



INFORME COMARCAL

Análise estratégica DAFO

DEBILIDADES | AMEAZAS | FORTALEZAS | OPORTUNIDADES



NOIA

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. **Introdución**

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 Noia, realizando un compendio da situación dos 4 concellos que a compoñen: Lousame, Noia, Porto do Son e Outes.

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.

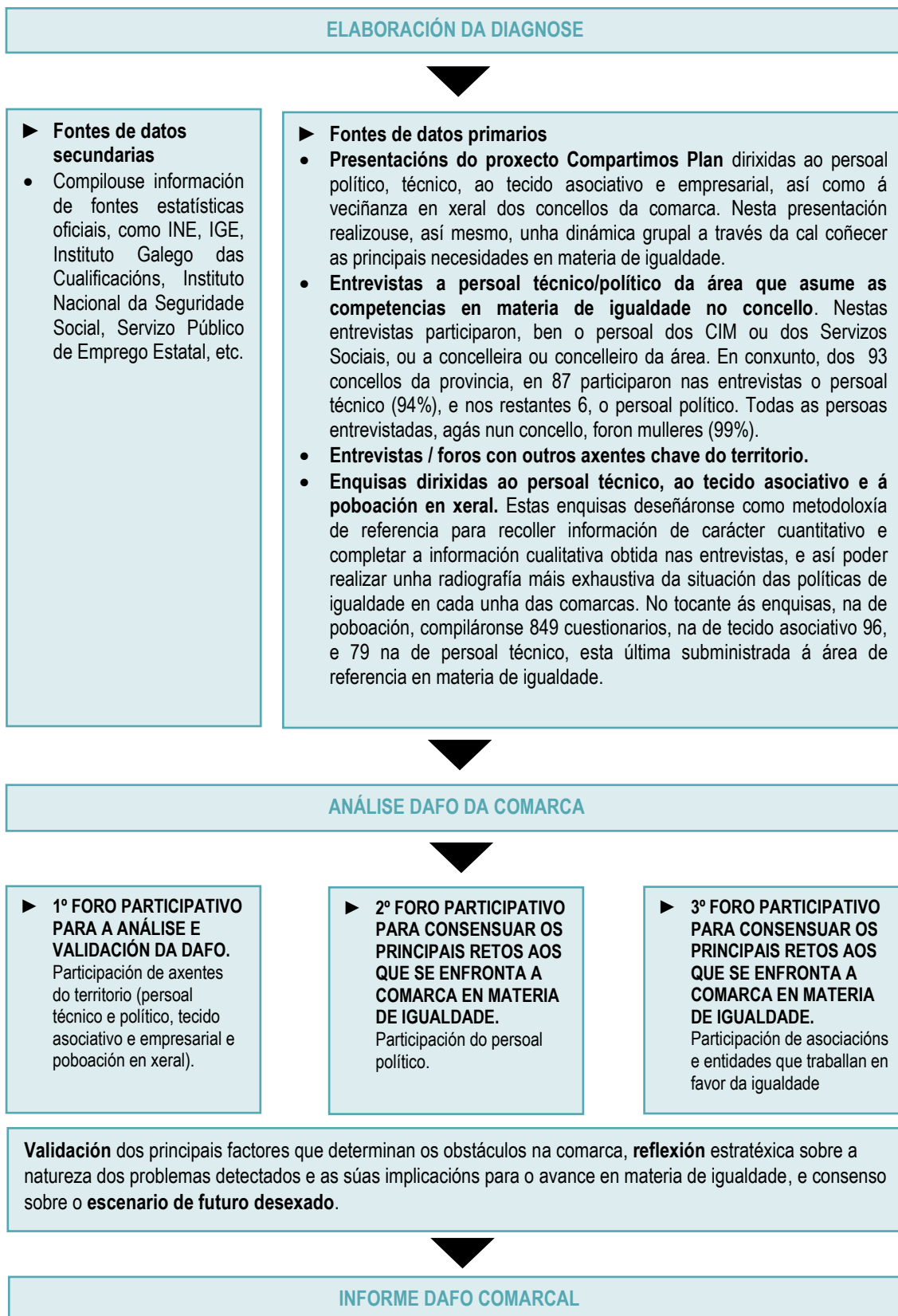
Na DAFO abórdanse dous niveis de análise: análise interna e análise externa. Na análise interna o obxectivo é visibilizar as debilidades e as fortalezas que ten a propia organización, neste caso a administración local. As primeiras terán que corrixirse, e as segundas impulsarse. Na análise externa, inclúense 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 Noia resultaron ser dos máis participativos da provincia, xa que houbo representación de todos os concellos, así como do tecido asociativo e tecido empresarial. Por iso, o proceso de validación da DAFO, e o posterior debate ao redor dos retos en materia de igualdade na comarca foi moi enriquecedor, realizando as persoas asistentes distintas achegas.

