



INFORME COMARCAL

Análise estratégica DAFO

DEBILIDADES | AMEAZAS | FORTALEZAS | OPORTUNIDADES



BETANZOS

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 de Betanzos, realizando un compendio da situación dos 10 concellos que a compoñen: Aranga, Betanzos, Coirós, Curtis, Irixoa, Miño, Oza – Cesuras, Paderne, Vilarmaior e Vilasantar.

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 axeitadas¹.

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.

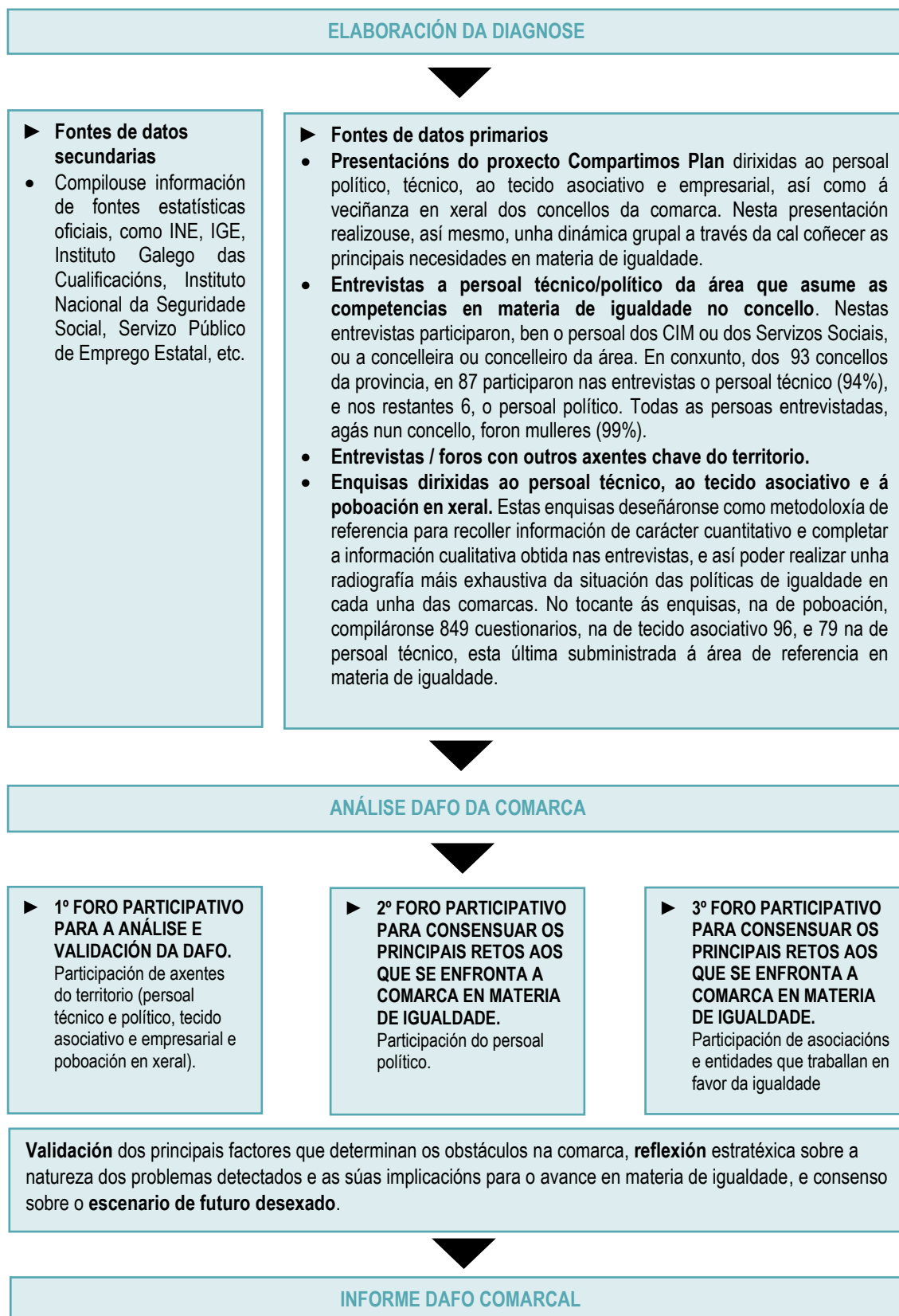
Na DAFO abórdanse dous niveis de análise: análise interna e análise externa. Na análise interna o obxectivo é visibilizar as debilidades e as fortalezas que ten a propia organización, neste caso a administración local. As primeiras terán que corrixirse, e as segundas impulsarse. Na análise externa, inclúense 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.

