



# **INFORME COMARCAL**

**Análise estratégica DAFO**

**DEBILIDADES | AMEAZAS | FORTALEZAS | OPORTUNIDADES**



**O SAR**

**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 do Sar, realizando un compendio da situación dos 3 concellos que a compoñen: Dodro, Padrón e Rois.

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.

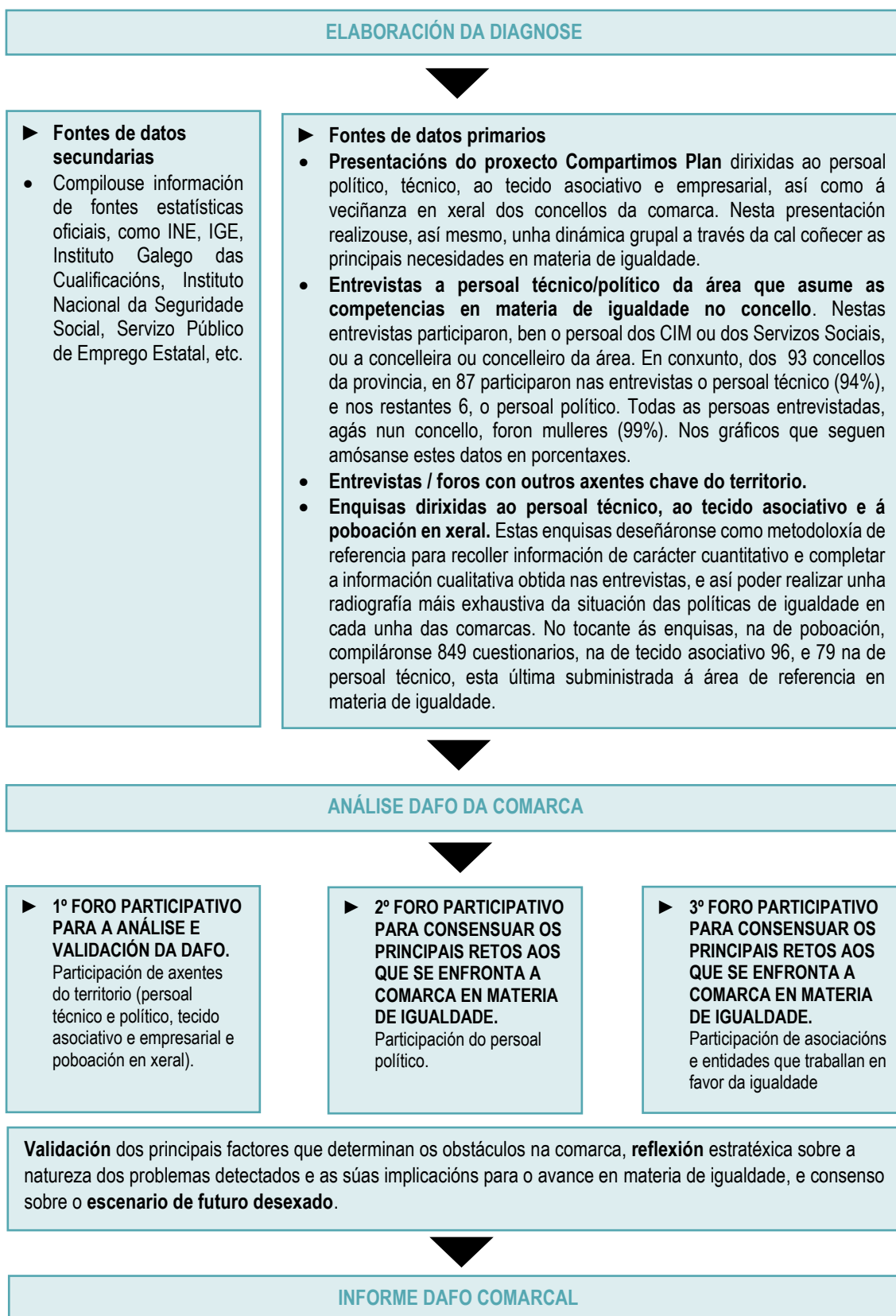
Unha vez recollidas todas estas debilidades, fortalezas, ameazas e oportunidades, estas represéntanse nunha matriz, a partir da cal poder definir os obxectivos estratéxicos e traballar no deseño da futura estratexia de igualdade.

