conciliación e as dificultades de crecemento profesional no actual mercado laboral.</p> <p>4. Para avanzar no obxectivo da igualdade real e efectiva entre mulleres e homes nos ámbitos social e laboral, o Plan Estratéxico de Galicia establece como obxectivo estratéxico 2.4.03 “impulsar a igualdade de oportunidades por razón de xénero, a inclusión e mellora social, o acceso á actividade e ao emprego das mulleres”. Entre os retos de futuro sinálase a necesidade de reducir ou eliminar as discriminacións persistentes neste ámbito; fomentar o emprendemento e o autoemprego feminino e impulsar actividades de información, formación, orientación, asesoramento, acompañamento e sensibilización que contribúan a concienciar sobre a necesidade de acadar a igualdade entre mulleres e homes.</p> <p>5. Dentro da Axenda 20 para o Emprego prevese a elaboración dun plan galego de emprego feminino que entre outros obxectivos busca fornecer o emprendemento e a economía social entre as mulleres; así como o Plan Estratéxico RSE, un acordo marco sobre igualdade de oportunidades entre homes e mulleres que promove a incorporación á negociación colectiva de medidas de Responsabilidade Social Empresarial. Non hai que esquecer que a responsabilidade social nas empresas pasa tamén por conseguir a igualdade, o que significa ofrecer condicións de traballo nas que se dea a igualdade efectiva, incidindo na medida das necesidades no sistema de selección, a promoción, as retribucións, a formación e a conciliación da vida profesional e privada.</p> <p>6. A inserción laboral das mulleres debe ser un obxectivo fundamental de calquera planificación pública en materia de igualdade. Para iso é necesario establecer medidas de estímulo á empregabilidade feminina en xeral e de inclusión sociolaboral de mulleres ou colectivos de mulleres en situación de vulnerabilidade. Segundo datos da EPA 2016, a poboación inactiva que non busca emprego sinala como un dos motivos a crenza de que non o vai atopar, e son mulleres no 61,9% dos casos.</p> <p>7. Resulta fundamental tamén mellorar as competencias tecnolóxicas e dixitais das mulleres, en tanto que son imprescindibles no desenvolvemento da maioría dos empregos na actualidade, máis aínda cando a brecha dixital de xénero segue a ser moi patente, tal e como se recolle no capítulo de diagnose (sociedade dixital).</p> <p>8. Durante moitos anos a contribución feminina ao talento e ao coñecemento foi invisibilizada e minorizada. É de xustiza que estas mulleres teñan por parte da sociedade un merecido recoñecemento polo seu traballo, polos atrancos superados e polo seu papel como referentes para as nenas e as mozas. O incremento da presenza de mulleres nos ámbitos académico, científico, tecnolóxico e creativo é outro dos obxectivos fundamentais do presente plan.</p> <p>9. A loita contra a segregación horizontal do mercado de traballo é outro dos retos que é preciso enfrontar: é necesario impulsar a contratación de mulleres en sectores tradicionalmente masculinizados. Isto non só redundará na igualdade puramente estatística do mercado laboral, senón tamén na igualdade de oportunidades real no acceso ao emprego e na, aínda máis importante remoción dos</p>

		<p>estereotipos de xénero asociados aos distintos empregos. Cando as mulleres se introducen en sectores masculinizados melloran a súa empregabilidade, pero abren tamén un horizonte de posibilidades para as mulleres novas.</p> <p>10. Tamén é preciso enfrontar a segregación vertical do mercado laboral: eses atrancos non visibles que se converten para as mulleres no chamado “teito de cristal” e que teñen como consecuencia fundamental a maior presenza feminina nos postos de menor responsabilidade e a diminución desa presenza a medida que se ascende na escala xerárquica. Segundo datos do Instituto Galego de Estatística, no ano 2016 o 27,7 % das direccións ou xerencias empresariais galegas estaban ocupadas por mulleres. Esta segregación e este teito simbólico pero real, ten en moitas ocasións a consecuencia, lamentablemente aínda tamén real, da brecha salarial. Esta brecha supón un 22,3 % a nivel estatal e un 22,1 % en Galicia. É preciso loitar contra a desigualdade salarial facendo realidade a máxima que demanda igual salario para traballos de igual valor.</p> <p>11. Na situación de dificultade económica actual, unha alternativa ao mercado laboral por conta allea valorada por moitas mulleres foi a do autoemprego, polo que é preciso desenvolver axudas de estímulo ao emprendemento e ao liderado empresarial das mulleres. A este respecto, o artigo 31.3 do Decreto lexislativo 2/2015, do 12 de febreiro, polo que se aproba o texto refundido das disposicións legais da Comunidade Autónoma de Galicia en materia de igualdade, establece que “no desenvolvemento regulamentario das medidas dirixidas ao fomento do empresariado feminino teranse en conta de xeito preferente as mulleres emprendedoras con especiais dificultades de inserción laboral ou en situacións marcadas pola desvantaxe social ás que se refire a disposición adicional terceira e mais as mulleres emprendedoras do medio rural e do sector marítimo-pesqueiro”. O papel destas mulleres é evidente: o sector agrario, o forestal, o acuícola ou o pesqueiro son bos exemplos e neles é preciso seguir incidindo. Isto é así particularmente no ámbito rural, onde o emprendemento feminino pode traducirse non só en dinamización económica da zona senón tamén mesmo en revitalización demográfica.