



# **INFORME COMARCAL**

**Análise estratéxica DAFO**

**DEBILIDADES | AMEZAS | FORTALEZAS | OPORTUNIDADES**



**A CORUÑA**

**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 .....	4
2. Que é unha DAFO .....	4
3. Metodoloxía da análise DAFO da comarca.....	5
Infografía da metodoloxía.....	5
Axentes participantes .....	6
Matriz DAFO.....	7
4. Análise estratéxica DAFO .....	8
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 Coruña, realizando un compendio da situación dos 9 concellos que a compoñen: Abegondo, Arteixo, Bergondo, Cambre, Carral, A Coruña, Culleredo, Oleiros e Sada.

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.

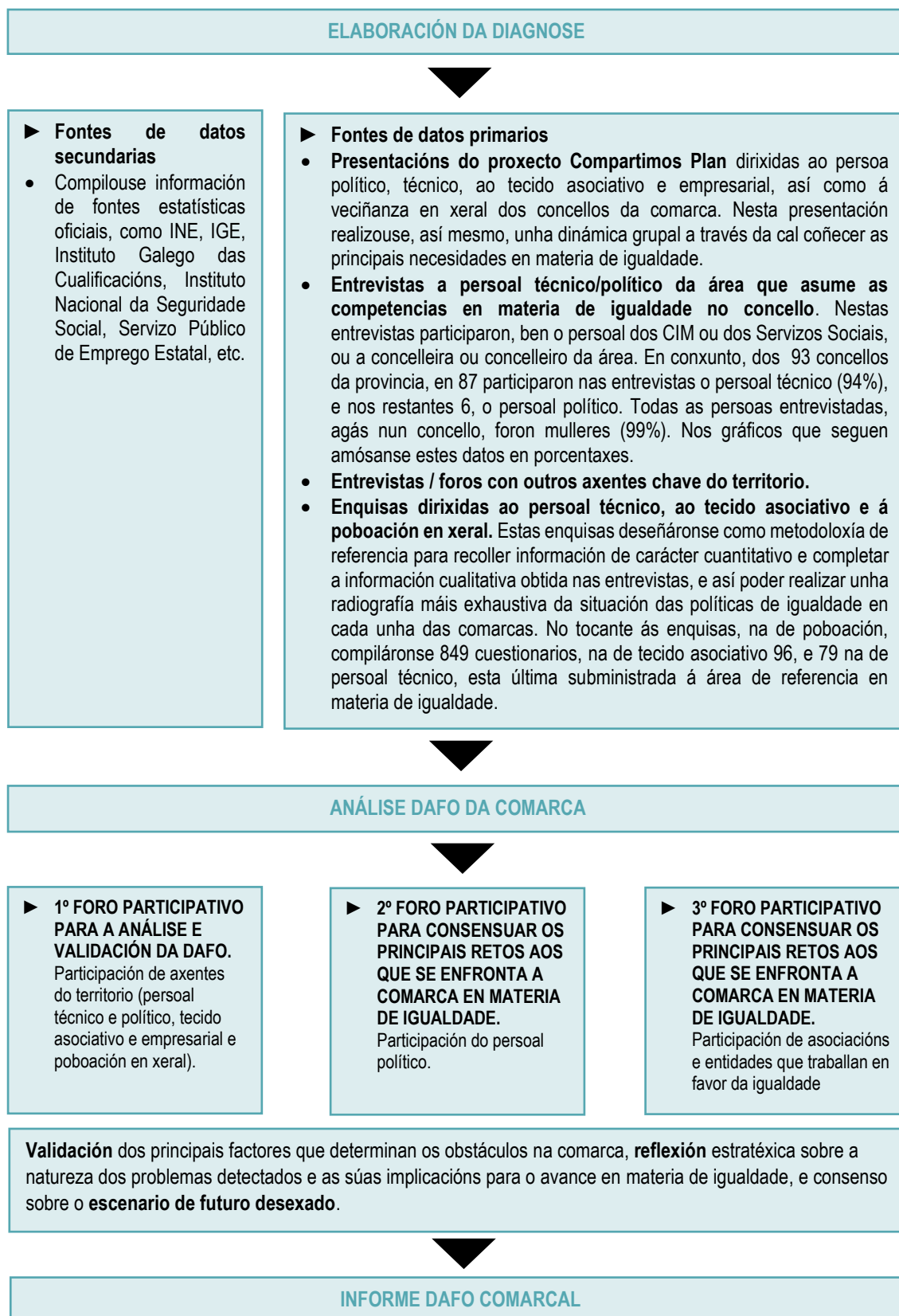
Unha vez recollidas todas estas debilidades, fortalezas, ameazas e oportunidades, estas represéntanse nunha matriz, a partir da cal poder definir os obxectivos estratéxicos e traballar no deseño da futura estratexia de igualdade.

---

<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 Coruña resultaron ser dos máis participativos da provincia, xa que houbo representación de 6 dos 9 concellos, así como unha importante participación do tecido asociativo. Isto fixo que o proceso de validación da DAFO, e o posterior debate ao redor dos retos en materia de igualdade na comarca, fose tamén moi enriquecedor, realizando as persoas asistentes numerosas achegas.

