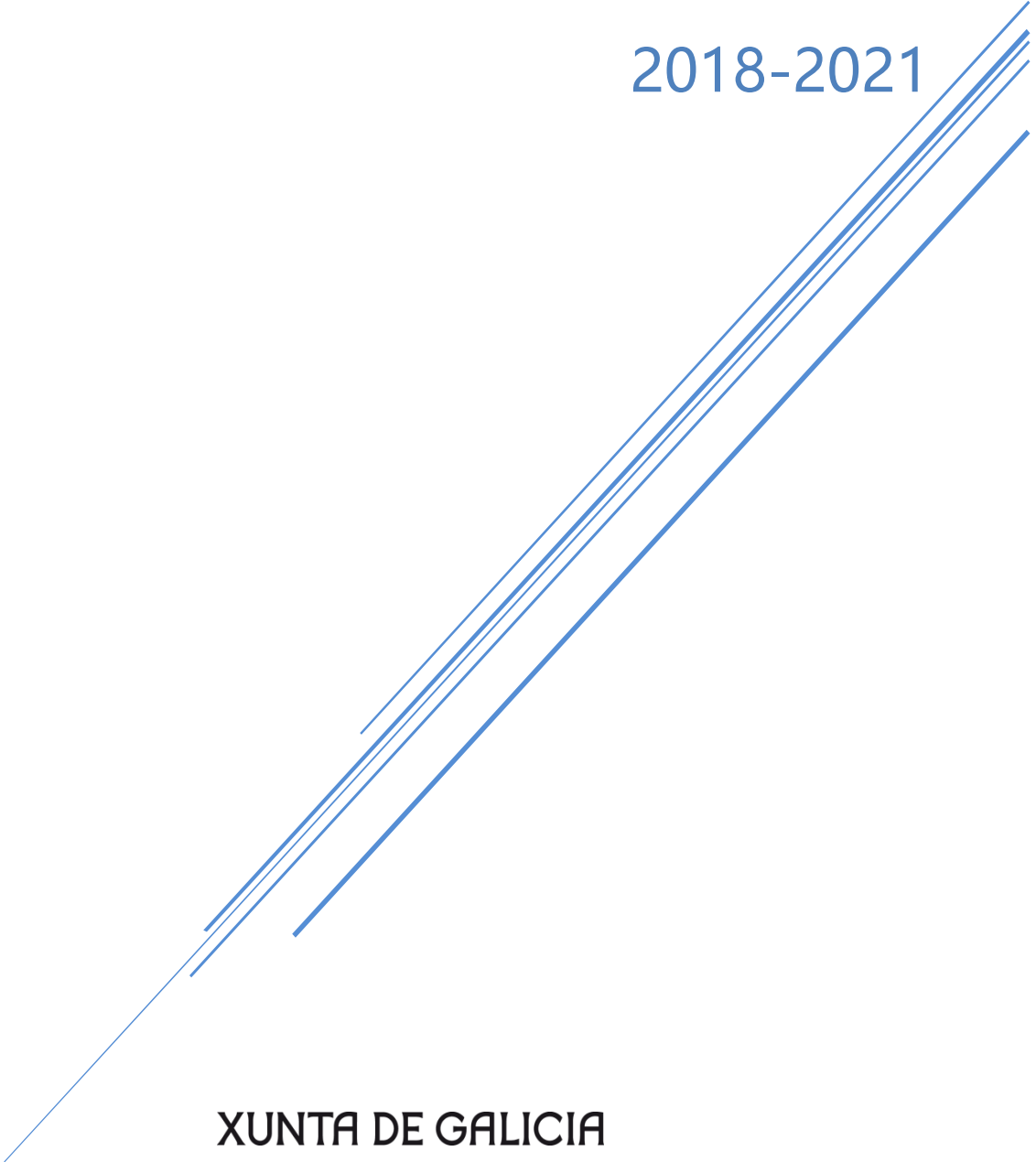


PLAN GALEGO DE CONCILIACIÓN E CORRESPONSABILIDADE

2018-2021



XUNTA DE GALICIA

PLAN GALEGO DE CONCILIACIÓN E CORRESPONSABILIDADE

2018-2021



Xunta de Galicia

Santiago de Compostela, abril de 2018

O Goberno da Xunta de Galicia coa aprobación deste PLAN GALEGO DE CONCILIACIÓN E CORRESPONSABILIDADE 2018-2021 asume un firme compromiso coa sociedade galega en prol da igualdade de dereitos e oportunidades entre mulleres e homes, conscientes de que, sen dúbida, un dos grandes retos para os próximos anos é acadar a conciliación corresponsable.

Falar de conciliación corresponsable é falar de harmonizar a vida laboral, persoal e familiar a partir dese reparto equitativo dos traballos e as responsabilidades entre mulleres e homes, o que implica superar a visión da conciliación como un “asunto de mulleres” e situalo como cuestión transcendental responsabilidade do conxunto da sociedade.

A incorporación das mulleres ao mundo laboral motivou un dos cambios sociais máis profundos dos últimos anos, propiciando o compromiso e a cooperación entre homes e mulleres dirixidos a unha repartición máis equilibrada de responsabilidades tanto na vida profesional como na privada.

A conciliación da vida laboral, familiar e persoal segue sendo neste momento unha necesidade latente que afecta á cidadanía con especial repercusión nas mulleres. Isto é así, debido a razóns de xénero asociadas aos roles e estereotipos que tradicionalmente identificaron ás mulleres co ámbito doméstico e aos homes co ámbito público.

A corresponsabilidade é labor do conxunto da sociedade; administracións públicas, axentes sociais, organización empresariais e instancias privadas... debemos traballar para fomentala e crear sinerxías que redunden nunha organización social na que sexa máis fácil para todos e todas harmonizar a vida privada e a laboral e facer un uso racional dos tempos.

A conciliación e a corresponsabilidade requiren a realización dunha reflexión sobre o mercado laboral, o modelo educativo, de cidade, de urbanismo, de servizos... e incorporar a perspectiva de xénero de forma transversal nas políticas que se desenvolvan.

Por iso, as políticas públicas deben partir destas premisas para tratar de facilitar a mulleres e homes a antedita conciliación da súa vida persoal, familiar e laboral a través da promoción de máis e mellores medidas e servizos que apoien ás familias na atención a menores, a persoas en situación de dependencia e ao fomento de novas formas de organización do traballo, de novas modalidades de xestión dos recursos humanos e de novas condicións laborais nas administracións e nas empresas. Así resulta fundamental a implicación de todos os axentes sociais: administracións públicas, empresas, sindicatos, tecido asociativo....en definitiva, de toda a sociedade.

As organizacións empresariais son actores esenciais do cambio cara a unha sociedade corresponsable na que sexa posible que tanto mulleres como homes compatibilicen o emprego coa vida persoal e familiar. Non pode, polo tanto, concibirse un plan de

conciliación corresponsable que non conte coa implicación activa dos axentes máis directamente vinculados ao ámbito do emprego, para o impulso de medidas que melloren a calidade de vida das persoas traballadoras e redunden na satisfacción laboral e na produtividade.

Pero as dificultades de conciliación no ámbito laboral e familiar seguen afectando en maior grao ás mulleres, e son moitas as que se ven obrigadas a renunciar a proxectos persoais e laborais. Estas dificultades constitúen a principal barreira que impide lograr a plena igualdade. Mulleres e homes deben ter as mesmas oportunidades de desenvolver o seu proxecto vital e de facelo en condicións de igualdade e o noso compromiso é favorecer a liberdade de elección de homes e mulleres á hora de xestionar as súas responsabilidades.

É indubidable que a plena igualdade só será posible se existe unha asunción equitativa do traballo doméstico e de coidados no ámbito do fogar. Por iso, este PLAN GALEGO DE CONCILIACIÓN E CORRESPONSABILIDADE 2018-2021 fai unha clara aposta por un modelo de sociedade corresponsable, no marco do necesario cambio cultural en torno aos usos do tempo. E así, non só seguirá a impulsarse a necesaria concienciación do conxunto da sociedade senón que se reforzarán os recursos e os servizos destinados as familias na súa organización.

O Goberno galego fai unha aposta clara e decidida para por en marcha políticas efectivas de conciliación e corresponsabilidade xa que son un dos mellores instrumentos para a revitalización demográfica de Galicia, ao cabo, un dos principais retos do futuro da nosa sociedade e do noso país.

Desde o firme convencemento de que o avance socioeconómico, cultural e social de Galicia vai depender ineludiblemente de que mulleres e homes partan do mesmo lugar para poder alcanzar as mesmas metas, sen que os obstáculos de xénero constitúan unha limitación para o desenvolvemento persoal nos distintos ámbitos da vida das persoas.

Alfonso Rueda Valenzuela

Vicepresidente e Conselleiro de Presidencia, Administracións Públicas e Xustiza



ÍNDICE |

1. Introducción	7
2. Diagnose sociodemográfica e en materia de conciliación e corresponsabilidade	10
2.1 Demografía	10
2.2 Actividade económica e emprego	24
2.3 Datos sobre conciliación da vida laboral, persoal e familiar	32
2.3.1. Uso dos dereitos laborais de conciliación	32
2.3.2. Indicadores de satisfacción coa harmonización vida-traballo	36
2.3.3. Implantación de medidas de conciliación nas empresas	42
2.3.4. Uso de medidas de flexibilidade laboral por parte do persoal da Xunta de Galicia	44
2.4. Recursos públicos para a atención á infancia e outras persoas dependentes	45
3. Marco normativo e programático	49
4. Principios reitores	56
5. Estrutura do plan	59
5.1. Descrición xeral	59
5.2. Áreas e obxectivos. Resumo	60
6. Programa de medidas	64
Área estratéxica 1: Xerando conciencia e coñecemento	65
Área estratéxica 2: Coeducando para unha sociedade corresponsable	73
Área estratéxica 3: Artellando unha nova cultura dos tempos	79
Área estratéxica 4: Reforzando o compromiso das organizacións cunha conciliación corresponsable	86
Área estratéxica 5: Fortalecendo os recursos de apoio	95
7. Seguimento e avaliación	101
7.1 Metodoloxía	101
7.2 Indicadores	102
Anexos	109
Orzamento	110
Bibliografía	111



Índice de gráficos e cadros.....	119
Índice de gráficos.....	119
Índice de cadros	121

1. INTRODUCCIÓN |

A incorporación das mulleres ao mercado laboral, acaecida con maior intensidade a partir da segunda metade do século XX, pode considerarse como un dos cambios estruturais máis importantes da nosa sociedade, unha transformación social que non veu acompañada doutros cambios sociolóxicos necesarios para que as tarefas asociadas ao rol reprodutivo -o coidado de persoas e as tarefas domésticas-, non seguisen recaendo exclusivamente sobre as mulleres.

Así, a entrada intensiva das mulleres no mundo no traballo remunerado non estivo acompañada da mesma e necesaria incorporación dos homes ao ámbito do traballo no fogar e dos coidados, e se ben hai que constatar o xurdimento de novos modelos de familia e en particular, de novos modelos de paternidade, coa implicación de moitos homes na esfera da crianza e dos coidados, numerosos estudos sociolóxicos poñen de manifesto que segue a persistir un desequilibrio de xénero na repartición das tarefas domésticas e as responsabilidades familiares e nos tempos que mulleres e homes dedican a estas actividades.

O desafío actual é asumir que a conciliación é unha responsabilidade da sociedade no seu conxunto, non só das mulleres, e que como problemática complexa debe ser abordada desde distintas dimensións a través de prácticas sociais que impliquen a distintos actores, axentes sociais e Administracións públicas.

A tradicional división sexual do traballo, que dificulta o acceso, a permanencia e a progresión das mulleres no ámbito laboral e que é orixe e causa da denominada “dobre xornada” para tantas delas que asumen todo o peso do fogar á vez que desempeñan un traballo remunerado, non pode seguir manténdose nunha sociedade verdadeiramente democrática. Unha sociedade que teña como obxectivo asegurar a calidade de vida da poboación require dun novo pacto social en favor da conciliación corresponsable. Isto significa ir máis alá do concepto de *conciliación*, entendida como “a posibilidade que teñen as persoas de facer compatibles os seus intereses, obrigas e necesidades consideradas desde una visión integral da vida”, ata a idea de *corresponsabilidade*, máis expresiva do necesario reparto igualitario entre os sexos, é dicir, a “asunción equitativa por parte de homes e mulleres das responsabilidades, dereitos, deberes e oportunidades asociados ao ámbito do doméstico, a familia e os coidados”¹.

Así, desde a perspectiva da corresponsabilidade, as políticas de conciliación non poden quedar circunscritas ao regulamento dos dereitos laborais das mulleres traballadoras,

¹ Ambas as dúas definicións establecidas en 2006 pola Comisión de Tempos e Traballo do Observatorio para a Igualdade de Oportunidades no *Estudio sobre buenas prácticas en conciliación de vida laboral, personal y familiar dirigidas a varones*.

senón que teñen que concibirse como unha nova forma de pacto social que debe producirse nas seguintes tres dimensións²:

- En primeiro lugar, corresponsabilidade entre diferentes axentes sociais, isto é, administracións públicas, empresas, sindicatos, institucións etc.
- En segundo termo, corresponsabilidade entre homes e mulleres, rompendo así coas relacións de xénero tradicionais.
- E, en terceiro lugar, entre todas as persoas integrantes da unidade familiar no que podería denominarse un pacto interxeracional que habitúe á responsabilización colectiva no sostemento económico-afectivo do fogar.

Desde estes presupostos o Plan Galego de Conciliación e Corresponsabilidade 2018-2021 (Plan Galego C+C) que agora se presenta ten por finalidade a posta en marcha de actuacións de distinta índole que incidan na conciliación, desde a base da corresponsabilidade familiar e poñendo o foco nun reparto equitativo das responsabilidades doméstico-familiares entre mulleres e homes.

Este instrumento de planificación concíbese como unha estratexia marco na que contextualizar todas as accións que se poidan poñer en marcha no horizonte 2021 para avanzar no eido da conciliación corresponsable en Galicia. É, polo tanto, un documento vivo, ao que se poderán incorporar actuacións de distinta índole que respondan a novas demandas da cidadanía e á planificación de novas políticas públicas que incidan neste ámbito.

O plan estrutúrase en cinco áreas estratéxicas de actuación nas que traballar para avanzar na conciliación corresponsable:

1. Xerando conciencia e coñecemento.
2. Coeducar para unha sociedade corresponsable.
3. Artellando unha nova cultura dos tempos.
4. Reforzando o compromiso das organizacións cunha conciliación corresponsable.
5. Fortalecendo os recursos de apoio.

Pola súa banda, o documento que se presenta a continuación está integrado polos seguintes capítulos:

² Casado Aparicio, Elena; Gómez Esteban, Concepción. (eds), *Los desafíos de la conciliación de la vida familiar y profesional en el siglo XXI*. Madrid: Editorial Biblioteca Nueva. 2006.

- Tras desta introdución, ofrécese unha análise diagnóstica básica da situación sociodemográfica de Galicia, así como dos indicadores dispoñibles que arrojan información sobre a situación de mulleres e homes en ámbitos estreitamente relacionados coa conciliación e a corresponsabilidade.
- Unha terceiro capítulo dedícase á contextualización lexislativa e programática do plan, realizando un repaso dos principais instrumentos xurídico-normativos que abordan a conciliación da vida laboral, persoal e familiar e a corresponsabilidade, así como a planificación estratéxica na que se encadra.
- No capítulo cuarto sinálanse os principios reitores que inspiraron e rexen o plan, co fin de orientar unha acción verdadeiramente efectiva das accións que se desenvolvan.
- O capítulo cinco recolle a estrutura do plan de maneira detallada: as áreas estratéxicas, obxectivos estratéxicos e obxectivos específicos que o conforman resúmense nunha serie de táboas.
- O sexto capítulo constitúe a cerna do plan: o programa de medidas previsto para o seu desenvolvemento no período 2018-2021, estruturado nas cinco áreas estratéxicas que o integran.
- Por último, inclúese un capítulo coas directrices para o seguimento e avaliación do plan e os indicadores a utilizar, así como un apartado de anexos co orzamento destinado ao seu desenvolvemento, o índice de gráficos e cadros do capítulo de diagnose e a bibliografía consultada.

2. DIAGNOSE SOCIODEMOGRÁFICA E EN MATERIA DE CONCILIACIÓN E CORRESPONSABILIDADE

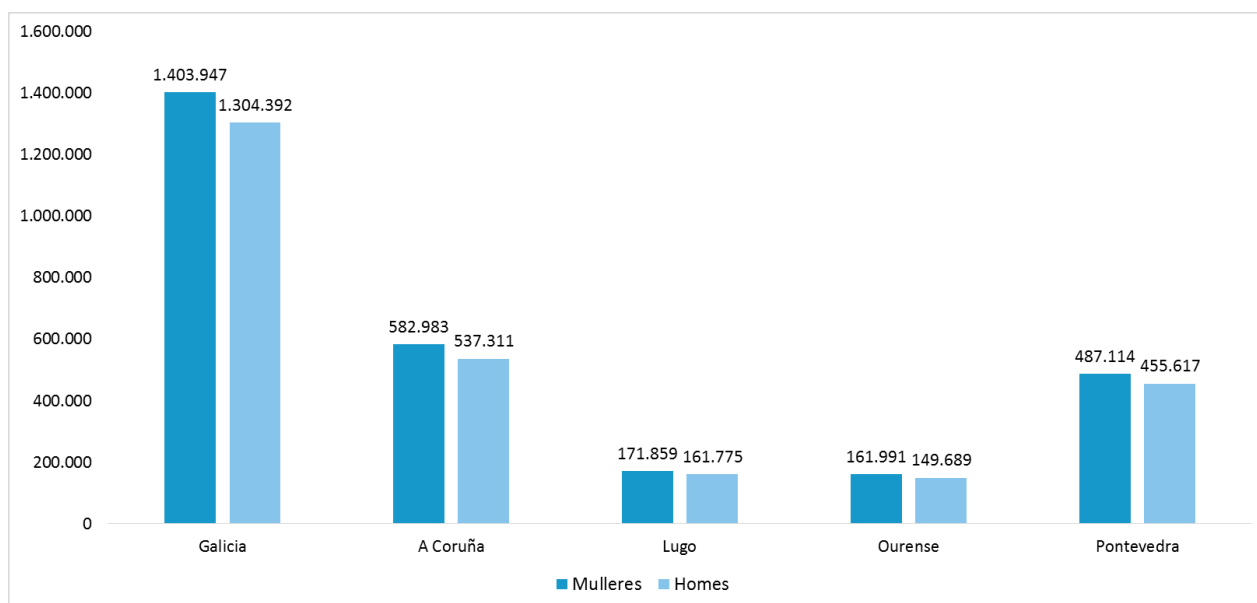
2.1 DEMOGRAFÍA

Cifras de poboación e indicadores demográficos

Tomando como base os datos do Padrón Municipal de Habitantes do ano 2017, en Galicia residen un total de 2.708.339 persoas, das que 1.403.947 son mulleres e 1.304.392 homes, o que evidencia un lixeiro predominio feminino (51,8 %).

Este peso máis elevado da poboación feminina é característico en todas as provincias, observándose unha maior concentración da poboación nas provincias atlánticas. Así na Coruña residen un 41,5 % do total de mulleres e un 41,2 % do total de homes, e en Pontevedra o 34,7 % das mulleres e o 44,9 % dos homes. As provincias de Lugo e Ourense rexistran as porcentaxes de poboación máis reducidas: en torno ao 12 % do total de mulleres e do total de homes en cada unha delas.

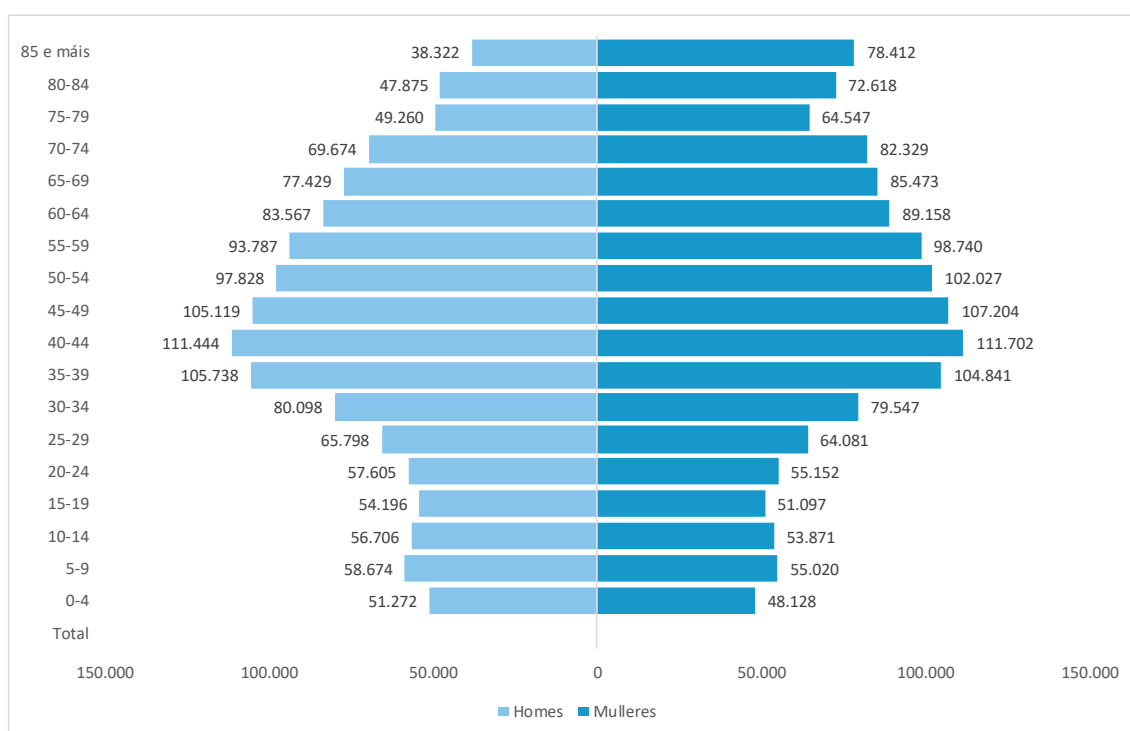
G.1. DISTRIBUCIÓN DA POBOACIÓN DE GALICIA POR PROVINCIAS E SEXO



Fonte: IGE 2017. Padrón municipal de habitantes.

A pirámide poboacional galega mostra un lixeiro predominio masculino ata os 39 anos, inverténdose a tendencia a partir dos 45 en que o número de mulleres comeza a ser superior ao de homes. Esta diferenza vólvese máis acusada a partir dos 65 anos, aumentando progresivamente a proporción de mulleres a medida que se ascende nos intervalos etarios, chegando a representar o 67,2 % do total de persoas de 85 e máis anos, en consonancia coa maior lonxevidade da poboación feminina.

G.2. POBOACIÓN GALEGA POR SEXO E GRUPOS DE IDADE



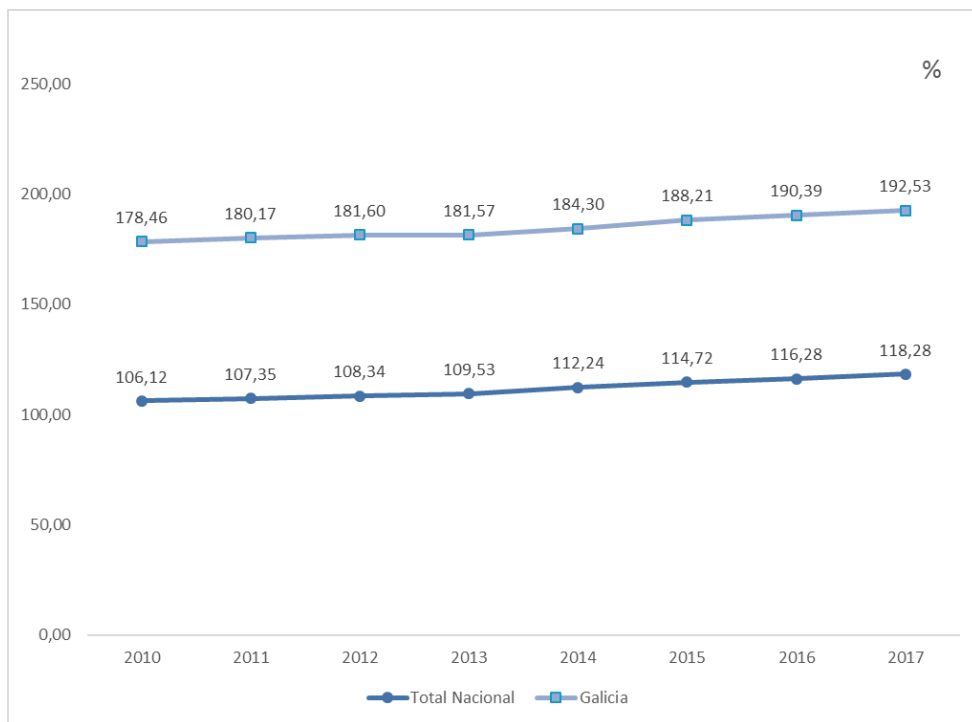
Fonte: IGE. Padrón municipal de habitantes. 2017.

Galicia é unha comunidade altamente envellecida, un factor a ter en conta na planificación de recursos públicos, tamén desde a perspectiva da provisión de servizos e apoios que faciliten a conciliación da vida laboral co exercicio das responsabilidades familiares e a prestación de coidados ás persoas maiores. Así, segundo cálculos do INE o índice de envellecemento poboacional (a porcentaxe de persoas maiores de 64 anos sobre a poboación menor de 16) situouse en 2017 en Galicia no 192,53 %, mentres que no conxunto de España se cifra no 118,28 %³. A progresión, en todo caso, é negativa, posto que en ausencia dun reemprazo xeracional máis equilibrado, a porcentaxe irá en aumento, tal e

³ Téñanse en conta para esta e posteriores a análises as diferenzas no método de cálculo deste indicador por parte do INE e o IGE. Mentres que o Instituto Nacional de Estadística extrae o índice de envellecemento da relación entre a poboación maior de 64 anos sobre a poboación menor de 16 anos, o IGE calcula a porcentaxe sobre a poboación menor de 20 anos.

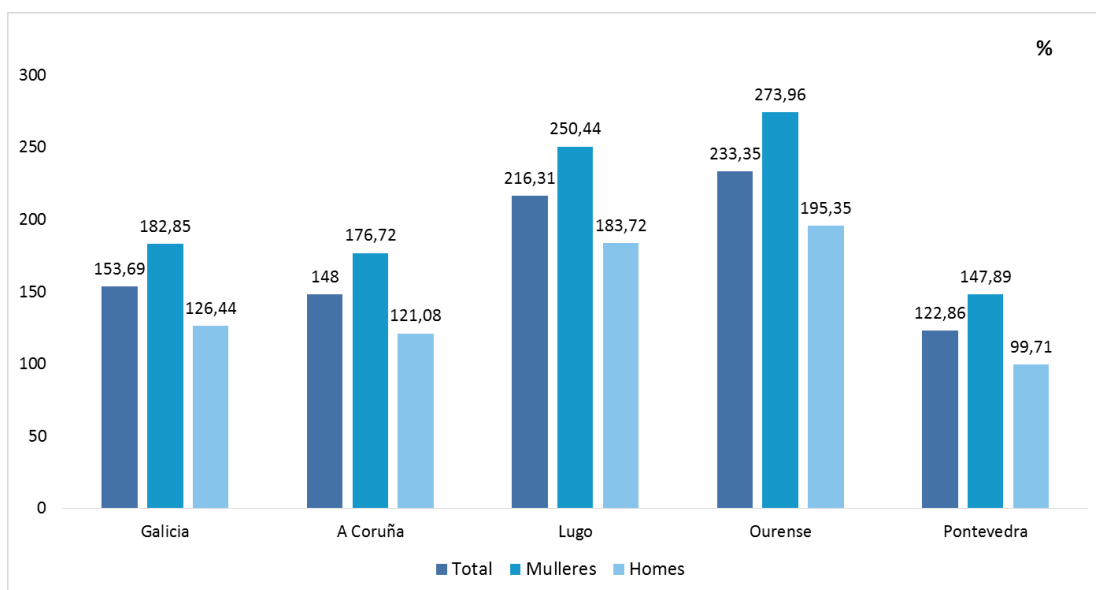
como se comproba que vén ocorrendo nos últimos anos, segundo a evolución dos datos da última década.

G.3. EVOLUCIÓN DO ÍNDICE DE ENVELLECIMENTO. COMPARATIVA GALICIA-ESPAÑA. (ANOS 2010-2017)



Fonte: INE. Indicadores da estrutura da poboación. (2010-2017).

G.4. ÍNDICE DE ENVELLECIMENTO DA POBOACIÓN DE GALICIA POR PROVINCIAS E SEXO



Fonte: IGE. Indicadores demográficos. 2016.

As poboacións máis envellecidas atópanse nas provincias de Ourense e Lugo, que presentan elevados índices de envellecemento, ben por riba da media do conxunto de Galicia. A análise de xénero revela que en todas as provincias o índice de envellecemento feminino é superior ao masculino, variación que no global de Galicia supón unha diferenza de 56,41 puntos porcentuais.

Así, no ano 2016, o índice de envellecemento situouse en Galicia no 153,7 % segundo o indicador do IGE, o que significa que por cada 100 persoas menores de 20 anos hai 154 de 65 e máis anos. En consonancia coa distribución provincial dos datos, as zonas máis envellecidas son as pouco poboadas (ZPP), na que por cada 100 menores de 20 anos hai preto de 275 persoas de 65 e máis anos. Pola contra, a ZIP (zona intermedia), cun índice de envellecemento máis próximo a 100, é a zona máis nova de Galicia.

Igual que ocorre na distribución provincial dos datos, en todas as zonas de poboación segundo grao de urbanización, o índice de envellecemento feminino é superior ao masculino.

C.1. ÍNDICE DE ENVELLECIMENTO POR GRAO DE URBANIZACIÓN E SEXO

	Total	Mulleres	Homes
Total Galicia	153,7	182,9	126,4
ZDP	130,7	161,4	101,7
ZIP	114,7	134,4	96,3
ZPP	274,5	321,5	231,5

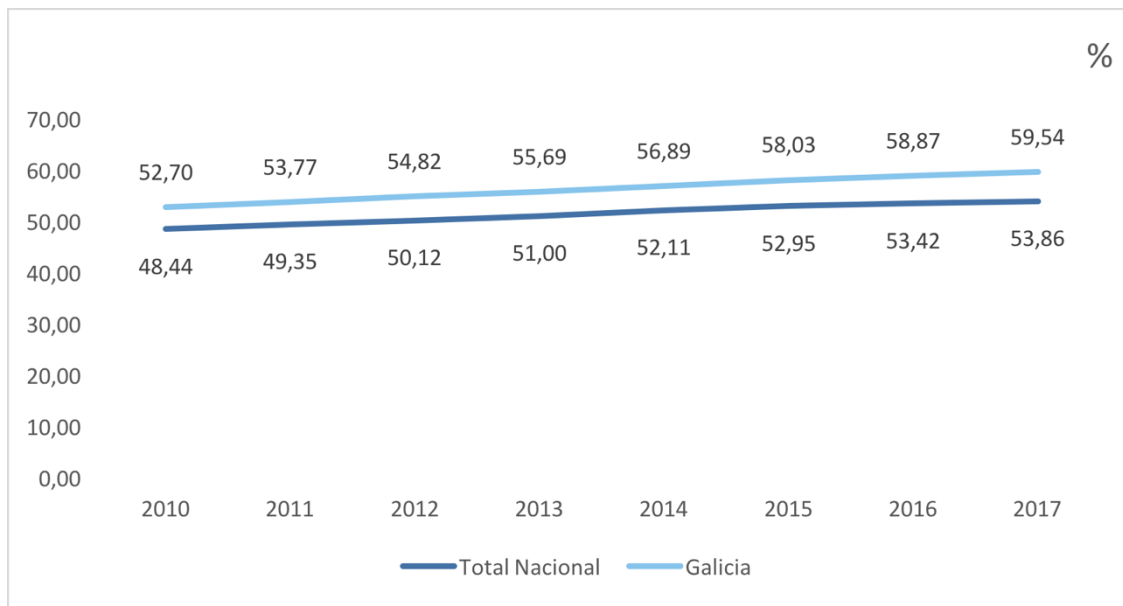
Fonte: IGE. Elaboración a partir das cifras poboacionais de referencia. 2016.

ZDP: Zona densamente poboadada; ZIP: Zona intermedia; ZPP: Zona pouco poboadada.

En canto ao índice de dependencia global, é dicir, a relación entre os grupos de poboación potencialmente dependentes (poboación menor de 15 anos e poboación maior de 64 anos) e o grupo de poboación en idade potencialmente activa (poboación entre 15 e 64 anos) segundo o IGE⁴, compróbase que este tamén vai en aumento ano tras ano, sendo a porcentaxe máis elevada en Galicia que no conxunto do Estado (59,54 % e 53,86 %, respectivamente en 2017).

⁴ Neste caso tamén hai que ter en conta as diferenzas no cálculo deste indicador entre o IGE e o INE, pois este último basease na poboación menor de 16 anos e a poboación potencialmente activa (de 16 a 64 anos). Así, este gráfico recolle as cifras manexadas polo INE, mentres que posteriores gráficos e táboas plasman o indicadores realizado polo IGE.

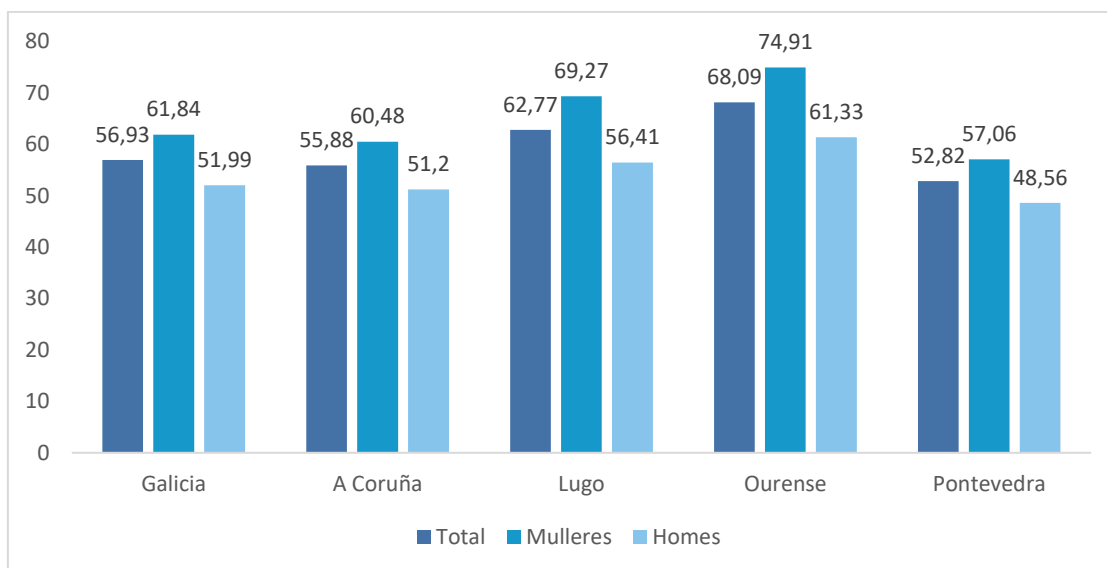
G.5. EVOLUCIÓN DA TAXA DE DEPENDENCIA GLOBAL. COMPARATIVA GALICIA-ESPAÑA. (ANOS 2010-2017)



Fonte: INE. Indicadores da estrutura da poboación. (2010-2017).

En consonancia co elevado índice de envellecemento feminino, o índice de dependencia global é tamén superior entre as mulleres, tanto no conxunto de Galicia como nas catro provincias, observándose as variacións máis acusadas entre a poboación feminina e masculina nas provincias de Lugo e Ourense.

G.6. ÍNDICE DE DEPENDENCIA GLOBAL DA POBOACIÓN DE GALICIA POR PROVINCIAS E SEXO



Fonte: IGE. Indicadores demográficos. 2016.

As proxeccións de poboación a curto prazo que leva a cabo o IGE revelan unha dinámica demográfica con altos índices de envellecemento e sobreenvelleemento, superior na poboación feminina e nas provincias de Ourense e Lugo.

C.2A. PROXECCIONS DE POBOACIÓN A CURTO PRAZO. INDICADORES DE ENVELLECIMENTO PROXECTADOS POR SEXO⁵. GALICIA E PROVINCIAS

	ANO 2021					ANO 2026				
	Galicia	A Coruña	Lugo	Ourense	Pontev.	Galicia	A Coruña	Lugo	Ourense	Pontev.
TOTAL										
Índice de envellecemento	165,8	159,2	217,9	241,3	139,4	191,7	183,3	233,3	263,9	169,8
Índice de sobreenvelleemento	19,9	18,8	23,8	23,4	18	18,9	17,9	22,1	22,6	17,2
Índice de dependencia global	60,1	59,6	66,2	71,2	55,6	63,4	63	71,2	75,1	58,2

	ANO 2031				
	Galicia	A Coruña	Lugo	Ourense	Pontevedra
Índice de envellecemento	232,7	221,7	263,8	303,5	216,3
Índice de sobreenvelleemento	19,4	18,7	21,2	23	18,1
Índice de dependencia global	68,2	67,8	77,4	80,3	62,4

	ANO 2021					ANO 2026				
	Galicia	A Coruña	Lugo	Ourense	Pontev.	Galicia	A Coruña	Lugo	Ourense	Pontev.
MULLERES										
Índice de envellecemento	195,7	188,7	249,9	281	166,2	224,4	216,4	263,9	305,3	200,2
Índice de sobreenvelleemento	23	21,8	27,4	26,8	21,1	21,9	20,8	25,8	26	20,1
Índice de dependencia global	65,1	64,2	72,1	77,9	60,2	68,8	68,1	76,5	81,9	63,4
HOMES										
Índice de envellecemento	137,9	131,5	187,5	204	114,6	161,1	152,4	204,1	225,2	141,5
Índice de sobreenvelleemento	15,6	14,7	19,2	19,1	13,7	14,9	14,1	17,4	18,2	13,4
Índice de dependencia global	55,1	54,8	60,5	64,5	50,9	58,1	57,8	65,9	68,2	53

⁵ Índice de envellecemento: indica a relación entre a poboación maior de 64 anos e a poboación menor de 20 anos expresada en porcentaxe, é dicir, o número de persoas de 65 ou máis anos por cada 100 menores de 20 anos.