</p> <p>12. Transitar cara á igualdade no emprego é o das relacións laborais, xa que por unha banda, o papel das organizacións sindicais e dos convenios colectivos, introducindo de xeito real a perspectiva de xénero e medidas específicas é un paso fundamental e polo outro, esta introdución transversal debe chegar tamén á prevención de riscos, tanto no eido formativo coma na súa aplicación práctica. E para todo iso é preciso dispoñer de información, datos e indicadores que sirvan para analizar de primeira man cal é a situación real das relacións laborais na nosa comunidade, de xeito que se poidan establecer medidas fundamentadas e acaídas a cada problemática.</p> <p>13. É necesario dar continuidade e fortalecer as medidas dirixidas a reducir a brecha dixital de xénero e pola súa vez, é imprescindible potenciar a capacitación das mulleres na creación e uso das tecnoloxías da información e da comunicación como forma de participación social, instrumento para o desenvolvemento persoal e como medio de acceso ao emprego. As mulleres non poden quedar á marxe da revolución dixital, polo que se debe seguir estimulando o seu interese polo uso destas tecnoloxías, tendo moi presente, como se sinala na diagnose de situación, que a brecha dixital de xénero comeza a producirse a partir dos 45 anos, coa relevancia que ten, polo tanto, considerar a diversidade de mulleres como factor diferencial, tanto a de carácter xeracional como a territorial.</p> <p>14. A posta en marcha do Plan Galego de Emprego feminino, sinalado anteriormente, suporá un impulso importante cara á equiparación e á inserción laboral efectiva das mulleres e o fomento do empresariado feminino, asumindo así o compromiso pola eliminación da discriminación que as mulleres seguen a sufrir. O dito plan deberase centrar con máis profundidade nas necesarias accións a desenvolver especificamente para aproveitar o potencial feminino galego no mercado laboral e na actividade económica de Galicia en clave de igualdade efectiva.</p>
CAP2_ÁREAS ESTRATÉXICAS PARA A IGUALDADE.	4_IGUALDADE NA PARTICIPACIÓN E NO LIDERADO.	<p>1. Fomentar a participación das mulleres en condicións de igualdade en todas as esferas da sociedade e incrementar a súa presenza nos ámbitos de decisión e influencia das estruturas sociais, políticas, económicas e profesionais, ao tempo que se potencia o seu liderado. O fomento do liderado feminino pasa, nun primeiro paso, por fomentar o empoderamento individual tendo en conta a diversidade. Cómpre, para iso, desenvolver accións por medio das cales as mulleres incrementen a súa capacidade de configurar a súas propias vidas e o seu contorno, e conseguir unha evolución na conciencia sobre si mesmas e no seu estatus, sen copiar modelos de poder establecidos.</p> <p>2. É preciso traballar en prol dunha presenza equilibrada de mulleres nos postos de decisión en todos os ámbitos: económico, político, cultural, social e profesional. Se as mulleres representan algo máis da metade da poboación, unha organización que non as teña en conta, no seu consello de administración ou xunta directiva, non incorporará na súa filosofía a perspectiva das mulleres e non representará, polo tanto, á sociedade no seu conxunto. Distintos estudos poñen de manifesto que as empresas onde hai polo menos un 30% de mulleres en postos directivos son máis rendibles que aquelas que carecen de presenza feminina.</p> <p>3. Un instrumento de igualdade tan poderoso coma a negociación colectiva debe impulsar a presenza feminina nos distintos órganos de representación e nas partes implicadas, ademais de garantir a transversalidade de xénero na súa actividade. Por outra, a busca da</p>

		<p>paridade e da presenza de mulleres aos máis altos niveis dos eidos económico, político ou social, deben animar as medidas de impulso ao liderado feminino. Este liderado resulta particularmente dificultoso no ámbito rural, a pesar do inxente traballo realizado nel polas mulleres como motor de desenvolvemento, polo que deben establecerse liñas específicas que promovan a presenza de mulleres nos órganos de decisión dos sectores económicos agrario, gandeiro e pesqueiro.