COMPARTIMOS *plan*

DIAGNOSE E PLAN DE ACCIÓN DAS POLÍTICAS DE **IGUALDADE DE XÉNERO** NA PROVINCIA DA CORUÑA

2019 – 2023

Deputación da Coruña | Servizo de Acción Social, Cultural e Deportes. Sección de Servizos Sociais

Deputación DA CORUÑA

IGUALDADE DE XÉNERO
DEPUTACIÓN DA CORUÑA

DIAGNOSE E PLAN DE ACCIÓN DAS POLÍTICAS DE IGUALDADE DE XÉNERO NA PROVINCIA DA CORUÑA

EDITA:
Deputación da Coruña, 2019
Servizo de Acción Social, Cultural e Deportes
Sección de Servizos Sociais
Avenida Porto da Coruña, 2
15003 A Coruña

AUTORÍA:
Empresa Deloga (Desenvolvemento Local Galego S.L)

COORDINACIÓN TÉCNICA:
Eva Ovenza Pereira,
Técnica de Políticas de Igualdade e Políticas Públicas,
da Deputación da Coruña

Depósito Legal: C 756-2019

ÍNDICE

PRESENTACIÓN **5**

FUNDAMENTOS **11**

PRINCIPIOS REITORES **21**

METODOLOXÍA **25**

DIAGNOSE **35**

1 / Poboación 39

2 / Territorio e mobilidade 48

3 / Educación 55

4 / Traballo reprodutivo 64

5 / Traballo produtivo 73

6 / Benestar e calidade de vida 83

7 / Percepcións 93

8 / Violencia de xénero 100

9 / A resposta institucional 116

PLAN DE ACCIÓN DAS POLÍTICAS DE IGUALDADE DE XÉNERO NA PROVINCIA DA CORUÑA **129**

ÁREA ESTRATÉXICA | 1
Transversalización do principio de igualdade en todas as políticas públicas da Deputación Provincial 135

ÁREA ESTRATÉXICA | 2
Estratexia provincial de impulso das políticas de igualdade nos concellos 146

ÁREA ESTRATÉXICA | 3
Cambio de valores para o fomento dunha sociedade igualitaria, inclusiva e diversa 151

ÁREA ESTRATÉXICA | 4
Igualdade de xénero no acceso ao mercado laboral 161

ÁREA ESTRATÉXICA | 5
Promoción do poder colectivo das mulleres 165

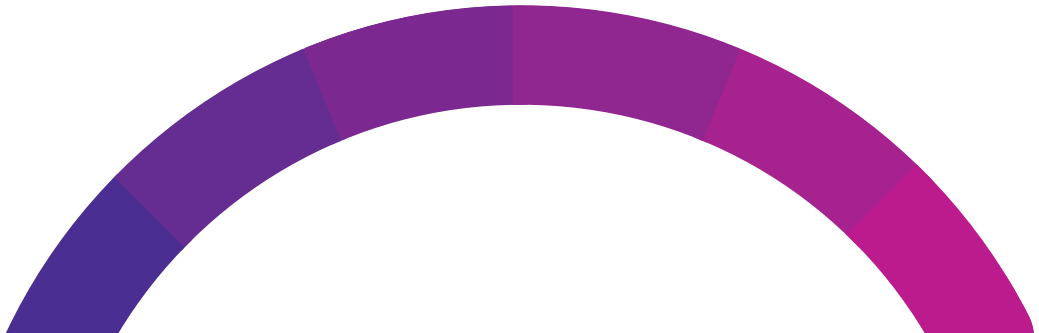
ÁREA ESTRATÉXICA | 6
Fomento dunha sociedade libre de violencias machistas 169

RECURSOS **175**

SISTEMA DE XESTIÓN **179**

AGRADECEMENTOS **187**

PRESENTACIÓN



COMPARTIMOS PLAN

DIAGNOSE E PLAN DE ACCIÓN DAS POLÍTICAS DE IGUALDADE DE XÉNERO NA PROVINCIA DA CORUÑA

[2019 — 2023]

Compartimos Plan, proxecto marco de planificación estratéxica para a articulación dos traballos de deseño da *Diagnose e Plan de Acción das Políticas de Igualdade de Xénero na Provincia da Coruña*, xurde da necesidade de afondar no coñecemento da situación das políticas de igualdade nos concellos da provincia, e de deseñar novas actuacións dirixidas a superar as desigualdades por razón de sexo e xénero.

Esta Deputación conta cunha ampla traxectoria no desenvolvemento de medidas específicas tendentes a impulsar a igualdade de xénero no territorio provincial. Como mostra deste compromiso destacan os orzamentos anuais que se veñen destinando para o desenvolvemento de políticas de igualdade, e a ampla e diversa relación de proxectos realizados en concordancia coas súas competencias. Destacan, entre outros, o *Programa de Apoio á Rede de Acollemento para Mulleres en situación de violencia de xénero* (PRAM), proxecto premiado na VI Edición das Boas Prácticas Locais contra a Violencia de Xénero da Federación Española de Municipios e Provincias; os *programas socioeducativos, concursos e campañas de prevención da violencia de xénero*; as *liñas de subvencións a entidades sen ánimo de lucro para políticas de igualdade; as bolsas de investigación na área de xénero; diversos programas culturais; cursos de formación en igualdade; ou os plans de emprego nos que se busca favorecer unha maior participación da muller no mercado laboral.*

Sen prexuízo disto, coa elaboración desta Diagnose e Plan de Acción procúrase, por unha banda, perfilar un novo marco de actuación dirixido a favorecer unha maior igualdade entre as mulleres e homes na provincia e, por outra, que a igualdade de xénero convértase nun valor central da cultura organizativa desta Deputación.

O nome deste Plan busca destacar a idea de compartir; **compartir a igualdade como valor e compartir un proxecto común.** Un proxecto construído dende o territorio e con axentes do territorio. De aí que o seu deseño sexa froito dun proceso amplamente participativo no que se tivo moi en conta a opinión do persoal técnico e político das Administracións locais e doutras Administracións, do tecido asociativo e das entidades sociais, do tecido empresarial e sindicatos, de colexios profesionais, da veciñanza, e do propio persoal da Deputación. Estas voces, que desempeñaron un papel fundamental na construción de Compartimos Plan, configuráronse como **axentes chave** en todo o proceso, aportando suxestións no desenvolvemento da diagnose sobre a situación da igualdade de xénero na provincia e formulando propostas de actuación para o deseño do Plan.

Tras as aportacións recollidas definíronse as prioridades para optimizar os recursos, os obxectivos a acadar, e planificáronse as medidas a desenvolver nos vindeiros anos. Un Plan destas características, **construído dende a acción conxunta**, non pretende ser unha declaración de intencións, senón **un mapa de ruta con medidas concretas** que respondan ás necesidades detectadas e aos novos escenarios que poidan darse.

Como resultado, Compartimos Plan organízase en torno a **6 áreas estratéxicas** e contempla 170 medidas que responden a 29 obxectivos específicos. Obxectivos que buscan impulsar cambios necesarios para o avance en materia de igualdade, pero tamén asegurar os procesos xa iniciados, dando continuidade e mellorando aquelas actuacións e programas estratéxicos que se veñen impulsando nos últimos anos.

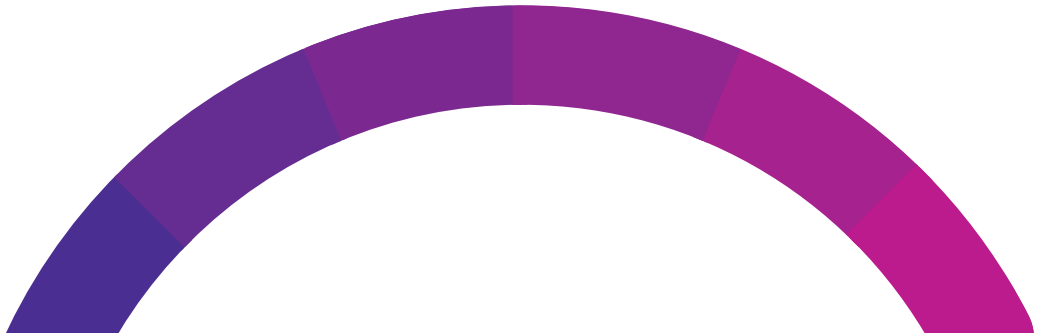
De forma xeral, Compartimos Plan recolle dous obxectivos específicos prioritarios, ambos dirixidos a **crear as condicións estruturais básicas na Deputación Provincial e nos concellos.** Por un lado, para o avance, fortalecemento e consolidación da transversalidade de xénero na acción provincial, prevese o establecemento dunha estrutura específica de igualdade no organigrama provincial con maior capacidade para impulsar a incorporación do principio de igualdade en todos os ámbitos e actuacións desta Administración. Por outro lado, para o desenvolvemento e coordinación das políticas de igualdade locais, prevese a creación dunha rede de persoal técnico que dinamice e desenvolva políticas de igualdade nos concellos, aplicando unha perspectiva comarcal e tendo en conta a diversidade do territorio. Isto último, tendo como premisas fundamentais a autonomía e flexibilidade das Administracións locais para que deseñen e desenvolvan as súas propias medidas de actuación.

ÁREA ESTRATÉXICA 1	ÁREA ESTRATÉXICA 2	ÁREA ESTRATÉXICA 3
Transversalización do principio de igualdade en todas as políticas públicas da Deputación Provincial	Estratexia provincial de impulso das políticas de igualdade nos concellos	Cambio de valores para o fomento dunha sociedade igualitaria, inclusiva e diversa

ÁREA ESTRATÉXICA 4	ÁREA ESTRATÉXICA 5	ÁREA ESTRATÉXICA 6
Igualdade de xénero no acceso ao mercado laboral	Promoción do poder colectivo das mulleres	Fomento dunha sociedade libre de violencias machistas

A consecución destes obxectivos non son os únicos retos que recolle Compartimos Plan para os vindeiros anos, xa que se incorporan medidas específicas para afrontar un cambio de valores que permitan avanzar cara unha sociedade máis igualitaria. Tamén están moi presente neste Plan o empoderamento das mulleres, o fomento dunha vida libre de violencias machistas e o enfoque da diversidade. Como tamén o está o enfoque interseccional, atendendo aos diferentes factores de discriminación que poden darse non só por motivos de xénero, senón tamén por etnia, raza, diversidade funcional, orientación ou identidade sexual, entre outras.

FUNDAMENTOS



MARCO NORMATIVO DE REFERENCIA

A erradicación das desigualdades entre mulleres e homes leva sendo obxecto de estudo e actuación nas últimas décadas por parte das distintas administracións. A preocupación por acadar unha igualdade efectiva púxose de manifesto de maneira máis evidente *na IV Conferencia Mundial da Muller da ONU*, que tivo lugar en Beijing no ano 1995.

Esta Conferencia marcou o punto de inflexión na adopción dun novo enfoque nas políticas públicas de igualdade: *o mainstreaming ou transversalidade de xénero*. O Goberno de España uniuse á Plataforma desta Conferencia, apostando pola transversalidade como estratexia de especial interese, e poñendo en marcha mecanismos institucionais para acadar a igualdade entre mulleres e homes. Así, apostou pola integración da perspectiva de xénero nas leis, políticas, programas e proxectos públicos.

ÁMBITO EUROPEO

Moitas son as directivas que a nivel europeo velan pola consecución da igualdade entre mulleres e homes e apostan pola inclusión da perspectiva de xénero na axenda política. Dende o *Tratado de Ámsterdam* de 1997, que no seu artigo 3 recolle: *"...en todas as accións a comunidade fixarase o obxectivo de eliminar as desigualdades entre o home e a muller e promover a súa igualdade...",* ata normativas máis recentes como:

- **Estratexia para a Igualdade entre Mulleres e Homes 2010-2015 da Unión Europea e a Estratexia Europa 2020,** esta última, enfocada a avanzar cara unha economía máis forte, baseada nun crecemento intelixente, sustentable e integrador.
- **Segundo Pacto Europeo pola Igualdade de Xénero 2011-2020**, no que se insta aos Estados membros e á Unión Europea a adoptar medidas para pechar as fendas de xénero no emprego, promover unha mellor conciliación da vida laboral e a vida privada para mulleres e homes ao longo de toda a súa vida, e combater todas as formas de violencia contra as mulleres.

- **Compromiso estratéxico para a igualdade entre mulleres e homes 2016-2019**, no que a Comisión Europea pretende concentrar esforzos a nivel europeo, nacional, rexional e local para desenvolver cinco áreas de actuación prioritarias en materia de igualdade, que son:
  - Aumento da participación da muller no mercado laboral e promoción da igual independencia económica de mulleres e homes.
  - Redución da fenda salarial de xénero nos salarios, ingresos e pensións, para así combater a pobreza entre as mulleres.
  - Promoción da igualdade entre mulleres e homes na toma de decisións, axudando deste xeito ao empoderamento feminino.
  - Loita contra a violencia sexista e protección e apoio ás mulleres e menores que sofren estas situacións.
  - Promoción da igualdade entre mulleres e homes e dos dereitos das mulleres en todo o mundo.

ÁMBITO ESTATAL

O primeiro texto que fai referencia ao principio de igualdade a nivel nacional é a **Constitución Española**, que en 1978 recoñece a igualdade de oportunidades como un dereito fundamental de toda a cidadanía española, acorde coa Declaración Universal de Dereitos Humanos (artigo 10.2), e prohibe calquera tipo de discriminación por razón de sexo, raza, relixión, opinión ou calquera outra condición ou circunstancia persoal ou social (artigo 14). Ademais, distingue a obrigatoriedade da igualdade real das persoas (artigo 9.2).

Actualmente, as dúas leis que compoñen a columna vertebral en materia de igualdade e de prevención da violencia de xénero no Estado Español son:

- **Lei Orgánica 1/2004, do 28 do decembro, de Medidas de Protección Integral contra a Violencia de Xénero.** Esta lei abarca aspectos preventivos, educativos, sociais, asistenciais e de atención a vítimas de violencia de xénero, cun enfoque integral e multidisciplinar**.**
- **Lei Orgánica 3/2007, do 22 de marzo, para a igualdade efectiva de mulleres e homes.** Con esta lei preténdese ir máis alá de acadar unha igualdade de trato entre mulleres e homes, poñendo o foco na prevención de condutas discriminatorias e na previsión de políticas activas para facer efectivo o principio de igualdade.

Un instrumento moi recente e de referencia nacional é o Plan Estratéxico de Igualdade de Oportunidades 2018-2021. Nel enúnciase como obxectivo transversal *"profundar no desenvolvemento de instrumentos que faciliten a incorporación da transversalidade e que permitan unha maior integración do principio de igualdade no deseño, implementación e avaliación das distintas políticas públicas e accións do Goberno*."

Os cinco obxectivos específicos que contempla son:

- Favorecer a xeración de coñecemento sobre a situación da muller e sobre aspectos relacionados coa igualdade de trato e de oportunidades.
- Promover a formación e a sensibilización sobre igualdade de xénero, así como a visibilización da contribución das mulleres a distintos ámbitos.
- Reforzar a incorporación do principio de igualdade no proceso orzamentario e mellorar a avaliación do impacto de xénero nas políticas públicas.
- Potenciar e impulsar o funcionamento das Unidades de Igualdade e outras estruturas de Igualdade da Administración Xeral do Estado e os seus organismos vinculados ou dependentes, así como optimizar o seu funcionamento.
- Ter en conta, no deseño e implementación das políticas públicas dos diferentes ámbitos de intervención, as posibles formas de discriminación múltiple que poden padecer determinados colectivos de mulleres.

Ademais, no relativo á igualdade de oportunidades do colectivo de persoas con diversidade funcional, destaca a **Lei 51/2003, do 2 de decembro, de igualdade de oportunidades, non discriminación e accesibilidade universal das persoas con discapacidade.** Esta lei é importante porque pon o foco en que as Administracións deben atender ás necesidades das persoas con discapacidade, fomentando a súa autonomía e atendendo aos principios de diversidade e interseccionalidade.

E dadas as fendas de xénero existentes entre mulleres e homes no mercado laboral, cabe nomear o **Real Decreto-lei 6/2019, do 1 de marzo, de medidas urxentes para garantir a igualdade de trato e de oportunidades entre mulleres e homes no emprego e na ocupación,** que vela por un acceso e un mantemento equilibrado de mulleres e homes no ámbito laboral.

Por último, algunha das medidas deste Plan veñen a dar resposta aos artigos 127, 129 e 145 da **Lei 9/2017, do 8 de novembro, de Contratos do Sector Público, pola que se traspoñen ao ordenamento xurídico español as Directivas do Parlamento Europeo e Consello 2014/23/UE e 2014/24/UE, do 26 de febreiro de 2014**, no que se regulan nas licitacións públicas cláusulas sociais que, entre outras cuestións, favorecen á igualdade de xénero, como contar cun plan de igualdade de empresa, fomentar a contratación de mulleres, ou ter en conta a conciliación da vida laboral, persoal e familiar.

ÁMBITO AUTONÓMICO

O **Estatuto de Autonomía** promulgado en 1981 no seu artigo 4.2. xa enuncia que corresponde aos poderes públicos de Galicia promover as condicións para que a liberdade e a igualdade das persoas e dos grupos sociais sexan reais e efectivas, así como remover os obstáculos que impidan ou dificulten a súa plenitude, e facilitar a participación das galegas e dos galegos na vida política, económica, cultural e social.

De maneira específica, en Galicia tamén se foi desenvolvendo **un marco normativo importante** en materia de igualdade, destacando os seguintes fitos:

- **Lei 7/2004**, **do 16 de xullo, galega para a igualdade de mulleres e homes**. Foi a primeira Lei de Igualdade de Galicia. Con esta lei, por un lado, queda introducido o principio de transversalidade de xénero como mandato na elaboración, na execución e no seguimento de todas as políticas e de todas as actuacións da Xunta de Galicia e, por outro lado, incorpóranse algúns dos instrumentos necesarios para a súa implementación.

- **Lei 11/2007**, **do 27 de xullo, galega para a prevención e o tratamento integral da violencia de xénero**, cuxa modificación foi realizada mediante a aprobación da Lei 12/2016 do 22 de xullo, a través da cal se modifican os artigos 3 e 39. A través destas modificacións a trata de mulleres e nenas con fins de explotación sexual pasa a contemplarse como forma de violencia de xénero, algo inicialmente non recollido na lei do 2007.

- **Lei 2/2014, do 14 de abril, pola igualdade de trato e a non discriminación de lesbianas, gays, transexuais, bisexuais e intersexuais en Galicia.** No seu título I establece as disposicións xerais para a actuación dos poderes públicos na defensa dos dereitos do colectivo LGTBI e na promoción da súa visibilidade.

- **Decreto lexislativo 2/2015**, do 12 de febreiro, polo que se aproba o texto refundido das disposicións legais da Comunidade Autónoma de Galicia en materia de igualdade, quedando as anteriores normativas en materia de igualdade derrogadas. No seu título primeiro, este decreto regula a integración transversal do principio de igualdade nas actuacións da Xunta de Galicia e do seu sector público.

- **Decreto 70/2017**, do 13 de xullo, polo que se regula a formación en igualdade e prevención e loita contra a violencia de xénero do persoal ao servizo da Administración da Comunidade Autónoma de Galicia. A finalidade da súa aprobación é regular a formación en igualdade e en prevención da violencia de xénero da totalidade do persoal ao servizo da Administración Autonómica de Galicia, ao persoal docente e ao persoal do Servizo Galego de Saúde, co fin de reforzar as súas competencias e fortalecer a introdución da perspectiva de xénero en todas as áreas de xestión.

Como parte das estratexias de transversalidade tamén cobran un peso significativo outros instrumentos, os plans estratéxicos. Na actualidade está en vigor o **VII Plan Estratéxico de Galicia para a igualdade de oportunidades entre mulleres e homes (2017 – 2020**), no que se recolle de maneira explícita que toda a planificación da Administración autonómica integrará a dimensión de xénero de forma transversal.