Táboa 1.

Número de persoas participantes segundo entidade

Entidades participantes	Número de persoas
Concello de Lousame	5
Concello de Porto do Son	3
Concello de Noia	2
Tecido asociativo	2
Tecido empresarial	2
Concello de Outes	1
Total	15

► 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 maioritaria de mulleres, acadando estas unha porcentaxe do 87% e os homes asistentes o 13%.

Táboa 2.

Número de persoas asistentes segundo tipoloxía de persoal e sexo.

Tipoloxía de persoal	Mulleres	Homes
Persoal político	5	1
Persoal técnico	4	1
Tecido asociativo	2	0
Tecido empresarial	2	0
Total	13	2

► 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, máis a presenza de tecido empresarial e asociativo fai que o proceso de validación da DAFO non sexa unilateral, senón que se teñan en conta a diferentes axentes, e que polo tanto resulte un proceso de participación moi rico no relativo a reflexionar sobre a situación das políticas de igualdade de xénero dentro da comarca.

Matriz DAFO

DEBILIDADES	AMEAZAS
Alta temporalidade e precariedade dos contratos do persoal técnico.	Baixa percepción das desigualdades.
Escasa diversificación de accións en materia de igualdade.	Alta pervivencia de estereotipos sexistas.
Falta de coordinación interdepartamental que dificulta a transversalidade.	Alto envellecemento e dependencia global.
Dependencia económica de subvencións.	Formación do persoal que intervéñen en casos de VX (especialmente centros de saúde, policía e xulgados).
Baixo compromiso do persoal político.	Alta inestabilidade laboral das mulleres.
Baixo compromiso do persoal técnico doutras áreas.	Baixa asunción das tarefas domésticas e de cuidados por parte dos homes.
Recursos humanos insuficientes.	Alto índice de penalizacións profesionais ao casarse, ter parella e/ou fillos/as.
Baixa cultura de avaliación.	Perda de poboación.
Falta de coordinación entre administracións locais .	Escaseza de servizos de transporte público.
	Baixa contratación de mulleres.
	Baixo nivel de estudos da poboación.
FORTALEZAS	OPORTUNIDADES
Persoal con formación especializada ou experiencia acreditada.	Importante rede de recursos de acollemento para mulleres vítimas de violencia de xénero e fillos/as.
Amplio desenvolvemento de accións de coeducación.	Maior sensibilidade entre a poboación das desigualdades de xénero nos últimos anos.
A igualdade é visible e ocupa un papel importante nas concellerías.	O partido xudicial de Noia presenta unha das taxas máis altas da provincia.
Existencia de estruturas de coordinación interinstitucional para a intervención en casos de violencia de xénero.	Incremento dos orzamentos estatais, autonómicos e provinciais para Igualdade e Violencia de Xénero.
Planificación estratéxica das políticas de igualdade.	Posibilidades de inserción laboral das mulleres en determinados sectores.
Representación das mulleres nas alcaldías e gobernos e corporacións municipais paritarios .	Alto desenvolvemento de normativas e de planificación estratéxica en materia de igualdade na CCAA de Galicia.
Disponibilidade de orzamentos propios para igualdade.	Desenvolvemento do Plan de transporte público de Galicia.
Existencia de dous servizos especializados.	Existencia dun Protocolo de Coordinación e Cooperacións Institucional fronte a Violencia de Xénero da Comunidade Autónoma de Galicia.
Traballo en rede co movemento asociativo.	Plan de formación anual da Deputación da Coruña dirixida ao persoal da propia Deputación e ás entidades locais.
	Medidas de acción positiva para a contratación laboral das mulleres.