</p> <p>4. Segundo datos da Dirección Xeral da Función Pública correspondentes ao mes de febreiro de 2017, na Xunta de Galicia o 41,7 % dos postos de elevada responsabilidade son ocupados por mulleres. Por outro lado, como recolle o “Informe Situación Socio Laboral da Muller” de 2016, realizado pola Comisión de Situación Socio Laboral da Muller do Consello Galego das Mulleres, segundo o estudo do ano 2014 “Las mujeres en los Consejos de Administración de las empresas españolas”, Galicia, Madrid e Asturias contan coas porcentaxes máis altas de empresas con máis do 40 % de mulleres no seu Consello de Administración. En Galicia un 28,95 % das empresas teñen un 40 % de mulleres nos seus Consellos de Administración e nas empresas máis grandes (con 250 empregados/as) esta porcentaxe baixa ata o 10,57 %.</p> <p>5. A infrarrepresentación das mulleres tamén está presente no ámbito académico. Só existen 10 reitoras no conxunto das universidades españolas, o que representa o 13 % do total. En relación á porcentaxe de mulleres no Goberno das universidades galegas os datos son máis favorables, aínda que sen ningunha muller reitora: nos actuais mandatos, na Universidade de Santiago de Compostela as mulleres representan o 55 % das persoas que compoñen o Equipo reitoral, e o 57% nas Universidades de Coruña e Vigo.</p> <p>6. Os datos analizados na diagnose deste documento respecto á representación das mulleres en postos políticos -parlamentarias e concelleiras-, pero sobre todo, en cargos de goberno -conselleiras e alcaldesas-, dan conta tamén do camiño que aínda queda por recorrer neste eido: un 11,8% de mulleres nas alcaldías galegas, un 36,7% nas concellerías e unha soa presidenta de deputación provincial.</p> <p>7. Avanzando un paso máis, non se trata só de impulsar esta presenza senón tamén de visibilizala e poñela en valor diante da sociedade, potenciando a imaxe de mulleres destacadas en postos de responsabilidade, executivos e directivos nos distintos eidos laborais. Para iso será imprescindible o papel dos medios de comunicación, o labor impagable do asociacionismo feminino e tamén o pulo das distintas administracións. Esta visibilidade non se traduce só nun merecido recoñecemento senón tamén nun exemplo para nenas e mozas, que reciben así imaxes e mensaxes non estereotipadas que facilitarán unha elección máis libre do seu futuro, ao tomar conciencia do talento interesantes camiños cara ao desenvolvemento sustentable e a unha sociedade xusta e igualitaria.</p> <p>8. Na actualidade estanse a desenvolver por parte das administracións –nomeadamente das locais pero sen dúbida tamén da autonómica, que aprobou en 2015 a Lei 7/2015, do 7 de agosto, de iniciativa lexislativa popular e participación cidadá no Parlamento de Galicia– novos mecanismos de participación cidadá para afondar na democracia participativa. Estes mecanismos, traducidos polo xeral en regulamentos que permiten a participación pautada individual e colectiva na toma de decisións, deben atender á perspectiva de xénero e facilitar a participación en igualdade das asociacións de mulleres e das mulleres nas asociacións e nos distintos órganos que compoñen os consellos de participación cidadá. O papel da sociedade civil nestes mecanismos é activo e decisorio, polo que é preciso fomentar a participación feminina tamén de xeito activo en estruturas de participación nos distintos ámbitos.</p> <p>9. É necesario que o asociacionismo feminino e a administración vaian da man no traballo en prol da igualdade, e para iso deben establecerse medidas que aseguren a súa pervivencia e sustentabilidade económica e xeracional, e que faciliten as súas importantes actividades, que reverten non só nas súas asociadas senón en toda a sociedade. Neste senso, é necesario tamén destacar o papel de cohesión e “sororidade” destas asociacións, que constrúen e articulan auténticas redes de colaboración que reforzan e dan continuidade ao traballo colectivo en prol da igualdade.</p> <p>10. Resulta tamén imprescindible promover a presenza de mulleres no tecido asociativo xeral, e moi particularmente no ámbito rural, tanto nas bases –onde tradicionalmente sempre estiveron– como no nivel directivo –onde estiveron e están aínda en menor medida–. É fundamental que as mulleres que traballan nos sectores agrario, gandeiro e pesqueiro estean representadas en todos os órganos de decisión, na medida en que están presentes neles de xeito moi importante a nivel profesional e lideran o seu desenvolvemento coa súa actividade. A presenza na actividade e no asociacionismo debe traducirse en presenza nas estruturas de decisión. O papel das mulleres novas neste reto é fundamental. Se o asociacionismo da sociedade civil ten un papel relevante, onde as mulleres deben estar presentes, non o ten menos o asociacionismo profesional, no que se conxugan participación cidadá e emprego, un tándem imprescindible no contexto actual no que as mulleres deben por xustiza e por dereito ter unha voz protagonista.</p>
CAP2_ÁREAS ESTRATÉXICAS PARA A IGUALDADE.	5_IGUALDADE NA CALIDADE DE VIDA E BENESTAR.	<p>1. Incidir nas situacións de desigualdade existentes en diferentes ámbitos relacionados coa calidade de vida e o benestar con medidas para desenvolver no horizonte 2020 en materia de saúde, promoción de estilos de vida saudables e recursos específicos para ás mulleres embarazadas; de diversificación de servizos para a atención ás mulleres en situación de vulnerabilidade; de políticas ambientais, de ordenación do territorio, vivenda e mobilidade; no ámbito da cultura, do deporte; en relación coa imaxe das mulleres a</p>

