



# **INFORME COMARCAL**

**Análise estratégica DAFO**

**DEBILIDADES | AMEAZAS | FORTALEZAS | OPORTUNIDADES**



**A BARCALA**

**DIAGNOSE PROXECTO COMPARTIMOS PLAN**

2017 – 2018

Servizo de Acción Social, Cultura e Deportes

Sección de Servizos Sociais

Deputación da Coruña

Redacción:

Equipo técnico DELOGA / Desenvolvemento Local Galego S.L.



# ÍNDICE

|   |    |
|---|----|
| 1. Introducción .....                               | 5  |
| 2. Que é unha DAFO .....                            | 5  |
| 3. Metodoloxía da análise DAFO da comarca.....      | 6  |
| Infografía da metodoloxía.....                      | 6  |
| Axentes participantes .....                         | 7  |
| Matriz DAFO.....                                    | 8  |
| 4. Análise estratéxica DAFO .....                   | 9  |
| 5. Conclusións: retos e estratexias na comarca..... | 17 |

# 1. Introducción

En sintonía coas directrices e normativas que en materia de igualdade de xénero levan marcando as administracións a nivel europeo, estatal e autonómico nas últimas décadas, as deputacións e concellos, como entidades locais máis próximas á cidadanía, deben asumir o compromiso de velar pola consecución da igualdade de trato e oportunidades entre mulleres e homes, e ao mesmo tempo evitar ou corrixir calquera discriminación por razón de sexo.

A posta en marcha de plans de igualdade municipais supuxo un antes e un despois na planificación estratéxica das políticas de igualdade, dando visibilidade a estas dentro das políticas públicas locais. Entendemos os plans de igualdade como instrumentos que permiten desenvolver accións específicas en favor da igualdade, pero tamén posibilitan crear estruturas de coordinación entre diferentes axentes de cara a poder instaurar a igualdade como un eixo transversal.

A través desta diagnose o que se pretende é comprobar en que estado se encontran as políticas de igualdade e de prevención da violencia de xénero nas diferentes comarcas da provincia da Coruña, tendo en conta os seus concellos integrantes. Neste caso, a análise céntrase na comarca da Barcala, realizando un compendio da situación dos 2 concellos que a compoñen: Negreira e A Baña.

Para facilitar a análise elixiuse a ferramenta DAFO, xa que permite concentrar a información acerca dos puntos fortes e puntos febles no tocante á igualdade. Así, a través deste instrumento, realizouse unha diagnose estratéxica da comarca que será o punto de partida para a planificación de actuacións encamiñadas a corrixir aqueles aspectos que non están contribuíndo ao fomento da igualdade e á loita contra a violencia de xénero, e preservar aquelas dinámicas que resultan axeitadas<sup>1</sup>.

## 2. Que é unha DAFO

As siglas DAFO correspóndense coas palabras Debilidades, Ameazas, Fortalezas e Oportunidades. As dúas primeiras fan referencia a aspectos negativos ou con posibilidade de mellora, e as dúas últimas a factores positivos ou puntos fortes, susceptibles de manter.

Na DAFO abórdanse dous niveis de análise: análise interna e análise externa. Na análise interna o obxectivo é visibilizar as debilidades e as fortalezas que ten a propia organización, neste caso a administración local. As primeiras terán que corrixirse, e as segundas impulsarse. Na análise externa, inclúense todos aqueles aspectos que non dependen directamente da organización, pero que igualmente lle afectan, e neste senso, a estratexia que se deseñe terá que procurar combater as ameazas e aproveitar as oportunidades.

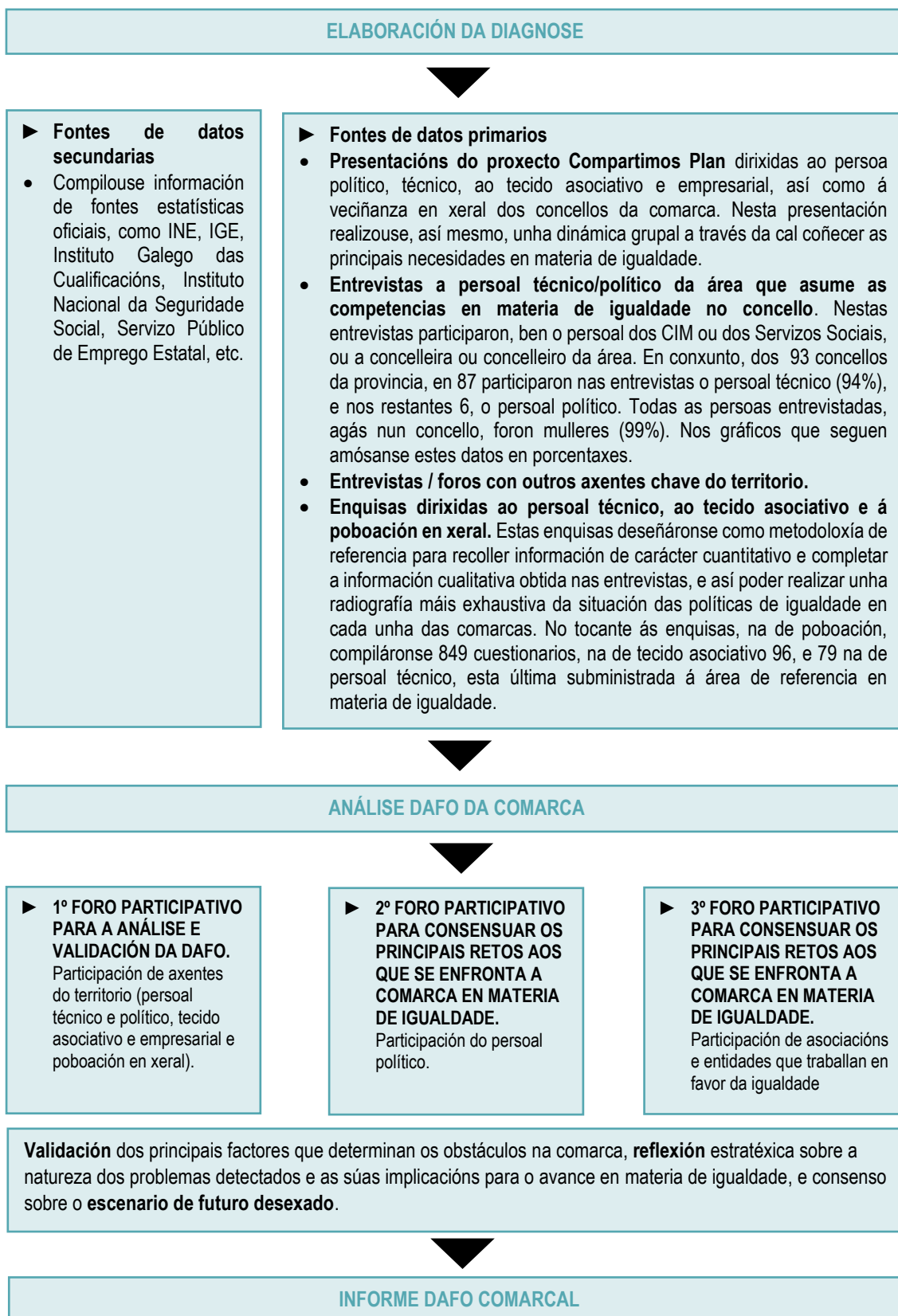
Unha vez recollidas todas estas debilidades, fortalezas, ameazas e oportunidades, estas represéntanse nunha matriz, a partir da cal poder definir os obxectivos estratéxicos e traballar no deseño da futura estratexia de igualdade.

