



INFORME COMARCAL

Análise estratégica DAFO

DEBILIDADES | AMEAZAS | FORTALEZAS | OPORTUNIDADES



SANTIAGO

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.....	16

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 Santiago, realizando un compendio da situación dos 7 concellos que a compoñen: Ames, Boqueixón, Brión, Santiago de Compostela, Teo, Val do Dubra e Vedra.

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.

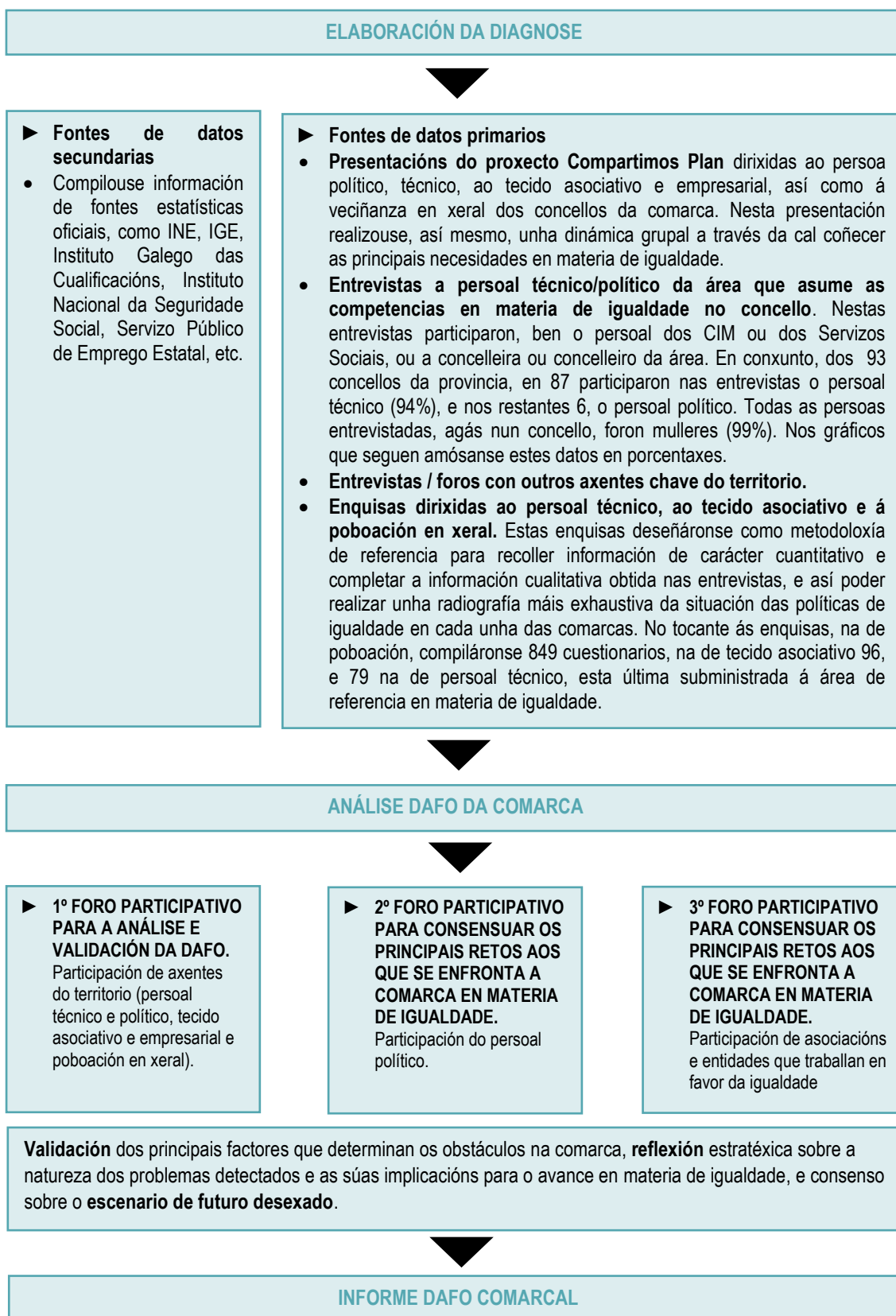
Na DAFO abórdanse dous niveis de análise: análise interna e análise externa. Na análise interna o obxectivo é visibilizar as debilidades e as fortalezas que ten a propia organización, neste caso a administración local. As primeiras terán que corrixirse, e as segundas impulsarse. Na análise externa, inclúense 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 Santiago resultaron ser dos máis participativos da provincia, xa que houbo representación de 6 dos 7 concellos, así como unha importante participación do tecido asociativo. Isto fixo que o proceso de validación da DAFO, e o posterior debate ao redor dos retos en materia de igualdade na comarca, fose tamén moi enriquecedor, realizando as persoas asistentes numerosas achegas.