¹ 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 da diagnose de Compartimos Plan.

3. Metodoloxía da análise DAFO da comarca

Infografía da metodoloxía



Axentes participantes

Os foros de diagnose da comarca de Betanzos resultaron ser dos menos participativos da provincia, xa que houbo representación unicamente de 5 dos 10 concellos, e nula participación do tecido asociativo. A pesar disto, o proceso de validación da DAFO, e o posterior debate ao redor dos retos en materia de igualdade na comarca foi enriquecedor, realizando as persoas asistentes distintas achegas.

Táboa 1.

Número de persoas participantes segundo entidade

Entidades participantes	Número de persoas
Concello de Betanzos	2
Concello de Curtis	2
Concello de Aranga	1
Concello de Coirós	1
Concello de Oza - Cesuras	1
Concello de Irixoa	0
Concello de Miño	0
Concello de Paderne	0
Concello de Vilarmaior	0
Concello de Vilasantar	0
Tecido asociativo	0
Total	7

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

Se temos en conta o tipo de persoal que acudiu aos diferentes foros desagregado por sexo, observamos que houbo unha representación equilibrada entre mulleres e homes, acadando elas unha porcentaxe do 57% e eles do 43%.

Táboa 2.

Número de persoas asistentes segundo tipoloxía de persoal e sexo.

Tipoloxía de persoal	Mulleres	Homes
Tecido asociativo	0	0
Persoal político	1	3
Persoal técnico	3	0
Total	4	3

► 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 ou ben encabezan as concellerías vinculadas a igualdade ou ben rexentan a alcaldía en cada un dos concellos, e polo persoal que traballa nas áreas que asumen as competencias en materia de igualdade.

A combinación de persoal técnico e político fai que o proceso de validación da DAFO non sexa unilateral, senón que se teñan en conta a diferentes axentes. Aínda así, bótase en falta a participación de axentes sociais e tecido asociativo, que puideran aportar a súa particular visión sobre a situación das políticas de igualdade de xénero dentro da comarca.

Matriz DAFO

DEBILIDADES	AMEAZAS
Baixa representación das mulleres nas alcaldías, nos equipos de goberno e nas corporacións municipais	Perda de poboación
A igualdade ocupa un papel secundario nas estruturas de goberno	Alto índice de envellecemento e de dependencia global
Baixo compromiso do persoal político	Baixa inserción laboral e maior precariedade das mulleres
Baixo compromiso e implicación do persoal técnico doutras áreas	Baixo nivel de formación da poboación
Falta de persoal especializado ou con experiencia acreditada	Persistencia de roles, estereotipos de xénero e micromachismos
Falta de coordinación interdepartamental que dificulta a transversalidade	Menor asunción das tarefas domésticas de coidados por parte dos homes.
Escaso desenvolvemento da coordinación entre administracións locais	Baixa taxa de denuncias de violencia de xénero
Escaseza de partidas orzamentarias específicas e dependencia económica das subvencións	Alto índice de violencia sexual
Inestabilidade laboral das persoas traballadoras nas áreas de igualdade	As mulleres ocupan un papel secundario no deporte
	Especial vulnerabilidade das mulleres en zonas rurais
Baixa utilización das novas tecnoloxías e RRSS como ferramentas de difusión	Escaseza de servizos de transporte público
FORTALEZAS	OPORTUNIDADES
Planificación estratéxica das políticas de igualdade:	Existencia no territorio de tecido asociativo que traballa en prol da igualdade e contra a violencia de xénero
Participación de diferentes axentes no diagnóstico e elaboración dos plans de igualdade	Medidas de acción positiva dirixidas á inserción laboral das mulleres
Existencia de referencias na comarca con alta traxectoria no desenvolvemento e implantación das políticas de igualdade	Oportunidades de emprego no territorio no ámbito de atención sociosanitaria
Existencia de sistemas de avaliación	Plan de formación anual da Deputación da Coruña dirixida ao persoal da propia Deputación e ás entidades locais
Inversión por habitante superior á media na maior parte dos concellos	Incremento dos orzamentos estatais, autonómicos e provinciais para Igualdade e Violencia de Xénero
Existencia de estruturas de coordinación interinstitucional para casos de violencia de xénero	Alto desenvolvemento de normativas e de planificación estratéxica en materia de igualdade na CCAA de Galicia
Alto desenvolvemento de accións e actividades en materia de coeducación e conciliación	Desenvolvemento do Plan de transporte público de Galicia
	Alta taxa de denuncias por violencia de xénero con intervención directa policial
	Existencia dun Protocolo de Coordinación e Cooperacións Institucional fronte a Violencia de Xénero da Comunidade Autónoma de Galicia
	Importante rede de recursos de acollemento para mulleres vítimas de violencia de xénero e fillos/as.
	Mayor sensibilización entre a poboación das desigualdades de xénero nos últimos anos