**Táboa 1.**  
**Número de persoas participantes segundo entidade**

Entidades participantes	Número de persoas
Tecido asociativo	29
Outros/as axentes	15
Concello de Culleredo	6
Concello de A Coruña	5
Concello de Oleiros	2
Subdelegación do Goberno	2
Concello de Arteixo	1
Concello de Bergondo	1
Concello de Cambre	1
Deputación da Coruña	1
Concello de Abegondo	0
Concello de Carral	0
Concello de Sada	0
<b>Total</b>	<b>53</b>

Fonte: elaboración propia a partir dos datos das enquisas de Compartimos Plan.

Como se pode observar na táboa, as asociacións e entidades da comarca participaron en gran medida, algo que resulta moi positivo para que os axentes sociais estean presentes e se sintan parte das políticas que se promoven dende as administracións.

Se temos en conta o tipo de persoal que acudiu desagregado por sexo, observamos que maioritariamente foron mulleres as que participaron nestes encontros. É dicir, do total de persoas asistentes o 74% foron mulleres e o 26% foron homes.

**Táboa 2.**  
**Número de persoas asistentes segundo tipoloxía de persoal e sexo.**

Tipoloxía de persoal	Mulleres	Homes
Tecido asociativo	16	6
Persoal político	6	2
Persoal técnico	7	1
Outros/as axentes	10	5
<b>Total</b>	<b>39</b>	<b>14</b>

O persoal político e técnico estivo fundamentalmente representado, respectivamente, polas persoas que encabezan as concellerías vinculadas a igualdade en cada un dos concellos, e polo persoal que traballa nas áreas que asumen as competencias en materia de igualdade. Houbo participación de asociacións e entidades que traballan especificamente a igualdade e a prevención da violencia de xénero, pero tamén asociacións que se ben non se circunscriben a este ámbito, realizan actuacións en prol da igualdade.

A combinación de persoal técnico, político e do movemento asociativo fan que este sexa un dos foros de diagnose máis ricos dos realizados na provincia, sendo suficiente o coñecemento das e dos asistentes para a validación dunha DAFO sobre políticas de igualdade.

## Matriz DAFO

DEBILIDADES	AMEAZAS
Falta de coordinación interdepartamental e inexistencia dunha estratexia transversal	Mayor precariedade laboral das mulleres
Insuficiencia dos recursos económicos destinados á igualdade	Alto índice de violencia sexual
A igualdade non conta cun papel prioritario nas estruturas de goberno	Percepción en certos sectores da poboación de que as desigualdades de xénero están superadas
Infrarrepresentación de mulleres nas alcaldías	Menor asunción das tarefas domésticas e de coidados por parte dos homes
Escasa planificación estratéxica en materia de igualdade	Persistencia de estereotipos sexistas e micromachismos
Baixo compromiso e implicación do persoal técnico doutras áreas	Illamento das mulleres en zonas rurais
Insuficiencia de persoal asignado as áreas de igualdade	Risco de exclusión social da familias monoparentais (formadas maioritariamente por nais e fillos/as)
Baixo desenvolvemento de traballo en rede co tecido asociativo	As mulleres ocupan un papel secundario no deporte e na cultura
Falta de formación do persoal político e técnico doutras áreas	
Déficit de servizos especializados	
Escaseza de persoal específico (axente de igualdade)	
FORTALEZAS	OPORTUNIDADES
Representación equilibrada entre mulleres e homes nos equipos de goberno e nas corporacións municipais	Mayor sensibilidade respecto as desigualdades de xénero entre a poboación da nos últimos anos.
Persoal con formación e experiencia acreditada en igualdade	Existencia no territorio de tecido asociativo que traballa en prol da igualdade
Disponibilidade de recursos económicos propios para o desenvolvemento de políticas de igualdade	Importante rede de recursos de acollemento para mulleres vítimas de violencia de xénero e fillos/as
Alto desenvolvemento de estruturas de coordinación interinstitucional para casos de violencia de xénero	Incremento dos orzamentos estatais, autonómicos e provinciais para Igualdade e Violencia de Xénero
Ampla diversificación das accións e actividades realizadas en materia de igualdade e violencia de xénero	Existencia dun Protocolo de Coordinación e Cooperacións Institucional fronte a Violencia de Xénero da Comunidade Autónoma de Galicia
Compromiso político coa igualdade	Medidas de acción positiva para a inserción laboral das mulleres
Alto grao de estabilidade laboral das persoas que traballan nas áreas de igualdade	A porcentaxe de denuncias procedentes de familiares é a máis alta da provincia
Existe cultura de avaliación na meirande parte dos concellos da comarca	Desenvolvemento do Plan de transporte público de Galicia
	Concellos densamente poboados e con idade media menor a provincia
	Plan de formación anual da Deputación da Coruña dirixida ao persoal da propia Deputación e ás entidades
	O partido xudicial da Coruña presenta a taxa máis altas de denuncias por violencia de xénero da provincia
	Alto desenvolvemento de normativas e de planificación estratéxica en materia de igualdade na CCAA de Galicia

