



# **INFORME COMARCAL**

**Análise estratégica DAFO**

**DEBILIDADES | AMEAZAS | FORTALEZAS | OPORTUNIDADES**



**XALLAS**

**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..... | 15 |

# 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 Xallas, realizando un compendio da situación dos concellos que a compoñen: Mazaricos e Santa Comba .

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.

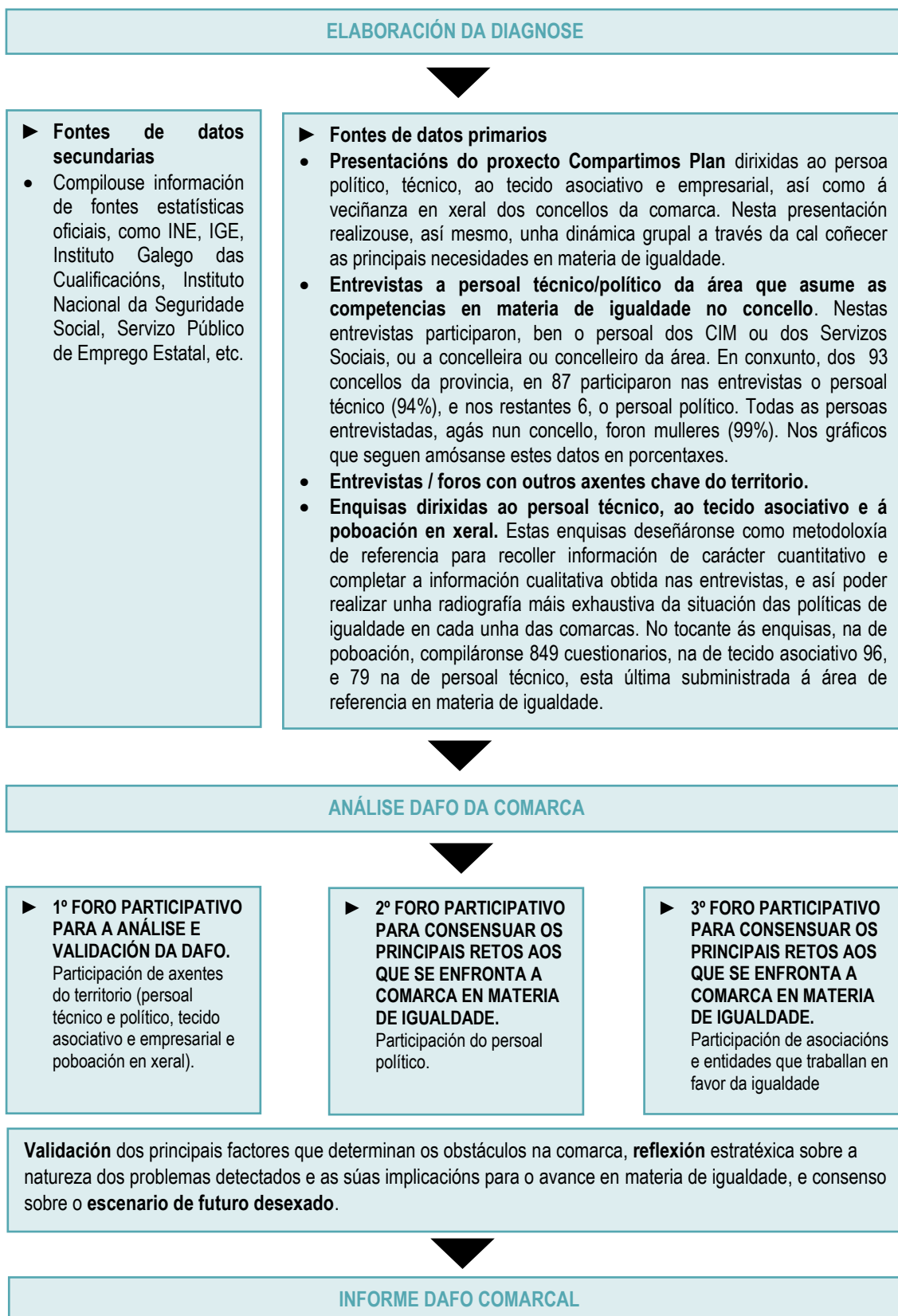
Unha vez recollidas todas estas debilidades, fortalezas, ameazas e oportunidades, estas represéntanse nunha matriz, a partir da cal poder definir os obxectivos estratéxicos e traballar no deseño da futura estratexia de igualdade.