Índice de sobreenvelleemento: a relación entre a poboación maior de 84 anos e a poboación maior de 64 anos expresada en %, é dicir, o número de persoas de 85 ou máis anos por cada 100 de 65 ou máis anos.

Índice de dependencia global: a relación entre os grupos de poboación potencialmente dependentes (poboación menor de 15 anos e poboación maior de 64 anos) e o grupo de poboación en idade potencialmente activa (poboación entre 15 e 64 anos).

C.2B. PROYECCIONES DE POBOACIÓN A CURTO PRAZO. INDICADORES DE ENVELLECIMIENTO PROXECTADOS POR SEXO⁶. GALICIA E PROVINCIAS (contin.)

	ANO 2031				
	Galicia	A Coruña	Lugo	Ourense	Pontevedra
MULLERES					
Índice de envellecemento	270,4	260,2	297,2	348,4	252,4
Índice de sobreenvellecemento	22,2	21,4	24,6	26,4	20,6
Índice de dependencia global	74,2	73,6	83	87,6	68,3
HOMES					
Índice de envellecemento	197,4	185,7	232,1	261,4	182,5
Índice de sobreenvellecemento	15,8	15,1	17	18,9	14,9
Índice de dependencia global	62,2	61,8	71,9	73,1	56,5

Fonte: IGE. Proxeccións de poboación a curto prazo.

As unións matrimoniais constitúen o estado civil máis frecuente na comunidade autónoma, posto que en torno a 1.230.000 persoas están casadas, sendo lixeiramente superior a cifra de mulleres. Un total de 743.900 persoas están solteiras, sendo superior a cifra de homes que a de mulleres. Doutra banda, a diferenza máis significativa nos distintos estados civís obsérvase entre a poboación viúva: un total de 231.500 persoas das que 186.000 son mulleres, o 80,34 %, en consonancia coa maior lonxevidade da poboación feminina.

En consonancia coa distribución da poboación galega segundo provincias, A Coruña rexistra o maior número de matrimonios entre persoas de distinto sexo ao longo de toda a serie de anos (2005-2016), seguida pola provincia de Pontevedra, con cifras, non obstante, máis fluctuantes, onde o número de matrimonios comezou a descender de maneira máis acusada entre os anos 2009 e 2014, rexistrando un lixeiro repuntamento a partir dese ano. Lugo, pola súa banda, presenta un comportamento máis uniforme na cifra de unións matrimoniais de distinto sexo, mentres que Ourense vén experimentando unha caída constante desde o ano 2010.

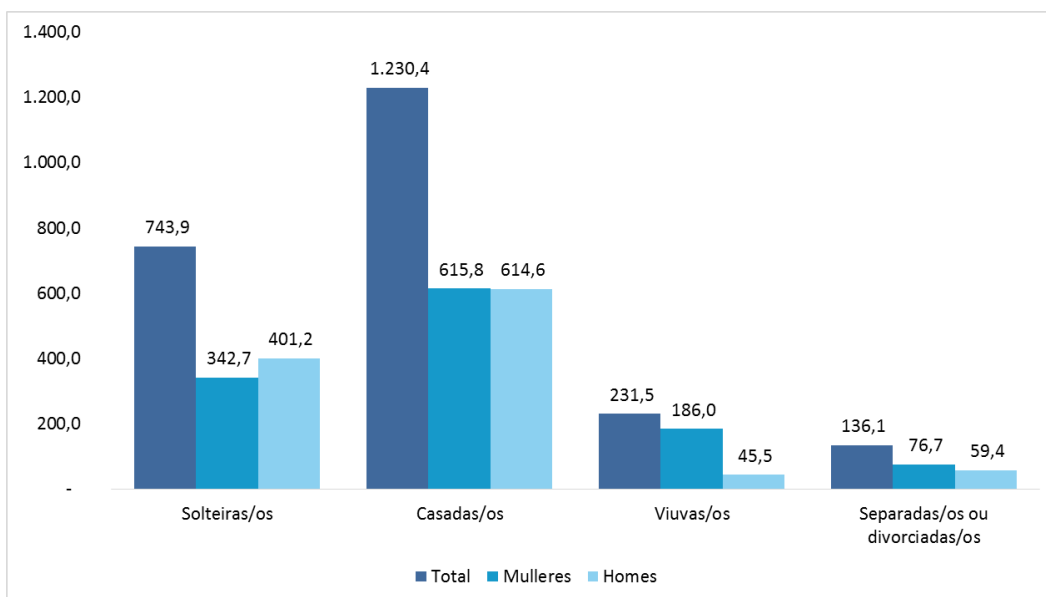
⁶ Índice de envellecemento: indica a relación entre a poboación maior de 64 anos e a poboación menor de 20 anos expresada en porcentaxe, é dicir, o número de persoas de 65 ou máis anos por cada 100 menores de 20 anos.

Índice de sobreenvellecemento: a relación entre a poboación maior de 84 anos e a poboación maior de 64 anos expresada en %, é dicir, o número de persoas de 85 ou máis anos por cada 100 de 65 ou máis anos.

Índice de dependencia global: a relación entre os grupos de poboación potencialmente dependentes (poboación menor de 15 anos e poboación maior de 64 anos) e o grupo de poboación en idade potencialmente activa (poboación entre 15 e 64 anos).

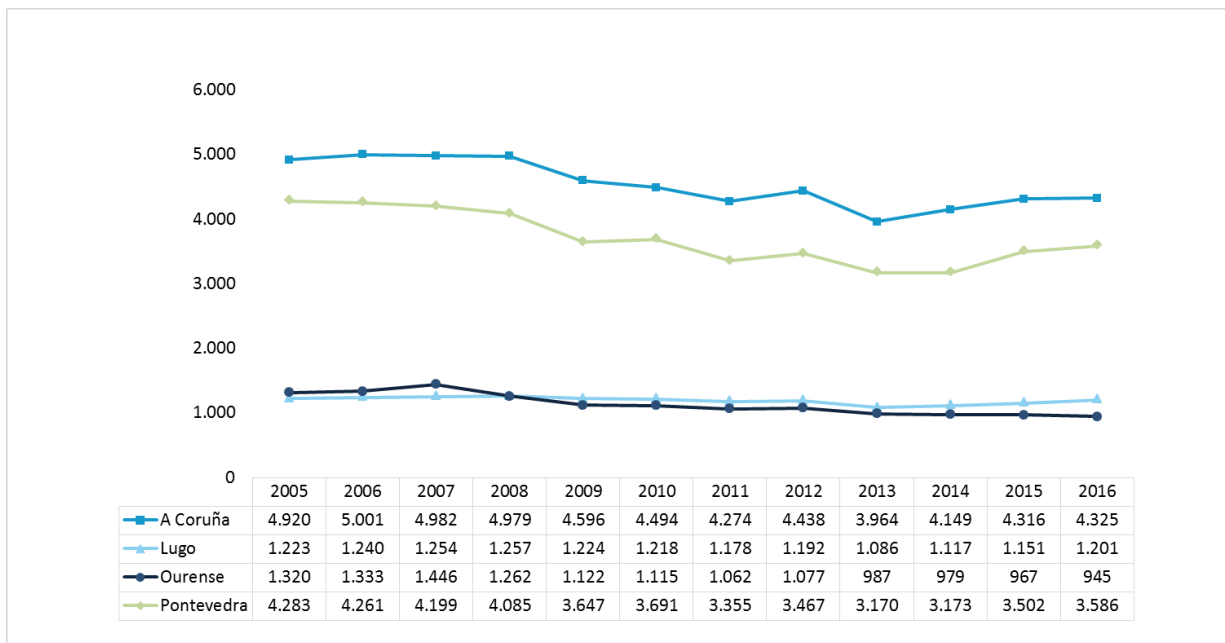
G.7. POBOACIÓN MAIOR DE 16 ANOS DE GALICIA POR ESTADO CIVIL E SEXO.

(Miles de persoas)



Fonte: IGE. Enquisa de poboación activa. 2017.

G.8. EVOLUCIÓN DOS MATRIMONIOS ENTRE PERSOAS DE DISTINTO SEXO. GALICIA E PROVINCIAS (ANOS 2005-2016)



Fonte: INE. Matrimonios entre persoas de distinto sexo (por lugar de celebración). (Anos 2005-2016).

Segundo os últimos datos dispoñibles (primeiro semestre de 2017), entre os matrimonios de persoas do mesmo sexo no conxunto de Galicia predominan as unións matrimoniais entre mulleres, que representan o 54,13 % do total. A distribución por provincias mostra diferenzas notables, sendo salientable a modificación desta tendencia en Lugo, onde son maioritarios os matrimonio entre homes (57,14 %).

C.3. MATRIMONIOS ENTRE PERSOAS DO MESMO SEXO EN GALICIA POR PROVINCIA E TIPO

	Muller e muller	Home e home	% muller e muller	% Home e home
Galicia	72	61	54,13	45,86
A Coruña	36	28	56,25	43,75
Lugo	3	4	42,85	57,14
Ourense	6	3	66,66	33,33
Pontevedra	27	26	50,94	49,05

Fonte: IGE. Movemento natural da poboación (primeiro semestre de 2017).

Durante o ano 2017 inscribíronse no Rexistro de parellas de feito de Galicia⁷ un total de 1.518 parellas. Segundo o sexo, o número de homes inscritos supera en máis de 100 ao de mulleres (1.573 e 1.463, respectivamente). Pontevedra é a provincia que rexistra o maior número deste tipo de unións, seguida pola Coruña.

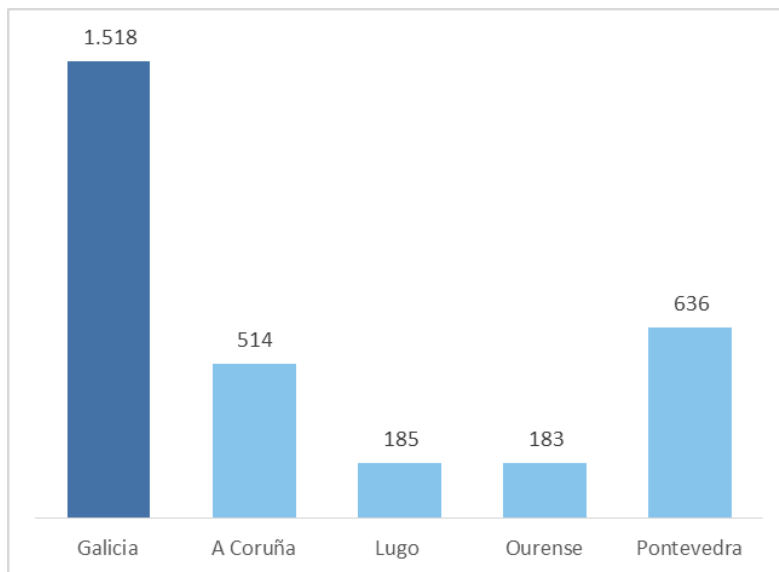
C.4. INSCRICIÓNS NO REXISTRO DE PARELLAS DE FEITO DE GALICIA POR SEXO

Número de mulleres inscritas no ano	1.463
Número de homes inscritos no ano	1.573

Fonte: Rexistro de parellas de feito de Galicia. Vicepresidencia e Consellería de Presidencia, Administracións Públicas e Xustiza. 2017

⁷ Cómpre ter en conta que o Rexistro de Parellas de Feito de Galicia non é o único dispoñible para a inscrición destas unións. Ademais deste, xestionado pola Administración autonómica, algúns concellos de Galicia posúen os seus propios rexistros de parellas de feito.

G.9. PARELLAS INSCRITAS NO REXISTRO DE PARELLAS DE FEITO DE GALICIA



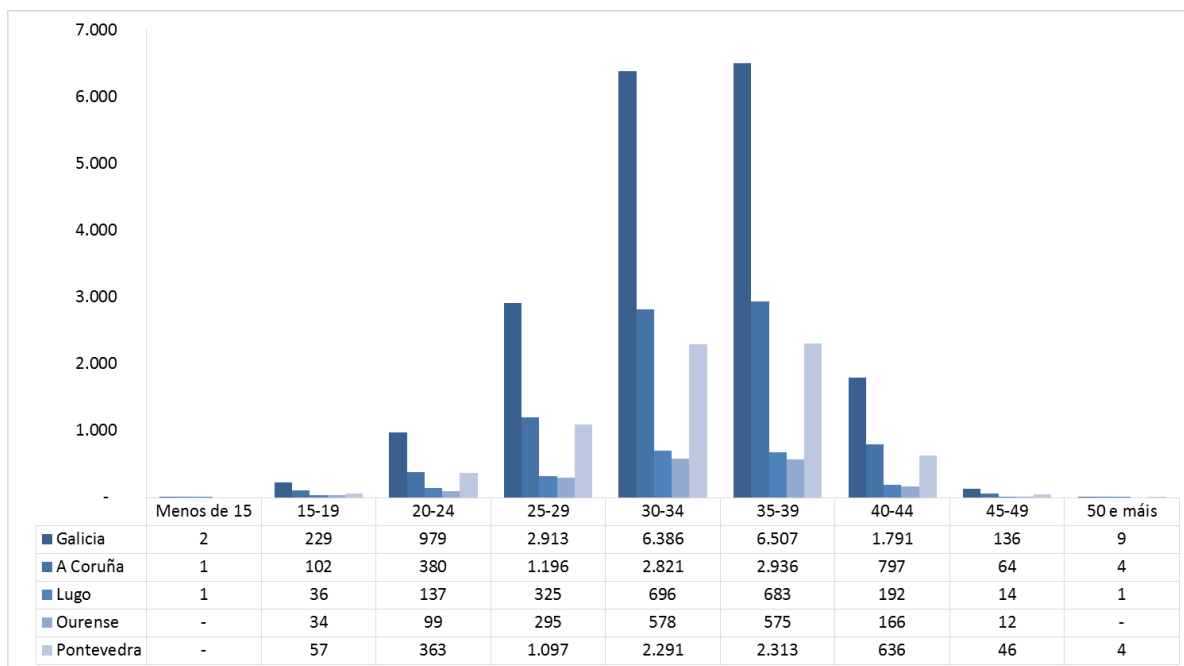
Fonte: Rexistro de parellas de feito de Galicia. Vicepresidencia e Consellería de Presidencia, Administracións Públicas e Xustiza. 2017.

As mulleres que residen en Galicia teñen fillos e fillas principalmente todo ao longo da década dos 30 anos, tal e como indica o número de nacementos rexistrados en 2016 en Galicia e provincias, que se concentran sobre todo na cohorte de 35 a 39 anos e na de 30 a 34. En terceiro lugar sitúanse os nacementos das nais que teñen entre 25 e 29, mentres que o cuarto intervalo de idade de maior peso é o de 40 a 44 anos.

A tendencia entre a poboación masculina é que a paternidade se postergue algo máis, pois o número de nacementos entre os 35 e os 39 anos do proxenitor é bastante superior ao rexistrados entre os 30 e os 34 anos. Ademais, en terceiro lugar destácase o número de nacementos de pais con idades comprendidas entre os 40 e os 44 anos, por diante dos que teñen fillas ou fillos entre os 25 e os 29, a diferenza das mulleres.

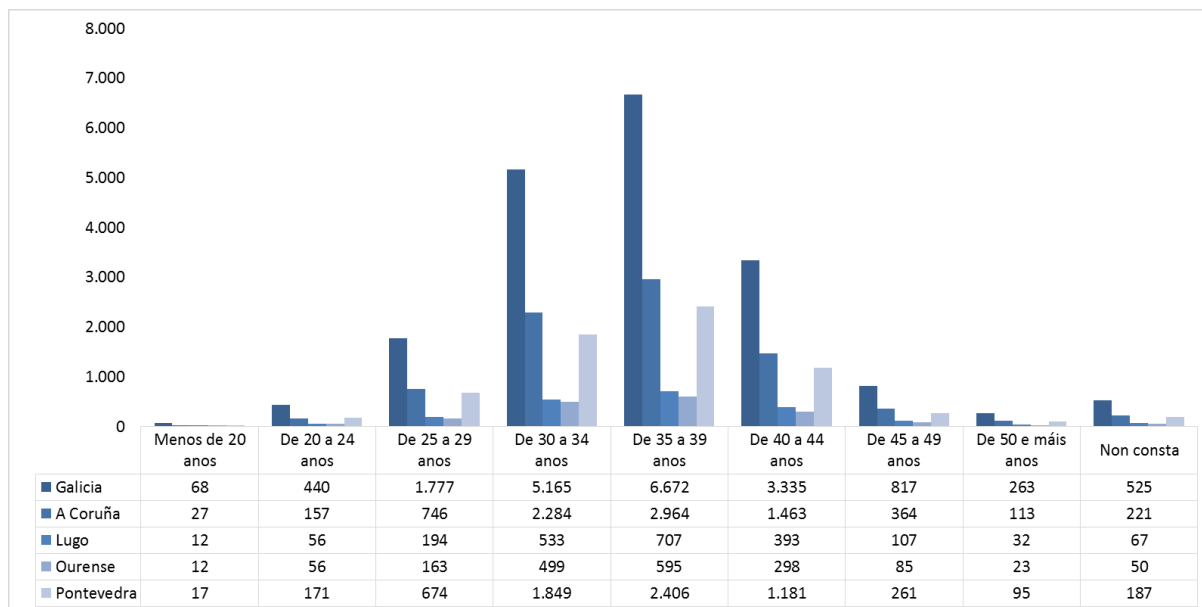
Os datos que se veñen de comentar enmárcanse nun contexto demográfico no que a idade media da maternidade en Galicia cífrase nos 32,55 anos. A idade media do primeiro matrimonio das mulleres sitúase nos 32,57 anos, mentres que a dos homes é lixeiramente superior: 34,87 anos.

G.10. NÚMERO DE NACEMENTOS SEGUNDO A IDADE DA NAI. GALICIA E PROVINCIAS



Fonte: IGE. Movemento natural da poboación. 2016.

G.11. NÚMERO DE NACEMENTOS SEGUNDO A IDADE DO PAI. GALICIA E PROVINCIAS



Fonte: IGE. Movemento natural da poboación. 2016.

Doutra banda, as mulleres teñen por termo medio 1,1 fillos ou fillas, cifrándose a taxa bruta de natalidade (o número de nacementos por cada 1.000 habitantes) en 7,12.

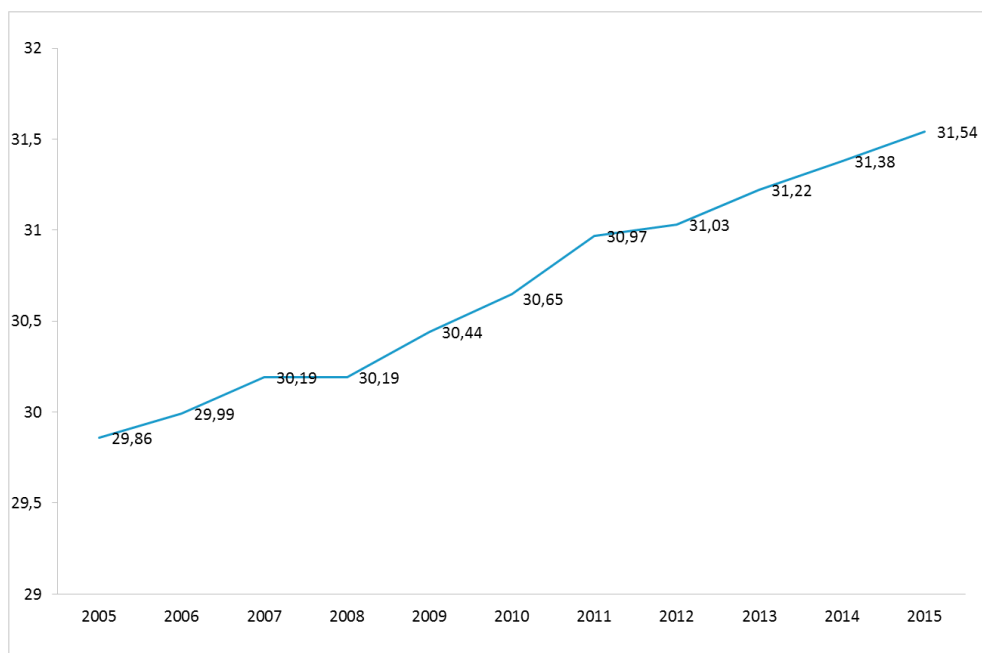
C.5. INDICADORES DE NATALIDADE E NUPCIALIDADE. GALICIA E PROVINCIAS

	Taxa bruta de natalidade	Número medio de fillos por muller	Idade media á maternidade	Idade media ao primeiro matrimonio. Mulleres	Idade media ao primeiro matrimonio. Homes
Galicia	7,12	1,10	32,55	32,57	34,87
A Coruña	7,44	1,13	32,71	32,58	34,85
Lugo	6,44	1,10	32	32,58	35,32
Ourense	5,79	1,03	32,09	32,31	35,05
Pontevedra	7,43	1,09	32,63	32,59	34,93

Fonte: IGE. Indicadores demográficos. 2015.

Que a maternidade se vai adiando cada vez máis é unha realidade, tal e como mostran a evolución dos datos da última década, unha cuestión que aínda que non de maneira exclusiva está moi determinada polas dificultades para compaxinar a esfera profesional coa vida familiar. Así, se en 2005 as mulleres galegas tiña o seu primeiro fillo ou filla aos 29,86 anos, por termo medio, dez anos despois a idade media supera os 31 anos, concretamente 31,54 anos.

G.12. EVOLUCIÓN DA IDADE MEDIA DA NAI AO NACEMENTO DO PRIMEIRO FILLO OU FILLA EN GALICIA. (ANOS 2005-2015)



Fonte: IGE. Indicadores de fecundidade. (Anos 2005-2015).

Caracterización dos fogares

Segundo datos da Enquisa estrutural a fogares do ano 2016 que realiza o Instituto Galego de Estatística, os fogares predominantes son os compostos por unha parella con fillos e/ou fillas(32,34 %), seguidos polos de parellas sen fillos e/ou fillas (24,06 %). Teñen tamén un peso significativo os fogares unipersoais, que representan o 21,17 % do total.

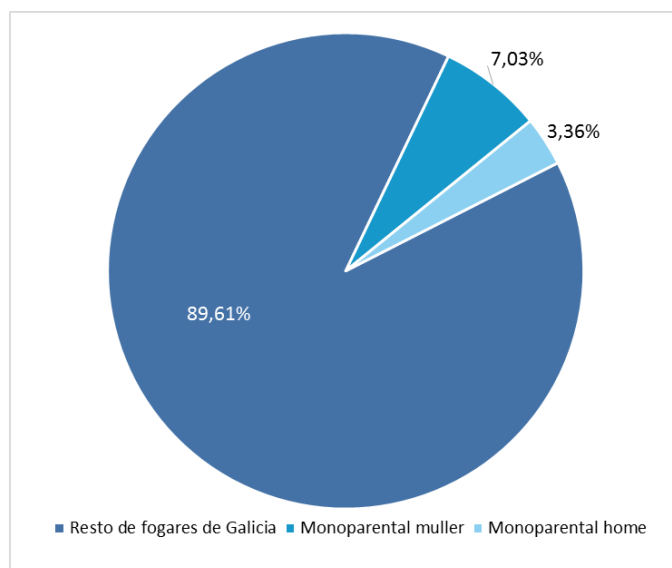
C.6. FOGARES DE GALICIA POR TIPOLOXÍA

TIPO DE FOGAR	%	Número
Unipersoal	21,17	224.439
Sen núcleo	1,92	20.306
Parella con fillos/as	32,34	342.823
Parella sen fillas/os	24,06	255.107
Monoparental	10,39	110.156
Un núcleo e outros	6,87	72.791
Varios núcleos	3,25	34.464
Total	100,00	1.060.086

Fonte: IGE. Enquisa estrutural a fogares. 2016.

Os fogares monoparentais representan o 10,39 % do total. Non obstante, a distribución destes fogares segundo o sexo da persoa principal é desigual, de maneira que calculado sobre o total de fogares, as mulleres sosteñen en solitario un 7,03 % dos fogares galegos, mentres que nun 3,36 % a persoa principal é un home.

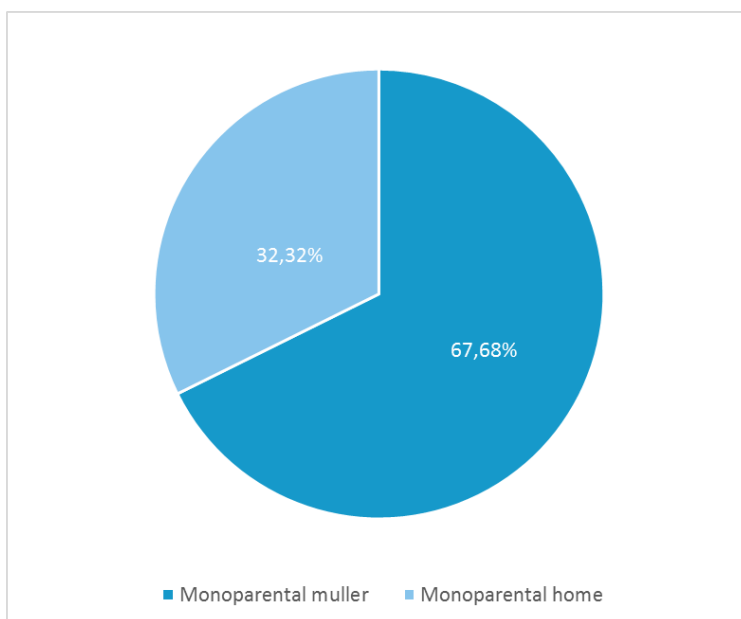
G.13. TIPOLOXÍA DOS FOGARES DE GALICIA POLO SEXO DA PERSOA PRINCIPAL



Fonte: IGE. Enquisa estrutural a fogares. 2016.

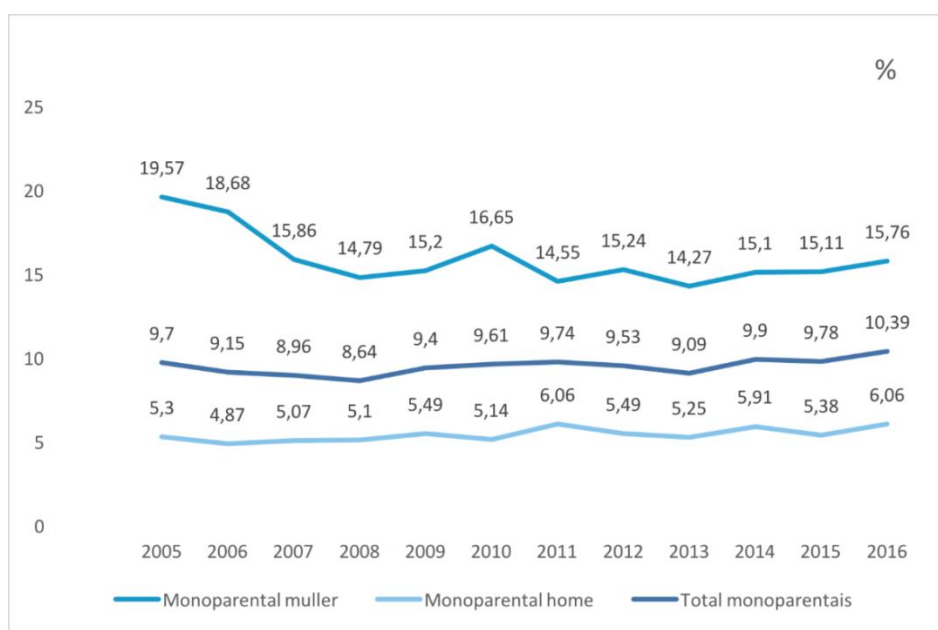
As diferenzas son máis visibles se se observan os datos correspondentes unicamente a esta tipoloxía de fogares, de tal maneira que en 2016 en preto de 7 de cada 10 fogares monoparentais a persoa principal era unha muller. A feminización deste tipo de fogares vense incrementando lixeiramente desde 2014, aínda que as oscilacións ao longo da última década son significativas; de feito o valor máis elevado de fogares sostidos por mulleres en solitario alcanzábase en 2005, cando representaban o 19,57 %.

G.14. DISTRIBUCIÓN DOS FOGARES MONOPARENTAIS DE GALICIA POR SEXO DA PERSOA PRINCIPAL



Fonte: IGE. Enquisa estrutural a fogares. 2016.

G.15. EVOLUCIÓN DOS FOGARES MONOPARENTAIS DE GALICIA POR SEXO E EN TOTAL



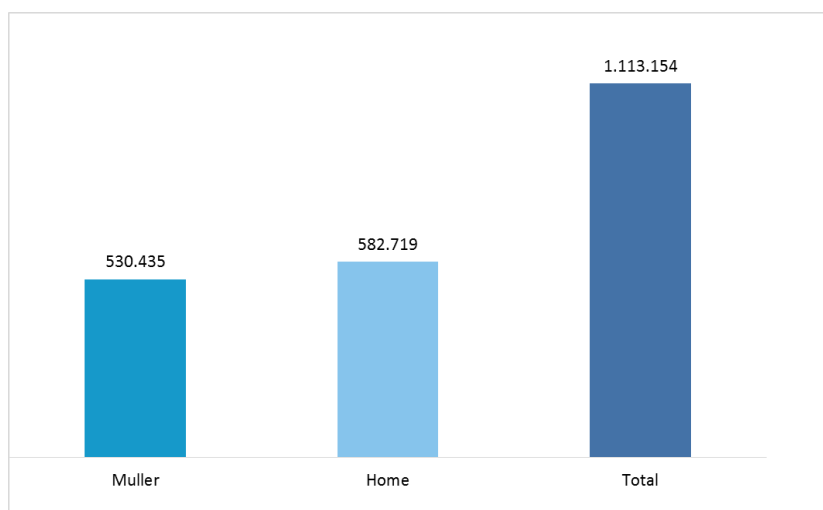
Fonte: IGE. Enquisa estrutural a fogares. 2016.

En relación coa tipoloxía de fogares, é importante sinalar que a taxa de risco de pobreza⁸ é maior nos fogares con nenas e nenos e mozas e mozos nos que unha soa persoa adulta asume o seu cargo: en 2016 esta taxa nos fogares con nenos, nenas, mozos e mozas a cargo era dun 18,87; e nos fogares monoparentais -maioritariamente femininos, como se viu- a taxa de risco de pobreza supón máis do dobre da rexistrada nos fogares nos que hai dúas persoas adultas.

2.2 ACTIVIDADE ECONÓMICA E EMPREGO

Segundo datos da Enquisa estrutural a fogares de 2016, en Galicia 1.113.154 persoas perciben ingresos procedentes do traballo, o que representa o 47,53 % da poboación. Esta porcentaxe global modúlase de tal xeito que o peso é maior entre a poboación masculina (51,98 %), 8,54 puntos porcentuais por riba da proporción de mulleres (43,44 %).

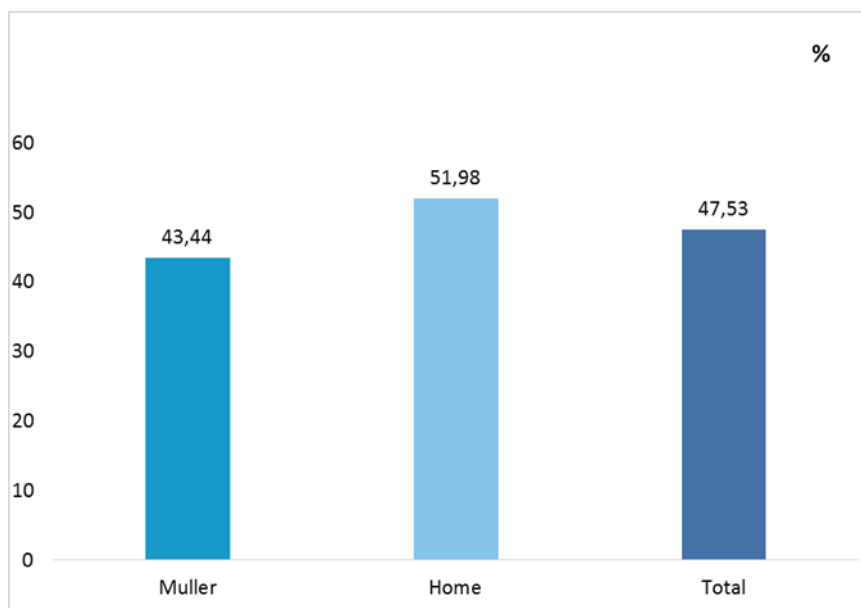
G.16. NÚMERO DE PERSOAS QUE PERCIBEN INGRESOS PROCEDENTES DO TRABALLO EN GALICIA, POR SEXO



Fonte: IGE. Enquisa estrutural a fogares. 2016.

⁸ A taxa de risco de pobreza é a porcentaxe de persoas cun ingreso inferior ao limiar de risco de pobreza de Galicia, que se establece no 60 % da mediana de ingresos equivalentes. Segundo os datos da Enquisa estrutural a fogares 2016, a taxa de risco de pobreza cífrase en Galicia no 16,06 %, sen diferenzas salientables segundo o sexo, sendo algo máis elevada entre os homes: 16,31 % fronte ao 15,82 % de mulleres que se atopaban nesta situación.

G.17. PORCENTAXE DE PERSOAS QUE PERCIBEN INGRESOS PROCEDENTES DO TRABALLO EN GALICIA, POR SEXO



Fonte: IGE. Enquisa estrutural a fogares. 2016.

C.7. TAXAS DE ACTIVIDADE, OCUPACIÓN E PARO EN GALICIA POR SEXO E GRANDES GRUPOS DE IDADE

ANO 2017			
	Total	Mulleres	Homes
Taxa de actividade			
Total	53,3	49,1	57,9
De 16 a 24 anos	31,3	30,2	32,5
De 25 a 54 anos	86,0	82,2	89,8
De 55 e máis anos	21,6	19,1	24,7
Taxa de ocupación			
Total	45,0	41,1	49,2
De 16 a 24 anos	20,5	20,2	20,8
De 25 a 54 anos	73	68,7	77,3
De 55 e máis anos	18,9	16,9	21,2
Taxa de paro			
Total	15,7	16,4	15
De 16 a 24 anos	34,5	32,9	35,8
De 25 a 54 anos	15,1	16,5	13,9
De 55 e máis anos	12,8	11,5	14,1

Fonte: IGE-INE. Enquisa de poboación activa. 2017.

A lectura das cifras correspondentes á anualidade 2017 das taxas de actividade, ocupación e paro das mulleres e homes galegos dá conta de diferenzas salientables. A taxa de actividade é superior entre a poboación masculina en case nove puntos porcentuais, diferenza que se debe sobre todo á menor ocupación das mulleres, en comparanza cos homes, nas idades coincidentes coa maternidade, entre os 25 e os 54 anos (7,6 puntos de diferenza), o que evidencia a desigualdade de xénero no eido laboral, e en concreto en como un reparto non equitativo das responsabilidades familiares ten como consecuencia a saída do mercado laboral das mulleres nas idades coincidentes coa maternidade e a crianza.

A taxa de ocupación é tamén superior entre os homes (8,1 puntos), observándose tamén que a maior variación por sexo ten lugar na poboación de 25 a 54 anos. A taxa global de paro de homes e mulleres é máis parella, sendo superior entre as mulleres só entre os 25 e os 54 anos.

Doutra banda, os datos relativos á poboación ocupada de Galicia mostran a segregación laboral por razón de xénero. Ademais de constatar unhas cifras de ocupación feminina máis baixas en todas as categorías, evidénciase unha segregación vertical e horizontal que fai que mulleres e homes se concentren en sectores, ramas de actividade e ocupacións diferenciadas e condicionadas por estereotipos de xénero.

C.8. POBOACIÓN OCUPADA EN GALICIA POR SEXO E OCUPACIÓN

(Miles de persoas)

	Total	Mulleres	Homes
Total	1.052,70	501,40	551,20
Ocupacións militares	4,80	0,90	3,90
Dirección e xerencia	37,70	11,40	26,30
Técnicas/os e profesionais científicas/os e intelectuais	175,50	103,60	71,80
Técnicas/os; profesionais de apoio	105,50	39,30	66,20
Empregadas/os contables, administrativas/os e outras/os empregadas/os de oficina	96,50	65,10	31,40
Traballadoras/es dos servizos de restauración, persoais, protección e vendedoras/es	245,60	158,20	87,40
Traballadoras/es cualificadas/os no sector agrícola, gandeiro, forestal e pesqueiro	59,50	24,80	34,70
Artesanía e traballadoras/es cualificadas/os das industrias manufactureiras e a construción (salvo operadoras/es de instalacións e maquinaria)	133,50	15,80	117,80
Operadoras/es de instalacións e maquinaria, e montadoras/es	86,20	14,00	72,10
Ocupacións elementais	108,00	68,40	39,70

Fonte: IGE-INE. Enquisa de poboación activa. 2017.

Así, en primeiro termo compróbase que existe segregación vertical en tanto que o número de homes directores ou xerentes supón máis do dobre que o de mulleres. A segregación horizontal obsérvase na diferente distribución por xénero nas ocupacións: a poboación feminina emprégase en maior medida en postos técnicos, científicos e intelectuais pero tamén nas ocupacións elementais, así como no sector servizos, hostalería, comercio e ocupacións administrativas, mentres que os homes se concentran no sector da industria, a construción, e en ocupacións relacionadas coa instalación, a maquinaria e a montaxe.