---

<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 do Sar resultaron ser bastante participativos, xa que houbo representación dos 3 concellos da comarca, 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	9
Concello de Rois	4
Concello de Padrón	3
Concello de Dodro	2
<b>Total</b>	<b>18</b>

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

Como se pode observar na táboa, houbo unha ampla participación das asociacións e entidades da comarca, 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 94% foron mulleres e o 6% foron homes.

### Táboa 2.

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

Tipoloxía de persoal	Mulleres	Homes
Tecido asociativo	9	0
Persoal político	2	1
Persoal técnico	6	0
<b>Total</b>	<b>17</b>	<b>1</b>

► 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 ou as alcaldías, 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 fai 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
Baixo compromiso e implicación do persoal político coa igualdade.	Alta permanencia dos estereotipos sexistas e naturalización dos roles de xénero tradicionais.
Infrarrepresentación das mulleres nas alcaldías e corporacións municipais.	Menor inserción das mulleres no mercado laboral que no resto da provincia e maior precariedade dos traballos das mulleres respecto ao dos homes.
Falta de servizos de conciliación municipais.	Baixa formación da poboación da comarca, especialmente das mulleres.
Inexistencia de traballo en rede co tecido asociativo.	Escasa ou nula rede de transporte público.
Falta de persoal especializado en asistencia psicolóxica.	Invisibilización da violencia de xénero no ámbito rural e entre as mulleres maiores.
Escaso traballo en rede entre as administracións locais da comarca para o desenvolvemento das políticas públicas en materia de igualdade.	Perda de poboación e alto envellecemento.
Inexistencia de concellarías específicas de igualdade.	Dispersión xeográfica, con pequenos núcleos de poboación.
A transversalidade ou mainstreaming de xénero non se contempla como un área dos plans de igualdade.	
Non existen estruturas de coordinación interdepartamental nas administracións locais para a aplicación da transversalidade de xénero.	
Dependencia de subvencións.	
Escaseza de persoal específico (Axentes ou técnicos/as de igualdade).	
FORTALEZAS	OPORTUNIDADES
Disponibilidade de recursos propios do concello para desenvolver accións en materia de igualdade.	Alto desenvolvemento de normativas e de planificación estratéxica en materia de igualdade na CCAA de Galicia.
Persoal técnico con experiencia acreditada e formación en igualdade na maior parte dos concellos da comarca.	O partido xudicial de Padrón presenta unha taxa media de denuncias.
Alta planificación estratéxica das políticas de igualdade.	Importante rede de recursos de acollemento para mulleres vítimas de violencia de xénero e fillos/as.
Emprego das novas tecnoloxías e redes sociais para difundir as accións e actividades desenvolvidas en igualdade	Medidas de acción positiva para a inserción laboral das mulleres.
Existencia no territorio de administracións locais cunha alto desenvolvemento de políticas de igualdade.	Incremento dos contratos a mulleres.
Existencia no territorio de administracións locais cunha alto desenvolvemento de políticas de igualdade.	Presenza de asociacións de mulleres no territorio.
	Incremento dos orzamentos estatais, autonómicos e provinciais para Igualdade e Violencia de Xénero
	Desenvolvemento do Plan de transporte público de Galicia.
	Existencia dun Protocolo de Coordinación e Cooperacións Institucional fronte a Violencia de Xénero da Comunidade Autónoma de Galicia.
	Plan de formación anual da Deputación da Coruña dirixida ao persoal da propia Deputación e ás entidades locais.

## 4. Análise estratéxica DAFO

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

### DEBILIDADES

#### D1. Baixo compromiso e implicación do persoal político coa igualdade.

Nos 3 concellos da comarca as e os axentes chave sinalan que **existe unha falta de sensibilidade en igualdade por parte do persoal político**, un factor que dificulta que as políticas de igualdade entren a formar parte da axenda política.