## 4. Análise estratéxica DAFO

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

### DEBILIDADES

#### D1. Falta de coordinación interdepartamental e inexistencia dunha estratexia transversal.

Segundo o aportado polo persoal técnico da área que asume as competencias de igualdade, en 8 dos 9 concellos da comarca **non existe coordinación interdepartamental**, exceptuando o Concello de A Coruña. Polo que as accións realizadas en prol da igualdade circunscribíense á propia área de Servizos Sociais e CIM. Polo que esta falta de coordinación deriva na **inexistencia dunha estratexia transversal**. 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, e para acadar a transversalidade a nivel municipal, é 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.

#### D2. Insuficiencia de recursos económicos destinados á igualdade.

**Cinco dos nove concellos da comarca trasladan que os recursos económicos asignados a igualdade son insuficientes.** Ademais, analizando os datos facilitados polo persoal técnico da área comarcal da Coruña, comprobamos que a inversión realizada en igualdade por habitante é inferior á media provincial. Neste sentido, observamos que mentres na provincia destínanse de media 1,9€ por habitante a accións de igualdade, na área comarcal da Coruña destínanse 1,56€. Algo que sucede tamén cando analizamos os datos que inclúen a inversión en persoal técnico, pois na provincia destínanse de media 6,36€ por habitante, mentres que na área comarcal da Coruña a inversión é de 6,06€.

#### D3. Insuficiente persoal asignado a área de igualdade.

Segundo a información recollida de fontes primarias, en **máis da metade dos municipios da comarca (en 5 de 9) percíbese que os recursos humanos asignados ás áreas de igualdade son insuficientes.** A problemática concrétese, por unha banda, en que o número de persoas traballadoras é reducido e este persoal asume unha importante carga de traballo, e por outra, todas as accións de igualdade converxen na propia área que asume as competencias, sen que estas accións se realicen de maneira transversal a través dos distintos departamentos ou áreas municipais.

#### D4. Baixo desenvolvemento do traballo en rede co tecido asociativo.

**Na maior parte das áreas que asumen as competencias en materia de igualdade nos concellos da comarca trabállase co movemento asociativo local (en 5 de 9),** aínda que, segundo apuntan os propios axentes participantes, a colaboración é moi feble, o que dificulta crear unha rede de traballo bidireccional entre os concellos e as asociacións e entidades da comarca. A existencia dun tecido asociativo é fundamental para o desenvolvemento das políticas de igualdade, pois nalgúns casos, a labor que realizan chega a onde as administracións locais non poden chegar, polo que o traballo en rede ou o desenvolvemento dunha estratexia colaborativa pode ter gran impacto na poboación.

#### D5. A igualdade non conta cun papel prioritario nas estruturas de goberno.

Na comarca da Coruña, **tan só 3 concellos teñen concellarías nas que se nomea expresamente o termo “igualdade”, e unicamente un municipio conta con concellería específica.** Pola contra, en 6 dos 9 concellos, a igualdade non está representada nas concellarías, sendo as competencias nesta materia asumidas polas áreas de Servizos Sociais ou Benestar Social. Nomear e visibilizar a igualdade situándoa en lugares centrais nas administracións, axuda a corrixir de maneira máis eficaz as desigualdades de xénero presentes na nosa sociedade. Polo tanto, outorgarlle un papel central ou secundario dentro das administracións locais condiciona os avances que se podan desenvolver nos próximos anos nesta materia.



#### D6. Infrarrepresentación de mulleres nas alcaldías.

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 Coruña, **soamente un dos nove concellos da comarca, Bergondo, ten unha muller ao fronte da alcaldía.** Pola contra, os restantes 8 concellos, teñen a un home dirixindo a administración local.

#### D7. Escasa planificación estratéxica en materia de igualdade.

**Aínda que todos os concellos da comarca tiveron plan de igualdade nalgún momento, a día de hoxe carecen del o 66,7% deles,** incluíndo nesta porcentaxe tamén aqueles que o teñen prorrogado. Se tomamos como referencia exclusivamente os plans de igualdade en vigor segundo o seu período de execución, tan só un concello conta con el. Por outra banda, observamos que a media de plans de igualdade dos concellos da comarca é moi inferior á media provincial (1,55 e 2,16 respectivamente). Fronte a esta realidade observamos que o persoal técnico percibe, de forma maioritaria, a utilidade dos plans de igualdade como ferramenta de traballo que marca a folia de ruta en igualdade durante un período temporal.

As políticas de igualdade deben contar con ferramentas estratéxicas para impulsar accións concretas en materia de igualdade, polo que non ter estes instrumentos pode entorpecer o traballo nesta ámbito. Ademais, se pensamos que os plans de igualdade teñen que ser aprobados polas corporacións locais, entendemos que contar con plan de igualdade nun concello supón un compromiso político coa igualdade de xénero.

