



# **INFORME COMARCAL**

**Análise estratégica DAFO**

**DEBILIDADES | AMEAZAS | FORTALEZAS | OPORTUNIDADES**



## **MUROS**

**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 Muros, realizando un compendio da situación dos 2 concellos que a compoñen: Carnota e Muros.

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.

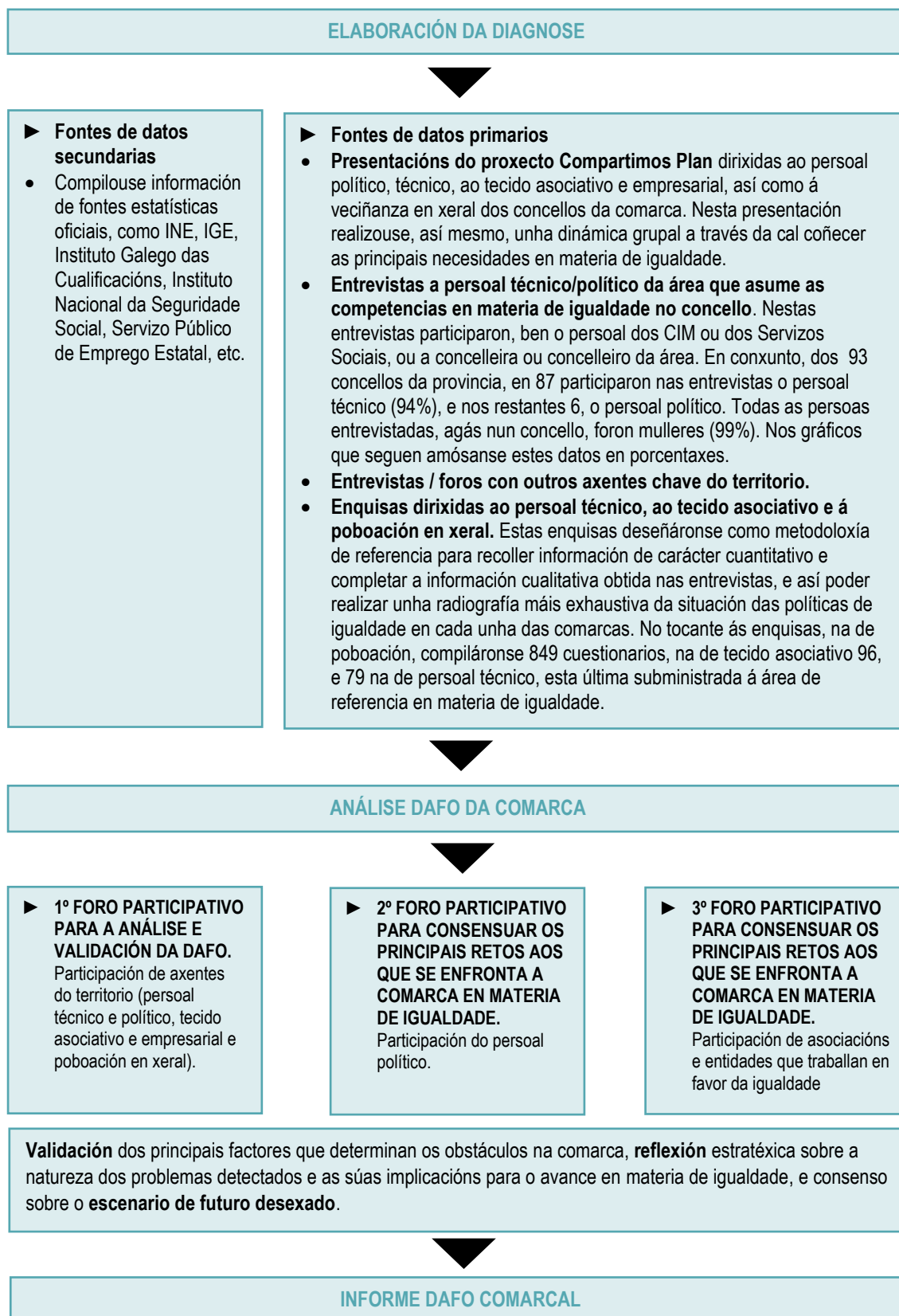
Unha vez recollidas todas estas debilidades, fortalezas, ameazas e oportunidades, estas represéntanse nunha matriz, a partir da cal poder definir os obxectivos estratéxicos e traballar no deseño da futura estratexia de igualdade.