#### D2. Infrarrepresentación das mulleres nas alcaldías e corporacións municipais.

A Lei Orgánica 3/2007, do 22 de marzo para a igualdade efectiva de mulleres e homes –LOIEMH– promove que “as administracións se movan cara 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 do Sar, **ningún dos concellos ten unha muller ao fronte da alcaldía**, ocupando este cargo 3 homes. No relativo ás corporacións locais, **en ningún dos concellos acádase o 40% de mulleres**, porcentaxe necesaria para que exista unha representación equilibrada.

#### D3. Falta de recursos municipais de conciliación.

Segundo o sinalado por diferentes axentes participantes, **nos 3 concellos da comarca os recursos e servizos de conciliación valóranse como escasos**, non habendo suficientes escolas infantís para cubrir a demanda, nin públicas nin privadas. Bótanse en falta tamén máis prazas nos centros de día de Dodro e Rois, e unha ampliación de horas no servizo de atención á dependencia que se desenvolve en cada un dos concellos. O programa “Madrugadores” na actualidade lévase a cabo en moi poucos centros educativos, polo que isto obsérvase tamén como unha debilidade.

#### D4. Inexistencia do traballo en rede co tecido asociativo:

**En ningún dos 3 concellos colabórase de maneira habitual co tecido asociativo**, polo que as sinerxías entre as administracións locais da comarca e as entidades e asociacións son febles. A existencia dun tecido asociativo é fundamental para o desenvolvemento das políticas de igualdade, pois nalgúns casos, a labor que realizan chega a onde as administracións locais non poden chegar, polo que o traballo en rede ou o desenvolvemento dunha estratexia colaborativa pode ter gran impacto na poboación.

#### D5. Falta persoal especializado en asistencia psicolóxica:

A pesar de que no Centro de Información ás Mulleres de Padrón existe o servizo de asistencia psicolóxica, nos outros dous concellos da comarca, Dodro e Rois, esta é inexistente. O persoal técnico demanda un servizo deste tipo en todos os concellos, pois rexistran cada vez máis casos de mulleres que necesitan este tipo de asistencia. Coméntase que **os problemas emocionais son cada vez máis comúns entre a poboación, e que non se lle está a dar unha resposta de calidade a nivel municipal pola falta de persoal especializado neste senso**.

#### D6. Escaso traballo en rede entre as administracións locais da comarca para o desenvolvemento e difusión das políticas públicas en materia de igualdade.

Na comarca do Sar **non se rexistra ningún mecanismo de coordinación entre os distintos concellos** que compoñen a comarca para a realización de accións en prol da igualdade ou de prevención da violencia de xénero. É dicir, cada concello traballa individualmente pero non existe unha estratexia a nivel comarcal. A coordinación e colaboración entre as distintas administracións locais para desenvolver de maneira



conxunta calquera tipo de acción en materia de igualdade pode ter un impacto moi positivo na poboación dun territorio. De feito, desenvolver estratexias comarcais como a de compartir determinados servizos entre varios concellos próximos, pode aforrar custes, axudar a optimizar recursos e crear sinerxías entre distintos axentes.

#### **D7. A igualdade ocupa un papel secundario nas estruturas de goberno locais.**

**Ningún dos 3 concellos da comarca ten concellaría individualizada ou específica de igualdade.** En dous deles a área de igualdade encóntrase nunha concellaría multicompetencial e noutro forma parte da concellaría de Servizos Sociais, polo que córrese o risco de que neste último as políticas de igualdade sigan unha corrente asistencialista.

O certo é que 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 prioritario ou secundario dentro das administracións locais condiciona os avances que se podan desenvolver nos próximos anos nesta materia.

#### **D8. A transversalidade de xénero non se contempla como un área dos plans de igualdade.**

**Ningún dos tres concellos conta non seus plans cunha área dedicada á transversalidade de xénero, e en consecuencia, esta non se instaura na cultura de traballo en ningún dos municipios da comarca.** A transversalidade de xénero ou mainstreaming de xénero supón situar a igualdade entre mulleres e homes como parte da axenda de tódalas políticas públicas.