4. Análise estratéxica DAFO

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

DEBILIDADES

D1. Alta temporalidade e precariedade dos contratos do persoal técnico.

A maior parte das persoas que traballan nas áreas de igualdade dos concellos da comarca de Noia contan con **contratos laborais temporais, en concreto 3 de cada 4**. Ademais, algúns destes contratos son a tempo parcial, con xornadas que non exceden as 25 horas semanais. 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.

D2. Escasa diversificación de accións en materia de igualdade.

En 3 dos 4 concellos da comarca a oferta de accións en materia de igualdade céntrase nomeadamente no desenvolvemento de actividades de coeducación e sensibilización. Non cabe dúbida da importancia e necesidade deste tipo de accións, pero igualmente **é preciso traballar noutros ámbitos de gran impacto sobre a poboación, como o empoderamento das mulleres e nenas**. Neste sentido, só un dos concellos da comarca, Lousame, parece apostar por poñer en marcha accións dirixidas a acadar este obxectivo polos datos recollidos nesta diagnose.

D3. Falta de coordinación interdepartamental que dificulta a transversalidade.

En ningún dos catro concellos da comarca existen estruturas de coordinación interdepartamental, situación que **dificulta a implantación e a consecución dunha estratexia transversal das políticas de igualdade**. 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. Dependencia económica de subvencións.

Aínda que en 3 dos 4 concellos da comarca destínanse recursos económicos propios para desenvolver accións en materia de igualdade, estes son valorados polo persoal técnico como insuficientes no 75% dos casos. É por iso, que **na actualidade en ningún dos concellos da comarca existe independencia económica das subvencións, dependendo dos orzamentos externos doutras administracións, como a Deputación da Coruña ou a Xunta de Galicia**, para levar a cabo accións de igualdade e de prevención de violencia de xénero, ou para manter servizos especializados como os centros de información ás mulleres presentes na comarca.

D5. Baixo compromiso do persoal político.

Segundo o aportado por diferentes axentes participantes, é necesario acadar un maior compromiso e sensibilización por parte do persoal político, xa que na maioría dos concellos da comarca **obsérvase que as políticas de igualdade non teñen unha atención prioritaria por parte dos cargos electos**.

D6. Baixo compromiso técnico doutras áreas.

Ligada coa anterior, obsérvase tamén **unha baixa implicación do persoal técnico doutros departamentos municipais coas políticas de igualdade nos 4 concellos** da comarca. Isto provoca, como víamos con anterioridade noutra das debilidades, unha escasa coordinación interdepartamental e unha nula aplicación da estratexia transversal.

D7. Recursos humanos insuficientes.

No só os recursos económicos son valorados como **insuficientes, tamén os recursos humanos asignados ás áreas de igualdade en 3 dos 4 concellos**. Parece que a falta de transversalidade fai que o persoal técnico da propia área percíbese como sobrecargado na asunción de accións en materia de igualdade, accións que súmanse ás tarefas que cada profesional ten que realizar no seu día a día, ao non contar en case ningún concello con persoal específico (axente de igualdade).

D8. Baixa cultura 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. Neste sentido, na comarca de Noia observamos que **en 3 dos 4 concellos non existen mecanismos e sistemas de avaliación das políticas de igualdade**.

D9. Falta de coordinación entre administracións locais.

Segundo o aportado polos distintos axentes participantes neste proxecto, comprobamos que apenas existen **iniciativas de coordinación entre os diferentes concellos na comarca para o traballo en prol da igualdade**, polo que sería conveniente estudar en maior medida a posibilidade de coordinar conxuntamente algunhas das accións e dos servizos ofrecidos para obter unha optimización de recursos, que na maioría dos concellos son limitados.