4. Análise estratéxica DAFO

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

DEBILIDADES

D1. Baixa representación de mulleres nas alcaldías, nos equipos de goberno e nas 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 a participación e a 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 de Betanzos, no momento en que se realizou a DAFO non existía ningún concello cunha muller na alcaldía. Sen embargo, nos últimos meses produciuse un relevo na alcaldía a favor dunha **muller no concello de Betanzos, polo que na actualidade, unicamente neste concello hai unha alcaldesa**. Pola contra, os restantes 9 concellos, teñen a un home dirixindo a administración local.

No referido aos gobernos municipais, en 8 dos 10 concellos, todos excepto Miño e Betanzos, incumpren a representación equilibrada entre mulleres e homes, acumulando elas un 22% da concellerías de goberno da comarca. De igual modo, nas corporacións locais, unicamente existe paridade en 3 dos 10 concellos da comarca. Isto convirte á comarca de Betanzos naquela que presenta a maior marxe de mellora de toda a provincia neste senso.

D2. A igualdade ocupa un papel secundario nas estruturas de goberno.

En **ningún dos 10 concellos existe unha concellería de igualdade individualizada ou específica**. En case todos os concellos as concellerías son de tipo multicompetencial. En 6 concellos unha das competencias é Muller ou Igualdade, se ben na maioría deles a área de igualdade está inscrita dentro dos Servizos Sociais, co que **as políticas de igualdade teñen un carácter asistencialista**, o que limita que se perciba o traballo en igualdade como algo que debe ser asumido polos diferentes departamentos das administracións locais. 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.

D3. Baixo compromiso do persoal político e técnico doutras áreas.

Segundo o aportado por diferentes axentes participantes, é necesario acadar un maior compromiso e sensibilización por parte do persoal político e técnico doutras áreas do concello, xa que **en 7 dos 10 concellos coméntase que non existe compromiso por parte da clase política, e en 8 de cada 10 tampouco existe compromiso de compañeiras e compañeiros doutras áreas municipais**.

D4. Falta de persoal especializado ou con experiencia acreditada.

Aínda que en ata 7 dos 10 concellos da comarca o persoal que asume as competencias en materia de igualdade ten algún tipo de formación en igualdade, **tan só en 4 concellos cóntase con formación especializada ou experiencia acreditada**. Alén disto, o persoal técnico dalgúns concellos xa apuntaban nas entrevistas realizadas, a necesidade de contar con persoal específico, recoñecendo como útil a figura de axente de igualdade. O certo é que a través desta diagnose comprobouse que naqueles concellos que contan con persoal con formación ou experiencia acreditada existe un maior desenvolvemento das políticas locais de igualdade, polo que é un factor a ter moi en conta.

D5. Falta de coordinación interdepartamental que dificulta a transversalidade.

En ningún dos dez concellos existen estruturas coordinación interdepartamental, situación que dificulta a implantación e a consecución dunha estratexia transversal. Neste sentido, comprobamos que tan só o concello de Betanzos consegue aplicar, en certa medida, unha 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.

D6. Escaso desenvolvemento da coordinación entre administracións locais.

A pesar de que no territorio obsérvase algunha iniciativa de coordinación entre os concellos para a oferta de servizos de atención á cidadanía, como o servizo de asesoría xurídica entre o Centro de Información ás Mulleres de Coirós e o Concello de Miño, comprobamos segundo o aportado polos distintos axentes participantes neste proxecto, que este tipo de **iniciativas son escasas dentro da comarca**, polo que sería conveniente estudar en maior medida a posibilidade de coordinar conxuntamente algúns dos servizos ofrecidos para a optimización de recursos, que na maioría dos concellos son limitados.

D7. Escaseza de partidas orzamentarias específicas e dependencia económica das subvencións.