#### **D9. Non existe coordinación interdepartamental que axude a acadar unha estratexia transversal.**

Ligada coa anterior, para acadar a transversalidade a nivel municipal, faise 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. A día de hoxe, **en ningún dos tres concellos existe unha estratexia colaborativa entre os distintos departamentos municipais**, o que dificulta que a perspectiva de xénero traspase a área que asume as competencias en igualdade.

#### **D10. Dependencia de subvencións.**

Nesta comarca, como sucede en gran parte da provincia **os concellos dependen das subvencións doutras administracións**, como a Deputación da Coruña e a Xunta de Galicia, para financiar economicamente determinados servizos, como o CIM de Padrón, ou desenvolver accións en materia de igualdade e prevención da violencia de xénero no resto de concellos. Disto derivase, que **o persoal participante na diagnose nesta comarca valore como inadecuados os recursos económicos asignados ás políticas de igualdade** dentro dos seus concellos.

#### **D11. Falta de persoal específico (Técnicas/os ou Axentes de Igualdade).**

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

Estas debilidades foron consensuadas e validadas no primeiro foro participativo. A súa priorización, segundo o nivel de importancia outorgado polas persoas asistentes, amósase na seguinte táboa:

VALORACIÓN DAS DEBILIDADES	% de Moi importante
Baixo compromiso e implicación do persoal político coa igualdade.	100,0%
Infrarrepresentación das mulleres nas alcaldías e corporacións municipais.	92,3%
Falta de servizos de conciliación municipais.	92,3%
Inexistencia de traballo en rede co tecido asociativo.	91,7%
Falta de persoal especializado en asistencia psicolóxica. ."	84,6%
Escaso traballo en rede entre as administracións locais da comarca para o desenvolvemento das políticas públicas en materia de igualdade.	84,6%
Inexistencia de concellarías específicas de igualdade.	78,6%
A transversalidade ou mainstreaming de xénero non se contempla como un área dos plans de igualdade.	64,3%
Non existen estruturas de coordinación interdepartamental nas administracións locais para a aplicación da transversalidade de xénero.	61,5%
Dependencia de subvencións.	61,5%
Escaseza de persoal específico (Axentes ou técnicos/as de igualdade).	53,8%

Como se puido comprobar, as debilidades que acadaron un maior alto grao de importancia son o baixo compromiso e implicación do persoal político coa igualdade, a infrarrepresentación das mulleres nas alcaldías e corporacións locais, a falta de servizos de conciliación municipais e a inexistencia de traballo en rede co tecido asociativo.

## FORTALEZAS

### F1. Disponibilidade de recursos propios do concello para desenvolver accións en materia de igualdade.

Comparativamente co resto de concellos do territorio, é dicir, co global da provincia, **constátase a dispoñibilidade de recursos propios para o desenvolvemento de accións en materia de igualdade nos tres concellos da comarca**. Isto é unha fortaleza porque apenas existen comarcas en toda a provincia nas que todos os seus concellos integrantes dispoñan de orzamento propio para este fin.

### F2. Persoal técnico con experiencia acreditada e formación en igualdade na maior parte dos concellos da comarca.

A pesar do que se observaba nunha das debilidades a falta de persoal específico, pola contra, nos tres concellos da comarca o persoal técnico que asume as competencias en materia de igualdade ten formación en igualdade, e nos concellos de Dodro e Padrón ademais existe persoal con experiencia acreditada neste senso. Isto é positivo porque, como se desprende da diagnose, naqueles concellos que contan con persoal con formación ou experiencia acreditada existe un maior desenvolvemento das políticas locais de igualdade.

### F3. Alta planificación estratéxica das políticas de igualdade.

**Os tres concellos (o 100%) contan con plan en vigor segundo o seu período de execución**, o que supón unha aposta nos últimos anos por contar cunha estratexia sistematizada no traballo en igualdade. Ademais, este dato contrasta coa situación conxunta da provincia pois tan só 4 de cada 10 concellos da provincia contan con plan de igualdade en vigor e non prorrogado. Ademais, os concellos de Dodro e Padrón desenvolveron xa o seu terceiro plan, e Rois o segundo, o que **sitúa á comarca cunha media de plans superior á da provincia (2,67 fronte a 2,16)**.