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
Alta temporalidade e precariedade dos contratos do persoal técnico.	80%
Escasa diversificación de accións en materia de igualdade.	80%
Falta de coordinación interdepartamental que dificulta a transversalidade.	70%
Dependencia económica de subvencións.	70%
Baixo compromiso do persoal político.	60%
Baixo compromiso do persoal técnico doutras áreas.	50%
Recursos humanos insuficientes.	50%
Baixa cultura de avaliación.	20%
Falta de coordinación entre administracións locais .	10%

Como se puido comprobar, as debilidades que acadan maior grao de importancia son as relativas á alta temporalidade e precariedade na contratación do persoal técnico, e a escasa diversificación de accións que se realizan, en xeral, nos concellos en materia de igualdade.

FORTALEZAS

F1. Persoal con formación especializada ou experiencia acreditada.

No 100% dos concellos o persoal que asume as competencias en materia de igualdade ten formación especializada ou conta con experiencia acreditada. É máis, en 3 dos 4 concellos da comarca cóntase con asistencia psicolóxica, e a comarca conta cunha axente de igualdade no Concello de Lousame, unha figura que permite dinamizar en maior medida as políticas de igualdade. Isto é importante, e unha oportunidade se temos en conta que noutros territorios da provincia, que incluso contan con maior número de concellos e máis poboación, non existe persoal específico que traballe en igualdade.

F2. Amplo desenvolvemento de accións de coeducación.

As accións de coeducación son polas que máis se apostan dentro da comarca, realizándose en ata 3 dos 4 concellos da contorna. O traballo coeducativo céntrase na infancia e na adolescencia, colaborando cos centros escolares de primaria e secundaria. Aínda que os obradoiros teñen como

público diana ao alumnado, é importante traballar neste senso xa que de forma indirecta acádase un traballo e colaboración co profesorado e as familias, moi necesario para acadar niveis de sensibilización máis potentes.

F3. A igualdade é visible e ocupa un papel importante nas concellerías.

En 3 dos catro concellos da comarca noméase a igualdade nas concellerías de goberno. De feito, nestes tres concellos as competencias de igualdade non se encontran na área de Servizos Sociais, polo que non existe unha vertente asistencialista das políticas de igualdade como si ocorre noutras comarcas. Un dos concellos, o de Lousame, conta con concellería de igualdade individualizada, algo que é de destacar, pois fai que a igualdade ocupe un lugar central dentro da axenda política.

F4. Existencia de estruturas de coordinación interinstitucional para a intervención en casos de violencia de xénero.

En 2 dos 4 concellos da comarca, Lousame e Noia, 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.

F5. Planificación estratéxica das políticas de igualdade.

No 75% dos concellos existen plans de igualdade en vigor e no cuarto concello, aínda que rematou no 2016, tamén conta con traxectoria na planificación estratéxica. De feito, **na comarca obsérvase un desenvolvemento dos plans de igualdade maior que noutros territorios da provincia,** valorándose a súa implementación como media ou alta. Nos 3 concellos que teñen plan en vigor obsérvase que existe tamén unha programación anual estable en actividades de igualdade.

F6. Representación das mulleres nas alcaldías e gobernos e corporacións municipais paritarios.

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 Noia, vemos que **dúas das catro alcaldías están en mans de mulleres, situándose esta na mellor posición da provincia a este respecto.** De igual modo, acádase a **paridade tamén nos equipos de goberno nos 4 concellos** e na corporación municipal en 2 dos 4 concellos, superando á media provincial, establecéndose polo tanto como unha fortaleza a participación política das mulleres dentro da comarca.

F7. Disponibilidade de orzamentos propios para igualdade.

Aínda que non se pode afirmar que nos concellos da comarca existan partidas económicas en exclusiva para igualdade, si que se observamos que **en 3 dos 4 concellos da comarca dispónse de orzamentos propios para desenvolver accións e actividades en materia de igualdade.**

F8. Existencia de dous servizos especializados.

Na comarca de Noia existen dous centros de información ás mulleres (CIM), o de Noia e o de Outes, que teñen como función garantir un servizo de información e atención ás mulleres e un servizo de promoción da igualdade entre mulleres e homes, contando con recursos especializados como asesoría

xurídica ou psicolóxica. Isto pon á comarca nunha situación comparativamente mellor que outros puntos da provincia, nos que para unha poboación similar ou maior, unicamente contan cun centro especializado.

F9. Traballo en rede co movemento asociativo.