#### D8. Baixo compromiso e implicación do persoal técnico doutras áreas.

A través das entrevistas realizadas a persoal técnico, coñecemos que na maior parte dos concellos da comarca existe unha falta de sensibilidade en igualdade por parte do persoal técnico doutras áreas municipais, un factor que dificulta a consecución da transversalidade.

#### D9. Falta de formación do persoal político e técnico doutras áreas.

Así como a maioría do persoal técnico da área que desempeña as competencias de igualdade ten formación en igualdade (en 8 dos 9 concellos), detéctase unha **carencia formativa importante entre o persoal que traballa noutros departamentos municipais.** Isto inflúe de forma xeral, por un lado, no descoñecemento sobre como poder aplicar a perspectiva de xénero na área de traballo, e por outro, na existencia dunha menor sensibilidade para a detección de desigualdades de xénero. Polo tanto, a falta de formación e sensibilidade do persoal limitan a consecución dun compromiso real coas políticas de igualdade.

#### D10. Déficit de servizos especializados

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. Sorprende que na comarca, contando co 35% da poboación da provincia, **localízanse unicamente o 10% dos CIM da provincia.** Concretamente, existen no territorio tres CIM; O da Coruña, Culleredo e Arteixo. Neste sentido, dada a alta densidade de poboación existente e a potencial demanda no territorio, parece necesario reforzas os servizos especializados.

#### D11. Escaseza de persoal específico

Da análise dos perfís que traballan na área de igualdade desprendese que **unicamente o Concello da Coruña conta coa figura de axente de igualdade, unha figura cun alto grao de especialización na materia.** Non contar con este tipo de figura profesional dificulta que moitos concellos poidan dar

cumprimento aos compromisos políticos adoptados en materia de igualdade, que se incorporen estratexias transversais e que se impulse a participación do tecido asociativo nas políticas locais de igualdade.

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
Falta de coordinación interdepartamental e inexistencia dunha estratexia transversal	100
Insuficiencia dos recursos económicos destinados á igualdade	93,8
A igualdade non conta cun papel prioritario nas estruturas de goberno	85,7
Infrarrepresentación de mulleres nas alcaldías	82,4
Escasa planificación estratéxica en materia de igualdade	82,4
Baixo compromiso e implicación do persoal técnico doutras áreas	82,4
Insuficiencia de persoal asignado as áreas de igualdade	88,2
Baixo desenvolvemento de traballo en rede co tecido asociativo	88,2
Falta de formación do persoal político e técnico doutras áreas	76,5
Déficit de servizos especializados	56,3
Escaseza de persoal específico (axente de igualdade)	47,1

Como se puido comprobar, todas as debilidades acadaron un alto grao de importancia, sendo as que acadan unha menor porcentaxe as que se corresponden co déficit de servizos especializados e a escaseza de persoal específico como axentes de igualdade.

## FORTALEZAS

### F1. Representación equilibrada entre mulleres e homes nos equipos de goberno e nas corporacións municipais.

Na maior parte dos concellos, e concreto **en 7 de 9, existen gobernos e corporacións paritarias**. O feito de que a comarca estea composta por concellos de máis de 5.000 habitantes facilita esta situación, pois aumenta o número de concelleiras e concelleiros a elixir, co que facilítase a elección de mulleres, quen polo xeral non encabezan as listas electorais.

### F2. Persoal con formación especializada ou experiencia acreditada.

Como se comentou, en 7 dos 9 concellos as áreas que levan as competencias de igualdade contan con persoal con formación e experiencia acreditada en materia de igualdade. Isto é positivo porque, como se desprende da diagnose, naqueles concellos que contan con persoal con formación ou experiencia acreditada existe un maior desenvolvemento das políticas locais de igualdade.

### F3. Disponibilidade de recursos económicos propios para o desenvolvemento de políticas de igualdade.

Comparativamente co resto de concellos do territorio, é dicir, co global da provincia, constátase a dispoñibilidade de recursos propios para o desenvolvemento de accións en materia de igualdade. Isto concretase en que 7 dos 9 concellos da comarca contan cunha partida específica, exceptuando dous concellos, que dependen de subvencións para poder sufragar accións en materia de igualdade. A pesar disto, e de que os concellos que teñen CIM reciben subvencións da Secretaría Xeral de Igualdade para o mantemento dos mesmos, **a dependencia de subvencións non é tan forte como noutras comarcas**, nas que non recibir esta partida externa supón a supresión de actividades.

### F4. Alto desenvolvemento de estruturas de coordinación interinstitucional para casos de violencia de xénero.

**5 dos 9 concellos da comarca contan con algún instrumento de coordinación interinstitucional** para os casos de violencia de xénero, o que supón o 56% dos concellos da comarca, porcentaxe moito máis reducido no conxunto da provincia. Os instrumentos de coordinación aos que se está a referir, e que veñen a dar resposta ás medidas previstas na Lei Orgánica 1/2004 de Medidas de Protección Integral contra a Violencia de Xénero, concrépanse de diversas formas pero todos teñen como obxectivo de mellorar o

coñecemento e a coordinación entre os diferentes ámbitos implicados en cada concello para a prevención e erradicación da violencia de xénero, optimizando así as posibles actuacións que sexan necesarias implementar.