---

<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 de Muros resultaron ser dos menos participativos da provincia, xa que houbo unicamente representación dun dos concellos da comarca, aínda que destaca a participación do tecido asociativo. Aínda así, o proceso de validación da DAFO, e o posterior debate ao redor dos retos en materia de igualdade na comarca, foi tamén moi enriquecedor, realizando as persoas asistentes numerosas achegas.

### Táboa 1.

#### Número de persoas participantes segundo entidade

Entidades participantes	Número de persoas
Concello de Muros	4
Tecido asociativo	2
Concello de Carnota	0
<b>Total</b>	<b>6</b>

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

Se temos en conta o tipo de persoal que acudiu desagregado por sexo, observamos que unicamente foron mulleres as que participaron nestes encontros. É dicir, o 100% das persoas asistentes foron mulleres e o 0% foron homes.

### Táboa 2.

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

Tipoloxía de persoal	Mulleres	Homes
Tecido asociativo	2	0
Persoal político	1	0
Persoal técnico	3	0
<b>Total</b>	<b>6</b>	<b>0</b>

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

O persoal político e técnico estivo fundamentalmente representado, respectivamente, pola alcaldía, e polo persoal que traballa nas áreas que asumen as competencias en materia de igualdade. Houbo participación da asociación Adismidbur, de persoas con diversidade funcional, que se ben non traballan de maneira específica en temas de igualdade si realizan programas específicos para mulleres con discapacidade.

A pesar de non ser un dos foros de diagnose máis participativos, a combinación do coñecemento de persoal técnico, político e do movemento asociativo sobre as políticas de igualdade foi óptima para levar a cabo a validación da DAFO na comarca.

## Matriz DAFO

DEBILIDADES	AMEAZAS
Escaso desenvolvemento das estruturas de coordinación interinstitucional para casos de violencia de xénero.	Menor inserción das mulleres ao mercado laboral:
Baixo compromiso do persoal técnico doutras áreas.	Baixa asunción das tarefas domésticas e de coidados por parte dos homes:
Falta de coordinación interdepartamental que dificulta a transversalidade.	Escasa participación da poboación nas actividades dos concellos:
Baixo compromiso do persoal político.	Baixa taxa de denuncias de violencia de xénero:
Escasa planificación estratéxica en materia de igualdade.	Perda de poboación:
Dependencia económica de subvencións.	Escaseza de servizos de transporte público:
Escasa diversificación da programación de actividades en materia de igualdade.	Alta pervivencia de estereotipos e roles sexistas:
Falta de colaboración co tecido asociativo.	Inexistencia de asociacións que traballen en prol da igualdade:
Baixa cultura de avaliación.	Baixo nivel de formación da poboación:
Desequilibrio no territorio na adecuación dos recursos humanos.	Alto índice de penalizacións profesionais ao casarse, ter parella e/ou fillos/as:
	Alto índice de envellecemento e dependencia global :
	Especiais dificultades no acceso ao deporte das mulleres:
	Escaso emprego das novas tecnoloxías:
FORTALEZAS	OPORTUNIDADES
Existencia dun centro de referencia de información ás mulleres (CIM).	Posibilidades de inserción laboral das mulleres en determinados sectores:
Partidas orzamentarias específicas.	Existencia dun Protocolo de Coordinación e Cooperacións Institucional fronte a Violencia de Xénero da Comunidade Autónoma de Galicia:
Emprego das redes sociais para a difusión das actividades.	Importante rede de recursos de acollemento para mulleres vítimas de violencia de xénero e fillos/as:
Alto grao de implicación dos servizos de asistencia na denuncia de casos de violencia de xénero.	Maior sensibilidade entre a poboación das desigualdades de xénero nos últimos anos:
Amplio desenvolvemento de accións de coeducación.	Alto desenvolvemento de normativas e de planificación estratéxica en materia de igualdade na CCAA de Galicia.
Paridade nas corporacións locais.	Plan de formación anual da Deputación da Coruña dirixida ao persoal da propia Deputación e ás entidades locais:
Presenza no territorio de persoal específico en materia de igualdade.	Medidas de acción positiva para a inserción laboral das mulleres.
	Incremento dos orzamentos estatais, autonómicos e provinciais para Igualdade e Violencia de Xénero.:
	Desenvolvemento do Plan de transporte público 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. Escaso desenvolvemento das estruturas de coordinación interinstitucional para casos de violencia de xénero.