ÁMBITO PROVINCIAL E MUNICIPAL

A normativa recollida en todo este apartado, así como os plans estratéxicos específicos e sectoriais, dan boa conta da necesidade de que as distintas Administracións, entre elas as deputacións e os concellos, traballen en prol das políticas de igualdade, para favorecer que as Administracións de proximidade inclúan a perspectiva de xénero como unha ferramenta útil, eficiente e sostible para rachar coas desigualdades entre mulleres e homes.

Por isto, débense ter moi en conta as competencias específicas das deputacións provinciais, marcadas no artigo 36 da **Lei 7/1985, de 2 de abril, Reguladora das Bases de Réxime Local**, no que destacan os seguintes puntos:

A / A coordinación dos servizos municipais entre si para a garantía da prestación integral e adecuada á que se refire o apartado a) do número 2 do artigo 31.

B / A asistencia e cooperación xurídica, económica e técnica aos Municipios, especialmente aos de menor capacidade económica e de xestión. En todo caso, garantirá nos municipios de menos de 1.000 habitantes a prestación dos servizos de secretaría e de intervención.

C / A prestación de servizos de carácter supramunicipal e, no seu caso, supracomarcal e o fomento ou, no seu caso, coordinación da prestación unificada de servizos dos municipios do seu respectivo ámbito territorial (...).

D / A cooperación no fomento do desenvolvemento económico e social e na planificación do territorio provincial, de acordo coas competencias das demais Administracións Públicas neste ámbito.

Das competencias da Deputación extráese a súa función coordinadora, asesora e prestadora de servizos aos concellos da provincia e, en especial, aos concellos de menos de 20.000 habitantes. Desta maneira, a Deputación da Coruña asegura a prestación integral e adecuada dos servizos públicos de competencia municipal en todo o territorio da provincia.

Por outra banda, no artigo 21 da Lei Orgánica 3/2007, do 22 de marzo, para a igualdade efectiva de mulleres e homes, no seu apartado segundo enúnciase explicitamente que as entidades locais integrarán o dereito de igualdade no exercicio das súas competencias e colaborarán, a tal efecto, co resto de Administracións Públicas. Neste sentido, pode ocupar un papel crucial para o desenvolvemento das políticas de igualdade locais a posta en marcha **deste** *Plan de Acción das Políticas de Igualdade de Xénero na Provincia da Coruña*, como un proxecto marco de actuación en dous niveis, a propia Deputación Provincial e os concellos da provincia. O principal obxectivo é dotar dun **instrumento de planificación estratéxica capaz de articular o conxunto de medidas e accións dirixidas a favorecer a igualdade de oportunidades das mulleres e dos homes da provincia da Coruña.**

Non hai que esquecer que **un plan de igualdade defínese** como un **conxunto ordenado de medidas** coas que se trata de **acadar** nas administracións ou nas empresas **a igualdade de trato e de oportunidades** entre mulleres e homes e **eliminar** a **discriminación por razón de sexo e xénero.** Neste punto é importante recordar que o **Real Decreto Lexislativo 5/2015, de 30 de outubro, polo que se aproba o texto refundido da Lei do Estatuto Básico do Empregado Público,** na súa disposición adicional sétima enuncia que: "as Administracións Públicas deberán elaborar e aplicar un plan de igualdade a desenvolver no convenio colectivo ou acordo de condicións de traballo do persoal funcionario que sexa aplicable, nos termos previstos no mesmo. De aí

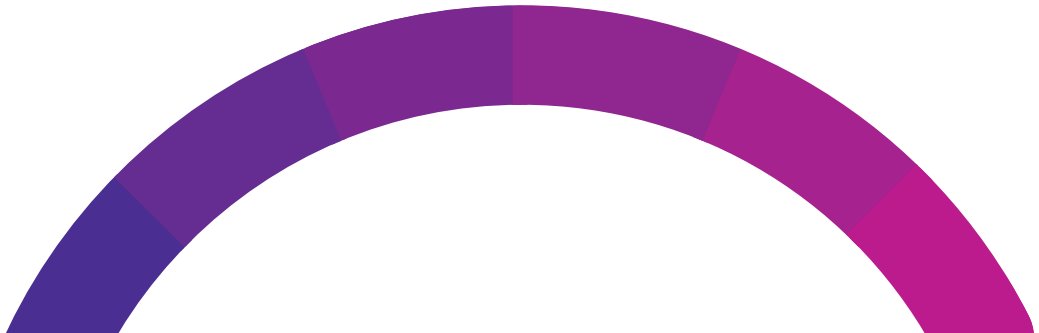
a relevancia de que esta Deputación Provincial poña en marcha este Plan, pois recolle medidas que veñen a dar resposta á lexislación vixente nesta materia.

Tamén os concellos xogan un papel fundamental no traballo para erradicar as desigualdades de xénero entre mulleres e homes e a violencia de xénero. Esta maior capacidade de actuación vén dada pola súa proximidade á poboación e pola posibilidade de ofrecer un trato máis personalizado que o que poden ofrecer outras Administracións como, por exemplo, a autonómica ou a estatal.

Dende a aprobación da *Lei Orgánica 1/2004 de Medidas de Protección Integral contra a Violencia de X*énero e da *Lei Orgánica 3/2007 para a igualdade efectiva de mulleres e homes*, moitos dos concellos asumiron a súa responsabilidade como Administracións Públicas na procura da igualdade e na loita contra a violencia de xénero, e comezaron a desenvolver políticas públicas propias neste sentido. Non obstante, a crise económica afectou especialmente aos concellos e ao desenvolvemento deste tipo de políticas, por unha banda, pola limitación orzamentaria que sufriron e, por outra, pola aprobación da *Lei 27/2013 de Racionalización e Sustentabilidade da Administración Local*, que eliminaba aos concellos as competencias en materia de igualdade e violencia de xénero. Soamente aqueles maiores de 20.000 habitantes tiñan a competencia de avaliar e informar de situacións de necesidade social e atender de forma inmediata a persoas en risco de exclusión social.

No ano 2018 os concellos recuperan as competencias en materia de igualdade a través do *Real Decreto-lei 9/2018 de medidas urxentes para o desenvolvemento do Pacto de Estado contra a violencia de xénero*. E xunto coa modificación normativa, prevese a duplicación dos fondos destinados ás entidades locais para a loita contra a violencia de xénero, polo que se prevé que nos próximos anos os concellos conten con maior capacidade para traballar en igualdade e contra as violencias machistas. Neste sentido, a Deputación da Coruña consolídase como administración chave para facilitar o desenvolvemento de políticas de igualdade e contra as violencias machistas nos concellos. Así, o Plan de Acción das políticas de Igualdade de Xénero na Provincia da Coruña vén dar resposta á necesidade de asistencia aos concellos da provincia nesta materia.

PRINCIPIOS REITORES



PRINCIPIOS QUE INSPIRARON A ELABORACIÓN DE COMPARTIMOS PLAN

Compartimos Plan asume como fundamentos ou principios reitores os seguintes:

TRANSVERSALIDADE DE XÉNERO

Correspóndese co enfoque integrado de xénero ou "*mainstreaming de xénero*" e refírese á responsabilidade de todos os poderes públicos no avance da igualdade entre mulleres e homes.

A Deputación da Coruña aposta por integrar a perspectiva de xénero en todas as súas políticas, polo que o enfoque de xénero estará presente en todas as actuacións desenvolvidas nos diferentes servizos da Deputación Provincial.

PARTICIPACIÓN

As achegas do persoal técnico e político das Administracións locais e doutras Administracións, do tecido asociativo e das entidades sociais, de colexios profesionais, de sindicatos e empresas, da veciñanza, e do propio persoal desta Deputación Provincial, foron fundamentais para a elaboración deste Plan.

Xerados diversos espazos de diálogo e os canais de participación que posibilitaron vertebrar as áreas estratéxicas deste Plan, mantense a convicción de que este é un elemento imprescindible que debe incorporarse tamén na súa implementación e avaliación, e así seguir canalizando propostas e aportacións respecto ás políticas provinciais de igualdade de xénero.

COORDINACIÓN

A coordinación entre as Administracións faise indispensable para realizar intervencións máis eficaces e acordes cunha utilización racional dos recursos. Por isto, para a elaboración de Compartimos Plan buscouse a colaboración dos concellos e doutras Administracións para mellorar a eficacia das medidas de actuación e optimizar os recursos públicos.

No desenvolvemento do Plan seguirase fomentando a coordinación e a colaboración con axentes sociais do territorio.

De igual modo, a nivel interno estableceranse mecanismos de coordinación interdepartamental para favorecer o desenvolvemento, seguimento e avaliación de Compartimos Plan.

INTERSECCIONALIDADE E DIVERSIDADE

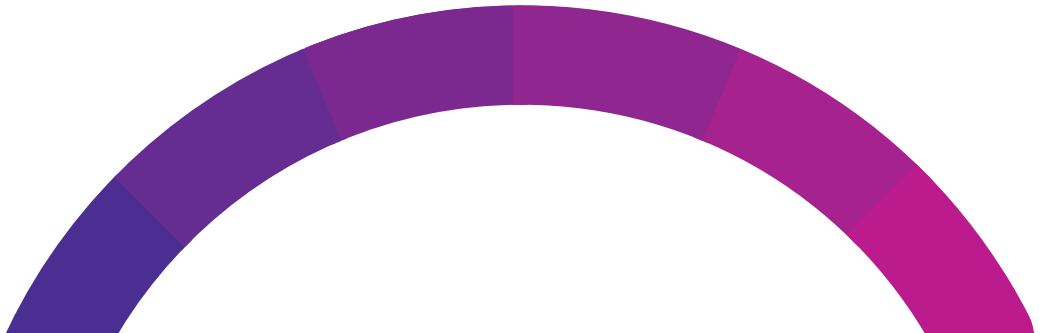
Este Plan vai máis aló do enfoque de xénero e recolle na súa estratexia unha visión máis integradora, contemplando a interseccionalidade do xénero con outras desigualdades que poden dar lugar a situacións de discriminación múltiple. Isto é, ten en conta ademais do xénero, condicións sociais como a raza, a etnia, a clase social, a orientación sexual, a diversidade funcional, e a idade; e os diferentes tipos de discriminacións e desigualdades cara ás mulleres que se poden dar como consecuencia da combinación destas identidades. Por tanto, Compartimos Plan contempla a perspectiva interseccional e aposta pola equidade de xénero, facendo énfase no concepto de xustiza social.

Ademais de recoñecer a diversidade e pluralidade das mulleres, para abordar as necesidades daquelas que teñen especiais dificultades, aspira a visibilizar e reivindicar o respecto á diversidade, así como a eliminación de calquera discriminación por razón de identidade de xénero ou orientación sexual.

EMPODERAMENTO DAS MULLERES

O empoderamento supón o aumento da participación das mulleres nos procesos de toma de decisións e acceso ao poder, pero tamén busca que se tome conciencia do poder transformador que individualmente e colectivamente poden ter as mulleres na sociedade. A través deste Plan, téñense en conta de maneira transversal as necesidades das mulleres de cara a favorecer a súa posición persoal e colectiva no ámbito provincial.

METODOLOXÍA



UN PROCESO PARTICIPATIVO E DE DIAGNOSE

A elaboración de **Compartimos Plan**, *Diagnose e Plan de Acción das Políticas de Igualdade de Xénero 2019-2023*, contemplou varias etapas e ferramentas metodolóxicas para a recollida de información co obxectivo de identificar as desigualdades de xénero presentes na provincia da Coruña, analizar a situación das políticas de igualdade nas entidades locais territoriais (os concellos e Deputación Provincial) e recoller propostas concretas para o deseño do Plan de Acción.

Compartimos Plan estruturouse nas seguintes fases:

FASE 0 Preparación	**FASE 1** Informativa	**FASE 2** Diagnose	**FASE 3** Plan de acción	**FASE 4** Difusión
• Creación dunha comisión de seguimento (CS). • Plan de comunicación. • Deseño de ferramentas de traballo.	• Presentacións públicas. • Constitución dunha comisión Interdepartamental de Igualdade da Deputación (CIID).	• Compilación e análise de información secundaria (revisión de fontes documentais e fontes estatísticas oficiais). • Aplicación de técnicas participativas: – enquisas (poboación xeral e tecido asociativo); – cuestionario (persoal técnico municipal da área de igualdade); – entrevistas (persoal dos concellos, persoal da Deputación Provincial, e axentes chave); – foros comarcais.	• Foros de proposición e priorización. • Grupos de traballo Comisión de Seguimento (CS). • Grupos de traballo interdepartamentais. • Foro provincial. • Aprobación do Plan de Acción das Políticas de Igualdade de Xénero na Provincia da Coruña.	• Presentacións do documento do Plan de Acción das Políticas de Igualdade de Xénero na Provincia da Coruña.

FASE 0 / Preparación

Agosto - outubro de 2017

Nesta fase puxéronse en marcha todos os **traballos que tiveron como finalidade a organización e o lanzamento do proxecto.**

Nomeouse e convocouse unha *Comisión de Seguimento* composta polo persoal responsable das políticas de igualdade de xénero na Deputación (xefatura de servizo de Acción Social, Cultura e Deportes, xefatura da Sección de Servizos Sociais, e persoal técnico de igualdade de xénero e políticas públicas) e pola Deputada a cargo da área de Benestar Social, Políticas de Igualdade e Educación. Na comisión concretouse a metodoloxía e as ferramentas de traballo para iniciar as fases seguintes.

RESULTADO / FASE 0

- Constitución dunha Comisión de Seguimento (CS).
- Plan de comunicación e difusión de Compartimos Plan (logo identificativo, manual de identidade visual, material gráfico e audiovisual, páxina web corporativa e perfís nas principais redes sociais).
- Planificación das presentacións públicas e validación da metodoloxía das presentacións.
- Deseño de ferramentas de traballo (base de datos de axentes chave, elaboración de cuestionarios para a recollida de información e deseño de ferramentas informáticas para o baleirado de datos).

FASE 1 / Informativa

Novembro 2017 - xaneiro 2018

Leváronse a cabo **presentacións públicas do proxecto** dirixidas ao persoal da propia Deputación, aos medios de comunicación, e ao persoal técnico e político dos 93 concellos da Provincia. Estas últimas, celebradas nas cabeceiras de comarca, tamén estiveron abertas á participación do tecido asociativo e empresarial, á comunidade educativa, ás forzas e corpos de seguridade, á veciñanza e demais axentes chave do territorio.

Nestas presentacións comarcais desenvólvense os **primeiros foros participativos** para a recollida de información e iniciar os traballos de elaboración da diagnose.

Coa finalidade de incorporar a perspectiva de xénero na actividade da Deputación e impulsar unha estratexia transversal para a incorporación das políticas de igualdade nas distintas áreas da Deputación, nesta fase concretouse a constitución dunha *Comisión Interdepartamental de Igualdade da Deputación,* (equipo de traballo consultivo e propositivo adscrito ao proxecto). Como primeira toma de contacto coas necesidades e problemáticas en materia de igualdade detectadas no territorio, presentouse á comisión os resultados da análise preliminar elaborada tras a celebración dos primeiros foros comarcais realizados durante as presentacións do proxecto.

RESULTADO / FASE 1

- Presentación pública aos medios de comunicación.
- Realización de 7 presentacións ao persoal das diferentes áreas, seccións e servizos da Deputación.
- Elaboración do documento "Gradúate no xénero", resultado dunha dinámica participativa realizada co persoal da Deputación, no que se reflexiona sobre a existencia de desigualdades de xénero.
- Celebración de 18 presentacións públicas comarcais, unha en cada concello cabeceira de comarca, ás que asistiron 215 persoas, 187 mulleres e 28 homes.
- Elaboración dun "Informe borrador das presentacións comarcais" no que se realiza unha análise preliminar das necesidades e problemáticas en materia de igualdade traballadas e apuntadas polas persoas participantes.
- Constitución da Comisión Interdepartamental de Igualdade da Deputación (CIID) formada por un total de 35 persoas responsables das diferentes xefaturas de servizo.

FASE 2 / Diagnose

Decembro 2017 - decembro 2018

Esta fase asumiu propiamente o proceso de investigación social coa finalidade de explotar e analizar fontes de información secundarias e primarias.

Partiuse dunha **revisión documental** inicial e da compilación de **fontes de datos secundarias** de carácter oficial (IGE, INE, Instituto Galego das Cualificacións, CGPJ, etc.). Posteriormente, para a recollida de información primaria, realizáronse **entrevistas ao persoal técnico e político dos concellos** da provincia que asume as competencias en materia de igualdade para coñecer os recursos dispoñibles e as políticas de igualdade desenvoltas nos últimos anos.

Como técnica complementaria á entrevista, aplicouse un **cuestionario** para recoller información de carácter máis cuantitativo (das fontes de financiamento, dos recursos humanos dispoñibles, da representación política dos plans de igualdade municipais) e co que, así mesmo, poder contrastar e validar a información recollida nas entrevistas.

Paralelamente, **entrevistouse ao persoal das diferentes seccións e servizos da Deputación Provincial.** Nestas entrevistas recolleuse información concreta acerca das diferentes áreas e do persoal que traballa en cada unha delas para coñecer, entre outras cuestións, si se ten en conta a perspectiva de xénero na actividade da Deputación.

Para coñecer a percepción da poboación sobre as políticas de igualdade e a violencia de xénero, as necesidades existentes nesta materia, e recoller propostas para o plan de acción, **deseñouse un cuestionario que foi subministrado a través dunha plataforma online**. Este tivo como ámbito de análise a provincia da Coruña e como universo a poboación residente de 18 e máis anos. Polo que respecta ao territorio, a través desta enquisa conseguiuse unha representación adecuada da poboación en función do tamaño de poboación dos concellos de residencia, aínda que houbo unha lixeira infrarrepresentación de poboación residente nas áreas comarcais da Coruña e de Barbanza-Noia, mentres que a área comarcal de Santiago resultou lixeiramente sobrerrepresentada. Aínda do cal, os datos permitiron achegarse á realidade da poboación provincial en canto as súas actitudes e percepcións respecto á igualdade de xénero e analizar as diferenzas que se dan en función das diferentes variables sociodemográficas e territoriais. Así mesmo, os datos obtidos mostran tendencias e realidades similares ás observadas a través da análise doutras fontes de datos secundarios, o que en certa medida valida os resultados obtidos.

Na plataforma online utilizada para a subministración do cuestionario á poboación, habilitouse tamén un cuestionario dirixido ao tecido asociativo e a entidades sociais da provincia (públicas e privadas).

A información recollida a través das técnicas anteriores (foros celebrados con motivo da presentación do proxecto, revisión documental e fontes de datos secundarias, entrevistas, cuestionarios e enquisas) permitiu elaborar un **primeiro borrador da diagnose** para facilitar o proceso participativo posterior, consistente na realización de **foros no territorio da provincia**. A primeira rolda de foros, aos que foron convocados o persoal técnico e político dos concellos, o tecido asociativo e demais axentes chave do territorio, tiveron como finalidade **validar unha análise DAFO da comarca** e perfilar os obxectivos estratéxicos. Así, a información recollida nestes foros permitiu ir definindo os grandes retos en materia de igualdade en cada unha das comarcas.

Concluídos estes foros, e tras unha avaliación da participación na que se contrastou que o persoal técnico dos concellos era o que viña participando en maior medida, **convocouse unha nova rolda de foros**, incidindo na participación do persoal político, das asociacións e entidades do territorio, da veciñanza e demais axentes chave. Nestes foros, concibidos como **espazos para a reflexión e o diálogo**, analizouse e debateuse a información compilada ata o momento coa finalidade de contextualizar as desigualdades e as necesidades existes en materia de igualdade, así como tamén se reflexionou sobre as propostas para traballar no deseño do Plan de Acción.