En 3 dos 4 concellos trabállase co movemento asociativo local, a diferenza doutras comarcas con menor relación e colaboración. 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 ou o desenvolvemento dunha estratexia colaborativa pode ter gran impacto na poboación.

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
Persoal con formación especializada ou experiencia acreditada.	90%
Amplio desenvolvemento de accións de coeducación.	90%
A igualdade é visible e ocupa un papel importante nas concellerías.	70%
Existencia de estruturas de coordinación interinstitucional para a intervención en casos de violencia de xénero.	70%
Planificación estratéxica das políticas de igualdade.	60%
Representación das mulleres nas alcaldías e gobernos e corporacións municipais paritarios .	50%
Disponibilidade de orzamentos propios para igualdade.	50%
Existencia de dous servizos especializados.	44%
Traballo en rede co movemento asociativo.	20%

Neste caso, as fortalezas mellor valoradas son o persoal con formación especializada ou experiencia acreditada e o amplo desenvolvemento de accións de coeducación. Ao que menor importancia se lle deu foi ao traballo coas asociacións e entidades da comarca.

AMEAZAS

A1. Baixa percepción das desigualdades.

Os datos das enquisas realizadas ao persoal municipal, poboación en xeral e tecido asociativo polos traballos de diagnose de Compartimos Plan, amosan que **na área comarcal de Barbanza – Noia a percepción de desigualdades entre mulleres e homes está por debaixo da media provincial, 6,33 e 6,55 respectivamente**. Isto significa que nas comarcas de Noia e do Barbanza detéctanse en menor medida as desigualdades de xénero, polo que poden pasar desapercibidas situacións de discriminación.

A2. Alta pervivencia de estereotipos sexistas.

Os estereotipos de xénero fan referencia a todas aquelas crenzas fortemente arraigadas na nosa sociedade sobre como son e deben ser mulleres e homes. En base a estes estereotipos, sústéntanse 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 de Barbanza - Noia, presenta un dos índices de pervivencia de estereotipos sexistas máis altos da provincia (2,89 na comarca e 2,25 na provincia).**

A3. Alto envellecemento e dependencia global.

Galicia é a segunda comunidade autónoma de España con maior índice de envellecemento², soamente por detrás de Asturias. Esta realidade non escapa á comarca de Noia, que rexistra uns **altos índices de envellecemento (187%) e de dependencia global (61%)**, situándose ambos por riba das medias

² 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) .

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.

A4. Baixa formación do persoal que intervén en casos de violencia de xénero (especialmente centros de saúde, policía local e xulgados).

Diferentes axentes participantes no estudo de diagnose dentro da comarca, afirman que moitos dos **profesionais encargados da atención a mulleres que sofren violencia de xénero contan con escasa formación e sensibilidade neste eido**, polo que encontrámonos con que determinadas persoas traballadoras na Policía Local, xulgados e centros de saúde non ofrecen unha asistencia de calidade ás vítimas. Isto podería, en parte, explicar a **alta taxa de renuncias que se rexistran no partido xudicial de Noia, 10%**, fronte á media provincial que é do 4%, sendo este partido o segundo con máis renuncias de toda a provincia.

A5. Alta inestabilidade laboral das mulleres.

Na enquisa realizada á poboación polos traballos de diagnose de Compartimos Plan, a inestabilidade laboral foi sinalada como un problema das mulleres polo 66,7% das persoas enquisadas na área comarcal de Barbanza-Noia, un valor moito máis alto que o rexistrado para o mesmo indicador no resto de áreas comarcais.

Isto constátase tamén a través das fontes estatísticas, onde **as mulleres seguen a ser as que se encontran en maior medida en situación de desemprego na comarca (un 56% fronte ao 44% 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.

A6. 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 de Barbanza - Noia, a diferenza entre o número de horas traballadas polas mulleres e polos homes en tarefas domésticas e de coidados é a maior da provincia**, dedicando elas 3,26 horas e eles 1,31 horas, establecéndose unha diferenza de aproximadamente 2 horas. 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.

A7. 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 cuestión, 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 constatan que na zona de Barbanza – Noia a penalización á maternidade é unha das máis altas**. Así, o índice de penalizacións profesionais á maternidade das mulleres enquisadas é de 3,08 na área comarcal, sendo na provincia de 2,86.