A fenda salarial de xénero, calculada a partir da comparativa dos salarios medios anuais, constitúe un indicador relevante da desigual posición no ámbito laboral de mulleres e homes⁹. As diferenzas nas retribucións medias están condicionadas por distintas variables, entre elas o tipo de xornada e o tipo de ocupación, pero sen dúbida factores como o teito de cristal ou a tradicional asignación ás mulleres de todo o peso das responsabilidades familiares, en ausencia de corresponsabilidade, teñen incidencia, por exemplo, na duración da xornada, na carreira profesional e na mobilidade laboral.

Investigacións realizadas a este respecto en países europeos como Suecia e Noruega, así como en Estados Unidos revelan que ter fillas ou fillos pequenos está asociado a una menor acumulación de experiencia laboral, máis interrupcións na carreira profesional, menos horas traballadas e un notable descenso dos ingresos para as mulleres, pero non para os homes.

Segundo os últimos datos dispoñibles, correspondentes ao ano 2016, en Galicia o diferencial dos salarios medios anuais de mulleres e homes cífrase no 22,3 %, isto é, as mulleres galegas gañan ao ano por termo medio o 77,7 % do salario dos homes, ou o que é o mesmo, un 22,3 % menos.

⁹ A diferenza no salario de mulleres e homes na ganancia media por hora normal de traballo era, segundo os últimos datos dispoñibles, correspondentes ao ano 2014, de 1,80 euros, diferenza que en termos porcentuais supón un 13,1 %, unha fenda salarial de xénero menor que cando se toma de referencia o salario medio anual. Isto é debido a que nas retribucións inciden variables como o tipo de contrato, o tipo de ocupación, a duración da xornada ou a antigüidade; dimensións que tamén expresan diferenzas segundo o sexo e evidencian que as condicións de traballo son máis desfavorables para as mulleres⁹. No ámbito da Unión Europea o indicador utilizado para medir a fenda salarial de xénero é a diferenza relativa que existe na media dos ingresos brutos por hora de mulleres e homes, en todos os sectores da economía, posto que se considera un indicador máis preciso que o da fenda salarial de xénero extraída da ganancia media anual, xa que permite controlar o efecto do número de horas traballadas sobre a retribución.

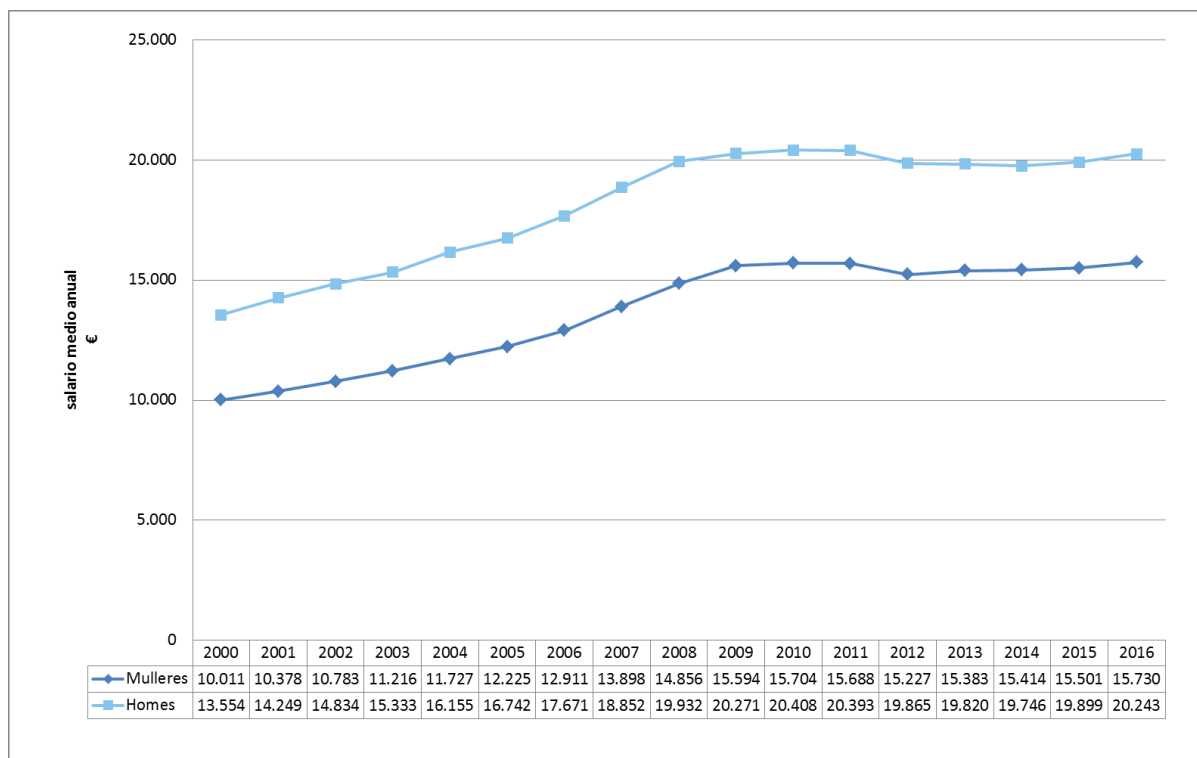
C.9. POBOACIÓN ASALARIADA DE GALICIA E SALARIO MEDIO ANUAL POR GRUPOS DE IDADE E SEXO. FENDA SALARIAL DE XÉNERO.

GRUPOS DE IDADE	MULLERES		HOMES		FENDA SALARIAL DE XÉNERO
	ASALARIADAS	SALARIO MEDIO ANUAL	ASALARIADOS	SALARIO MEDIO ANUAL	
Total idades	477.215	15.730	534.563	20.243	22,29
Menor de 18 anos	697	2.156	913	2.712	20,50
De 18 a 25 anos	37.909	5.456	40.691	7.107	23,23
De 26 a 35 anos	110.106	12.594	114.741	15.176	17,01
De 36 a 45 anos	147.910	16.685	161.098	21.291	21,63
De 46 a 55 anos	112.878	19.149	130.411	24.689	22,44
De 56 a 65 anos	60.822	20.350	77.651	26.003	21,74
Maior de 65 anos	6.893	6.430	9.058	13.173	51,19

Fonte: Elaboración propia a partir de datos da Axencia Estatal da Administración Tributaria. Mercado de traballo e pensións nas fontes tributarias. Ano 2016. (Extraído do IGE).

En canto ao salario medio anual, os datos de evolución mostran que a fenda salarial se foi reducindo lixeiramente, en liñas xerais, desde o ano 2008, posto que entre o 2000 e o 2007 superaba o 25 %, se ben nos últimos dous anos de referencia incrementouse unhas décimas con respecto ao diferencial de 2014 (21,9 %).

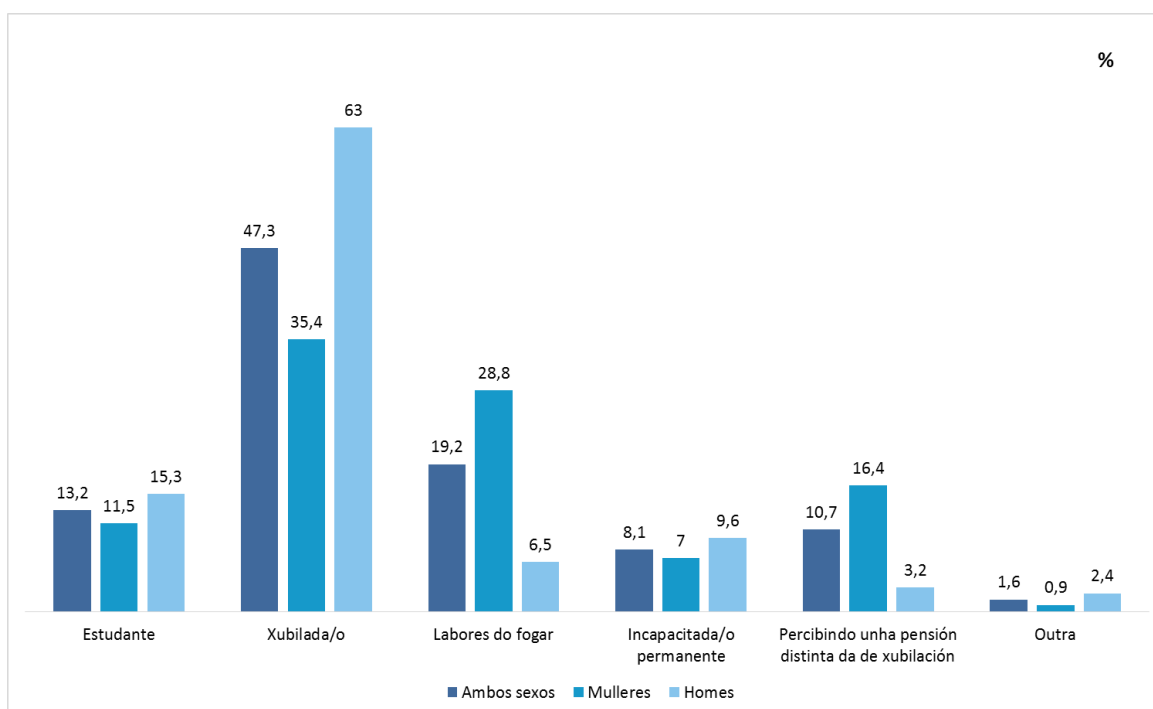
G.18. EVOLUCIÓN DO SALARIO MEDIO ANUAL EN GALICIA SEGUNDO O SEXO. ANOS 2000-2016



Fonte: Axencia Estatal da Administración Tributaria. Mercado de traballo e pensións nas fontes tributarias. (Extraído do IGE).

Entre o conxunto da poboación inactiva de Galicia destácase o peso das persoas xubiladas, que representan o 47,3 % do total, proporción que entre os homes ascende ao 63,0 %, fronte ao 35,4 % de mulleres. De feito, a tradicional división sexual do traballo ten o seu reflexo en varias das categorías socioeconómicas incluídas nesta clasificación. Así, se as persoas dedicadas ás tarefas do fogar representan o 19,2 % do total deste sector de poboación, a diferenciación por xénero é clara, de tal xeito que fronte a un 28,8 % de mulleres hai un 6,5 % de homes que se dedica aos labores do fogar en exclusiva. Entre a poboación que percibe unha pensión distinta da xubilación existe tamén un notable predominio de mulleres (16,4 % fronte a un 3,2 % de homes), algo coherente se se ten en conta que neste grupo se inclúen as persoas que cobran unha pensión de viuvez, colectivo principalmente integrado por mulleres, como se puido comprobar.

G.19. POBOACIÓN INACTIVA DE GALICIA POR SITUACIÓN DE INACTIVIDADE SEGUNDO O SEXO



Fonte: INE. Resultados por CCAA. Media dos trimestres do ano. 2017.

A tradicional asignación ás mulleres da función coidadora ten un reflexo ben expresivo da desigualdade de xénero no eido laboral se se analizan os motivos polo que as persoas en situación de inactividade deciden saír do mercado de traballo.

C.10. POBOACIÓN INACTIVA DE GALICIA QUE TRABALLOU ANTERIORMENTE, SEGUNDO O MOTIVO POLO QUE DEIXOU O ÚLTIMO EMPREGO (RELACIONADO CO COIDADO DE PERSOAS E AS RESPONSABILIDADES FAMILIARES) POR SEXO (ANOS 2016 E 2017)¹⁰

	2016		2017	
	(Miles de persoas)	%	(Miles de persoas)	%
Mulleres				
Total	626,7	100,00	621,5	100,00
Coidado de menores ou de persoas adultas enfermas, con discapacidade ou maiores	30,6	4,88	32,7	5,26
Ten outras responsabilidades familiares ou persoais	60,7	9,69	53,4	8,59
Homes				
Total	467,1	100,00	472,0	100,00
Coidado de menores ou de persoas adultas enfermas, con discapacidade ou maiores	2,6	0,56	2,9	0,61
Ten outras responsabilidades familiares ou persoais	7,3	1,56	7,7	1,63

Fonte: IGE. Enquisa de Poboación Activa.

Así, as razóns relacionadas con responsabilidades familiares, persoais e de coidado teñen un peso moito máis significativo entre as mulleres que renunciaron á vida laboral, tanto cando se trata dunha renuncia motivada polo coidado de menores e outras persoas en situación de dependencia como por atender a outras responsabilidades familiares e persoais. De feito, entre os homes, a porcentaxe que abandonou o mercado de traballo para dedicarse ao coidado de persoas non chega ao 1 % en ningún dos anos considerados, mentres que por outras responsabilidades de tipo familiar ou persoal se sitúa en torno ao 1,6 %.

O mesmo ocorre cando se trata de sinalar os motivos polos que a poboación inactiva decide non buscar emprego. Entre outras posibles razóns de distinta índole -estar xubilada, ser estudante, crer que non vai atopar emprego-, plásmanse a continuación os datos das causas polas que mulleres e homes renuncian a buscar traballo derivadas de motivos relacionados coas dificultades de conciliación: máis de 32.000 mulleres fronte a só 2.900 homes, no caso do coidado de menores e outras persoas dependentes e máis de 53.000 mulleres que o fan por outras responsabilidades familiares e persoais, fronte a 7.700 homes.

¹⁰ Os outros posibles motivos que non gardan relación co coidado de persoas e as responsabilidades familiares e que polo tanto non se plasman no seguinte gráfico son: despido ou supresión do posto; fin do contrato (inclúe as persoas fixas-descontinuas e as persoas traballadoras estacionais); enfermidade ou incapacidade propia; realizar estudos ou recibir formación; xubilación anticipada ou normal; outras razóns (inclúe o cese nunha actividade propia ou por vontade propia); "non sabe" e deixou o seu último emprego hai tres anos ou máis.

C.11. POBOACIÓN INACTIVA DE GALICIA SEGUNDO O MOTIVO POLO QUE NON BUSCA EMPREGO, POR SEXO

(Miles de persoas)

MOTIVOS	Mulleres	Homes
Coidado de menores ou de persoas adultas enfermas, con discapacidade ou maiores	32,7	2,9
Ten outras responsabilidades familiares ou persoais	53,4	7,7

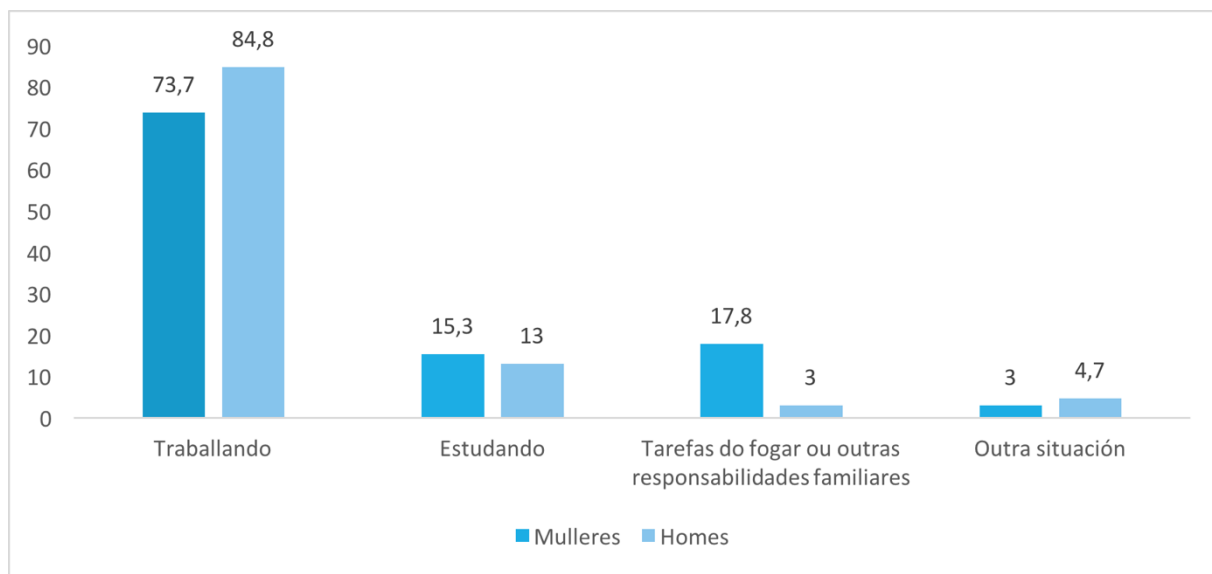
Fonte: IGE. Enquisa de Poboación Activa. 2017.

Doutra banda, a meirande parte das persoas en situación de desemprego que buscaban traballo en 2016 (ver gráfico 20) estaban traballando antes de quedarse en paro. Esta posición maioritaria é, non entanto, máis frecuente entre os homes, debido fundamentalmente á baixa proporción de casos nos que eles se atopaban dedicados ás tarefas do fogar ou a outras responsabilidades familiares, unha situación na que a inmensa maioría eran mulleres.

Este escenario completamente asimétrico na asunción de responsabilidades doméstico-familiares por parte de mulleres e homes complétase co dato da condición principal da inactividade (labores do fogar) entre a poboación de Galicia considerada como inactiva: 179.100 mulleres, fronte a 30.500 homes, ou o que é o mesmo, un 85,45 % de mulleres, fronte a un 14,55 % de homes, nesta situación dedicase aos labores do fogar (ver gráfico 21).

G.20. POBOACIÓN DESEMPREGADA EN GALICIA SEGUNDO A SITUACIÓN ANTERIOR Á BUSCA DE EMPREGO, POR SEXO

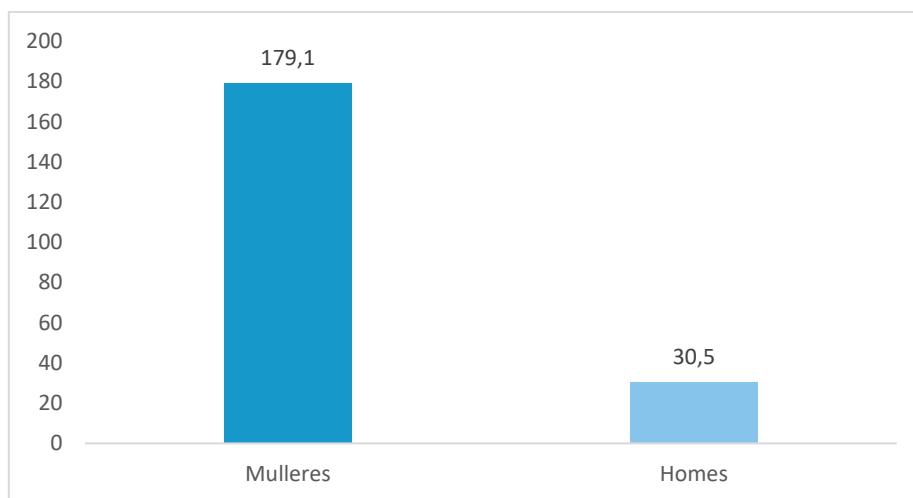
(Miles de persoas)



Fonte: IGE. Enquisa de Poboación Activa. 2016.

G.21. POBOACIÓN INACTIVA EN GALICIA POR CLASE PRINCIPAL DE INACTIVIDADE: LABORES DA CASA

(Miles de persoas)



Fonte: IGE. Enquisa de Poboación Activa. 2017.

2.3 DATOS SOBRE CONCILIACIÓN DA VIDA LABORAL, PERSOAL E FAMILIAR

2.3.1. Uso dos dereitos laborais de conciliación

En canto ao uso dos dereitos laborais de conciliación da vida laboral, familiar e persoal, comézase por analizar as prestacións por maternidade.

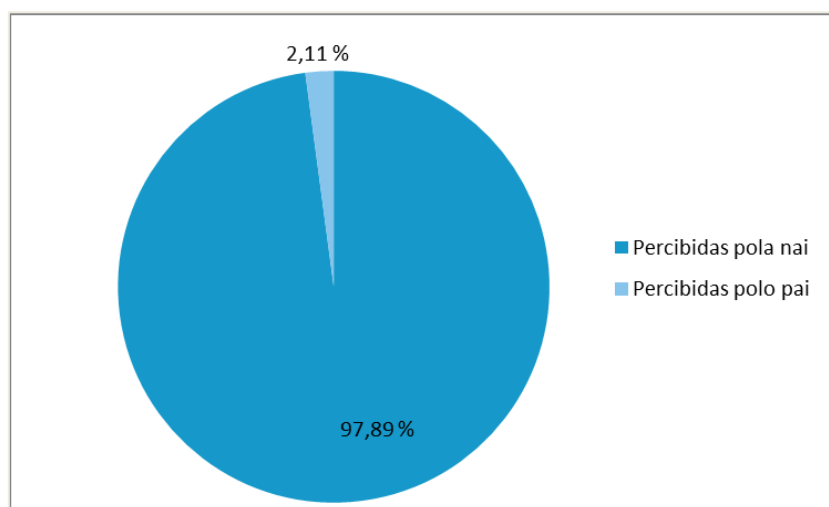
En 2017 a inmensa maioría das 13.885 prestacións por maternidade foron percibidas pola nai, en concreto o 97,89 %. Só un 2,11 % dos homes fixo uso desta prestación.

C.12. PRESTACIÓNS POR MATERNIDADE POR SEXO DA PERSOA PERCEPTORA. GALICIA E PROVINCIAS.

	Total maternidade	Percibidas pola nai	Percibidas polo pai
Total Galicia	13.885	13.592	293
A Coruña	5.973	5.836	137
Lugo	1.508	1.481	27
Ourense	1.238	1.196	42
Pontevedra	5.166	5.079	87

Fonte: Instituto Nacional da Seguridade Social. Estatísticas. 2017.

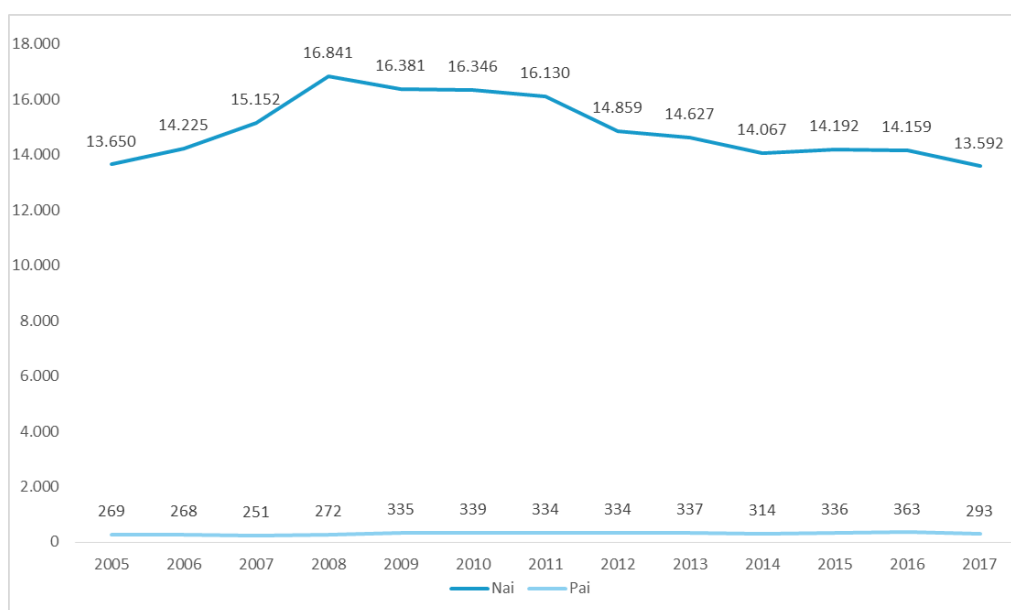
G.22. DISTRIBUCIÓN DAS PRESTACIÓNS POR MATERNIDADE EN GALICIA POR SEXO DA PERSOA PERCEPTORA



Fonte: Instituto Nacional da Seguridade Social. Estatísticas. 2017.

Ademais, a evolución diacrónica dos datos amosa unha situación invariable desde o punto de vista da persoa perceptora da prestación de maternidade, xa que ao longo de todos os anos son as mulleres as que fan uso dela, sempre en torno ao 98 % dos casos. Así, as variacións que mostra a curva das prestacións percibidas por mulleres débense á variabilidade do número de procesos nos distintos anos, posto que as porcentaxes de uso deste permiso permanecen practicamente invariables segundo o sexo ao longo destes anos.

G.23. EVOLUCIÓN DAS PRESTACIÓNS POR MATERNIDADE EN GALICIA POR SEXO DA PERSOA PERCEPTORA. (ANOS 2005-2017)



Fonte: Instituto Nacional da Seguridade Social. Estatísticas. (Anos 2005-2017).

Do total de permisos de maternidade gozados en 2017 (sen incluír os de adopción e acollemento) 158 foron compartidos coa outra persoa proxenitora, o que supón o 1,26%. A duración media dos permisos de maternidade foi de 113,2 días, nos casos en que o permiso non se comparte; nos casos de permisos compartidos, a duración media do tempo utilizado pola nai foi de 73,39 días e pola outra persoa proxenitora, de 41,62 días.

C.13. NÚMERO DE PROCESOS E DURACIÓN MEDIA DOS PERMISOS DE MATERNIDADE POR MODALIDADE E SEGUNDO SE COMPARTAN OU NON COA OUTRA PERSOA PROXENITORA. GALICIA

	Modalidade contributiva		Modalidade non contributiva		Gozados pola outra persoa proxenitora
	Non comparten	Comparten	Non comparten	Comparten	Mod. contributiva e non contributiva
Nº de procesos (*)	12.400	157	5	0	158 (**)
Duración media (días)	113,2	73,39	42	-	41,62

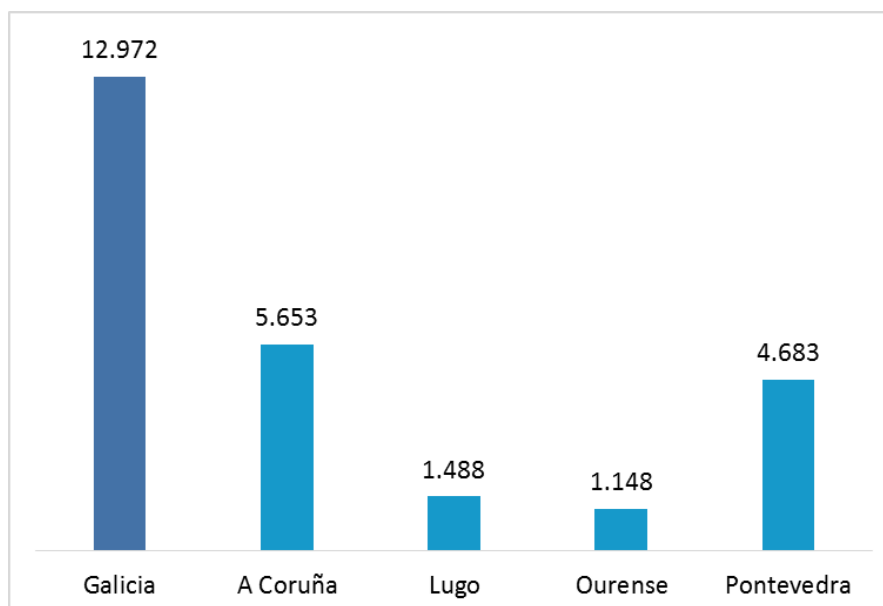
Fonte: Instituto Nacional da Seguridade Social. Estatísticas. 2017.

(*) Non se inclúen os procesos por adopción e acollemento. De aí que o total do número de procesos sume 12.562 en vez do total de 13.885 que figuran no cadro 12.

(**) O número de mulleres que comparten o período de baixa e o da outra persoa proxenitora non sempre coincide, xa que poden estar noutra dirección provincial, ou poden dar lugar a varios procesos por causa de pluriemprego ou pluriactividade.

En 2017 o número de prestacións por paternidade en Galicia cifrouse en 12.972, unha cantidade inferior á de prestacións por maternidade rexistradas ese mesmo ano (13.885). A Coruña, seguida de Pontevedra, son as provincias co maior número deste tipo de procesos.

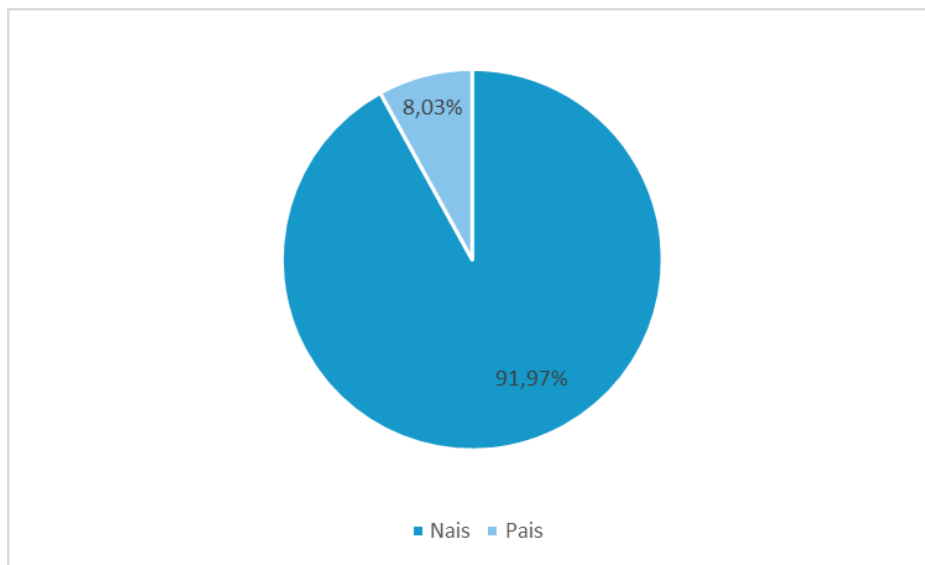
G.24. PRESTACIÓNS POR PATERNIDADE EN GALICIA POR PROVINCIAS



Fonte: Ministerio de Empleo e Seguridade Social. 2017.

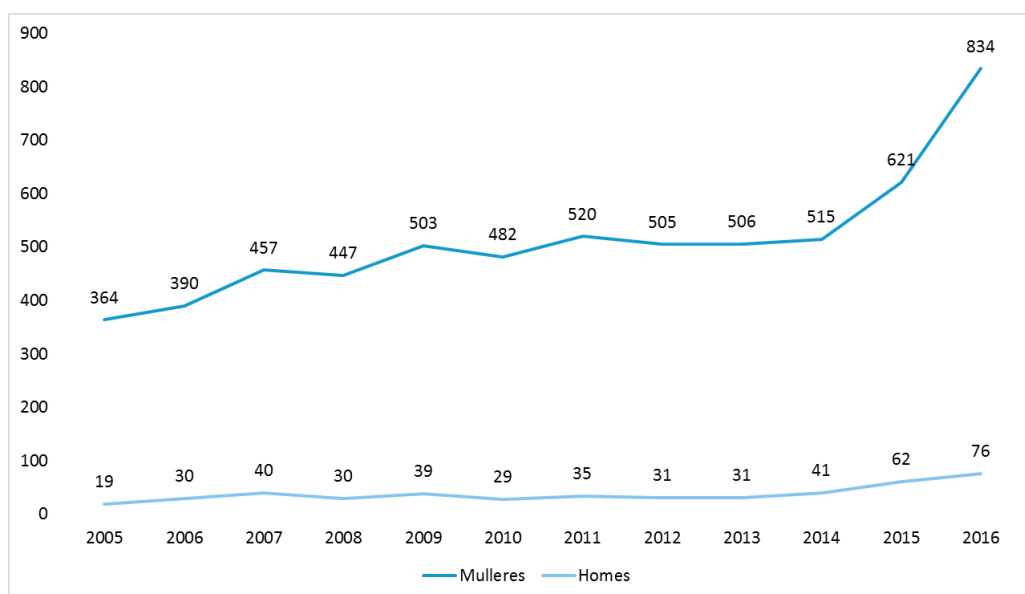
En 2016 un total de 910 persoas acolléronse en Galicia a unha excedencia por coidado de fillas e fillos pequenos, a inmensa maioría delas, mulleres, en concreto o 91,65 %; outro dato que corrobora a ausencia de corresponsabilidade á hora de facer uso dos dereitos laborais existentes en materia de conciliación.

G.25. DISTRIBUCIÓN DA POBOACIÓN GALEGA ACOLLIDA A EXCEDENCIA POR COIDADO DE FILLOS E FILLAS POR SEXO DA PERSOA PERCEPTORA.



Fonte: Instituto Nacional da Seguridade Social, 2016. En "Muller en Cifras". Instituto da Muller e para a Igualdade de Oportunidades.

G.26. EVOLUCIÓN DAS EXCEDENCIAS POR COIDADO DE FILLOS/AS POR SEXO DA PERSOA PERCEPTORA. GALICIA (ANOS 2005-2016)

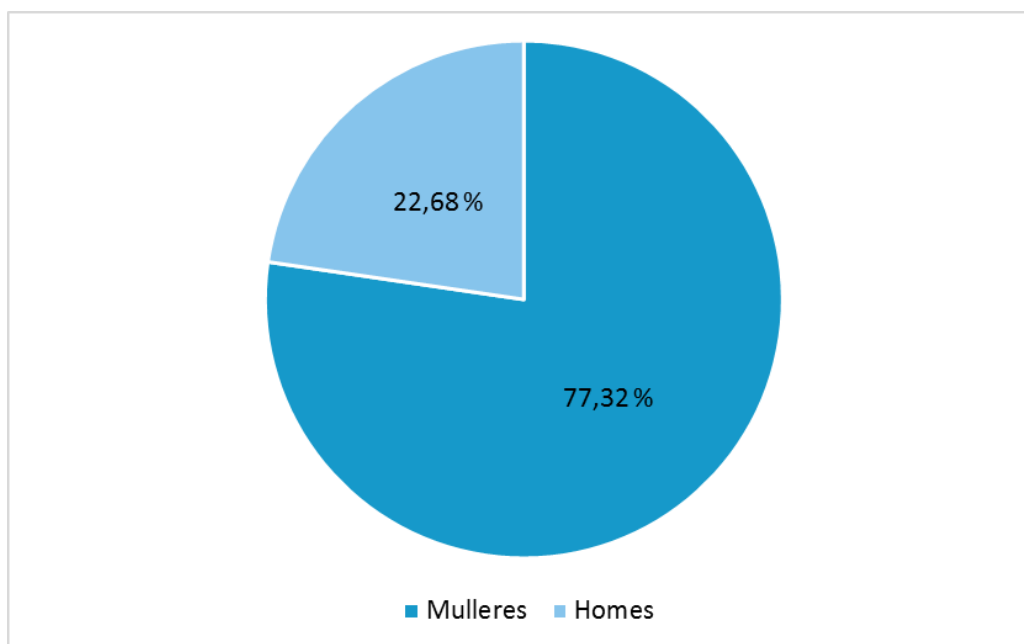


Fonte: Instituto Nacional da Seguridade Social. En "Muller en Cifras". Instituto da Muller e para a Igualdade de Oportunidades. (Anos 2005-2016)

De calquera xeito, a utilización das excedencias por coidado de fillas e fillos vai en ascenso, segundo os datos correspondentes aos últimos once anos, incremento que se debe, sobre todo, ao maior uso que deste dereito fan as mulleres, que aínda que con algunha baixada en anos concretos, presenta unha curva ascendente, incrementándose a cifra sobre todo entre os anos 2015 e 2016. Os homes tamén se acollen cada vez máis a este dereito, pero cun avance moito máis tímido.

No ano 2016 o número de excedencias en Galicia por coidado de familiares foi de 194. A gran maioría das persoas que se acolleron a este dereito foron mulleres, en concreto o 77,32%.

G.27. DISTRIBUCIÓN DAS EXCEDENCIAS POR COIDADO DE FAMILIARES POR SEXO DA PERSOA PERCEPTORA. GALICIA



Fonte: Instituto da Muller e da Igualdade de Oportunidades. 2016.

2.3.2. Indicadores de satisfacción coa harmonización vida-traballo

A Enquisa estrutural a fogares que realiza o Instituto Galego de Estatística recolle tamén información de interese relacionada coa conciliación e a corresponsabilidade da poboación galega.

Cómpre interpretar estes datos como resultado dunha enquisa de percepción respecto a diferentes aspectos da conciliación da vida laboral, persoal e familiar e que deben ser interpretados con cautela e sempre desde o enfoque de xénero, a través de explicacións que afondan no imaxinario colectivo, actitudes e comportamentos influenciados por un histórico reparto desigual das responsabilidades domésticas e de coidado e a súa interiorización por mulleres e homes. De feito, como sinalan especialistas no ámbito dos estudos do tempo, as enquisas, como técnica de aproximación cuantitativa, non pode desentrañar moitas pautas de comportamento de mulleres e homes, actitudes implícitas e condicionadas pola histórica división sexual do traballo.

Isto pode explicar que os niveis de satisfacción con algunhas dimensións relacionadas coa dimensión vida-traballo resulten elevados entre a poboación, con exiguas variacións entre homes e mulleres, a pesar dos esforzos que moitas persoas, principalmente mulleres, deben facer no seu día a día para compaxinar o emprego coas responsabilidades familiares, co que supón, ademais, de mingua para o goce de tempo persoal.