---

<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 Xallas resultaron ser dos menos participativos da provincia, xa que non houbo representación do tecido asociativo nin do persoal político. Aínda así, as persoas participantes realizaron diferentes achegas, polo que o proceso de validación da DAFO, e o posterior debate ao redor dos retos en materia de igualdade na comarca, foi enriquecedor.

### Táboa 1.

#### Número de persoas participantes segundo entidade

| Entidades participantes | Número de persoas |
|-------------------------|-------------------|
| Concello de Santa Comba | 3                 |
| Concello de Mazaricos   | 1                 |
| Tecido asociativo       | 0                 |
| <b>Total</b>            | <b>4</b>          |

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

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

### Táboa 2.

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

| Tipoloxía de persoal | Mulleres | Homes    |
|----------------------|----------|----------|
| Persoal político     | 0        | 0        |
| Persoal técnico      | 4        | 0        |
| Tecido asociativo    | 0        | 0        |
| <b>Total</b>         | <b>4</b> | <b>0</b> |

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

O persoal técnico estivo fundamentalmente representado, polas persoas que traballan nas áreas que asumen as competencias en materia de igualdade e no Centro de Información ás Mulleres.

Non houbo participación de asociacións e entidades que traballen especificamente a igualdade e a prevención da violencia de xénero, nin asociacións que se ben non se circunscriben a este ámbito, realicen actuacións en prol da igualdade, polo que entendemos que esta é unha carencia nesta comarca de cara á validación da DAFO sobre políticas de igualdade.

## Matriz DAFO

| DEBILIDADES  | AMEAZAS   |
|--|---|
| Dependencia económica de subvencions.  | Dispersión da poboación e escaseza de servizos de transporte público.   |
| Baixo compromiso do persoal político e técnico doutras áreas.                                    | Perda de poboación.   |
| A igualdade non conta cun papel prioritario nas estruturas de goberno.                           | Baixa asunción das tarefas domésticas e de coidados por parte dos homes.  |
| Falta de coordinación interdepartamental que dificulta a transversalidade.                       | Alto índice de envellecemento e de dependencia global.  |
| Inexistencia de estruturas de coordinación interinstitucional para casos de violencia de xénero. | Baixa inserción laboral das mulleres.   |
| Inestabilidade laboral das persoas traballadoras nas áreas de igualdade.                         | Alta pervivencia de estereotipos sexistas.  |
| Escasa diversificación das accións que se realizan en materia de igualdade.                      | Baixa taxa de denuncias de violencia de xénero.   |
|  | Baixo nivel de formación da poboación.  |
|  | Alto índice de penalizacións profesionais ao casarse, ter parella e/ou fillos/as.   |
|  | Escasa participación da poboación nas actividades dos concellos.  |
| FORTALEZAS   | OPORTUNIDADES   |
| Existencia dun centro de referencia de información ás mulleres (CIM).                            | Incremento dos orzamentos estatais, autonómicos e provinciais para Igualdade e Violencia de Xénero.                                   |
| Desenvolvemento de actividades de conciliación.  | Alto desenvolvemento de normativas e de planificación estratéxica en materia de igualdade na CCAA de Galicia.                         |
| Representación das mulleres nas alcaldías, gobernos e nas corporacións locais.                   | Incentivos á contratación laboral dos que son beneficiarias as mulleres.  |
|  | Existencia dun Protocolo de Coordinación e Cooperacións Institucional fronte a Violencia de Xénero da Comunidade Autónoma de Galicia. |
|  | Importante rede de recursos de acollemento para mulleres vítimas de violencia de xénero e fillos/as.                                  |
|  | Desenvolvemento do Plan de transporte público de Galicia.   |
|  | Maior sensibilidade entre a poboación das desigualdades de xénero nos últimos anos.   |

## 4. Análise estratéxica DAFO

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

### DEBILIDADES

#### D1. Dependencia económica de subvencións.

Tanto Santa Comba como Mazaricos **rexistran unha gran dependencia das subvencións** que reciben doutras administracións, como a Deputación da Coruña ou a Xunta de Galicia, para desenvolver accións de igualdade ou de prevención de violencia de xénero. Especialmente notable é esta dependencia no Concello de Santa Comba para o mantemento do Centro de Información ás Mulleres. Isto relaciónase con que non se conta con partida municipal específica para igualdade, polo que dende os dous concellos da comarca os orzamentos destinados a igualdade obsérvanse como insuficientes.