En ningún dos dous concellos da comarca, Carnota e Muros, existían instrumentos de coordinación interinstitucional para os casos de violencia de xénero no período de estudo (ata decembro de 2017). Sen embargo, neste ano 2018 constituíuse a Mesa local de coordinación contra a violencia de xénero no Concello de Muros, polo que esta debilidade, non tería a día de hoxe o mesmo peso na comarca. Cabe recordar que **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 a erradicación da violencia de xénero, optimizando así as posibles actuacións que sexan necesarias implementar.

#### D2. Baixo compromiso do persoal técnico doutras áreas coa igualdade.

Segundo o aportado por diferentes axentes participantes, é necesario acadar un maior compromiso e sensibilización por parte do persoal técnico doutras áreas do concello, xa que **nos dous concellos da comarca a implicación deste coas políticas de igualdade é moi escasa**.

#### D3. Falta de coordinación interdepartamental que dificulta a transversalidade.

Segundo o aportado polo persoal técnico da área que asume as competencias de igualdade, en ningún concello da comarca **existe coordinación interdepartamental**, polo que as accións realizadas en prol da igualdade circunscribíense á propia área de Servizos Sociais ou o CIM. 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.

#### D4. Baixo compromiso do persoal político coa igualdade.

A falta de compromiso do persoal técnico parece trasladarse, polo apuntado por diferentes axentes participantes, tamén ao **persoal político, sendo o seu compromiso coas políticas de igualdade moi feble**.

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

**Nin Muros nin Carnota contan con programación anual estable en igualdade, o que da conta dunha baixa planificación estratéxica**. Se temos en conta o número de plans de igualdade desenvolvidos, mentres que o Concello de Carnota vai polo seu 3º plan, o de Muros rexistra unicamente un, sendo a media provincial de 2,18. Na actualidade, soamente Carnota conta con plan vixente segundo período establecido. Ademais, a percepción de utilidade dos plans e o seu axuste á realidade dos concellos son valorados polo persoal técnico como negativos.

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.



#### D6. Dependencia económica de subvencions.

Aínda que os dous concellos da comarca destinan recursos propios a accións en materia de igualdade, estas partidas non son suficientes e os **concellos dependen das subvencions doutras administracións**, como a Deputación da Coruña ou a Xunta de Galicia, para desenvolver accións neste senso.

#### D7. Escasa diversificación da programación de actividades en materia de igualdade.

**As accións en prol da igualdade dentro da comarca concéntranse en coeducación e en conciliación.** Se ben este tipo de accións son moi necesarias, non debe esquecerse a posta en marcha de accións enfocadas ao empoderamento, sensibilización, formación, etc., as cales teñen tamén gran impacto para a consecución da igualdade.

#### D8. Falta de colaboración co tecido asociativo.

Aínda que a comarca conta coa presenza de tecido asociativo, **observamos que non existe un traballo en rede das administracións locais coas asociacións e entidades.** 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 desenvolvemento dunha estratexia colaborativa pode ter gran impacto na poboación.

#### D9. Baixa cultura de avaliación.

**En ningún dos dous concellos existen sistemas de avaliación** dos plans e das políticas públicas en materia de igualdade. 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.

#### D10. Desequilibrio no territorio na adecuación dos recursos humanos.

Mentres que en Muros cóntase con persoal especializado ou con experiencia acreditada en igualdade dentro do CIM, no Concello de Carnota quen asume as competencias en igualdade é o persoal de Servizos Sociais. En canto á percepción sobre se os recursos humanos asignados a igualdade son adecuados, en **Carnota valórase como moi insuficientes**, producíndose unha sobrecarga de traballo no persoal técnico, mentres que en **Muros a valoración é positiva.**

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
Escaso desenvolvemento das estruturas de coordinación interinstitucional para casos de violencia de xénero.	75%
Baixo compromiso do persoal técnico doutras áreas.	50%
Falta de coordinación interdepartamental que dificulta a transversalidade.	50%
Baixo compromiso do persoal político.	25%
Escasa planificación estratéxica en materia de igualdade.	25%
Dependencia económica de subvencions.	25%
Escasa diversificación da programación de actividades en materia de igualdade.	25%
Falta de colaboración co tecido asociativo.	25%
Baixa cultura de avaliación.	25%
Desequilibrio no territorio na adecuación dos recursos humanos.	25%

Como se puido comprobar, a debilidade que acadou maior grao de importancia é o escaso desenvolvemento de estruturas de coordinación interinstitucional para casos de violencia de xénero.