### F4. Emprego das novas tecnoloxías e redes sociais para difundir as accións e actividades desenvolvidas en igualdade:

Na comarca do Sar, **2 dos 3 concellos difunden as actividades de igualdade a través da web e das redes sociais**. 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 difusora das novas do concello, neste caso en materia de igualdade, senón que as propias persoas usuarias das redes axudan a expandir máis a información, acadándose un efecto multiplicador.

## F5. Existencia no territorio de administracións locais cunha alto desenvolvemento de políticas de igualdade.

Dentro da comarca do Sar destaca o **Concello de Dodro como unha administración local na que existe un alto desenvolvemento das políticas de igualdade**. Contéplase como unha fortaleza porque tralo estudo de diagnose conséntase que existen comarcas nas que non existe ningún concello que lidere ou encabece o traballo a favor da igualdade.

Todas as fortalezas, ao igual que as debilidades foron validadas, establecendo o seu grao de priorización do seguinte xeito:

VALORACIÓN DAS FORTALEZAS	% de Moi importante
Dispoñibilidade de recursos propios do concello para desenvolver accións en materia de igualdade.	100,0%
Persoal técnico con experiencia acreditada e formación en igualdade na maior parte dos concellos da comarca.	84,6%
Alta planificación estratéxica das políticas de igualdade.	66,7%
Emprego das novas tecnoloxías e redes sociais para difundir as accións e actividades desenvolvidas en igualdade	58,3%
Existencia no territorio de administracións locais cunha alto desenvolvemento de políticas de igualdade.	41,7%

Como se pode apreciar na táboa, a dispoñibilidade de recursos propios para desenvolver accións en materia de igualdade e a existencia de persoal técnico con experiencia acreditada e formación nas áreas de igualdade son as que maior importancia acadan.

## AMEAZAS

### A1. Alta pervivencia dos estereotipos sexistas e naturalización dos roles de xénero tradicionais.

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 (á que pertence a comarca do Sar) 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**.

### A2. Baixa inserción laboral das mulleres no mercado laboral.

Do total de persoas afiliadas, a porcentaxe de mulleres no ano 2017 é do 45,36% fronte a dos homes que é de 54,64%, cunha fenda de case 10 puntos. Comparativamente coas restantes comarcas da provincia, a participación das mulleres no mercado de traballo é das menores da provincia.

Ademais, 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 na comarca (un 55,37% 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 pagada no mercado de traballo.

### A3. Baixa formación da poboación da comarca, especialmente das mulleres.

Segundo os datos do último Censo de Poboación do IGE, **soamente o 9,1% da poboación da comarca posúe estudos superiores**, obtendo o total da provincia un 15,5%. Se ben, a comarca Do Sar non rexistra un dos peores datos da provincia neste senso, pode ser que non contar de media cun alto nivel formativo condicione a incorporación ao mercado laboral da poboación do territorio, e en especial das mulleres.

#### A4. Escaseza de servizos de transporte público.

As persoas que actúan como axentes chave dentro da comarca apuntan que no Sar o **funcionamento da rede de transporte público é moi escaso e deficitario**, 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 (66% das mulleres maiores de idade fronte ao 91,1% dos homes).

#### A5. Invisibilización da violencia de xénero no ámbito rural e entre as mulleres maiores.

O persoal técnico dos tres concellos informa de que ás mulleres do rural cústalles moito recoñecer que sofren violencia de xénero, por tanto, denunciar a súa situación. As denuncias das que se ten coñecemento no CIM de Padrón proceden xustamente de mulleres que viven no casco urbano do propio concello, sendo moi escasas as que proceden de núcleos de poboación rurais. Pode ser que o anonimato que existe nas zonas urbanas, ou a posibilidade de ter recursos especializados de proximidade facilite dar a coñecer a situación de violencia ante os organismos oficiais. Ligado ao anterior, o persoal técnico observa tamén que na maioría dos casos, son mulleres menores de 50 anos as que recoñecen sufrir maltrato. **Parece que o binomio muller rural e maior é o factor que condiciona en maior medida a invisibilización da violencia de xénero dentro da comarca.**

#### A7. Perda de poboación e alto envellecemento.

**A comarca do Sar perdeu en 20 anos, dende 1998 ata 2017, un 12,3% 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. Ademais, Galicia é a segunda comunidade autónoma de España con maior índice de envellecemento<sup>2</sup>, soamente por detrás de Asturias. Esta realidade non escapa á comarca do Sar, que rexistra un **alto índice de envellecemento (170%), fronte ao da media provincial que é de 148%**. Este índice supón unha ameaza para a comarca, que se debe ter moi en conta para o deseño de políticas sociais estratéxicas.