Tras o intenso proceso de traballo para a construción dunha *diagnose compartida*, contando coa participación dun gran número de axentes chave da provincia (persoal técnico e político dos concellos, tecido asociativo e entidades sociais, persoal doutras Administracións Públicas, persoas a título individual, etc.), elaborouse o documento de diagnose do Plan de Acción. Os resultados principais desta diagnose, que consta de 9 grandes capítulos, ademais dunha diagnose DAFO de cada unha das comarcas da provincia, foron presentados á Comisión de Seguimento (CS) e á Comisión Interdepartamental de Igualdade da Deputación (CIID), xerando espazos de debate e reflexión estratéxica entorno aos principais obstáculos que impiden o avance da igualdade entre mulleres e homes en diferentes ámbitos.

Esta fase concluíu co deseño e organización de grupos de traballo interdepartamentais que foron convocados na seguinte fase para a definición do Plan de Acción.

RESULTADO / FASE 2

- Compilación de fontes de datos de estatísticas oficiais.
- Realización de 93 entrevistas ao persoal técnico e/ou político das áreas de igualdade dos concellos da provincia.
- 65 persoas entrevistadas na Deputación Provincial (13 entrevistas grupais e 52 individuais).
- Entrevistas a axentes chave doutras Administracións.
- Envío de cuestionarios ao persoal das áreas de igualdade dos 93 concellos da provincia.
- Compilación de 77 cuestionarios cubertos polo persoal das áreas de igualdade e 6 cumprimentados parcialmente.
- 849 respostas válidas recollidas a través da enquisa online dirixida á poboación da provincia.
- Compilación de 97 respostas á enquisa subministrada ao tecido asociativo e a entidades sociais da provincia.
- Elaboración dun primeiro borrador da diagnose.
- Celebración de 18 foros, un en cada comarca da provincia, para a validación dunha DAFO comarcal. Participaron un total de 136 persoas, 124 mulleres e 12 homes.
- Celebración de 45 foros (convocouse a persoal político dos concellos, asociacións e entidades de iniciativa social, colexios profesionais, centros de investigación das universidades, sindicatos, asociacións de empresariado, e partidos políticos con representación no Pleno da Deputación, entre outros axentes chave). Nestes foros participaron un total de 165 persoas, 105 mulleres e 60 homes.
- Elaboración do documento de diagnose estruturado en 9 grandes capítulos e 18 diagnoses DAFO comarcais.
- Elaboración dunha DAFO provincial e matrices de obstáculos / problemáticas por ámbitos.
- Convocatoria para a formación de grupos de traballo interdepartamentais co persoal da Deputación.

FASE 3 / Plan de Acción

Decembro 2018 - abril 2019

Concluído o proceso de diagnose, e validado o documento que asenta os principais retos e desafíos da política provincial de igualdade, elaborouse un documento base coas propostas recollidas durante o proceso de participación, agrupándoas segundo os retos e categorías de problemas destacados. Este foi traballado coa Comisión de Seguimento (CS).

As reflexións e debates mantidos en diversas convocatorias da comisión sentaron as bases na definición dos contidos e áreas de actuación prioritarias para o deseño do Plan: formación en materia de igualdade e violencia de xénero, apoio ás Administracións locais (recursos humanos e económicos, coordinación e asesoramento), conciliación e corresponsabilidade, educación, emprego, empoderamento e participación social, violencias machistas, e outros (tecido asociativo, mobilidade, diversidade sexual, colectivos minorizados, etc.).

En coherencia coa fase anterior, continuouse o proceso participativo con axentes chave do territorio para traballar e recoller novas propostas de acción. Para isto, convocáronse foros de proposición e de priorización en cada unha das comarcas. No foro de proposición reflexionouse e debateuse sobre as propostas formuladas polas persoas participantes durante o proceso de diagnose, e recolléronse novas propostas para superar as problemáticas detectadas na comarca en relación á igualdade. Respecto ao de priorización, concretáronse as propostas que se consideraban prioritarias para superar os retos e atender ás necesidades, tendo en conta tanto o seu impacto na comarca como no colectivo ao que se dirixían, e as competencias e os recursos da Administración Provincial para poder desenvolvelas.

Como resultado da celebración destes foros elaborouse un informe coas propostas e medidas de acción que foi remitido e traballado coa Comisión de Seguimento (CS). Tras as aportacións e deliberación da comisión, convocáronse aos grupos de traballo interdepartamentais para debater a viabilidade das propostas e concretar as medidas estratéxicas do Plan de Acción.

Paralelamente ao traballo cos grupos, fóronse definindo os elementos estruturais do Plan de Acción, as áreas estratéxicas, os obxectivos xerais e específicos, as medidas de acción e o seu modelo de xestión, concretándose así o primeiro borrador do Plan de Acción. Este foi revisado pola Comisión de Seguimento (CS), sometido a deliberación cos grupos políticos con representación no Pleno da Deputación e coa Comisión Interdepartamental de Igualdade da Deputación (CIID).

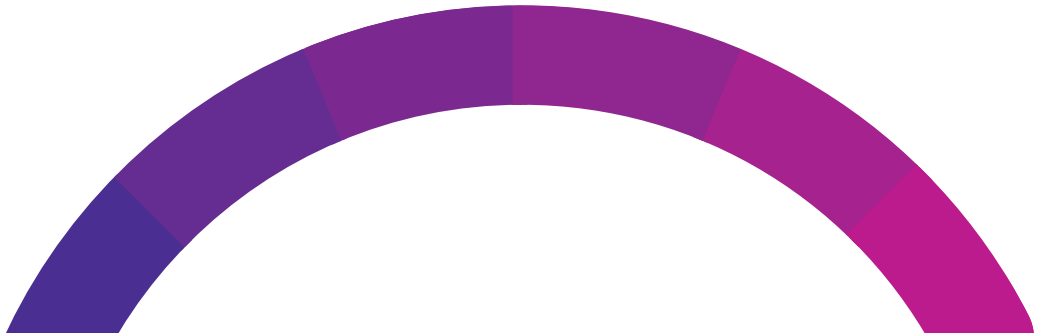
Na recta final da fase, realizouse unha nova convocatoria de axentes chave do territorio para participar nun foro provincial. Neste foro, as persoas asistentes tiveron a oportunidade de debater e reflexionar en torno ás áreas estratéxicas do borrador do Plan de Acción.

En base ás aportacións recollidas, redactouse o documento final de Compartimos Plan, *Diagnose e Plan de Acción das Políticas de Igualdade de Xénero na Provincia da Coruña* para a súa aprobación.

RESULTADO / FASE 3

- Elaboración dun documento base coas propostas recollidas durante o proceso participativo.
- Establecemento das áreas de actuación prioritarias para o deseño do Plan de Acción.
- Celebración dun foro de proposición e un foro de priorización en cada comarca. Nestes foros participaron un total de 188 persoas, 167 mulleres e 21 homes.
- Realización de 11 grupos de traballo co persoal de diferentes servizos e seccións da Deputación. Participaron 36 persoas, 30 mulleres e 6 homes.
- Elaboración dun primeiro borrador do Plan de Acción.
- Celebración dun foro provincial. Participaron 75 persoas, 68 mulleres e 7 homes.
- Redacción do documento final de Compartimos Plan, Diagnose e Plan de Acción das Políticas de Igualdade de Xénero na Provincia da Coruña.

DIAGNOSE



APROXIMACIÓN ÁS NECESIDADES DETECTADAS

Os datos que aquí se recollen son unha síntese do estudo de diagnose realizado para analizar a situación da realidade social das desigualdades de xénero entre mulleres e homes e das políticas de igualdade na provincia da Coruña. A realización deste estudo de diagnose tivo como **obxectivos principais**:

- Analizar a estrutura municipal das políticas de igualdade.
- Coñecer o estado actual da coordinación interna e externa na implementación de políticas de igualdade.
- Detectar necesidades en materia de igualdade de xénero nos concellos.
- Coñecer e recoñecer as desigualdades que se están producindo entre mulleres e homes en diferentes ámbitos.

Os ámbitos analizados e que estruturan os diferentes capítulos da diagnose son:

- Poboación
- Territorio e mobilidade
- Educación
- Traballo reprodutivo
- Traballo produtivo
- Benestar e calidade de vida
- Percepcións ante as desigualdades de xénero
- Violencia de xénero
- Políticas públicas locais

Aínda que a análise se realizou a nivel provincial, en moitos dos ámbitos as fontes de información empregadas permitiron que a análise tamén chegase ao nivel comarcal.

A diagnose, ademais dos capítulos anteriores, consta de informes comarcais das políticas de igualdade e das necesidades en materia de igualdade de xénero elaborados en base á metodoloxía DAFO. Nestes informes identifícanse as fortalezas e limitacións na consecución real da igualdade de xénero no territorio da provincia.

A continuación recóllense os aspectos máis destacables de cada capítulo para contextualizar a realidade sobre a que Compartimos Plan busca intervir.

1 / POBOACIÓN

BREVE INTRODUCIÓN

Incorporar unha perspectiva de xénero á análise demográfica é fundamental para entender como o patriarcado, estrutura de poder que atravesa toda realidade social, tamén afecta á composición e á tendencia das poboacións.

Neste apartado analízase a estrutura demográfica e os principais indicadores sociodemográficos para coñecer as características da poboación da provincia. Abórdanse polo tanto, a natalidade, a mortalidade, as migracións e as estruturas familiares, co fin de debuxar as características da provincia.

A continuación sintetízanse as principais conclusións extraídas do capítulo da diagnose no que se analizan as características da poboación.

PRINCIPAIS CONCLUSIÓNS

- Nos últimos 5 anos freouse a perda de poboacional da provincia.
- O descenso da natalidade e o aumento da mortalidade derivou en cambios nas traxectorias vitais das mulleres.
- Existe un forte e continuo envellecemento da poboación.
- Rexístrase unha crecente feminización do envellecemento.
- A viuvez está moi feminizada.
- Cambios no concepto de familia tradicional.
- Poboación nacida no estranxeiro feminizada.

NOS ÚLTIMOS 5 ANOS FREOUSE A PERDA POBOACIONAL DA PROVINCIA DA CORUÑA

O descenso da poboación ten que ver coa chegada da crise, o que derivou nun incremento da emigración, nun descenso das inmigracións e nunha redución nos nacementos.

A partir do ano 2013 este descenso poboacional comezou a reducirse. Se ben é certo, a tendencia no incremento da poboación é ascendente, pero segue tendo un saldo negativo. Esta tendencia cara á recuperación mantén un ritmo máis lento, e ten que ver co aumento do saldo migratorio, cun crecemento das inmigracións. O saldo vexetativo pola contra, segue estable, polo que podemos concluír que o cese da perda de poboación débese á inmigración.

Dende o ano 2000 ata o ano 2008 a poboación da provincia experimentou un crecemento constante, pero a partir do ano 2008 invértese esta tendencia.

CAMBIOS NAS TRAXECTORIAS VITAIS DAS MULLERES

En relación directa coa estrutura poboacional atópanse os indicadores de natalidade e mortalidade que, como se constatou na diagnose, veñen amosando cambios nas sociedades e principalmente nas traxectorias vitais das mulleres. No tocante á natalidade, dende o ano 1975 a natalidade experimentou unha redución de máis da metade dos nacementos por cada mil habitantes. O comportamento e evolución da taxa xeral de fecundidade e do número medio de fillas e fillos por muller ten sido moi similar. Atopamos pois, un panorama onde as grandes reducións dos indicadores de natalidade sinalan cambios nas traxectorias vitais da poboación, especialmente no caso das mulleres. A súa maior incorporación ao mercado laboral e unha maior planificación familiar, apuntan cara unha contracción da natalidade e por tanto cara unha situación que pode devir nun maior envellecemento poboacional, aínda que isto non debe invisibilizar os avances cara á igualdade en múltiples esferas da vida das mulleres.

Observando os datos por comarcas, Ortegal, Xallas, Muros e Terra de Soneira aparecen como as comarcas con menor natalidade e fecundidade e maior mortalidade, fronte a Coruña, Santiago, Ferrol e Barbanza. Neste senso, como apunta o persoal técnico e político, as comarcas máis envellecidas presentan escasas perspectivas socioeconómicas de futuro, polo que a falta de opcións laborais é un dos principais escollos destas comarcas máis envellecidas. Resultan necesarias alternativas socioeconómicas e laborais, así como máis recursos en igualdade adaptados á estrutura demográfica envellecida e que favorezan a conciliación e a corresponsabilidade, para a frear a saída de poboación nova cara outros territorios en busca de maiores oportunidades laborais.

Respecto á mortalidade, esta vén aumentando de xeito constante dende 1975 pero cun ritmo máis pausado que a natalidade.

Pola súa parte, a evolución da esperanza de vida sufriu un aumento progresivo, sen bruscos aumentos ou diminucións. Así, do ano 1975 ao 2017 pasouse na provincia dos 72 aos 82 anos. A diferenza na esperanza de vida entre homes e mulleres concretase en máis de 5 anos, situándose a esperanza de vida dos homes da provincia en 80,02 e a das mulleres en 85,75 anos. Esta diferenza reduciuse en algo máis dun ano dende 1975, pero segue a indicar unha relación que, por unha banda, sinala unha feminización da vellez e por outro, uns roles clasicamente asociados aos homes que derivan en traxectorias vitais que ás veces supoñen unha vida máis curta, alén das cuestións biolóxicas.

ENVELLECEMENTO DA POBOACIÓN

Os seguintes indicadores da provincia mostran unha poboación cada vez máis envellecida:

- No ano 2017 vivían na Coruña o dobre de persoas maiores de 64 anos que menores de 15 anos, isto é, do total, o 12% correspóndese con persoas menores de 15 anos e un 24% con persoas maiores de 64 anos.
- O groso da poboación sitúase principalmente nas franxas de idade que comprenden os 40 e 60 anos, froito das xeracións do *baby-boom.*
- A idade media aumentou dende 1998 en 5 anos, pasando dos 41 aos 46,5 anos.
- O índice de envellecemento pasou do 88% en 1998 a situarse no 150% en 2017.
- O índice de dependencia senil tamén mostra este proceso de envellecemento, o cal subiu no mesmo período dez puntos porcentuais, pasando do 26,2% ao 37%.

Esta realidade provincial rexistra notables diferenzas entre comarcas. Por exemplo, A Coruña, Santiago, Ferrol, Barbanza e Bergantiños, comarcas que representan máis do 75% da poboación provincial, recollen un envellecemento menor, un maior crecemento poboacional relativo e un maior dinamismo demográfico. Pola contra, as restantes 13 comarcas mostran un importante declive demográfico e un maior envellecemento, especialmente no caso de Ortegal, Muros, Terra de Soneira, Xallas e Arzúa, comarcas cos maiores indicadores de envellecemento. É preciso ter en conta esta diversidade territorial xa que os problemas atopados nas comarcas máis despoboadas e con maior envellecemento son diferentes e, acotío, máis profundos que os atopados nas comarcas

máis poboadas. A este respecto, tal e como apunta o propio persoal técnico e político consultado, é necesario crear oportunidades laborais que contribúan a fixar poboación nova nestes territorios, e non considerar unicamente o envellecemento como un problema para o sistema económico e as pensións, senón como unha oportunidade para a creación de novos servizos que atendan estas necesidades sociais e asistenciais, e para formar ás persoas para a atención á poboación envellecida, profesionalizando así os coidados.

Como tamén apunta o persoal técnico dos concellos, máis aló da propia contribución á familia tanto economicamente no sustento de moitos fogares, ou axudando nos coidados de menores, non se debe obviar o importante rol que adquiren no movemento asociativo e no voluntariado de moitos concellos. Ao respecto dos coidados, segundo a Enquisa Estrutural a Fogares do IGE, en Galicia no ano 2017 un total de 72.486 núcleos familiares con nenas e nenos de 0 a 12 anos reciben axuda de avoas e avós, por exemplo, para o seu coidado cando enferman ou non poden acudir ao centro escolar. Isto supón un 2,8% máis respecto ao ano 2012.

CRECENTE FEMINIZACIÓN DO ENVELLECEMENTO

O índice de envellecemento nas mulleres é do 178%, 56 puntos porcentuais superior aos dos homes (122%).

Isto débese, principalmente, á maior esperanza de vida das mulleres, o que inevitablemente apunta cara unha serie de retos que se deben ter moi presentes, en tanto que a feminización do envellecemento trae consigo un incremento das situacións de vulnerabilidade das mulleres maiores, e cuxas implicacións van a estar relacionadas principalmente coa saúde e cos coidados, coa seguridade económica e, en menor medida, coa situación da convivencia. Sobre este último aspecto, é un feito constatado que a maioría das persoas que viven soas son mulleres, polo que o sentimento de soidade aféctalles máis. A este respecto, segundo os datos da enquisa estrutural a fogares do IGE, no ano 2016 en Galicia o 63,49% dos fogares unipersoais estaban compostos por mulleres de 65 ou máis anos, do que se desprende que unha elevada proporción de mulleres maiores viven soas. Tamén é unha realidade as diferenzas existentes entre as rendas anuais de mulleres e de homes maiores, polo que as súas menores rendas fan que teñan maiores dificultades económicas que os homes, e nalgúns casos, fanas dependentes economicamente, o que acrecenta as situacións de desigualdade.

En canto á saúde, máis aló da consideración global do benestar físico e social, tamén existen unha serie de problemáticas relacionadas co propio proceso de envellecemento das mulleres e que teñen que ver con aspectos psicosociais específicos como a ansiedade, a depresión e a baixa autoestima, así como coas propias problemáticas derivadas da asunción do seu rol, porque non se debe obviar a sobrecarga que sofren moitas mulleres maiores nas responsa-

bilidades informais dos coidados. Tal e como apunta o propio persoal técnico e político dos concellos, moitas precisan de coidados pero moitas outras seguen asumindo o papel de coidadoras, e con iso aceleran o seu proceso de envellecemento e deterioran a súa saúde; situación que en maior medida sucede nos concellos con maior taxa de envellecemento. Neste senso, o Servizo de Atención á Dependencia está entre os servizos máis demandados, polo que a situación de envellecemento da poboación e a crecente feminización do envellecemento require que as políticas destinadas a cubrir as necesidades básicas e de mellora da calidade da vida e saúde sigan desenvolvéndose. Pero tamén é importante poñer o foco sobre aquelas medidas que poden contribuír á redución do deterioro da saúde e das capacidades autónomas das persoas maiores. Segundo a Enquisa Estrutural a Fogares do IGE, entre o ano 2011 e o 2017 Galicia rexistrou un 25,06% máis de persoas que se declaran en situación de dependencia, polo que o 4,40% da poboación de Galicia ten dependencia, e entre as mulleres ten unha maior incidencia. Esta incidencia tamén se incrementa coa idade, especialmente a partir dos 75 anos, polo que a principal causa da dependencia, ademais da propia idade, é a enfermidade. A Costa da Morte está entre as zonas de Galicia con maior porcentaxe de persoas con dependencia, comprendendo as comarcas de Bergantiños, Fisterra, Muros, Terra de Soneira e Xallas.

Na provincia máis do 62,6% das persoas maiores de 65 anos viúvas son mulleres, polo que a soidade e o illamento pode derivar en situacións de vulnerabilidade.

A VIUVEZ ESTÁ MOI FEMINIZADA

Existen unhas diferenzas comarcais importantes, sendo Arzúa, Ortegal, Xallas e Muros, as comarcas con maiores taxas de viuvez, por riba do 10%, e situándose Santiago, A Coruña e o Barbanza no outro extremo, sobre o 7%.

Como se comentou, existen posibles situacións de discriminación e vulnerabilidade das mulleres viúvas, especialmente naquelas comarcas máis envellecidas, e con menores recursos para a súa atención. Os datos demográficos amosan que esta realidade irá en crecemento polo que é imprescindible atender á posición das mulleres viúvas, potenciando as súas capacidades e atendendo á saúde socioemocional, ao illamento e ás condicións materiais.