## FORTALEZAS

#### F1. Existencia dun centro de referencia de atención especializada.

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. Obsérvase, por tanto, como fortaleza a **existencia dun CIM para unha comarca de tan só dous concellos e con pouca poboación** atendendo á relación CIM por número de habitantes.

### **F2. Disponibilidade de orzamentos propios dos concellos.**

**Comparativamente co resto de concellos do territorio, é dicir, co global da provincia, conséntase a dispoñibilidade de recursos propios para o desenvolvemento de accións en materia de igualdade**, sen que por elo deixen de ser necesarias as subvencións doutras administracións como podíamos ver con anterioridade nas debilidades. O diferencial nesta comarca é que esta **dependencia de subvencións non** é tan forte como noutros territorios, nos que non recibir esta partida externa supón a supresión directa de actividades.

### **F3. Emprego das redes sociais para a difusión das actividades.**

**Ambos concellos utilizan a web e as redes sociais para a difusión das accións e actividades que realizan en materia de igualdade.** O uso das redes sociais por parte das administracións públicas atopa a súa principal vantaxe na posibilidade de ofrecer información de xeito rápido e actualizado. Ademais, nas redes sociais non só a administración consolídase como difusor das noticias e novidades do concello, neste caso en materia de igualdade, senón que os propios usuarios e usuarias das redes axudan a expandir máis a información, obténdose un efecto multiplicador.

### **F4. Alto grao de implicación dos servizos de asistencia na denuncia de casos de violencia de xénero.**

**O partido xudicial de Muros no ano 2017 rexistrou unha ampla porcentaxe de denuncias procedentes dos servizos de asistencia**, concretamente un 31,7% das denuncias (13 de 41) fronte ao 1,1% provincial. Isto é importante porque quere dicir que determinados servizos especializados están implicándose encarecidamente na loita contra a violencia de xénero dentro desta comarca.

### **F5. Amplo desenvolvemento de accións de coeducación.**

**Os dous concellos contan con accións de coeducación, polo que obsérvase que hai nesta comarca unha clara aposta pola educación en igualdade.** O traballo coeducativo céntrase na infancia e na adolescencia, colaborando cos centros escolares de primaria e secundaria, establecéndose unha rede de traballo entre as administracións locais e as escolas e institutos.

### **F6. Paridade nas corporacións locais.**

**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 de Muros observamos que nos dous concellos existe unha **representación equilibrada entre mulleres e homes na corporación local**. Ademais, comprobamos que **é a única comarca da provincia da Coruña que ten máis concelleiras que concelleiros**. E as alcaldías **están representadas por unha muller e un home**, en Muros e Carnota respectivamente

### **F7. Presenza no territorio de persoal específico en materia de igualdade.**

**Existe nun dos concellos (Muros) axente de igualdade.** A figura dos/as axentes de igualdade permite superar normalmente o perfil asistencialista das políticas de igualdade, pois pode adoptar un papel de dinamizador e non tan só de atención. 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.

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
Existencia dun centro de referencia de información ás mulleres (CIM).	100%
Partidas orzamentarias específicas.	75%
Emprego das redes sociais para a difusión das actividades.	75%
Alto grao de implicación dos servizos de asistencia na denuncia de casos de violencia de xénero.	50%
Amplio desenvolvemento de accións de coeducación.	25%
Paridade nas corporacións locais.	25%
Presenza no territorio de persoal específico en materia de igualdade.	25%

Como se pode apreciar na táboa, aquela fortaleza maiormente priorizada é a que ten que ver coa existencia dun servizo especializado na comarca, o CIM de Muros.

## AMEAZAS

### A1. Menor inserción das mulleres ao mercado laboral.

Do total de persoas afiliadas na comarca, a porcentaxe de mulleres no ano 2017 é do 47,06% fronte a dos homes que é de 52,94%, existindo unha fenda de case 6 puntos, fenda que no contexto global da provincia redúcese a 2,84. Se temos en conta as condicións laborais das mulleres, vemos que tanto os datos estatísticos de fontes secundarias, como os propios discursos do persoal técnico e político, confirman que **as mulleres da comarca seguen a ser as que se encontran en maior medida en situación de desemprego (un 56,47% das persoas desempregadas son mulleres); 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.