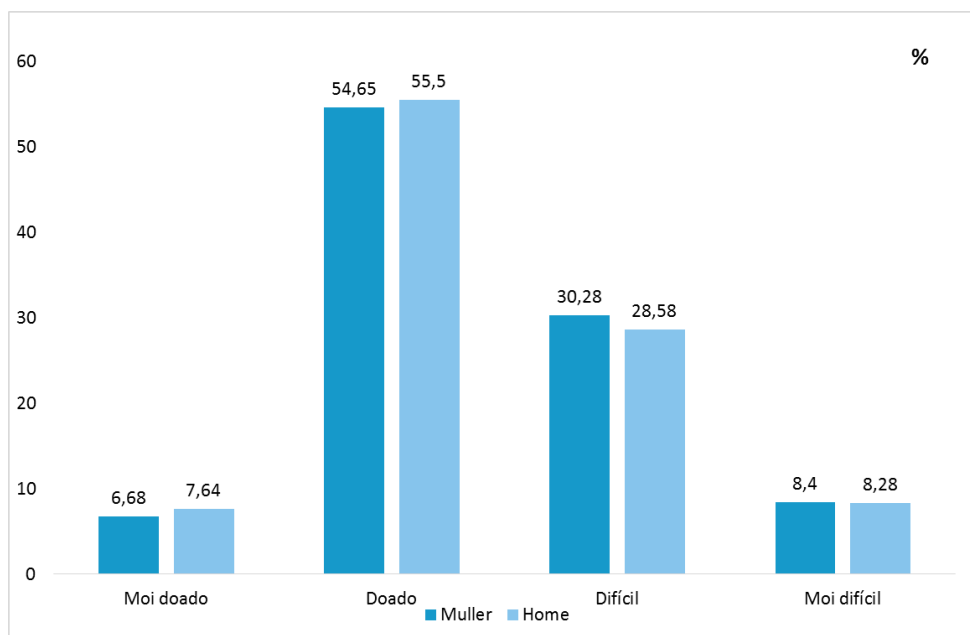
Precisamente á vista destes datos de percepción de mulleres e de homes en materia de conciliación considérase moi necesario traballar en termos de sensibilización e de concienciación e dar a coñecer o verdadeiro significado da conciliación, da corresponsabilidade e da conciliación corresponsable, así como da importancia dos tempos dedicados ao ámbito laboral, familiar e persoal, este último tan esquecido moitas veces, de forma especial entre as mulleres.

Así, segundo os datos de 2016, a maioría da poboación non ten dificultades para compaxinar o traballo e a vida familiar, en concreto un 61,33 % de mulleres e un 63,14 % de homes resúltalles “doado” ou “moi doado” conciliar. Con todo, a un 38,68 % de mulleres a un 36,86 % de homes resúltalle “difícil” ou “moi difícil” (ver gráfico 28).

Por outro lado, a meirande parte da poboación ocupada recoñece que as responsabilidades familiares non lle impediron dedicarlle o tempo necesario á esfera profesional (en torno ao 80 % afirma que “nunca ou case nunca”), proporción levemente inferior entre as mulleres (78,8 %, fronte ao 81 % de homes) (ver gráfico 29).

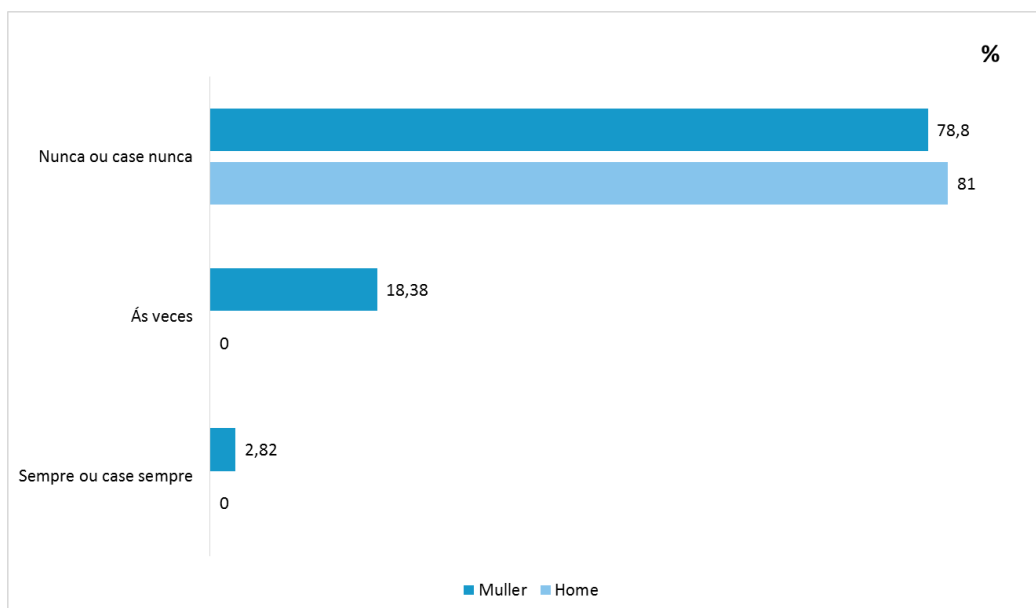
Ademais, en torno a un terzo da poboación ocupada resultoulle difícil concentrarse no traballo polas responsabilidades familiares ao longo do último ano, unha dificultade que acusan algo máis as mulleres: o 35,33 % tivo este problema nalguna ocasión ou “sempre ou case sempre”, fronte a un 32,27 % de homes, segundo mostra o gráfico 30.

G.28. POBOACIÓN OCUPADA EN GALICIA SEGUNDO VALORACIÓN DA FACILIDADE/DIFICULTADE PARA COMPAXINAR O TRABALLO COA VIDA FAMILIAR, POR SEXO



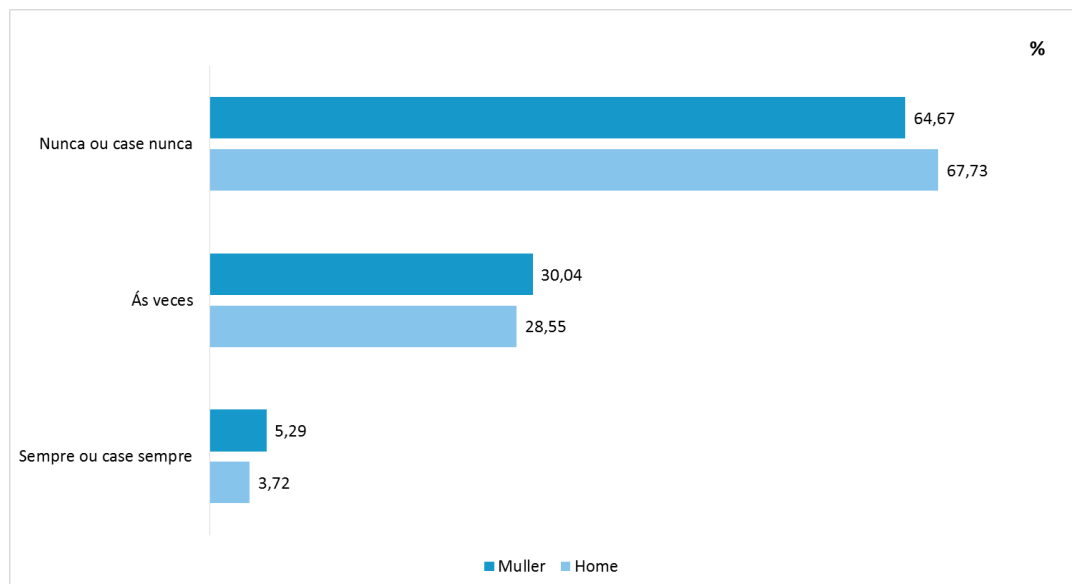
Fonte: IGE. Enquisa estrutural a fogares. 2016.

G.29. POBOACIÓN OCUPADA EN GALICIA SEGUNDO A FRECUENCIA COA QUE AS RESPONSABILIDADES FAMILIARES LLES IMPEDIRON DEDICAR O TEMPO NECESARIO AO TRABALLO OU DESENVOLVEMENTO PROFESIONAL NOS ÚLTIMOS 12 MESES, POR SEXO



Fonte: IGE. Enquisa estrutural a fogares. 2016.

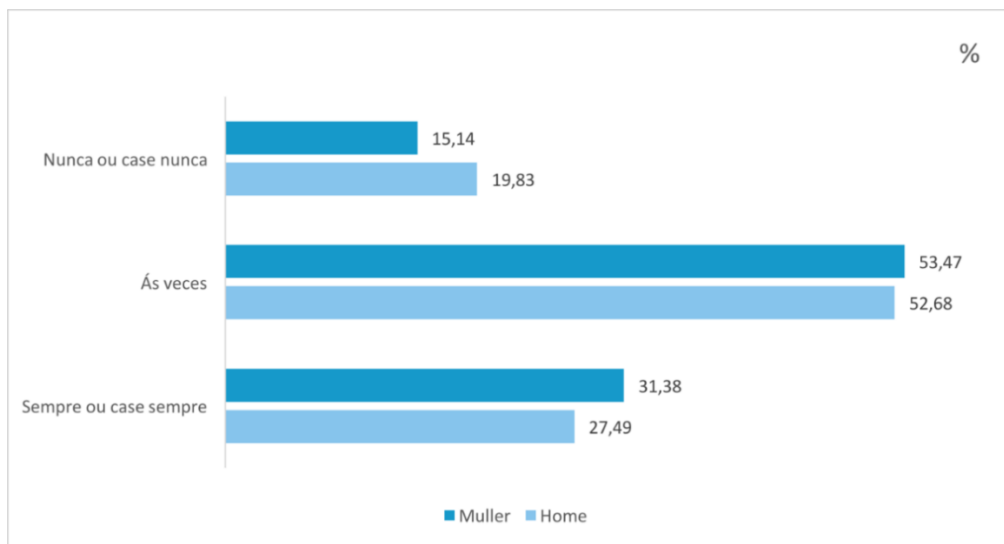
G.30. POBOACIÓN OCUPADA EN GALICIA SEGUNDO A FRECUENCIA COA QUE LLE RESULTOU DIFÍCIL CONCENTRARSE NO TRABALLO POLAS RESPONSABILIDADES FAMILIARES NOS ÚLTIMOS 12 MESES, POR SEXO



Fonte: IGE. Enquisa estrutural a fogares. 2016.

Porén, as dificultades para compaxinar o traballo remunerado e os labores do fogar teñen repercusións sobre o tempo persoal e sobre a saúde das persoas. A gran maioría das persoas ocupadas séntense con maior ou menor frecuencia demasiado cansas despois de traballar para encargarse dalgunhas das tarefas do fogar, e mulleres, novamente, en maior medida -aínda que con pequenas variacións respecto aos homes-. Concretamente algo máis da metade da poboación laboralmente ocupada indica que isto lle ocorre "ás veces" mentres que un 31,38 % de mulleres e un 27,49 % de homes afirma que isto acontece "sempre ou case sempre".

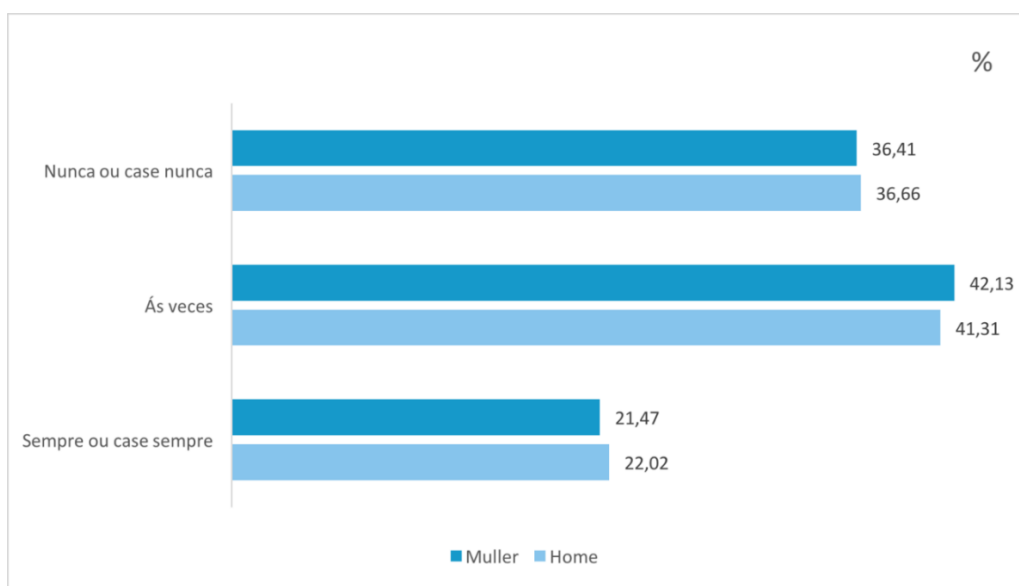
G.31. POBOACIÓN OCUPADA EN GALICIA SEGUNDO A FRECUENCIA COA QUE SE SENTIU DEMASIADO CANSA DESPOIS DE TRABALLAR COMO PARA ENCARGARSE DALGUNHAS DAS TAREFAS DO FOGAR NOS ÚLTIMOS 12 MESES, POR SEXO



Fonte: IGE. Enquisa estrutural a fogares. 2016.

Sen diferenzas salientables segundo o xénero, en torno ao 40 % dos traballadores e traballadoras din que o emprego lles impediu en ocasións dedicar tempo á súa familia nos últimos doce meses. Aproximadamente ao 36 % isto non lle sucedeu “nunca ou case nunca” no último ano, mentres que ao 21,47 % de mulleres e ao 22,02 % de homes ocórrelles “sempre ou case sempre”.

G.32. POBOACIÓN OCUPADA EN GALICIA SEGUNDO A FRECUENCIA COA QUE O TRABALLO LLE IMPEDIU DEDICAR O TEMPO QUE QUERERÍA Á FAMILIA NOS ÚLTIMOS 12 MESES, POR SEXO

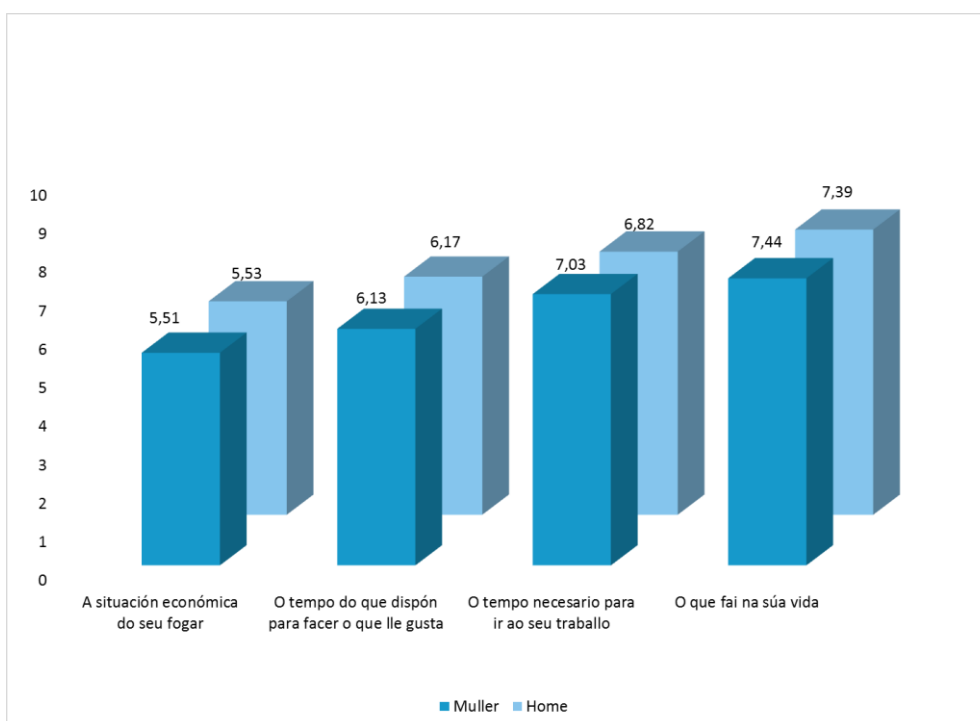


Fonte: IGE. Enquisa estrutural a fogares. 2016.

Doutra banda, con variacións mínimas segundo a variable sexo, a poboación galega móstrase razoablemente satisfeita co que fai na súa vida (puntuacións en torno ao 7,4, nunha escala de 0 a 10 nos dous sexos) e co tempo necesario para ir ao seu traballo (7,03 as mulleres e 6,82 os homes, por termo medio).

Opinións máis discretas pero aínda favorables corresponden á valoración do tempo dispoñible para facer o que lles gusta (algo máis de 6 puntos) e á situación económica do seu fogar, a dimensión menos satisfactoria tanto para mulleres como para homes.

G.33. POBOACIÓN DE 16 E MÁIS ANOS DE GALICIA SEGUNDO GRAO DE SATISFACCIÓN CON DIFERENTES DIMENSIÓNS DA VIDA DAS PERSOAS, POR SEXO



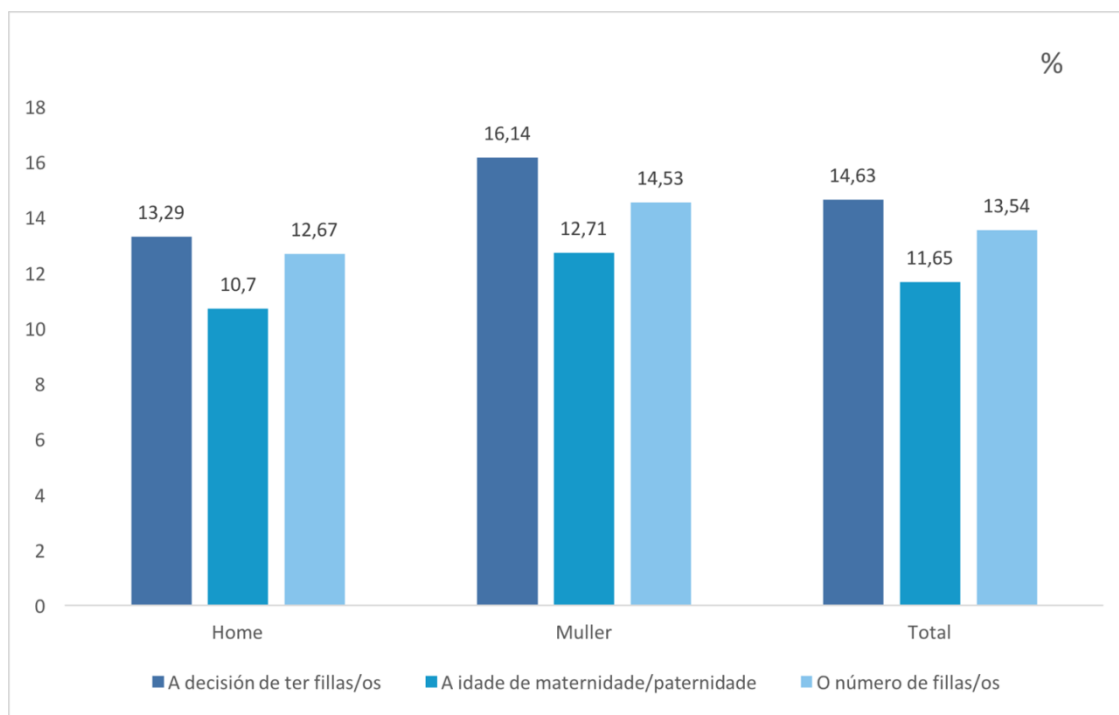
Fonte: IGE. Enquisa estrutural a fogares. 2016.

A decisión de ser nai ou pai é o aspecto relacionado coa maternidade e a paternidade máis condicionado pola situación laboral no conxunto da poboación ocupada, posto que así o recoñece o 14,63 % do total. A idade á que se teñen os fillos e as fillas é, pola contra, a cuestión menos afectada pola situación profesional (11,65 %).

A poboación feminina é a que ve estes aspectos máis afectados ou condicionados pola situación laboral, como se pode observar no gráfico, e de maneira especial a decisión de ter ou non fillos e fillas, tal e como recoñece o 16,14 % das mulleres ocupadas, fronte ao 13,29 % de homes.

G.34. POBOACIÓN OCUPADA EN GALICIA CUXA SITUACIÓN LABORAL CONDICIONA UNHA SERIE DE DECISIÓNS RELACIONADAS COA MATERNIDADE E A PATERNIDADE, POR SEXO

(Incidencia)



Fonte: IGE. Enquisa estrutural a fogares. 2016.

2.3.3. Implantación de medidas de conciliación nas empresas

Segundo datos da Enquisa estrutural a fogares de 2016 e sen diferenzas substantivas segundo o sexo, pode afirmarse que aínda é maioritaria a percepción de que as empresas non atenden o suficiente ás cuestións relacionadas coa conciliación da vida laboral, persoal e familiar. A porcentaxe das persoas asalariadas que considera que as empresas si se preocupan suficientemente polos problemas dos traballadores e traballadoras con cargas familiares é dun 42,55 %.

C.14. POBOACIÓN ASALARIADA DE GALICIA QUE CONSIDERA QUE A EMPRESA SE PREOCUPA SUFICIENTEMENTE POLOS PROBLEMAS DOS TRABALLADORES E TRABALLADORAS CON CARGAS FAMILIARES.

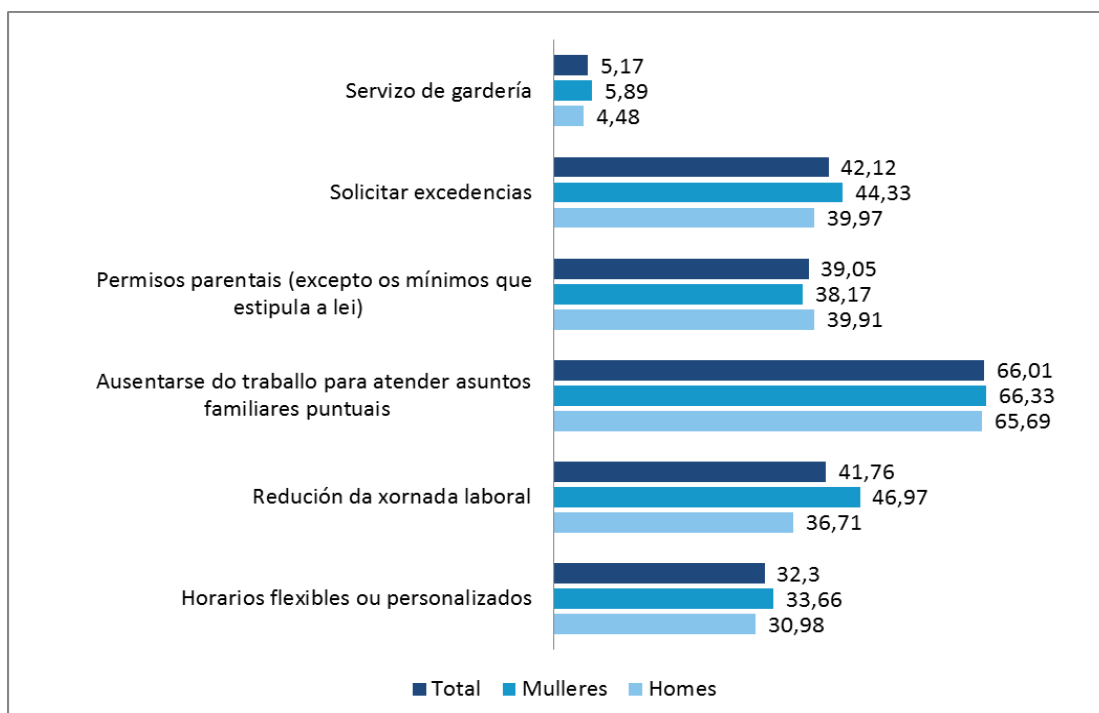
	Mulleres	Homes	Total
Incidencia	42,77 %	42,34 %	42,55 %
Número	164.000	167.618	331.617

Fonte: IGE. Enquisa estrutural a fogares. 2016.

Dous terzos da poboación asalariada entrevistada asegura que na súa empresa é posible ausentarse para atender asuntos familiares puntuais, proporción que non se modula segundo o sexo, como tampouco o fai a porcentaxe de persoas que di gozar de permisos parentais (excepto os mínimos legais).

Si se observan variacións entre mulleres e homes á hora de indicar se na súa empresa é posible acollerse a outras fórmulas de conciliación e que poden apuntar a un maior grao de coñecemento e utilización destas medidas por parte da poboación feminina: a redución de xornada laboral é recoñecida polo 46,97 % das traballadoras, fronte ao 36,71 % dos homes; a posibilidade de solicitar excedencias (44,33 % de mulleres que así o afirman, fronte a un 39,97 % de homes), e os horarios flexibles ou personalizados cunha diferenza de 3 puntos porcentuais. O servizo de atención a nenos e nenas de cero a tres anos parece ter unha reducida implantación nas empresas galegas, segundo as respostas recadadas, en torno ao 5 % e sen diferenzas significativas segundo o sexo.

G.35. POBOACIÓN ASALARIADA DE GALICIA QUE CONFIRMA A EXISTENCIA NA SÚA EMPRESA DE DETERMINADAS MEDIDAS QUE FACILITAN A CONCILIACIÓN DA VIDA FAMILIAR, POR SEXO



Fonte: IGE. Enquisa estrutural a fogares. 2016.

2.3.4. Uso de medidas de flexibilidade laboral por parte do persoal da Xunta de Galicia

Desde o ano 2013 o persoal ao servizo da Xunta de Galicia goza dunha serie de medidas de flexibilidade laboral recoñecidas normativamente a través da Orde do 20 de decembro de 2013, conxunta da Vicepresidencia e Consellería de Presidencia, Administracións Públicas e Xustiza e da Consellería de Facenda, pola que se regulan a acreditación, a xornada e o horario de traballo, a flexibilidade horaria e o teletraballo das empregadas e empregados públicos no ámbito da Administración xeral e do sector público da Comunidade Autónoma de Galicia (DOG nº 249, do 31 de decembro de 2013), norma a través da que se pretenden facilitar a conciliación da vida laboral, persoal e familiar ao persoal ao servizo da Administración autonómica e o seu sector público.

Unha destas medidas é a flexibilidade horaria, á que poden acollerse en dúas modalidades:

- A flexibilización por razóns de conciliación da vida familiar e laboral, á que se poden acoller os empregados e empregadas con fillos ou fillas menores de doce anos, ou con familiares conviventes que, por enfermidade ou avanzada idade, necesiten a asistencia doutras persoas, así como homes e mulleres que se encontren en proceso de nulidade, separación ou divorcio.

Segundo os datos correspondente ao ano 2017, acolléronse a esta modalidade de flexibilización da xornada de traballo un total de 1.228 persoas, a maioría delas mulleres: 69 % fronte a un 31 % de homes.

- A segunda modalidade, a flexibilización automática, é aquela á que se pode acoller o persoal fóra dos supostos de conciliación familiar e laboral expostos, sempre e cando resulten cumpridas todas as horas de traballo aplicables, en cómputo mensual.

A este tipo de flexibilidade acolléronse en 2017 maior número de persoas, un total de 8.990, das cales tamén son maioría as mulleres, se ben a proporción se sitúa no 63 %, fronte a un 37 % de homes.

A flexibilización espacial materialízase na citada Orde na fórmula do teletraballo. Por teletraballo enténdese aquela modalidade de prestación de servizos en que o persoal empregado público desenvolve as tarefas asignadas ao seu posto de traballo fóra das dependencias da Administración autonómica, mediante o emprego das novas tecnoloxías, coa finalidade de acadar unha maior eficiencia na xestión pública e contribuír á conciliación da vida familiar e laboral.

Para solicitar esta medida de conciliación, os empregados e empregadas deben cumprir unha serie de requisitos relacionados coa antigüidade ou as características do posto de traballo, que se recollen no artigo 14 da citada Orde.

C.15. PERSOAL DA XUNTA DE GALICIA ACOLLIDO A DISTINTAS MEDIDAS DE FLEXIBILIZACIÓN LABORAL:
FLEXIBILIDADE HORARIA E TELETRABALLO. ANO 2017

MEDIDAS DE FLEXIBILIDADE	Mulleres		Homes		Total	
	Número	%	Número	%	Número	%
Flexibilidade por conciliación	847	69,00	381	31,00	1.228	100,00
Flexibilidade automática	5.664	63,00	3.326	37,00	8.990	100,00
Teletraballo	160	61,00	103	39,00	263	100,00

Fonte: Información facilitada pola Dirección Xeral de Avaliación e Reforma Administrativa. Vicepresidencia e Consellería de Presidencia, Administracións Públicas e Xustiza. 2017.

Segundo os datos facilitados polo departamento responsable do rexistro destas medidas, ao longo de 2017 traballaron a distancia un total de 263 persoas, e unha vez máis a maioría eran mulleres, concretamente o 61 %.

Estes datos poñen de manifesto a necesidade de fomentar a corresponsabilidade tamén no sector público, co fin de equilibrar un panorama non que maioritariamente son as empregadas ao servizo da Administración as que recorren a estas medidas para poder compatibilizar a vida laboral e familiar.

2.4. RECURSOS PÚBLICOS PARA A ATENCIÓN Á INFANCIA E OUTRAS PERSOAS DEPENDENTES

Recursos residenciais

En 2017, un total de 9.128 persoas maiores foron usuarias das 7.295 prazas existentes na comunidade autónoma na modalidade residencial, así como en fogares residenciais e vivendas comunitarias. En torno a dous terzos destas persoas eran mulleres (67,38%).

C.16. CENTROS RESIDENCIAIS DE PERSOAS MAIORES: NÚMERO DE PRAZAS E POBOACIÓN USUARIA POR SEXO. GALICIA. ANO 2017.

	Mulleres usuarias		Homes usuarios		Nº total de persoas usuarias	Nº de prazas
	Número	%	Número	%		
Centros residenciais para persoas maiores*	5.694	67,38	3.434	37,62	9.128	7.295

* Inclúe prazas en residencias, en fogares residenciais e en vivendas comunitarias.

Fonte: Información facilitada pola Dirección Xeral de Maiores e Persoas con Discapacidade e o Consorcio Galego de Servizos de Igualdade e Benestar . Consellería de Política Social. Datos a 31/12/2017.

Programa de respiro familiar

O Programa de Respiro Familiar diríxese a coidadoras e coidadores de persoas en situación de dependencia e pretende contribuír a manter ás persoas en situación de dependencia ou discapacidade no seu domicilio e ofertarlle á persoa coidadora habitual a posibilidade de dispoñer duns días para o seu descanso, manter a súa vida social, familiar e de ocio ou para solucionar situacións de emerxencia que se lle presenten, mentres que a persoa á que coidan é atendida adecuadamente nun centro residencial.

Durante o ano 2017 puideron beneficiarse deste programa 687 persoas -dun total de 1.159 solicitudes presentadas-, na meirande parte dos casos, mulleres (77,15 %).

C.17. PROGRAMA DE RESPIRO FAMILIAR: NÚMERO DE SOLICITUDES PRESENTADAS E NÚMERO DE PERSOAS BENEFICIARIAS POR SEXO. GALICIA. ANO 2017.

	Mulleres beneficiarias		Homes beneficiarios		Nº total de persoas beneficiarias
	Número	%	Número	%	
Programa de Respiro Familiar	530	77,15	157	22,85	687

Fonte: Información facilitada pola Dirección Xeral de Maiores e Persoas con Discapacidade. Consellería de Política Social. Datos a 31/12/2017.

Servizo de axuda no fogar

Durante o ano 2017 beneficiáronse do Servizo de Axuda no Fogar un total de 20.465 persoas no conxunto da comunidade autónoma. A través deste servizo préstase atención a persoas maiores e en situación de dependencia que precisan apoios de carácter persoal, que permitan á persoa usuaria a realización das actividades básicas da vida diaria, así como atencións de carácter doméstico e do fogar coa finalidade de incrementar a súa autonomía persoal e calidade de vida, posibilitando a permanencia no seu domicilio. Sete de cada dez persoas usuarias son mulleres.

C.18. SERVIZO DE AXUDA NO FOGAR (SAF): POBOACIÓN USUARIA POR SEXO. GALICIA. ANO 2017.

	Mulleres usuarias		Homes usuarios		Nº total de persoas usuarias
	Número	%	Número	%	
Servizo de Axuda no Fogar (SAF)	14.326	70,00	6.139	30,00	20.465

Fonte: Información facilitada pola Dirección Xeral de Maiores e Persoas con Discapacidade. Consellería de Política Social. Datos a 31/12/2017.

Centros de día

Os centros de día son un recurso no que se prestan servizos de carácter xerontolóxico e de apoio ás familias que durante o día prestan atención terapéutica integral e plural ás persoas maiores con dependencia ou en grave risco de padecela, promovendo a súa autonomía persoal, a actividade relacional e a permanencia no contorno habitual. O número total de prazas públicas ascende a 2.268 e a 31 de decembro de 2017 atendían a un total de 1.739 persoas usuarias, das cales o 67,17 % eran mulleres e o 32,83 % homes.

C.19. CENTROS DE DÍA: NÚMERO DE PRAZAS E POBOACIÓN USUARIA POR SEXO. GALICIA. ANO 2017.

	Mulleres usuarias		Homes usuarios		Nº total de persoas usuarias	Nº de prazas
	Número	%	Número	%		
Centros de día	1.168	67,17	571	32,83	1.739	2.268

Fonte: Información facilitada polo Consorcio Galego de Servizos de Igualdade e Benestar. Consellería de Política Social. Datos a 31/12/2017.

Ademais, Galicia conta con centros de día específicos para persoas con Alzheimer e en situación de dependencia. 760 persoas, maioritariamente mulleres (66,30 %), fixeron uso das 484 prazas dispoñibles en 2017.

C.20. CENTROS DE DÍA DE ALZHEIMER E DEPENDENCIA. NÚMERO DE PRAZAS E POBOACIÓN USUARIA POR SEXO. GALICIA. ANO 2017.

	Mulleres usuarias		Homes usuarios		Nº total de persoas usuarias	Nº de prazas
	Número	%	Número	%		
Centros de día de Alzheimer e dependencia	504	66,30	256	33,70	760	484

Fonte: Información facilitada pola Dirección Xeral de Maiores e Persoas con Discapacidade. Consellería de Política Social. Datos a 31/12/2017.

Centro para a atención a persoas con discapacidade

En total, a 31 de decembro de 2017 Galicia contaba con 5.033 prazas de atención a persoas con discapacidade en centros públicos e centros concertados. Algo máis da metade das 4.791 persoas usuarias son homes: 56,73 %, fronte a un 43,27 % de mulleres.

C.21. CENTROS DE ATENCIÓN A PERSOAS CON DISCAPACIDADE: NÚMERO DE PRAZAS E POBOACIÓN USUARIA POR SEXO. GALICIA. ANO 2017.

	Mulleres usuarias		Homes usuarios		Nº total de persoas usuarias	Nº de prazas
	Número	%	Número	%		
Prazas na rede de centros públicos e concertados para persoas con discapacidade*	2.073	43,27	2.718	56,73	4.791	5.033

* Inclúe tanto prazas en centros públicos de xestión directa como as de xestión indirecta en centros concertados.

Fonte: Información facilitada pola Dirección Xeral de Maiores e Persoas con Discapacidade. Consellería de Política Social. Datos a 31/12/2017.

Rede Galega de Escolas Infantís cero-tres

Polo que atinxe á atención a infancia, a Rede Galega de Escolas Infantís -para nenas e nos de cero a tres anos- contaba en 2017 con 9.739 prazas. Un total de 8.355 menores acudiron a estes centros, sen diferenzas salientables segundo o sexo.

C.22. NÚMERO DE PRAZAS E POBOACIÓN USUARIA DA REDE GALEGA DE ESCOLAS INFANTÍS DE CERO A TRES ANOS, POR SEXO. GALICIA. ANO 2017.

	Nenas		Nenos		Nº total de persoas menores usuarias	Nº de prazas
	Número	%	Número	%		
Escolas infantís (cero a tres anos)	4.107	49,16	4.248	50,84	8.355	9.739

Fonte: Información facilitada polo Consorcio Galego de Servizos de Igualdade e Benestar e a Axencia Galega de Servizos Sociais. Consellería de Política Social. Datos a 31/12/2017.

3. MARCO NORMATIVO E PROGRAMÁTICO

Non cabe dúbida de que os progresos realizados nas últimas décadas no ámbito da igualdade entre mulleres e homes mediante unha intervención pública articulada sobre a combinación de instrumentos xurídicos e políticos, susténtanse en boa medida en avances lexislativos acometidos en aspectos directamente relacionados cos dereitos laborais das persoas traballadoras en materia de conciliación da vida persoal, familiar e laboral.

Alén do recoñecemento xurídico de dereitos, as políticas públicas que se foron poñendo en marcha nos últimos anos para reducir as desigualdades de xénero en distintos ámbitos incidiron de forma destacada nos problemas e necesidades de mulleres e homes para compatibilizar a actividade laboral coa vida persoal e familiar -a través de novos e máis servizos de atención a persoas en situación de dependencia, a menores, infraestruturas e medidas económicas compensatorias-, así como en aspectos que obstaculizan que a incorporación, a permanencia e a progresión das mulleres no ámbito do traballo remunerado teña lugar en igualdade de condicións.

Así, tanto as intervencións desenvolvidas con carácter específico ou transversal, como as novidades lexislativas introducidas na normativa, unido á implicación do conxunto da sociedade, permitiron avances, que é preciso seguir intensificando, nas posibilidades de compatibilizar un traballo remunerado coa esfera privada, particularmente co desenvolvemento das responsabilidades familiares.

É polo tanto, necesario, realizar unha aproximación á abordaxe da conciliación e a corresponsabilidade a través da normativa e da acción planificadora máis recente desenvolvida polas distintas instancias político-administrativas, en orde a obter unha visión contextualizada do actual escenario no que o Plan Galego C+C debe incardinar a súa acción.