DIVERSIDADE NOS MODELOS DE FAMILIA

No referido ás estruturas familiares tamén se analizou o estado civil e a composición dos núcleos familiares, atendendo á familia como unhas das principais institucións sociais que recollen e reproducen o sistema patriarcal, e tal e como se constatou, esta institución está sufrindo fortes mudanzas nas últimas décadas. Por unha banda, no 2011 na provincia da Coruña existía un 40,14%

de persoas solteiras, un 47,56% de casadas, un 4,32% de persoas separadas ou divorciadas, e un 7,89% de viúvas. A este respecto, segundo os datos da Enquisa de Poboación Activa do IGE, do 2010 ao 2017 na provincia da Coruña o número de mulleres separadas ou divorciadas aumentou nun 20%. A separación é polo tanto unha realidade social cada vez máis estendida que trae consigo demandas potenciais, tal e como sinala o persoal técnico e político dos concellos. Así, cada vez máis mulleres acoden aos servizos sociais comunitarios e ao CIM na procura de información e asesoramento, especialmente naqueles casos relacionados cos conflitos na separación conxugal ou por dificultades psicosociais subxacentes ao proceso de separación ou divorcio.

Por outra banda, e respecto á composición dos núcleos familiares, os datos para a provincia da Coruña no 2011 amosaban un 33,8% de parellas sen fillas ou fillos, un 49,4% de parellas con fillas ou fillos e un 16,8% de familias monoparentais e monomarentais. Ao respecto destas últimas rexístrase un alto incremento. Así, dende o 1981 ata o 2011 duplicáronse, aínda que con matices importantes. Así por exemplo, no 2011 as familias monomarentais representaban o 13,5% do total dos núcleos familiares, mentres que as familias monoparentais só o 3,3%. Xunto a este escenario, a maior incorporación das mulleres ao mercado laboral, o incremento de parellas nas que ambas partes están empregadas, a duplicación da taxa de divorcios dende os anos 2000, ou a aprobación das leis de matrimonio homosexual, apuntan unha debilitación do modelo tradicional de familia. Este novo escenario familiar pon en cuestión a institución da familia patriarcal como estrutura omnipresente, ampliando as opcións nas estratexias vitais e familiares. Pero como apunta o propio persoal técnico e político, así como diversas entidades do movemento asociativo da provincia, nalgúns casos acrecéntanse as vulnerabilidades nestas formas de familia, especialmente nas familias monomarentais. Estas teñen que ver, principalmente, coas dificultades económicas e cunha maior dificultade na conciliación e nos coidados. É preciso, polo tanto, atender ás situacións de desvantaxe das novas estruturas familiares e dar respaldo institucional as súas necesidades, evitando que estas novas realidades deriven en situacións de discriminación.

POBOACIÓN NACIDA NO ESTRANXEIRO FEMINIZADA

Ademais da estrutura demográfica, a natalidade e mortalidade, as migracións xogan un papel relevante nas poboacións. A análise da evolución dos movementos migratorios na provincia amosa que dende 1998 ata o 2007 experiméntase un crecemento das emigracións e das inmigracións, cunha maior forza das inmigracións. Esta tendencia invértese a partir da crise, e no 2013 as emigracións pasan a superar ás inmigracións. Actualmente constátase unha baixada das emigracións e unha recuperación das inmigracións, chegando a representar o 7,66% da poboación total. Como principais países de nacemento desta poboación destacan Venezuela, Arxentina, Brasil e Colombia, cunha presencia de mulleres notablemente superior á de homes. A desagregación comarcal sinala a Santiago e A Coruña, como as comarcas con máis porcentaxe de poboación nacida no estranxeiro, co 8,5% e o 10,9% respectivamente. É preciso polo tanto atender a unha poboación nada no estranxeiro que está altamente feminizada e pódese ver afectada por unha tripla discriminación, de xénero, clase e raza, previndo con iso importantes situacións de vulnerabilidades froito desas posicións de discriminación. Así mesmo, como sinala o Terceiro Sector, a situación das persoas migrantes é especialmente complicada naqueles casos nos que carecen de nacionalidade ou permiso de residencia. Ademais, as mulleres inmigrantes que non teñen regrada a súa estancia teñen unha situación especialmente difícil e precarizada. Ante esta situación, as entidades especializadas sinalan, por unha banda, a necesidade de desenvolver un traballo en rede e coordinado entre as institucións e o terceiro sector; e por outra, unha decidida aposta política que favoreza a súa sustentabilidade financeira e un maior fluxo de profesionalización das ONGs.

ALGÚNS DATOS DESTACABLES

- **Descenso da natalidade.** Dende 1975 a natalidade experimentou unha redución de máis da metade dos nacementos por cada mil habitantes na provincia, pasando de 17,21‰ a 6,91‰ en 2017.
- **Elevado envellecemento da poboación.** No ano 2017 vivían na Coruña o dobre de persoas maiores de 64 anos que menores de 15 anos, pois o 12% da poboación correspóndese con persoas menores de 15 anos e un 24% con persoas maiores de 64 anos.
- **Envellecemento feminizado.** Do ano 1975 ao 2017 pasouse na provincia de 72 a 82 anos de esperanza de vida. A diferenza na esperanza de vida entre homes e mulleres concrétase en máis de 5 anos, situándose a esperanza de vida dos homes da provincia en 80,02 e a das mulleres en 85,75 anos.
  O índice de envellecemento nas mulleres é do 178%, 56 puntos porcentuais superior á dos homes (122%).

COMARCAS			
TAXAS DE NATALIDADE		ÍNDICE DE ENVELLECEMENTO	
Máis baixas	Máis altas	Máis alto (+250)	Máis baixo (-125)
Ortegal, Xallas, Muros, Terra de Soneira, Fisterra, A Barcala	Santiago, O Sar, A Coruña, Barbanza, Ordes	Ortegal, Muros, Terra de Soneira, Xallas	Santiago, Barbanza, A Coruña

- **Migracións feminizadas.** Brasil, Bolivia, Colombia, Paraguai, República Dominicana (+ de 6 de cada 10 son mulleres).
- **Cambios nos modelos de familias.** Do ano 2010 ao 2017 rexístranse na provincia 5.500 mulleres separadas ou divorciadas máis, o que supón un incremento do 20%; e 15.000 mulleres casadas menos.
- **Maior número de familias monomarentais.** No ano 2011 na provincia rexistrouse un 13,5% de familias monomarentais e un 3,3% de familias monoparentais. Respecto ás primeiras, dende o 1981 ata o 2011, duplicáronse.

COMARCAS		
Ortegal é a Comarca coa % máis alta de parellas sen fillos ou fillas e a máis baixa de parellas con fillos ou fillas.	FAMILIAS MONOMARENTAIS E MONOPARENTAIS	
	Maior % de familias monomarentais e monoparentais	Maiores diferenzas entre as familias monomarentais e monoparentais
	Noia, Arzúa, A Coruña e Barbanza	Ortegal, Melide e A Coruña

* As fontes empregadas poden consultarse no capítulo correspondente da diagnose.

2 / TERRITORIO E MOBILIDADE

BREVE INTRODUCIÓN

A mobilidade e as posibilidades de desprazamento están estreitamente vinculadas ás características do territorio e inciden tamén de xeito significativo nas desigualdade de xénero que se dan noutros ámbitos como, por exemplo, o mercado laboral.

Galicia en xeral e a provincia da Coruña en particular contan cunha característica xeográfica moi particular e diferencial do territorio, como é a dispersión dos asentamentos e, en consecuencia, da poboación. Esta configuración característica do territorio á que se suma o envellecemento da poboación incide directamente na vida das persoas e, concretamente na das mulleres, supoñendo unha ameaza polo risco de illamento social. A estrutura territorial pode xogar tamén un papel fundamental á hora de invisibilizar e ocultar as situacións de violencia de xénero que poden estar vivindo moitas mulleres. Ademais, o acceso da poboación e das mulleres aos recursos que ofrecen as distintas Administracións Públicas pódese ver notablemente afectado por esta dispersión da poboación.

En todos os ámbitos analizados o binomio *rural-urbano* xoga un papel crucial e marca moitas das situacións diferenciais que mulleres e homes viven no territorio. A provincia da Coruña, igual que o resto de Galicia, conta cunha compoñente rural moi importante que marca a realidade social de moita poboación. Unha realidade que vén determinada pola baixa intensidade urbanística, o escaso desenvolvemento económico e pola pervivencia dun imaxinario colectivo moi concreto que configura a vida de mulleres e homes. Todo isto, unido aos problemas de mobilidade e ao acceso desigual a medios de transporte privados, que afecta directamente ás desigualdades entre homes e mulleres.

As principais conclusións extraídas do capítulo da diagnose dedicado a analizar as características do territorio e a mobilidade sintetízanse a continuación.

PRINCIPAIS CONCLUSIÓNS

- A dispersión territorial da poboación da provincia da Coruña supón unha ameaza polo risco de illamento social, especialmente das mulleres maiores.
- O carácter rural dunha parte importante do territorio da provincia da Coruña, sumado á dispersión da poboación, favorece a invisibilización da violencia de xénero.
- As características xeográficas do territorio configuran a realidade socioeconómica da provincia e inflúen nas súas desigualdades.
- Existe un gran desequilibrio no territorio en torno á densidade de poboación e grao de urbanización das comarcas.
- As mulleres contan cun menor acceso ao vehículo privado de xeito autónomo, dificultando as súas posibilidades de desprazamento no territorio e aumentando a súa dependencia.
- O menor acceso ao vehículo privado de xeito autónomo e a falta de transporte público limita as oportunidades laborais das mulleres.

A poboación no territorio galego en xeral e na provincia da Coruña en particular ten como característica básica a súa dispersión, especialmente no ámbito rural.

A DISPERSIÓN TERRITORIAL DA POBOACIÓN DA PROVINCIA DA CORUÑA SUPÓN UNHA AMEAZA POLO RISCO DE ILLAMENTO SOCIAL, ESPECIALMENTE DAS MULLERES MAIORES

Das 61.647 entidades singulares (áreas habitables recoñecidas cunha denominación específica) que existen en todo o estado español, 31.246 están en Galicia, o que mostra a particular dispersión do territorio galego. Esta configuración específica do territorio, á que se suma o envellecemento da poboación, ten como consecuencia o illamento social de moitas mulleres maiores que viven illadamente e con acceso limitado aos recursos, vendo ameazado polo tanto o seu benestar e a súa calidade de vida.

O CARÁCTER RURAL DUNHA PARTE IMPORTANTE DO TERRITORIO DA PROVINCIA DA CORUÑA, SUMADO Á DISPERSIÓN DA POBOACIÓN, FAVORECE A INVISIBILIZACIÓN DA VIOLENCIA DE XÉNERO

A configuración característica do territorio, á que se suma o envellecemento da poboación, incide directamente na vida das persoas e, concretamente das mulleres, supoñendo unha ameaza polo risco de illamento social. Pero tamén pode contribuír a invisibilizar e ocultar as situacións de violencia de xénero que poden estar vivindo moitas mulleres. E isto, por unha banda, polo illamento das casas e a súa dispersión, e por outra, polo maior risco de estigmatización social nos territorios rurais.

Ademais, o acceso da poboación e das mulleres aos recursos que ofrecen as distintas Administracións Públicas pode verse notablemente afectado por esta dispersión da poboación.

AS CARACTERÍSTICAS XEOGRÁFICAS DO TERRITORIO CONFIGURAN A REALIDADE SOCIOECONÓMICA DA PROVINCIA E INFLÚEN NAS SÚAS DESIGUALDADES

A provincia conta con 956 Km de costa, o que significa o 20% de toda a costa peninsular do estado español. Ata 11 das 18 comarcas da provincia contan con costa, unha característica xeográfica que inflúe nos modos de vida e explica parte da actividades socioeconómicas da provincia, dende a pesca ou o marisqueo ata o sector turístico e o de servizos, que actualmente emprega á maior parte da poboación da provincia. Pola contra, tan só 7 das 18 comarcas son interiores e, aínda que é difícil atopar elementos de conexión en todas elas, destaca o carácter “interior” destas comarcas que ademais son maioritariamente rurais.

Ademais, o proceso de terciarización da economía supuxo o paso dunha economía centrada no sector primario a unha economía de servizos. Unha mudanza que foi unha das principais causas do éxodo rural, emigrando milleiros de persoas do rural ás cidades, galegas e do estranxeiro. Este cambio na economía xunto á emigración e á falta de aposta polos sectores produtivos propios, xerou un panorama de dificultade económica no rural que aínda se arrastra a día de hoxe, e que afecta especialmente ás mulleres.

EXISTE UN GRAN DESEQUILIBRIO NO TERRITORIO EN TORNO Á DENSIDADE DE POBOACIÓN E GRAO DE URBANIZACIÓN DAS COMARCAS

Aínda que a provincia da Coruña conta en termos xerais cunha densidade de poboación superior á de Galicia e a do conxunto do Estado (141 habitantes por km fronte a 91,6 e 93 respectivamente), as diferenzas no territorio son moi importantes, pois atopamos que a comarca da Coruña ten a maior densidade de poboación da provincia con 843 habitantes por km , mentres que comarcas como Ortegal, Arzúa, Terra de Melide e Xallas contan con entre os 30 e 40 habitantes por km . Así mesmo, dous de cada tres concellos da provincia teñen un grao de urbanización baixo, e ata 8 das 18 comarcas da provincia están conformadas na súa totalidade por concellos de urbanización baixa (Xallas, Terra de Soneira, Terra de Melide, Ortegal, Ordes, Muros, A Barcala e Arzúa). Esta situación incide directamente nun maior illamento, polas dificultades de mobilidade e polas escasas oportunidades laborais que ofrece o territorio, con especial repercusión na vida das mulleres.

AS MULLERES CONTAN CUN MENOR ACCESO AO VEHÍCULO PRIVADO DE XEITO AUTÓNOMO, DIFICULTANDO AS SÚAS POSIBILIDADES DE DESPRAZAMENTO NO TERRITORIO E AUMENTANDO A SÚA DEPENDENCIA

No ano 2016 rexistrábase aínda unha fenda de 20 puntos porcentuais nas taxas de mulleres e homes maiores de idade con permiso ou licenza de condución na provincia da Coruña (84% dos homes maiores de idade contan con permiso ou licenza fronte ao 64% das mulleres). Esta fenda rexistrada nas taxas de mulleres e homes con permiso ou licenza de condución deriva nunha maior dependencia das mulleres, que limita en maior medida a liberdade de movemento e a vida social e laboral. Incluso nalgúns casos pode resultar nun maior illamento das mulleres, que pode verse especialmente afectado en determinados territorios, como as comarcas de Terra de Soneira ou Ortegal, onde a diferenza nas taxas de mulleres e homes con permiso ou licenza de condución sitúase preto dos 30 puntos. Non obstante, as taxas de mulleres con permiso ou licenza de condución máis baixas rexístranse nas comarcas de Terra de Melide, Ortegal e Betanzos.

O MENOR ACCESO AO VEHÍCULO PRIVADO DE XEITO AUTÓNOMO E A FALTA DE TRANSPORTE PÚBLICO LIMITA AS OPORTUNIDADES LABORAIS DAS MULLERES.

Os datos da Enquisa Estrutural a Fogares amosan que as mulleres teñen os seus centros de traballo no mesmo concello de residencia en maior medida que os homes (65,6% fronte a 53,5%). Aínda que contar ou non con permiso ou licenza de condución non é a única variable que incide nestes datos, o certo é que non ter a posibilidade de desprazarse autonomamente a outros concellos limita as posibilidades de conseguir traballos fóra do propio concello de residencia.

As diferenzas obsérvanse tamén no medio de transporte utilizado desde a vivenda ata o centro de traballo, pois mentres preto de 3 de cada 4 homes usan o transporte privado, 3 de cada 5 mulleres usan este medio de transporte. Aínda que o transporte público podería ser unha alternativa, 2 de cada 3 mulleres afirman non utilizalo porque non hai servizo alí onde van ou a frecuencia é escasa.

A insuficiencia dunha rede de transporte público de calidade en moitos territorios de Galicia ten un impacto de xénero moi importante, pois probablemente dificulta as posibilidades de inserción laboral de moitas mulleres.

ALGÚNS DATOS DESTACABLES

Dispersión xeográfica.

- Existen 61.647 entidades singulares (áreas habitables recoñecidas cunha denominación específica) en todo o estado español, 31.246 están en Galicia e 10.492 na provincia da Coruña. Polo que o 49% das entidades singulares de poboación de España están en Galicia.
- 1 de cada 3 núcleos de poboación de España están en Galicia.
- Problemáticas derivadas que acrecentan as desigualdades: illamento social, maior invisibilización da violencia de xénero, dificultade de acceso aos recursos e servizos.

COMARCAS	
DENSIDADE DE POBOACIÓN	
Baixa (-50)	Alta (+200)
Arzúa, Ortegal, Terra de Melide, Xallas, Eume, Terra de Soneira, Ordes	A Coruña, Barbanza, Ferrol, Santiago

Baixo grao de urbanización.

- 63 dos 93 concellos da provincia contan cunha urbanización baixa.
- Ata 8 das 18 comarcas da provincia están conformadas na súa totalidade por concellos de urbanización baixa (Xallas, Terra de Soneira, Terra de Melide, Ortegal, Ordes, Muros, A Barcala e Arzúa).
- Problemáticas derivadas que acrecentan as desigualdades: menores oportunidades laborais, especialmente para as mulleres; e maior presenza de roles e estereotipos de xénero.

COMARCAS	
GRAO DE URBANIZACIÓN	
Baixo (100%)	Medio-Alto (+50%)
Xallas, Terra de Soneira, Terra de Melide, Ortegal, Ordes, Muros, A Barcala, Arzúa	Barbanza, A Coruña, Eume, Ferrol

Limitado acceso ao vehículo privado.

- No ano 2016 rexistrábase aínda unha fenda de 20 puntos porcentuais nas taxas de mulleres e homes maiores de idade con permiso ou licenza de condución na provincia da Coruña (84% dos homes maiores de idade contan con permiso ou licenza fronte ao 64% das mulleres).

COMARCAS	
FENDA NAS TAXAS	
Altas (+25%)	Baixas (-20%)
Ortegal, Terra de Soneira, Terra de Melide, Arzúa e O Sar	Santiago, A Coruña, Barbanza, Noia, Ferrol

Escaseza de transporte público.

- O 66% das mulleres galegas non empregan o transporte público para ir ao traballo porque "non hai servizo alí onde van ou a frecuencia é escasa".
- En Galicia as mulleres teñen os seus centros de traballo no mesmo concello de residencia en maior medida que os homes (65,6% fronte a un 53,5%).

COMARCAS	
EMPREGO DO TRANSPORTE PÚBLICO	
Máis	Menos
Área da Coruña e Área de Santiago	Áreas da Coruña Suroriental, Costa da Morte, Barbanza-Noia e Ferrol-Eume-Ortegal

* As fontes empregadas poden consultarse no capítulo correspondente da diagnose.

3 / EDUCACIÓN

BREVE INTRODUCIÓN

Na análise da realidade do sistema educativo buscouse, por unha banda, identificar as desigualdades de xénero que perviven a día de hoxe entre o alumnado, o profesorado, pero tamén entre a poboación xeral a través do seu nivel formativo. E por outra, analizar a base explicativa da situación diferencial que viven mulleres e homes no ámbito educativo e comprobar o impacto dos roles e estereotipos de xénero na configuración dos itinerarios formativos que seguen.

A historia do sistema educativo en España e en Galicia, ao igual que sucede na maior parte dos ámbitos de análise da diagnose, foi marcadamente discriminatoria para as mulleres, pois dende a idade media, o acceso á educación formal foi exclusivo para homes.

A primeira lei de educación que fai alusión á educación das mulleres é a Lei Moyano (1857), que divide a ensinanza en elemental e superior, sendo a primeira obrigatoria para nenos e nenas. Esta lei, que facilitaba o acceso das nenas á educación, establecía unha educación segregada por sexos, onde as mulleres só recibían leccións de costura, tarefas do lar e hixiene doméstica. Esta lei mantívose vixente ata 1970, cando entra en vigor a Lei Xeral de Educación, que comprendía por primeira vez un mesmo currículo para ambos sexos e permitía escolas mixtas.