Táboa 1.

Número de persoas participantes segundo entidade

Entidades participantes	Número de persoas
Tecido asociativo	14
Outros/as axentes	2
Concello de Ames	2
Concello de Boqueixón	4
Concello de Brión	1
Concello de Santiago de Compostela	0
Concello de Teo	1
Concello de Val do Dubra	1
Concello de Vedra	1
Total	26

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

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

Se temos en conta o tipo de persoal que acudiu desagregado por sexo, observamos que maioritariamente foron mulleres as que participaron nestes encontros. É dicir, do total de persoas asistentes o 73% foron mulleres e o 27% foron homes.

Táboa 2.

Número de persoas asistentes segundo tipoloxía de persoal e sexo.

Tipoloxía de persoal	Mulleres	Homes
Tecido asociativo	12	2
Persoal político	2	4
Persoal técnico	4	0
Outros/as axentes	1	1
Total	19	7

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

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

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

Matriz DAFO

DEBILIDADES	AMEAZAS
Insuficiencia de persoal asignado ás áreas de igualdade.	Maior precariedade laboral das mulleres.
Escaseza de persoal específico (axente de igualdade).	Percepción entre certos sectores da poboación de que as desigualdades de xénero están superadas.
Baixa adecuación orzamentaria e dependencia económica das subvencións.	Alto índice de violencia sexual.
Baixo compromiso e implicación do persoal técnico doutras áreas.	Escaseza de denuncias por violencia de xénero procedentes de familiares.
Falta de coordinación interdepartamental que dificulta a transversalidade.	Invisibilidade de certos colectivos de mulleres (migrantes, en situación de prostitución, sen teito, con discapacidade, drogodependentes...).
Baixa representación das mulleres nos cargos políticos da comarca.	Menor asunción das tarefas domésticas e de coidados por parte dos homes.
A igualdade non conta cun papel prioritario nas estruturas de goberno.	Persistencia de roles, estereotipos de xénero e micromachismos.
	Illamento das mulleres en zonas rurais.
FORTALEZAS	OPORTUNIDADES
Persoal con formación especializada ou experiencia acreditada.	Incremento dos orzamentos estatais, autonómicos e provinciais para Igualdade e Violencia de Xénero.
Traballo en rede co tecido asociativo.	Maior sensibilización entre a poboación das desigualdades de xénero nos últimos anos.
Compromiso do persoal político coa igualdade.	Medidas de acción positiva dirixidas á inserción laboral das mulleres.
Alto desenvolvemento da planificación estratéxica en materia de igualdade.	Crecedemento da poboación e menor envellecemento.
Ampla diversificación das accións e actividades realizadas en materia de igualdade e violencia de xénero.	Existencia dun Protocolo de Coordinación e Cooperacións Institucional fronte a Violencia de Xénero da Comunidade Autónoma de Galicia.
Desenvolvemento de estruturas de coordinación interinstitucional para casos de violencia de xénero.	Desenvolvemento do Plan de transporte público de Galicia.
Disponibilidade de recursos económicos propios para o desenvolvemento de accións en igualdade.	Alto nivel de formación da poboación.
Existe cultura da avaliación.	Plan de formación anual da Deputación da Coruña dirixida ao persoal da propia Deputación e ás entidades locais.
Utilización das novas tecnoloxías e RRSS como ferramentas de difusión.	Alto desenvolvemento de normativas e de planificación estratéxica en materia de igualdade na CCAA de Galicia.