#### A8. Dispersión xeográfica, do territorio con núcleos rurais con pouca veciñanza.

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. Neste sentido, a comarca do Sar conta cunha baixa densidade de poboación, de 91,5, sendo a da provincia de 141,1. A este respecto informa o persoal técnico do concello existe un risco importante de illamento das mulleres en zonas rurais pola dispersión xeográfica da poboación.

A continuación móstranse as ameazas ordenadas por grao de importancia, establecendo unha priorización en base ás percepcións das persoas que asistiron ao Foro de Diagnose.

VALORACIÓN DAS AMEAZAS	% de Moi importante
Alta permanencia dos estereotipos sexistas e naturalización dos roles de xénero tradicionais.	100%
Menor inserción das mulleres no mercado laboral que no resto da provincia e maior precariedade dos traballos das mulleres respecto ao dos homes.	91,7%
Baixa formación da poboación da comarca, especialmente das mulleres.	91,7%
Escasa ou nula rede de transporte público.	91,7%
Invisibilización da violencia de xénero no ámbito rural e entre as mulleres maiores.	91,7%
Perda de poboación e alto envellecemento.	69,2%
Dispersión xeográfica, con pequenos núcleos de poboación.	58,3%

A ameaza que acada o 100% na categoría “moi importante” é a alta permanencia de estereotipos sexistas e naturalización dos roles de xénero tradicionais.

<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.

## OPORTUNIDADES

### O1. 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.

### O2. O partido xudicial de Padrón presenta unha taxa media de denuncias.

O **Partido de Padrón**, mantén unha taxa de denuncias por cada 10.000 habitantes de 35,66, situándose como o sexto partido xudicial coa maior taxa de denuncias. Neste sentido, que cada vez máis mulleres da comarca se animen a presentar denuncia pode verse como unha oportunidade, no que ten que ver coa visibilización da problemática de violencia de xénero e coa entrada das mulleres nos sistemas de protección.

### 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. 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.

### O5. Incremento dos contratos a mulleres.

A pesar de maior situación de precariedade laboral con respecto dos homes na comarca do Sar, no ano 2017 rexístrase un incremento moi importante no número de contratos subscritos a mulleres, aumentando un 25,59% con respecto á anualidade anterior. Continuar con esta traxectoria sería unha oportunidade para o territorio no tocante á inserción laboral das mulleres da contorna.

### O6. Presenza de asociacións de mulleres no territorio.

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 do Sar **existe tecido asociativo e grupos feministas que traballan en prol da igualdade, existindo entidades de referencia** como a Asociación Rosalía de Castro ou a Asociación Feminista Mulleres en Padrón, entre outras. Isto é unha oportunidade do territorio, porque encontrámonos con comarcas dentro da provincia que non contan con ningunha asociación que traballen nesta materia.

### O7. 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 do Sar o **orzamento destinado** nesta mesma anualidade foi de **1.736.782,41 euros**, o que supón un 2,29% 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**.