No ano 1990 apróbase a Lei Orgánica Xeral do Sistema Educativo, ampliando a idade de ensinanza obrigatoria ata os 16 anos e recoñecendo a discriminación que se realizaba por sexos no entorno educativo. Xa nas últimas décadas, aprobáronse en 2006 a Lei Orgánica de Educación, e en 2013 a Lei Orgánica para a Mellora Educativa. En ambas lexislacións recóllense principios de igualdade como: "*o desenvolvemento na escola, dos valores que fomenten a igualdade efectiva entre homes e mulleres*". Non só a lexislación en materia de educación dos últimos anos recolle os principios coeducativos. A Lei Orgánica 3/2007, do 22 de marzo, para a igualdade efectiva entre mulleres e homes recoñece no seu artigo 23 que "*o sistema educativo incluirá nos seus fins a educación no respecto dos dereitos e liberdades fundamentais e na igualdade de dereitos e oportunidades entre mulleres e homes. Así mesmo, o sistema educativo incluirá dentro dos seus principios de calidade, a eliminación dos obstáculos que dificultan a igualdade efectiva entre mulleres e homes e o fomento da igualdade plena entre unhas e outros*".

No ámbito autonómico existen tamén normativas nas que se establecen diversos instrumentos cos que se procura acadar a educación e a formación en igualdade entre mulleres e homes. Neste sentido, destaca o Decreto lexislativo 2/2015 polo que se aproba o texto refundido das disposicións legais da Comunidade Autónoma de Galicia en materia de igualdade. Nel recóllense diversos artigos nos que se marcan diferentes pautas sobre o currículo en materia de igualdade e a procura da erradicación dos prexuízos nos centros docentes.

As principais conclusións extraídas do capítulo dedicado ao estudo do sistema educativo sintetízanse a continuación.

PRINCIPAIS CONCLUSIÓNS

- A escola está considerada como un dos axentes socializadores máis importantes.
- Aínda que non de maneira intencionada, na escola continúan a reproducirse estereotipos e roles patriarcais.
- En termos xerais, as mulleres dispoñen dun nivel formativo inferior ao dos homes.
- Presenza de roles e estereotipos de xénero que afectan de xeito diferencial a homes e a mulleres no seu itinerario formativo.
- As mulleres son maioría nas universidades galegas pero nos estudos de doutorando apenas chegan ao 50% do total.
- Desigual incorporación de mulleres e homes na función docente segundo as etapas educativas.

A ESCOLA ESTÁ CONSIDERADA COMO UN DOS AXENTES SOCIALIZADORES MÁIS IMPORTANTES

Precisamente na etapa escolar confórmase a identidade de xénero, e os comportamentos e os contidos visualizados a idades temperás xogan un papel determinante neste sentido. A socialización producida na etapa escolar está condicionada por varios factores: o grupo de iguais, o profesorado, o comportamento doutras nais e pais, os contidos dos libros de texto, etc. A visualización de todos estes factores determina as pautas de comportamento, xa que na escola non só se aprenden os coñecementos explícitos no currículo escolar. Certas pautas e destrezas veñen dadas polo currículo oculto, que é diferente para nenas e nenos, o que provoca desigualdades de base que se fan máis aparentes en etapas posteriores de desenvolvemento.

AÍNDA QUE NON DE MANEIRA INTENCIONADA, NA ESCOLA CONTINÚAN A REPRODUCIRSE ESTEREOTIPOS E ROLES PATRIARCAIS.

Estes estereotipos non só xeran unha connotación pexorativa sobre o sexo feminino, senón que limitan e restrinxen as actuacións das mulleres, pero tamén dos homes. O xénero entendido como a construción social edificada sobre a variable biolóxica sexo, crea un comportamento esperado para homes e mulleres polo mero feito de selo. É o comportamento percibido pola sociedade como "correcto" e encóntrase moi interiorizado e naturalizado. Ás mulleres atribúeselles o rol de coidadoras, relacionado co ámbito privado-doméstico, máis afastado da vida pública e da participación social e comunitaria.

EN TERMOS XERAIS, AS MULLERES DISPOÑEN DUN NIVEL FORMATIVO INFERIOR AO DOS HOMES.

O nivel formativo da poboación en Galicia é relativamente máis baixo ao que se rexistra no conxunto do Estado, algo que afecta en maior medida ás mulleres. Na análise dos datos compróbase que estes teñen unha lectura xeracional, pois aínda que as mulleres hoxe en día acceden cada vez máis á educación superior, e incluso en maior medida que os homes, existe un grupo moi importante de mulleres maiores na provincia da Coruña que tiveron enormes dificultades para acceder á educación regrada ou continuar cos seus estudos unha vez rematada a Educación Primaria. Unha realidade que ten unha especial incidencia en comarcas como Xallas, Terra de Soneira ou Muros, pois a diferenza entre mulleres e homes sen estudos ou analfabetos/as sitúase en torno aos 10 puntos porcentuais.

A tendencia observada dos últimos anos mostra, porén, que tanto no caso dos homes como das mulleres a porcentaxe de poboación con Educación Primaria ou menor rango de estudos vaise reducindo, pero especialmente no caso das mulleres. Do mesmo xeito, aumenta a poboación con Estudos Superiores, tamén en maior medida para as mulleres que para os homes. Neste sentido, nos grupos de idade de 26 a 45 anos, poboación que na maioría dos casos rematou a súa etapa formativa, a porcentaxe de mulleres que rexistran estudos de terceiro grao é maior que a porcentaxe de homes.

PRESENZA DE ROLES E ESTEREOTIPOS DE XÉNERO QUE AFECTAN DE XEITO DIFERENCIAL A HOMES E A MULLERES NO SEU ITINERARIO FORMATIVO.

Na análise sobre alumnado das etapas non universitarias atópanse tamén varias cuestións destacables. En primeiro lugar, chaman a atención os datos diferenciais nas taxas de graduación tanto en Educación Secundaria Obrigatoria como en Bacharelato. Neste sentido, son máis as mulleres que poden acceder aos estudos de Bacharelato ao ter superada a ESO, pois contan cunha taxa de graduación na ESO 10 puntos porcentuais superior á deles. Esta diferenza acentúase ao analizar os datos das taxas de graduación en Bacharelato, pois a diferenza aumenta ata os 20 puntos porcentuais.

Destes datos despréndese que as mulleres teñen maiores opcións para continuar a súa formación académica, mentres que no caso dos homes existe un maior abandono dos estudos ou unha maior incorporación á Formación Profesional. De feito, 3 de cada 4 persoas que optan pola Formación Profesional Básica son homes, e 3 de cada 5 persoas matriculadas en Ciclos Formativos de Grao Medio tamén o son. Ademais, o abandono educativo temperá é significativamente maior entre os rapaces que entre as rapazas, situándose no ano 2016 no 22% para eles e no 15% para elas.

O abandono educativo temperá e os diferentes resultados académicos de homes e mulleres son fenómenos cun compoñente de xénero moi destacado para os que existen numerosas hipóteses explicativas. Algunhas delas pasan por sinalar a falta de referentes masculinos nas primeiras etapas educativas, pero tamén as propias diferenzas culturais, os estereotipos e os roles de xénero poden estar xogando un papel fundamental neste fenómeno.

Neste senso, non hai que esquecer que o sistema educativo baséase na obediencia e a subordinación do alumnado con respecto ao profesorado, unha relación de poder que entronca coa socialización de homes e mulleres e que, por tanto, pode afectar de xeito diferencial a homes e mulleres no seu itinerario formativo.

Por outro lado, constátase que á hora de que rapazas e rapaces escollan os seus itinerarios formativos os estereotipos de xénero entran en xogo. Así o mostran os datos de matriculación da formación profesional, pois existen determinadas familias formativas nas que se matriculan maioritariamente mulleres e noutras nas que as mulleres apenas están representadas. Neste sentido, os ciclos das familias formativas como "*Imaxe persoal*" ou "*Téxtil, confección e pel*" están marcadamente feminizados. Pola súa banda, en cursos de familias formativas como "*Transporte e mantemento de vehículos*", "*Madeira, moble e cortiza*" ou "*Electricidade e electrónica*" a presenza de mulleres é moi reducida, contando cun alumnado moi masculinizado.

Tamén no Bacharelato, segundo os datos do curso 2016/17 analizados no capítulo, as modalidades de Humanidades e Artes contan cunha maior presenza de mulleres (65,3% e 68,8% respectivamente), mentres que na modalidade de Ciencias e Tecnoloxía as mulleres perden peso en favor dos homes (45% de mulleres). Situación que se replica na etapa universitaria, pois nas áreas científicas de Ciencias da Saúde, as mulleres representan a case 3 de cada 4 persoas matriculadas, mentres que na rama de Enxeñería e Arquitectura sucede xustamente o contrario, pois os homes representan a cerca de 3 de cada 4 persoas matriculadas.

En base a todo isto, é importante desenvolver programas de motivación e orientación vocacional dirixidos ao alumnado da ESO, Bacharelato e Formación Profesional, dende unha perspectiva de xénero, poñendo o foco nos rapaces, para intentar rachar co seu maior absentismo escolar e abandono dos estudos a idades temperás, e nas rapazas, para intentar achegalas a aqueles estudos de perfil máis científico e tecnolóxico.

Os datos tamén reflicten algúns cambios salientables en ámbitos de estudos como a Medicina ou o Dereito, carreiras e profesións historicamente masculinizadas que hoxe en día contan cunha presenza maioritaria de mulleres, e que ten a súa consecuencia na conquista laboral de sectores nos que as mulleres apenas estaban representadas ata non hai moito tempo. Máis difícil parece a incorporación de homes a profesións historicamente feminizadas como as de Maxisterio ou Enfermería, pois, segundo os datos do Sistema Universitario de Galicia, a súa presenza nestes ámbitos de estudo é moi minoritaria. Neste sentido, parece que as mulleres son as que están a liderar os cambios que se están a dar na sociedade de cara a reducir a segregación horizontal no sistema educativo e, por tanto, no mercado laboral. Cambios que no caso dos homes estanse a producir a un ritmo moito máis lento.

AS MULLERES SON MAIORÍA NAS UNIVERSIDADES GALEGAS PERO NOS ESTUDOS DE DOUTORANDO APENAS CHEGAN AO 50% DO TOTAL.

No ano 2016, último ano para o que se teñen datos, unicamente o 49,2% das teses doutorais aprobadas foron realizadas por mulleres, algo que non sería esperable se temos en conta que as mulleres son maioría nas universidades galegas. O feito de que as idades nas que se aproban a maior parte das teses doutorais comprendan entre os 30 e os 39 anos, pode condicionar que a maternidade xogue un papel importante para que algunhas mulleres decidan non continuar cos estudos de doutoramento, algo que pode ter unha menor influenza no caso dos homes.

DESIGUAL INCORPORACIÓN DE MULLERES E HOMES NA FUNCIÓN DOCENTE SEGUNDO AS ETAPAS EDUCATIVAS.

Nas primeiras etapas educativas a gran parte do profesorado son mulleres, mentres que na etapa universitaria a situación invértese.

No tocante á análise do profesorado, obsérvanse tamén diferenzas salientables por sexo, repetíndose certos patróns e roles de xénero tradicionais. Neste sentido, naquelas etapas de traballo coa infancia e con nenas e nenos a porcentaxe de mestras é moi superior ao de mestres (84,3% fronte a 15,7%), polo que nas aulas da rapazada máis cativa establécese unha extensión dos roles tradicionais de xénero, que outorgan o papel de coidadoras ás mulleres. En etapas, sucesivas, a porcentaxe de mulleres segue a ser moi elevada.

Esta situación é completamente inversa nas etapas universitarias, pois o profesorado está conformado principalmente por homes. Concretamente, no conxunto das universidades galegas no curso 2015-2016, máis do 60% do profesorado universitario eran homes, mentres que as mulleres representaban menos dun 40%. Así mesmo, a situación varía moi significativamente ao analizar as diferentes categorías do profesorado, pois obsérvase que soamente nas categorías con maior inestabilidade laboral existe unha leve maioría de mulleres. Estes datos amosan, polo tanto, unha clara situación de desigualdade entre o profesorado universitario, moi relacionada co concepto de teito de cristal.

En resumo, aínda de que nas últimas décadas déronse importantes pasos cara á paulatina incorporación das mulleres ao ámbito educativo, e para conseguir unha democratización da educación nas escolas e universidades, seguen existindo eivas derivadas da cultura patriarcal imperante na nosa sociedade. Isto supón que, na actualidade, pese a que mulleres e homes simulan partir dunha situación de igualdade de oportunidades, na práctica isto non se traduce en resultados equilibrados dende o punto de vista do xénero. O contexto

sociocultural, aínda moi impregnado de roles e estereotipos tradicionais, segue a condicionar o nivel formativo, tipo de estudos e ascenso profesional de mulleres e homes. Ao mesmo tempo, o propio sistema educativo segue a estar cargado dun importante simbolismo sexista, polo que debe apostarse por un modelo verdadeiramente coeducativo nas aulas, para intentar rachar coa visión androcéntrica do mundo e poder desenvolver o potencial de cada persoa con independencia do seu sexo. Integrar a perspectiva de xénero en todas as etapas da Educación pode ser o primeiro paso para construír unha sociedade máis equitativa e xusta, na que as diferenzas entre mulleres e homes non se traduzan en desigualdades, senón en oportunidades.

ALGÚNS DATOS DESTACABLES

Menor nivel formativo das mulleres.

- No ano 2011 había un 13,5% de mulleres analfabetas ou sen estudos na provincia da Coruña fronte a un 8,3% de homes.
- Existe unha situación desigual por idades na provincia da Coruña:
  - Entre as maiores de 65 existen máis mulleres analfabetas ou sen estudos que homes, e menos mulleres con estudos superiores.
  - Entre as menores de 45 hai unha proporción maior de mulleres con estudos superiores que de homes.

COMARCAS	
Maior desigualdade no nivel formativo	Menor desigualdade no nivel formativo
Xallas, Terra de Soneira e Muros	Santiago e Coruña

Maior abandono educativo temperá dos homes.

- No 2015 as taxas de graduación na ESO e Bacharelato son máis altas entre as mulleres que entre os homes da provincia (ESO 89% mulleres - 79% homes; Bacharelato 71% mulleres - 56% homes).
- En 2014 o abandono educativo temperá en Galicia afectou ao 22% dos rapaces e ao 15% das rapazas.

Itinerarios formativos estereotipados.

- A vía académica maioritaria elixida polos homes da provincia durante o curso 2016 e 2017 foi a Formación Profesional (Básica 73%; Media 60% e Superior 56%). As mulleres decántanse en maior medida polo Bacharelato (52%) e a Universidade (55%).
- Durante o curso 2015-2016, na FP Media de Imaxe Persoal as mulleres representaban o 93% das persoas matriculadas, mentres que en Electricidade representaban o 10,3% do total. Na Universidade, en carreira relacionadas cas CC. da Saúde representaban un 73,3% e en Arquitectura un 28,1%.

Teito de cristal na vida académica.

- No curso 2016/2017 rexistrouse en Galicia un maior número de mulleres matriculadas en bacharelato (52%) e na Universidade (55,6%) que de homes.
- No curso 2015/2016 o 62,9% das persoas graduadas nas universidades galegas foron mulleres.
- No ano 2016 un 49,2% das teses aprobadas en Galicia foron realizadas por mulleres. O rango de idade predominante entre as mulleres que aproban as súas teses é de 30 a 39 anos, polo que é posible que a maternidade xogue un papel importante para que algunhas mulleres decidan non continuar cos estudos de doutoramento.

Segregación entre o profesorado.

- No curso 2016/2017 o 84,3% do profesorado de educación infantil e primaria da provincia eran mulleres.
- No curso 2015/2016 o 60,5% do profesorado das universidades da provincia eran homes.
- No curso 2015/2016 nas universidades da provincia as mulleres eran minoría en todas as categorías profesionais, salvo nas de axudante, onde representaban o 51,1% do total.
- No curso 2015/2016 só o 22,8% do profesorado catedrático das universidades da provincia eran mulleres.

* As fontes empregadas poden consultarse no capítulo correspondente da diagnose.

4 / TRABALLO REPRODUTIVO

BREVE INTRODUCIÓN

O traballo reprodutivo ou da reprodución comprende os traballos destinados a satisfacer as necesidades do fogar e da familia. Diferénciase do traballo produtivo, ou de produción de bens ou servizos, en que este é o único recoñecido económica e socialmente. É dicir, o traballo reprodutivo realizado polas persoas que conforman o fogar, co que se proporcionan servizos de preparación de alimentos, limpeza do fogar, coidado de nenos e nenas e persoas maiores, entre outros, non vén recoñecido nas contas económicas nacionais, aínda que o seu valor económico é moi significativo.

O traballo reprodutivo circunscribiuse tradicionalmente ao ámbito privado da esfera doméstica, polo que tamén se define como traballo doméstico.

Ao longo da historia o traballo reprodutivo foi asignado principalmente ás mulleres, considerándose parte da súa experiencia vital, xunto co ámbito da familia, o da maternidade e o afectivo. Pero lonxe de romperse co desequilibrio existente entre o reparto e a distribución dos tempos vitais dedicados ás diferentes esferas, e coa asignación histórica das tarefas domésticas e de coidado ás mulleres, na actualidade séguese perpetuando a súa orientación tradicional ao ámbito privado e ao seu rol doméstico. E aínda que o traballo remunerado fóra do ámbito doméstico é unha posibilidade realizable e un dereito lexítimo, tamén é unha opción difícil. A tensión prodúcese ao non verse alterada en consecuencia a tradicional división sexual do traballo, e os problemas de conciliación pasan a ser a causa e á vez o efecto de situacións de desigualdade entre mulleres e homes.

Tal e como poñen de manifesto diferentes estudos e enquisas consultadas, a maior parte da carga familiar e dos traballos domésticos recaen aínda a día de hoxe nas mulleres. Estas, en moita maior medida que os homes, adoitan experimentar un conflito entre a "familia" e o "traballo" dado que o uso dos tempos entre mulleres e homes non se realiza de forma igualitaria, e isto contribúe á reprodución das desigualdades de xénero.

Así mesmo, tamén se dan cambios na organización e na composición do modelo tradicional de familia nuclear, integrándose outros modelos de familias. E como é lóxico pensar, as dificultades de conciliación manteñen unha estreita relación non só co tamaño do fogar, senón co tipo de fogar, e coa existencia ou non dunha parella, de fillos e fillas menores ou de persoas adultas dependentes.

A situación diferencial entre homes e mulleres ten a outra cara da moeda na esfera produtiva do traballo. Por unha banda, obsérvase unha maior inactivi-

dade das mulleres na esfera produtiva, por mor da súa maior participación na esfera reprodutiva; e por outra, obsérvase que teñen maiores dificultades para incorporarse á esfera produtiva, sobre todo en determinadas idades. Polo que existen penalizacións profesionais á maternidade, e non tanto á paternidade. Polo tanto, a orixe de moitas das desigualdades observadas derivan do traballo reprodutivo e da posición que mulleres e homes ocupan nel.

Neste capítulo da diagnose procurouse poñer en valor o traballo reprodutivo, analizouse a posición diferencial homes e mulleres, e o impacto que a asunción do traballo reprodutivo ten sobre a esfera produtiva. A continuación recóllense as principais conclusións extraídas do capítulo.

PRINCIPAIS CONCLUSIÓNS

- Desequilibrio na asunción das responsabilidades familiares e tarefas do fogar.
- As mulleres son as principais provedoras de coidados.
- A falta de corresponsabilidade na asunción das tarefas reprodutivas e de coidados trae consigo maiores dificultades para que as mulleres poidan incorporarse e permanecer no mercado laboral.
- Os recursos de conciliación, tanto públicos coma privados, son escasos.

DESEQUILIBRIO NA ASUNCIÓN DAS RESPONSABILIDADES FAMILIARES E TAREFAS DO FOGAR.