4. Análise estratéxica DAFO

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

DEBILIDADES

D1. Baixa representación das mulleres nos cargos políticos da comarca.

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 Santiago **observamos que ningún dos sete concellos da comarca ten unha muller ao fronte da alcaldía**. Ademais, o 57% dos concellos, **catro dos sete, non logran a paridade nos gobernos municipais, e cinco dos sete non a logran nas corporacións locais**, o que representa o 71% dos concellos da comarca, todos a excepción de Santiago de Compostela e Ames. Este dato é especialmente mellorable xa que os concellos de tamaño medio e grande adoitan ter mellores datos na provincia respecto á representación equilibrada de mulleres e homes nos cargos políticos.

D2. A igualdade non conta cun papel prioritario nas estruturas de goberno.

Na comarca de Santiago, **non existe ningún concello que conte cunha concellaría individualizada ou específica de igualdade**. Ademais, en todos os concellos, excepto en dous deles, a área de igualdade insírese en concellerías de carácter social, afirmándose en 4 dos 7 concellos que as políticas públicas de igualdade teñen un marcado carácter asistencialista.

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 e implicación do persoal técnico doutras áreas.

Na maior parte dos concellos indicouse unha falta de compromiso e sensibilización por parte do persoal técnico doutras áreas. En concreto, declararon ter dito compromiso tan só en 3 dos sete concellos da comarca.

D4. Falta de coordinación interdepartamental que dificulta a transversalidade.

En **ningún dos 7 concellos da comarca existen estruturas de coordinación interdepartamental**, situación que dificulta a implantación e a consecución dunha estratexia transversal. A transversalidade de xénero ou mainstreaming de xénero supón situar a igualdade entre mulleres e homes como parte da axenda de tódalas 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.

D5. Insuficiencia de persoal asignado ás áreas de igualdade.

En 5 dos 7 concellos da comarca os recursos humanos asignados ás áreas de igualdade son valorados como insuficientes ou moi insuficientes para a carga de traballo que asume o persoal. A problemática é numérica (nº de traballadoras/es), pero tamén deriva da escasa implantación da

transversalidade, pois son xeralmente as áreas de igualdade as desenvolven en solitario todas as tarefas realizadas polos concellos en materia de igualdade.

D6. Escaseza de persoal específico (axente de igualdade).

Da análise dos perfís que traballan na área de igualdade desprendese que **ningún concello da comarca conta coa figura de axente de igualdade, unha figura cun alto grao de especialización na materia.** Non contar con este tipo de figura profesional dificulta que moitos concellos poidan dar cumprimento aos compromisos políticos adoptados en materia de igualdade, que se incorporen estratexias transversais e que se impulse a participación do tecido asociativo nas políticas locais de igualdade.

D7. Baixa adecuación orzamentaria e dependencia económica das subvencións.

Dos 7 concellos da comarca, 6 comentan depender 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. No relativo aos orzamentos municipais que se dedican a igualdade, a pesar de poder contar con determinados orzamentos, **tan só en 2 dos 7 concellos considéranse adecuados.** Os datos analizados para este estudo de diagnose amosan que a área comarcal de Santiago é, xunto á do Barbanza-Noia, a que menos inviste por habitante en accións, actividades e persoal en materia de igualdade, cunha media de 4,77€ por habitante, sendo a media provincial de 6,3€ por habitante.