#### D2. Baixo compromiso do persoal político e técnico.

Segundo as fontes primarias consultadas, na comarca é necesario sensibilizar ao persoal político no relacionado coas políticas de igualdade, pois **en ningún dos dous concellos parece existir compromiso político** neste senso, non situándose a igualdade na axenda política de maneira prioritaria. Así mesmo, **a falta de compromiso encóntrase tamén no persoal técnico doutras áreas municipais**, quen parece non amosar implicación coa igualdade en ningún dos dous concellos da comarca.

#### D3. A igualdade non conta cun papel prioritario nas estruturas de goberno.

Relacionada coa debilidade anterior, encontramos con que **en ningún dos concellos da comarca cóntase cunha concellería de igualdade individualizada ou específica**. O Concello de Santa Comba conta cunha concellería multicompetencial onde se nomea Muller e Igualdade, mentres que en Mazaricos a área de igualdade está inserida na Concellaría de Servizos Sociais, marcando un carácter asistencialista das políticas de igualdade. 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.

#### D4. Falta de coordinación interdepartamental que dificulta a transversalidade.

Relacionada coa debilidade do baixo compromiso do persoal técnico doutras áreas, obtemos que na comarca **en ningún dos concellos existe coordinación interdepartamental, e que polo tanto, non se acadara unha estratexia transversal**. A transversalidade de xénero ou mainstreaming de xénero supón situar a igualdade entre mulleres e homes como parte da axenda de todas as políticas públicas, e para acadar a transversalidade a nivel municipal, é necesario establecer unha coordinación entre os diferentes departamentos locais, de tal maneira que a perspectiva de xénero non soamente se encontre nas áreas de servizos sociais, senón tamén en emprego, cultura, deportes, urbanismo, administración, etc.

#### D5. Inexistencia de estruturas de coordinación interinstitucional para casos de violencia de xénero.

Axentes chave da comarca sinalan que **existe unha falta de colaboración entre as administracións locais e outras institucións implicadas na loita contra a violencia de xénero (corpos e forzas de seguridade, xulgados, centros de saúde, etc.), así como instrumentos formais de coordinación para facer fronte de maneira máis eficaz a esta problemática**. 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, concrétanse 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.



#### D6. Inestabilidade laboral das persoas traballadoras nas áreas de igualdade.

Todas as persoas que traballan nas áreas de igualdade dos concellos da comarca de Xallas contan con contratos laborais temporais. Ademais, algúns destes contratos son a tempo parcial, con xornadas por debaixo das 20 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.

#### D7. Escasa diversificación das accións que se realizan en materia de igualdade.

A maior parte das accións desenvolvidas polos concellos da comarca céntranse no ámbito da sensibilización e conciliación. Se ben desenvolver este tipo de actuacións é moi necesario, non se debe esquecer a posta en marcha de accións enfocadas ao empoderamento, coeducación, corresponsabilidade, etc., as cales teñen tamén gran impacto para a consecución da 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 |
|--|---------------------|
| Dependencia económica de subvencións.  | 100%                |
| Baixo compromiso do persoal político e técnico doutras áreas.                                    | 100%                |
| A igualdade non conta cun papel prioritario nas estruturas de goberno.                           | 100%                |
| Falta de coordinación interdepartamental que dificulta a transversalidade.                       | 100%                |
| Inexistencia de estruturas de coordinación interinstitucional para casos de violencia de xénero. | 100%                |
| Inestabilidade laboral das persoas traballadoras nas áreas de igualdade.                         | 100%                |
| Escasa diversificación das accións que se realizan en materia de igualdade.                      | 100%                |

Como se puido comprobar, todas as debilidades acadaron o máximo grao de importancia, obtendo un 100% na categoría “moi importante” en todos os casos.