---

<sup>1</sup> Os datos que se recollen nesta análise DAFO teñen como marco temporal os anos 2017-2018 empregando en todos os casos as fontes de información máis recentes nese momento. Para un maior achegamento á información recollida poden consultarse os diferentes capítulos do diagnose de Compartimos Plan.

### 3. Metodoloxía da análise DAFO da comarca

#### Infografía da metodoloxía



## Axentes participantes

Os foros de diagnose da comarca da Barcala resultaron ser dos menos participativos da provincia, xa que non houbo representación nin do tecido asociativo nin doutros axentes relevantes como centros educativos, por exemplo. Aínda así, a participación do persoal técnico e político de ambos concellos fixo que o proceso de validación da DAFO, e o posterior debate ao redor dos retos en materia de igualdade na comarca, fose enriquecedor, realizando as persoas asistentes numerosas achegas.

### Táboa 1.

#### Número de persoas participantes segundo entidade

| Entidades participantes | Número de persoas |
|-------------------------|-------------------|
| Concello de A Baña      | 4                 |
| Concello de Negreira    | 3                 |
| <b>Total</b>            | <b>7</b>          |

► Fonte: elaboración propia a partir dos listados de asistencia aos foros de diagnose

Se temos en conta o tipo de persoal que acudiu desagregado por sexo, observamos que mulleres e homes participaron de forma equilibrada, con porcentaxes próximas ao 60%-40%. Do total de persoas asistentes o 43% foron mulleres e o 57% foron homes.

### Táboa 2.

#### Número de persoas asistentes segundo tipoloxía de persoal e sexo.

| Tipoloxía de persoal | Mulleres | Homes    |
|----------------------|----------|----------|
| Persoal político     | 1        | 4        |
| Persoal técnico      | 2        | 0        |
| <b>Total</b>         | <b>3</b> | <b>4</b> |

► Fonte: elaboración propia a partir dos listados de asistencia aos foros de diagnose

O persoal político e técnico estivo fundamentalmente representado, respectivamente, polas persoas que encabezan as concellerías vinculadas a igualdade en cada un dos concellos e as alcaldías, e polo persoal que traballa nas áreas que asumen as competencias en materia de igualdade.

## Matriz DAFO

| DEBILIDADES   | AMEAZAS  |
|---|--|
| Baixa representación das mulleres nos equipos de goberno e corporacións municipais                  | Alto índice de envellecemento e de dependencia global  |
| Baixo compromiso do persoal político  | Dispersión xeográfica con pequenos núcleos de poboación que dificultan a mobilidade  |
| Baixo compromiso do persoal técnico doutras áreas   | Menor inserción laboral das mulleres   |
| Falta de coordinación interdepartamental que dificulta a transversalidade                           | Escaso empoderamento económico e social das mulleres   |
| Escasa planificación estratéxica en materia de igualdade  | Baixo nivel de formación da poboación  |
| Dependencia económica de subvencións  | Menor asunción das tarefas domésticas e de cuidados por parte dos homes  |
| Falta de formación en igualdade do persoal dos concellos da comarca.                                | Alta pervivencia de roles e estereotipos sexistas  |
| Falta de persoal específico (axente de igualdade)   | Inexistencia de asociacións que traballen en prol da igualdade.  |
| Inestabilidade laboral das persoas traballadoras nas áreas de igualdade                             | Baixa taxa de denuncias de violencia de xénero   |
| Escasa diversificación da programación de actividades en materia de igualdade                       | Perda de poboación   |
| Falta de colaboración co tecido asociativo  | Alto índice de envellecemento e de dependencia global  |
| Baixa cultura da avaliación   |  |
| FORTALEZAS  | OPORTUNIDADES  |
| Os plans de igualdade da comarca inclúen as áreas de participación e liderado e de transversalidade | Medidas de acción positiva para a inserción laboral das mulleres.:   |
| Participación de diferentes axentes no diagnóstico e elaboración dos plans de igualdade             | Incremento dos orzamentos estatais, autonómicos e provinciais para Igualdade e Violencia de Xénero.:                                 |
| Partidas orzamentarias específicas  | Alto desenvolvemento de normativas e de planificación estratéxica en materia de igualdade na CCAA de Galicia                         |
| Existencia dun centro de referencia de información ás mulleres (CIM)                                | Plan de formación anual da Deputación da Coruña dirixida ao persoal da propia Deputación e ás entidades locais                       |
| Existencia de estruturas de coordinación interinstitucional para casos de violencia de xénero       | Existencia dun Protocolo de Coordinación e Cooperacións Institucional fronte a Violencia de Xénero da Comunidade Autónoma de Galicia |
| A igualdade ocupa un lugar central na estrutura de goberno  | Importante rede de recursos de acollemento para mulleres vítimas de violencia de xénero e fillos/as                                  |
|   | Alta porcentaxe de denuncias de violencia de xénero por intervención policial directa  |
|   | Desenvolvemento do Plan de transporte público de Galicia   |
|   | Maior sensibilidade entre a poboación das desigualdades de xénero nos últimos anos   |