A8. Perda de poboación.

A comarca de Noia perdeu en 20 anos, dende 1998 ata 2017, un 12,2% 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.

A9. Escaseza de servizos de transporte público.

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 afecta as zonas do rural**. Neste senso, as persoas que actúan como axentes chave dentro da comarca apuntan que o funcionamento da rede de transporte público é moi feble, non habendo boa comunicación nin entre os distintos concellos da contorna, nin entre estes e cidades estratéxicas como Santiago. Isto afecta de maneira especial ás mulleres, que son as que dentro da comarca teñen en menor medida permiso de conducir (67,4% das mulleres maiores de idade fronte ao 87,3% dos homes).

Ademais, a través da enquisa de poboación realizada, na área de Barbanza-Noia a afirmación “O transporte público é bo” recolle un desacordo significativamente maior que o rexistrado entre a poboación xeral (76,7% fronte a 56,3%).

A10. Baixa contratación de mulleres.

No ano 2017 contratáronse a un 13% máis de homes que de mulleres na comarca (56,1% de contratos de homes e 43,9% contratos de mulleres) sendo unha diferenza moi alta comparada coa media provincial, de menos de dous puntos porcentuais. Así mesmo, a diferenza na afiliación é de 6 puntos porcentuais estando a media provincial en 2,84.

A11. Baixo nivel de estudos.

Segundo os datos do último Censo de Poboación do IGE, **a taxa de persoas analfabetas ou sen estudos é maior á da provincia (14,6% fronte ao 11% da provincia)**. Namentres, **a porcentaxe de persoas que contan con estudos superiores é na comarca soamente do 8,6%, fronte ao 15,5% da provincia**. Esta situación pode repercutir ou condicionar a incorporación ao mercado laboral da poboación do territorio, especialmente das 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
Baixa percepción das desigualdades.	90%
Alta pervivencia de estereotipos sexistas.	89%
Alto envellecemento e dependencia global.	80%
Formación do persoal que intervéñen en casos de VX (especialmente centros de saúde, policía e xulgados).	80%
Alta inestabilidade laboral das mulleres.	70%
Baixa asunción das tarefas domésticas e de coidados por parte dos homes.	70%
Alto índice de penalizacións profesionais ao casarse, ter parella e/ou fillos/as.	70%
Perda de poboación.	60%
Escaseza de servizos de transporte público.	60%
Baixa contratación de mulleres.	30%
Baixo nivel de estudos da poboación.	30%

A baixa percepción de desigualdades e a alta pervivencia de estereotipos sexistas son as ameazas que maior importancia acadaron na validación da DAFO.

OPORTUNIDADES

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

As medidas de acción positiva poden ser definidas como estratexias destinadas a establecer a igualdade de oportunidades por medio dunhas medidas temporais que permitan contrarrestar aquelas discriminacións que son o resultado de prácticas ou de sistemas sociais. Polo tanto, funcionan como un instrumento que tende a corrixir as desigualdades entre mulleres e homes. Neste senso, **nos últimos anos as diferentes administracións puxeron en marcha medidas deste tipo relacionadas coa incorporación das mulleres ao mercado laboral**, entre elas a incorporación de mulleres en sectores especialmente masculinizados, incentivos á contratación laboral dos que son beneficiarias as mulleres; contratos bonificados a vítimas de violencia de xénero, etc.

O.2. Posibilidades de inserción das mulleres en determinados sectores.

Debido á importancia que na comarca e na comarca limítrofe do Barbanza teñen os sectores marítimo e conserveiro, obsérvanse como **nichos de emprego para as mulleres a industria conserveira e o marisqueo a pé**, sectores que están, por outra banda, moi feminizados. O certo é que esta realidade dentro destes sectores produtivos fai que numerosas mulleres poidan inserirse no mercado laboral, e con isto, gañar independencia económica.

O3. 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.**

O4. 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 Noia o **orzamento destinado** nesta mesma anualidade foi de **3.137.835,37 euros**, o que supón un 4,13% 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.**

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

06. 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.