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
Insuficiencia de persoal asignado ás áreas de igualdade.	88%
Escaseza de persoal específico (axente de igualdade).	88%
Baixa adecuación orzamentaria e dependencia económica das subvencións.	88%
Baixo compromiso e implicación do persoal técnico doutras áreas.	50%
Falta de coordinación interdepartamental que dificulta a transversalidade.	50%
Baixa representación das mulleres nos cargos políticos da comarca.	25%
A igualdade non conta cun papel prioritario nas estruturas de goberno.	25%

Como se puido comprobar, as debilidades que acadaron un alto grao de importancia, son as relacionadas coa insuficiencia de persoal asignado ás áreas de igualdade, a escaseza de persoal específico e a baixa adecuación orzamentaria.

FORTALEZAS

F1. Compromiso do persoal político

Segundo as fontes primarias consultadas, e a diferenza das restantes comarcas, existe a percepción de que o persoal político desta comarca ten **unha maior implicación e compromiso.** Neste sentido, comprobamos que en ata 5 dos 7 concellos da comarca incídese na sensibilidade e implicación do persoal político, o que facilita que a dinámica de traballo en igualdade do persoal técnico poida manter unha liña de traballo de constante.

F2. Alto desenvolvemento da planificación estratéxica en materia de igualdade.

En 6 dos 7 concellos da comarca está vixente o plan de igualdade segundo o período do plan. Ademais, en 5 dos 7 concellos afirmase que a planificación estratéxica vixente é adecuada á realidade do concello, e no 100% dos casos **percíbense os plans de igualdade como útiles** para erradicar as desigualdades de xénero dentro do territorio. Destaca tamén que **a media comarcal de plans de igualdade** desenvolvidos é de 3,16, **un punto por riba da media provincial,** que se sitúa en 2,16.

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.

F3. Existe cultura da avaliación.

Na comarca de Santiago observamos que **os 7 concellos contan con 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.

F4. Desenvolvemento de estruturas de coordinación interinstitucional para casos de violencia de xénero.

4 dos 7 concellos da comarca contan con algún instrumento de coordinación interinstitucional para os casos de violencia de xénero, o que supón o 57% dos concellos da comarca, mentres que no conxunto da provincia esa porcentaxe é moito menor. Os instrumentos de coordinación aos que se está a referir, e que veñen a dar resposta ás medidas previstas na Lei Orgánica 1/2004 de Medidas de Protección Integral contra a Violencia de Xénero, concrépanse de diversas formas pero todos teñen como obxectivo de mellorar o coñecemento e a coordinación entre os diferentes ámbitos implicados en cada concello para a prevención e erradicación da violencia de xénero, optimizando así as posibles actuacións que sexan necesarias implementar.

F5. Disponibilidade de recursos económicos propios para o desenvolvemento de accións en igualdade.

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

F6. Persoal con formación especializada ou experiencia acreditada.

En todos os concellos da comarca de Santiago cóntase con persoal formado en igualdade traballando na área de igualdade, e en **5 dos 7 concellos ademais este persoal conta con especialización ou experiencia acreditada en igualdade** e atención en casos de violencia de xénero. Isto supón poder ofrecer á poboación unha atención de maior calidade e o máis integral posible.

F7. Ampla diversificación das accións e actividades realizadas en materia de igualdade e violencia de xénero.

Na totalidade dos concellos da comarca realízanse **accións de coeducación e de conciliación**, as primeiras en colaboración cos centros educativos e as segundas postas en marcha nas vacacións para fomentar a conciliación das familias nos períodos non lectivos. Tamén na maioría dos concellos lévanse a cabo accións de sensibilización, especialmente no relacionado coa loita da violencia de xénero e o empoderamento das mulleres. Ao tempo, destacan determinados concellos da comarca, nos que se aposta por desenvolver accións relacionadas coa corresponsabilidade e as novas masculinidades, algo que non é moi habitual noutros territorios da provincia.

F8. Traballo en rede co tecido asociativo.

A maior parte dos concellos da comarca de Santiago afirman traballar co movemento asociativo local. Incluso en moitos casos teñen participado na elaboración dos plans de igualdade municipais a través da realización de diagnósticos participativos. A 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.

F9. Utilización das novas tecnoloxías e RRSS como ferramentas de difusión.