Os datos analizados para a provincia da Coruña amosan unha situación moi desigual entre mulleres e homes que incluso pode verse acentuada en función dalgunhas variables sociodemográficas ou territoriais. Neste sentido, a través da *enquisa de Compartimos Plan dirixida á poboación xeral*, observouse que as mulleres enquisadas dedican de media 45 minutos máis ao día ás tarefas do fogar que os homes enquisados, pois elas dedican a estas tarefas 2 horas e 16 minutos fronte a 1 hora e 30 minutos que dedican os homes. Esta diferenza aumenta significativamente entre as persoas maiores de 65 anos e tamén entre a poboación residente en concellos pequenos de menos de 5.000 habitantes. A pervivencia de roles e estereotipos de xénero xogan un papel fundamental á hora de explicar os datos diferenciais rexistrados entre homes e mulleres, e isto porque a tradicional división do traballo foi modelando os roles de xénero socialmente establecidos para mulleres e para homes, asociando o xénero masculino ao traballo produtivo e o xénero feminino ao traballo reprodutivo ou doméstico, algo moi palpable cando se analizan as diferenzas entre persoas que teñen fillas e fillos e persoas que non teñen. Pois aínda que o tempo dedicado a tarefas do fogar aumenta tanto en homes como en mulleres cando teñen fillos e fillas, compróbase que o tempo aumenta sobre todo para as mulleres, asumindo elas, en maior medida que os homes, os roles de coidado.

A situación varía tamén en función das diferentes zonas xeográficas da provincia, pois as áreas comarcais nas que se rexistran as maiores diferenzas e desigualdades son, segundo a *enquisa de Compartimos Plan*, as de Barbanza-Noia, Costa da Morte e Coruña Suroriental, sendo precisamente as áreas comarcais das grandes cidades as que rexistran as menores diferenzas entre homes e mulleres no uso do tempo para tarefas do fogar. Estes datos da enquisa veñen confirmados polos datos do Censo de Poboación e Vivendas, nos que se constata que as comarcas nas que os homes teñen unha maior implicación no traballo doméstico son Santiago, A Coruña, O Sar e Ferrol, todas elas correspóndense coas áreas comarcais nas que se observaron as menores diferenzas entre homes e mulleres nas horas dedicadas a tarefas do fogar. Pola súa parte, a menor implicación dos homes no traballo reprodutivo observouse nas comarcas de Xallas, Terra de Soneira, Ordes e Arzúa, pertencentes ás áreas comarcais da Costa da Morte e da Coruña Suroriental. E polo que respecta ás mulleres, as comarcas onde se rexistran as porcentaxes máis altas de mulleres que se encargan da maior parte das tarefas do fogar son Barbanza, Bergantiños e Arzúa, comarcas pertencentes ás áreas comarcais de Barbanza-Noia, Costa da Morte e Coruña Suroriental.

AS MULLERES SON AS PRINCIPAIS PROVEDORAS DE COIDADOS.

En base aos datos analizados constátase, por tanto, que existe unha baixa corresponsabilidade no traballo doméstico. Isto obsérvase en todos os grupos poboacionais, pero é especialmente significativa entre persoas maiores, entre residentes en concellos pequenos e nas áreas comarcais de Barbanza-Noia, Coruña Suroriental e Costa da Morte. Polo que é necesario desenvolver accións que permitan superar as desigualdades que se dan na esfera reprodutiva do traballo e que teñen o seu reflexo na esfera produtiva.

Polo que respecta ao coidado de menores, os datos do Censo amosan tamén diferenzas significativas entre mulleres e homes. Pero neste caso, as diferenzas rexistradas nas diferentes comarcas poden estar influídas pola propia situación sociodemográfica, pois as comarcas que contan coas maiores taxas de natalidade son as que contan coas maiores porcentaxes de homes coidadores. En calquera caso, en todas as comarcas o número de mulleres coidadoras de menores de 15 anos supera ao de homes, e a nivel provincial as mulleres supoñen un 45% máis que os homes que coidan menores.

Respecto ao coidado de persoas doentes, no Censo de 2011 rexistrouse un 48% máis de mulleres coidadoras que de homes a nivel provincial, pero incluso nalgunhas comarcas como Terra de Soneira, Fisterra e Muros as mulleres coidadoras practicamente dobran ao número de homes coidadores, ao supoñer entre un 90% e un 110% máis. Pola súa parte, os datos da Enquisa Estrutural a Fogares para Galicia amosan unha tendencia positiva cara á redución das desigualdades na asunción dos coidados de persoas con dependencia. Así, no ano 2007 había un 161% máis de coidadoras que de coidadores, mentres que no 2017 había un 69% máis. É destacable que as diferenzas redúcense especialmente no grupo de idade de menores de 45 anos, o que ten que ver cun incremento da asunción deste traballo por parte dos homes, pero tamén coa significativa redución de mulleres coidadoras neste grupo de idade, probablemente por unha maior incorporación ao traballo produtivo por parte destas. En calquera caso, a día de hoxe a situación aínda presenta unha situación desigual, polo que é necesario seguir camiñando cara á corresponsabilidade tamén no traballo de coidado de persoas dependentes.

A FALTA DE CORRESPONSABILIDADE NA ASUNCIÓN DAS TAREFAS REPRODUTIVAS E DE COIDADOS TRAE CONSIGO MAIORES DIFICULTADES PARA QUE AS MULLERES POIDAN INCORPORARSE E PERMANECER NO MERCADO LABORAL.

A desigual asunción do traballo reprodutivo ten un forte impacto no traballo produtivo.

A través da enquisa á poboación xeral de Compartimos Plan comprobouse o impacto que casarse ou vivir en parella tivo na vida profesional das persoas enquisadas da provincia; un impacto que se incrementa cando se teñen fillos e fillas. Neste sentido, son dous os aspectos que amosan maiores diferenzas entre homes e mulleres que tiveron fillos ou fillas: a redución da actividade laboral, que afectou a un 37,3% das mulleres enquisadas fronte a tan só un 7,8% dos homes, e a interrupción do traballo durante un ano ou máis, co 30,6% das mulleres afectadas fronte ao 2,9% dos homes. Ademais, 4 de cada 10 mulleres enquisadas (41,2%) viron limitadas as súas oportunidades de promoción, porcentaxe que descende ao 16,7% no caso dos homes. No índice de penalizacións profesionais á maternidade, construído en base ás respostas da enquisa, compróbase que os valores máis altos rexístranse na área comarcal da Costa da Morte, seguida das áreas de Barbanza Noia e da Coruña Suroriental, datos que corresponden coas maiores desigualdades observadas nesta áreas na asunción do traballo reprodutivo.

Así mesmo, da diagnose realizada despréndese que a maioría das empresas non favorecen a conciliación da vida laboral e familiar ao non dispoñer de medidas estables de conciliación, facilitando soamente a ausencia ao traballo en momentos puntuais. As medidas que facilitan de xeito estable a conciliación (excedencias, as reducións de xornada ou os permisos parentais), non chegan nin á metade da poboación asalariada, polo que é necesario impulsar accións de sensibilización que impliquen ao tecido empresarial.

OS RECURSOS DE CONCILIACIÓN, TANTO PÚBLICOS COMA PRIVADOS, SON ESCASOS.

Ante a realidade observada, na que as mulleres asumen a maior parte do traballo reprodutivo e, á vez, esta maior asunción repercute nas posibilidades de desenvolvemento do traballo produtivo, as medidas de conciliación da vida laboral e familiar consolídanse como ferramentas necesarias para conseguir que as mulleres, e tamén algúns homes, poidan manterse no mercado laboral; poidan liberarse da sobrecarga de traballo que asumen; e poidan acadar a súa independencia económica. Isto repercute tamén nunha mellora da autoestima

ao percibirse a si mesmas non só como nais, senón tamén como parte produtiva máis alá do ámbito doméstico.

Segundo os datos da Enquisa Estrutural a Fogares para o ano 2016, tan só un 42,5% das persoas asalariadas consideran que a empresa preocúpase suficientemente polos problemas dos/as traballadores/as con cargas familiares. A situación atopada mostra, porén, a necesidade de seguir traballando co tecido empresarial para fomentar e impulsar as medidas de conciliación.

Respecto aos centros de día de maiores, a análise das taxas de cobertura amosa deficiencias nos recursos de conciliación. Neste sentido, 10 das 18 comarcas están moi por debaixo das 10 prazas en centros de día para persoas maiores por cada mil habitantes maiores de 65 anos. Esta situación dáse nun contexto demográfico no que a esperanza de vida continúa a medrar, polo que é un problema que irá en aumento e afecta máis ás mulleres. Isto debido a súa maior esperanza de vida e aos roles de coidados que a sociedade patriarcal atribúelles. Así mesmo, no cómputo xeral hai un 39,6% de prazas de titularidade pública por un 49,9% de prazas de iniciativa privada (e un 10,5% de titularidade social, aportadas polas Comarcas de Bergantiños e A Coruña), o que dá conta do carácter económico da conciliación.
Así mesmo, os centros de día para persoas con discapacidade son minoritarios, priman os centros ocupacionais ou residencias. Obsérvase que a maioría destes centros son de iniciativa social, un 71%, polo que o 29% restante é de iniciativa pública.

No referido ás escolas infantís, 7 comarcas (Arzúa, Eume, Noia, Fisterra, Barbanza, Ordes e A Barcala) están por debaixo da taxa de cobertura do 33% á que fai referencia a UE. No cómputo de prazas, o 56% son prazas de titularidade pública, o 34% de titularidade privada, e o 10% de entidades privadas de iniciativa social. Tan só nas comarcas de Noia e Coruña, o número de prazas públicas é inferior ao 50% respecto do total de prazas da comarca.

ALGÚNS DATOS DESTACABLES

Baixa valorización social do traballo reprodutivo.

- Se o traballo reprodutivo fose contabilizado suporía o 33% do PIB de Galicia; 28.000 millóns de euros (segundo datos da conta satélite de produción doméstica do ano 2010).
- Segundo os datos da conta satélite de produción doméstica, un 70,2% do valor engadido bruto doméstico galego foi xerado por mulleres.
- No ano 2011, o 59% das mulleres da provincia realizaban a maior parte das tarefas do fogar fronte ao 23% dos homes.

PORCENTAXE DE HOMES QUE SE ENCARGAN DA MAIOR PARTE DAS TAREFAS	
Máis baixo (-22%)	Máis alto (+28%)
Xallas, Terra de Soneira, Ordes e Arzúa	Santiago, A Coruña, O Sar e Ferrol

Desequilibrio nos usos do tempo.

- As mulleres da provincia dedican 45 minutos ao día máis que os homes a tarefas domésticas, desigualdades que, segundo a enquisa realizada á poboación, aumentan nos seguintes supostos:

– Entre a poboación de máis de 65 e máis anos (a diferenza entre o tempo que dedican as mulleres e os homes é de 3:34 horas).
– Nos concellos pequenos (a diferenza entre o tempo que dedican as mulleres e os homes é de 1:31 horas).
– Entre a poboación sen estudos superiores (a diferenza entre o tempo que dedican as mulleres e os homes é de 1:36 horas).
– Entre a poboación con fillos e fillas (a diferenza entre o tempo que dedican as mulleres e os homes é de 1:07 horas).

- Existen estereotipos no reparto das tarefas. Segundo o extraído da enquisa realizada, o 68,1% das mulleres enquisadas na provincia fan "sempre ou habitualmente" a colada fronte ao 14,9% dos homes, mentres que o 77,9% dos homes enquisados fan "sempre ou habitualmente" reparacións no fogar fronte ao 16% das mulleres.

FENDAS NO TEMPO DEDICADO A TAREFAS DOMÉSTICAS	
Altas	Baixas
Barbanza-Noia, Costa da Morte e Coruña Suroriental	Santiago, A Coruña, Ferrol-Eume-Ortegal

Fenda de xénero nos coidados.

- No ano 2011, un total de 110.815 mulleres e 76.175 homes na provincia da Coruña responsabilizábanse do coidado de menores de 15 anos.
- No ano 2011, un total de 61.595 mulleres e 41.625 homes na provincia da Coruña responsabilizábanse do coidado de persoas con problemas de saúde.
- Existe unha redución paulatina da fenda de persoas coidadoras. No 2007 en Galicia había un 161% máis de coidadoras que de coidadores, mentres que no 2017 as coidadoras representaban un 69% máis.
- Os datos para o ano 2017 amosan unha redución da fenda de xénero nos coidados entre as persoas menores de 45 anos na comunidade galega.

COMARCAS	
Maiores fenda no coidado de menores (+ de 7%)	Maiores fendas no coidado dependentes (+ de 5%)
Muros, Terra de Soneira, O Sar, Barbanza e Noia	Fisterra, Muros, Terra de Soneira e Barbanza

Penalizacións profesionais á maternidade.

- Segundo os datos recollidos na enquisa realizada, as mulleres da provincia sofren maiores cambios na vida profesionais tras ser nais.

– O 37,3% das mulleres enquisadas viron reducida a súa actividade laboral fronte 7,8% dos homes.
– O 30,6% das mulleres enquisadas interromperon o traballo durante un ano ou máis fronte ao 2,9% dos homes.
– O 41,2% das mulleres enquisadas viu limitadas as súas oportunidades de promoción fronte ao 16,7% dos homes.

- O índice de penalizacións profesionais á maternidade aumenta nos seguintes casos:

– Nos concellos pequenos.
– Entre as persoas sen estudos superiores.

- No ano 2017, o 92,7% das persoas que solicitaron unha excedencia por coidado de fillas/os na provincia da Coruña foron mulleres.
- No ano 2017 o 76% das mulleres que reduciron a súa xornada laboral en Galicia foron mulleres.

ÍNDICE DE PENALIZACIÓNS PROFESIONAIS Á MATERNIDADE	
Máis alto	Máis baixo
Barbanza-Noia, Costa da Morte e Coruña Suroriental	Santiago, A Coruña, Ferrol-Eume-Ortegal

* As fontes empregadas poden consultarse no capítulo correspondente da diagnose.

5 / TRABALLO PRODUTIVO

BREVE INTRODUCIÓN

A configuración do mercado de traballo non pode entenderse sen ter en conta o cambio social que supuxo a incorporación masiva das mulleres ao ámbito do emprego. Un feito que non foi casual nin puntual, senón que foi produto de anos de loitas e reivindicacións feministas. Trátase dun dos fenómenos de maior calado na historia recente e vén acompañado de moitos fenómenos paralelos, como o aumento da presenza das mulleres no sistema educativo en todas as súas etapas ou a diminución da taxa de natalidade.

Así, a participación masiva das mulleres na esfera produtiva do traballo é recente, pero non hai que esquecer que as mulleres sempre ocuparon un papel principal no traballo reprodutivo, doméstico e de coidados. Neste senso, a sociedade patriarcal asignou ás mulleres o rol de coidadora e de ama de casa, o que provocou que o traballo realizado na esfera privada non fose recoñecido dentro do mercado laboral. Mesmo hoxe, na esfera produtiva obsérvase como en moitos casos existe unha extensión dos roles tradicionais de xénero na configuración por sexos do mercado laboral.

En Galicia os primeiros pasos lexislativos en materia de igualdade entre mulleres e homes no ámbito laboral danse no ano 2004 coa aprobación da Lei 7/2004, de 16 de xullo, galega para a igualdade de mulleres e homes. Algúns dos artigos desta Lei derróganse coa aprobación da Lei 2/2007, do 28 de marzo, do traballo en igualdade das mulleres de Galicia. Esta última, específica do ámbito laboral, comprende o cambio e a transformación social que supuxo a masiva e continua incorporación das mulleres ao mercado laboral. Ten como obxectivo buscar a igualdade e a paridade dentro do traballo produtivo, pero tamén toma en consideración as consecuencias do traballo doméstico non remunerado, así como a necesidade de alcanzar unha efectiva conciliación e corresponsabilidade.

No ano 2015, apróbase o Decreto lexislativo 2/2015, do 12 de febreiro, polo que se aproba o texto refundido das disposicións legais da Comunidade Autónoma de Galicia en materia de igualdade, co que as Leis 7/2004 e 2/2007 son derrogadas. Neste decreto lexislativo recóllense unha ampla batería de medidas para a integración da igualdade na política de emprego e relacións laborais. Destacan, especialmente, as medidas de acción positiva nas actividades de formación, o Plan galego de emprego feminino, o fomento do empresariado feminino, actuacións de sensibilización, etc.

Na actualidade, e a pesar das medidas lexislativas desenvoltas polas diferentes Administracións, o mercado de traballo segue a perpetuar as desigualdades de

xénero e a condicionar as oportunidades laborais de mulleres e homes, existindo polo tanto, numerosos aspectos de mellora de cara ao futuro. Os ámbitos de desigualdade na esfera produtiva son múltiples para as mulleres, desde a propia participación no mercado laboral, pasando polas taxas de ocupación e paro, as condicións de traballo e outros moitos. Esta situación de desvantaxe para as mulleres ten enormes repercusións, pois deriva en moitos casos nun maior risco de pobreza asociado non só ao acceso a uns ingresos mínimos froito do traballo produtivo, senón tamén a unha menor cobertura social. Situación que pode ocasionar tamén unha maior dependencia económica, activándose un factor de vulnerabilidade para as mulleres.

Neste senso, o obxectivo principal do estudo do traballo produtivo foi dobre. Por un lado, detectar cales son as diferenzas máis notables entre mulleres e homes no mercado laboral para determinar se estas diferenzas supoñen un impacto diferencial, e polo tanto, axudan a manter desigualdades estruturais entre unhas e outros. E por outro, identificar aquelas liñas de traballo prioritarias para mitigar as desigualdades detectadas.

A continuación recóllense as principais conclusións extraídas do estudo do traballo produtivo.

PRINCIPAIS CONCLUSIÓNS

- Menor participación das mulleres no traballo produtivo.
- As mulleres experimentan maiores dificultades que os homes para acceder ao mercado laboral cando non acadan un nivel formativo determinado.
- “As labores da casa” é a segunda causa de inactividade das mulleres.
- A fenda de xénero nas taxas de ocupación apenas se reduciu nos últimos anos.
- Penalización da maternidade no mercado laboral.
- Segregación sectorial e ocupacional. As mulleres están sobrerrepresentadas nas actividades de coidados.
- Fendas de xénero no emprendemento e desigual participación das mulleres en postos decisorios nas empresas.
- Os empregos aos que acceden as mulleres son de menor calidade.

MENOR PARTICIPACIÓN DAS MULLERES NO TRABALLO PRODUTIVO

Os datos de actividade e inactividade que facilita a Enquisa de Poboación Activa confirman unha redución moi significativa das diferenzas rexistradas entre mulleres e homes nas taxas de actividade nos últimos 20 anos. Unha redución que deriva dun incremento constante da incorporación das mulleres ao sector produtivo, pero esta tendencia crecente das taxas de actividade das mulleres estáncase a partir do ano 2009. No ano 2017 a fenda de xénero nas taxas de afiliación da provincia da Coruña é de 9 puntos porcentuais, o que mostra que aínda hoxe non existe unha igual participación de homes e mulleres na esfera produtiva.

Na análise das taxas de actividade por grupos de idade compróbase que a maioría da poboación nas franxas de idade entre os 30 e os 49 anos sitúase en situación de actividade. Porén, esta situación é diferencial entre mulleres e homes en grupos de idade moi concretos, pois mentres que as diferenzas que se rexistran entre mulleres e homes ata os 34 anos nunca superan os 4 puntos porcentuais, a partir desa idade as diferenzas sitúanse por riba dos 8 puntos, síntoma inequívoco do impacto que a maternidade ten sobre as mulleres na esfera produtiva do traballo, e non sobre os homes.

Por comarcas, Coruña e Santiago presentan as menores fendas nas taxas de afiliación entre mulleres e homes, probablemente o carácter urbano destas facilita a incorporación das mulleres ao contar con maiores oportunidades laborais e maiores recursos de conciliación. Pola súa parte, as maiores fendas nas taxas de afiliación rexístranse nas comarcas de Terra de Soneira, O Sar, Ordes e Terra de Melide.

AS MULLERES EXPERIMENTAN MAIORES DIFICULTADES QUE OS HOMES PARA ACCEDER AO MERCADO LABORAL CANDO NON ACADAN UN NIVEL FORMATIVO DETERMINADO

A Educación Superior favorece unha incorporación igualitaria de homes e mulleres ao mercado de traballo.