		<p>través da publicidade e dos medios de comunicación e no eido da sensibilización xeral da cidadanía.</p> <ol style="list-style-type: none"> 2. Cómpre desenvolver políticas de saúde que integren de forma máis intensa o enfoque de xénero. Alén doutras variables sociodemográficas, o xénero configúrase como un importante determinante da saúde. Cada vez dispónse de máis evidencias científicas que poñen de manifesto as desigualdades en saúde entre homes e mulleres por razón do xénero, e debe ser un obxectivo do sistema sanitario identificalas e evitalas. A análise sobre a situación das mulleres recollida neste documento pon de manifesto que as mulleres teñen peor percepción do seu estado de saúde que os homes, e aínda que teñen unha maior esperanza de vida, acusan problemas de saúde asociados ao envellecemento, á cronicidade, á discapacidade –en Galicia o 52 % das persoas con discapacidade son mulleres– e a outros factores relacionados coa calidade de vida. 3. Asociado a isto, é importante continuar fomentando estilos de vida saudable na poboación feminina que contribúan ao seu benestar integral desde unha perspectiva de participación activa no seu autocoidado. Prácticas saudables como a promoción da actividade física, abandono do consumo de substancias aditivas como alcohol e tabaco ou a prevención de trastornos da conduta alimentaria con maior prevalencia en mulleres (anorexia, bulimia, obesidade) poden ser abordadas a través do deseño e posta en marcha de programas preventivos. Non hai que esquecer tampouco a dimensión emocional no fomento de prácticas de autocoidado, tendo en conta a repercusión que sobre a saúde das mulleres teñen as situacións de estrés, a sobrecarga relacionada cos coidados, co peso das tarefas domésticas... Ningunha política que procure a revitalización demográfica dunha rexión pode obviar a importancia de potenciar os recursos de apoio e atención nesta etapa do ciclo vital das mulleres que deciden ser nais. 4. É tamén necesario promover unha maior especialización e diversificación dos recursos para facilitar unha resposta de calidade ás necesidades das mulleres, especialmente cando se trata de mulleres en situación de vulnerabilidade pola súa idade ou pola súa situación económica, social ou familiar. A este respecto, o Plan Estratéxico de Galicia 2015-2020 establece como prioridade de actuación 2.4 o “deseño dunha estratexia de integración social que mellore o benestar da cidadanía, axude ás persoas máis desfavorecidas a retornar o máis axiña posible a situacións socioeconómicas aceptables e que fomente a igualdade de xénero”. Os retos estratéxicos aos que se debe facer fronte no horizonte 2020 son, entre outros, o fomento dunha intervención de calidade dos servizos sociais na abordaxe das situacións persoais e familiares de pobreza, vulnerabilidade e exclusión social; a atención específica dos factores de exclusión social que presentan determinadas persoas ou grupos vulnerables para acadar a súa plena integración social, e a continuidade na dotación aos concellos dos recursos necesarios para loitar adecuadamente contra a desigualdade entre os homes e as mulleres e por igual en todo o territorio. 5. Tamén debemos traballar en prol dunha maior consideración da perspectiva de xénero na planificación urbanística, a vivenda e a mobilidade, que deben incorporar unha óptica diferenciadora das necesidades de mulleres e homes e aumentar a participación das mulleres no deseño e posta en marcha de actuacións en materia de ordenación do territorio, planificación dos espazos urbanos, transporte e comunicacións, tendo en conta, entre outros, factores como a acusada dispersión poboacional ou a condición das mulleres como principais usuarias dos medios de transporte público. Segundo recolle o “Informe Muller Rural” de 2016, elaborado pola Comisión de Muller Rural do Consello Galego das Mulleres, a feminización do transporte público reflíctese en índices de utilización de entorno ao 60 -70 % de mulleres fronte a un 30-40 % de homes. No caso do transporte metropolitano de Galicia a proporción é dun 67 % de usuarias, fronte a un 33 % de homes. 