## 4. Análise estratéxica DAFO

A continuación recóllense os factores da análise DAFO agrupados en debilidades, fortalezas, ameazas e oportunidades; que foron validados:

### DEBILIDADES

#### D1. Baixa representación das mulleres nos equipos de goberno e corporacións municipais.

A Lei Orgánica 3/2007, do 22 de marzo para a igualdade efectiva de mulleres e homes –LOIEMH- promove que “as administracións se movan cara á participación e á representación paritaria de mulleres e homes na vida política, social, cultural e económica.”. Sen embargo, a Lei non marca ningún criterio á hora de escoller ás persoas cabezas de lista, e polo tanto, as persoas candidatas á alcaldía son escollidas libremente polos partidos políticos. Este feito ten a súa repercusión, pois Galicia é a segunda Comunidade Autónoma con menor presenza de mulleres nas alcaldías, con tan só un 13,05% de mulleres alcaldesas. E os datos son aínda peores na provincia da Coruña, pois a cifra redúcese ao 11,8% (11 alcaldesas nos 93 concellos da provincia).

Tendo en conta a realidade da comarca da Barcala, comprobamos que **en ningún concello da comarca se conta cunha muller ao fronte da alcaldía**. Ademais, **non existe paridade ou representación equilibrada nas corporacións locais** de Negreira e A Baña. Unicamente, un dos concellos conta con paridade no equipo de goberno.

#### D2. Baixo compromiso político coa igualdade.

Segundo o informado nas presentacións comarcais do proxecto Compartimos Plan, e a través da información recollida nas entrevistas a persoal técnico, en ningún dos dous concellos existe unha alta implicación do persoal político coas políticas de igualdade, algo que vai ligado á baixa aposta por contar cunha partida orzamentaria estable en materia de igualdade.

#### D3. Baixo compromiso do persoal técnico doutras áreas coa igualdade.

Conectada ca anterior, unha debilidade do territorio é a **escasa implicación que ten o persoal técnico doutras áreas** municipais no traballo en igualdade.

#### D4. Falta de coordinación interdepartamental que dificulta a transversalidade.

A transversalidade de xénero ou mainstreaming de xénero supón situar a igualdade entre mulleres e homes como parte da axenda de todas as políticas públicas. Para acadar a transversalidade a nivel municipal, faise necesario establecer unha coordinación entre os diferentes departamentos locais, de tal maneira que a perspectiva de xénero non soamente se encontre nas áreas de servizos sociais, senón tamén en emprego, cultura, deportes, urbanismo, administración, etc. **En ningún Concello da comarca existe coordinación interdepartamental**, polo que as accións realizadas en prol da igualdade circunscribíense á propia área de servizos sociais e CIM. Esta falta de coordinación interdepartamental deriva na **inexistencia dunha estratexia transversal** en ningún dos dous concellos.

#### D5. Escasa planificación estratéxica en materia de igualdade.

Ningún dos concellos conta con plan de igualdade en vigor. O Concello de Negreira o ten prorrogado e o do Concello de A Baña finalizou no ano 2005. En calquera caso, en ningún dos concellos cóntase con programación anual das accións de igualdade e a implementación dos plans realizados valórase como de baixo impacto. O certo é que as políticas de igualdade deben contar con ferramentas estratéxicas para impulsar accións concretas. Ademais, se pensamos que os plans de igualdade teñen que ser aprobados polas corporacións locais, entendemos que contar cun deles supón un compromiso político coa igualdade de xénero.

#### D6. Baixa cultura de avaliación.

O seguimento e avaliación das políticas públicas en materia de igualdade son procesos que permiten examinar os progresos que se van acadando, así como poder identificar e anticipar aspectos de mellora de

cara ao futuro. A existencia ou inexistencia dun sistema de avaliación estable e dunha programación anual pode determinar tamén, en certa medida, o éxito ou o fracaso das políticas de igualdade a nivel local. De feito, detéctase que cando non existe un sistema de avaliación, acadar unha implementación media – alta do plan é dun 58,1%, mentres que cando si existe a porcentaxe ascende a un 75,8%.

Na comarca da Barcala, **en ningún dos concellos existen sistemas de avaliación dos plans, nin unha avaliación sistemática do resto de políticas públicas en materia de igualdade.**

#### **D7. Dependencia económica de subvencións.**

Nesta comarca, como sucede en gran parte da provincia, o poder contar con partidas orzamentarias propias para igualdade non fai que exista unha independencia económica das subvencións que poden aportar outras administracións, especialmente a Xunta de Galicia e a Deputación da Coruña. É por elo, que **os dous concellos da Barcala dependen a día de hoxe destas subvencións** para poder desenvolver accións en materia de igualdade e para o mantemento de servizos chave como o CIM.