### A2. Baixa 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%. **Na área comarcal da costa da Morte, que inclúe á comarca de Muros, a diferenza entre o número de horas traballadas polas mulleres en tarefas do fogar e as horas adicadas polos homes é maior á media provincial**, adicándolle 2,78 horas as mulleres e 1,31 horas os homes, rexistrando unha diferenza de 1,48 horas, sendo a media da provincia 1,03.

### A4. Escasa participación da poboación nas actividades dos concellos.

Diferentes axentes participantes confirman que **a poboación dos dous concellos da comarca ten unha escasa participación nas actividades que programa o concello**, nomeadamente en accións concretas de igualdade, polo que non conseguir chegar á poboación constitúese como unha ameaza dentro do territorio e unha preocupación tanto para o persoal técnico como para as persoas que se encontran en cargos electos.

### A5. Baixa taxa de denuncias de violencia de xénero.

**O partido xudicial de Muros conta coa terceira taxa máis baixa de denuncias por violencia de xénero da provincia** (33,78 denuncias por 10.000 mulleres fronte a 41,9 do conxunto da provincia). Lonxe de ser un dato positivo, a menor taxa de denuncias nesta comarca denota unha menor visibilidade desta problemática e un escaso coñecemento dos mecanismos que as administracións poñen á disposición da cidadanía para intentar rachar coas situacións de violencia contra as mulleres.

#### A5. Perda de poboación.

A comarca de Muros perdeu en 20 anos, dende 1998 ata 2017, un 23,4% de poboación, sendo a segunda comarca da provincia da Coruña con maior perda de habitantes, soamente por detrás de Ortegal. Neste mesmo período a provincia gañou un 1,3% de poboación, polo que a considerable perda de poboación da comarca de Muros é un factor a ter en conta no deseño de políticas municipais.

#### A6. 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. Isto afecta de maneira especial ás mulleres, que son as que dentro da comarca teñen en menor medida permiso de conducir (61% das mulleres maiores de idade fronte ao 83,1% dos homes).

#### A7. Alta pervivencia de estereotipos e roles sexistas.

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

Segundo os datos da enquisa realizada a poboación, a área comarcal da Costa da Morte, á que pertence **a comarca de Muros, presenta un dos índices de pervivencia de estereotipos sexistas máis altos da provincia, 4,17**, fronte a puntuación da provincia que é de 3,09. Ademais aqueles estereotipos máis sutís, como por exemplo os relacionados co coidado do aspecto físico ou a maternidade, contan aínda hoxe cunha ampla interiorización no imaxinario colectivo.

#### A8. Inexistencia de asociacións que traballen en prol da igualdade.

A existencia de tecido asociativo é fundamental para o desenvolvemento das políticas de igualdade, pois nalgúns casos poden cubrir necesidades do territorio ás que os concellos non poden chegar, polo que o traballo en rede con elas é unha estratexia colaborativa que pode ter gran impacto na poboación. Na comarca de Muros non se rexistra ningunha entidade que traballe de maneira específica en prol da igualdade, se ben dende ADIBISMUR coméntase que é necesario poñer o foco no traballo con mulleres con discapacidade dentro da propia organización, polo que dende a entidade poden desenvolverse accións puntuais con perspectiva de xénero.

#### A9. Baixo nivel de formación da poboación.

Segundo os datos do último Censo de Poboación do IGE, **un 15% da poboación da comarca é analfabeta ou non ten estudos**, porcentaxe 4 puntos máis alta que a da media provincial. Pola contra, **a poboación que conta con estudos superiores representa un 7,5%**, a metade que no caso da provincia, 15,5%. Pode ser que non contar de media cun alto nivel formativo condicione a incorporación ao mercado laboral da poboación do territorio, algo que como xa vimos con anterioridade, ten máis incidencia nas mulleres.