No contexto europeo, as disposicións de obrigado cumprimento máis relacionadas cos dereitos de conciliación que se incorporaron ao noso ordenamento xurídico foron a Directiva 86/613/CEE do Consello, do 11 de decembro de 1986, relativa á aplicación do principio de igualdade de trato entre homes e mulleres que exerzan unha actividade autónoma, incluídas as actividades agrícolas, así como sobre a protección da maternidade, a cal regula aspectos como a implantación dun subsidio por maternidade para as mulleres autónomas; a Directiva 92/85/CEE do Consello, do 19 de outubro de 1992, relativa á aplicación de medidas para promover a mellora da seguridade e da saúde no traballo da traballadora embarazada, que dese a luz ou en período de lactación (décima Directiva específica segundo o disposto no apartado 1 do artigo 16 da Directiva 89/391/CEE) e a

Directiva 96/34/CE do Consello, do 3 de xuño de 1996, relativa ao Acordo marco sobre o permiso parental celebrado pola UNICE, o CEEP e a CES. Esta última establecía en tres meses a duración mínima dun permiso parental, para mulleres e homes traballadores, que podía ser ampliado polos Estados membros con disposicións máis favorables. Esta directiva é derogada pola Directiva 2010/18/UE, que amplía a duración mínima do permiso parental a catro meses. Segundo esta directiva, “concédese un dereito individual de permiso parental ás persoas traballadoras, homes ou mulleres, por motivo de nacemento ou adopción dun fillo ou filla, para o seu coidado ata unha idade determinada, que pode ser de ata oito anos e que definirán os Estados membros ou os interlocutores sociais”. Establécese, ademais, que “a fin de promover a igualdade de oportunidades e a igualdade de trato entre homes e mulleres, debe, en principio, concederse con carácter intransferible. Para fomentar un uso máis igualitario do permiso pola proxenitora e proxenitor, polo menos un dos catro meses será intransferible.” A Directiva 2010/41 UE, pola súa banda, derroga para melloralá, a mencionada Directiva 86/613/CEE, determinando para as traballadoras autónomas, cónxuxes ou parellas de feito de homes autónomos que participen na mesma actividade ou realicen actividades auxiliares, que se lles poida conceder, de conformidade co dereito nacional e de forma obrigatoria ou voluntaria, un subsidio por maternidade de cando menos catorce semanas.

En 2015, levouse a cabo a revisión da Directiva 92/85/CEE. O Parlamento avogou por un período de permiso de maternidade retribuído integramente máis prolongado, concretamente de vinte semanas. Dado que o Parlamento e o Consello non lograron chegar a un acordo sobre a proposta da Comisión, esta retirou a súa proposta e substituíuna por unha folla de ruta sobre “Un novo comezo para afrontar os retos da conciliación da vida laboral e a vida privada das familias traballadoras”, Comunicación da Comisión ao Parlamento Europeo, ao Consello, ao Comité Económico e Social Europeo e ao Comité das Rexións. *Unha iniciativa para promover a conciliación da vida familiar e a vida profesional das persoas proxenitoras e as coidadoras*, do 26 de abril de 2017. Esta iniciativa pretende modernizar o actual marco xurídico e das políticas da Unión Europea co fin de promover unha mellor conciliación da vida familiar e a vida profesional dos homes e as mulleres con responsabilidades familiares e unha utilización máis equitativa das fórmulas de traballo flexible e de permisos. Con ela, a través de medidas de carácter lexislativo e non lexislativo, quérese potenciar o réxime do permiso parental existente facilitando a súa utilización por parte das mulleres e dos homes con novas medidas sobre a remuneración, a flexibilidade e a non transferibilidade. Ademais, a introdución dun permiso para as persoas coidadoras e un permiso de paternidade axudará ás persoas traballadoras a conciliar a súa vida persoal e a súa vida profesional. Tamén se promove o uso das fórmulas de traballo flexible, e as medidas non lexislativas prevén máis e mellores instalacións de coidado de persoas como unha das partes esenciais da iniciativa sobre a conciliación da vida familiar e a vida profesional. Para apoiar estas accións, mobilizaranse instrumentos

financeiros e, cando cumpra, reorientaranse os recursos existentes do orzamento da Unión Europea cara a investimentos prioritarios que contribúan á aplicación da presente iniciativa.

Máis en concreto, no plano das accións de carácter lexislativo, a Comisión propón a elaboración dunha directiva que conteña os seguintes novos dereitos: posibilidade de flexibilidade (fragmentado e a tempo parcial) a gozar dos catro meses de dereito a permiso parental remunerados ao nivel da baixa por enfermidade; gozar dos catro meses de dereito a permiso ata que o neno ou a nena cumpra os doce anos, sen que se poida transferir este dereito entre as persoas proxenitoras; un dereito a dez días laborables de permiso de paternidade cando nace un neno ou nena, remunerados ao nivel da baixa por enfermidade; un dereito a cinco días de permiso ao ano por persoa traballadora, remunerados ao nivel da baixa por enfermidade, para coidar a familiares gravemente enfermos ou dependentes; – un dereito para solicitar fórmulas de traballo flexible para os pais e nais de nenas e nenos de ata 12 anos de idade e persoas traballadoras con responsabilidades familiares.

A Comisión tamén incrementará a sensibilización política sobre a importancia crucial das políticas de conciliación da vida familiar e a vida profesional para as perspectivas de emprego e crecemento de Europa, e continuará traballando cos Estados membros para deseñar as mellores políticas de conciliación da vida familiar e a vida profesional no seu contexto nacional. Ademais, realizará un estreito seguimento das políticas de conciliación da vida familiar e a vida profesional nos Estados membros. Levará a cabo tamén unha revisión periódica dun conxunto de indicadores da política de conciliación da vida familiar e a vida profesional permitirá obter información na que se basearán os preparativos do Semestre Europeo e as políticas de igualdade de xénero a nivel nacional e da Unión Europea.

En España, a conciliación como asunto público transcendental entra na axenda política a mediados dos anos noventa. É, de feito, a finais desta década, cando ten lugar o avance máis importante no recoñecemento dos dereitos das persoas traballadoras a compatibilizar o traballo remunerado coa esfera persoal e familiar e que veu da man da aprobación da Lei 39/1999, de 5 de novembro, de conciliación da vida familiar e laboral das persoas traballadoras. A Lei supón o recoñecemento do importante cambio social que supuxo a incorporación das mulleres ao traballo e da complexa problemática que debía abordarse. Esta lei transpón á normativa española as directivas europeas sobre permisos de maternidade, permisos parentais e traballo a tempo parcial. Ordena e integra a normativa dispersa existente ata o momento en materia de permisos de maternidade, excedencias e reducións de xornada para o coidado de fillos e fillas, así como os permisos puntuais por razóns familiares. Ademais incorpora aspectos novos, como a ampliación dos permisos de coidado dos fillos e fillas en todos os casos, incluído o acollemento preadoptivo ou temporal, ou a extensión dos permisos para o coidado doutras persoas familiares (diferentes das fillas e fillos e ata un segundo grao de consanguineidade) que non poidan

valerse por si mesmas. Por outra banda, amplía a casuística na que os permisos poden gozarse tanto polo pai como pola nai, como unha forma de promover a igualdade entre mulleres e homes. Así, como novidade importante, a lei facilita aos homes o acceso ao coidado do fillo ou filla ao conceder ás mulleres a posibilidade de que sexa o pai quen goce ata un máximo de dez semanas das dezaseis correspondentes ao permiso de maternidade.

Con todo, debía seguirse avanzando no marco legal, dado que a sociedade demandaba maiores avances nas políticas sociais para poder falar de posibilidades reais de conciliación para mulleres e homes. Neste sentido, a aprobación da Lei Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para a igualdade efectiva de mulleres e homes representou tamén outro avance a salientar desde a perspectiva dunha evolución desde a conciliación ata á corresponsabilidade. Dedícase o Capítulo II deste texto normativo á "Igualdade e Conciliación" e recoñécense os dereitos de conciliación á vida persoal, familiar e laboral no artigo 44, no que se establece que estes dereitos "se recoñecerán aos traballadores e ás traballadoras en forma que fomenten a asunción equilibrada das responsabilidades familiares, evitando toda discriminación baseada no seu exercicio."

Ademais, como novidade importante, a norma introduce o permiso de paternidade "para contribuír a un reparto máis equilibrado das responsabilidades familiares". Este permiso, retribuído e a cargo da Seguridade Social fíxase na Lei Orgánica 3/2007 en trece días -que se suma aos dous días recoñecidos xa no Estatuto dos Traballadores a cargo das empresas-, ampliable en caso de parto múltiple en dous días máis por cada fillo ou filla a partir do segundo ou segunda. Trátase dun dereito individual e exclusivo do pai (ou do outro proxenitor ou proxenitora), que se recoñece tanto nos supostos de paternidade biolóxica como nos de adopción e acollemento. Dende o 1 de xaneiro de 2017, a duración deste permiso está establecida en catro semanas.

Cómpre engadir, ademais, que mediante a aprobación da Lei 3/2007 tamén se introducen melloras no permiso de maternidade, ampliándoo en dúas semanas para os supostos de fillo ou filla con discapacidade, podendo facer uso desta ampliación indistintamente a nai e o pai. Ademais, a lei incide na mellora da conciliación das persoas traballadoras a través doutros apartados dispositivos, por exemplo, o Capítulo III, no que se regulan os plans de igualdade nas empresas e outras medidas de promoción da igualdade no ámbito laboral.

Posteriormente, a reforma laboral aprobada en 2012 introduciu algunhas modificacións no Estatuto dos Traballadores a través da Lei 3/2012, de 6 de xullo, de medidas urxentes para a reforma do mercado laboral, cambios que introducen melloras que afectaron principalmente a catro dereitos: o dereito ao permiso e redución de xornada por lactación (art. 37.4 ET), o dereito de redución de xornada por garda legal de menor de oito anos ou con discapacidade, ou por coidado directo dunha persoa familiar (art. 37.5 ET), o dereito de concreción horaria e determinación do período de goce dos anteriores dereitos (art.

37.6 ET), e, por último, as vacacións (art. 38 ET). Ademais, a Lei 3/2012 introduciu dúas previsións programáticas, de contido moi xeral, relacionadas coa promoción de fórmulas flexibles de organización do tempo de traballo e a promoción da racionalización dos horarios de traballo co fin de favorecer a atención ás necesidades de conciliación.

Se estes foron os fitos máis significativos na lexislación española en materia de conciliación e corresponsabilidade, a intervención política estatal neste eido artellouse tamén a través de plans de acción para a eliminación das distintas desigualdades que afectan ás mulleres.

Así, o Plan Estratéxico de Igualdade de Oportunidades (PEIO) 2014-2016, define naqueles ámbitos que son competencia do Estado, os obxectivos e medidas prioritarias para eliminar calquera discriminación por razón de sexo que poida persistir e para alcanzar a igualdade de oportunidades entre mulleres e homes. O plan sinala tres obxectivos primordiais, entre os que se encontra o de apoiar a conciliación e a corresponsabilidade da vida persoal familiar e laboral (Eixe 2), a través de catro obxectivos específicos, con distintas liñas de acción e medidas, mediante as que se pretende sensibilizar a sociedade sobre estes aspectos, facilitar a conciliación, promover a corresponsabilidade e o cambio nos usos do tempo e incrementar o coñecemento sobre estas materias.

Cómpre indicar que na actualidade atópase en fase de consulta o Plan Estratéxico de Igualdade de Oportunidades 2018-2021.

Pero ademais, o PEIO 2014-2016 remite de maneira explícita ao Plan Integral de Apoio á Familia 2015-2017 para o desenvolvemento de medidas que axuden á conciliación e á corresponsabilidade. Este instrumento recolle, na Liña 2, medidas de diferente natureza que tratan de axudar ás familias a lograr un equilibrio entre o tempo dedicado ao traballo remunerado e á familia. A antedita liña artículase en tres áreas de actuación, relacionadas cos seguintes ámbitos: o mercado de traballo e a actividade laboral, a mellora do servizo de coidado e atención e as prestacións, e a información e sensibilización.

Así, ademais de medidas que inciden na concienciación social e no ámbito educativo, inclúense outras accións entre as que cabe salientar as melloras que se introducen na prestación por coidado de persoas menores afectadas por cancro ou outra enfermidade grave; a aprobación dos sucesivos plans de igualdade da Administración Xeral do Estado; o fomento dunha maior flexibilidade na xornada laboral para atender necesidades puntuais de conciliación a través da negociación colectiva; a bonificación na cotización de traballadoras e traballadores autónomos por necesidades de conciliación profesional e familiar vinculada á contratación dunha persoa que os supla; as subvencións concedidas para a realización de programas ou servizos dirixidos a facilitar a conciliación, sempre no marco da corresponsabilidade familiar; e a necesidade de optimizar a oferta de servizos de calidade das escolas infantís de cero a tres anos.

No ámbito autonómico, hai que salientar, en primeiro lugar, o recoñecemento xurídico expreso do dereito á conciliación responsable. O Decreto lexislativo 2/2015, do 12 de febreiro, polo que se aproba o texto refundido das disposicións legais da Comunidade Autónoma de Galicia en materia de igualdade, condensa e simplifica, dunha banda, a normativa vixente en materia de igualdade e doutra, estrutura coherentemente o texto en función das disposicións reguladas. Desta maneira, dedica o seu Título IV ao “Apoio á conciliación e á corresponsabilidade”, recoñecendo como principio xeral no seu artigo 85 (Capítulo I) que “de cara ao exercicio dos dereitos de conciliación da vida persoal, familiar e laboral, como manifestación do dereito das mulleres e dos homes á libre configuración do seu tempo, promoverase a corresponsabilidade a través do repartimento entre mulleres e homes das obrigas familiares, das tarefas domésticas e do coidado de persoas dependentes mediante a individualización dos dereitos e o fomento da súa asunción por parte dos homes e a prohibición de discriminación baseada no seu libre exercicio.”

Integran o Título IV do Texto Refundido dous capítulos máis: o Capítulo II, dedicado ás medidas de conciliación e corresponsabilidade no ámbito do emprego público e o Capítulo III, no que se compendian as disposicións relacionadas coa promoción autonómica de medidas municipais de conciliación e que, á súa vez, se estrutura en tres seccións: “Disposicións xerais”, “Bancos municipais de tempo” e “Plans de programación do tempo da cidade”.

Cómpre mencionar tamén a Lei 3/2011, do 30 de xuño, de apoio á familia e á convivencia de Galicia, texto normativo que dedica o seu capítulo V á “Conciliación da vida persoal, familiar e laboral”. A través de catro artigos, a Xunta de Galicia afianza o seu compromiso no traballo en prol da conciliación da vida persoal e familiar e o traballo remunerado, así como a necesaria corresponsabilidade na atención ás obrigas familiares. Así, na Sección 2ª vanse describindo as accións nos distintos ámbitos de actuación nos que a Administración autonómica desenvolverá as medidas necesarias para facilitar a conciliación das persoas traballadoras ou promoverá as condicións para a súa aplicación: no ámbito educativo, na empresa e no emprego público, na sensibilización social e na comunicación.

Tendo en conta os cambios sociais acontecidos nos últimos anos e como non podía ser doutra maneira, o presente Plan Galego C+C enmárcase nos obxectivos do VII Plan Estratéxico de Galicia para a igualdade de oportunidades entre mulleres e homes 2017-2020, o instrumento programático que a Xunta de Galicia aprobou en 2017 para seguir avanzando na eliminación das diferentes desigualdades de xénero durante os vindeiros anos. O plan que agora se presenta toma como referente de partida os distintos obxectivos específicos e prioridades de actuación recollidos no VII Plan, nomeadamente os obxectivos específicos e medidas incluídas na área estratéxica 2: Igualdade na xestión dos traballos e dos tempos, dirixida a “favorecer a conciliación da vida persoal, familiar e laboral, á vez que se promove un modelo de sociedade corresponsable no que homes e mulleres compartan

de maneira equilibrada as responsabilidades domésticas e familiares e realicen un uso equitativo dos tempos e das medidas de conciliación”.

En sintonía co VII Plan Estratéxico de Galicia para a igualdade de oportunidades entre mulleres e homes 2017-2020, o Plan Galego C+C 2018-2021 incardínase, á súa vez, na planificación da Xunta de Galicia recollida no Plan Estratéxico de Galicia 2015-2020 (PEG).

Na actualidade existe un amplo consenso á hora de recoñecer que entre as accións máis eficaces para a dinamización demográfica ocupan un lugar central as políticas de conciliación. Hoxe en día os países con índices de fecundidade máis elevados son aqueles nos que a maioría das mulleres, incluíndo as nais de nenas e nenos pequenos, están no mercado de traballo, tal e como ocorre en Francia e nos países do Norte de Europa e gozan de amplos dereitos para compatibilizar o emprego coa vida familiar e persoal, unha tendencia inversa á que se constata nos países do sur, con menores taxas de ocupación feminina pero tamén de natalidade.

Neste sentido, o PEG ten como obxectivo xeral “impulsar o crecemento económico de Galicia partindo dun modelo baseado na innovación e no capital humano, que colabore a acadar unha Galicia moderna e cohesiónada social e territorialmente e que permita diminuír o desemprego, aumentar a produtividade e a renda dos galegos e das galegas colaborando a retomar a senda do crecemento demográfico”.

Aínda que a igualdade de xénero, como principio horizontal impregna todos os eixes e obxectivos de actuación do PEG, as actuacións máis directamente relacionadas coa igualdade entre mulleres e homes condénsanse no eixe prioritario 2: Benestar das persoas e as familias e cohesión social. Dentro deste obxectivo recóllese 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.”

Por último, e pola relevancia que ten a coeducación para a erradicación dos estereotipos que perpetúan as desigualdades entre mulleres e homes, cómpre facer mención ao Plan de actuacións para a igualdade nos centros educativos de Galicia 2016-2020, un plan integrado por seis eixes de actuación cos que se pretende incidir a través da coeducación nas distintas dimensións que revelan a posición desigual de mulleres e homes na sociedade, dedicando o obxectivo 1.2 aos aspectos relacionados coa conciliación e a corresponsabilidade.

4. PRINCIPIOS REITORES |

Como se vén de expoñer, o marco programático do presente Plan Galego de Conciliación e Corresponsabilidade 2018-2021 constitúeno unha serie de instrumentos de planificación como o Plan Estratéxico de Galicia 2015-2020 (PEG), o I Plan de actuacións para a igualdade nos centros educativos de Galicia 2016-2020 e, de maneira destacada, o VII Plan Estratéxico de Galicia para a igualdade de oportunidades entre mulleres e homes 2017-2020, instrumento que responde a unha serie de principios orientadores, algúns dos cales adquiren forza no ámbito das distintas dimensións relacionadas coa conciliación, a corresponsabilidade e a harmonización dos tempos, polo que volven agora a ser enunciados.

Neste contexto, detállanse a seguir os principios reitores que orientarán o deseño e desenvolvemento do plan:

Igualdade entre mulleres e homes

Intrínseca á noción de conciliación corresponsable, tanto os obxectivos como as medidas deste plan deben enmarcarse na necesaria igualdade real e efectiva de dereitos e oportunidades de mulleres e homes. Só desde este presuposto ten razón de ser a meta de procurar unha sociedade corresponsable na que mulleres e homes compartan por igual obrigas e responsabilidades na esfera privada que lles permitan conciliar os tempos, así como acceder e permanecer no mercado laboral en igualdade de condicións.

Corresponsabilidade social

Como se apuntou na introdución, crear, facilitar ou promover as condicións necesarias para que a conciliación corresponsable sexa unha realidade debe ser unha responsabilidade compartida polo conxunto da sociedade: cidadanía, administracións públicas, empresas e outros axentes sociais. Desde esta premisa, as medidas encamiñadas á configuración dunha nova cultura dos tempos e a facilitar á compatibilización do traballo e a vida privada deben ser deseñadas e executadas atendendo aos diferentes niveis de implicación, colaboración e responsabilidade dos distintos actores sociais e institucionais.

Cooperación e coordinación institucional

Máis que noutros ámbitos, nas políticas de harmonización dos tempos conflúe a intervención de distintas administracións, con competencias reguladoras en eidos diferenciados así como responsables da prestación de diferentes servizos á cidadanía. Por

iso, para o bo desenvolvemento do presente plan é imprescindible partir da base dunha sólida colaboración e coordinación entre departamentos autonómicos e distintas administracións, nomeadamente as Administracións locais, así como outras institucións públicas.

Colaboración cos axentes económicos e sociais

Os principais axentes económicos do país: empresas e sindicatos, son actores esenciais do cambio cara a unha sociedade corresponsable na que sexa posible que tanto mulleres como homes compatibilicen o emprego coa vida persoal e familiar. Non pode, polo tanto, concibirse un plan de conciliación corresponsable que non conte coa implicación activa dos axentes máis directamente vinculados ao ámbito do emprego, para o impulso de medidas que melloren a calidade de vida das persoas traballadoras e redunden na satisfacción laboral e na produtividade.

Ademais, é esencial a colaboración con outros axentes sociais -o movemento asociativo e outro tipo de entidades-, que poden contribuír ao desenvolvemento de accións en ámbitos como a mellora da xestión dos tempos da cidadanía, a racionalización horaria ou a coeducación.

Posta en valor do papel das familias

O Plan Galego C+C debe impulsar un marco favorable ao desenvolvemento dos diversos proxectos familiares de mulleres e homes. Promover unha sociedade amable e solidaria cara ás familias, que poña en valor a maternidade e a paternidade corresponsables e que sexa sensible aos dereitos e necesidades dos distintos modelos de familia.

Por outro lado, como xa se dixo, as políticas de conciliación da vida laboral, persoal e familiar teñen demostrado ser un dos mellores instrumentos para a revitalización demográfica dos territorios, ao cabo, un dos principais retos de futuro da sociedade galega.

Ademais destes principios reitores, enuméranse a continuación os criterios para a acción, os cales se deberán considerar na planificación e execución das distintas medidas do plan:

Equidade

Planificar e executar actuacións en virtude do principio de equidade significa ir máis alá da igualdade real e efectiva de dereitos de todas as persoas. Supón garantir as mesmas oportunidades para todos e todas desde un paradigma de xustiza social, de maneira que se facilite o acceso aos recursos tendo en conta as distintas condicións de partida; de forma

que se asegure o devandito acceso especialmente a aquelas persoas e familias con baixos niveis de renda e/ou en situación de desvantaxe social.

Consideración da diversidade

A diversidade será outro criterio a ter presente na execución do plan, como valor intrínseco da diferenza, nunha sociedade de persoas e grupos heteroxénea, pero tamén na perspectiva de recoñecer as especificidades e necesidades diversas da poboación: mulleres, homes e familias, á hora de poñer en marcha actuacións de carácter xeral e específico tendo en conta tales diferenzas.

As accións impulsadas no marco deste plan deberán considerar a diversidade das persoas: cultural, de orientación sexual, funcional, territorial, xeracional..., así como tamén a diversidade familiar, de xeito que se teñan en conta as necesidades e especificidades dos distintos modelos de familia, calquera que sexa a súa composición e tamaño ou a natureza das relacións de parella e filiación sobre as que se funda a unidade familiar.

Eficiencia e perdurabilidade das actuacións

As políticas públicas que se desenvolvan no marco deste plan para favorecer a conciliación das persoas traballadoras e a harmonización dos tempos de toda a cidadanía deben planificarse desde a perspectiva de garantir unha asignación eficiente dos recursos, acorde cos resultados que se perseguen.

Por outro lado, as políticas familiares e de conciliación deben concibirse como proxectos a medio e longo prazo que respondan ás expectativas das familias, con continuidade no tempo para consolidar cambios efectivos no modelo de organización social, así como para poder incidir na mellora dos índices de natalidade.

5. ESTRUCTURA DO PLAN |

5.1. DESCRICIÓN XERAL

O Plan Galego de Conciliación e Corresponsabilidade 2018-2021 formulouse a partir da configuración da seguinte estrutura conformado por tres elementos, cuxo esquema e definición se sinalan a continuación.

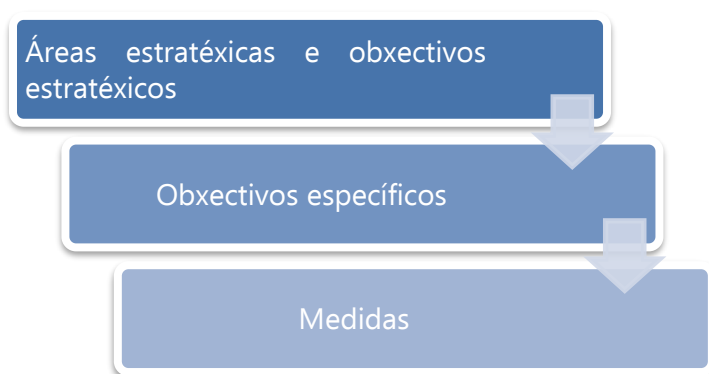


Ilustración 1: esquema dos elementos estruturais do Plan C+C

ÁREAS ESTRATÉXICAS E OBXECTIVOS ESTRATÉXICOS

As áreas estratéxicas representan os ámbitos de prioritaria intervención para avanzar en materia de conciliación e corresponsabilidade no horizonte 2021. Asociado a cada unha das áreas, o obxectivo estratéxico define a meta ou obxectivo xeral pretendido e, polo tanto, coincide coa estratexia de acción global e estrutural que se busca impulsar. Defínese un por cada área.

OBXECTIVOS ESPECÍFICOS

Os obxectivos específicos constitúen as metas concretas que permitirán a consecución do obxectivo estratéxico de cada unha das áreas.

MEDIDAS

As medidas representan as liñas de acción marco a través das que se operativizan os distintos obxectivos específicos do Plan Galego C+C, as cales orientarán e encadrarán as actuacións concretas que recollan os programas operativos (anuais ou bianuais) que se elaboren para a execución deste instrumento marco de planificación.

O Plan Galego C+C será o documento estratéxico marco para avanzar cara a unha conciliación corresponsable, real e efectiva, e a partir do que se realizarán as programacións anuais das actuacións a desenvolver en cada anualidade.

5.2. ÁREAS E OBXECTIVOS. RESUMO

A partir dunha primeira fase de diagnose baseada en datos estatísticos de fontes secundarias, na análise documental e na análise das necesidades, elaborouse unha estrutura base que resume as liñas de acción prioritarias nos vindeiros anos en materia de conciliación e corresponsabilidade.

Conforman o Plan Galego de Conciliación e Corresponsabilidade 2018-2021 as seguintes áreas estratéxicas:

1. Xerando conciencia e coñecemento

2. Coeducando para unha sociedade corresponsable

3. Artellando unha nova cultura dos tempos

4. Reforzando o compromiso das organizacións cunha conciliación corresponsable

5. Fortalecendo os recursos de apoio

- A primeira delas ten como obxectivo sensibilizar a sociedade e contribuír ao coñecemento en materia de conciliación e corresponsabilidade. Co título de "Xerando conciencia e coñecemento", nesta área aglutínanse os obxectivos e medidas necesarios para incidir na transformación dos valores que sustentan a desigualdade, ao tempo que

se pon en valor o traballo doméstico e de coidados. A concienciación da cidadanía e a xeración e a transferencia de coñecemento en materia de conciliación e corresponsabilidade son ámbitos de acción esencial para a avanzar nunha sociedade na que mulleres e homes compartan estas responsabilidades e obrigas por igual.

- Coeducar para unha sociedade corresponsable debe ser outro pilar fundamental da acción pública neste eido, de maneira que a segunda área estratéxica ten por finalidade traballar ao respecto mediante unha programación educativa dirixida á eliminación dos estereotipos de xénero que perpetúan a división sexual do traballo e unha distribución asimétrica das tarefas do fogar e os coidados, implicando a toda a comunidade educativa, persoal docente e familias, no fomento da corresponsabilidade.
- A terceira área estratéxica pretende potenciar un cambio cultural xeral no uso dos tempos e na racionalización horaria, coa implicación de distintos actores sociais. En primeiro termo, a través de políticas transversais e específicas que incidan na reordenación dos tempos da poboación e en ámbitos que condicionan fortemente os tempos de mulleres e homes, como o urbanismo e a mobilidade. Ademais, a necesidade duns horarios máis racionais e acordes coas vidas das familias é outro dos retos do plan incluídos nesta área.
- A través da área estratéxica catro quérense consolidar esforzos xa iniciados e estender os positivos cambios acontecidos en materia de conciliación da vida laboral e privada desde a perspectiva da acción das distintas organizacións, principalmente administracións públicas e empresas.
- Por último, a quinta área estratéxica ten por obxecto actuar sobre un dos piares fundamentais das políticas de conciliación: a provisión de recursos de apoio e medidas económicas de soporte e compensación que permitan que mulleres e homes poidan levar a cabo o proxecto familiar que desexen e facer compatible a actividade laboral co coidado das persoas.

A continuación preséntase a estrutura matriz do Plan Galego C+C a partir da que se deseñaron as medidas que se prevé executar no período 2018-2021, e que se describen no seguinte capítulo.

CADRO RESUMO: ÁREAS ESTRATÉXICAS, OBXECTIVOS ESTRATÉXICOS E OBXECTIVOS ESPECÍFICOS

ÁREA ESTRATÉXICA 1. Xerando conciencia e coñecemento

Obxectivo estratéxico

Profundar na transformación dos valores que reproducen a desigualdade de xénero mediante a concienciación social e a xeración de coñecemento sobre os beneficios da conciliación corresponsable, nun contexto de posta en valor do traballo doméstico e de coidados.

Obxectivos específicos

- 1.1. Sensibilizar e informar o conxunto da cidadanía sobre as vantaxes sociais da conciliación corresponsable, incidindo especialmente na concienciación en torno á necesidade dun reparto equitativo do traballo no fogar e dos coidados.
- 1.2. Impulsar a xeración e a transferencia de coñecemento en materia de corresponsabilidade e conciliación.
- 1.3. Promover unha comunicación libre de mensaxes e imaxes que reproducen estereotipos de xénero e potenciar a transmisión de contidos que fomenten a corresponsabilidade, coa implicación dos diferentes axentes.

ÁREA ESTRATÉXICA 2. Coeducando para unha sociedade corresponsable

Obxectivo estratéxico

Avanzar na coeducación para eliminar roles e estereotipos de xénero que repercuten na histórica división sexual do traballo e perpetúan a desigualdade na asunción das responsabilidades domésticas e familiares por parte de mulleres e homes.

Obxectivos específicos

- 2.1. Impulsar o tratamento da corresponsabilidade, os usos do tempo e a conciliación nos contidos curriculares e nos programas educativos.
- 2.2. Sensibilizar e capacitar o persoal docente para o cambio dos patróns culturais que sustentan a desigualdade entre mulleres e homes e a transmisión de valores relacionados coa conciliación corresponsable.
- 2.3. Sensibilizar e implicar as familias no fomento dos valores da corresponsabilidade para un reparto das tarefas domésticas e de coidados libre de condicionamentos de xénero.

ÁREA ESTRATÉXICA 3. Artellando unha nova cultura dos tempos

Obxectivo estratéxico

Potenciar o cambio cultural nos usos do tempo mediante o impulso de políticas transversais que incidan nunha mellor xestión do tempo das persoas e na racionalización horaria, coa implicación dos distintos actores sociais.

Obxectivos específicos

- 3.1. Apoiar iniciativas que favorezan a reordenación dos tempos, así como a racionalización horaria, coa participación dos diferentes actores sociais.
- 3.2. Promover a implantación no ámbito local de medidas que faciliten a conciliación da vida persoal, familiar e laboral.
- 3.3. Reforzar a planificación con enfoque de xénero no ámbito do urbanismo, a vivenda e a mobilidade, de xeito que se teñan en conta as diferentes necesidades de mulleres e homes á hora de harmonizar os seus tempos.

CADRO RESUMO: ÁREAS ESTRATÉXICAS, OBXECTIVOS ESTRATÉXICOS E OBXECTIVOS ESPECÍFICOS
(CONTIN)

ÁREA ESTRATÉXICA 4. Reforzando o compromiso das organizacións cunha conciliación corresponsable

Obxectivo estratéxico

Consolidar modelos de organización no ámbito institucional, social e empresarial comprometidos coa posta en marcha de accións efectivas que favorezan a conciliación da vida persoal, familiar e laboral e promovan un uso corresponsable das medidas entre as persoas traballadoras.

Obxectivos específicos

- 4.1. Impulsar o uso dos dereitos de conciliación e as fórmulas de traballo que permiten harmonizar a actividade laboral e a vida privada entre as empregadas e empregados do sector público, ao tempo que se favorece a corresponsabilidade.
- 4.2. Favorecer a implantación efectiva de medidas de conciliación e de flexibilización do tempo de traballo nas empresas e outras organizacións, fomentando un uso corresponsable entre as persoas traballadoras.
- 4.3. Promover un marco de relacións laborais que favoreza a racionalización horaria e a extensión das accións que facilitan que mulleres e homes compatibilicen de forma corresponsable o emprego e a esfera persoal e familiar.

ÁREA ESTRATÉXICA 5. Fortalecendo os recursos de apoio

Obxectivo estratéxico

Consolidar un sistema de apoios á conciliación mediante o reforzamento de distintos servizos e medidas económicas de soporte e compensación que permitan que mulleres e homes poidan compatibilizar a esfera laboral coa vida persoal e familiar.

Obxectivos específicos

- 5.1. Fortalecer os servizos de apoio á conciliación dirixidos á atención á infancia, ao coidado de persoas maiores, persoas con discapacidade e/ou en situación de dependencia.
- 5.2. Consolidar e ampliar as medidas económicas para favorecer a harmonización dos tempos dedicados á esfera persoal, familiar e laboral.
- 5.3. Reforzar os recursos de apoio comunitario á conciliación.

Conforman o Plan Galego C+C un total de 15 obxectivos específicos e 100 medidas que darán consecución aos obxectivos estratéxicos definidos para cada área durante o período 2018-2021.

CÓMPUTO DE OBXECTIVOS E MEDIDAS DO PLAN GALEGO C+C 2018-2021

ÁREAS ESTRATÉXICAS	Nº obxectivos específicos	Nº medidas
ÁREA ESTRATÉXICA 1. Xerando conciencia e coñecemento	3	16
ÁREA ESTRATÉXICA 2. Coeducando para unha sociedade corresponsable	3	13
ÁREA ESTRATÉXICA 3. Artellando unha nova cultura dos tempos	3	18
ÁREA ESTRATÉXICA 4. Reforzando o compromiso das organizacións cunha conciliación corresponsable	3	32
ÁREA ESTRATÉXICA 5. Fortalecendo os recursos de apoio	3	21
TOTAL	15	100

6. PROGRAMA DE MEDIDAS |

ÁREA ESTRATÉXICA 1: XERANDO CONCIENCIA E COÑECEMENTO



Como se indicaba en páxinas introdutorias, o feito de que as mulleres accedesen de forma intensiva ao mundo do traballo remunerado non veu acompañado dunha incorporación dos homes á esfera do traballo doméstico e dos coidados na mesma medida, o que segue a ocasionar un grave prexuízo á calidade de vida de moitas mulleres. Se se considera a suma do traballo produtivo e do traballo derivado do sostemento da vida estarase a definir o que se denomina “dobre xornada”, a forma baixo a cal a maioría das mulleres adultas das sociedades industrializadas afrontaron a súa participación no mercado de traballo.

En ausencia de corresponsabilidade as estratexias adoptadas polas mulleres para poder afrontar a devandita xornada son diversas: contratación doutras mulleres para a realización dos traballos do fogar, recorrer á axuda das avoas e avós na atención aos netos e netas, a procura de empregos a tempo parcial, a solicitude de redución da xornada laboral, ou o rexeitamento de postos de traballo incompatibles coas súas responsabilidades familiares.

A este respecto, datos da Enquisa de poboación activa de 2017 analizados revelan que a inmensa maioría da poboación inactiva que aduce motivos relacionados co coidado de menores e outras persoas dependentes tanto para non buscar un emprego como para explicar o motivo de deixar o último traballo, son mulleres.

As enquisas sobre os usos do tempo realizadas polo Instituto Nacional de Estatística en colaboración cos institutos autonómicos¹¹, así como estudos máis actuais realizados por distintas administracións, evidencian unha desigual participación de mulleres e homes nas tarefas domésticas e nos coidados e, sobre todo, unha dedicación en tempo moi distinta e completamente desequilibrada, na que os tempos medios son moi superiores entre as mulleres. Esta asimetría é a que conduce á afirmación de que aínda é moi necesario falar de corresponsabilidade na asunción destas tarefas, é dicir, dunha implicación dos homes en termos de igualdade e equilibrio na asunción destas responsabilidades.

A carga global de traballo pode definirse como o tempo que se dedica ao traballo no espazo produtivo, sumado ao que se dedica á esfera reprodutiva e esa carga global de traballo é superior nas mulleres. Segundo os resultados da Enquisa Nacional de Condicións de Traballo (EWCS) de 2015¹², analizando conxuntamente o tempo de traballo remunerado (traballo principal e segundo emprego) e non remunerado (fundamentalmente composto polo coidado e educación de fillos, fillas, netas ou netos e a realización de tarefas domésticas), obsérvase que as xornadas de traballo das mulleres son máis longas que as dos homes. Ademais, os homes dedican habitualmente o mesmo número de horas ao traballo non remunerado (14 horas á semana), independentemente de que traballen a tempo parcial ou a xornada completa, mentres que as mulleres, cando teñen xornada a tempo parcial, incrementan o tempo dedicado ao traballo non remunerado: 30 horas con xornada a tempo parcial e 25 horas con xornada completa.

Segundo o Barómetro do Centro de Investigacións Sociolóxicas (CIS) correspondente ao mes de maio de 2017, nun día laborable normal as mulleres dedican case o dobre de tempo á realización das tarefas do fogar: excluído o coidado de persoas, mentres que os homes dedican ás tarefas domésticas 2,06 horas por termo medio, as mulleres afirman dedicarlle unha media de 3,84 horas diarias.

¹¹ A última enquisa sobre uso do tempo do INE corresponde ao período 2009- 2010. Considerando as rápidas transformacións da sociedade española nas últimas décadas, non parece adecuado analizar polo miúdo datos estatísticos que presentan un grao de desactualización importante.