7 dos 10 concellos da comarca non dispoñen de orzamentos específicos para accións en materia de igualdade. Como excepción encóntranse os concellos de Betanzos, Curtis e Coirós, que son xustamente os que contan con servizos especializados. É por isto, que a meirande parte dos concellos da comarca rexistran unha gran dependencia das subvencións que reciben doutras administracións, como a Deputación da Coruña ou a Xunta de Galicia, para desenvolver accións de igualdade ou de prevención de violencia de xénero. Ademais, segundo a valoración que fai o persoal técnico sobre a **adecuación de recursos económicos nas áreas de igualdade, esta percíbese como inadecuada no 70% dos casos.**

D8. Inestabilidade laboral das persoas traballadoras nas áreas de igualdade.

A maior parte das persoas que traballan nas áreas de igualdade dos concellos da comarca de Betanzos contan con **contratos laborais temporais, en concreto 3 de cada 4.** Ademais, algúns destes contratos son a tempo parcial. Neste sentido, **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.

D9. Escasa colaboración co tecido asociativo.

Unicamente 4 dos 10 concellos da comarca colabora co tecido asociativo, polo que en termos xerais, **non existe un traballo en rede sólido coas asociacións e entidades.** A existencia e colaboración co 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.

D10. Baixa utilización das novas tecnoloxías e RRSS como ferramentas de difusión.

Na comarca de Betanzos observamos que **tan só 5 dos 10 concellos fan uso das redes sociais para difundir as súas actividades**, polo que resulta necesario impulsar o uso destas ferramentas no territorio.

O uso das redes sociais por parte das administracións públicas atopan a súa principal vantaxe na posibilidade de ofrecer información de xeito rápido e actualizado. Ademais, nas redes sociais non só a administración consolídase como difusora das noticias e novidades do concello, neste caso en materia de igualdade, senón que as propias persoas usuarias das redes axudan a expandir mais a información, obténdose un efecto multiplicador.

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 nas alcaldías, nos equipos de goberno e nas corporacións municipais	100%
A igualdade ocupa un papel secundario nas estruturas de goberno	100%
Baixo compromiso do persoal político	100%
Baixo compromiso e implicación do persoal técnico doutras áreas	100%
Falta de persoal especializado ou con experiencia acreditada	100%
Falta de coordinación interdepartamental que dificulta a transversalidade	100%
Escaso desenvolvemento da coordinación entre administracións locais	100%
Escaseza de partidas orzamentarias específicas e dependencia económica das subvencións	100%
Inestabilidade laboral das persoas traballadoras nas áreas de igualdade	100%
Baixa utilización das novas tecnoloxías e RRSS como ferramentas de difusión	100%

Como se puido comprobar, todas as debilidades acadaron o máximo grao de importancia.

FORTALEZAS

F1. Planificación estratéxica das políticas de igualdade.

Aínda que existe certo desequilibrio entre os diferentes concellos da comarca, observamos que **a media de plans de igualdade desenvolvidos é superior á media provincial** (2,3 fronte a 2,16). Concretamente, existen na comarca **5 concellos con alto desenvolvemento de planificación estratéxica** en materia de igualdade. Aínda así, é necesario comentar que a día de hoxe 6 dos 10 concellos da comarca non teñen o plan en vigor. 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 materia. 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.

F2. Participación de diferentes axentes no diagnóstico e elaboración dos plans de igualdade.

Analizando os 7 concellos para os que temos datos sobre este aspecto, comprobamos que **en ata 5 concellos realizáronse diagnósticos participativos**, contando con diferentes axentes e persoal técnico doutras áreas. Isto é relevante, xa que 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.

F3. Existencia de referencias na comarca con alta traxectoria no desenvolvemento e implantación das políticas de igualdade.

Dentro da comarca de Betanzos **destacan tres concellos, o de Curtis, Coirós e Betanzos, como administracións locais na que existe un alto desenvolvemento das políticas de igualdade**. Contéplase como unha fortaleza porque tralo estudo de diagnose constátase que existen comarcas nas que non existe ningún concello que lidere ou encabece o traballo a favor da igualdade.

F4. Existencia de sistemas de avaliación.

O seguimento e a avaliación dos plans e políticas 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.

Na comarca de Betanzos observamos que **ata en 4 concellos dos 7 para os que contamos con información contan con sistemas de avaliación**. Aínda así, parece necesario impulsar os sistemas de avaliación das políticas públicas en materia de igualdade noutros concellos.

F5. Inversión por habitante en igualdade superior á media.