#### F5. Ampla diversificación das accións e actividades realizadas en materia de igualdade e violencia de xénero.

En case todos os concellos da comarca a oferta de accións e actividades en materia de igualdade e prevención de violencia de xénero é diversa. Na totalidade dos concellos da comarca realízanse **accións de coeducación e de sensibilización**, e a maior parte tamén desenvolven accións de **empoderamento, conciliación e corresponsabilidade**, sendo unha das comarcas nas que se aposta máis por dinamizar as políticas de igualdade dentro da vida comunitaria.

#### F6. Compromiso do persoal político.

Segundo as fontes primarias consultadas, e a diferenza das restantes comarcas, existe a percepción de que o persoal político desta comarca ten **unha maior implicación e compromiso**. Neste sentido, comprobamos que en ata 5 dos 9 concellos da comarca incídese na sensibilidade e implicación do persoal político, o que facilita que a dinámica de traballo en igualdade do persoal técnico poida manter unha liña de traballo de constante.

#### F7. Alto grao de estabilidade laboral das persoas que traballan nas áreas de igualdade.

Comparativamente co que sucede noutras comarcas, observamos que na da Coruña existe un alto grao de estabilidade laboral do persoal técnico, pois **3 de cada 4 traballadoras/es son persoal laboral fixo ou funcionarios/as**. Isto revirte tamén, como se comentou, **nun maior dinamismo das políticas públicas de igualdade. É importante que o persoal dedicado á área de igualdade teña estabilidade laboral**, por dúas razóns básicas: por unha banda, para que as propias accións que se levan a cabo teñan unha continuidade no tempo, e por outra banda, para crear figuras de referencia para a poboación no traballo en igualdade en cada un dos concellos.

#### F8. Existe cultura de avaliación na meirande parte dos concellos da comarca.

O seguimento e a avaliación dos plans de igualdade son procesos que permiten examinar os progresos, e identificar e anticipar posibilidades de mellora de cara ao futuro. **A existencia ou non dun sistema de avaliación e dunha programación anual pode determinar tamén en certa medida o éxito ou o fracaso do plan e das políticas de igualdade a implementar en cada concello**. Neste sentido, observamos que en 5 dos 7 concellos dos que se dispoñen datos, observouse a existencia de sistemas de avaliación das políticas públicas de igualdade. Ademais, a maior parte dos concellos contan cunha programación anual (4 de 6 para os que temos datos), polo que a situación é significativamente mellor que a rexistrada noutras comarcas da provincia.

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
Representación equilibrada entre mulleres e homes nos equipos de goberno e nas corporacións municipais	77,8%
Persoal con formación e experiencia acreditada en igualdade	68,8%
Dispoñibilidade de recursos económicos propios para o desenvolvemento de políticas de igualdade	68,4%
Alto desenvolvemento de estruturas de coordinación interinstitucional para casos de violencia de xénero	57,1%
Ampla diversificación das accións e actividades realizadas en materia de igualdade e violencia de xénero	55,6%
Compromiso político coa igualdade	44,4%
Alto grao de estabilidade laboral das persoas que traballan nas áreas de igualdade	37,5%
Existe cultura de avaliación na meirande parte dos concellos da comarca	22,2%

Como se pode apreciar na táboa, aquelas fortalezas priorizadas como máis importantes fan referencia á representación equilibrada 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.

### A1. Maior precariedade laboral das mulleres.

Do total de persoas afiliadas á seguridade Social a porcentaxe de mulleres na comarca da Coruña é do 49,5%, mentres que a de homes é de 50,5%, polo que a participación de homes e mulleres no mercado de traballo é unha das máis equilibradas da provincia. Esta diferenza non é tan acusada se temos en conta o contexto xeral da provincia, con comarcas con máis de 10 puntos de diferenza na afiliación de mulleres e homes. Pero o panorama alentador das afiliacións na comarca cambia por completo se temos en conta as condicións laborais das mulleres. Así, tanto os datos estatísticos de fontes secundarias, como os propios discursos do persoal técnico e político, confirman que **as mulleres seguen a ser as que se encontran en maior medida en situación de desemprego (un 55,51% fronte ao 44,41% dos homes); son as que rexistran máis contratos temporais; as que acumulan maior taxa de emprego a xornada parcial; e as que reciben un menor salario.**

### A2. Alto índice de violencia sexual.

A violencia sexual engloba actos que van dende o acoso verbal ata á violación, e unha variedade de tipos de coacción, dende a presión social ata a intimidación con forza física. Na enquisa realizada á poboación, observouse que **as mulleres da área comarcal da Coruña presentan un dos índices máis altos de violencia sexual.** Este índice construíuse en base ás respostas dadas polas mulleres sobre o sufrimento de algúns episodios de violencia sexual, dende os máis leves, como se recibiron piropos inapropiados ou lles miraron de maneira lasciva pola rúa, aos máis graves, como se alguén lle realizou tocamentos ou intentaron obrigarlle a realizar calquera tipo de acto sexual. Parece que vivir nun contexto urbano, onde o anonimato está máis garantido ou as desigualdades de xénero son máis facilmente identificables, contribúe a detectar como violencia sexual casos que noutras comarcas pasan desapercibidos ou no se identifican con este tipo de violencia.