¹² A Enquisa Nacional de Condicións de Traballo realizada polo Instituto Nacional de Seguridade e Hixiene no Traballo (INSHT) enmárcase no proxecto de Eurofound (Fundación Europea para a mellora das Condicións de Vida e Traballo), organismo que leva a cabo a EWCS, unha enquisa sobre as condicións de traballo nos vinte e oito países da Unión Europea e catro estados máis do continente para obter datos, que permitan a análise e a comparación da situación nos distintos países, e que en 2015 desenvolveu a súa sexta edición.

Doutra banda, cando se pregunta ás persoas con fillos e/ou fillas quen foi a persoa ou institución principal que se ocupou durante os tres primeiros anos de vida do coidado e atención do primeiro fillo ou filla, “a nai” é a resposta no 87,7 % dos casos, fronte ao 5,5 % que indica que foi “o pai” a persoa coidadora principal. No suposto de que houbera outra persoa coidadora, menciónase en segundo lugar como persoa responsable dos coidados “o pai” nun 43,3 %, “”, seguido pola “avoa” nun 23,3 %.

As mulleres, polo tanto, seguen asumindo unha maior carga de traballo, pois ao traballo produtivo hai que sumar ás horas que dedican á esfera reprodutiva -labores do fogar e coidado de persoas-, dobres e mesmo triplas xornadas, se asumen tamén responsabilidades na esfera da participación cívica.

Estes desiguais usos do tempo de mulleres e homes teñen repercusións evidentes sobre a calidade de vida das mulleres en múltiples dimensións. A menor dispoñibilidade de tempo para si mesmas limita as oportunidades para o lecer, o descanso, as relacións persoais, a formación, a participación social e política... A privacidade é unha parcela da que gozan principalmente os homes e que no caso das mulleres tende a confundirse co doméstico, furtándolles ese espazo para si.¹³

A todas luces este escenario de desigual reparto das responsabilidades domésticas e familiares entre os sexos debe ser revertido, para o cal é esencial a concienciación do conxunto da cidadanía. É imprescindible un cambio de mentalidade de mulleres e homes e unha implicación directa e profunda destes, xa que, sen a súa plena participación e responsabilidade en igual medida ou proporción que as mulleres tal equilibrio non pode producirse.

Ademais, cómpre poñer en valor o traballo realizado no ámbito doméstico, tanto as tarefas do fogar como a crianza e o coidado de persoas maiores, en situación de dependencia ou enfermas, traballos tradicionalmente desenvolvidos por mulleres e que aínda hoxe seguen a realizar en maior proporción que os homes, e que foron historicamente invisibilizados e pouco valorados. Como pode comprobarse na análise diagnóstica realizada, entre a poboación inactiva que se define como dedicada aos “labores da casa”, a inmensa maioría son mulleres: 179.100 persoas, fronte a 30.500 homes.

Falar de conciliación corresponsable é falar de harmonizar a vida laboral, persoal e familiar a partir dese reparto equitativo dos traballos e as responsabilidades entre mulleres e homes, o que implica superar a visión da conciliación como un “asunto de mulleres” e situalo como cuestión transcendental responsabilidade do conxunto da sociedade. A maternidade debe respectarse como diferenza feminina, pero non é propiamente un tema

¹³ Murillo De la Vega, Soledad. “Pacto Social o negociación entre géneros en el uso del tiempo laboral”. Carrasco Bengoa, Cristina (edit.. *Tiempos, trabajo y género*. Publicaciones Universitat de Barcelona, 2001.

de conciliación. Aínda que se tende a dicir que a maternidade é un tema de conciliación - posto que é unha cuestión biolóxica, específica e diferencial das mulleres,- o que debe conseguirse é que teña un custo cero para elas, para incidir desa forma na igualdade, da mesma maneira que a paternidade, profesionalmente falando, ten custo cero para os homes.¹⁴ Así, a dimensión da crianza e os coidados non pode seguir sendo identificada como unha función especificamente feminina, de aí a importancia dun verdadeiro cambio de mentalidade, no que os homes entren con forza neste ámbito tradicionalmente asignado e reservado ás mulleres.

De feito, comprobouse a este respecto que as menores taxas de actividade e ocupación rexistradas entre poboación feminina son debidas principalmente aos descensos rexistrados no grupo de mulleres de 25 a 54 anos, idades coincidentes coa maternidade e a crianza.

Ademais, é fundamental promover a corresponsabilidade entre todas as persoas integrantes da familia, sen condicionantes de xénero que repercutan nunha asignación desigual da realización das tarefas do fogar e acorde coas capacidades asociadas ás distintas idades. Neste sentido, exprésase o artigo 45 da Lei 3/2011, do 30 de xuño, de apoio á familia e á convivencia de Galicia, no que se recollen os deberes da infancia e da adolescencia, establecendo a obriga de "contribuír ao desenvolvemento da vida familiar colaborando nas actividades domésticas sen distinción de sexo conforme a súa idade, madurez e circunstancias".

É por todo isto que cómpre sensibilizar e informar o conxunto da cidadanía sobre as vantaxes sociais da conciliación corresponsable, incidindo especialmente na concienciación en torno á necesidade dun reparto equitativo do traballo no fogar e dos coidados. Neste sentido, pronúnciase o artigo 31 da Lei 3/2011, do 30 de xuño, de apoio á familia e á convivencia de Galicia, ao establecer no seu punto primeiro que "a Xunta de Galicia realizará campañas de sensibilización destinadas a:

a) Facilitarlle información á sociedade sobre os permisos, as licenzas, as excedencias e as medidas vixentes en materia de conciliación da vida persoal, familiar e laboral.

¹⁴ Comparecencia de José F. Lousada Arochena, Maxistrado do Social do Tribunal Superior de Xustiza de Galicia. Coordinador do equipo redactor da Lei Orgánica 3/2007, para a igualdade efectiva de mulleres e homes, e da Lei 7/2004, galega, de igualdade (Celebrada 23-10-2012) (212/711) na Subcomisión para o estudo da racionalización de horarios, a conciliación da vida persoal, familiar e laboral e a corresponsabilidade. En "Informe de la Subcomisión creada en el seno de la Comisión de Igualdad para el estudio de la racionalización de horarios, la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y la corresponsabilidad". Boletín Oficial de las Cortes Generales, Congreso de los Diputados. X Legislatura. 26 de septiembre de 2013.

b) Promover a participación corresponsable entre homes e mulleres na actividade profesional e na vida familiar.

c) Concienciar a sociedade sobre os beneficios da conciliación da vida persoal, familiar e laboral de cara ao fomento da natalidade.”

A xeración e a transferencia de coñecemento en materia de conciliación e corresponsabilidade resulta imprescindible para avanzar e adaptarse a unha realidade permanentemente cambiante. Os cambios sociolóxicos acelerados da nosa sociedade, as dinámicas demográficas e outros factores socioeconómicos fan necesario unha permanente actualización, estudo e avaliación da realidade da conciliación corresponsable. Coñecer a situación e as políticas desenvolvidas noutros países, rexións e cidades, avaliar o impacto das medidas que se poñen de marcha, analizar e difundir boas prácticas no eido laboral, nas políticas de familia, na intervención e sensibilización socio educativa etc., son accións necesarias para consolidar avances e corrixir tendencias negativas, e por iso constitúe outro dos obxectivos desta área estratéxica.

Noutra orde de cousas, transformar os imaxinarios colectivos require de actuacións que incidan na comunicación en todas as súas vertentes: a comunicación institucional, os medios de comunicación, nomeadamente os de titularidade pública, e a publicidade, deben implicarse na transmisión de contidos e mensaxes que promovan a igualdade de xénero en todos os ámbitos con especial énfase na eliminación de estereotipos que perpetúan a desigualdade. O antedito artigo 31 da Lei 3/2011 establece no seu punto 2 que “os medios de titularidade pública e as empresas de comunicación social que exploten unha concesión ou autorización dun servizo de comunicación audiovisual no ámbito do territorio galego atenderán aos principios xerais recollidos no artigo 6 desta lei, incluíndo na súa programación accións tendentes a promoveren a corresponsabilidade e a eliminación de estereotipos sexistas”. Ademais, as administracións públicas galegas deberán fomentar que o conxunto dos medios de comunicación social desenvolvan un papel activo na eliminación de discriminacións de xénero e no fomento da corresponsabilidade como un valor social”.

Cómpre, polo tanto, fomentar unha comunicación implicada coas distintas dimensións da conciliación corresponsable, que mostre como mulleres e homes poden facer idénticos traballos na esfera laboral e ocuparse de maneira equitativa dos coidados de persoas e das tarefas do fogar.

OBXECTIVO ESTRATÉXICO

Profundar na transformación dos valores que reproducen a desigualdade de xénero mediante a concienciación social e a xeración de coñecemento sobre os beneficios da conciliación corresponsable, nun contexto de posta en valor do traballo doméstico e de coidados.

OBXECTIVOS ESPECÍFICOS E MEDIDAS

Obxectivo específico 1.1. Sensibilizar e informar o conxunto da cidadanía sobre as vantaxes sociais da conciliación corresponsable, incidindo especialmente na concienciación en torno á necesidade dun reparto equitativo do traballo no fogar e dos coidados.

- 1.1.1. Realización de campañas informativas e de sensibilización sobre a importancia do traballo doméstico e de coidados para a sustentabilidade da vida cotiá, que salienten o seu valor social e económico e que afirmen a necesidade de asumilo de maneira equitativa por homes e mulleres; así como sobre os beneficios das medidas que faciliten a conciliación da vida persoal, familiar e laboral dende un enfoque que fomente a corresponsabilidade.
- 1.1.2. Creación dun sistema de información sobre a maternidade e a paternidade corresponsables que conteña información sobre servizos e axudas estatais, autonómicas e locais de apoio ás familias.
- 1.1.3. Edición de materiais divulgativos para o fomento da corresponsabilidade, a eliminación dos estereotipos e a posta en valor do traballo doméstico e os coidados.
- 1.1.4. Desenvolvemento de accións informativas e de orientación no ciclo da maternidade (embarazo, parto, posparto, lactación e coidados infantís) nas que se fomente a corresponsabilidade masculina na crianza e na realización das tarefas do fogar.

Obxectivo específico 1.2. Impulsar a xeración e a transferencia de coñecemento en materia de corresponsabilidade e conciliación

- 1.2.1. Consolidación e ampliación das operacións estatísticas oficiais en materia de conciliación, coidado de menores e atención á dependencia a través dos módulos específicos da Enquisa Estrutural a fogares.

- 1.2.2. Promoción de estudos e investigacións que permitan coñecer e cuantificar o valor social e económico do traballo doméstico e do traballo de coidado e atención ás persoas.
- 1.2.3. Creación dun sistema de indicadores en torno á economía do tempo, que permita valorar cuantitativa e cualitativamente os tempos dedicados ao traballo remunerado, á familia e á esfera persoal, a partir da explotación estatística da Enquisa de emprego do tempo e dunha conta satélite de produción doméstica.
- 1.2.4. Realización de estudos sobre a racionalización horaria e o seu impacto social e económico tanto na sociedade como no tecido empresarial galego
- 1.2.5. Elaboración de estudos sobre a evolución das medidas de conciliación da vida persoal, familiar e laboral implantadas e os seus efectos no curto, medio e longo prazo.
- 1.2.6. Investigación, descrición e análise de medidas de conciliación vinculadas á situación demográfica.
- 1.2.7. Recompilación e difusión de boas prácticas en materia de conciliación e corresponsabilidade.
- 1.2.8. Organización de actividades formativas, congresos e xornadas en materia de políticas públicas de apoio á conciliación da vida laboral, persoal e familiar e racionalización horaria.

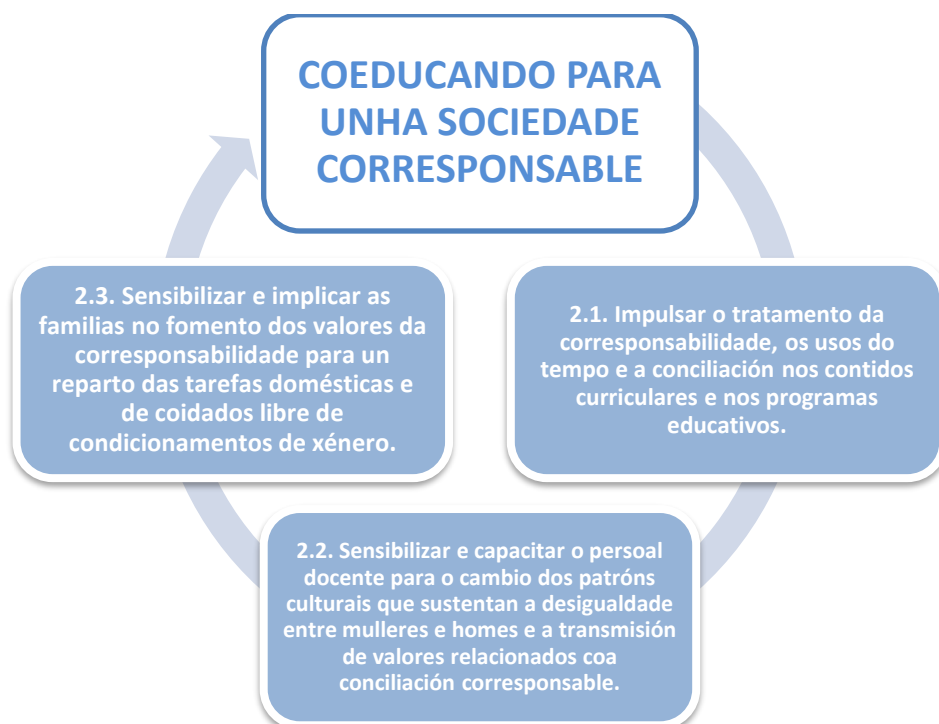
Obxectivo específico 1.3. Promover unha comunicación libre de mensaxes e imaxes que reproducen estereotipos de xénero e potenciar a transmisión de contidos que fomenten a corresponsabilidade, coa implicación dos diferentes axentes.

- 1.3.1. Establecemento de acordos/convenios cos principais medios de comunicación para propiciar a difusión de contidos que fomenten o reparto equilibrado das tarefas do fogar e os coidados e transmitan os beneficios da conciliación.
- 1.3.2. Potenciar a través dos medios de comunicación de titularidade pública a difusión de mensaxes e imaxes nas que todas as persoas que integran a familia comparten o traballo doméstico e as responsabilidades familiares e laborais.
- 1.3.3. Impulso á visibilización do traballo doméstico e de coidados na comunicación institucional desde o enfoque da corresponsabilidade.
- 1.3.4. Desenvolvemento de accións a través da Comisión Asesora de Publicidade non sexista para a creación de contidos publicitarios que transmitan modelos de



convivencia familiar igualitarios, así como as vantaxes da conciliación corresponsable.

ÁREA ESTRATÉXICA 2: COEDUCANDO PARA UNHA SOCIEDADE CORRESPONSABLE



É incuestionable o potencial que presenta a escola como axente socializador, un ámbito privilexiado para traballar, desde as primeiras idades, en prol da transformación dos valores que reproducen os patróns culturais a través dos que se asignan roles diferenciados a mulleres e homes e que están na base da desigualdade de xénero. Por isto, resulta fundamental que o ámbito educativo contribúa ao desenvolvemento integral de nenos e nenas, apreciando as súas diferenzas, pero educando na igualdade de dereitos e oportunidades, así como no respecto mutuo. Como corroborou o Parlamento Europeo no seu Informe sobre a igualdade entre homes e mulleres na Unión Europea (2010), a educación desempeña un papel clave tanto na promoción de eleccións profesionais non condicionadas polo xénero como no alento da corresponsabilidade de homes e mulleres nas tarefas domésticas e de coidado.

Segundo o recollido no artigo 17 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 adoptará, dentro das súas competencias, as medidas conducentes a lles proporcionar, tanto ás mulleres coma aos homes, unha

educación para a igualdade.” Continúa este precepto sinalando que para estes efectos, o currículo regulador da práctica docente de cada un dos niveis, etapas, ciclos, graos e modalidades do sistema educativo adaptarase a unha serie de especificacións relativas a obxectivos, contidos, metodoloxía e criterios de avaliación, entre as cales cabe salientar: a comprensión do valor constitucional da igualdade entre ambos sexos como obxectivo de especial atención, sen que, en ningún caso, se admitan contidos, metodoloxía ou criterios de avaliación transmisores, directa ou indirectamente, dunha distribución estereotipada de papeis entre os sexos ou dunha imaxe de dominación dun sexo sobre o outro en calquera ámbito da vida; e a adquisición, en alumnos e alumnas, dos coñecementos e das actitudes necesarias que lles permitan, cando acaden a madurez, atender as súas propias necesidades domésticas e os labores familiares compartidos, inclusive as cargas parentais e a atención de familiares que, por dependencia, necesiten a asistencia doutras persoas, mulleres ou homes. Para isto, a Xunta de Galicia garante, ademais, a coeducación no marco das súas competencias propias.

Esta preocupación da Administración galega pola educación en igualdade tradúcese nun claro compromiso cun modelo educativo baseado na coeducación, por promover un desenvolvemento integral da persoas libre dos condicionamentos de xénero, apostando por unha intervención educativa que mude as actitudes, os comportamentos e a preeminencia de estereotipos sexistas que non fan outra cousa que perpetuar a desigualdade entre mulleres e homes.

O Plan de actuacións para a igualdade nos centros educativos de Galicia 2016-2020 é o instrumento de planificación de carácter específico no que se enmarcan os obxectivos e medidas incluídos nesta área estratéxica. Segundo se indica neste plan, para a construción dunha sociedade en igualdade, é preciso levar a cabo unha reflexión global sobre o que se ensina, como se ensina e o tipo de sociedade á que nos diriximos. Na escola é posible contribuír aos procesos de socialización do alumnado evitando estereotipos sexistas e polo tanto favorecendo que a sociedade do futuro sexa máis igualitaria. Pero ademais, recoñécese que o ámbito educativo é tamén un espazo para camiñar cara á corresponsabilidade en todos os ámbitos e contribuír a modificar os patróns adquiridos pola tradición familiar e social que manteñen ata día de hoxe unha asignación de tarefas e funcións diferenciadas en función do sexo.

Así, o fomento da conciliación e a corresponsabilidade representan un dos obxectivos deste Plan Galego C+C, en concreto, dentro do segundo eixe, dedicada a “fomentar dinámicas educativas libres de estereotipos de xénero, favorecendo que o alumnado poida desenvolver o seu proxecto vital sen condicionamentos, desde a liberdade e diversidade de opcións”; o obxectivo 1.2 persegue “o desenvolvemento do traballo en rede e visibilizar

as boas prácticas coeducativas dos centros de ensino, especialmente no que se refire á conciliación e á corresponsabilidade”.

Por todo isto, faise imprescindible que nos centros educativos se leven a cabo programas coeducativos, destinados a combater os arraigados estereotipos de xénero, que marcan os roles que homes e mulleres desempeñamos tanto nos ámbitos públicos como nos privados. Non hai que esquecer a importancia do denominado “currículo oculto”, aquelas facetas da vida escolar das que se aprende sen que o profesorado sexa consciente dos seus efectos, nin o alumnado perciba a súa transmisión, e que segue impregnado de condicionantes de xénero. O currículo oculto, está pois presente nas normas, estruturas, rutinas, desde a propia arquitectura dos edificios escolares ou os lugares de recreo, nos cargos directivos dos centros nos distintos niveis e etapas etc. ata ás técnicas de ensino .

No marco do presente plan impulsarase o tratamento da corresponsabilidade, os usos do tempo e a conciliación nos contidos curriculares e nos programas educativos. A través da elaboración e revisión de materiais didácticos para a inclusión de contidos sobre o reparto equilibrado de responsabilidades entre mulleres e homes e da elaboración de orientacións para a valoración de materiais. Así mesmo, realizarase un tratamento específico sobre o fomento da corresponsabilidade e a conciliación no currículo de libre configuración do Bacharelato, e en xeral, promocionarase a imaxe de mulleres e homes conciliando de maneira corresponsable na actividade docente.

Para lograr estes obxectivos é esencial, xa que logo, a implicación do persoal docente, como axente clave na transmisión destes valores no ámbito escolar. Cómpre polo tanto promover unha toma de conciencia real e sólida entre este colectivo, tarefa na que a formación en igualdade de xénero xoga un papel central.

Impulsarase para isto, a formación do profesorado en estratexias para o fomento de actitudes e valores entre o alumnado que favorezan a corresponsabilidade e a conciliación, e incluírase estes contidos na formación inicial do novo persoal funcionario docente. Ademais, promocionarase a súa abordaxe en espazos de debate, foros e a través de material divulgativo.

Pero non abonda con circunscribir a coeducación, o tratamento da conciliación corresponsable e os usos do tempo ao centro educativo. A escola non é un ámbito illado e exclusivo no que educar as futuras xeracións na igualdade entre homes e mulleres, a formación e a socialización transcende o espazo da educación formal para implicar a toda a comunidade educativa, e especialmente as familias. Así, e como terceiro obxectivo desta área estratéxica, propónse a implicación de nais, pais, titores e todas as persoas que integran as unidades de convivencia dos rapaces e rapazas para que fagan un esforzo á hora de transmitir valores de igualdade a través de comportamentos e actitudes que

fomenten e visibilicen que mulleres e homes poden ocuparse por igual das tarefas domésticas e de coidado. Isto ten unha transcendencia incuestionable, posto que as persoas reproducimos con máis facilidade comportamentos e pautas de actuación nas que fomos educadas. Así, é importante fomentar entre os e as menores a responsabilidade na realización das tarefas do fogar e no coidado de persoas, con independencia do seu sexo, responsabilidade acorde coa idade e coas capacidades dos e das menores, pero sempre libre dos estereotipos de xénero. Rapaces e rapazas deben recibir unha educación igualitaria que lles proporcione as ferramentas e capacidades necesarias para desenvolver calquera tipo de traballo remunerado, pero tamén as tarefas cotiás necesarias para o desenvolvemento das nosas vidas, sen condicionamentos de xénero.

Para isto, cómpre seguir impulsando as Escolas de Nais e Pais como instrumentos de acción coeducativa e de concienciación sobre o necesario reparto equilibrado das tarefas doméstico-familiares. Ademais, analizaranse e difundiranse boas prácticas e materiais de referencia neste eido dirixidos ás familias e favorecerase a súa implicación nos programas de innovación educativa que xa se están a traballar no ámbito da igualdade.

OBXECTIVO ESTRATÉGICO

Avanzar na coeducación para eliminar roles e estereotipos de xénero que repercuten na histórica división sexual do traballo e perpetúan a desigualdade na asunción das responsabilidades domésticas e familiares por parte de mulleres e homes

OBXECTIVOS ESPECÍFICOS E MEDIDAS

Obxectivo específico 2.1. Impulsar o tratamento da corresponsabilidade, os usos do tempo e a conciliación nos contidos curriculares e nos programas educativos.

- 2.1.1 Realización dun tratamento específico sobre o fomento da corresponsabilidade e a conciliación dentro da programación da materia de libre configuración para abordar a perspectiva de xénero dende o ámbito educativo.
- 2.1.2 Elaboración de orientacións para a valoración de materiais didácticos desde o punto de vista do fomento da corresponsabilidade, harmonización de tempos e a conciliación.
- 2.1.3 Elaboración e revisión de materiais didácticos vinculados a programas e proxectos educativos co fin de incluír contidos sobre as vantaxes dunha distribución dos tempos de traballo, persoais e familiares e un reparto equilibrado de responsabilidades entre mulleres e homes.

- 2.1.4 Inclusión de materiais sobre a boa xestión dos tempos, corresponsabilidade e conciliación nas maletas viaxeiras para ensinanza obrigatoria sobre igualdade de xénero.
- 2.1.5 Elaboración dun programa educativo con perspectiva de xénero que favoreza a participación, a investigación e a intervención do alumnado en dinámicas e iniciativas ao redor da corresponsabilidade e conciliación.
- 2.1.6 Promoción da imaxe de homes e mulleres conciliando de maneira corresponsable para que o alumnado dispoña de referentes femininos e masculinos neste ámbito.

Obxectivo específico 2.2. Sensibilizar e capacitar o persoal docente para o cambio dos patróns culturais que sustentan a desigualdade entre mulleres e homes e a transmisión de valores relacionados coa conciliación corresponsable.

- 2.2.1 Formación do profesorado en estratexias para o fomento de actitudes e valores entre o alumnado que favorezan a corresponsabilidade e a conciliación.
- 2.2.2 Inclusión da corresponsabilidade e da conciliación como principios de igualdade na formación inicial do novo persoal funcionario docente.
- 2.2.3 Creación dun espazo propio sobre a importancia de coeducar en corresponsabilidade nos foros de debate e discusión interdisciplinarios constituídos para garantir liñas estratéxicas comúns en materia de igualdade.
- 2.2.4 Realización de publicacións divulgativas para o profesorado que difundan os principios da coeducación, da igualdade na comunidade educativa, con especial incidencia na importancia do reparto equilibrado de tarefas entre mulleres e homes, e a distribución equilibrada dos tempos.

Obxectivo específico 2.3. Sensibilizar e implicar as familias no fomento dos valores da corresponsabilidade para un reparto das tarefas domésticas e de coidados libre de condicionamentos de xénero.

- 2.3.1 Deseño e posta en marcha de actividades de sensibilización e información ás familias con mensaxes relacionadas coa corresponsabilidade e o cambio de roles nas tarefas domésticas e de coidados.
- 2.3.2 Impulso das Escolas de Nais e Pais como instrumento de acción coeducativa e de concienciación sobre o necesario reparto equilibrado das tarefas doméstico familiares entre mulleres e homes e a importancia dun uso axeitado dos tempos.



- 2.3.3 Análise e difusión de boas prácticas e materiais de referencia na promoción da conciliación corresponsable dirixidas ás familias.

ÁREA ESTRATÉXICA 3: ARTELLANDO UNHA NOVA CULTURA DOS TEMPOS



O tempo é unha concepto complexo e pluridimensional que pode entenderse no seu sentido “físico” ou cuantitativo, en relación coa súa ordenación -horarios, calendarios...- pero que ten tamén unha vertente “social”, relacionada coa construción social dos tempos -tempo persoal, familiar, laboral-, e que é resultado das relacións sociais.

A organización dos tempos adquire protagonismo como preocupación crecente da nosa sociedade, como factor de benestar a medida que se producen transformacións sociais relevantes: a participación máis elevada de mulleres no mercado de traballo acontecida no século XX, a dobre presenza feminina, o envellecemento da poboación, a desincronización de horarios etc. É en torno a esta concepción onde debe situarse o debate sobre a distribución social e por razón de xénero dos tempos e da racionalización e a conciliación

horaria desde o punto de vista das demandas da cidadanía e das necesidades produtivas das organizacións. De feito, o equilibrio entre a dimensión laboral, persoal e familiar é unha constante de conflito e preocupación social, posto que ten unha repercusión importante na saúde e no benestar de todas as persoas.

No obxectivo da racionalización e a conciliación horaria, ademais da existencia duns servizos públicos de calidade, xogan un papel central políticas transversais e integrais que dean resposta ás necesidades que reclama unha nova xestión dos tempos. Así, as transformacións que vén experimentando a sociedade e a economía están na demanda crecente dunha reforma horaria: desde factores como o declive demográfico, con baixa natalidade e un crecemento importante da poboación envellecida; cambios nas estruturas familiares -con tendencia a reducir a dimensión dos fogares- e nos roles dentro da familia; cambios na economía e na organización do traballo relacionados coa globalización, a terciarización e a entrada na sociedade da información, coa introdución das novas tecnoloxías que permiten novas fórmulas de traballo, ata os cambios nas pautas sociais e culturais, cunha maior preocupación da cidadanía polo equilibrio dos tempos e a necesidade de compaxinar a dimensión pública e privada, están incidindo nas necesidades de reformas.

No Informe da Subcomisión para o estudo da Racionalización de Horarios, a Conciliación da Vida Persoal, Familiar e Laboral e a Corresponsabilidade do Congreso dos Deputados cualifícase como “singular e anómala” a organización dos horarios e o tempo de traballo en España, en absoluto acordes cos de Europa e o resto do mundo occidental¹⁵. Longas xornadas laborais frecuentemente partidas cun tempo de descanso excesivo para o xantar, o que fai que as xornadas se alonguen e rematen tarde, coas consecuencias que isto ten en termos de dispoñibilidade de tempo para o descanso, o lecer e a familia. Esta irracional distribución dos tempos agudiza a desigualdade de xénero no que se refire aos tempos de coidado e de interacción coas fillas e fillos. Frecuentemente os homes saen máis tarde do traballo, o que implica que as mulleres asumen máis traballo doméstico e de coidado das persoas -moitas veces a costa de estratexias e renuncias de diverso tipo xa mencionadas, que inciden na súa carreira profesional-.

A racionalización horaria pode definirse como o conxunto de medidas en torno á organización dos tempos sociais que fai posible a conciliación da vida persoal, familiar e laboral e, ao mesmo tempo, unha optimización do tempo de traballo.

Distintos estudos, espazos para o debate como as comisións celebradas en distintos parlamentos do Estado, así como as prácticas desenvolvidas noutros países da nosa

¹⁵ En “Informe de la Subcomisión creada en el seno de la Comisión de Igualdad para el estudio de la racionalización de horarios, la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y la corresponsabilidad”. Boletín Oficial de las Cortes Generales, Congreso de los Diputados. X Legislatura. 26 de septiembre de 2013.

contorna, poñen de manifesto que unha racionalización horaria suporía múltiples beneficios para a nosa sociedade, a saber:

- Melloraría o benestar da cidadanía en tanto que facilitaría a harmonización da vida persoal, familiar e laboral.
- Favorecería un contexto máis proclive á corresponsabilidade no reparto das tarefas domésticas e de atención á familia.
- Melloraría a calidade de vida e a saúde das persoas: diminuíría a sinistralidade, aumentarían as horas de sono, melloraría o estado físico e mental ao dispoñer de máis tempo para a práctica deportiva, as afeccións persoais etc.
- Incrementaría a produtividade e competitividade das empresas.
- Melloraría o rendemento escolar.
- Favorecería a participación e o compromiso social e fomentaría a cultura e o ocio.
- Fomentaría o aforro enerxético e a eficiencia nos desprazamentos, reducindo gastos innecesarios á poboación traballadora e ás persoas en xeral.
- Faría converxer os horarios laborais, escolares e comerciais cos da maioría de países europeos.

Por todo isto, é preciso sentar as bases dunha nova cultura dos tempos que promova a racionalización horaria; emprender reformas horarias que teñan en conta as necesidades da poboación en distintos ámbitos: a coordinación dos horarios laborais cos escolares, un dos problemas máis graves para a conciliación das familias; así como a revisión dos horarios comerciais, de hostalería e dos servizos de ocio desde a perspectiva da conciliación das persoas que traballan nestes sectores, en moitos casos aínda con xornadas partidas cunha longa pausa ao medio día, e con horarios de finalización tardíos.

Outro freo importante á racionalización horaria vén determinado pola programación televisiva, o denominado prime time das cadeas de televisión xeneralistas que finalizan despois das doce da noite, tendencia que non se observa noutros países europeos. Por iso, emprenderanse accións de sensibilización para que os medios de comunicación galegos adapten a súa programación a uns horarios máis racionais.

Cómpre polo tanto, impulsar un pacto social en favor da racionalización horaria. Horarios máis racionais que faciliten a vida das persoas e que melloren a calidade de vida de mulleres e homes.

A este respecto, son tamén de interese as propostas de elaboración de plans de reordenación de tempos nas cidades e rexións, formuladas por distintas persoas expertas no marco da posta en marcha de políticas do tempo que poñan o foco no traballo reprodutivo. Con frecuencia os horarios das cidades están concibidos sen ningún grao de

coordinación, debido a que son establecidos por instancias distintas (industrias, administración educativa, administración sanitaria, asociacións de comerciantes etc.). Esta descoordinación horaria só é sustentable desde a asunción dun modelo de familia tradicional, no que unha muller libre de obrigas profesionais é a persoa que pode desenvolver xestións administrativas, sanitarias, comerciais ou doutro tipo en calquera horario, unha realidade que non se corresponde coa situación actual e que, doutra banda, sería claramente inxusta para as mulleres. Urxe, polo tanto, que as comunidades locais - cidades, áreas metropolitanas, vilas- emprendan plans de reordenación do tempo, a partir dos cales se harmonicen e diversifiquen os horarios das poboacións para atender as diversas necesidades da cidadanía.

É o ámbito local, ademais, o espazo idóneo para o deseño de medidas de distinta índole que faciliten a conciliación da vida laboral, persoal e familiar adaptadas ás necesidades e características propias das respectivas poboacións. Para iso, cómpre apoiar a creación ou extensión de recursos locais que permitirán harmonizar os tempos ás familias con menores ou persoas maiores e/ou en situación de dependencia ao seu cargo.

Tamén é imprescindible o desenvolvemento de políticas transversais de urbanismo e mobilidade pola súa transcendental incidencia na distribución dos tempos das persoas que melloren a calidade de vida da cidadanía, e por iso constitúe outro dos obxectivos desta área estratéxica.

Historicamente, a configuración urbanística das cidades respondeu ao modelo do sistema produtivo industrial no que a distribución dos tempos se corresponde cunha estrutura lineal, acorde coa distribución dos tempos tradicionais do mundo produtivo e, polo tanto, da poboación masculina -oito horas para traballar, oito para descansar, oito para durmir-, deixando á marxe os tempos ligados aos roles do traballo reprodutivo asociados ao xénero feminino, que debían acomodarse a unha planificación pensada para o rol produtivo. Neste modelo urbanístico que acabou por xerar segregación funcional e dispersión territorial, con concentración espacial de actividades exclusivas, derivou na primacía do uso do transporte privado e, polo tanto, nunha mobilidade pouco sustentable.

É necesario, pois, que as administracións públicas traballen coordinadamente para unha ordenación territorial e unha planificación urbana sustentable e amigable coas necesidades do conxunto da cidadanía e non só a dunha parte da poboación.

A día de hoxe resulta obvio que unha boa rede de transporte público -máis utilizado, por outra parte, pola poboación feminina- xunto cunha planificación urbana que favoreza a mobilidade peonil, reduza a densidade de tráfico das cidades ou facilite o aparcamento, só pode ter consecuencias positivas no benestar e na calidade de vida das persoas, nomeadamente, entre outras vantaxes, reducindo tempos investidos nos desprazamentos.

O deseño dos espazos urbanos, acorde con este novo concepto de mobilidade, así como a construción de equipamentos de proximidade que faciliten a conciliación é outro dos ámbitos clave para a harmonización dos tempos.

OBXECTIVO ESTRATÉXICO

Potenciar o cambio cultural nos usos do tempo mediante o impulso de políticas transversais que incidan nunha mellor xestión do tempo das persoas e na racionalización horaria, coa implicación dos distintos actores sociais.

OBXECTIVOS ESPECÍFICOS E MEDIDAS

Obxectivo específico 3.1. Apoiar iniciativas que favorezan a reordenación dos tempos, así como a racionalización horaria, coa participación dos diferentes actores sociais.

- 3.1.1 Impulso á constitución de Pactos Locais para a mellora dos usos e a xestión do tempo.
- 3.1.2 Apoio e promoción de estudos diagnóstico e procesos de participación cidadá para que as entidades locais coñezan as necesidades da cidadanía en materia de usos do tempo e sincronización horaria, de cara á elaboración e implantación de plans de ordenación do tempo.
- 3.1.3 Apoio aos plans de ordenación do tempo en municipios e áreas metropolitanas dirixidos á unha mellora da coordinación dos horarios de servizos públicos e privados, oficinas públicas, comercio e transporte coas esixencias persoais, familiares e laborais da cidadanía.
- 3.1.4 Impulso á utilización dos recursos dixitais existentes nos centros para levar a cabo titorías online entre o profesorado e as familias, co fin de facilitar a conciliación.
- 3.1.5 Utilización do programa Abalar pola comunidade educativa coma ferramenta estratéxica para comunicación inmediata e instantánea entre o centro educativo e as familias.
- 3.1.6 Fortalecemento dos servizos de administración electrónica e non presencial nas administracións públicas.

- 3.1.7 Extensión dos servizos telemáticos no eido da saúde -plataforma É-Saúde (acceso á historia clínica, xestión de citas...)- e a telemedicina para simplificar os tempos que a cidadanía dedica á atención sanitaria.
- 3.1.8 Realización de accións informativas e formativas para uns usos máis racionais do tempo e para a difusión de novos modelos e propostas relacionadas co goce do tempo por parte de mulleres e homes.
- 3.1.9 Posta en marcha de actuacións de sensibilización para que os medios de comunicación adapten a súa programación a uns horarios máis racionais.

Obxectivo específico 3.2. Promover a implantación no ámbito local de medidas que faciliten a conciliación da vida persoal, familiar e laboral.

- 3.2.1 Apoio aos concellos galegos para desenvolver iniciativas extraescolares de conciliación que permiten ás familias compatibilizar o traballo remunerado coa vida persoal e familiar.
- 3.2.2 Desenvolvemento de accións, en colaboración coa Fegamp, para a difusión e o intercambio de experiencias e boas prácticas en materia de plans e programas municipais de conciliación da vida laboral, persoal e familiar.
- 3.2.3 Posta en marcha de accións de recoñecemento institucional aos establecementos que contan con estruturas e servizos que atendan as diferentes necesidades das familias con nenos e nenas pequenos.
- 3.2.4 Promoción da implantación de bancos de tempo nas cidades e vilas e apoio para a súa xestión, organización e posta en marcha.