## FORTALEZAS

#### F1. Existencia dun centro de referencia de información ás mulleres (CIM).

Os Centros de Información ás Mulleres son recursos de carácter permanente a través dos cales se regula unha intervención global dirixida a mulleres, e que proporciona servizos especializados como o de asesoría xurídica, atención psicolóxica, orientación profesional e sociolaboral, así como calquera outra información relativa á consecución dunha igualdade efectiva entre mulleres e homes. Polo tanto, contar nun territorio con este servizo supón unha vantaxe para promover as políticas de igualdade. **Na comarca de Xallas cóntase cun CIM no Concello de Santa Comba**, que atende a mulleres de ambos concellos. Este é un aspecto positivo porque os concellos integrantes son soamente dous e aglutinan pouca poboación, en comparación con outras comarcas da provincia, nas que soamente se dispón dun CIM para concellos con maior poboación ou maior número de concellos.

#### F2. Desenvolvemento de actividades de conciliación.

Os dous concellos da comarca contan con recursos de conciliación para a cidadanía, nomeadamente nos períodos vacacionais (Nadal, Semana Santa e verán). Aínda que é necesario ampliar os servizos en materia de igualdade que se ofrecen á cidadanía, que a comarca camiñe cara a realización de accións que cobren necesidades urxentes das familias de maneira continuada no tempo, supón unha aposta por aproximar as políticas de igualdade á realidade do territorio.

#### F3. Representación das mulleres nas alcaldías, gobernos e nas corporacións locais.

A Lei Orgánica 3/2007, do 22 de marzo para a igualdade efectiva de mulleres e homes –LOIEMH– promove que “as administracións se movan cara á participación e á representación paritaria de mulleres e homes na vida política, social, cultural e económica”. Sen embargo, a Lei non marca ningún criterio á hora de escoller ás persoas cabezas de lista, e polo tanto, as persoas candidatas á alcaldía son escollidas libremente polos partidos políticos. Este feito ten a súa repercusión, pois Galicia é a segunda

Comunidade Autónoma con menor presenza de mulleres nas alcaldías, con tan só un 13,05% de mulleres alcaldesas. E os datos son aínda peores na provincia da Coruña, pois a cifra redúcese ao 11,8% (11 alcaldesas nos 93 concellos da provincia).

Tendo en conta a realidade da comarca do Xallas, no momento en que se realizou a DAFO o **Concello de Santa Comba contaba cunha muller na alcaldía**, acadando por tanto a comarca un 50% de mulleres alcaldesas, porcentaxe maior á media da provincia. En **Mazaricos cóntase con paridade no goberno municipal e en Santa Comba na corporación local**.

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

| VALORACIÓN DAS FORTALEZAS  | % de Moi importante |
|--|---------------------|
| Existencia dun centro de referencia de información ás mulleres (CIM).          | 100%                |
| Desenvolvemento de actividades de conciliación.                                | 100%                |
| Representación das mulleres nas alcaldías, gobernos e nas corporacións locais. | 100%                |

Como se pode apreciar na táboa, todas as fortalezas acadan un 100% de acordo como moi importantes.

## AMEAZAS

### A1. Dispersión da poboación e escaseza de servizos de transporte público.

A comunidade galega rexistra unha notable dispersión xeográfica, que fai que numerosos concellos contengan pequenos núcleos con apenas vivendas habitadas. De feito, dende o ano 2016 rexístranse máis de 1.000 núcleos de poboación nos que non existe ningún habitante. Esta realidade entronca directamente coa falta de transporte público que especialmente se nota nas zonas do rural. Neste senso, **as persoas que actúan como axentes chave dentro da comarca apuntan que nesta comarca o funcionamento da rede de transporte público é moi escasa, non habendo boa comunicación nin entre os distintos concellos da contorna, nin entre estes e cidades estratéxicas como A Coruña ou Santiago**. Isto afecta de maneira especial ás mulleres, que son as que dentro da comarca teñen en menor medida permiso de conducir (67,9% fronte ao 92,4% dos homes entre a poboación maior de idade). Esta situación facilita o illamento das mulleres nas zonas rurais e ademais dificulta a participación destas mulleres nas actividades que organiza o concello.