#### A10. Alto índice de penalizacións profesionais ao casarse, ter parella e/ou fillos/as.

Na enquisa de poboación analizáronse os cambios na vida profesional tras casarse ou pasar a vivir en parella e tras ter fillas e fillos. **Os resultados amosan que os maiores cambios acontecidos na vida profesional suceden tras ter fillas ou fillos**. Así, a nivel xeral, a redución da actividade laboral, afectou a un 37,3% das mulleres enquisadas fronte a tan só un 7,8% dos homes. A interrupción do traballo durante un ano ou máis, ao 30,6% das mulleres e ao 2,9% dos homes. Ademais, 4 de cada 10 mulleres enquisadas (41,2%) viron limitadas as súas oportunidades de promoción, porcentaxe que descende ao 16,7% no caso dos homes. Pero para afondar máis nesta cuestións, elaborouse o “Índice de penalizacións profesionais á maternidade” co que medir as diferenzas territoriais do impacto que ten na vida profesional das mulleres o

feito de ter fillos/as. Os valores do índice na área da Costa da Morte rexistra unha penalización ao ter fillos/as similares moi superior ao da provincia, 3,59 fronte a 2,86.

#### A11. Alto índice de envellecemento e de dependencia global.

A comarca de Muros presenta unha serie de características sociodemográficas concretas, que son tamén unha realidade no conxunto da comunidade galega. De feito, Galicia é a segunda comunidade autónoma de España con maior índice de envellecemento<sup>2</sup>, soamente por detrás de Asturias. Na comarca rexístranse uns **altos índices de envellecemento (247%) e de dependencia global (67%)**, situándose ambos por riba das medias provinciais, que son de 148% e do 55% respectivamente.

#### A12. Especiais dificultades no acceso ao deporte das mulleres.

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. A oferta deportiva que se da na comarca, con deportes de tradición moi masculinizada, non axuda á incorporación das mulleres a eles, segundo o aportado polo persoal técnico das administracións locais da comarca.

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 adultez**, cousa que ocorre en menor medida entre os homes da comarca. Polo que o deporte federado dentro da comarca está maiormente representado por homes.

#### A13. Escaso emprego das novas tecnoloxías.

As novas tecnoloxías, con Internet á cabeza, crea en determinados contextos unha discriminación dixital, que se ben afecta de maneira maioritaria á poboación maior en xeral, ten tamén un compoñente de xénero importante. Segundos os datos estatísticos, parece que aquelas áreas comarcais máis envellecidas dispoñen dun menor acceso ás ferramentas informáticas, algo que ten que terse en conta de cara á inclusión dun gran grupo de poboación dentro da era dixital. En concreto, **na Costa da Morte rexístrase unha porcentaxe de persoas con ordenador moi por debaixo da media provincial, 56,59 fronte a 67,16, sendo tamén menor á media a porcentaxe de persoas con acceso a internet, 63,63 fronte a 72,56**. Neste senso, non se contan con datos desagregados por sexo en cada unha das comarcas, pero os datos provinciais alertan dunha clara fenda dixital de xénero, na que tanto na categoría do uso do ordenador como na categoría de uso de internet os homes teñen unha vantaxe de 5 e 7 puntos con respecto ás mulleres.

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
Menor inserción das mulleres ao mercado laboral:	100%
Baixa asunción das tarefas domésticas e de coidados por parte dos homes:	100%
Escasa participación da poboación nas actividades dos concellos:	100%
Baixa taxa de denuncias de violencia de xénero:	100%
Perda de poboación:	100%
Escaseza de servizos de transporte público:	75%
Alta pervivencia de estereotipos e roles sexistas:	75%
Inexistencia de asociacións que traballen en prol da igualdade:	75%
Baixo nivel de formación da poboación:	75%
Alto índice de penalizacións profesionais ao casarse, ter parella e/ou fillos/as:	50%
Alto índice de envellecemento e dependencia global :	50%
Especiais dificultades no acceso ao deporte das mulleres:	50%
Escaso emprego das novas tecnoloxías:	25%

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

As ameazas que acadan maior importancia son as que teñen que ver coa menor inserción laboral das mulleres, a baixa asunción das tarefas do lar e de coidados por parte dos homes, a escasa participación de poboación nas actividades municipais, a baixa taxa de denuncias de violencia de xénero e a perda de poboación que se rexistra na comarca.