#### **D8. Falta de formación en igualdade do persoal dos concellos da comarca.**

Existe unha **falta de formación en igualdade xeneralizada entre o persoal técnico** que traballa nos concellos da comarca. Namentres que no Concello de Negreira a lo menos persoal especializada dentro do CIM, no Concello de A Baña nin hai persoal especializado nin con experiencia acreditada en igualdade dentro da área que asume as competencias.

#### **D9. Falta de persoal específico (Axente de Igualdade).**

Analizando os perfís que traballan en igualdade nos concellos da comarca, **non existe a figura de axente de igualdade**, o cal coméntase que **dificulta a dinamización das políticas de igualdade** no territorio. Existe unha percepción de que os recursos humanos asignados á área de igualdade son insuficientes, o que fai que o persoal técnico teña unha sobrecarga de traballo.

#### **D10. Inestabilidade laboral das persoas traballadoras nas áreas de igualdade.**

A través das entrevistas e da enquisa realizadas ao persoal técnico, puidemos recabar información sobre o tipo de contrato das persoas que traballan nas áreas de igualdade. Pois ben, **o 75% do persoal destas áreas encóntrase en situación de temporalidade**, algo que non favorece o desenvolvemento de accións de igualdade estables e que non beneficia que a poboación teña como referencia a certas persoas neste contexto. Ademais, hai unha queixa xeneralizada sobre os soldos que se cobran na administración local por parte do persoal que traballa na área de igualdade, e pola asunción de múltiples funcións en comparación co persoal doutras áreas.

#### **D11. Escasa diversificación da programación de actividades en materia de igualdade.**

As accións en materia de igualdade **céntranse en conciliación e sensibilización**, estas últimas vinculadas coa realización de actos ou xornadas en datas sinaladas como o 8 de marzo ou 25 de novembro. Sen dúbida da importancia de desenvolver este tipo de accións, quedan pendentes outro tipo de accións dirixidas ao empoderamento, corresponsabilidade, novas masculinidades, etc. que son apenas inexistentes na comarca.

#### **D12. Falta de colaboración co tecido asociativo.**

A existencia de tecido asociativo é fundamental para o desenvolvemento das políticas de igualdade, pois nalgúns casos poden cubrir necesidades do territorio ás que os concellos non poden chegar, polo que o traballo en rede con elas é unha estratexia colaborativa que pode ter gran impacto na poboación. As entrevistas realizadas ao persoal técnico, apuntan a que nos concellos de Negreira e A Baña **a colaboración co movemento asociativo é moi escaso.**

Estas debilidades foron consensuadas e validadas no primeiro foro participativo. A súa priorización, segundo o nivel de importancia outorgado polas persoas asistentes, amósase na seguinte táboa:

| VALORACIÓN DAS DEBILIDADES   | % de Moi importante |
|--|---------------------|
| Baixa representación das mulleres nos equipos de goberno e corporacións municipais | 100%                |
| Baixo compromiso do persoal político   | 100%                |
| Baixo compromiso do persoal técnico doutras áreas                                  | 100%                |
| Falta de coordinación interdepartamental que dificulta a transversalidade          | 100%                |
| Escasa planificación estratéxica en materia de igualdade                           | 100%                |
| Dependencia económica de subvencións   | 100%                |
| Falta de formación en igualdade do persoal dos concellos da comarca.               | 100%                |
| Falta de persoal específico (axente de igualdade)                                  | 100%                |
| Inestabilidade laboral das persoas traballadoras nas áreas de igualdade            | 100%                |
| Escasa diversificación da programación de actividades en materia de igualdade      | 100%                |
| Falta de colaboración co tecido asociativo   | 100%                |
| Baixa cultura de avaliación  | 100%                |

Como se puido comprobar, todas as debilidades acadaron o máximo de importancia posible, pois todas foron validadas como moi importantes no 100% dos casos.

## FORTALEZAS

### F1. A igualdade ocupa un lugar central na estrutura de goberno.

Nos dous concellos da comarca noméase a **palabra igualdade ou muller dentro da área** que asume as competencias de igualdade. No Concello de Negreira existe unha concellaría multicompetencial dende a que se leva Emprego, Muller, Agricultura e Medio Ambiente. No concello da A Baña a concellería é específica, Muller e Igualdade. Este feito é especialmente importante porque ningunha das concellerías ten un carácter asistencialista, ou depende exclusivamente da concellaría de Servizos Sociais.

### F2. Os plans de igualdade da comarca inclúen as áreas de participación e liderado e de transversalidade.

As áreas que se incorporan dentro dun plan de igualdade son o fío condutor das políticas de igualdade que se pretenden acadar nun territorio. Nesta comarca destácase como punto forte que **os seus dous concellos integrantes contemplan nos últimos plans a área de participación e liderado**, e o Concello de Negreira aposta ademais por incluír a área de transversalidade. Diseñar plans que fomenten estas medidas supón un **cambio de enfoque** importante nas políticas estratéxicas de igualdade.

### F3. Participación de diferentes axentes no diagnóstico e elaboración dos plans de igualdade.

Unha diagnose de igualdade é basicamente un instrumento que serve para identificar necesidades e para deseñar actuacións dirixidas a superar as desigualdades entre mulleres e homes nun determinado contexto. Cantas máis fontes de información se recollan, máis heteroxénea será esta información e máis matices se poderán debullar. Para elo, establecer a participación de distintos axentes que pertencen ao mesmo territorio é de vital importancia.

No foro de diagnose, o persoal técnico comentou precisamente que contar con diferentes axentes fai que se elaboren plans de igualdade máis axustados á realidade.

Analizando os 2 concellos da comarca comprobamos que **en ambos realizáronse diagnósticos participativos** para a elaboración do respectivo plan de igualdade, tanto con persoal técnico doutras áreas como con axentes sociais, nomeadamente asociacións.