Na comarca de Santiago observamos que **5 dos 7 concellos fan uso das redes sociais para difundir as súas actividades en materia de igualdade e prevención de violencia de xénero**. 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.

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.	88%
Traballo en rede co tecido asociativo.	63%
Compromiso do persoal político coa igualdade.	50%
Alto desenvolvemento da planificación estratéxica en materia de igualdade.	38%
Ampla diversificación das accións e actividades realizadas en materia de igualdade e violencia de xénero.	38%
Desenvolvemento de estruturas de coordinación interinstitucional para casos de violencia de xénero.	25%
Disponibilidade de recursos económicos propios para o desenvolvemento de accións en igualdade.	25%
Existe cultura da avaliación.	13%
Utilización das novas tecnoloxías e RRSS como ferramentas de difusión.	13%

Como se pode apreciar na táboa, aquela fortaleza priorizada como máis importante fai referencia a contar con persoal con formación especializada ou experiencia acreditada.

AMEAZAS

A1. Maior precariedade laboral das mulleres.

A pesar de que a porcentaxe de mulleres afiliadas no ano 2017 na comarca é similar á dos homes, roldando ambos o 50%, e polo tanto, comparativamente coas restantes comarcas da provincia, a participación das mulleres no mercado de traballo é máis equilibrada, o panorama alentador das afiliacións cambia por completo se temos en conta as condicións laborais das mulleres. Así, tanto os datos estatísticos de fontes secundarias, como os propios discursos do persoal técnico e político, confirman que **as mulleres seguen a ser as que se encontran en maior medida en situación de desemprego (un 56% das persoas en desemprego na comarca 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. Menor asunción das tarefas domésticas e de coidados por parte dos homes.

Segundo os datos extraídos do cuestionario realizado á poboación en xeral, obsérvase que a percepción sobre a necesidade de "Implicar aos homes nas tarefas domésticas e de coidados" aumenta conforme diminúe o tamaño do concello, pois nos concellos grandes esta necesidade maniféstana tan só no 18,1%, nos concellos medianos no 26,1%, e nos concellos pequenos a percepción sobre esta necesidade aumenta ao 35,8%. Aínda que **na área comarcal de Santiago 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**. 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.

A3. 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 de Santiago 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.

A4. Percepción entre certos sectores da poboación de que as desigualdades de xénero están superadas.

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

A5. Alto índice de violencia sexual.

Na enquisa realizada á poboación, observouse **que as mulleres da área comarcal de Santiago presentan un dos índices máis altos de violencia sexual,** xunto coas da área comarcal da Coruña (5,1 fronte á media provincial de 4,64). 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.

A6. Escaseza de denuncias por violencia de xénero procedentes de familiares.

No partido xudicial de Santiago non houbo ningunha denuncia no ano 2017 procedente do ámbito familiar (presentada directamente por familiares ou a través de atestados policiais con denuncia familiar). No tocante ás denuncias procedentes do ámbito familiar, é probable que os datos refiran un contexto no que predomina a falta de conciencia e sensibilización cara a problemática. Pode ser que non estea superada a concepción *da violencia de xénero coma un problema do ámbito privado e da intimidade familiar*, situación que tamén se constata na adolescencia. Así, do estudo realizado pola Deputación provincial, dentro do programa educativo Suprime o Control, extráese que 7 de cada 10 mozas (69%) de entre 14 e 16 anos que estudan 3º e 4º da ESO opinan que os problemas de parella debe superalos a parella sen axuda de ninguén (estudo realizado en 14 centros educativos da provincia).

A7. Illamento das mulleres en zonas rurais.

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

A8. Invisibilidade de certos colectivos de mulleres (inmigrantes, mulleres en situación de prostitución, sen teito, con diversidade funcional, etc.).