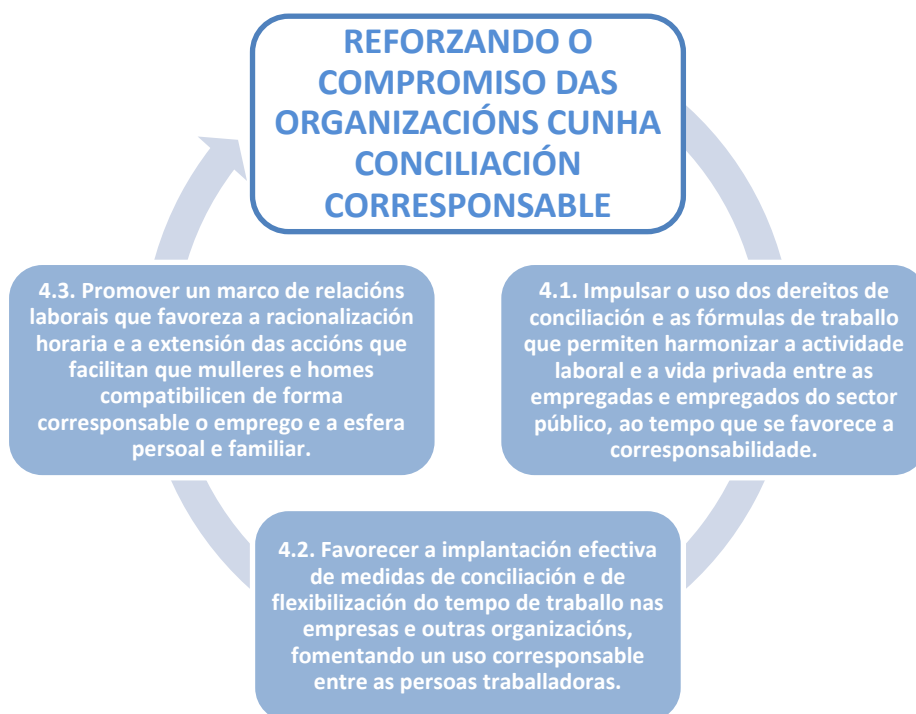
Obxectivo específico 3.3. Reforzar a planificación con enfoque de xénero no ámbito do urbanismo, a vivenda e a mobilidade, de xeito que se teñan en conta as diferentes necesidades de mulleres e homes á hora de harmonizar os seus tempos.

- 3.3.1 Identificación e difusión de boas prácticas de planificación urbanística e mobilidade urbana e rural que favorezan a conciliación corresponsable e un equilibrio nos usos do tempo para mulleres e homes.
- 3.3.2 Impulso á elaboración de plans de mobilidade por parte das entidades locais para o seu desenvolvemento no ámbito municipal, metropolitano ou comarcal.



- 3.3.3 Fomento dun urbanismo orientado á integración de funcións nos espazos de nova creación, que permita a proximidade dos servizos máis importantes - espazos de usos comerciais, residenciais, de equipamentos e de ocio-.
- 3.3.4 Introducción de novas variables como o factor tempo e a seguridade desde a perspectiva de xénero, na planificación e xestión do territorio.
- 3.3.5 Promoción de actuacións de ordenación territorial que favorezan o acceso e a proximidade dos servizos, en especial sanitarios, educativos e de atención ás persoas maiores e ao coidado de menores.

ÁREA ESTRATÉXICA 4: REFORZANDO O COMPROMISO DAS ORGANIZACIÓNS CUNHA CONCILIACIÓN CORRESPONSABLE



Se na organización da vida das persoas hai un tempo que ten especial incidencia na calidade de vida e no benestar, este é o tempo dedicado ao traballo remunerado, un tempo que precisa ser abordado desde a óptica da conciliación da esfera privada e profesional, en aras de conseguir o necesario equilibrio que permita a traballadoras e traballadores compaxinar a vida persoal e familiar co traballo, sen que isto constitúa un prexuízo para os intereses organizativos e produtivos das empresas.

Hoxe en día existe abundante información obtida a través de enquisas, estudos e análise de boas prácticas empresariais que indican que facilitar a conciliación da vida laboral, persoal e familiar, nomeadamente mediante o establecemento de fórmulas de flexibilidade organizativa no tempo e no espazo -horario flexible, xornada continua ou traballo a distancia, entre outras- repercute positivamente na satisfacción das empregadas e

empregados. Isto, á súa vez, tradúcese en vantaxes para a empresa: redución do absentismo, menor rotación, retención do talento etc. e, en consecuencia, maior produtividade.

Pero a mirada aos tempos dedicados ao traballo remunerado e a súa distribución require dunha análise da situación tanto das persoas asalariadas como da de mulleres e homes que traballan por conta propia.

Segundo os resultados da Enquisa Nacional de Condicións de Traballo (EWCS) de 2015¹⁶, en España na maioría dos casos, son as empresas as que deciden o horario laboral das persoas traballadoras sen posibilidade de cambios por parte destas (65 %). Con todo, o 6 % das persoas ocupadas pode elixir entre varios horarios fixos, o 13 % pode adaptar as súas horas de traballo dentro de certos límites (por exemplo, horario flexible) e o 15 % pode determinar enteiramente o seu horario. O horario flexible aumentou en 2015 respecto de 2005 (8 %) e 2010 (7 %).

A análise dos colectivos que predominan en cada un dos tipos de organización horaria pon de manifesto que case oito de cada dez traballadores e traballadoras por conta allea non poden modificar o seu horario laboral. Este escenario é máis común entre a poboación moza, as e os asalariados con contrato temporal, as mulleres e o persoal que traballa na educación, na Administración pública e en defensa. Por ocupación, persoas empregadas en postos de contabilidade e xestión administrativa, traballadores e traballadoras de servizos, sector comercial e ocupacións elementais, son as que con máis frecuencia están suxeitas a horarios fixos. Traballadoras e traballadores autónomos, pola súa banda deciden o seu horario libremente en sete de cada dez casos.

Pola súa banda, a Enquisa estrutural a fogares de 2016 que leva a cabo o Instituto Galego de Estatística revela, como se recolle no capítulo de diagnose, que só en torno a un terzo das persoas asalariadas de Galicia pode acollerse na súa empresa a horarios flexibles e un 41,8 % a unha redución de xornada, proporción que ascende ao 47 % entre as mulleres entrevistadas.

Fomentar o equilibrio entre a vida persoal, familiar e laboral pasa por incidir na racionalidade dos horarios laborais, ao cabo, cunha influencia determinante no resto dos horarios sociais.

Hoxe en día está máis que constatado que España presenta uns índices de produtividade máis baixos que os outros países europeos á vez que unha organización do tempo de

¹⁶ A Enquisa Nacional de Condicións de Traballo realizada polo Instituto Nacional de Seguridade e Hixiene no Traballo (INSHT) enmárcase no proxecto de Eurofound (Fundación Europea para a mellora das Condicións de Vida e Traballo), organismo que leva a cabo a EWCS, unha enquisa sobre as condicións de traballo nos vinte e oito países da Unión Europea e catro estados máis do continente para obter datos, que permitan a análise e a comparación da situación nos distintos países, e que en 2015 desenvolveu a súa sexta edición.

traballo máis ineficiente e na que a cultura do presentismo está aínda fortemente instaurada. A relación entre o número de horas traballadas e a produtividade non é directa; traballar moitas horas pero cunha organización ineficiente do traballo ou unha cultura presencialista implica unha perda notoria da produtividade. Unha deficiente xestión do tempo de traballo ten, ademais, outras negativas consecuencias: afectar á saúde das persoas traballadoras, incrementando determinados factores de risco psicosocial, dificulta o desenvolvemento persoal e profesional dentro e fóra da xornada laboral, incrementa o absentismo, dificulta o compromiso das persoas traballadoras e a captación, o desenvolvemento e retención do talento por parte das empresas tamén se fai máis complexa.

A pesar de todas estas evidencias hai que recoñecer tamén que a xestión eficiente do tempo de traballo nas empresas non é sempre un asunto doado ou facilmente asumible. Detéctanse custos organizativos en aspectos como a suplencia das persoas con alto grao de formación e especificidade, ou na redistribución do traballo e as problemáticas asociadas coa asunción de novas cargas de traballo por parte do resto de persoas traballadoras. Este tipo de factores, fai que moitas empresas se resistan aínda a introducir medidas favorecedoras da conciliación. Neste sentido, a implicación dos equipos directivos e os cargos intermedios, así como a implantación de fórmulas de traballo en equipo contribuirían a eliminar estas barreiras á instauración de prácticas de flexibilidade laboral e a extensión doutras medidas de conciliación, como os permisos, licenzas e excedencias. De aí a importancia de apoiar ás empresas na posta en marcha e consolidación de medidas e recursos para harmonización da vida laboral, persoal e familiar e de flexibilización do traballo, a través de accións de información e asesoramento e de axudas para a implantación destas medidas.

Hai que ter en conta que aínda que moitas empresas deron pasos importantes nas posibilidades de compatibilizar mellor traballo e vida persoal e familiar, o certo é que persiste unha cultura empresarial remisa á introdución de medidas de conciliación pola súa incidencia na produtividade. E é a asignación tradicional de roles e identidades á que acaba por xerar unha posición desvantaxosa para as mulleres nas empresas e no mercado de traballo en xeral, que son as que máis uso fan das medidas de conciliación, tal e como se puido comprobar na análise diagnóstica realizada, por exemplo, no caso das excedencias para o coidado de fillas e fillos, nas que máis do 90 % das persoas que se acollen a elas son mulleres. Así, a ausencia de corresponsabilidade nos fogares fai que unha idea aínda estendida entre o empresariado é que as responsabilidades familiares limitan o rendemento profesional das mulleres, o que constitúe un importante freo a súa progresión laboral, cando non un límite claro en forma de discriminación laboral nos procesos de contratación de persoal.

Incorporar a perspectiva da corresponsabilidade ás políticas de conciliación e xestión do tempo de traballo supón avanzar cara a individualización dos dereitos para acceder aos permisos vinculados co coidado de persoas. Mulleres e homes traballadores deben poder gozar por igual de permisos relacionados co coidado, e o seu uso debe ser tamén promocionado entre os homes desde as propias empresas, potenciando un cambio cultural que reverta o escenario actual, no que son as mulleres as que fan uso na inmensa maioría dos casos dos permisos, das excedencias para o coidado de persoas e das reducións de xornada. A este respecto, a incorporación dos plans de igualdade nas empresas e a implantación progresiva da responsabilidade social corporativa, constitúen tamén importantes ferramentas para avanzar na harmonización do tempo de traballo e a vida persoal e familiar. Favorecer este contexto empresarial debe ser, polo tanto, un obxectivo central do presente plan e, en concreto, desta área estratéxica.

No ámbito do emprego público tamén debe entrar con máis forza o fomento da conciliación corresponsable. Segundo o artigo 29 da Lei 3/2011, do 30 de xuño, de apoio á familia e á convivencia de Galicia, “a Xunta de Galicia promoverá para os traballadores e as traballadoras de empresas privadas e facilitará para os traballadores e as traballadoras ao seu servizo, naqueles casos nos que o posto concreto o permita, a posibilidade do desenvolvemento do traballo mediante modalidades que non requiran presenza física neste, sempre que esta medida sexa compatible coa consecución dos obxectivos laborais previstos”.

O sector público debe desempeñar un papel tractor na implantación dunha nova cultura da xestión do tempo de traballo, e pode servir de exemplo en materia horaria e outras medidas de conciliación da esfera laboral e privada. Así, deben estenderse, ampliarse e promocionarse as distintas fórmulas de conciliación xa implantadas no seo da Administración autonómica: xornadas compactadas e xornadas continuas, flexibilidade espacial -a través do teletraballo, de solucións como as videoconferencias ...- flexibilidade horaria de entrada e saída, así como flexibilidade horaria recuperable etc., deben ser promocionadas desde a perspectiva dun uso corresponsable entre as empregadas e empregados públicos. De feito, como recolle o capítulo de diagnóstico, a maioría do persoal funcionario que se acolle a fórmulas de traballo flexible son mulleres: o 69 % de quen gozan de flexibilidade por conciliación, o 63 % das persoas que fan uso da flexibilización automática e o 61 % de quen desenvolven parte do seu labor a través do teletraballo.

Doutra banda, é necesario promover un marco de relacións laborais que favoreza a racionalización horaria e a extensión das accións que facilitan que mulleres e homes compatibilicen de forma corresponsable o emprego e a esfera persoal e familiar, outro dos obxectivos específicos desta área estratéxica. Así, por un lado, as Administracións públicas

deben ao respecto, recoñecer e potenciar os esforzos que realizan algunhas empresas neste ámbito, a través de accións de recoñecemento público a aquelas empresas que implanten medidas de conciliación e de apoio á familia, tal e como establece o artigo 29.7 da mencionada Lei 3/2011. Ademais, a contratación pública ten que poñer en práctica criterios favorecedores da responsabilidade social neste ámbito, mediante a aplicación de cláusulas coas que se dea preferencia na adxudicación pública ás empresas que establezan para o seu persoal medidas de conciliación da vida persoal, familiar e laboral, consonte tamén ao establecido no punto 4 do antedito artigo 29 da Lei 3/2011.

Doutra banda, cómpre indicar que para facer fronte ás dificultades de toda índole que dificultan a implantación de medidas de conciliación da vida persoal, familiar e laboral nas empresas é imprescindible a reflexión, o acordo e o avance das organizacións empresariais e sindicais neste ámbito, así como a promoción institucional deste debate. Así, a negociación colectiva debe configurarse como un pilar básico sobre o que xestionar a conciliación entre o traballo e a vida privada de traballadores e traballadoras, buscando o equilibrio entre as necesidades das empresas e as do seu persoal. A negociación colectiva perfílase, pois, como un instrumento idóneo para regular a reordenación flexible do tempo de traballo e outras medidas de conciliación, en tanto que é a ferramenta que mellor capacidade de adaptación presenta á realidade concretas dos sectores, das empresas e das persoas traballadoras. A concertación e o diálogo social implica unha constante comunicación e recíproca permeabilidade, adaptándose ás necesidades cambiantes e considerando que as necesidades de cada sector son específicas.

OBXECTIVO ESTRATÉXICO

Consolidar modelos de organización no ámbito institucional, social e empresarial comprometidos coa posta en marcha de accións efectivas que favorezan a conciliación da vida persoal, familiar e laboral e promovan un uso corresponsable das medidas entre as persoas traballadoras.

OBXECTIVOS ESPECÍFICOS E MEDIDAS

Obxectivo específico 4.1. Impulsar o uso dos dereitos de conciliación e as fórmulas de traballo que permiten harmonizar a actividade laboral e a vida privada entre as empregadas e empregados do sector público, ao tempo que se favorece a corresponsabilidade.



- 4.1.1 Consolidación da oferta de actividades formativas para o persoal ao servizo da Administración autonómica e o seu sector público nas modalidades de teleformación, formación mixta, autoformación ou videoconferencia.
- 4.1.2 Prioridade na incorporación a accións formativas a empregados e empregadas públicas que veñan de gozar do permiso de maternidade e paternidade, redución de xornada ou excedencia para o coidado de familiares.
- 4.1.3 Fomento e extensión nas administracións públicas galegas de medidas de flexibilidade espacial (mobilidade xeográfica, de área) así como a utilización de novas tecnoloxías que permitan a conciliación (videoconferencias...), nomeadamente a fórmula do teletraballo.
- 4.1.4 Creación dun sistema de información sobre recursos existentes para facilitar o equilibrio entre a vida profesional, persoal e familiar e promover a corresponsabilidade dirixido ao conxunto de empregadas e empregados públicos das distintas administracións galegas.
- 4.1.5 Desenvolvemento de campañas de sensibilización e información en materia de conciliación e corresponsabilidade dirixidas ao persoal ao servizo da Administración Autonómica.
- 4.1.6 Dotación de salas de repouso e lactación nos centros de traballo da Administración autonómica para as traballadoras embarazadas e as nais e pais no caso da lactación.
- 4.1.7 Impulso de novas formas de organización administrativa do traballo mediante a implantación de horarios flexibles, incluíndo a posibilidade de establecer bolsas de horas de libre disposición acumulables entre si de ata un 5% da xornada anual, con carácter recuperable.
- 4.1.8 Facilitación de servizo de ludoteca durante as accións formativas do profesorado realizadas en fin de semana.
- 4.1.9 Equiparación progresiva dos permisos de maternidade e paternidade de forma intransferible, incrementando o permiso de paternidade de cinco a sete semanas, para impulsar a corresponsabilidade na crianza e coidado de menores, de xeito que as empregadas e empregados da Administración Xeral e sector público autonómico gocen dos mesmos dereitos.
- 4.1.10 Implantación dun permiso adicional de catro semanas, en caso de parto, para o persoal funcionario, durante o que se percibirá o 75% de todas as retribucións e que poderá desfrutar indistintamente unha ou outra persoa proxenitora.

- 4.1.11 Consolidación de medidas que consideren as situacións de risco durante o embarazo, maternidade, adopción e acollemento, risco durante a lactación, paternidade e incapacidade temporal, para o cómputo da duración dos contratos de investigación ou predoutorais, que dean lugar á prórroga do prazo de execución.
- 4.1.12 Formulación de instancia ás institucións europeas e estatais para que as situacións de risco durante o embarazo, maternidade, adopción e acollemento, risco durante a lactación, paternidade e incapacidade temporal se poidan descontar do prazo estipulado para a valoración dos proxectos de investigación.

Obxectivo específico 4.2. Favorecer a implantación efectiva de medidas de conciliación e de flexibilización do tempo de traballo nas empresas e outras organizacións, fomentando un uso corresponsable entre as persoas traballadoras.

- 4.2.1 Apoio económico á implantación de plans de igualdade nas pequenas e medianas empresas para o desenvolvemento de medidas de conciliación e corresponsabilidade.
- 4.2.2 Establecemento de axudas ás pequenas e medianas empresas galegas para a introdución de medidas de organización flexible do tempo de traballo (flexibilidade horaria, de xornada, quendas, vacacións), o traballo a distancia, a mobilidade xeográfica así como outros beneficios sociais e servizos que faciliten ás traballadoras e traballadores compatibilizar a esfera laboral coa vida persoal e familiar.
- 4.2.3 Desenvolvemento de programas de diagnóstico e asesoramento a pequenas e medianas empresas e a persoas autónomas con traballadores e traballadoras a cargo para a aplicación de medidas de ordenación do tempo de traballo e outras medidas de conciliación corresponsable.
- 4.2.4 Desenvolvemento de actuacións de información, sensibilización e formación sobre novas fórmulas de organización laboral, usos do tempo e corresponsabilidade dirixidas ás empresas e persoas traballadoras do sector pesqueiro e agrogandeiro.
- 4.2.5 Consolidación de axudas á conciliación por maternidade ou paternidade da persoa traballadora autónoma, nos casos e que se amplíe a contratación da persoa substituta da devandita baixa.
- 4.2.6 Establecemento de axudas ás empresas galegas para a contratación dunha persoa substituta durante o permiso de paternidade do traballador.

- 4.2.7 Implantación de servizos de substitución nas explotacións agrarias.
- 4.2.8 Impulso de accións de mellora do acceso en transporte público aos polígonos industriais.
- 4.2.9 Impulso da formación non presencial e adecuación horaria das accións formativas ás necesidades de conciliación das persoas traballadoras.

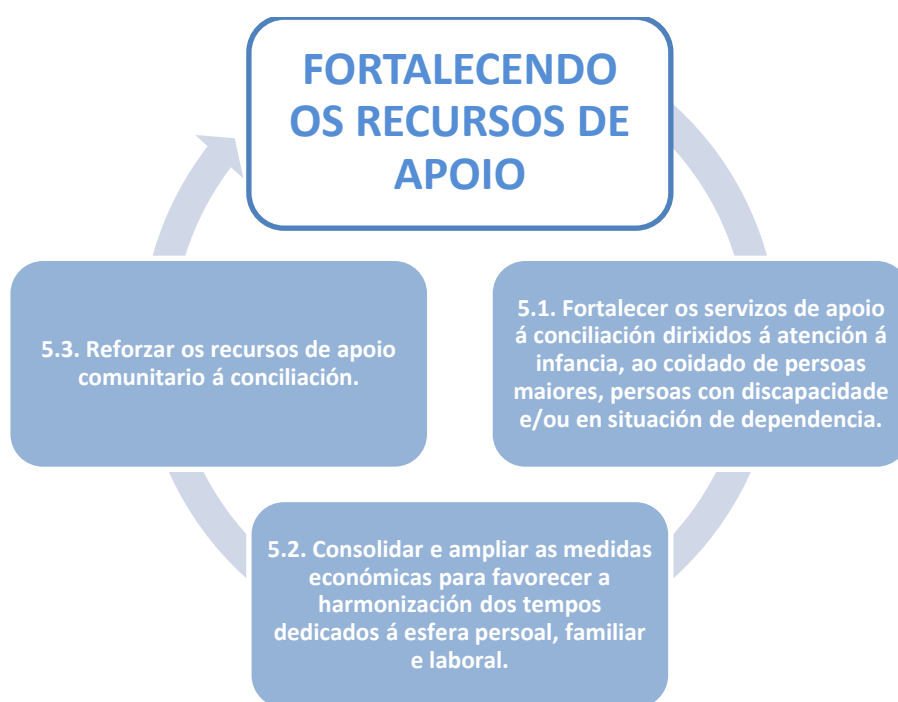
Obxectivo específico 4.3. Promover un marco de relacións laborais que favoreza a racionalización horaria e a extensión das accións que facilitan que mulleres e homes compatibilicen de forma corresponsable o emprego e a esfera persoal e familiar.

- 4.3.1 Organización de actividades para a difusión de boas prácticas de organizacións e empresas que fan un uso racional, harmónico e corresponsable do tempo e outras medidas de conciliación.
- 4.3.2 Consideración da existencia de plans de igualdade que contemplan medidas para fomentar a conciliación e a corresponsabilidade como criterio obxectivo de valoración nas bases reguladoras de subvencións dirixidas a entidades de iniciativa social.
- 4.2.3 Preferencia no acceso a subvencións públicas, liñas de financiamento e a outros recursos de titularidade pública ás empresas que poidan acreditar o establecemento de medidas de conciliación.
- 4.2.4 Uso estratéxico da contratación pública, a través da aplicación de cláusulas sociais, como instrumento das políticas públicas de fomento de medidas de conciliación e corresponsabilidade nas empresas.
- 4.2.5 Desenvolvemento de accións de recoñecemento institucional ás empresas que implanten medidas de conciliación, racionalización horaria e de apoio á familia (convocatorias de premios, establecemento de distintivos ...).
- 4.2.6 Impulso á inclusión na negociación colectiva de cláusulas tipo e fórmulas de flexibilización do tempo de traballo, sobre mobilidade no acceso ao traballo -co fin de reducir os tempos de desprazamento- e outras medidas de conciliación e corresponsabilidade nas empresas.
- 4.2.7 Análise dos convenios colectivos existentes que inclúan medidas de conciliación e corresponsabilidade e que analicen o grao de compromiso da organización.
- 4.2.8 Inclusión de boas prácticas en materia de conciliación e corresponsabilidade na guía de boas prácticas en materia de igualdade para a negociación colectiva.



- 4.2.9 Consideración das medidas de conciliación e corresponsabilidade no estudo monográfico sobre a aplicación do principio de igualdade entre mulleres e homes na negociación colectiva no ámbito da Comunidade Autónoma de Galicia.
- 4.2.10 Establecemento de medidas favorecedoras da conciliación nos programas de formación para o emprego e de inserción sociolaboral, entre outras, a adecuación de emplacements e horarios, axudas ao transporte e manutención e prestación de servizos de apoio ao coidado de persoas dependentes.
- 4.2.11 Impulso de programas de formación para o emprego a través das novas tecnoloxías, co fin de evitar os desprazamentos e permitir a organización flexible do tempo de formación.

ÁREA ESTRATÉXICA 5: FORTALECENDO OS RECURSOS DE APOIO



Desde a perspectiva dunha corresponsabilidade compartida, enfoque que como se indicou na introdución impregna o presente plan, a conciliación da vida laboral, persoal e familiar é un asunto que atinxe a toda a sociedade, e no que deben xogar un papel central as Administracións públicas, como entes facilitadores das condicións e dos apoios axeitados para que todas as persoas poidan compatibilizar o traballo remunerado coa vida persoal e familiar.

A provisión de servizos e axudas á conciliación é unha dimensión transcendental, toda vez que a inexistencia ou insuficiencia de recursos de apoio para o coidado de persoas acaba por trasladar toda a responsabilidade e os traballos aos grupos familiares, coas consecuencias que isto ten sobre todo para a poboación feminina, limitando as súas posibilidades de acceso, permanencia e progresión no mundo laboral, así como a dispoñibilidade do seu tempo persoal.

Así, as Administracións públicas, en orde ás súas respectivas competencias, deben facilitar a provisión dos recursos de apoio á conciliación con niveis de cobertura e calidade adecuados. O acceso e a distribución destes recursos ten, ademais, que responder a criterios de equidade, de tal maneira que o nivel de renda non se traduza nun problema para as familias con menos recursos económicos, nin tampouco nunha barreira de acceso para as rendas medias.

Con esta finalidade, esta quinta área estratéxica ten por obxecto consolidar un sistema de apoios á conciliación mediante o reforzamento de distintos servizos e medidas económicas de soporte e compensación que permitan que mulleres e homes poidan compatibilizar a esfera laboral coa vida persoal e familiar.

O coidado e atención a nenas e nenos moi pequenos comporta habitualmente gastos elevados, que o son aínda máis cando non se dispón de suficientes recursos públicos de coidado. Por iso, resulta imprescindible que as Administracións se corresponsabilicen, axudando economicamente ás familias, particularmente a aquelas en situación de especial vulnerabilidade.

Hai que ter en conta, ademais, que as familias monoparentais -na inmensa maioría dos casos, cunha muller como proxenitora- son as principais afectadas pola insuficiencia ou a ausencia de recursos de conciliación, especialmente nas pequenas cidades ou nas zonas rurais, o que ten como resultado que as nais soas teñan importantes dificultades para acceder ao mundo profesional e, se o conseguen, para lograr o equilibrio entre as obrigas profesionais e familiares.

É necesario fortalecer os servizos de coidado de menores e actividades extraescolares, pois existe suficiente evidencia empírica que proba que as taxas de emprego das mulleres están correlacionadas positivamente coa oferta de servizos públicos de coidado de nenos e nenas, así como, incrementar o papel da Administración na atención de persoas dependentes adultas, tanto máis se se teñen en conta a actual situación e a evolución a curto e medio prazo da dinámica demográfica de Galicia e España, cunha poboación cada vez máis lonxeva e envellecida. Garantir a existencia dunha rede de escolas infantís con cobertura suficiente e horarios compatibles coas xornadas laborais é esencial neste sentido.

En España o primeiro ciclo de Educación Infantil (de cero a tres anos) estableceuse como un dos recursos principais para facer compatible a participación no mercado laboral coa atención e coidado das e dos menores, e o seu incremento é un dos obxectivos das políticas sociais e educativas. De feito, este primeiro ciclo non ten unha cobertura universal, é dicir, o Estado non ten a obriga de prover tantas prazas públicas como demandas haxa, a diferenza do segundo ciclo de tres a seis anos, para o que se asegura a cobertura pública e gratuíta.

De acordo co informe do Ministerio de Educación, Cultura e Deporte “Panorama da educación. Indicadores da OCDE 2017”, no ano 2015 nos países da OCDE un 78 % das nenas e nenos de tres anos estaba escolarizado, proporción que ascende ata o 80 % entre os países da OCDE que pertencen á Unión Europea. En España, aos tres anos a escolarización é practicamente total, pois alcanza o 95 %. No caso da matrícula dos nenos e nenas de dous anos, España, co 55 %, supera tamén a media da OCDE (39 %) e da UE22 (35%). Os países nórdicos (Noruega, Suecia, e Finlandia), xunto con Alemaña e España, son os países que alcanzan as taxas máis altas. Estes datos, xunto aos da alta escolarización aos catro e cinco anos, sitúan a España entre os países coas taxas de escolarización máis elevadas en Educación Infantil.

Neste sentido, o forte compromiso da Administración autonómica coas políticas familiares e en materia de conciliación tradúcese na previsión para os vindeiros anos da consolidación, ampliación e mellora da rede de escolas infantís para os nenos e as nenas de cero a tres anos, un recurso capital para favorecer a conciliación de mulleres e homes.

Por outra parte, consolidaranse e ampliáranse distintas axudas económicas ás familias para favorecer a harmonización dos tempos, entre elas as axudas económicas directas como son o Bono Concilia -para o pagamento dunha praza nunha escola infantil de cero a tres anos de titularidade privada cando se acadaran a praza pública solicitada- ou o Bono Coidado - para o pagamento de servizos de atención a domicilio de menores en situacións puntuais- e continuarase co establecemento de casas niño en núcleos rurais que carecen de recursos de atención a menores de tres anos.

Ademais, conscientes da importancia que para as familias teñen os recursos complementarios á escolarización que facilitan a conciliación, tamén serán reforzados, desde a perspectiva de facilitar o seu uso ás familias con menores niveis de ingresos.

Doutra banda, a elevada esperanza de vida da nosa poboación leva implícito que esa maior lonxevidade precise moitas veces de coidados e atencións por razóns de idade ou situacións de dependencia. Este escenario actual e futuro, con índices de envellecemento e sobreenvellecemento elevados, no que os grupos de poboación maior serán cada vez máis numerosos, tal e como quedou de manifesto no diagnóstico realizado, deben obter unha resposta adecuada por parte das administracións no que atinxe a unha adecuada asignación de recursos de apoio para os coidados, tanto dentro do fogar como en institucións, o que permitirá ás familias poder conciliar a vida laboral co exercicio destas responsabilidades familiares, que as máis das veces recaen sobre as mulleres, como coidadoras informais de persoas maiores, enfermas, con algunha discapacidade ou en situación de dependencia.

Cómpre, polo tanto, consolidar e mellorar a oferta de recursos de proximidade para a atención a persoas maiores e/ou en situación de dependencia e para as persoas con discapacidade que permiten a súa permanencia na contorna e a conciliación das súas familias, como por exemplo o Servizo de Axuda no Fogar, os centros de día ou os servizos de apoio á mobilidade e a teleasistencia, así como outros programas e recursos que favorecen a conciliación das familias.

Por último, e máis alá da intervención institucional, é necesario fortalecer os recursos de apoio comunitario á conciliación, contribuíndo a visibilizar as iniciativas de apoio e intercambio sociocomunitario que facilitan a harmonización dos tempos ás familias, apoiando o voluntariado e dando continuidade aos programas e recursos complementarios de conciliación dirixidos ás familias en situación de vulnerabilidade que se desenvolven a través das entidades de iniciativa social que ofrecen atención a persoas maiores, persoas con discapacidade e menores.

OBXECTIVO ESTRATÉXICO

Consolidar un sistema de apoios á conciliación mediante o reforzamento de distintos servizos e medidas económicas de soporte e compensación que permitan que mulleres e homes poidan compatibilizar a esfera laboral coa vida persoal e familiar.

OBXECTIVOS ESPECÍFICOS E MEDIDAS

Obxectivo específico 5.1. Fortalecer os servizos de apoio á conciliación dirixidos á atención á infancia, ao coidado de persoas maiores, persoas con discapacidade e/ou en situación de dependencia.

- 5.1.1 Consolidación, ampliación e mellora da rede de escolas infantís para a infancia de cero a tres anos.
- 5.1.2 Dotación de recursos de atención a nenas e nenos de ata tres anos de idade, mediante o establecemento de casas niño nos núcleos rurais do territorio da comunidade autónoma nos que non exista ningún outro recurso de atención continuada á infancia menor de tres anos.
- 5.1.3 Promoción da apertura de escolas infantís de cero a tres anos en zonas empresariais.
- 5.1.4 Apoio ás mulleres vítimas da violencia de xénero con fillos e fillas menores para o acceso a recursos de conciliación durante os períodos temporais nos que deban comparecer ante as autoridades policiais e/ou xudiciais por causa da situación de violencia.

- 5.1.5 Consolidación e mellora da oferta de servizos de atención e fomento do ocio e o tempo libre dirixida a poboación infantil e xuvenil da comunidade autónoma, como instrumento de conciliación das familias nos períodos vacacionais.
- 5.1.6 Consolidación e mellora da oferta de recursos de proximidade para a atención a persoas maiores e/ou en situación de dependencia que permiten a súa permanencia na contorna e a conciliación das súas familias.
- 5.1.7 Desenvolvemento de programas autonómicos de información e apoio a avoas e avós que desempeñan o rol de persoas coidadoras.
- 5.1.8 Reforzamento dos programas autonómicos de respiro familiar para persoas coidadoras de persoas maiores, con discapacidade e/ou dependencia.
- 5.1.9 Reforzamento da oferta autonómica de actividades de carácter lúdico que favorece o envellecemento activo e facilita a conciliación de tempos ás familias.
- 5.1.10 Continuidade do servizo de apoio á mobilidade para persoas con discapacidade e/ou en situación de dependencia.
- 5.1.11 Mantemento e, se é o caso, ampliación do volume de novas prazas sostidas con fondos públicos en centros de atención a persoas con discapacidade.
- 5.1.12 Consolidación das prazas de estadías temporais en centros que dan cobertura a situacións de emerxencia social ou descanso para as familias de persoas con discapacidade.
- 5.1.13 Promoción da adecuación de espazos en localizacións unisex nos edificios públicos da Xunta de Galicia para o coidado corresponsable de menores.

Obxectivo específico 5.2. Consolidar e ampliar as medidas económicas para favorecer a harmonización dos tempos dedicados á esfera persoal, familiar e laboral.

- 5.2.1 Promoción da conciliación e fomento da corresponsabilidade para incidir na decisión dos homes de acollerse á redución da súa xornada de traballo para o coidado menores ao seu cargo.
- 5.2.2 Mantemento e ampliación das axudas económicas directas ás familias para contribuír ao pagamento dunha praza nunha escola infantil de cero a tres anos de titularidade privada cando non acadaran a praza pública solicitada (Bono Concilia).



- 5.2.3 Mantemento e ampliación da axuda económica ás familias para contribuír ao pagamento de servizos de atención a domicilio de menores de 12 anos en situacións puntuais que impiden a atención da nena ou do neno polas persoas integrantes da unidade familiar (Bono Coidado).
- 5.2.4 Concesión de bonificacións no transporte público para a mellora da mobilidade dos e das menores e as súas familias.

Obxectivo específico 5.3. Reforzar os recursos de apoio comunitario á conciliación.

- 5.3.1 Desenvolvemento de accións de difusión e visibilización das iniciativas cidadás de apoio a harmonización dos tempos (bancos de tempo, redes de barrio de apoio á conciliación...) , a través de publicacións, de espazos de encontro, dos medios de comunicación, de programas de sensibilización en centros educativos, entre outros, para o coñecemento da sociedade en xeral.
- 5.3.2 Apoio á diversificación de programas de voluntariado para dar resposta aos requirimentos e preferencias dos distintos colectivos (poboación adolescente, universitaria, persoas traballadoras e persoas xubiladas) e de forma especial entre as persoas mozas para actividades de atención a menores e de acompañamento a persoas maiores.
- 5.3.3 Desenvolvemento de programas e recursos complementarios de conciliación dirixidos a familias en situación de vulnerabilidade a través das entidades de iniciativa social, que levan a cabo actividades de coidado e atención a menores de tres anos, persoas con discapacidade, persoas maiores ... incluíndo os grupos de axuda mutua.
- 5.3.4 Fomento de programas interxeracionais que favorezan a conciliación e unha mellor xestión dos tempos das persoas.

7. SEGUIMIENTO E AVALIACIÓN |

7.1 METODOLOXÍA

O establecemento de mecanismos para o seguimento e avaliación dos instrumentos de planificación constitúe un pilar esencial na xestión das políticas públicas, posto que tales mecanismos permiten validar a pertinencia, eficacia e eficiencia dos plans e programas que as administracións poñen en marcha. Respondendo a esta dinámica de obrigado cumprimento para todas as institucións, o Plan Galego de Conciliación e Corresponsabilidade 2018-2021 será obxecto de seguimento e avaliación nos termos que se expoñen a continuación.

A metodoloxía de seguimento e avaliación desenvolverase en base á fórmula de implantación deseñada para este plan, que se concibe, como se indicou, como unha estratexia marco, un documento vivo no que incardinar futuras novas accións que se planifiquen durante o seu período de vixencia para avanzar no ámbito da conciliación e a corresponsabilidade.

Corresponde á Secretaría Xeral da Igualdade, como órgano responsable da coordinación técnica, impulsar o seguimento e avaliación do plan e dos programas operativos que no seu marco se desenvolvan. Para iso encargárase da elaboración do sistema de información, que estará baseado nun sistema de indicadores -a partir da listaxe orientativa que se recolle neste apartado-, así como da coordinación interdepartamental necesaria para a unificación de metodoloxía, criterios e calendarios de recollida de datos.

Co fin de favorecer a comunicación interna e facilitar o traballo conxunto e o necesario intercambio de información e boas prácticas entre os departamentos, crearase unha comisión para o seguimento e avaliación do Plan Galego de Conciliación e Corresponsabilidade 2018-2021. Esta comisión estará integrada polas persoas coordinadoras designadas por cada órgano da Xunta de Galicia implicado no plan, e terán as seguintes funcións: velar polo cumprimento das directrices que se establezan, canalizar a información desde o seu departamento ás diversas estruturas activas no plan e viceversa, e informar sobre as accións programadas e executadas anualmente en materia de conciliación e corresponsabilidade, cara á elaboración dos informes de seguimento do plan.

7.2 INDICADORES

Descrición xeral

Os sistemas de indicadores son ferramentas indispensables para dirixir a actividade das organizacións -neste caso para orientar a posta en marcha e o desenvolvemento das políticas dirixidas a facilitar a conciliación da vida laboral, persoal e familiar e a corresponsabilidade- e alcanzar os obxectivos previstos.

O sistema de indicadores estará constituído polo conxunto de indicadores que se utilizarán para o seguimento e avaliación do Plan Galego C+C, pola metodoloxía de definición de cada indicador e pola definición dos fluxos de información e de recollida dos datos e valoracións dos indicadores. Así mesmo determinarase o modelo de presentación da información e a súa periodicidade.