6. O reforzo do enfoque de xénero estenderase ademais ao ámbito das políticas ambientais e de desenvolvemento sustentable. Tal e como recolle a Resolución do Parlamento Europeo, do 11 de setembro de 2012, sobre o papel das mulleres na economía verde (2012/2035 (INI)), “as políticas de medio ambiente teñen un impacto directo sobre a saúde e a situación socioeconómica das persoas, e que a desigualdade de xénero, combinada cunha falta de sensibilidade cara ás diferenzas na situación e as necesidades económicas e sociais das mulleres, fai que elas adoiten sufrir de maneira desproporcionada a degradación ambiental”. Ademais, “nalgúns Estados membros o papel da muller na economía ecolóxica está infravalorado e non está recoñecido, dando orixe a numerosas discriminacións en termos de falta de beneficios, como a protección social, o seguro sanitario, os salarios adecuados e o dereito á pensión”. É por iso que as mulleres deben participar plenamente na configuración, na toma de decisións e na posta en práctica dunha economía sustentable. Xa que logo, outro dos retos para os vindeiros anos será intensificar as accións para favorecer a incorporación das mulleres aos sectores da economía ecolóxica, para contribuír a un desenvolvemento sustentable da comunidade. 7. No mundo do deporte tamén é preciso introducir medidas correctoras das desigualdades aínda persistentes. Hai que recoñecer que nos últimos anos aumentou en Galicia a participación das mulleres na actividade deportiva profesional así como o alcance mediático dos seus éxitos en diversas disciplinas. Porén, segue a ser un ámbito no que se atopan aínda infrarrepresentadas, tanto na actividade deportiva de lecer como no deporte federado e de alto rendemento, e no que persisten aínda fortes prexuízos de xénero que frean a incorporación das mulleres a determinados deportes, tradicionalmente moi masculinizados. Ademais, tamén é menor a
--	--	--

		<p>presenza feminina nas esferas de decisión, así como en postos técnicos e directivos no adestramento, na arbitrase ou en xurados. Cómpre, polo tanto, continuar o traballo emprendido en prol dunha práctica deportiva igualitaria para as galegas e os galegos coa implicación do conxunto da sociedade.</p> <p>8. O mundo das artes, da creación e da produción intelectual continúan a ser ámbitos no que as mulleres seguen a estar subrepresentadas, no que a presenza feminina non acaba de visibilizarse, e no que se evidencian fortes barreiras para permanecer na actividade profesional. Por exemplo, no ámbito das artes escénicas e no sector do audiovisual, sectores onde a discriminación salarial é unha realidade e na que o acceso ás ocupacións de dirección, produción ou guión é aínda moi reducido. Por iso, deben poñerse en marcha políticas que muden esta situación e favorezan o acceso, a permanencia e a visibilización das mulleres no mundo da cultura, en condicións de plena igualdade.</p> <p>9. Seguir apostando pola transmisión de imaxes igualitarias, non estereotipadas e que amosen a diversidade de mulleres e de homes, no ámbito da publicidade e nos medios de comunicación. A publicidade sexista é a que fai un tratamento desigual de mulleres e homes, difunde imaxes estereotipadas, cando non de violencia expresa e/ou subordinación dun sexo sobre outro, ou explota o corpo e a sexualidade como reclamo publicitario, empregando unha linguaxe discriminatoria. Desde a súa constitución o 20 de novembro de 2014, ata o 18 de xaneiro de 2017, a Comisión Asesora de Publicidade non Sexista recibiu un total de 39 denuncias por mensaxes publicitarias que atentan contra a dignidade das mulleres e outros dereitos constitucionalmente recoñecidos. Esta Comisión depende do Observatorio Galego contra a Violencia de Xénero e ten coma principal finalidade velar pola eliminación do sexismo nas mensaxes publicitarias e pola incorporación de mensaxes positivas que contribúan a erradicar todo tipo de discriminación por razón de xénero.</p> <p>10. Como recolle o artigo 13, Capítulo III do Decreto lexislativo 2/2015, do 12 de febreiro, polo que se aproba o texto refundido das disposicións legais da Comunidade Autónoma de Galicia en materia de igualdade, “a Xunta de Galicia, a través dos medios de comunicación de titularidade autonómica e a través daqueles en que participe ou aos cales subvencione, garantirá, condicionando a efectividade desta subvención e sen vulnerar a liberdade de expresión e información, a transmisión dunha imaxe igualitaria, plural e non estereotipada das funcións das mulleres e dos homes na sociedade (...)”. Para iso, garantirase, entre outros aspectos, a adopción, mediante a autorregulación, de códigos de boas prácticas tendentes a transmitir o contido dos valores constitucionais sobre a igualdade entre homes e mulleres, así como a utilización non sexista da linguaxe e/ou das imaxes, especialmente no ámbito da publicidade.</p> <p>11. Entre, os principais retos para o vindeiro período, está o de desenvolver estratexias que reforcen a implicación de todos os medios de comunicación, e non só os de titularidade pública, na transmisión de imaxes igualitarias que non reproduzan estereotipos e roles sexistas que o único que fan é afondar máis na desigualdade. Doutra, é necesario promover accións que fomenten o compromiso empresarial cunha representación digna e igualitaria das mulleres na súa comunicación comercial.</p> <p>12. Non poden deixar de impulsarse as accións destinadas a ter un impacto no conxunto da sociedade en prol da igualdade efectiva entre mulleres e homes en todos os ámbitos. A visibilización das desigualdades que aínda persisten, a concienciación social para a consecución dun modelo de sociedade máis equitativo desde a óptica do xénero, continuarán a ser obxecto de actuación por parte da Administración autonómica a través de campañas institucionais e outras accións singulares para a sensibilización de colectivos.</p>