### F4. Partidas orzamentarias específicas.

En ambos concellos existen partidas orzamentarias específicas de igualdade. Comparativamente co resto do territorio, é dicir, co global da provincia, constátase a **dispoñibilidade de recursos propios dos dous concellos da comarca para o desenvolvemento de accións de igualdade**. Isto non significa, como se

comentou no apartado dedicado a debilidades, que exista independencia da financiación que se recibe doutras administracións.

#### F5. Existencia dun centro de referencia de información ás mulleres (CIM).

Os Centros de Información ás Mulleres son recursos de carácter permanente a través dos cales se regula unha intervención global dirixida a mulleres, e que proporciona servizos especializados como o de asesoría xurídica, atención psicolóxica, orientación profesional e sociolaboral, así como calquera outra información relativa á consecución dunha igualdade efectiva entre mulleres e homes. Polo tanto, contar nun territorio con este servizo supón unha vantaxe para promover as políticas de igualdade. **Na comarca da Barcala cóntase cun CIM no Concello de Negreira**, que atende a mulleres de ambos concellos. Este é un aspecto positivo porque os concellos integrantes son soamente dous que contan con pouca poboación, en comparación con outras comarcas da provincia.

#### F6. Existencia de estruturas de coordinación interinstitucional para casos de violencia de xénero.

No Concello de Negreira existe dende o ano 2016 unha **Mesa Local de Coordinación interinstitucional** contra a violencia de xénero. Esta mesa está composta por todas aquelas institucións e organismos precisos para o desenvolvemento de accións enfocadas a previr e erradicar a violencia de xénero, entre elas os corpos e forzas de seguridade, centros sanitarios, centros educativos, etc., máis persoal da área que asume as competencias en materia de igualdade.

Todas as fortalezas, ao igual que as debilidades foron validadas, establecendo o seu grao de priorización do seguinte xeito:

| VALORACIÓN DAS FORTALEZAS   | % de Moi importante |
|---|---------------------|
| Os plans de igualdade da comarca inclúen as áreas de participación e liderado e de transversalidade | 100%                |
| Participación de diferentes axentes no diagnóstico e elaboración dos plans de igualdade             | 100%                |
| Partidas orzamentarias específicas  | 100%                |
| Existencia dun centro de referencia de información ás mulleres (CIM)                                | 100%                |
| Existencia de estruturas de coordinación interinstitucional para casos de violencia de xénero       | 100%                |
| A igualdade ocupa un lugar central na estrutura de goberno  | 100%                |

Como se pode apreciar na táboa, aquelas fortalezas priorizadas como máis importantes fan referencia á representación equilibrada de mulleres e homes nos equipos de goberno e corporacións locais, así como tamén parece esencial contar con recursos humanos e económicos específicos para poder desenvolver políticas de igualdade.

## AMEAZAS

### A1. Perda de poboación.

Dende o ano 1998, a **comarca da Barcala ven perdendo poboación**, un 14,4%, namentres que a provincia gaña un 1,3%. En termos absolutos isto supón un descenso de poboación de 8.241 persoas, o cal é moi significativo. Unhas das razóns desta situación é a baixa taxa de natalidade que se rexistra en toda a comunidade galega, e que tamén afecta aos concellos de Negreira e de A Baña.

### A2. Alto índice de envellecemento e de dependencia global.

Galicia é a segunda comunidade autónoma de España con maior índice de envellecemento<sup>2</sup> e dependencia global<sup>3</sup>, soamente por detrás de Asturias. Esta realidade non escapa á comarca da Barcala, que rexistra uns **altos índices de envellecemento (209,16%) e de dependencia global (66,43%)**, situándose ambos por riba das medias provinciais, que son de 148% e do 55% respectivamente. Estes índices supoñen unha

<sup>2</sup> O índice de envellecemento expresa a relación entre a cantidade de persoas adultas maiores de 65 anos con respecto ás menores de 15 por 100.

<sup>3</sup> O índice de dependencia global defínese como a proporción de persoas dependentes (menores de 16 anos e maiores de 64) sobre a poboación en idade de traballar (entre 16 e 64).

ameaza para a comarca, que debe ter moi en conta estes datos para o deseño de políticas sociais estratéxicas.

### A3. Dispersión xeográfica con pequenos núcleos de poboación que dificultan a mobilidade.

A comunidade galega rexistra unha notable dispersión xeográfica, que fai que numerosos concellos contén con pequenos núcleos de poboación con apenas vivendas habitadas. De feito, dende o ano 2016 rexístranse máis de 1.000 núcleos de poboación nos que non existe ningún habitante. Isto supón dificultades á hora de establecer unha rede de transporte público que de servizo ás persoas que viven nestes lugares.

Nas entrevistas realizadas ao persoal técnico precisamente confirmábase esta premisa, que **moitas persoas, especialmente mulleres, dentro dos concellos de Negreira e A Baña teñen serias dificultades de mobilidade**, ben porque viven en núcleos illados aos que non chega o transporte público, ben porque non teñen acceso ao vehículo privado.

### A4. Menor inserción das mulleres ao mercado laboral.

Na comarca da Barcala a participación das mulleres no mercado de traballo é substancialmente menor que a dos homes. Trala consulta nas fontes estatísticas secundarias do ano 2017, **observamos unha diferenza na afiliación de máis de 6 puntos porcentuais (6,42) en favor dos homes**. Pola contra, esta diferenza redúcese ata un 2,84 nos datos provinciais. Detrás da menor inserción no mercado laboral das mulleres e da maior precariedade dos traballos destas (maior temporalidade, parcialidade, etc.), atópase, entre outras razóns, a súa maior dedicación aos coidados do fogar e das persoas dependentes. Por tanto, as diferenzas entre mulleres e homes no mercado laboral, ademais doutros factores, teñen que ver co rol social asinado á muller.