## OPORTUNIDADES

### O1. Posibilidades de inserción laboral das mulleres en determinados sectores.

A industria conserveira ten un impacto económico e social substancial dentro da comarca de Muros, xa que na propia comarca existe algunha fábrica do sector conserveiro, así como nas comarcas limítrofes de Noia e Barbanza. Isto ten repercusión no emprego de mulleres e homes dentro da contorna, pero debido a que a conserva é un sector moi feminizado, incide particularmente no traballo produtivo das mulleres da zona. Este é, sen dúbida, un claro nicho de emprego para as mulleres, que posibilita a súa independencia económica, en comparación con outras comarcas da provincia que non contan con sectores produtivos tan potentes. Nas entrevistas realizadas a persoal técnico sinalábase precisamente esta cuestión, a de que moitas mulleres poden independizarse e ser economicamente independentes grazas a estar empregadas na conserva. Tamén o sector téxtil, segundo o apuntado polo persoal técnico, é outro dos sectores no que as mulleres da comarca se empregan.

### O2. 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.**

### O3. 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.

### O4. 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.

### O5. 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 legislativo 2/2015, de 12 de febreiro, polo que se aproba o texto refundido das disposicións legais da



Comunidade Autónoma de Galicia en materia de igualdade; Lei 11/2007, de 27 de xullo, galega para la prevención e o tratamento integral de la violencia de xénero.

#### **O6. Plan de formación anual da Deputación da Coruña dirixida ao persoal da propia Deputación e ás entidades locais.**

A Deputación deseña 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.**

#### **O7. 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.

#### **O8. 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, vén 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 Muros o **orzamento destinado** nesta mesma anualidade foi de **1.340.668,94 euros**, o que supón un 1,76% 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.**

#### **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.

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

VALORACIÓN DAS OPORTUNIDADES	% de Moi importante
Posibilidades de inserción laboral das mulleres en determinados sectores:	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 sensibilidade entre a poboación das desigualdades de xénero nos últimos anos:	100%
Alto desenvolvemento de normativas e de planificación estratéxica en materia de igualdade na CCAA de Galicia.	75%
Plan de formación anual da Deputación da Coruña dirixida ao persoal da propia Deputación e ás entidades locais:	50%
Medidas de acción positiva para a inserción laboral das mulleres.	25%
Incremento dos orzamentos estatais, autonómicos e provinciais para Igualdade e Violencia de Xénero.:	25%
Desenvolvemento do Plan de transporte público de Galicia. :	25%

Aquelas oportunidades que se observan como máis importantes son as posibilidades de inserción laboral das mulleres en determinados sectores, a existencia dun protocolo de coordinación para casos de violencia de xénero, a rede de recursos de acollemento para mulleres vítimas de violencia de xénero e fillos/as, e a crecente sensibilidade da poboación sobre as desigualdades de xénero 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 Muros 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. Desenvolver unha planificación estratéxica estable dentro dos concellos.  
[Xeración de ideas e estratexias]  
*Subvencións para a elaboración e avaliación de plans de igualdade.*  
*Realización de programación anual en materia de igualdade.*  
*Partidas específicas para igualdade e prevención da violencia de xénero dentro dos orzamentos municipais a través dos capítulos de gasto.*  
*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.*
2. Fortalecer o compromiso do persoal político e técnico dos concellos para conseguir un maior desenvolvemento das políticas de igualdade locais.  
[Xeración de ideas e estratexias]  
*Creación dunha concellaría específica para dar impulso ás políticas de igualdade.*  
*Formación en igualdade para o persoal político que forma parte do goberno municipal, pero tamén ao que se encontra na oposición.*  
*Formación en igualdade dirixida ao persoal técnico, de carácter práctico, para dotalo de ferramentas para incluír a perspectiva de xénero nos diferentes departamentos municipais, a través do Plan de Formación da Deputación da Coruña.*
3. Acadar maior coordinación entre os concellos da comarca e limítrofes para traballar en materia de igualdade.  
[Xeración de ideas e estratexias]  
*Asesoramento técnico por parte da Deputación da Coruña en materia de igualdade para ter unha guía de traballo dentro dos concellos.*  
*Encontros periódicos entre concellos para facilitar o intercambio de experiencias levadas a cabo en igualdade.*  
*Reunións entre o persoal político dos concellos co persoal técnico e político da Deputación para estar ao día dos recursos que as administracións locais teñen á súa disposición en materia de igualdade.*
4. Incentivar a participación da poboación nas actividades realizadas polos concellos en prol da igualdade e prevención da violencia de xénero.  
[Xeración de ideas e estratexias]  
*Realización de campañas innovadoras, dirixidas a cada grupo específico de poboación, persoas maiores, rapazada, homes adultos, etc.*



# COMPARTIMOS *plan*

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