Segundo se desprende da información aportada por axentes chave da comarca, **existen certos colectivos de mulleres que dentro do territorio son especialmente vulnerables**, pois sofren dobres e triples discriminacións, tales como as mulleres inmigrantes, as que se encontran en situación de prostitución, aquelas que non teñen teito, as que teñen algún tipo de discapacidade, sobre todo de tipo intelectual, etc. A pesar disto, **as súas problemáticas están moi invisibilizadas** e en numerosas ocasións as administracións locais non lles prestan asistencia, sendo as entidades e asociacións do Terceiro Sector quen realizan esta labor. Na comarca de Santiago coméntase que isto é especialmente preocupante nas mulleres sen teito e en situación de prostitución.

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

VALORACIÓN DAS AMEAZAS	% de Moi importante
Maior precariedade laboral das mulleres.	100%
Percepción entre certos sectores da poboación de que as desigualdades de xénero están superadas.	88%
Alto índice de violencia sexual.	88%
Escaseza de denuncias por violencia de xénero procedentes de familiares.	88%
Invisibilidade de certos colectivos de mulleres (migrantes, en situación de prostitución, sen teito, con discapacidade, drogodependentes...).	86%
Menor asunción das tarefas domésticas e de coidados por parte dos homes.	75%
Persistencia de roles, estereotipos de xénero e micromachismos.	75%
Illamento das mulleres en zonas rurais.	75%

A ameaza que acada maior importancia é a que ten que ver coa maior precariedade laboral das mulleres.

OPORTUNIDADES

01. Crecemento da poboación e menor envellecemento.

A Comarca de Santiago obtivo en 20 anos, dende 1998 ata 2017, **o maior crecemento poboacional da provincia**, un **17%** fronte a 1,3% da provincia. Así mesmo, é a comarca coa **idade media máis baixa**, 43,73 anos, sendo a idade media provincial de 46,2. Ten ademais o **menor índice de envellecemento da provincia**, 106,2 cando a media sitúase en 148. Esta situación permite aos concellos contar con máis recursos e servizos de proximidade para ofrecer a cidadanía, tamén no relativo as políticas de igualdade.

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

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

03. Incremento do orzamento estatal, autonómico e provincial para Igualdade e Violencia de Xénero.

Recentemente foi aprobado polo Congreso o Pacto de Estado en materia de Violencia de Xénero que contará cun orzamento de 80 millóns de euros para os próximos cinco anos, a repartir entre a Administración Central, Comunidades Autónomas e Concellos. Así mesmo, contempla unha serie de medidas, como unha maior vinculación dos concellos coas políticas de igualdade e coa violencia de xénero. Así mesmo, a Xunta de Galicia, dende o 2015, 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 Santiago o **orçamento destinado** nesta mesma anualidade foi de **7.381.650,35 euros**, o que supón un 9,71% 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**.

O4. 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.

O5. Alto nivel de formación da poboación.

Segundo os datos do último Censo de Poboación do IGE, **soamente o 7,4% da poboación da comarca é analfabeta ou non ten estudos**, obtendo o total da provincia un 11%. No relativo a **estudos de terceiro grao, na comarca rexístrase unha porcentaxe do 25%**, substancialmente maior ao 15,5% da provincia. Pode que contar de media cun alto nivel formativo facilite a incorporación ao mercado laboral da poboación do territorio.

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. 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.**

O8. Desenvolvemento do Plan de transporte público de Galicia.

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

O9. Maior sensibilidade respecto as 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
Incremento dos orzamentos estatais, autonómicos e provinciais para Igualdade e Violencia de Xénero.	75%
Maior sensibilización entre a poboación das desigualdades de xénero nos últimos anos.	75%
Medidas de acción positiva dirixidas á inserción laboral das mulleres.	63%
Crecemento da poboación e menor envellecemento.	50%
Desenvolvemento do Plan de transporte público de Galicia.	50%
Alto nivel de formación da poboación.	38%
Plan de formación anual da Deputación da Coruña dirixida ao persoal da propia Deputación e ás entidades locais.	25%
Alto desenvolvemento de normativas e de planificación estratéxica en materia de igualdade na CCAA de Galicia.	25%
Existencia dun Protocolo de Coordinación e Cooperacións Institucional fronte a Violencia de Xénero da Comunidade Autónoma de Galicia.	13%

Aquelas oportunidades que se observan como máis importantes son o incremento dos orzamentos estatais, autonómicos e provinciais para igualdade e prevención da violencia de xénero e a maior sensibilización entre a poboación das 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 de Santiago 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. Fortalecer o compromiso do persoal político dos concellos para conseguir un maior desenvolvemento das políticas de igualdade locais.