En 7 dos 10 concellos da comarca realízase unha inversión en igualdade por habitante superior á media da provincia. Neste sentido, comprobamos que aínda que na maior parte dos concellos depéndese de subvencións doutras administracións (Deputación da Coruña, FEGAMP, Xunta de Galicia, etc.), grazas a estas achegas conséguense unha inversión superior a de outros concellos da provincia. Isto sucede porque a inversión que se realiza dende outras administracións recae principalmente nos concellos menores de 5.000 habitantes, e a comarca de Betanzos está formada por 7 concellos deste tipo. Se analizamos os datos en termos absolutos comprobamos que a cuantía media de subvencións recibidas polos concellos da comarca é de 6.000 euros, que se ben non permite desenvolver unha ampla diversidade de accións en materia de igualdade, tendo en conta a poboación da comarca permite obter maior orzamento por habitante que o que se rexistra noutras comarcas.

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

En 2 dos 10 concellos da comarca, Curtis e Coirós, existen instrumentos de coordinación interinstitucional para os casos de violencia de xénero, algo destacable tendo en conta que nalgúns comarcas non existe ningún. Os instrumentos de coordinación, que veñen a dar resposta ás medidas previstas na Lei Orgánica 1/2004 de Medidas de Protección Integral contra a Violencia de Xénero, concréntanse de diversas formas (mesas, protocolos, etc.) pero todos teñen como obxectivo 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.

F7. Alto desenvolvemento de accións e actividades en materia de coeducación e conciliación.

As accións de coeducación e de conciliación son polas que máis se apostan dentro da comarca, realizándose en ata 9 dos 10 concellos da contorna. O traballo coeducativo céntrase na infancia e na adolescencia, colaborando cos centros escolares de primaria e secundaria. E as accións en materia de conciliación concéntranse nos períodos vacacionais. Se ben desenvolver este tipo de actuacións son moi necesarias, non se debe esquecer a posta en marcha de accións enfocadas ao empoderamento, sensibilización, formación, etc., as cales teñen tamén gran impacto para a consecución da 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
Planificación estratéxica das políticas de igualdade:	100%
Participación de diferentes axentes no diagnóstico e elaboración dos plans de igualdade	100%
Existencia de referencias na comarca con alta traxectoria no desenvolvemento e implantación das políticas de igualdade	100%
Existencia de sistemas de avaliación	100%
Inversión por habitante superior á media na maior parte dos concellos	100%
Existencia de estruturas de coordinación interinstitucional para casos de violencia de xénero	100%
Alto desenvolvemento de accións e actividades en materia de coeducación e conciliación	100%

Novamente nas fortalezas, como sucedía coas debilidades, a importancia asignada a todas elas foi como moi importante no 100% dos casos.

AMEAZAS

A1. Perda de poboación.

A comarca de Betanzos perdeu en 20 anos, dende 1998 ata 2017, un 3,4% da poboación, período temporal no que a provincia gañou, de media, un 1,3%. 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 desta comarca.

A2. Alto índice de envelhecimento e de dependencia global.

Galicia é a segunda comunidade autónoma de España con maior índice de envelhecimento², soamente por detrás de Asturias. Esta realidade non escapa á comarca de Betanzos, que rexistra uns **altos índices de envelhecimento (210,87%) e de dependencia global³ (64,42%)**, situándose ambos por riba das medias provinciais, que son de 148% e do 55% respectivamente. Estes índices supoñen unha ameaza para a comarca, que debe ter moi en conta estes datos para o deseño de políticas sociais estratéxicas.

A3. Baixa inserción laboral e maior precariedade das mulleres.

Do total de persoas afiliadas na comarca, a porcentaxe de mulleres no ano 2017 é do 46,5% fronte a dos homes que é de 53,4%, sendo a fenda de 6,91 puntos porcentuais, namentres que a diferenza é de 2,84 puntos porcentuais na provincia. Ademais, a diferenza entre o número de contratos a homes e mulleres no 2017 é de 11 puntos porcentuais a favor deles na comarca, sendo a diferenza provincial de menos de dous puntos.

Tanto os datos estatísticos de fontes secundarias, como os propios discursos do persoal técnico e político, confirman tamén que **as mulleres seguen a ser as que se encontran en maior medida en situación de desemprego na comarca (un 52% fronte ao 48% 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**. O certo é que detrás da menor inserción no mercado laboral das mulleres e da súa maior precariedade, atópase, entre outras razóns, a súa maior dedicación aos coidados do fogar e das persoas dependentes, polo que o rol social tradicionalmente vinculado ás mulleres ten a súa pegada no mercado de traballo.