O sistema de indicadores que se propón, responde á seguinte tipoloxía:

- Indicadores financeiros: expresan os importes de gasto destinados a cada unha das medidas e obxectivos do plan e recolleranse a partir da execución orzamentaria da Xunta de Galicia.
- Indicadores de produtividade: miden de xeito directo a realización física das medidas e da contribución destas ao logro dos obxectivos definidos no plan, por parte dos departamentos responsables.
- Indicadores de resultado: proporcionan información sobre os efectos que as medidas levadas a cabo terán sobre as persoas e sobre as institucións, entidades e empresas implicadas nos procesos e servirán para valorar a consecución dos obxectivos definidos no plan.

Ademais, utilizaranse os indicadores de impacto que fan referencia aos efectos a medio e longo prazo sobre os colectivos destinatarios, entre os que figurarán os recollidos na análise diagnóstica que inclúe este instrumento de planificación no seu capítulo 2 (redución de fendas de xénero nas taxas relacionadas co emprego, co goce de permisos, excedencias...) e outros que teñan a mesma finalidade.

A continuación expónse unha listaxe dos principais indicadores de produtividade e de resultados, que orientará o seguimento continuado que levarán a cabo os organismos responsables das medidas que este plan recolle, ademais dos de carácter económico e de impacto antes sinalados.

Indicadores de resultados

- Nº de horas que os homes dedican ás tarefas do fogar e ao coidado de nenos/as e persoas en situación de dependencia.
- Implantación de orientacións específicas sobre o fomento da corresponsabilidade e a conciliación nos centros educativos sostidos con fondos públicos de ensino non universitario
- Excedencias para coidado de fillos/as e familiares solicitadas por mulleres en comparación cos homes.
- Taxa de escolarización de poboación de cero a tres anos.
- Grao de implantación do Plan Galego C+C a través da contratación pública.
- Porcentaxe de empresas que teñen implantadas medidas de conciliación e corresponsabilidade.
- Porcentaxe de persoal empregado público da Xunta de Galicia que se acolle a medidas flexibilización horaria por razóns de conciliación da vida familiar e laboral (sobre o total do persoal).
- Porcentaxe do persoal empregado público da Xunta de Galicia que se acolle a medidas flexibilización horaria por razóns de conciliación da vida familiar e laboral (porcentaxe de solicitudes de mulleres sobre solicitudes de homes).

No momento de implantación do plan elaborárase unha ficha sintética de cada un dos indicadores na que se establecerá e completará a súa metodoloxía coa expresión da súa definición, método de cálculo, fonte de datos, periodicidade, valor de referencia ou base e data e valor obxectivo, entre outros elementos. Así mesmo poderanse definir novos indicadores para un maior coñecemento da consecución dos obxectivos do plan.

Indicadores de produtividade

A continuación figura unha listaxe orientativa dos indicadores de produtividade para o seguimento das medidas incluídas no plan, que serán obxecto de valoración cos datos de execución real para cada informe de seguimento que se elabore.

Preséntase ao nivel de obxectivos estratéxicos xa que todos eles contribúen ao seu cumprimento, aínda que serán obxecto de seguimento ao nivel de cada unha das medidas.



ÁREA ESTRATÉGICA 1. XERANDO CONCIENCIA E COÑECEMENTO

Obxectivo estratéxico: Profundar na transformación dos valores que reproducen a desigualdade de xénero mediante a concienciación social e a xeración de coñecemento sobre os beneficios da conciliación corresponsable, nun contexto de posta en valor do traballo doméstico e de coidados.

OBXECTIVOS ESPECÍFICOS

- 1.1. Sensibilizar e informar o conxunto da cidadanía sobre as vantaxes sociais da conciliación corresponsable, incidindo especialmente na concienciación en torno á necesidade dun reparto equitativo do traballo no fogar e dos coidados.
- 1.2. Impulsar a xeración e a transferencia de coñecemento en materia de corresponsabilidade e conciliación.
- 1.3. Promover unha comunicación libre de mensaxes e imaxes que reproducen estereotipos de xénero e potenciar a transmisión de contidos que fomenten a corresponsabilidade, coa implicación dos diferentes axentes.

INDICADORES DE PRODUTIVIDADE

- Actuacións de estudo, difusión e promoción (incluíndo campañas de sensibilización e campañas e accións informativas).
- Actuacións de formación.
- Persoas participantes en accións de formación (homes e mulleres).
- Edición de materiais divulgativos.
- Operacións estatísticas oficiais en materia de conciliación, coidado de menores e atención á dependencia e sistema de indicadores en torno á economía do tempo, que permita valorar cuantitativa e cualitativamente os tempos dedicados ao traballo remunerado, á familia e á esfera persoal.
- Boas prácticas en materia de conciliación e corresponsabilidade.
- Medios de comunicación participantes.



ÁREA ESTRATÉXICA 2. COEDUCANDO PARA UNHA SOCIEDADE CORRESPONSABLE

Avanzar na coeducación para eliminar roles e estereotipos de xénero que repercuten na histórica división sexual do traballo e perpetúan a desigualdade na asunción das responsabilidades domésticas e familiares por parte de mulleres e homes.

OBXECTIVOS ESPECÍFICOS

- 2.1. Impulsar o tratamento da corresponsabilidade, os usos do tempo e a conciliación nos contidos curriculares e nos programas educativos.
- 2.2. Sensibilizar e capacitar o persoal docente para o cambio dos patróns culturais que sustentan a desigualdade entre mulleres e homes e a transmisión de valores relacionados coa conciliación corresponsable.
- 2.3. Sensibilizar e implicar as familias no fomento dos valores da corresponsabilidade para un reparto das tarefas domésticas e de coidados libre de condicionamentos de xénero.

INDICADORES DE PRODUTIVIDADE

- Actuacións de estudo, difusión e promoción (incluíndo campañas de sensibilización e accións informativas).
- Actuacións de formación.
- Persoas participantes en accións de formación (homes e mulleres).
- Materiais didácticos elaborados sobre a conciliación e corresponsabilidade.
- Centros educativos nos que se incorporan módulos específico sobre o fomento da corresponsabilidade e a conciliación.
- Obradoiros, charlas, coloquios e prácticas sobre a conciliación e corresponsabilidade coa participación de alumnado.
- Obradoiros, charlas, coloquios e prácticas sobre a conciliación e corresponsabilidade coa participación da comunidade educativa (familias, profesorado, alumnado).
- Accións formativas.
- Participantes en accións de formación (homes e mulleres).
- Publicacións divulgativas para o profesorado que difundan os principios da coeducación, da igualdade na comunidade educativa.



ÁREA ESTRATÉGICA 3. ARTELLANDO UNHA NOVA CULTURA DOS TEMPOS

Potenciar o cambio cultural nos usos do tempo mediante o impulso de políticas transversais que incidan nunha mellor xestión do tempo das persoas e na racionalización horaria, coa implicación dos distintos actores sociais.

OBXECTIVOS ESPECÍFICOS

- 3.1. Apoiar iniciativas que favorezan a reordenación dos tempos, así como a racionalización horaria, coa participación dos diferentes actores sociais.
- 3.2. Promover a implantación no ámbito local de medidas que faciliten a conciliación da vida persoal, familiar e laboral.
- 3.3. Reforzar a planificación con enfoque de xénero no ámbito do urbanismo, a vivenda e a mobilidade, de xeito que se teñan en conta as diferentes necesidades de mulleres e homes á hora de harmonizar os seus tempos.

INDICADORES DE PRODUTIVIDADE

- Persoas usuarias de servizos na área de e-saúde, envellecemento activo e saudable (homes e mulleres).
- Persoas usuarias dos servizos públicos electrónicos educativos (homes e mulleres).
- Persoas usuarias das aplicacións/servizos de Administración electrónica (homes e mulleres).
- Concellos que implantan medidas de conciliación.
- Nº de centros educativos que utilizan as ferramentas TICs (abalar, correo-e etc) para a súa comunicación coas familias.
- Emisión de programas de radio con contidos de fomento da conciliación e corresponsabilidade.
- Emisión de programas de televisión con contidos de fomento da conciliación e corresponsabilidade.
- Bancos de tempo promovidos (concellos ou outras entidades e administracións).

ÁREA ESTRATÉXICA 4. REFORZANDO O COMPROMISO DAS ORGANIZACIÓNS CUNHA CONCILIACIÓN CORRESPONSABLE

Consolidar modelos de organización no ámbito institucional, social e empresarial comprometidos coa posta en marcha de accións efectivas que favorezan a conciliación da vida persoal, familiar e laboral e promovan un uso corresponsable das medidas entre as persoas traballadoras.

OBXECTIVOS ESPECÍFICOS

- 4.1. Impulsar o uso dos dereitos de conciliación e as fórmulas de traballo que permiten harmonizar a actividade laboral e a vida privada entre as empregadas e empregados do sector público, ao tempo que se favorece a corresponsabilidade.
- 4.2. Favorecer a implantación efectiva de medidas de conciliación e de flexibilización do tempo de traballo nas empresas e outras organizacións, fomentando un uso corresponsable entre as persoas traballadoras.
- 4.3. Promover un marco de relacións laborais que favoreza a racionalización horaria e a extensión das accións que facilitan que mulleres e homes compatibilicen de forma corresponsable o emprego e a esfera persoal e familiar.

INDICADORES DE PRODUTIVIDADE

- Número de actividades formativas para o persoal ao servizo da Administración Autonómica e o seu sector público nas modalidades de teleformación, formación mixta (presencial e teleformación), autoformación e videoconferencia.
- Persoas participantes en actuacións de formación (homes e mulleres).
- Persoas participantes en actuacións de teleformación, formación mixta, autoformación e videoconferencia (homes e mulleres).
- Persoal empregado público que participa en accións formativas da EGAP que veñan de gozar do permiso de maternidade e paternidade, redución de xornada ou excedencia para o coidado de familiares (homes e mulleres).
- Persoal empregado da Administración da Xunta de Galicia que se acolle a medias de conciliación (homes e mulleres).
- Número de empresas que reciben axudas para desenvolver medidas de fomento da igualdade e da conciliación de vida laboral e familiar.
- Actuacións de estudo, difusión e promoción (incluíndo campañas de sensibilización e campañas e accións informativas).
- Número de axudas a servizos de substitución por conciliación e corresponsabilidade nas explotacións agrarias (homes e mulleres).
- Participantes en accións de formación (homes e mulleres).
- Liñas de subvencións públicas que incorporen medidas de conciliación (número).
- Importe de liñas de subvencións públicas que incorporen medidas de conciliación.
- Contratos da administración pública autonómica nos que se incorporen cláusulas de preferencia ás empresas que establezan para o seu persoal medidas de conciliación da vida persoal, familiar e laboral (nº e importe en euros).
- Número de convenios laborais nos que se inclúen medidas de conciliación e corresponsabilidade.



ÁREA ESTRATÉGICA 5. FORTALECENDO OS RECURSOS DE APOIO

Consolidar un sistema de apoios á conciliación mediante o reforzamento de distintos servizos e medidas económicas de soporte e compensación que permitan que mulleres e homes poidan compatibilizar a esfera laboral coa vida persoal e familiar.

OBXECTIVOS ESPECÍFICOS

- 5.1. Fortalecer os servizos de apoio á conciliación dirixidos á atención á infancia, ao coidado de persoas maiores, persoas con discapacidade e/ou en situación de dependencia.
- 5.2 Consolidar e ampliar as medidas económicas para favorecer a harmonización dos tempos dedicados á esfera persoal, familiar e laboral.
- 5.3 Reforzar os recursos de apoio comunitario á conciliación.

INDICADORES DE PRODUTIVIDADE

- Capacidade de coidado de nenos e nenas ou de infraestruturas de educación.
- Novas escolas infantís (de cero a tres) anos (titularidade pública).
- Novas casas niño.
- Axudas á creación de escolas infantís ou de servizos para atención de nenos e nenas en empresas/polígonos industrias.
- Persoas participantes en accións de formación (homes e mulleres).
- Número de persoas que reciben as axudas do programa de respiro familiar para persoas coidadoras de persoas maiores, con discapacidade e/ou en situación de dependencia (homes e mulleres).

ANEXOS |



ORZAMENTO |

ORZAMENTO DO PLAN GALEGO DE CONCILIACIÓN E CORRESPONSABILIDADE 2018-2021
SEGUNDO A ANUALIDADE DE EXECUCIÓN E EN TOTAL.

ORZAMENTO				
2018	2019	2020	2021	TOTAL
216.756.079 €	207.826.731 €	210.908.888 €	213.263.332 €	848.755.030 €

BIBLIOGRAFÍA |

NORMATIVA EUROPEA

- Directiva 2010/41/UE do Parlamento Europeo e do Consello do 7 de xullo de 2010 sobre a aplicación do principio de igualdade de trato entre homes e mulleres que exercen unha actividade autónoma, e pola que se derroga a Directiva 86/613/CEE do Consello. DOUE núm. 180, do 15 de xullo de 2010.
- Directiva 2010/18/UE do Consello do 8 de marzo de 2010 pola que se aplica o Acordo marco revisado sobre o permiso parental, celebrado por BUSINESSEUROPE, a UEAPME, o EEP e a CES, e derrógase a Directiva 96/34/CE. Diario Oficial da Unión Europea do 18 de marzo de 2010.
- Directiva 96/34/CE do Consello, do 3 de xuño de 1996, relativa ao Acordo marco sobre o permiso parental celebrado pola UNICE, o CEEP e a CES. Diario Oficial nº L 145 de 19/06/1996.
- Directiva 92/85/CEE do Consello do 19 de outubro de 1992 relativa á aplicación de medidas para promover a mellora da seguridade e da saúde no traballo da traballadora embarazada, que dese a luz ou en período de lactación. Diario Oficial das Comunidades Europeas do 28 de novembro de 1992.
- Directiva 86/613/CEE do Consello, do 11 de decembro de 1986, relativa á aplicación do principio de igualdade de trato entre homes e mulleres que exerzan unha actividade autónoma, incluídas as actividades agrícolas, así como sobre a protección da maternidade. Diario Oficial de CEE nº L 359, do 19 de decembro de 1986.
- Comunicación da Comisión ao Parlamento Europeo, ao Consello, ao Comité Económico e Social Europeo e ao Comité das Rexións. *Unha iniciativa para promover a conciliación da vida familiar e a vida profesional das persoas proxenitoras e as coidadoras*, do 26 de abril de 2017. Bruselas, 26.4.2017 COM(2017) 252 final.
- Resolución do Parlamento Europeo sobre a aplicación das orientacións para as políticas de emprego dos Estados membros (2008-2010). Documento de sesión do Parlamento Europeo do 19.2.2009.
- Resolución do Consello e dos ministros de Traballo e Asuntos Sociais, reunidos no seo do Consello do 6 de xuño de 2000 relativa á participación equilibrada de homes e mulleres na actividade profesional e na vida familiar. (Diario Oficial C 218 de 31.7.2000).

NORMATIVA ESTATAL

- Lei 3/2012, de 6 de xullo, de medidas urxentes para a reforma do mercado laboral. BOE núm. 162, do 7 de xullo de 2012.
- Lei Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para a igualdade efectiva de mulleres e homes. BOE núm. 71, do 23 de marzo de 2007.
- Lei 39/1999, de 5 de novembro, de conciliación da vida familiar e laboral das persoas traballadoras. BOE núm. 266, de 6 de novembro de 1999.
- Real Decreto 850/2015, do 28 de setembro, polo que se modifica o Real Decreto 1615/2009, do 26 de outubro, polo que se regula a concesión e utilización da distintivo «Igualdade na Empresa». BOE número 245, do 13 de outubro de 2015.

OUTRA DOCUMENTACIÓN NO ÁMBITO ESTATAL

Plans

- Plan para la promoción de las mujeres del medio rural (2015-2018). Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades. 2015.
- Plan Integral de Apoyo a la Familia 2015-2017. Aprobado por Acuerdo de Consejo de Ministros de 14 de mayo de 2015. Gobierno de España.
- Plan de acción para la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en la sociedad de la información 2014-2017. Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades, 2014.
- Plan estratégico de igualdad de oportunidades 2014-2016. Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad. Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades, 2014.

Informes

- Conciliación de la vida laboral, familiar y personal. Ministerio de Igualdad, 2010.
- De la conciliación a la corresponsabilidad: buenas prácticas y recomendaciones. Instituto de la Mujer, 2008.



- Conciliación de la vida familiar y la vida laboral: Situación actual, necesidades y demandas. Instituto de la Mujer, 2005.

NORMATIVA AUTONÓMICA DE GALICIA

- Lei 2/2015, do 29 de abril, do emprego público de Galicia. DOG Núm. 82 do 4 de maio de 2015.
- 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. DOG Núm. 32 de 17 de febreiro de 2016.
- Lei 3/2011, do 30 de xuño, de apoio á familia e á convivencia de Galicia. DOG Núm. 134 do 13 de xullo de 2011.
- Decreto Lexislativo 1/2011, do 28 de xullo, polo que se aproba o texto refundido das disposicións legais da Comunidade Autónoma de Galicia en materia de tributos cedidos polo Estado. DOG Núm. 201, do 20 de outubro de 2011, e corrección de erros no DOG do 28 de outubro de 2011.
- Orde do 20 de decembro de 2013, conxunta da Vicepresidencia e Consellería de Presidencia, Administracións Públicas e Xustiza e da Consellería de Facenda, pola que se regulan a acreditación, a xornada e o horario de traballo, a flexibilidade horaria e o teletraballo das empregadas e empregados públicos no ámbito da Administración xeral e do sector público da Comunidade Autónoma de Galicia. DOG Núm. 249, do 31 de decembro de 2013.

DOCUMENTACIÓN NO ÁMBITO DA COMUNIDADE AUTÓNOMA DE GALICIA

- VII Plan estratéxico de Galicia para a igualdade de oportunidades entre mulleres e homes 2017-2020. Xunta de Galicia, 2017.
- I Plan de actuacións para a igualdade nos centros educativos de Galicia 2016-2020. Xunta de Galicia.



- Plan Estratéxico de Galicia (PEG) 2015-2020. Xunta de Galicia.
- Estratexia galega sobre discapacidade 2015-2020 (Esgadi). Xunta de Galicia, 2015.
- Plan para a dinamización demográfica de Galicia 2013-2016, Horizonte 2020. Xunta de Galicia, 2013.
- Plan de fomento da corresponsabilidade. Xunta de Galicia. 2007.
- Borrador do Plan Galego de Política Familiar 2015-2018, horizonte 2020. Xunta de Galicia.
- Guía para a conciliación de tempos. Proxecto Diana. Xunta de Galicia, 2006.

DOCUMENTACIÓN E NORMATIVA NO ÁMBITO DOUTRAS COMUNIDADES AUTÓNOMAS

ANDALUCÍA

- Memoria de ejecución. Programa Conciliam II Julio 2014-Marzo 2015. Instituto Andaluz de la Mujer.
- Memoria de ejecución. Programa Conciliam II 2013-2014. Instituto Andaluz de la Mujer.
- Diversidad familiar y estrategias de conciliación en Andalucía. Proyecto Diversia. Consejería de la Presidencia e Igualdad, Instituto Andaluz de la Mujer, Universidad de Sevilla, Unidad para la Igualdad. 2013.
- El trabajo de cuidados de mujeres y hombres en Andalucía. Medición y Valoración. Instituto Andaluz de la Mujer, 2013.
- La igualdad, un trabajo en equipo. La corresponsabilidad en el ámbito familiar. Instituto Andaluz de la Mujer, 2010.
- La igualdad, un trabajo en equipo. Material de corresponsabilidad para el alumnado. Instituto Andaluz de la Mujer, 2010.
- La igualdad, un trabajo en equipo. Material de corresponsabilidad para el profesorado. Instituto Andaluz de la Mujer, 2010.



- Guía sobre conciliación de la vida laboral, familiar y personal. Instituto Andaluz de la Mujer, 2008.
- Guía rápida sobre conciliación de la vida laboral, familiar y personal. Instituto Andaluz de la Mujer.
- Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía. BOJA núm. 247, del 18 de diciembre del 2007.
- Anteproyecto de Ley de modificación de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía. BOJA número 190 del 29 de septiembre de 2015 (Resolución para someterla a información pública).

ARAGÓN

- II Plan Estratégico de Servicios Sociales de Aragón 2017-2020. Gobierno de Aragón, 2017.
- Ley 9/2014, de 23 de octubre, de Apoyo a las Familias de Aragón. Boletín Oficial de Aragón número 217, del 5 de noviembre de 2014.

ASTURIAS

- II Plan estratégico de igualdad del Principado de Asturias 2016-2019. Gobierno del Principado de Asturias, Consejería de Presidencia y Participación Ciudadana.
- Ley 2/2011, de 11 de marzo, para la igualdad de mujeres y hombres y la erradicación de la violencia de género. BOE número 106, del 4 de mayo de 2011.

CASTELA-A MANCHA

- Plan estratégico para la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres de Castilla La Mancha, 2011-2016. Instituto de la Mujer de Castilla-La Mancha, 2011.
- Plan para la conciliación de la vida familiar y laboral de las empleadas y los empleados públicos de la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla - La Mancha. Dirección General de la Función Pública, 2008.

CASTELA E LEÓN

- La gestión de las organizaciones y el equilibrio del tiempo. Junta de Castilla y León, 2010.
- Buenas Prácticas en materia de conciliación de la vida familiar y laboral en la Gran Empresa. Proyecto Perla, Iniciativa Equal. Junta de Castilla y León y otros.



- Buenas prácticas en la Mediana Empresa. Proyecto Perla, Iniciativa Equal. Junta de Castilla y León y otros.
- Buenas prácticas en la Pequeña Empresa. Proyecto Perla, Iniciativa Equal. Junta de Castilla y León y otros.
- Buenas prácticas y medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral. Junta de Castilla y León.
- Ley 19/2010, de 22 de diciembre, de Medidas Financieras y de Creación del Ente Público Agencia de Innovación y Financiación Empresarial de Castilla y León. Boletín Oficial Castilla León número 246 del 23 de diciembre de 2010.
- Ley 1/2007, de 7 de marzo, de Medidas de Apoyo a las Familias de la Comunidad de Castilla y León. BOE número 76 del 29 de marzo de 2007.
- Decreto 10/2015, de 29 de enero, de aplicación de las medidas para la reforma de la Administración de la Comunidad de Castilla y León en la organización y el funcionamiento de los órganos colegiados de asesoramiento y participación en el ámbito de los servicios sociales, mujer y juventud. Boletín Oficial de Castilla y León número 21 del 2 de febrero de 2015.

CATALUÑA

- Pla estratègic sobre els usos i la gestió dels temps a la vida quotidiana (2008-2018). Generalitat de Catalunya, 2015.
- La gestió del temps de treball remunerat en el context de la reforma horària. Consell de Treball, Econòmic i Social de Catalunya, 2015.
- Empresa responsable en l'àmbit de la família. Família i empresa, valors compartits. Generalitat de Catalunya, 2015.
- Usos del temps i gestió comunitària: el paper de les comunitats en el context de crisi. Ajuntament de Barcelona, 2013.
- Ley 17/2015, de 21 de julio, de igualdad efectiva de mujeres y hombres. BOE número 215 del 8 de septiembre de 2015.
- Ley 8/2006, de 5 de julio, de medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral del personal al servicio de las Administraciones Públicas de Cataluña. BOE número 188 del 8 agosto 2006.



COMUNIDADE VALENCIANA

- Políticas públicas de promoción de la conciliación entre la vida personal, familiar y laboral. Consellería de Benestar Social, 2010.
- Guía de conciliación de la vida personal, familiar y laboral: consideraciones generales. Orientación para su implantación en las empresas. Consejería de Bienestar Social. Generalitat Valenciana.

COMUNIDADE DE MADRID

- Estrategia de Apoyo a la Familia de la Comunidad de Madrid 2016-2021. Comunidad de Madrid, 2016.
- Plan de apoyo a la familia 2015-2018. Comunidad de Madrid. 2015.

ESTREMADURA

- Plan para la Igualdad de las mujeres de Extremadura 2013-2016. Gobierno de Extremadura.
- Nuevos modelos para conciliar. Gobierno de Extremadura.

ILLAS BALEARES

- II Plan de Igualdad 2016-2019. Govern Illes Balears.

ILLAS CANARIAS

- Estrategia para la igualdad de mujeres y hombres 2013-2020. Gobierno de Canarias.

A RIOXA

- Plan Concilia Rioja. Gobierno de La Rioja.

MURCIA

- Manual de buenas prácticas para la implantación del principio de igualdad y de la corresponsabilidad en las empresas del ámbito rural de la Región de Murcia. Gobierno de la Región de Murcia.

EUSKADI

- III Plan Interinstitucional de apoyo a las familias. Gobierno Vasco. 2011-2015.



- Políticas sobre conciliación corresponsable. Gobierno Vasco 2009-2012.
- Padres en Igualdad. Emakunde. 2008.
- Decreto 31/2015, de 17 de marzo, de modificación del Decreto sobre ayudas para la conciliación de la vida familiar y laboral. Boletín Oficial del País Vasco, número 60 del 30 de marzo de 2015.
- Hacia una revisión de las políticas públicas de apoyo a la conciliación de la vida laboral, familiar y personal. Colección Jornada sobre los derechos humanos n.º 14. 2011.

OUTROS DOCUMENTOS E FONTES

- Barómetro do Centro de Investigacións Sociolóxicas (CIS). Maio de 2017.
- Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo 2015. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, 2017.
- Informe de la Subcomisión creada en el seno de la Comisión de Igualdad para el estudio de la racionalización de horarios, la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y la corresponsabilidad. Boletín Oficial de las Cortes Generales, Congreso de los Diputados. X Legislatura. 26 de septiembre de 2013.
- Cincuenta recomendaciones y líneas de actuación concretas para mejorar la conciliación, la corresponsabilidad y la igualdad en España. ARHOE-Comisión Nacional para la Racionalización de los Horarios Españoles.
- Montaner, Josep Maria i Martorell e Muxí Martínez, Zaida. Usos del tiempo y la ciudad. Ajuntament de Barcelona. Barcelona, 2011.
- Torns, Teresa; Borrás, Vicent; Moreno, Sara e Recio, Carolina QUIT (Centre d'Estudis Sociològics sobre la Vida Quotidiana i el Treball). Las políticas del tiempo: un debate abierto. Ajuntament de Barcelona. Barcelona, 2006.
- Casado Aparicio, Elena; Gómez Esteban, Concepción. (eds). Los desafíos de la conciliación de la vida familiar y profesional en el siglo XXI. Editorial Biblioteca Nueva. Madrid, 2006.

ÍNDICE DE GRÁFICOS E CADROS

ÍNDICE DE GRÁFICOS

G.1. DISTRIBUCIÓN DA POBOACIÓN DE GALICIA POR PROVINCIAS E SEXO	10
G.2. POBOACIÓN GALEGA POR SEXO E GRUPOS DE IDADE	11
G.3. EVOLUCIÓN DO ÍNDICE DE ENVELLECIMENTO. COMPARATIVA GALICIA-ESPAÑA. (ANOS 2010-2017)	12
G.4. ÍNDICE DE ENVELLECIMENTO DA POBOACIÓN DE GALICIA POR PROVINCIAS E SEXO	12
G.5. EVOLUCIÓN DA TAXA DE DEPENDENCIA GLOBAL. COMPARATIVA GALICIA-ESPAÑA. (ANOS 2010-2017)	14
G.6. ÍNDICE DE DEPENDENCIA GLOBAL DA POBOACIÓN DE GALICIA POR PROVINCIAS E SEXO .	14
G.7. POBOACIÓN MAIOR DE 16 ANOS DE GALICIA POR ESTADO CIVIL E SEXO.....	17
G.8. EVOLUCIÓN DOS MATRIMONIOS ENTRE PERSOAS DE DISTINTO SEXO. GALICIA E PROVINCIAS (ANOS 2005-2016).....	17
G.9. PARELLAS INSCRITAS NO REXISTRO DE PARELLAS DE FEITO DE GALICIA	19
G.10. NÚMERO DE NACEMENTOS SEGUNDO A IDADE DA NAI. GALICIA E PROVINCIAS	20
G.11. NÚMERO DE NACEMENTOS SEGUNDO A IDADE DO PAI. GALICIA E PROVINCIAS	20
G.12. EVOLUCIÓN DA IDADE MEDIA DA NAI AO NACEMENTO DO PRIMEIRO FILLO OU FILLA EN GALICIA. (ANOS 2005-2015).....	21
G.13. TIPOLOXÍA DOS FOGARES DE GALICIA POLO SEXO DA PERSOA PRINCIPAL.....	22
G.14. DISTRIBUCIÓN DOS FOGARES MONOPARENTAIS DE GALICIA POR SEXO DA PERSOA PRINCIPAL.....	23
G.15. EVOLUCIÓN DOS FOGARES MONOPARENTAIS DE GALICIA POR SEXO E EN TOTAL.....	23
G.16. NÚMERO DE PERSOAS QUE PERCIBEN INGRESOS PROCEDENTES DO TRABALLO EN GALICIA, POR SEXO.....	24
G.17. PORCENTAXE DE PERSOAS QUE PERCIBEN INGRESOS PROCEDENTES DO TRABALLO EN GALICIA, POR SEXO.....	25
G.18. EVOLUCIÓN DO SALARIO MEDIO ANUAL EN GALICIA SEGUNDO O SEXO. ANOS 2000-2016	28
G.19. POBOACIÓN INACTIVA DE GALICIA POR SITUACIÓN DE INACTIVIDADE SEGUNDO O SEXO	29
G.20. POBOACIÓN DESEMPREGADA EN GALICIA SEGUNDO A SITUACIÓN ANTERIOR Á BUSCA DE EMPREGO, POR SEXO	31

G.21. POBOACIÓN INACTIVA EN GALICIA POR CLASE PRINCIPAL DE INACTIVIDADE: LABORES DA CASA	32
G.22. DISTRIBUCIÓN DAS PRESTACIÓNS POR MATERNIDADE EN GALICIA POR SEXO DA PERSOA PERCEPTORA	33
G.23. EVOLUCIÓN DAS PRESTACIÓNS POR MATERNIDADE EN GALICIA POR SEXO DA PERSOA PERCEPTORA. (ANOS 2005-2017)	33
G.24. PRESTACIÓNS POR PATERNIDADE EN GALICIA POR PROVINCIAS.....	34
G.25. DISTRIBUCIÓN DA POBOACIÓN GALEGA ACOLLIDA A EXCEDENCIA POR COIDADO DE FILLOS E FILLAS POR SEXO DA PERSOA PERCEPTORA.	35
G.26. EVOLUCIÓN DAS EXCEDENCIAS POR COIDADO DE FILLOS/AS POR SEXO DA PERSOA PERCEPTORA. GALICIA (ANOS 2005-2016).....	35
G.27. DISTRIBUCIÓN DAS EXCEDENCIAS POR COIDADO DE FAMILIARES POR SEXO DA PERSOA PERCEPTORA. GALICIA.....	36
G.28. POBOACIÓN OCUPADA EN GALICIA SEGUNDO VALORACIÓN DA FACILIDADE/DIFICULTADE PARA COMPAXINAR O TRABALLO COA VIDA FAMILIAR, POR SEXO ...	38
G.29. POBOACIÓN OCUPADA EN GALICIA SEGUNDO A FRECUENCIA COA QUE AS RESPONSABILIDADES FAMILIARES LLES IMPEDIRON DEDICAR O TEMPO NECESARIO AO TRABALLO OU DESENVOLVEMENTO PROFESIONAL NOS ÚLTIMOS 12 MESES, POR SEXO	38
G.30. POBOACIÓN OCUPADA EN GALICIA SEGUNDO A FRECUENCIA COA QUE LLE RESULTOU DIFÍCIL CONCENTRARSE NO TRABALLO POLAS RESPONSABILIDADES FAMILIARES NOS ÚLTIMOS 12 MESES, POR SEXO	39
G.31. POBOACIÓN OCUPADA EN GALICIA SEGUNDO A FRECUENCIA COA QUE SE SENTIU DEMASIADO CANSA DESPOIS DE TRABALLAR COMO PARA ENCARGARSE DALGUNHAS DAS TAREFAS DO FOGAR NOS ÚLTIMOS 12 MESES, POR SEXO	40
G.32. POBOACIÓN OCUPADA EN GALICIA SEGUNDO A FRECUENCIA COA QUE O TRABALLO LLE IMPEDIU DEDICAR O TEMPO QUE QUERERÍA Á FAMILIA NOS ÚLTIMOS 12 MESES, POR SEXO	40
G.33. POBOACIÓN DE 16 E MÁIS ANOS DE GALICIA SEGUNDO GRAO DE SATISFACCIÓN CON DIFERENTES DIMENSIÓNS DA VIDA DAS PERSOAS, POR SEXO	41
G.34. POBOACIÓN OCUPADA EN GALICIA CUXA SITUACIÓN LABORAL CONDICIONA UNHA SERIE DE DECISIÓNS RELACIONADAS COA MATERNIDADE E A PATERNIDADE, POR SEXO	42
G.35. POBOACIÓN ASALARIADA DE GALICIA QUE CONFIRMA A EXISTENCIA NA SÚA EMPRESA DE DETERMINADAS MEDIDAS QUE FACILITAN A CONCILIACIÓN DA VIDA FAMILIAR, POR SEXO	43

ÍNDICE DE CADROS

C.1. ÍNDICE DE ENVELLECIMENTO POR GRAO DE URBANIZACIÓN E SEXO	13
C.2A. PROXECCÍONS DE POBOACIÓN A CURTO PRAZO. INDICADORES DE ENVELLECIMENTO PROXECTADOS POR SEXO. GALICIA E PROVINCIAS	15
C.2B. PROXECCÍONS DE POBOACIÓN A CURTO PRAZO. INDICADORES DE ENVELLECIMENTO PROXECTADOS POR SEXO. GALICIA E PROVINCIAS (contin.).....	16
C.3. MATRIMONIOS ENTRE PERSOAS DO MESMO SEXO EN GALICIA POR PROVINCIA E TIPO	18
C.4. INSCRICÍONS NO REXISTRO DE PARELLAS DE FEITO DE GALICIA POR SEXO	18
C.5. INDICADORES DE NATALIDAD E NUPCIALIDADE. GALICIA E PROVINCIAS.....	21
C.6. FOGARES DE GALICIA POR TIPOLOXÍA.....	22
C.7. TAXAS DE ACTIVIDADE, OCUPACIÓN E PARO EN GALICIA POR SEXO E GRANDES GRUPOS DE IDADE.....	25
C.8. POBOACIÓN OCUPADA EN GALICIA POR SEXO E OCUPACIÓN	26
C.9. POBOACIÓN ASALARIADA DE GALICIA E SALARIO MEDIO ANUAL POR GRUPOS DE IDADE E SEXO. FENDA SALARIAL DE XÉNERO.	28
C.10. POBOACIÓN INACTIVA DE GALICIA QUE TRABALLOU ANTERIORMENTE, SEGUNDO O MOTIVO POLO QUE DEIXOU O ÚLTIMO EMPREGO (RELACIONADO CO COIDADO DE PERSOAS E AS RESPONSABILIDADES FAMILIARES) POR SEXO (ANOS 2016 E 2017).....	30
C.11. POBOACIÓN INACTIVA DE GALICIA SEGUNDO O MOTIVO POLO QUE NON BUSCA EMPREGO, POR SEXO	31
C.12. PRESTACÍONS POR MATERNIDADE POR SEXO DA PERSOA PERCEPTORA. GALICIA E PROVINCIAS.	32
C.13. NÚMERO DE PROCESOS E DURACIÓN MEDIA DOS PERMISOS DE MATERNIDADE POR MODALIDADE E SEGUNDO SE COMPARTAN OU NON COA OUTRA PERSOA PROXENITORA. GALICIA	34
C.14. POBOACIÓN ASALARIADA DE GALICIA QUE CONSIDERA QUE A EMPRESA SE PREOCUPA SUFICIENTEMENTE POLOS PROBLEMAS DOS TRABALLADORES E TRABALLADORAS CON CARGAS FAMILIARES.	42
C.15. PERSOAL DA XUNTA DE GALICIA ACOLLIDO A DISTINTAS MEDIDAS DE FLEXIBILIZACIÓN LABORAL: FLEXIBILIDADE HORARIA E TELETRABALLO. ANO 2017	45
C.16. CENTROS RESIDENCIAIS DE PERSOAS MAIORES: NÚMERO DE PRAZAS E POBOACIÓN USUARIA POR SEXO. GALICIA. ANO 2017.	46



C.17. PROGRAMA DE RESPIRO FAMILIAR: NÚMERO DE SOLICITUDES PRESENTADAS E NÚMERO DE PERSOAS BENEFICIARIAS POR SEXO. GALICIA. ANO 2017.	46
C.18. SERVIZO DE AXUDA NO FOGAR (SAF): POBOACIÓN USUARIA POR SEXO. GALICIA. ANO 2017.	47
C.19. CENTROS DE DÍA: NÚMERO DE PRAZAS E POBOACIÓN USUARIA POR SEXO. GALICIA. ANO 2017.	47
C.20. CENTROS DE DÍA DE ALZHEIMER E DEPENDENCIA. NÚMERO DE PRAZAS E POBOACIÓN USUARIA POR SEXO. GALICIA. ANO 2017.	47
C.21. CENTROS DE ATENCIÓN A PERSOAS CON DISCAPACIDADE: NÚMERO DE PRAZAS E POBOACIÓN USUARIA POR SEXO. GALICIA. ANO 2017.	48
C.22. NÚMERO DE PRAZAS E POBOACIÓN USUARIA DA REDE GALEGA DE ESCOLAS INFANTÍS DE CERO A TRES ANOS, POR SEXO. GALICIA. ANO 2017.	48