### A5. Escaso empoderamento económico e social das mulleres.

Segundo o recollido nas presentacións comarcais e nas entrevistas ao persoal técnico, nos dous concellos da comarca rexístrase unha falta de empoderamento económico e social das mulleres, con especial incidencia nas mulleres maiores e do rural. Neste sentido, cabe mencionar que nesta comarca rexístranse un dos importes medios das pensións máis baixos da provincia da Coruña, e especialmente baixo no caso das mulleres (628,06€ no caso das mulleres, fronte a 746,69€ dos homes na mesma comarca).

### A6. Baixo nivel de formación da poboación.

Segundo os datos do último Censo de Poboación do IGE, o 17,9% da poboación da comarca é analfabeta ou non ten estudos, situándose a media provincial case 7 puntos por baixo, nun 11%. Pola contra, é significativa a porcentaxe de persoas que dentro da comarca posúen estudos superiores, que acadan soamente un 7,3%, obtendo o total da provincia un 15,5%. É presumible que o baixo nivel de formación condicione a incorporación ao mercado laboral da poboación do territorio, e en especial das mulleres.

### A7. Menor asunción das tarefas domésticas e de coidados por parte dos homes.

Segundo os datos extraídos do cuestionario realizado á poboación en xeral, obsérvase que a percepción sobre a necesidade de “Implicar aos homes nas tarefas domésticas e de coidados” aumenta conforme diminúe o tamaño do concello, pois nos concellos grandes esta necesidade maniféstana tan só o 18,1%, nos concellos medianos o 26,1%, e nos concellos pequenos a percepción sobre esta necesidade aumenta o 35,8%. Aínda que na área comarcal de Santiago, á que pertence a comarca da Barcala, a diferenza entre o número de horas traballadas polas mulleres e polos homes en tarefas domésticas e de coidados é unha das menores da provincia, o certo é que as mulleres dedican de media entre 30 e 45 minutos máis que os homes. Os datos varían cando preguntamos directamente a homes, que obsérvase unha diferenza de 30 minutos, a cando lle preguntamos ás mulleres sobre as súas parellas, que a diferenza aumenta a 45 minutos.

Así mesmo, atopamos que as desigualdades de xénero pronúncianse ao preguntar polo tipo de tarefas, sendo maioritariamente feito por mulleres a colada, a limpeza dos baños ou pasar o ferro, mentres que os homes dedícanse en maior medida a reparacións na casa, polo que tamén se reflicte a presenza de estereotipos de xénero nas tarefas do fogar.

#### A8. Alta pervivencia de roles e estereotipos sexistas.

Os estereotipos de xénero fan referencia a todas aquelas crenzas fortemente arraigadas na nosa sociedade sobre como son e deben ser mulleres e homes. En base a estes estereotipos, susténtanse os roles de xénero, que aluden ao conxunto de papeis e expectativas diferenciais que mulleres e homes deben desempeñar. Canto máis firmes se manteñan nunha sociedade os roles e estereotipos sexistas, menor avance en igualdade de xénero acadarase.

Segundo os datos da enquisa realizada a poboación, aínda que a área comarcal de Santiago, á que pertence a comarca da Barcala, presenta un dos índices de pervivencia de estereotipos sexistas máis baixos da provincia, comprobamos que **aqueles estereotipos máis sutís, como por exemplo os relacionados co coidado do aspecto físico ou a maternidade, contan aínda hoxe cunha ampla interiorización no imaxinario colectivo**. Tamén nas presentacións comarcais sinalouse esta pervivencia de estereotipos, que segundo informa o persoal técnico dos concellos de Negreira e A Baña é máis acusada nas zonas máis rurais destes municipios.

#### A.9. Inexistencia de asociacións que traballen en prol da igualdade.

A existencia de tecido asociativo é fundamental para o desenvolvemento das políticas de igualdade, pois nalgúns casos poden cubrir necesidades do territorio ás que os concellos non poden chegar, polo que a súa presenza, e o traballo en rede con elas, é unha estratexia colaborativa que pode ter gran impacto na poboación. **Na comarca non existen asociacións nin feministas nin que traballen de maneira transversal en prol da igualdade**, contemplándose este feito como unha ameaza.

#### A.10. Baixa taxa de denuncias de violencia de xénero.

A taxa de denuncias por violencia de xénero (por cada 10.000 mulleres) segundo partido xudicial no ano 2017, amosa que a do partido xudicial de Negreira é a terceira máis baixa. Esta **baixa taxa de denuncias apunta a unha escasa visibilización do problema**. É probable que este feito teña que ver co grao de ruralidade dos municipios da comarca, onde as manifestacións de situacións de maltrato poden verse moi condicionadas polas propias características das zonas rurais, como son: maior illamento e dispersión territorial, menor tamaño de poboación, dificultades de mobilidade, menos oportunidades de acceder a un emprego fóra do ámbito familiar, maior índice de envellecemento, menor anonimato, etc.

A continuación móstranse as ameazas ordenadas por grao de importancia, establecendo unha priorización en base ás percepcións do persoal que asistiu ao Foro de Diagnose.

| VALORACIÓN DAS AMEAZAS  | % de Moi importante |
|---|---------------------|
| Alto índice de envellecemento e de dependencia global                               | 100%                |
| Dispersión xeográfica con pequenos núcleos de poboación que dificultan a mobilidade | 100%                |
| Menor inserción laboral das mulleres  | 100%                |
| Escaso empoderamento económico e social das mulleres                                | 100%                |
| Baixo nivel de formación da poboación   | 100%                |
| Menor asunción das tarefas domésticas e de coidados por parte dos homes             | 100%                |
| Alta pervivencia de roles e estereotipos sexistas                                   | 100%                |
| Inexistencia de asociacións que traballen en prol da igualdade.                     | 100%                |
| Baixa taxa de denuncias de violencia de xénero                                      | 100%                |
| Perda de poboación  | 50%                 |

Todas as ameazas son validadas co 100% de importancia agás a perda de poboación, que obtén o 50%.