A4. Baixo nivel de formación da poboación.

Segundo os datos do último Censo de Poboación do IGE, **soamente o 10,1% da poboación da comarca posuía estudos superiores**, obtendo o total da provincia un 15,5%. Se ben, a comarca de Betanzos non rexistra un dos peores datos da provincia neste senso, pode ser que non contar de media cun alto nivel formativo condicione a incorporación ao mercado laboral da poboación do territorio, e en especial das mulleres.

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, á que pertence a comarca de Betanzos, 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 coa maternidade, 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 dificilmente perceptibles ou micromachismos moi interiorizados.

A6. Menor asunción das tarefas domésticas 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, de menos de 5.000 habitantes, a percepción sobre esta necesidade aumenta ao 35,8%. Neste sentido, cabe recordar que 7 dos 10 concellos que conforman a comarca de Betanzos teñen menos de 5.000 habitantes.

² O índice de envelhecimento expresa a relación entre a cantidade de persoas adultas maiores de 65 anos con respecto ás menores de 15 por 100.

³ 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).

Aínda que na área comarcal da Coruña, que inclúe a comarca de Betanzos, 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. 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.

TEMPO DIARIO DEDICADO ÁS TAREFAS DO LAR		
Mulleres	Homes	Mulleres sobre parellas heterosexuais
2 horas	1,7 horas	1,2 horas

A7. Taxa de denuncias de violencia de xénero menor ca media provincial.

O partido xudicial de Betanzos conta cunha baixa taxa de denuncias por violencia de xénero (36,47 denuncias por 10.000 mulleres fronte a 41,89 do conxunto da provincia). Lonxe de ser un dato positivo, o número de denuncias nesta comarca denota unha menor visibilidade desta problemática e un descoñecemento dos mecanismos que as administracións poñen á disposición da cidadanía para intentar rachar coas situacións de violencia contra as mulleres. Así mesmo, cabe sinalar que este é o partido que acumula o maior número de denuncias por parte de lesións.

A8. 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. O que é común é que sempre se realiza unha acción en contra da vontade da outra persoa. Na enquisa realizada á poboación, observouse que as mulleres da área comarcal da Coruña, que inclúe a comarca de Betanzos, 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.

A9. As mulleres ocupan un papel secundario no deporte.

Segundo o apuntado por diferentes axentes participantes, no ámbito deportivo encóntranse desigualdades entre mulleres e homes dentro da comarca. Neste sentido, percíbese unha menor participación de mulleres na práctica deportiva, polo que estas teñen unha presenza secundaria, mentres que os homes asumen un papel principal. Isto obsérvase especialmente na composición das directivas dos clubs, nos que os homes son maioría, con independencia da tipoloxía do deporte. E ao mesmo tempo, aquelas mulleres que inician a súa carreira deportiva na infancia ou na adolescencia, en xeral, non continúan con ela de maneira profesional na idade adulta, cousa que ocorre en menor medida entre os homes da comarca, polo que o deporte federado dentro da comarca está maiormente representada por homes.

A10. Especial vulnerabilidade das mulleres en zonas rurais.

A comarca de Betanzos conta cun 90% de concellos, todos agás Betanzos, cun grao de urbanización⁴ baixo e categorizados coma ZPP (Zona Pouco Poboada). Esta porcentaxe é substancialmente maior á da media provincial, que aglutina ao 69% dos concellos nesta mesma categoría. Isto significa que gran parte de poboación dentro da comarca vive en zonas rurais, nomeadamente mulleres, pola súa maior esperanza de vida. Xustamente son as mulleres do rural as que diferentes axentes chavenomean como

⁴ O grao de urbanización é o tipo de localidade na que reside unha persoa segundo o seu carácter urbano ou rural, establécense tres categorías: Zonas densamente poboadas (ZDP), Zonas intermedias (ZIP), Zonas pouco poboadas (ZPP).

o **colectivo de maior vulnerabilidade dentro da comarca**, non só polo illamento territorial que limita o seu acceso a recursos de proximidade, senón tamén pola baixa participación que teñen na vida pública e as escasas oportunidades de empoderamento.

A11. Escaseza de servizos de transporte público.