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

A Secretaría Xeral de Igualdade elaborou no 2017 o Protocolo de Coordinación e Cooperación Institucional fronte á violencia de xénero na comunidade autónoma de Galicia. Esta iniciativa nace co obxectivo de establecer os criterios de coordinación e colaboración institucional entre os distintos axentes implicados na prevención e protección dos actos de violencia de xénero, así como na asistencia ás persoas afectadas. **O protocolo contempla propostas para sensibilizar fronte a violencia de xénero e protocolos de actuación en todos os ámbitos, dende o educativo, o sanitario, o xurídico ate o social.**

### O10. 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.**

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

VALORACIÓN DAS OPORTUNIDADES	% de Moi importante
Alto desenvolvemento de normativas e de planificación estratéxica en materia de igualdade na CCAA de Galicia.	100%
O partido xudicial de Padrón presenta unha taxa media de denuncias.	100%
Importante rede de recursos de acollemento para mulleres vítimas de violencia de xénero e fillos/as.	100%
Medidas de acción positiva para a inserción laboral das mulleres.	92,3%
Incremento dos contratos a mulleres.	92,3%
Presenza de asociacións de mulleres no territorio.	92,3%
Desenvolvemento do Plan de transporte público de Galicia.	76,9%
Incremento dos orzamentos estatais, autonómicos e provinciais para Igualdade e Violencia de Xénero	68,4%
Existencia dun Protocolo de Coordinación e Cooperacións Institucional fronte a Violencia de Xénero da Comunidade Autónoma de Galicia.	68,4%
Plan de formación anual da Deputación da Coruña dirixida ao persoal da propia Deputación e ás entidades locais.	30,08%

Aquelas oportunidades que se observan como máis importantes son o alto desenvolvemento de normativas e planificación estratéxica en materia de igualdade en Galicia, a taxa media de denuncias no partido xudicial de Padrón e a rede de recursos de acollemento para casos de violencia 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 do Sar 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. Sensibilizar e concienciar en materia de igualdade a axentes específicos, tales como ao tecido empresarial.  
[Xeración de ideas e estratexias]  
*Campañas de sensibilización co tecido empresarial da comarca para a posta en marcha de medidas e servizos de conciliación dentro do sector privado.*
2. 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 político dos diferentes concellos da comarca para establecer unha dinámica de coordinación que permita unha colaboración dinámica, nomeadamente en materia de igualdade.*
3. Apostar por orzamentos específicos para financiar accións en igualdade e prevención da violencia de xénero.  
[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.*  
*Instar a realizar programacións anuais en materia de igualdade nos concellos para financiar prioritariamente a aqueles concellos que inclúen a igualdade na axenda política.*
4. Sensibilizar en materia de igualdade ao persoal político e técnico dos concellos, así como á comunidade educativa e á poboación.  
[Xeración de ideas e estratexias]  
*Cursos prácticos dirixidos a persoal político e técnico nos que se inclúa a perspectiva de xénero que axuden a integrar a igualdade nas áreas de traballo.*  
*Realización de obradoiros de coeducación dirixidos a alumnado dende idades temperás, profesorado e familias.*  
*Obradoiros de corresponsabilidade dirixidos especificamente a homes para a súa inclusión nos coidados e ámbito doméstico.*
5. Promover o empoderamento económico e social das mulleres da comarca.  
[Xeración de ideas e estratexias].  
*Programas integrais de empoderamento feminino, con actuacións nos planos emocional, formativo e laboral.*
6. Conectar ás administracións locais co tecido asociativo.  
[Xeración de ideas e estratexias]  
*Creación de encontros periódicos entre as asociacións da comarca e os concellos, para crear unha dinámica de traballo colaborativa.*



7. Falta de persoal 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 (axente de igualdade, técnico/a en igualdade...) que poida asumir as tarefas de dinamización das políticas de xénero.*
  
8. Asesoramento técnico por parte do persoal que traballa en igualdade na Deputación.  
[Xeración de ideas e estratexias]  
*Creación dun sistema de comunicación áxil para que os concellos poidan realizar preguntas ou resolver dúbidas puntuais sobre o traballo en igualdade nas entidades locais.*
  
9. Atender as necesidades da poboación do rural.  
[Xeración de ideas e estratexias]  
*Financiación de servizos de transporte para conectar as zonas rurais co casco urbano, de cara a facilitar á poboación acudir a servizos básicos (centro de saúde, Concello,etc.) pero tamén especializados, como CIM.  
Campañas especialmente dirixidas á poboación do rural para involucralas na participación das actividades programadas polos concellos, nomeadamente as relacionadas con políticas sociais e de igualdade.*



# COMPARTIMOS *plan*

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