### A2. Perda de poboación.

**A comarca do Xallas perdeu en 20 anos, dende 1998 ata 2017, un 23,4% da poboación**, unha porcentaxe moi considerable se temos en conta que no mesmo período temporal a provincia gañou, de media, un 1,3%.

### A3. Baixa asunción das tarefas domésticas e de coidados por parte dos homes.

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

**Na área comarcal da Costa da Morte, que inclúe á Comarca do Xallas, a diferenza entre o número de horas traballadas polas mulleres en tarefas do fogar e as horas adicadas polos homes é de 1,48**, rexistrando elas 2,78 horas diarias e eles 1,2 horas os homes. Esta é a segunda maior diferenza da provincia despois da área de Barbanza-Noia.

#### A4. Alto índice de envelhecimento e de dependencia global.

Galicia é a segunda comunidade autónoma de España con maior índice de envelhecimento, soamente por detrás de Asturias. Esta realidade non escapa á comarca do Xallas, que rexistra uns índices de envelhecimento (251%) e de dependencia global (64,5%) superiores á media provincial, que son de 148% e de 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.

#### A5. Baixa inserción laboral das mulleres.

Na comarca, a diferenza na afiliación entre homes e mulleres é do 5,04 puntos porcentuais, sendo a media provincial de 2,8. Do total de poboación afiliada o 47,48% son fronte a un 52,52% de homes.

Tanto os datos estatísticos de fontes secundarias, como os propios discursos do persoal técnico e político, confirman tamén que **as mulleres seguen a ser as que se encontran en maior medida en situación de desemprego na comarca (un 55% fronte ao 45% 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. 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, 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 na área comarcal da Costa da Morte, á que pertence a comarca do Xallas, esta **presenta un dos índices de pervivencia de estereotipos sexistas máis altos da provincia**, 4,17, fronte a 3,09 da media provincial. Ademais 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.

#### A7. Baixa taxa de denuncias de violencia de xénero.

A **taxa de denuncias** do partido xudicial de Muros, ao cal pertence Mazaricos, e de Negreira, ao cal pertence Santa Comba é de 33,78 e 23,10 denuncias por 10.000 mulleres respectivamente, ambos datos **por debaixo da media provincial** que é de 41,8. Unha baixa taxa de denuncias por violencia de xénero é unha ameaza, xa que **poder ser síntoma de que a violencia contra as mulleres está sendo invisibilizada**, impedindo por tanto unha actuación eficaz neste sentido.

#### A8. Baixo nivel de formación da poboación.

Segundo os datos do último Censo de Poboación do IGE, **o 26% 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 6%**, substancialmente menor ao 15,5% da provincia. Pode que non contar de media cun alto nivel formativo condicione a incorporación ao mercado laboral da poboación do territorio.

#### A9. Alto índice de penalizacións profesionais ao casarse, ter parella e/ou fillos/as.

O índice de penalizacións profesionais á maternidade construíuse en base as respostas dadas polas mulleres que responderon a enquisa de poboación, sobre algunhas situacións vividas tras ter fillos/as, como por exemplo: "Interrompeu o seu traballo un ano ou máis", "Deixou de estudar", "Limitou as súas oportunidades de promoción", etc. **O índice de penalizacións profesionais á maternidade das mulleres enquisadas é de 3,59 na área comarcal, o maior da provincia**, sendo a media de 2,86 na provincia.

#### A10. Escasa participación da poboación nas actividades dos concellos.

Axentes chave da comarca sinalan **que a poboación participa de maneira moi escasa nas actividades programadas polos concellos, tanto en Mazaricos como en Santa Comba, nomeadamente se as accións se circunscriben á área de igualdade**, polo que cóidase que existe unha baixa sensibilización da poboación en materia de igualdade dentro da comarca.

#### A11. Escaso emprego das novas tecnoloxías.

As novas tecnoloxías, con Internet á cabeza, crea en determinados contextos unha discriminación dixital, que se ben afecta de maneira maioritaria á poboación maior en xeral, ten tamén un compoñente de xénero importante. Segundos os datos estatísticos, parece que aquelas áreas comarcais máis envellecidas dispoñen dun menor acceso ás ferramentas informáticas, algo que ten que terse en conta de cara á inclusión dun gran grupo de poboación dentro da era dixital. En concreto, **na Costa da Morte rexístrase unha porcentaxe de persoas con ordenador moi por debaixo da media provincial, 56,59% fronte a 67,16%, sendo tamén menor á media a porcentaxe de persoas con acceso a internet, 63,61% fronte a 72,56%**. Neste senso, nos se contan con datos desagregados por sexo en cada unha das comarcas, pero os datos provinciais alertan dunha clara fenda dixital de xénero, na que tanto na categoría do uso do ordenador como na categoría de uso de internet os homes teñen unha vantaxe de 5 e 7 puntos con respecto ás mulleres.