### A3. Percepción entre certos sectores da poboación de que as desigualdades de xénero están superadas.

Ao tratarse, en xeral, dun territorio cunha maior inserción laboral das mulleres en comparación con outras comarcas da provincia, ou cunha participación máis acusada das mulleres na esfera pública, existe en certos sectores da poboación a **percepción de que as desigualdades de xénero están superadas.** Esta percepción pode dificultar en certa medida seguir camiñando no desenvolvemento de políticas de igualdade, polo que resulta necesario sensibilizar á poboación sobre a persistencia no territorio de numerosas desigualdades entre mulleres e homes sobre as que faise necesario incidir.

### A4. 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 no 18,1%, nos concellos medianos no 26,1%, e nos concellos pequenos a percepción sobre esta necesidade aumenta ao 35,8%. Aínda que **na área comarcal da Coruña a diferenza entre o número de horas traballadas polas mulleres e polos homes en tarefas domésticas e de coidados é a menor da provincia, o certo é que as mulleres dedican de media entre 20 e 40 minutos máis de media que os homes.** Os datos varían cando preguntamos directamente a homes, observándose unha diferenza de 20 minutos, a cando lle preguntamos ás mulleres sobre as súas parellas heterosexuais, aumentando a diferenza a 40 minutos.

### A5. Persistencia de roles, estereotipos de xénero e micromachismos.

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 da Coruña 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 o desenvolvemento de actividades de lecer como o deporte, contan aínda hoxe cunha ampla interiorización no imaxinario colectivo.** Neste sentido, as propias persoas participantes nos foros apuntan que dentro da comarca continúa a haber certos casos de violencia cotiá difícilmente perceptibles ou micromachismos moi interiorizados.

#### A6. Illamento das mulleres en zonas rurais.

Aínda que a comarca da Coruña é unha das que conta cos mellores sistemas de transporte da provincia, o certo é que nas presentacións comarcais manifestouse a **problemática de mobilidade das mulleres residentes en zonas rurais, que teñen enormes dificultades para acceder aos recursos de proximidade**, ben porque viven en núcleos pouco poboados aos que non chega o transporte urbano, ben porque non teñen acceso ao vehículo privado. Isto repercute en que estas mulleres queden desvinculadas de servizos importantes, como os sanitarios, administrativos e sociais.

#### A7. Risco de exclusión social da familias monoparentais (formadas maioritariamente por nais e fillos/as).

A día de hoxe existe maior diversidade nos modelos de familia, entre eles as familias monoparentais. **A comarca da Coruña é a terceira da provincia con maior taxa de familias monoparentais (17,60%), e o 14,40% son familias monomarentais, compostas por mulleres e fillos/as.** Segundo o apuntado por diversos axentes, a problemática de moitas destas familias compostas por nais e fillos/as é escasamente visible, no tocante a problemas de conciliación, menores recursos económicos, menor acceso ao ocio e á cultura, etc. Isto ten como consecuencia que se convertan nun colectivo en risco de exclusión social, de non existir un respaldo das administracións ás súas necesidades.

#### A8. As mulleres ocupan un papel secundario no deporte e na cultura.

Segundo apuntan os propios axentes participantes, nos ámbitos deportivo e cultural existe unha participación diferencial de homes e mulleres, sendo estas últimas as que a medida que avanza a súa idade participan en moita menor medida. Non existe un problema de oferta cultural e deportiva, que é diversa en toda a comarca, o que falla é a continuidade das mulleres en determinadas prácticas. Así, por exemplo, son menos as mulleres que practicando un deporte na infancia ou na adolescencia continúan practicando na idade adulta, e aínda menor é a porcentaxe de mulleres que chegan ao deporte federado. Neste sentido, observamos na enquisa de poboación que a porcentaxe de mulleres que fan deporte descende significativamente cando asumen a maternidade, algo que no sucede nos homes coa paternidade, continuando coas súas prácticas deportivas, culturais e artísticas tamén nesta etapa da súa vida. Outro exemplo, esta vez vinculado co mundo da cultura, é a da diferencial participación entre rapazas e rapaces nos locais de ensaio dentro da comarca, onde eles son ampla maioría, polo que parece que as mulleres encontran maiores barreiras para acceder a este tipo de servizos destinados especificamente á mocidade.