## OPORTUNIDADES

#### O1. Medidas de acción positiva para a inserción laboral das mulleres.

As medidas de acción positiva poden ser definidas como estratexias destinadas a establecer a igualdade de oportunidades por medio dunhas medidas temporais que permitan contrarrestar aquelas discriminacións que son o resultado de prácticas ou de sistemas sociais. Polo tanto, funcionan como un instrumento que tende a corrixir as desigualdades entre mulleres e homes. Neste senso, **nos últimos anos as diferentes**

administracións puxeron en marcha medidas deste tipo relacionadas coa incorporación das mulleres ao mercado laboral, entre elas a incorporación de mulleres en sectores especialmente masculinizados, incentivos á contratación laboral dos que son beneficiarias as mulleres; contratos bonificados a vítimas de violencia de xénero, etc.

## 02. Incremento dos orzamentos estatais, autonómicos e provinciais para Igualdade e Violencia de Xénero.

Recentemente foi aprobado polo Congreso o Pacto de Estado en materia de Violencia de Xénero que contará cun orzamento de 80 millóns de euros para os próximos cinco anos, a repartir entre a Administración Central, Comunidades Autónomas e Concellos. Así mesmo, contempla unha serie de medidas, como unha maior vinculación dos concellos coas políticas de igualdade e coa violencia de xénero. Así mesmo, a Xunta de Galicia, dende o 2014, ven incrementando os orzamentos destinados á igualdade e á violencia de xénero, no ano 2017 o incremento foi dun 9,11% respecto aos orzamentos do ano anterior. Por partidas, obsérvase que os destinados á violencia de xénero son os que maior incremento experimentaron, un 78,99% dende o 2014, e neste último ano un 31,14% de incremento.

Pola súa parte, a Deputación da Coruña, contou para o ano 2018 cunha financiación do Plan Único (POS+) de 76.000.000 euros. Na comarca de A Barcala o **orzamento destinado** nesta mesma anualidade foi de **1.705.576,18 euros**, o que supón un 2,24% sobre o total da inversión do POS+. Neste sentido, o POS+ podería ser unha oportunidade **de financiamento de certas políticas de igualdade a nivel municipal**.

## 03. Alto desenvolvemento de normativas e de planificación estratéxica en materia de igualdade na CCAA de Galicia.

Durante as últimas décadas puxéronse en marcha diferentes estratexias marco dentro da Administración Autonómica, que poden servir de referencia para o traballo en igualdade dentro das entidades locais. Entre estes instrumentos destacamos o VII Plan Estratéxico de Galicia para a igualdade de oportunidades entre mulleres e homes 2017-2020; o Plan Galego de Conciliación e Corresponsabilidade; Plan para a Inserción Laboral das mulleres vítimas de violencia de xénero da Xunta de Galicia; DECRETO lexislativo 2/2015, de 12 de febreiro, polo que se aproba o texto refundido das disposicións legais da Comunidade Autónoma de Galicia en materia de igualdade; Lei 11/2007, de 27 de xullo, galega para la prevención e o tratamento integral de la violencia de xénero.

## 04. Plan de formación anual da Deputación da Coruña dirixida ao persoal da propia Deputación e ás entidades locais.

A Deputación diseña anualmente un plan de formación que inclúe accións presenciais distribuídas en diferentes puntos da provincia, e outras de teleformación. Estas accións emerxen da demanda do propio persoal (tanto da Deputación como dos Concellos), e lévanse a cabo sempre e cando exista un número mínimo de persoas con interese en realizar a acción. Anualmente adoitan realizarse 6 propostas de accións en materia de igualdade, das cales, tan só se demandan 1 ou 2, polo que as accións en materia de igualdade teñen pouca demanda. **Non obstante, é un recurso potencial, para realizar formacións en materia de igualdade de calidade.**

## 05. Existencia Protocolo de Coordinación e Cooperacións Institucional fronte a Violencia de Xénero da Comunidade Autónoma de Galicia.

A Xunta de Galicia, a través do Observatorio Galego da Violencia de Xénero, elaborou no 2017 o Protocolo de Coordinación e cooperación institucional fronte á violencia de xénero na comunidade autónoma de Galicia. Esta iniciativa nace co obxectivo de establecer os **critérios de coordinación e colaboración institucional entre os distintos axentes implicados na prevención e protección dos actos de violencia de xénero, así como na asistencia ás persoas afectadas**. O protocolo contempla propostas para sensibilizar fronte a violencia de xénero e protocolos de actuación en todos os ámbitos, dende o educativo, o sanitario, o xurídico ate o social.

#### O6. Importante rede de recursos de acollemento para mulleres vítimas de violencia de xénero e fillos/as.

Dende o ano 2010 ate o ano 2017 os centros de acollida e vivendas tuteladas acolleron a un total de 747 mulleres e 612 menores, polo que pódese falar dunha media de máis de 169 persoas atendidas ao ano. A provincia da Coruña, ao ser a provincia con maior número de recursos e prazas dispoñibles, ao longo do período aloxou unha media anual de 101 persoas, máis do 60% do total de usuarias dos centros e vivendas tuteladas da comunidade.

#### O7. Alta porcentaxe de denuncias de violencia de xénero por intervención policial directa.

Tendo en conta os datos do partido xudicial de Negreira, observamos que do total de denuncias presentadas na comarca da Barcala, o 51,5% proveñen de atestados policiais que derivan da intervención directa da policía. Isto é destacable porque parece que a intervención dos propios axentes no territorio está contribuíndo a visibilizar a problemática da violencia de xénero.