Ligado co anterior, a comunidade galega rexistra unha notable dispersión xeográfica, que fai que numerosos concellos contén con pequenos núcleos con apenas vivendas habitadas. De feito, dende o ano 2016 rexístranse máis de 1.000 núcleos de poboación nos que non existe ningún habitante. Esta realidade entronca directamente **coa falta de transporte público que especialmente se nota nas zonas do rural**. Neste senso, as persoas que actúan como axentes chave dentro da comarca apuntan que nesta comarca o funcionamento da rede de transporte público é moi escasa, non habendo boa comunicación nin entre os distintos concellos da contorna, nin entre estes e cidades estratéxicas como A Coruña. Isto afecta de maneira especial ás mulleres, que son as que dentro da comarca teñen en menor medida permiso de conducir (58,4% das mulleres maiores de idade fronte ao 81,8% dos homes).

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
Perda de poboación	100%
Alto índice de envellecemento e de dependencia global	100%
Baixa inserción laboral e maior precariedade das mulleres	100%
Baixo nivel de formación da poboación	100%
Persistencia de roles, estereotipos de xénero e micromachismos	100%
Menor asunción das tarefas domésticas de coidados por parte dos homes.	100%
Baixa taxa de denuncias de violencia de xénero	100%
Alto índice de violencia sexual	100%
As mulleres ocupan un papel secundario no deporte	100%
Especial vulnerabilidade das mulleres en zonas rurais	100%
Escaseza de servizos de transporte público	100%

Todas as ameazas acadan o máximo grao de importancia, polo que non se priorizan unhas sobre outras.

OPORTUNIDADES

O.1. Existencia no territorio de tecido asociativo que traballa en prol da igualdade e contra a violencia de xénero.

En poucas comarcas da provincia encontramos un tecido asociativo que traballe en prol da igualdade e na loita contra a violencia de xénero. Por iso, que a comarca conte con diferentes entidades activas que desenvolven a súa labor neste eido, consolídase coma unha oportunidade a ter moi en conta, xa que o movemento asociativo complementa as accións que en materia de igualdade se poñen en marcha dende as administracións locais. Así, **no territorio é referencia a asociación Mirabal**, realizando labores de información, asesoramento e atención en casos de violencia de xénero, senón tamén accións de sensibilización. **Outras entidades, como o Sindicato Labrego Galego de Mulleres** ou as distintas asociacións de mulleres rurais da comarca tamén desenvolven accións en materia de igualdade.

O2. 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.

O.3. Oportunidades de emprego no territorio no ámbito de atención sociosanitaria.

Debido ás características sociodemográficas da poboación da comarca de Betanzos (alto índice de envellecemento e de dependencia), cada vez necesítase máis ofrecer persoal formado e especializado en atención a persoas maiores dependentes, tanto nas administracións locais (a través dos servizos municipais a domicilio SAD) como en institucións. Por este motivo, e segundo apuntan axentes participantes nesta diagnose, **dentro da comarca rexístrase un importante nicho de emprego na atención sociosanitaria**. Se ben cabe fomentar o papel dos homes no ámbito dos coidados (persoais e profesionais), a existencia deste novo sector produtivo na comarca fai que numerosas mulleres poidan formarse e inserirse no mercado laboral, e con isto, gañar independencia económica.

O4. 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.**

O5. 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 9,11% 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 Betanzos o **orzamento destinado** nesta mesma anualidade foi de **5.890.047,45 euros**, o que supón un 7,75% 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.**

O6. 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.

O7. 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.

O8. Alta taxa de denuncias por violencia de xénero con intervención directa policial.

A pesar do que se observaba no apartado de ameazas sobre a baixa taxa de denuncias en xeral dentro da comarca, o **partido xudicial de Betanzos amosa, comparativamente coa media provincial, unha alta porcentaxe de atestados policiais con intervención directa da Policía** (21% na comarca e 6,8% na provincia). Isto parece indicar que nesta zona a implicación dos corpos e forzas de seguridade é maior, e que o papel exercido nos casos de violencia de xénero é, polo tanto, máis activo que noutras contornas.

O9. 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.**

O10. 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.

O11. Maior sensibilidade respecto ás desigualdades de xénero entre a poboación 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.

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

VALORACIÓN DAS OPORTUNIDADES	% de Moi importante
Existencia no territorio de tecido asociativo que traballa en prol da igualdade e contra a violencia de xénero	100%
Medidas de acción positiva dirixidas á inserción laboral das mulleres	100%
Oportunidades de emprego no territorio no ámbito de atención sociosanitaria	100%
Plan de formación anual da Deputación da Coruña dirixida ao persoal da propia Deputación e ás entidades locais	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%
Desenvolvemento do Plan de transporte público de Galicia	100%
Alta taxa de denuncias por violencia de xénero con intervención directa policial	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%
Maior sensibilización entre a poboación das desigualdades de xénero nos últimos anos	100%

Como sucedeu coas debilidades, fortalezas e ameazas, de novo todas as oportunidades valoráronse como moi importantes no 100% dos casos.