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
Maior precariedade laboral das mulleres	94,1%
Alto índice de violencia sexual	94,1%
Percepción en certos sectores da poboación de que as desigualdades de xénero están superadas	93,3%
Menor asunción das tarefas domésticas e de coidados por parte dos homes	88,2%
Persistencia de estereotipos sexistas e micromachismos	87,5%
Illamento das mulleres en zonas rurais	76,5%
Risco de exclusión social da familias monoparentais (formadas maioritariamente por nais e fillos/as)	75,0%
As mulleres ocupan un papel secundario no deporte e na cultura	68,8%

As ameazas que acadan maior importancia son as que teñen que ver coa maior precariedade laboral das mulleres, un alto índice de violencia sexual e a errada percepción de certos sectores de poboación de que as desigualdades de xénero xa están superadas.



## OPORTUNIDADES

### 01. Concellos densamente poboados e poboación cunha idade media menor á provincial.

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 contrasta co que sucede no conxunto da comarca da Coruña, onde se rexistra unha alta densidade de poboación. **Os datos indican que na comarca residen 843 habitantes por km2, mentres que na provincia o fan soamente 141 habitantes por km2.** Ademais, a idade media da poboación residente na comarca é inferior ao do conxunto da provincia, sendo para esta última de 46,2 fronte a 44,9 da comarca. Esta situación permite aos concellos contar con máis recursos e servizos de proximidade, algúns deles vencellados a políticas sociais e de igualdade.

### 02. 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.

### 03. Incremento do orzamento estatal, autonómico e provincial 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 2015, ven incrementando os orzamentos destinados á igualdade e á violencia de xénero. No último ano o incremento foi dun 9,1% respecto aos orzamentos do ano anterior. Por partidas, obsérvase que os destinados á violencia de xénero son os que maior incremento experimentaron, e neste último ano o incremento foi do 31%.

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 Coruña o **orzamento destinado** nesta mesma anualidade foi de **9.596.118,43 euros**, o que supón un 12,63% 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.**

### 04. 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 a prevención e o tratamento integral de la violencia de xénero.

### 05. 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.**

#### **O6. Existencia dun Protocolo de Coordinación e Cooperacións Institucional fronte a Violencia de Xénero da Comunidade Autónoma de Galicia.**

A Secretaría Xeral de Igualdade 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 criterios 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.**

#### **O7. 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.

#### **O8. O partido xudicial da Coruña presenta a taxa máis alta de denuncias por violencia de xénero da provincia.**

**O partido xudicial da Coruña é o que conta coa maior taxa de denuncias por violencia de xénero da provincia** (57,47 denuncias por 10.000 mulleres fronte a 41,9 do conxunto da provincia). Lonxe de ser un dato negativo, o maior número de denuncias nesta comarca denota unha maior visibilidade desta problemática e un bo coñecemento dos mecanismos que as administracións poñen á a disposición da cidadanía para intentar rachar coas situacións de violencia contra as mulleres.

#### **O9. A porcentaxe de denuncias procedentes de familiares é a máis alta da provincia.**

Contar cunha rede de apoio familiar e social é primordial para que as mulleres que sofren violencia de xénero sexan capaces de rachar coas situacións de maltrato. Neste senso, **no partido xudicial da Coruña, o 21,23% das denuncias rexistradas no 2017 foron interpostas por familiares** (a través de atestado policial ou directamente presentada por familiares), **mentres que no conxunto da provincia esta porcentaxe supón tan só o 10,24%**. Así, o 98% das denuncias familiares con atestado policial da provincia proceden deste partido. Polo tanto, comprobamos que nesta comarca existe unha maior implicación das familias con esta problemática, algo indispensable para crear unha maior conciencia acerca de que a violencia de xénero é unha cuestión que nos afecta a todas e a todos.

#### **O10. 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, pero axustando á vez a súa prestación a criterios de eficiencia económica.

#### **O11. Maior sensibilidade respecto as desigualdades de xénero entre a poboación da 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. Isto que está a ocorrer nas rúas, debería ser tido en conta polas diferentes administracións, tamén a local, para desenvolver políticas

encamiñadas a erradicar estas desigualdades, pasando a estar a igualdade de xénero na axenda política dos concellos da provincia.

#### O12. Existencia no territorio de tecido asociativo que traballa 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 o traballo en rede con elas é unha estratexia colaborativa que pode ter gran impacto na poboación.

Na comarca da Coruña **existe un amplo tecido asociativo que traballa en prol da igualdade, existindo asociacións ou entidades de referencia** como ELAS ou Fundación Mujeres, entre outras. Isto é unha oportunidade do territorio, porque encontrámonos con comarcas dentro da provincia que non contan con ningunha asociación ou entidade que traballe nesta materia.