#### O8. Desenvolvemento do Plan de transporte público de Galicia.

Este proxecto porase en marcha ao longo de 2018, e virá a reorganizar o propio servizo de transporte público galego co fin de satisfacer a demanda das persoas usuarias, mellorando así a mobilidade. Procurarase dotar ao servizo público de transporte dunhas condicións adecuadas de regularidade, frecuencia e horarios de relación coas localidades onde se sitúan os centros de atracción de viaxes: servizos sanitarios, de educación, de lecer e administrativos.

#### O9. Maior sensibilidade entre a poboación das desigualdades de xénero nos últimos anos.

O 2018 parece un ano clave no que á loita pola igualdade e en contra da violencia de xénero se refire. O éxito da folga convocada o 8 de marzo, Día Internacional das Mulleres, ou os continuos casos que saen á luz sobre violencia sexual, están a ter calado na poboación, que neste momento semella ser máis sensible ante as desigualdades existentes na sociedade actual entre mulleres e homes.

Tralo repaso polas diferentes oportunidades, de seguido amósase á priorización resultante do primeiro foro:

| VALORACIÓN DAS OPORTUNIDADES   | % de Moi importante |
|--|---------------------|
| Medidas de acción positiva para a inserción laboral das mulleres.:   | 100%                |
| Incremento dos orzamentos estatais, autonómicos e provinciais para Igualdade e Violencia de Xénero.:                                 | 100%                |
| Alto desenvolvemento de normativas e de planificación estratéxica en materia de igualdade na CCAA de Galicia                         | 100%                |
| Plan de formación anual da Deputación da Coruña dirixida ao persoal da propia Deputación e ás entidades locais                       | 100%                |
| Existencia dun Protocolo de Coordinación e Cooperacións Institucional fronte a Violencia de Xénero da Comunidade Autónoma de Galicia | 100%                |
| Importante rede de recursos de acollemento para mulleres vítimas de violencia de xénero e fillos/as                                  | 100%                |
| Alta porcentaxe de denuncias de violencia de xénero por intervención policial directa  | 100%                |
| Desenvolvemento do Plan de transporte público de Galicia   | 100%                |
| Maior sensibilidade entre a poboación das desigualdades de xénero nos últimos anos   | 100%                |

Todas as oportunidades acadan o máximo grao de importancia, polo que poden ser aproveitadas pola comarca para o desenvolvemento de políticas públicas de igualdade.



## 5. Conclusións: retos e estratexias

Trala análise e validación dos indicadores da DAFO, levouse a cabo un proceso de investigación cualitativa para dar conta daqueles retos que ten por diante a comarca da Barcala en materia de igualdade, ao tempo que definir as principais estratexias para conseguir que as políticas de igualdade formen parte da axenda política dos concellos deste territorio.

### Retos

1. Mellorar a inserción laboral e empoderamento das mulleres da comarca, así como as condicións dos postos de traballo que ocupan.

#### [Xeración de ideas e estratexias]

- *Formación e capacitación das mulleres da comarca en nichos de emprego con alto poder de inserción laboral, como o de atención sociosanitaria, a través dos coñecidos certificados de profesionalidade e da Formación Profesional, aproveitando o recurso existente do Centro Ocupacional.*
- *Financiamento de estudos e formación para as mulleres da comarca a través de bolsas de formación.*
- *Posta en marcha de medidas específicas para a inserción laboral de mulleres que sofren violencia de xénero.*
- *Programas de empoderamento feminino, que comecen por reforzar as habilidades sociais e emocionais, poñendo en especial foco na autoestima e no autoconcepto.*
- *Campañas de sensibilización co tecido empresarial da comarca para potenciar a inserción laboral das mulleres na empresa privada e fomentar a posta en funcionamento de medidas de conciliación*

2. Mellorar a partida orzamentaria que reciben os concellos da comarca por parte da Deputación da Coruña para poder desenvolver políticas específicas de igualdade.

#### [Xeración de ideas e estratexias]

- *Reserva dunha porcentaxe do Plan Único a concellos para políticas de igualdade. .*
- *Apoio económico aos concellos dende a Deputación da Coruña a través de partidas exclusivas para desenvolver accións de igualdade de xénero.*

3. Establecer unha tutela por parte da Deputación da Coruña no tocante ao asesoramento aos concellos en materia de igualdade, e reforzo do seu persoal técnico.

#### [Xeración de ideas e estratexias]

- *Plan estratéxico en materia de igualdade que sirva de guía para o traballo dentro dos concellos.*
- *Creación de auditorías externas por parte das administracións que financian os plans de igualdade locais, para velar pola súa implantación, seguimento e avaliación.*
- *Reunións periódicas entre concellos da comarca ou limítrofes, lideradas pola Deputación da Coruña.*
- *Apoio para a contratación de persoal cualificado e específico en igualdade, poñendo en alza as figuras de axente ou técnico/a de igualdade. Este recurso podería ser compartido entre varios concellos, ben da mesma comarca, ou ben limítrofes.*

4. Sensibilizar á poboación para a súa participación nas actividades de igualdade que desenvolvan os concellos da comarca.

**[Xeración de ideas e estratexias]**

- *Realización de programas de coeducación nos centros educativos da comarca destinados a alumnado e familias.*
- *Subvencionar a aquelas asociacións que integren a perspectiva de xénero na súa dinámica de traballo.*
- *Campañas de sensibilización innovadoras de cara a implicar á poboación nas políticas de igualdade.*
- *Formación en igualdade do persoal técnico e político dos concellos, así como do tecido asociativo.*

5. Instaurar a igualdade como un principio transversal na administración local, para que esta se teña en conta en tódalas áreas municipais.

**[Xeración de ideas e estratexias]**

- *Creación de estruturas de coordinación para o traballo colaborativo entre departamentos municipais no relativo ás políticas de igualdade.*



# COMPARTIMOS *plan*

Diagnose e Plan de Acción das Políticas de  
Igualdade de Xénero na Provincia da Coruña