CAP3. PREVENCIÓN E TRATAMENTO DA VIOLENCIA DE XÉNERO.	1. SENSIBILIZACIÓN E PREVENCIÓN.	<p>1. Facer fronte, de forma prioritaria, desde a axenda pública con todos os seus medios ao asasinato, o maltrato, a agresión ou o acoso das mulleres polo simple feito de selo. Desde o ano 2003 ata o 2016 foron asasinadas en España 870 mulleres, 52 delas en Galicia, cifras alarmantes que deben facer saltar todas as alarmas, posto que estes datos terribles representan tan só unha pequena porcentaxe da magnitude real da violencia de xénero. Este problema social de primeira orde debe ter cumprida resposta desde todos os ámbitos: o administrativo, o xudicial, o sanitario, o educativo, o dos medios de comunicación ... Pero tamén debe ter unha contundente resposta por parte da propia sociedade e da cidadanía, que debe amosar a súa inequívoca repulsa á violencia de xénero en todas as súas manifestacións, así como a súa absoluta solidariedade coas vítimas.</p> <p>2. A violencia machista afecta a mulleres de todas as idades, de todos os ámbitos e contextos e de todas as clases sociais, e é importante facer fincapé neste feito, que desbota moitos mitos interesados sobre a violencia que só dificultan a súa superación. Os agresores e as vítimas percorren todos os tramos de idade, tal e como podemos ver nas estatísticas, se ben o intervalo entre os 31 e os 40 anos é o máis numeroso, o cal resulta altamente preocupante. As enquisas tamén amosan que a violencia espállase por todos os territorios -aldeas, vilas, cidades-, e por todos os estratos económicos e sociais. Romper falsas crenzas relacionadas coa violencia de xénero é imprescindible para afrontala. Segundo as Nacións Unidas, unha de cada tres mulleres no mundo sufrirá algún tipo de violencia precisamente polo feito de selo. Non cabe dúbida de que hai colectivos de mulleres en situación de maior vulnerabilidade fronte á violencia de xénero e sofren polo tanto unha dupla agresión que debe ser tratada de xeito específico; pero este é un fenómeno estrutural e global, polo que debe ser recoñecido na súa grande magnitude para calibrar ben as forzas coas que debemos</p>

		<p>enfrentalo. É importante poñer negro sobre branco en relación co feito de que a violencia de xénero opera como un instrumento para manter a subordinación das mulleres nunhas relacións asimétricas e xerarquizadas, nas que os conceptos clave son o sometemento e o mantemento do poder, da desigualdade e do control.</p> <p>3. É preciso insistir unha vez máis en que a violencia de xénero ten múltiples facianas: o asasinato e o maltrato físico ou a agresión sexual son as expresións máis visibles e odiosas, pero existe un continuo de violencia no que outras manifestacións son invisibilizadas e caladas, e en moitas ocasións nin sequera percibidas como tal violencia. Desde os chamados “micromachismos” aos asasinatos hai todo un continuo de expresións da violencia de xénero que deben ser sinaladas e nomeadas como tal. Dar nome e definir o extenso campo das formas que adopta a violencia contra as mulleres contribuíu sen dúbida a avanzar na loita política pola súa erradicación. A Organización das Nacións Unidas definiu no ano 1995 a violencia contra as mulleres coma “todo acto de violencia baseado no xénero que ten como resultado posible ou real un dano físico, sexual ou psicolóxico, incluídas as ameazas, a coerción ou a privación arbitraria da liberdade, ben sexa que ocorra na vida pública ou na privada”. É necesario recoñecer a relevancia desta problemática de cara facer fronte á violencia de xénero en toda a súa magnitude e desde as distintas dimensións de abordaxe.</p> <p>4. A loita contra a violencia de xénero ten que considerar como unha dimensión clave a prevención. É por iso que as administracións deben poñer en funcionamento todos os recursos preventivos posibles, e o primeiro pasa por unha educación en igualdade e libre de prexuízos e estereotipos de xénero desde as idades máis temperás. A coeducación como principio e a transversalidade como ferramenta, deben orientar o traballo educativo en prevención, evitando que este quede inserto en actividades puntuais e vertebre as programacións educativas como eixe fundamental. O traballo coas mozas e os mozos, nun contexto de novas tecnoloxías no que vemos reaparecer mitos e estereotipos que parecían superados pero con novos formatos, é outro dos retos fundamentais aos que é preciso dedicar importantes esforzos. As estatísticas indican que as agresións seguen a producirse nos tramos de idade máis novos, e este dato é un pésimo indicador que sinala o camiño da prevención intensa nestas idades, nos que aprender a establecer relacións de parella igualitarias e libres de violencia é fundamental.