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

VALORACIÓN DAS OPORTUNIDADES	% de Moi importante
Maior sensibilidade respecto as desigualdades de xénero entre a poboación da nos últimos anos.	81,3%
Existencia no territorio de tecido asociativo que traballa en prol da igualdade	78,6%
Importante rede de recursos de acollemento para mulleres vítimas de violencia de xénero e fillos/as	75,0%
Incremento dos orzamentos estatais, autonómicos e provinciais para Igualdade e Violencia de Xénero	72,2%
Existencia dun Protocolo de Coordinación e Cooperacións Institucional fronte a Violencia de Xénero da Comunidade Autónoma de Galicia	71,4%
Medidas de acción positiva para a inserción laboral das mulleres	68,4%
A porcentaxe de denuncias procedentes de familiares é a máis alta da provincia	68,4%
Desenvolvemento do Plan de transporte público de Galicia	46,2%
Concellos densamente poboados e con idade media menor a provincia	41,2%
Plan de formación anual da Deputación da Coruña dirixida ao persoal da propia Deputación e ás entidades	40,0%
O partido xudicial da Coruña presenta a taxa máis altas de denuncias por violencia de xénero da provincia	26,3%
Alto desenvolvemento de normativas e de planificación estratéxica en materia de igualdade na CCAA de Galicia	5,3%

Aquelas oportunidades que se observan como máis importantes son a crecente sensibilidade entre a poboación das desigualdades de xénero e a presenza de asociacións no territorio que traballan en prol da igualdade. A oportunidade que resulta menos relevante é aquela que ten que ver cos recursos, en canto a normativa e planificación estratéxica, postos en marcha en Galicia nos últimos anos.



## 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 Coruña 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. Unificar criterios en materia de igualdade no conxunto da provincia, para seguir unha liña común de traballo nos diferentes concellos.  
[Xeración de ideas e estratexias]  
*Plan estratéxico en materia de igualdade que sirva de guía para o traballo dentro dos concellos.*
2. Sensibilizar e concienciar en materia de igualdade a axentes específicos, tales como ao tecido empresarial e, de forma específica, ao sector comercio.  
[Xeración de ideas e estratexias]  
*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.*
3. Fortalecer o compromiso do persoal político dos concellos para conseguir un maior desenvolvemento das políticas de igualdade locais.  
[Xeración de ideas e estratexias]  
*Realización de reunións periódicas entre o persoal técnico e político dos diferentes concellos da comarca para establecer unha dinámica de coordinación que permita unha colaboración dinámica, nomeadamente en materia de igualdade.*
4. 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]  
*Instar a que os concellos conten con partidas específicas nos seus orzamentos ou capítulos de gasto destinados á igualdade e á prevención da violencia de xénero.  
Recuperación de partidas orzamentarias específicas dentro do plan de financiación da Deputación da Coruña aos concellos, ou inclusión dunha porcentaxe mínima dentro do Plan Único para investir en igualdade.*
5. Formar en materia de igualdade ao persoal político e técnico, así como á comunidade educativa e ao tecido asociativo.  
[Xeración de ideas e estratexias]  
*Cursos prácticos dirixidos a persoal político e técnico nos que se inclúa a perspectiva de xénero que axuden a integrar a igualdade nas áreas de traballo.  
Realización de obradoiros de coeducación dirixidos a alumnado, profesorado, familias e tecido asociativo dentro da comarca.*
6. Traballar cos medios de comunicación para que adquiran unha postura sensible ao xénero (prensa escrita, televisión, xornais dixitais, redes sociais, etc.).  
[Xeración de ideas e estratexias]  
*Elaboración de protocolos ou guías de estilo para o tratamento dos casos de violencia de xénero por parte dos medios de comunicación locais, así como para o tratamento non sexista das mulleres.*

7. Creación de máis servizos especializados na comarca, para que os recursos especializados se convertan en servizos de proximidade.  
[Xeración de ideas e estratexias]  
*Establecemento de servizos 24 horas para atender casos de violencia de xénero.*
8. Promover o empoderamento económico e social das mulleres da comarca.  
[Xeración de ideas e estratexias]  
*Formación e capacitación das mulleres da comarca en nichos de emprego con alto poder de inserción laboral, a través dos coñecidos certificados de profesionalidade e da Formación Profesional.  
Programas de empoderamento feminino, que comecen por reforzar as habilidades sociais e emocionais, poñendo en especial foco na autoestima e no autoconcepto.*
9. Acadar maior coordinación entre os concellos da comarca, e entre os concellos limítrofes a eles.  
[Xeración de ideas e estratexias]  
*Posta en marcha accións innovadoras en materia de igualdade, o que se coñece como boas prácticas.  
Creación de encontros sistematizados co persoal político e técnico das áreas que traballan igualdade dos diferentes concellos da comarca, para poñer en marcha programas de tipo comarcal en materia de igualdade de xénero.*
10. Conectar ás administracións locais co tecido asociativo.  
[Xeración de ideas e estratexias]  
*Creación de encontros periódicos entre as asociacións da comarca e os concellos, para crear unha dinámica de traballo colaborativa.*
11. Servizos de conciliación adaptados ás necesidades de diferentes colectivos, como persoas con discapacidade.
12. Falta de persoal formado e/ou especializado para dinamizar e impulsar as políticas de igualdade e a implantación dos plans estratéxicos a nivel local.  
[Xeración de ideas e estratexias]  
*Axudas ou subvencións para favorecer a contratación de persoal especializado en igualdade que poida asumir as tarefas de dinamización das políticas de xénero*



# COMPARTIMOS *plan*

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