En xeral, as mulleres contan cun menor nivel formativo que os homes. Esta situación vén dada pola realidade de moitas mulleres maiores que tiveron dificultades para acceder á formación regrada ou para continuar os seus estudos unha vez rematada a educación primaria. A día de hoxe os datos apuntan cara un maior éxito educativo das mulleres fronte aos homes e un menor abandono educativo temperán.

Ao analizar se as taxas de actividade son diferentes entre homes e mulleres segundo o seu nivel formativo, constátase que apenas existe fenda de xénero entre a poboación con Educación Superior. Pero a situación varía ao baixar o nivel educativo. Así, ao analizar os datos sobre Educación Secundaria, xa sexa na primeira ou na segunda etapa, extráese que entre a poboación maior de 16 anos as taxas de actividade de homes e mulleres con Educación Secundaria presentan unha diferenza entre os 8 e os 11 puntos porcentuais. Pero en termos xerais, obsérvase que é maior a porcentaxe de homes activos no mercado laboral que posúen unha baixa formación que a porcentaxe de mulleres, o que é indicativo das maiores dificultades que experimentan as mulleres para poder acceder ao mercado laboral se non se acada un nivel formativo determinado.

"AS LABORES DA CASA" É A SEGUNDA CAUSA DE INACTIVIDADE DAS MULLERES

Constátase que a asunción dos roles de xénero tradicionais continúan a perpetuarse entre a mocidade.

Entre as razóns para a inactividade de mulleres e homes destaca como principal o feito de estar en situación de retiro, xubilación ou ser pensionista, motivo no que apenas son destacables as diferenzas entre mulleres e homes. Como segunda causa de inactividade aparecen as "*labores da casa*", e neste caso, trátase dunha razón de inactividade moi feminizada (86,8% de mulleres), o que vén poñer de manifesto unha acusada división sexual do traballo, xa que moitas mulleres veñen asumindo gran parte do traballo reprodutivo. Concretamente, ata un 14,8% das mulleres en idade activa na provincia da Coruña non participan no mercado laboral por mor do traballo reprodutivo, mentres que no caso dos homes a porcentaxe redúcese ao 2,5%. Ademais, as "*labores da casa*" son o motivo de inactividade principal xa entre as mulleres de 25 e 34 anos.

As taxas de ocupación son significativamente superiores entre os homes que entre as mulleres.

A FENDA DE XÉNERO NAS TAXAS DE OCUPACIÓN APENAS SE REDUCIU NOS ÚLTIMOS ANOS

A taxa de ocupación dos homes é 8,2 puntos superior á das mulleres. Así mesmo, na análise da evolución das taxas de desemprego compróbase que tan só nos anos máis acusados da crise económica a taxa de desemprego de homes superou á de mulleres, situación que vén probablemente determinada polo impacto que a crise económica tivo en sectores amplamente masculinizados como a construción ou a industria auxiliar vinculada á construción. Neste sentido, destacan os datos sobre a poboación considerada como *cabeza de familia*, pois nos anos nos que o desemprego derivado da crise económica acadou as cotas máis elevadas (2011-2015) o número de homes para os que a persoa de referencia era a parella foi máis elevado que o de mulleres. Situación que muda a partir do ano 2016, no que o desemprego descende significativamente. Polo tanto, aínda que durante a crise económica houbo un cambio de roles en moitos fogares, coa recuperación económica a situación volve ao seu punto de partida e os roles tradicionais de xénero volven a perpetuarse en moitos fogares da Provincia.

Na análise por idades, compróbase que as maiores taxas de ocupación sitúanse nos grupos de idade ente os 30 e os 54 anos, e aínda que se rexistran en todos os grupos fendas significativas entre mulleres e homes, nos grupos de idade entre os 40 e os 54 as fendas están por encima dos 10 puntos porcentuais. Os únicos grupos de idade onde a situación é igualitaria ou incluso cunha maior taxa de ocupación para as mulleres son os que se sitúan por debaixo dos 25 anos ou por riba dos 60 anos.

No referente á taxa de ocupación por sector de formación, as taxas de ocupación só son maiores no caso das mulleres en catro sectores: "*Educación", "Tecnoloxías da información e a comunicación (TIC)", "Agricultura, gandería, pesca, silvicultura e veterinaria"* e *"Servizos*", mentres que no resto de categorías as taxas de ocupación son máis altas entre os homes.

PENALIZACIÓN DA MATERNIDADE NO MERCADO LABORAL

O desemprego dun ano ou máis de duración afecta en maior medida ás mulleres que aos homes na Provincia da Coruña.

Na análise dos datos absolutos de poboación parada existe unha especial situación de desigualdade en dous grupos de idade concretos: o de 30 a 34 anos e o de 40 a 44 anos, cunha fenda entre homes e mulleres de 1.500 persoas en termos absolutos e de en torno a 4 puntos porcentuais en termos relativos. Á hora de buscar explicacións a estas situacións desiguais parece claro que para o grupo de 30 a 34 anos existe unha penalización do mercado laboral para as mulleres por mor da posibilidade de ter fillas ou fillos nestas idades. Esta situación, porén, non afecta de mesmo xeito aos homes que incluso poden verse beneficiados pola preferencia dalgunhas empresas para contratar a un home fronte a unha muller nestas idades. Pola súa parte, a situación das mulleres entre 40 e 44 anos está probablemente relacionada coas taxas de actividade das mulleres, que descende entre os 35 e 39 anos e volve aumentar entre os 40 e os 44 anos. O descenso probablemente vén determinado pola asunción do traballo na esfera reprodutiva e polo coidado de fillos ou fillas, e o aumento, a partir dos 40 anos, ten que ver coa reincorporación ao mercado de traballo e a procura activa de emprego de moitas mulleres tras ter fillas ou fillos. Porén, os datos amosan que esa reincorporación non é doada para moitas mulleres, o que explica que entre os 40 e os 44 anos rexístrense os valores máis altos de mulleres desempregadas.

Polo que respecta ás taxas de paro rexistrado, as diferenzas máis significativas entre homes e mulleres danse nas comarcas de Terra de Soneira, Bergantiños, Ordes e Fisterra, onde as mulleres rexistran taxas de paro que superan en 4 puntos porcentuais ás rexistradas polos homes. Así mesmo, destaca que entre a poboación desempregada de longa duración as mulleres representan o 58,1% do total, porcentaxe que supera o 60% nas comarcas de Fisterra, Terra de Soneira, Ordes e Barbanza.

Parece claro que se o obxectivo é buscar unha situación de igualdade entre mulleres e homes na súa participación na esfera produtiva, é necesario e urxente levar a cabo accións que fomenten a corresponsabilidade. Neste sentido, non hai dúbida de que o traballo reprodutivo de crianza e de coidados é vital e necesario para a sociedade. Porén, o feito de que este traballo en moitos fogares sexa asumido principalmente polas mulleres, e non tanto polos homes, ten un impacto directo na súa participación no traballo produtivo.

SEGREGACIÓN SECTORIAL E OCUPACIONAL. AS MULLERES ESTÁN SOBRERREPRESENTADAS NAS ACTIVIDADES DE COIDADOS.

Os estereotipos e roles de xénero xogan un papel moi importante na configuración por sexos das diferentes ramas de actividade, pois aquelas que contan con maioría de mulleres están moi vinculadas ao traballo de coidados e supoñen, en certa medida, unha extensión da esfera reprodutiva levada ao mercado de traballo. Esta situación obsérvase tamén no ámbito educativo, onde os itinerarios formativos de mulleres e homes están fortemente influenciados polos roles de xénero tradicionais. De igual modo, o propio mercado de traballo contribúe a perpetuar esta situación, pois aínda hoxe mulleres e homes teñen moi difícil a súa entrada en certos nichos de emprego.

Aínda que as mulleres representan o 48,1% da poboación ocupada na provincia, tan só o 25,6% do persoal director e xerente son mulleres.

FENDAS DE XÉNERO NO EMPRENDEMENTO E DESIGUAL PARTICIPACIÓN DAS MULLERES EN POSTOS DECISORIOS NAS EMPRESAS.

O baixo nivel de emprendemento das mulleres foi outro dos aspectos contrastados na provincia. Segundo se desprende dos datos, hai un maior número de homes traballadores independentes e de empresarios con persoal asalariado que de mulleres, que representan o 44,8% e o 36,3% respectivamente.

Ademais, na análise das ocupacións obsérvase moi claramente o denominado "*teito de cristal*", definido como as barreiras, moitas veces invisibles, coas que se atopan as mulleres para progresar nas súas carreiras profesionais e asumir postos de responsabilidade.

Ante estes datos parece necesario desenvolver accións de empoderamento que fomenten o liderado e a autonomía das mulleres, e isto co obxectivo de incentivar tanto o emprendemento como a consecución de postos responsabilidade nas empresas. Non obstante, tamén é necesario sensibilizar ao tecido empresarial co obxectivo de superar o teito de cristal e os roles e os estereotipos de xénero á hora de contratar a mulleres e homes en determinadas ramas de actividade.

OS EMPREGOS AOS QUE ACCEDEN AS MULLERES SON DE MENOR CALIDADE.

A temporalidade e a parcialidade dos contratos inciden especialmente entre as mulleres.

As condicións do traballo marcan outro ámbito de desigualdade entre mulleres e homes. No que respecta á temporalidade, un primeiro punto observado nos datos da EPA foi a fenda de xénero de 7,8 puntos porcentuais entre a porcentaxe de persoas indefinidas, pois entre os homes a porcentaxe é do 76,3%, mentres que entre as mulleres é do 68,6%. Pero ademais, nos datos de contratos rexistrados obsérvase que o crecemento no número de contratos indefinidos rexistrados a partir do 2013 é desigual para mulleres e homes, pois mentres a contratación indefinida a homes aumentou un 66% entre os anos 2013 e 2017, no caso das mulleres o aumento redúcese ao 49%.

Polo que respecta á parcialidade, segundo datos da EPA analizados, 3 de cada 4 persoas ocupadas a tempo parcial na Provincia da Coruña no ano 2017 eran mulleres. Así mesmo, na análise dos contratos rexistrados constátase que dende o ano 2006 ata o 2017 a porcentaxe de contratos a tempo completo vén descendendo paulatinamente para ambos sexos, síntoma dunha maior precariedade. Porén, esta situación volve a ser diferencial, pois en todos os anos obsérvase unha fenda en torno aos 20 puntos porcentuais entre as porcentaxes de contratos a tempo completo que rexistran homes e mulleres. Incluso a partir do ano 2012 a contratación a tempo parcial entre as mulleres supera á contratación a tempo completo. Os datos mostran, por tanto, as maiores dificultades das mulleres para desenvolver o seu traballo na esfera produtiva. Por unha banda, o propio mercado de traballo parece priorizar aos homes no traballo indefinido e a tempo completo, e por outra, a maior asunción do traballo reprodutivo por parte das mulleres dificulta o seu acceso ao emprego en condicións de normalidade e igualdade con respecto aos homes.

Respecto ás Comarcas, as condicións de traballo das mulleres son especialmente precarias nas comarcas de Muros, O Sar e Terra de Melide, especialmente no que respecta á temporalidade; e nas comarcas de Xallas, Terra de Melide, e Ferrol no tocante á parcialidade.

ALGÚNS DATOS DESTACABLES

Menor participación das mulleres na esfera produtiva (provincia da Coruña, 2017).

- Entre os anos 1996 e 2017 a fenda da taxa de actividade entre homes e mulleres reduciuse, pasando de 24,4 puntos porcentuais a 9.
- As mulleres presentan menores taxas de actividade que os homes (50,5% e 59,5%, respectivamente).
- A primeira causa da non participación na esfera produtiva entre as mulleres de 25 a 55 anos son as "labores da casa".
- Durante o período 2010-2017 existe unha participación igualitaria entre mulleres e homes que teñen educación superior.

FENDAS NAS TAXAS DE AFILIACIÓN	
Altas (+9%)	Baixas (-3%)
Terra de Soneira, O Sar, Ordes e Terra de Melide	A Coruña e Santiago

Menor taxa de ocupación e maior taxa de paro nas mulleres (provincia da Coruña, 2017).

- A taxa de ocupación dos homes (51,3%) é maior ca das mulleres (43,1%).
- A taxa de paro das mulleres (14,7%) é maior ca dos homes (13,7%).
- A idade tamén indica diferenzas na taxa de ocupación e de paro:
  - Fendas máis altas na taxa de ocupación dos 40 aos 54 anos (máis de 10 puntos).
  - Fendas máis altas na poboación parada entre os 30 e 34 anos (penalización abandono) e entre os 40 e 44 anos (reincorporación).
- Rexístrase unha maior taxa de paro das mulleres, tamén entre as que teñen estudos superiores (11,7% - 9,2%).

FENDAS NAS TAXAS DE PARO REXISTRADO	
Altas (+4%)	Baixas (-1,5%)
Fisterra, Ordes, Bergantiños e Terra de Soneira	Eume, Betanzos e Santiago

Segregación sectorial e ocupacional (provincia da Coruña, 2017).

- Sobrerrepresentación de mulleres traballando en actividades de coidados (Educación 67,8%; Actividades sanitarias e de servizos sociais 78,8%).
- Sobrerrepresentación de homes nas actividades de construción (89,3%), pesca (80,7%) e transporte e almacenamento (79,7%).
- Só hai un 25,6% de mulleres en cargos directivos e de xerencia, o que mostra un evidente teito de cristal.
- Un 44,8% das persoas autónomas son mulleres.
- Un 36,3% das persoas empresarias con persoal asalariado son mulleres.

Precariedade laboral das mulleres (provincia da Coruña, 2017).

- Maior temporalidade nas mulleres que afecta a un 29,4% das mulleres traballadoras fronte a un 23,1% dos homes traballadores.
- 3 de cada 4 persoas ocupadas a tempo parcial son mulleres. E os motivos principais polo que o están son: non poder atopar un traballo de xornada completa (motivo onde 83,2% son mulleres) e o coidado de nenos/as ou persoas dependentes (motivo onde o 94,2% son mulleres).
- As mulleres supoñen o 68,9% da poboación subempregada no 2017.

FENDAS NA CONTRATACIÓN INDEFINIDA	
Máis altas (+30%)	Máis baixas (-20%)
Xallas, Fisterra, Ferrol, Ortegal, O Sar e Ordes	Barbanza, Muros, Santiago, Bergantiños e A Coruña

* As fontes empregadas poden consultarse no capítulo correspondente da diagnose.

6 / BENESTAR E CALIDADE DE VIDA

BREVE INTRODUCIÓN

As dimensións que compoñen os conceptos de benestar e de calidade de vida son múltiples, aínda que poden sintetizarse en benestar material, benestar físico, benestar emocional e benestar social. O benestar material está determinado principalmente polo nivel de ingresos, o emprego, e as pertenzas, entre outros. Pola súa parte, o benestar físico vén influído polo estado de saúde, as actividades diarias realizadas, a realización de deporte e o ocio, pero tamén pola atención sanitaria que proporcionan os Estados. Polo que respecta ao benestar emocional, na súa medida entran en xogo factores máis subxectivos como a alegría, o concepto que cada persoa teña de si mesma, a autoestima e a ausencia de estrés entre outros. Por último, o benestar social vén definido polas relacións persoais, as amizades, a familia, e o sentimento de pertenza á comunidade. Pero ademais dos mencionados existen outros indicadores de calidade de vida, como son os relacionados co desenvolvemento persoal e a autodeterminación, que veñen influídos pola educación, a competencia persoal, a autonomía, etc.

Ao botar unha mirada atrás no tempo, moitos dos elementos mencionados como indicadores de calidade eran satisfeitos de modo moi desigual para homes e mulleres, e aínda hoxe quedan moitas desigualades por superar. No que respecta ao benestar material cabe recordar que durante a meirande parte do século XX, a figura do *marido* ocupaba o papel de representante legal da muller, polo que, sen o seu permiso, as mulleres non podían dispoñer autonomamente do seu patrimonio. Ademais, a baixa participación das mulleres no mercado laboral repercutía de modo significativo no desequilibrio económico entre mulleres e homes, limitando enormemente a súa autodeterminación. Por outra banda, as limitacións das mulleres no sistema educativo tamén minguaban a súa calidade de vida en termos de desenvolvemento persoal. En definitiva, a fenda na calidade de vida de homes e mulleres nos termos obxectivos indicados era moi acusada.

Xa no século XXI a situación da muller na sociedade mudou radicalmente grazas a súa posición no sistema educativo e a súa maior incorporación ao mercado de traballo, polo que cabería esperar unha redución da fenda existente no benestar e na calidade de vida de homes e mulleres. Pero moitos dos indi-

cadores amosan aínda hoxe unha situación que, lonxe de ser igual, presenta numerosos campos de desigualdade, especialmente ao cruzar a variable sexo con outras variables como por exemplo, a idade.

A continuación recóllense as principais conclusións extraídas do capítulo no que se analizou, dende unha perspectiva de xénero, os diferentes ámbitos e dimensións que compoñen o benestar e a calidade de vida das persoas.

PRINCIPAIS CONCLUSIÓNS

- Unha de cada cinco mulleres da provincia da Coruña non percibe ningún tipo de ingreso.
- As mulleres galegas contan cun salario medio anual de case 5.500€ menos que os homes.
- O importe medio das pensións contributivas dos homes da provincia é un 40% maior ao das mulleres.
- O risco de pobreza e exclusión social ten un maior carácter conxuntural entre os homes que entre as mulleres.
- Os homes contan en termos xerais cun maior benestar físico e emocional.
- As mulleres contan con maiores barreiras para a práctica deportiva.
- O illamento social afecta en maior medida ás mulleres e, en especial, ás maiores de 64 anos.
- As mulleres contan cunha menor participación social.

No ano 2016 ata un 20,6% das mulleres non percibían ningún tipo de ingresos, situación que no caso dos homes afectaba ao 10,7%.

UNHA DE CADA CINCO MULLERES DA PROVINCIA DA CORUÑA NON PERCIBE NINGÚN TIPO DE INGRESO.

Os datos analizados amosan unha clara situación de desigualdade na percepción de ingresos. Aínda que a crise económica afectou especialmente aos homes, as porcentaxes de homes perceptores de ingresos procedentes de traballo nunca foi inferior ao de mulleres. Unha situación que ademais ten o seu impacto na percepción de prestacións, pois ante unha situación de crise económica, os homes contan cunha maior protección ao participar en maior medida da esfera produtiva do traballo e ter dereito a prestacións de desemprego. Neste contexto, evidénciase que moitas mulleres atópanse nunha situación de especial vulnerabilidade ao non contar con ingresos propios e, nalgúns casos, atópanse nunha situación de dependencia total das súas parellas. Esta situación de risco afecta especialmente ás mulleres entre os 50 e os 64 anos, pois mentres o 95,9% dos homes neste grupo de idade perciben ingresos, tan só o 77,2% das mulleres contan con prestacións ou ingresos procedentes do traballo ou de outro tipo.

A fenda no salario medio bruto anual de mulleres e homes foi no ano 2016 de 5.479,74€.

AS MULLERES GALEGAS CONTAN CUN SALARIO MEDIO ANUAL DE CASE 5.500€ MENOS QUE OS HOMES.

Unha situación diferencial no nivel de ingresos procedentes do traballo que lonxe de reducirse incrementouse entre o ano 2008 e o 2016 nun 22,9%, en certa medida polo maior incremento salarial dos homes nos últimos anos. Este diferente nivel de ingresos deriva de situacións de desigualdade múltiples como: a maior precariedade das mulleres (con máis contratos temporais e a tempo parcial); das maiores dificultades para acceder a postos de responsabilidade e con maior remuneración; da maior percepción de complementos salariais por parte dos homes (horas extra, nocturnidade, perigosidade, etc.); pero tamén da propia fenda salarial de xénero ante a que se atopan moitas mulleres, que realizando o mesmo traballo que os seus compañeiros reciben menor remuneración.

O IMPORTE MEDIO DAS PENSIÓNS CONTRIBUTIVAS DOS HOMES DA PROVINCIA É UN 40% MAIOR AO DAS MULLERES.