[Xeración de ideas e estratexias]

- *Realización de reunións periódicas entre o persoal técnico e político dos diferentes concellos da comarca para establecer unha dinámica de coordinación que permita unha colaboración dinámica, nomeadamente en materia de igualdade.*
- *Impulso de modelos de traballo supramunicipais onde as administracións locais da mesma comarca colaboren unhas coas outras en rede.*
- *Implicación da clase política non só na aprobación dos plans de igualdade, senón tamén na súa elaboración, desenvolvemento e avaliación.*

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

[Xeración de ideas e estratexias]

- *Instar a que os concellos 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.*
- *Descentralizar as áreas de igualdade dos Servizos Sociais, situándoas en concellarias estratéxicas como Promoción Económica.*
-

3. Establecer conexión entre a Administración Provincial e as administracións locais para desenvolver políticas de igualdade e prevención de violencia de xénero.

[Xeración de ideas e estratexias]

- *Reunións entre a Deputación da Coruña e os concellos para deseñar conxuntamente políticas de igualdade comúns, para unificar criterios de cara onde deben avanzar as políticas de igualdade no territorio.*
- *Campañas de sensibilización promovidas pola Deputación nas que os concellos podan tomar parte na toma de decisións e no deseño das campañas.*

4. Formar en materia de igualdade ao persoal político e técnico, así como á comunidade educativa.

[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.*
- *Seminarios dirixidos aos concellos para poder aplicar e utilizar as ferramentas que a nivel provincial e autonómico se poñen en marcha, como protocolos, plans, etc.*
- *Realización de obradoiros de coeducación dirixidos a alumnado, profesorado, familias dentro da comarca.*

5. Creación de máis servizos especializados na comarca, para que os recursos especializados se convertan en servizos de proximidade.
[Xeración de ideas e estratexias]
- *Creación de puntos de información ou de servizos “ponte” no relativo a igualdade e atención de vítimas de violencia de xénero, rachando coa centralización que hoxe en día se da nos Centros de Información ás Mulleres.*
 - *Subvencións para dispoñer dun servizo de transporte público que permita a mobilidade das mulleres dos concellos da comarca aos CIM.*
 - *Flexibilizar os horarios de atención en servizos e recursos en materia de igualdade e prevención de violencia de xénero, máis alá do horario normativo de oficina de 8 a 3, para dar unha atención máis integral e de calidade.*
6. Falta de persoal formado e/ou especializado para dinamizar e impulsar as políticas de igualdade e a implantación dos plans estratéxicos a nivel local.
[Xeración de ideas e estratexias]
- *Axudas ou subvencións para favorecer a contratación de persoal especializado en igualdade que poida asumir as tarefas de dinamización das políticas de xénero*
7. Fomentar o apoio ás entidades e asociacións de menor volume para que poidan desenvolver accións en materia de igualdade.
[Xeración de ideas e estratexias]
- *Facer criterios máis flexibles nas subvencións destinadas á promoción da igualdade e prevención da violencia de xénero que promove a Deputación da Coruña.*
8. Sensibilizar á poboación en materia de igualdade, visibilizando o valor que teñen as políticas de igualdade na mellora de vida da comunidade.
[Xeración de ideas e estratexias]
- *Campañas específicas dirixidas a diferentes sectores de poboación, incidindo no alcance que a igualdade ou a prevención da violencia de xénero pode ter en cada grupo poboacional (segundo sexo, idade, contexto territorial, etc. fuxindo das campañas xerais que se perciben que acadan un menor impacto.*



COMPARTIMOS *plan*

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