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

| VALORACIÓN DAS AMEAZAS  | % de Moi importante |
|---|---------------------|
| Dispersión da poboación e escaseza de servizos de transporte público.             | 100%                |
| Perda de poboación.   | 100%                |
| Baixa asunción das tarefas domésticas e de coidados por parte dos homes.          | 100%                |
| Alto índice de envellecemento e de dependencia global.                            | 100%                |
| Baixa inserción laboral das mulleres.   | 100%                |
| Alta pervivencia de estereotipos sexistas.  | 100%                |
| Baixa taxa de denuncias de violencia de xénero.                                   | 100%                |
| Baixo nivel de formación da poboación.  | 100%                |
| Alto índice de penalizacións profesionais ao casarse, ter parella e/ou fillos/as. | 100%                |
| Escasa participación da poboación nas actividades dos concellos.                  | 100%                |

Todas as ameazas acadan o maior grao de importancia no 100% dos casos.

## 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.

#### O2. 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 Xallas o **orzamento destinado** nesta mesma anualidade foi de **2.401.613,76 euros**, o que supón un 3,16% 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**.

### O3. 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.

### O4. 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.**

### O5. 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.

### O6. 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.

### O7. Maior sensibilidade respecto as desigualdades de xénero entre a poboación da nos últimos anos.

**O 2018 parece un ano clave no que á loita pola igualdade e en contra da violencia de xénero se refire.** O éxito da folga convocada o 8 de marzo, Día Internacional das Mulleres, ou os continuos casos que saen á luz sobre violencia sexual, están a ter calado na poboación, que neste momento semella ser máis sensible ante as desigualdades existentes na sociedade actual entre mulleres e homes. Isto que está a ocorrer nas rúas, debería ser tido en conta polas diferentes administracións, tamén a local, para

desenvolver políticas encamiñadas a erradicar estas 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.                                   | 100%                |
| Alto desenvolvemento de normativas e de planificación estratéxica en materia de igualdade na CCAA de Galicia.                         | 100%                |
| Incentivos á contratación laboral dos que son beneficiarias as mulleres.  | 67%                 |
| Existencia dun Protocolo de Coordinación e Cooperacións Institucional fronte a Violencia de Xénero da Comunidade Autónoma de Galicia. | 67%                 |
| Importante rede de recursos de acollemento para mulleres vítimas de violencia de xénero e fillos/as.                                  | 67%                 |
| Desenvolvemento do Plan de transporte público de Galicia.   | 33%                 |
| Maior sensibilidade entre a poboación das desigualdades de xénero nos últimos anos.   | 33%                 |

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 o alto desenvolvemento de normativas e planificación estratéxica na comunidade galega

## 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 Xallas 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. Formar en materia de igualdade ao persoal político e técnico que traballa nos concellos.  
[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.*
2. Contar con partidas específicas para a realización de accións en materia de igualdade e de prevención de violencia de xénero.  
[Xeración de ideas e estratexias]
  - *Concesión por parte da Deputación de subvencións específicas para o traballo en igualdade e prevención de violencia de xénero ou inclusión dunha porcentaxe mínima dentro do Plan Único para investir en igualdade.*
  - *Penalización por parte da Deputación ás entidades locais se non se reserva un orzamento mínimo para accións de igualdade e prevención de violencia de xénero.*
3. Fomentar a coordinación interinstitucional para casos de violencia de xénero.  
[Xeración de ideas e estratexias]
  - *Realización de encontros nos que diferentes axentes que interveñan en casos de violencia de xénero (corpos e forzas de seguridade, centro sanitarios, persoal técnico do CIM e Servizos Sociais, etc.) podan compartir información e crear unha estrutura de coordinación formal.*



# COMPARTIMOS *plan*

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