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 de Betanzos 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. Asignar recursos económicos en exclusiva para políticas de igualdade.
[Xeración de ideas e estratexias]
 - *Instar a que os concellos contén 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.*
 - *Financiar prioritariamente a aqueles concellos menores de 5.000 habitantes, que son os que teñen maiores dificultades para desenvolver con fondos propios accións en prol da igualdade de xénero.*
2. Contar con persoal formado e/ou especializado nos concellos 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.*
 - *Subvencións de longa duración para manter ao persoal que na actualidade traballa nas áreas de igualdade, outorgando estabilidade nos postos.*
 - *Asesoramento técnico por parte da Deputación da Coruña en materia de igualdade, a través de equipos especializados que se despracen ao territorio.*
3. Formar en materia de igualdade ao persoal político e técnico das administracións locais, así como á comunidade educativa e outros axentes que interveñen en casos de violencia de xénero.
[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 e valores dirixidos a alumnado, profesorado e familias dentro da comarca.*
 - *Formación especializada no tratamento e actuación en casos de violencia de xénero, destinada aos corpos e forzas de seguridade e centros de saúde da comarca.*
4. Mellora dos recursos e servizos especializados en violencia de xénero.
[Xeración de ideas e estratexias]
 - *Establecemento dun fondo común para casos de violencia de xénero, financiado pola Deputación da Coruña, accesible a tódolos concellos menores de 20.000 habitantes.*
 - *Financiamento, por parte da Deputación Provincial, dun servizo gratuíto de transporte destinado a trasladar ás mulleres que sofren violencia de xénero aos xulgados para interpoñer unha denuncia.*
 - *Creación de equipos comarcais “de crise” para casos de violencia de xénero.*
 - *Redución dos trámites burocráticos necesarios para o acceso de mulleres vítimas de violencia de xénero a servizos de aloxamento, como casas de acollida.*
 - *Colaboración entre a Deputación da Coruña e os concellos para a habilitación de inmobles provinciais que se encontran en solo municipal para a súa utilización como casas de acollida ou*

vivendas tuteladas, establecendo estas como servizos de proximidade para as mulleres e as e os menores.

5. Acadar maior coordinación entre os concellos da comarca, e entre os concellos limítrofes a eles.
[Xeración de ideas e estratexias]
 - *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. Para isto reclámase o papel da Deputación como mediadora e impulsora.*

6. Conectar ás administracións locais co tecido asociativo, para acadar maior participación deste nas políticas de igualdade municipais.
[Xeración de ideas e estratexias]
 - *Creación de encontros periódicos entre as asociacións da comarca e os concellos, para crear unha dinámica de traballo colaborativa, a través da cal poder detectar as necesidades das entidades da comarca e poder difundir as accións que os concellos desenvolven en materia de igualdade.*
 - *Fomentar e apoiar a creación de federacións, para integrar asociacións que estean a traballar en prol da igualdade e establecer así unha rede que colabore cas administracións locais.*

7. Realizar accións de sensibilización dirixidas aos homes, nomeadamente nos eidos da corresponsabilidade e da prevención da violencia de xénero.
[Xeración de ideas e estratexias]
 - *Campañas estables no tempo que engloben diferentes accións (obradoiros, relatorios de persoas expertas, creación de contidos audiovisuais, difusión nas redes sociais, etc.) e que fomenten modelos alternativos de novas masculinidades, que teñan impacto na asunción dos homes nas tarefas domésticas e de coidados, e na ruptura de roles e estereotipos de xénero hexemónicos e tradicionais.*

8. Realizar accións informativas de cara á cidadanía para dar a coñecer os servizos e recursos que existen dentro da comarca en materia de igualdade.
[Xeración de ideas e estratexias]
 - *Apoio económico para realizar campañas de visibilización dos servizos especializados presentes na comarca para dar a coñecer estes a sectores de poboación que normalmente non coñece ou non utiliza tales servizos, como son poboación maior ou menores de 30.*

9. Acadar unha maior participación das mulleres na vida pública e comunitaria.
[Xeración de ideas e estratexias]
 - *Accións de empoderamento dirixidas a incentivar ás mulleres da comarca a participar na toma de decisións a nivel comunitario e na vida política.*



COMPARTIMOS *plan*

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