</p> <p>5. A prevención no seu sentido máis amplo pasa tamén por dispoñer de mecanismos rápidos e eficaces de detección precoz para previr maiores riscos para as vítimas e as persoas ao seu cargo. A resposta institucional debe ser rápida e multidisciplinar, porque dela depende directamente a integridade física e psicolóxica das vítimas, e debe ter en conta tamén as especificidades das mulleres en situación de discriminación múltiple -mulleres con discapacidade, maiores, residentes no medio rural, ...- así como ás das persoas menores de idade. De vital importancia resulta, para iso, dispoñer de pautas de actuación claras e eficaces nos diferentes ámbitos involucrados, de xeito que os distintos axentes saiban exactamente que paso dar ou a onde derivar. Estes protocolos e unha resposta institucional coordinada deben situar a vítima no centro da súa acción, evitando unha dupla vitimización que supoña unha peregrinaxe interminable de administración en administración, de recurso en recurso.</p> <p>6. Para abordar a detección da violencia de xénero é preciso que as e os distintos profesionais teñan unha sólida formación na materia e dispoñan de ferramentas precisas para detectar precozmente estas situacións. Esta formación debe abranguer a todos os axentes dos diferentes ámbitos: persoal das administracións públicas, forzas e corpos de seguridade, persoal educativo, sanitario, do terceiro sector ou profesionais do ámbito xurídico. O deseño de accións formativas pasa de xeito imprescindible por coñecer polo miúdo a lexislación específica en materia de violencia de xénero, pero non pode limitarse a iso. A formación debe orientarse tamén a ofrecer unha atención axeitada, a recoñecer sinais para a detección de casos, a informar sobre os recursos existentes ou a coñecer e aplicar axeitadamente as pautas e protocolos de derivación e/ou intervención.</p> <p>7. Cómpre realizar tamén unha forte aposta pola información e a investigación desta lacra. A sociedade é consciente da envergadura da violencia de xénero, entre outras razóns, porque dispón de información e datos veraces e públicos sobre ela. É fundamental nomear os distintos tipos de violencia pero tamén cuantificar a súa magnitude e analizar polo miúdo as causas e consecuencias da mesma. Só así será posible erradicar os mitos e falsas crenzas que a rodean e que contribúen a perpetuala. Nesta tarefa será fundamental o esforzo da administración pero tamén das institucións universitarias e de investigación, así coma o papel dos medios de comunicación na difusión e transferencia dos seus resultados.</p> <p>8. Tanto no eido da prevención como no da abordaxe e detección da violencia de xénero compre destacar o papel que debe xogar o Observatorio Galego da Violencia de Xénero, que como órgano colexiado e institucional de Galicia encargado do estudo, da avaliación e do seguimento das políticas contra a violencia de xénero que se desenvolvan na nosa comunidade, ten como un dos seus eixes fundamentais de traballo o da prevención de todo tipo de violencia machista, analizando as medidas que se están a levar a cabo na materia, propoñendo iniciativas para mellorar a situación, reforzando a cooperación entre administracións e vixiando e denunciando que non exista discriminación sexual na publicidade.</p> <p>9. Todas as medidas de prevención, detección e intervención en materia de violencia de xénero deben redundar nunha concienciación</p>
--	--	---

		<p>social que faga tender a cero o limiar de tolerancia da cidadanía ante esta infamia. Ningunha sociedade pode proclamarse igualitaria, democrática ou xusta se non é quen de dar resposta á violencia exercida contra as mulleres polo feito de selo, ou se a resposta que dá é escasa. Na violencia machista non pode haber programas de mínimos. E nesa tarefa é preciso que toda a cidadanía estea involucrada, recoñecendo a violencia de xénero coma o que é: un problema estrutural de extraordinaria importancia que, pola súa relevancia, require dunha resposta tamén estrutural e extraordinaria. Por iso, seguirase a traballar no eido da concienciación cidadá a través de campañas institucionais de sensibilización e outras accións de concienciación que impliquen a distintos axentes sociais na visibilización e rexeitamento desta lacra.</p>