07. Alta taxa de denuncias por violencia de xénero.

O partido xudicial de Noia é o segundo partido da provincia con maior taxa de denuncias por violencia de xénero, rexistrando unha taxa de 47,56 por cada 10.000 mulleres, só por detrás do partido xudicial da Coruña. Lonxe de ser unha mala nova, este dato indica unha visibilización da problemática dentro da comarca, con máis mulleres que se atreven a poñer en coñecemento de profesionais a situación de maltrato, e poder con elo, entrar dentro do sistema de protección.

08. 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.**

09. 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.

010. 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 á priorización resultante do primeiro foro participativo:

VALORACIÓN DAS OPORTUNIDADES	% de Moi importante
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%
O partido xudicial de Noia presenta unha das taxas máis altas da provincia.	90%
Incremento dos orzamentos estatais, autonómicos e provinciais para Igualdade e Violencia de Xénero.	80%
Posibilidades de inserción laboral das mulleres en determinados sectores.	70%
Alto desenvolvemento de normativas e de planificación estratéxica en materia de igualdade na CCAA de Galicia.	50%
Desenvolvemento do Plan de transporte público de Galicia.	50%
Existencia dun Protocolo de Coordinación e Cooperacións Institucional fronte a Violencia de Xénero da Comunidade Autónoma de Galicia.	40%
Plan de formación anual da Deputación da Coruña dirixida ao persoal da propia Deputación e ás entidades locais.	20%
Medidas de acción positiva para a contratación laboral das mulleres.	20%

Aquelas oportunidades que rexistran maior porcentaxe de “moi importante” son as que teñen que ver coa rede de recursos de acollemento en casos de violencia de xénero, e a crecente sensibilidade entre a poboación das desigualdades de xénero.

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 Noia 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]
 - *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 10.000 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.*
 - *Formación en igualdade do persoal técnico de tódalas áreas municipais.*
3. Promover a colaboración e coordinación entre diferentes axentes e distintas administracións para o traballo en igualdade.
[Xeración de ideas e estratexias]
 - *Encontros entre o 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.*
 - *Coordinación entre as distintas administracións (autonómica, provincial e local) para evitar solapamentos nas actuacións dirixidas a igualdade e prevención de violencia de xénero.*
 - *Reunións periódicas entre as administracións locais e as e os profesionais que traballan nos casos de violencia de xénero (forzas e corpos de seguridade, centros de saúde, xulgados, centros educativos, etc.) con liderado da Deputación da Coruña para que estas se fagan efectivas.*
4. Instaurar unha educación integral en valores.
[Xeración de ideas e estratexias]
 - *Realización de programas de coeducación e valores dirixidos a alumnado, profesorado e familias dentro da comarca.*
 - *Campañas de coeducación innovadoras dirixidas á mocidade tomando como referencia as novas tecnoloxías.*
 - *Formación do profesorado en igualdade.*
 - *Instaurar unha materia específica de igualdade nos centros educativos e unha formación mínima en igualdade dentro das ensinanzas non regradas (formación para o emprego, certificados de profesionalidade, etc.).*

5. Valorar a función social da crianza.

[Xeración de ideas e estratexias]

- *Campañas co tecido empresarial para sensibilizar sobre a importancia da conciliación, sobre a necesidade de racionalizar os horarios laborais e sobre a ruptura cos estereotipos sexistas que discriminan ás mulleres á hora de asumir a maternidade.*
- *Creación de servizos de conciliación “á carta” que atendan as necesidades das diferentes unidades de convivencia, con horarios máis compatibles coa actividade laboral.*
- *Campañas de corresponsabilidade dirixidas aos homes para que se impliquen no ámbito privado e exerzan o seu rol de pais e coidadores.*
- *Creación de espazos de fraternidade entre os homes, para compartir experiencias sobre novas masculinidades.*

6. Promover o empoderamento das mulleres.

[Xeración de ideas e estratexias]

- *Creación de espazos de sororidade informais nos diferentes concellos, a través da participación de mulleres vinculadas con distintos eidos (administración, política, asociacionismo, cultura, etc.).*
- *Inclusión de obradoiros de empoderamento dentro de actividades de ocio e lecer xa instauradas (palilleiras, teatro, lanoterapia, etc.).*



COMPARTIMOS *plan*

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