CAP3. PREVENCIÓN E TRATAMENTO DA VIOLENCIA DE XÉNERO.	2. INTERVENCIÓN E INTEGRACIÓN.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Reducir a violencia de xénero articulando unha resposta global e coordinada fronte a esta lacra, en calquera das súas modalidades e consecuencias, é outros dos obxectivos recollidos no Plan Estratéxico de Galicia 2015-2020 (OE. 2.4.05). Así, as principais liñas de acción que o PEG establece neste eido e sobre as que se vai seguir traballando no horizonte 2020 son, ademais das accións de información, sensibilización e formación en materia de violencia de xénero: a protección e o apoio integral ás vítimas; a posta en marcha de accións para fomentar a empregabilidade; accións específicas dirixidas a mulleres vítimas da trata ou explotación; a consolidación da rede galega de acollemento e a mellora da cobertura de seguridade, xurídica e económica. 2. Continuar fortalecendo os recursos e os medios que permiten ofrecer unha atención integral ás mulleres vítimas de violencia, menores e outras persoas ao seu cargo nas súas distintas dimensións: atención psicolóxica, xurídica, económica e asesoramento social. A recuperación integral das vítimas abrangue necesariamente a posta a disposición de distintos recursos e axudas que faciliten a súa integración sociolaboral e a independencia económica necesaria para emprender unha nova etapa nas súas vidas. Por iso, seguirase tamén habilitando os mecanismos orzamentarios precisos para dar cobertura ás axudas a vítimas de violencia de xénero e satisfacer o acceso a todas as mulleres solicitantes con dereito a elas. 3. Seguir impulsando iniciativas de desenvolvemento tecnolóxico que melloren as posibilidades de acceso á información e ao asesoramento, tanto ás mulleres vítimas de violencia como ao seu medio familiar e social. 4. Ademais, a coordinación e a colaboración entre institucións xunto co papel das entidades de iniciativa social resultan clave para continuar dando resposta a este reto durante os vindeiros anos. Por iso, o apoio ao tecido 5. recuperación integral a vítimas de violencia de xénero, será outra das liñas de acción clave neste ámbito. A violencia de xénero é un problema estrutural, se ben hai mulleres que poden estar inmersas nunha situación que as converta en vítimas dunha discriminación múltiple. Trataríase de mulleres con discapacidade, mulleres maiores, mulleres residentes no medio rural, mulleres inmigrantes etc., pola súa maior dificultade para acceder aos recursos por razóns xeográficas, sociais ou mesmo físicas. Esta vulnerabilidade afecta tamén de xeito evidente ás e aos menores de idade. 6. É preciso que a resposta institucional, sempre multidisciplinar, sexa tamén complexa e acaída a estas situacións, establecendo medidas específicas que teñan como obxectivo principal a protección e a posta a disposición de todos os recursos necesarios, desde o acceso a axudas económicas ata os recursos e programas públicos de diversa índole, como a vivenda, entre outros. 7. O Plan Estratéxico de Galicia 2015-2020 (PEG), en relación coa prioridade de actuación 2.4, establece como retos estratéxicos a loita contra a trata con fins de explotación sexual e a concienciación da sociedade na igualdade de xénero e na repulsa ante esta grave conculcación dos dereitos humanos e o consumo e a demanda que alimenta a prostitución. As mulleres vítimas da trata son, polo tanto, outro dos colectivos que deben obter por parte da administración unha resposta específica á súa situación de extrema vulnerabilidade. A trata de seres humanos é unha das vulneracións máis abominables dos dereitos humanos, nos que a persoa pasa a converterse nunha mercadoría. 8. A trata con fins de explotación sexual supón, ademais do anterior, unha manifestación execrable de violencia contra as mulleres. Tal e como establece o punto terceiro do artigo 41 do Decreto lexislativo 2/2015, do 12 de febreiro, polo que se aproba o texto refundido das disposicións legais da Comunidade Autónoma de Galicia en materia de igualdade, a Xunta de Galicia loitará contra o tráfico de mulleres, nenas e nenos, que teña como finalidade fundamental a súa explotación sexual no territorio galego, establecendo que dita loita deberá realizarse a través dunha intervención integral que permita a prevención, detección, atención e, se é o caso, integración das mulleres vítimas do tráfico de explotación sexual. A este respecto cómpre destacar a recente modificación realizada na Lei 11/2007, do 27 de xullo, galega para a prevención e o tratamento integral da violencia de xénero mediante a aprobación da Lei

		<p>12/2016 de 22 de xullo, a través da cal se modifican os artigos 3 e 39, mais a disposición adicional cuarta do devandito texto legal, engadindo outras disposicións a maiores. Estas modificacións teñen por obxecto, por un lado, establecer como forma de violencia de xénero a definición de trata de mulleres e nenas con fins de explotación sexual coherente coa do Código penal e coa dos documentos internacionais (artigo 3), e, en segundo lugar, garantir a incorporación das vítimas desta forma de violencia de xénero como beneficiarias da axuda periódica así como para establecer o prazo permanentemente aberto da solicitude dela (artigo 39).</p> <p>9. Debe proseguirse institucionalmente coa labor mediante o reforzamento dos mecanismos de información ás vítimas, da colaboración e coordinación institucional, e coa continuidade no apoio ás entidades e organizacións non gobernamentais que traballan neste ámbito da atención e protección ás vítimas.</p>
--	--	--