No ano 2017 a fenda no importe medio das pensións contributivas de mulleres e homes superou os 300€, pois os homes perciben de media 1.079,40€, mentres as mulleres perciben 774,33€. Estes datos poñen de manifesto a desigualdade de xénero entre a poboación máis maior e a repercusión que a diferente asunción do traballo produtivo e reprodutivo ten entre homes e mulleres. O feito de que moitas mulleres destas idades asumisen o traballo doméstico non remunerado ou que as súas carreiras de cotización fosen máis limitadas, deriva en que ao chegar á idade de xubilación non teñan dereito a unha prestación contributiva se non é a de viuvez.

Aínda que a porcentaxe de pensións non contributivas respecto do total de pensións é moi baixa, destaca que o 70% delas son percibidas por mulleres. Unha alta feminización que se observa ao analizar conxuntamente as pensións. Así, no caso dos homes tan só un 3,3% das súas pensións son non contributivas, mentres que no caso das mulleres ascende ao 7,7%. Incluso nas comarcas de Terra de Melide, O Sar, Terra de Soneira, Fisterra e Arzúa a porcentaxe supera o 10%, mostra da especial vulnerabilidade dalgunhas mulleres nestes territorios.

No relativo ao importe medio das pensións, Xallas e Terra de Soneira presentan os importes medios máis baixos tanto para homes como para mulleres, seguidos por A Barcala e Terra de Melide. Importe vinculado, probablemente, a unha maior porcentaxe de pensións do Réxime Especial de Autónomos. Neste inclúese desde o ano 2008 o Réxime Especial Agrario, que conta co importe medio máis baixo de todos os réximes existentes.

Nunha porcentaxe moi importante de mulleres maiores de 65 anos existe unha forte dependencia económica dos seus maridos ou se atopan recibindo unha prestación non contributiva, de importe moi reducido.

Os datos apuntan a que as mulleres contan cun risco de pobreza e exclusión social de carácter máis estrutural mentres que nos homes este risco é de carácter conxuntural e dependente dos ciclos económicos.

O RISCO DE POBREZA E EXCLUSIÓN SOCIAL TEN UN MAIOR CARÁCTER CONXUNTURAL ENTRE OS HOMES QUE ENTRE AS MULLERES.

A evolución dos datos sobre persoas perceptoras da RISGA e da taxa de risco de pobreza amosa que nos anos previos á crise económica as mulleres presentaban unha situación de vulnerabilidade económica significativamente maior á dos homes. Coa chegada da crise económica o número de homes perceptores da RISGA e en risco de pobreza comezou a crecer polo impacto desta no mercado de traballo en xeral, e en sectores especialmente masculinizados como a construción. No ano 2017 obsérvase, porén, unha redución no número de homes perceptores da RISGA, e a tendencia da taxa de risco de pobreza apunta cara unha dirección similar.

Por outra banda, as taxas máis altas de persoas perceptoras da RISGA corresponden cos concellos de máis poboación, polo que é necesario prestar especial atención ás bolsas de pobreza localizadas nas cidades e que afectan especialmente ás mulleres.

OS HOMES CONTAN EN TERMOS XERAIS CUN MAIOR BENESTAR FÍSICO E EMOCIONAL.

Segundo os datos da Enquisa Estrutural a Fogares do 2014, o 61,6% dos homes galegos perciben a súa saúde como "*Boa*" ou "*Moi boa*", fronte ao 53,4% das mulleres. Esta percepción vén apoiada polos datos de ingresos hospitalarios, que son máis numerosos no caso das mulleres. Ademais, 1 de cada 3 mulleres víronse limitadas para realizar actividades por mor da saúde, situación que no caso dos homes afecta a 1 de cada 4. Estes datos poden vir influídos tamén pola maior esperanza de vida das mulleres e polos problemas de saúde que xorden na vellez. Neste sentido, os datos amosan que o 5,1% das mulleres de Galicia son dependentes fronte ao 3,6% dos homes. Unha maior incidencia da dependencia que se concentra especialmente no grupo de poboación de persoas maiores de 75 anos. Así, os datos apuntan á necesidade de promocionar accións para un envellecemento activo que favorezan o benestar físico das persoas maiores, entre as que as mulleres son maioría e afrontan especiais dificultades.

A dependencia ten, ademais, un dobre compoñente de xénero, pois afecta en maior medida ás mulleres, pero rexistra tamén unha maior incidencia de mulleres entre as persoas coidadoras. Ademais, a asunción deste traballo repercute na saúde e na economía de moitas mulleres coidadoras, polo que é necesario prestar especial atención a este colectivo que conta cun menor benestar.

Por outra banda, os datos apuntan tamén a un menor benestar emocional das mulleres fronte aos homes, pois obsérvase en diversas enquisas que é máis habitual entre os homes sentirse calmados, tranquilos e felices, mentres que é máis habitual entre as mulleres sentirse desanimadas, deprimidas, especialmente tensas e baixas de moral.

Os ámbitos de desigualdade referidos amosan que existen factores sociais que facilitan unha maior percepción de malestar emocional entre as mulleres. De aí que resulte necesario desenvolver accións de mellora do benestar emocional, especialmente dirixidas a aquelas mulleres que presentan situacións de especial vulnerabilidade e incluso de discriminación múltiple.

AS MULLERES CONTAN CON MAIORES BARREIRAS PARA A PRÁCTICA DEPORTIVA

Segundo os datos extraídos da enquisa realizada á poboación da provincia, preto de 2 de cada 3 homes enquisados practican deporte de xeito habitual, mentres que no caso das mulleres, tan só 1 de cada 2 o practican. A falta de referentes na alta competición pode xogar un papel importante nos datos diferenciais de homes e mulleres. Porén, os datos amosan que a maior asunción do traballo doméstico por parte das mulleres dificulta en maior medida a práctica deportiva, pois as diferenzas entre mulleres e homes neste ámbito aumentan cando se teñen fillos ou fillas.

O ILLAMENTO SOCIAL AFECTA EN MAIOR MEDIDA ÁS MULLERES E, EN ESPECIAL, ÁS MAIORES DE 64 ANOS.

Aínda que os datos de homes e mulleres de Galicia sobre o contacto coas súas amizades son moi similares, segundo a Enquisa Estrutural a Fogares do ano 2014, constátase que as mulleres manteñen menos contacto ou quedan menos coas súas amizades que os homes.

Polo que respecta aos datos de contacto con familiares, a frecuencia é moito maior tanto entre mulleres como entre homes. Porén, nas porcentaxes de persoas que non contactaron con ningún familiar é lixeiramente máis alta no caso dos homes (3,7% fronte a 2,5%). Estes datos gardan certa relación cos diferentes procesos de socialización de homes e mulleres, e os roles de xénero asociados, que asignan aos homes o espazo público, lugar de reunión coas amizades, e ás mulleres o espazo privado e familiar.

Así mesmo, o contacto con familiares e amizades a través de internet é menos habitual entre as mulleres, situación que amosa unha fenda dixital de xénero confirmada polos datos diferenciais de mulleres e homes que usaron algún dispositivo electrónico ou navegaron por internet. Se entendemos as novas tecnoloxías como unha ferramenta para superar o illamento, ao facilitar o contacto con familiares e amizades, a situación das mulleres é menos favorable tamén neste eido.

Tanto no contacto con amizades e familiares, como no uso das novas tecnoloxías, a situación é especialmente complicada para as persoas maiores de 64 anos e para as persoas residentes en concellos pequenos. Tendo en conta a feminización da poboación maior de 65 anos e os datos diferenciais que presentan as mulleres respecto aos homes no tocante ao illamento social e dixital, evidénciase a especial vulnerabilidade das mulleres maiores de 64 anos, en moitos casos viúvas e sen unha rede de apoio que facilite o seu benestar social.

AS MULLERES CONTAN CUNHA MENOR PARTICIPACIÓN SOCIAL.

A participación social xoga un papel moi importante como mecanismo para mellorar as condicións de vida das persoas e para defender os intereses particulares da poboación, xa sexa de xeito individual ou mediante organismos ou asociacións. Porén, os datos amosan que as mulleres, pese a contar en xeral con peores condicións de vida que os homes, participan menos e, cando o fan, realízano principalmente en entidades de carácter asistencialista ou de ocio, mentres que a súa participación en entidades de incidencia política como os sindicatos ou os partidos políticos é moi reducida. Ponse de manifesto, por tanto, a necesidade de impulsar accións que fomenten o empoderamento e a participación social das mulleres.

ALGÚNS DATOS DESTACABLES

BENESTAR MATERIAL

Menor percepción de ingresos das mulleres.

- No ano 2016 en Galicia 1 de cada 5 mulleres non tiña ingresos fronte a 1 de cada 10 homes. E entre os 50 e 64 anos a proporción foi de 1 de cada 4.
- No ano 2016 rexistrouse en Galicia unha fenda nos salarios entre homes e mulleres de 5.480€ (esta aumenta un 22,9% entre o ano 2008 e o ano 2016).
  - As mulleres de 55 e máis anos da provincia da Coruña perciben 6.246€ menos cos homes.
  - As mulleres da provincia menores de 35 anos perciben 3.008€ menos cos homes.
- No ano 2017 na provincia da Coruña os homes reciben de media un 40% máis nas pensións contributivas cas mulleres (1.079€ fronte a 774,33€).
- No ano 2017 o 87,9% dos homes de entre 65 e 74 anos da provincia reciben unha pensión contributiva fronte ao 60,4% das mulleres.

FENDAS NO IMPORTE DAS PENSIÓNS	
Máis altas (300-600€)	Máis baixas (-150€)
Eume, Ferrol, Coruña e Barbanza	Xallas, Terra de Soneira, A Barcala, Arzúa e Terra de Melide

A pobreza nas mulleres ten un carácter estrutural, mentres que nos homes é máis conxuntural.

- No ano 2007 a taxa de risco de pobreza en Galicia era dun 15,7% no caso das mulleres e de 13,5% no caso dos homes.
- Tras a crise económica a taxa de risco de pobreza aumentou. No ano 2015 as mulleres galegas rexistraban un 16,8% e os homes un 17,1%.
- No ano 2017 a taxa de persoas perceptoras da RISGA na provincia foi dun 3,2‰ de mulleres e un 2,1‰ de homes. Esta taxa é máis alta nas contornas urbanas (Ferrol 5‰ e A Coruña 4,3‰).

PORCENTAXE DE MULLERES CON PENSIÓNS NON CONTRIBUTIVAS	
Altas (+10%)	Baixas (-6%)
Terras de Melide, O Sar, Terra de Soneira, Fisterra e Arzúa	A Coruña, Ortegal e Xallas

BENESTAR FÍSCO E EMOCIONAL

Peor saúde das mulleres.

- As mulleres teñen unha menor percepción de boa saúde cos homes en Galicia. No ano 2014 o 61,6% dos homes e o 53,4% das mulleres afirman ter “boa” ou “moi boa” saúde.
- No mesmo ano en Galicia 1 de cada 3 mulleres teñen limitacións pola súa saúde fronte a 1 de cada 4 homes.
- No ano 2016 as mulleres rexistran un maior número de ingresos hospitalarios cos homes (150.923 fronte 143.803).
- No ano 2017 o 5,1% das mulleres de Galicia son dependentes fronte ao 3,6% dos homes.
- No ano 2017 tres de cada catro mulleres galegas de 75 anos ou máis son dependentes.

Maiores barreiras das mulleres para a práctica deportiva.

- Segundo os datos da enquisa realizada, o 56% das mulleres da provincia practican deporte habitualmente fronte ao 65% dos homes.
- Ao ter fillos a porcentaxe de mulleres da provincia que practica deporte redúcese considerablemente, un 46% fronte un 63% dos homes.
- As mulleres galegas representan o 23,4% das persoas federadas e, en algún deporte como o fútbol, apenas chegan ao 5%.

• BENESTAR SOCIAL

Maior illamento social das mulleres.

- En 2014 as mulleres galegas teñen máis contacto con familiares pero menos contacto con amizades.

– O 49,8% da mulleres e o 37,7% dos homes teñen contacto con familiares por teléfono todos os días.
– O 20,1% das mulleres e o 15,5% dos homes non quedaron con amizades no último mes.

- No ano 2017 existe unha fenda dixital de xénero entre os homes e as mulleres da provincia:

– O 71,3% das mulleres fronte o 76% dos homes empregaron dispositivos electrónicos nos últimos tres meses.
– O 69,1% das mulleres fronte ao 74,1% dos homes navegaron por internet nos últimos tres meses.

FENDA DIXITAL	
Alta	Baixa
Costa da Morte, Coruña Suroriental	Santiago e Coruña

Menor participación social das mulleres.

- No ano 2017 en España persiste unha menor participación das mulleres en clubs ou asociacións deportivas, sindicatos e partidos políticos.
- No mesmo ano rexistrouse unha maior participación de mulleres españolas en asociacións de caridade ou acción social, voluntariado, grupos culturais e de ocio.
- Existe un teito de cristal nas entidades de participación social por parte das mulleres.

* As fontes empregadas poden consultarse no capítulo correspondente da diagnose.

7 / PERCEPCIÓNS

As campañas de sensibilización utilízanse como estratexia a longo prazo para acadar a igualdade entre mulleres e homes baseándose na educación en valores da sociedade.

BREVE INTRODUCIÓN

Xa case pasaron 40 anos dende que a desigualdade de xénero entre homes e mulleres comeza a converterse nunha preocupación da sociedade española e galega. Esta preocupación vén moi ligada á progresiva incorporación da muller ao mercado de traballo, momento no que afloran as problemáticas que as mulleres afrontan tanto na esfera produtiva como na esfera reprodutiva do traballo, ademais doutros moitos aspectos da vida das mulleres. Ante esta preocupación manifesta, créase nos anos 80 o Instituto da Muller e comezan a desenvolverse no Estado español as primeiras políticas públicas en materia de igualdade. Dende entón houbo un desenvolvemento xurídico moi importante tanto a nivel estatal como a nivel autonómico, e estendéronse a todos os niveis as campañas de sensibilización da sociedade sobre esta problemática.

As campañas de sensibilización veñen desenvolvéndose dende as diferentes Administracións Públicas (estatais, autonómicas, locais), pero tamén dende o tecido asociativo ou o tecido empresarial entre outros. Os obxectivos destas campañas son múltiples, pero a maioría delas procuran dar visibilidade e potenciar o papel das mulleres na sociedade; promover a igualdade de oportunidades en todos os ámbitos (educativo, laboral, político, etc.); reducir a tolerancia social cara á violencia de xénero; eliminar os estereotipos sexistas que dificultan o logro dunha sociedade igualitaria; ou fomentar a corresponsabilidade na asunción do traballo doméstico entre homes e mulleres.

A continuación recóllense as principais conclusións extraídas da análise das percepcións ante as desigualdades de xénero.

PRINCIPAIS CONCLUSIÓNS

- Aínda que os roles e os estereotipos de xénero son rexeitados maioritariamente, aqueles referidos á maternidade e o aspecto físico das mulleres teñen aínda hoxe un amplo respaldo entre a poboación.
- A percepción das desigualdades de xénero entre a poboación é menor nos grupos nos que as desigualdades son especialmente acusadas.
- A percepción das desigualdades de xénero é maior entre o persoal municipal.
- A poboación, o tecido asociativo e o persoal municipal sitúa a conciliación como principal problema das mulleres e o paro como principal problema dos homes.
- Os recursos existentes nos concellos para a atención de persoas dependentes e de menores e o transporte público son os peor valorados, no primeiro caso pola súa insuficiencia, e no segundo pola pouca calidade.
- A coeducación e a racionalización de horarios para conciliar son as accións que a poboación, o tecido asociativo e o persoal municipal considera prioritarias para acabar coas desigualdades de xénero.

AÍNDA QUE OS ROLES E OS ESTEREOTIPOS DE XÉNERO SON REXEITADOS MAIORITARIAMENTE, AQUELES REFERIDOS Á MATERNIDADE E AO ASPECTO FÍSICO DAS MULLERES TEÑEN AÍNDA HOXE UN AMPLO RESPALDO ENTRE A POBOACIÓN.

Os datos amosan que máis do 50% da poboación enquisada está en desacordo cos estereotipos sobre os que se preguntou en modo de afirmación. Aínda así, afirmacións como "*As mulleres deben coidar o seu aspecto físico*" acada un 46,6% de acordo entre a poboación enquisada e o 39,6% das persoas enquisadas cre que "*A maternidade é a maior fonte de satisfacción para as mulleres*".

A través dos índices de estereotipos sexistas, elaborados a partir das afirmacións valoradas para cada sexo, compróbase ademais que os valores son máis altos no índice de estereotipos sexistas sobre mulleres que no índice de estereotipos sexistas sobre homes, polo que os estereotipos afectan en maior medidas ás mulleres que aos homes. Destaca tamén que os valores nos índices son máis altos entre os homes, entre a poboación de concellos de menos de 5.000 habitantes, entre a poboación de 65 e máis anos, e entre a poboación que non conta con estudos superiores.

Así, os resultados da enquisa apuntan cara á necesidade de traballar a sensibilización da poboación, especialmente entre os grupos mencionados, co obxectivo de superar os prexuízos e as ideas preconcibidas principalmente sobre á maternidade e o aspecto físico das mulleres, para conseguir eliminar eses condicionantes sociais e de xénero que limitan en certa medida a vida das mulleres e dos homes.

A PERCEPCIÓN DAS DESIGUALDADES DE XÉNERO ENTRE A POBOACIÓN É MENOR NOS GRUPOS NOS QUE AS DESIGUALDADES SON ESPECIALMENTE ACUSADAS.

Os datos da enquisa á poboación xeral mostran que a percepción das desigualdades é máis alta entre a poboación residente en concellos de máis de 20.000 habitantes, entre a poboación menor de 35 anos e a poboación con estudos superiores. Porén, precisamente nestes grupos as desigualdades de xénero son menores que nos seus grupos contrarios.

É posible que en certa medida as desigualdades de xénero non se detectan do mesmo xeito nos concellos pequenos, entre poboación maior de 64 anos ou entre poboación sen estudos superiores porque non se perciben como situacións de partida diferenciais para mulleres e homes, senón que se asumen como normativas; algo que entronca coa maior presenza dos roles de xénero e os estereotipos de xénero tamén máis arraigados nestes grupos.

En calquera caso, catro son os ámbitos que rexistran unha maior percepción das desigualdades: os salarios, as posibilidades de compaxinar a vida laboral e familiar, as posibilidades de ascenso no traballo e o acceso a postos de responsabilidade nas empresas. Para todos eles, entre o 72% e o 74% da poboación enquisada considera que a situación das mulleres é peor que a dos homes.

A PERCEPCIÓN DAS DESIGUALDADES DE XÉNERO É MAIOR ENTRE O PERSOAL MUNICIPAL.

A percepción das desigualdades é maior entre o persoal municipal, pois ata o 83,5% considera as desigualdades existentes *"moi grandes"* ou *"bastante grandes"*, mentres que entre as asociacións e a poboación xeral esta porcentaxe é do 75% e o 73,4% respectivamente. En calquera caso, tanto a poboación xeral, como o tecido asociativo e o persoal municipal sitúan as posibilidades de compaxinar vida laboral e familiar, os salarios, o acceso a postos de responsabilidade na empresa ou as posibilidades de ascenso no traballo, como os ámbitos de maior desigualdade entre mulleres e homes.

A POBOACIÓN, O TECIDO ASOCIATIVO E O PERSOAL MUNICIPAL SITÚA A CONCILIACIÓN COMO PRINCIPAL PROBLEMA DAS MULLERES E O PARO COMO PRINCIPAL PROBLEMA DOS HOMES.

A falta de conciliación da vida laboral e familiar (62,5%), a inestabilidade laboral (41,5%) e o paro (35,8%) son os problemas que a poboación enquisada considera que máis afectan ás mulleres. Pola súa parte, o paro (69,1%), a inestabilidade laboral (63,5%) e a falta de conciliación da vida laboral e familiar (32,3%) son os problemas que a poboación enquisada considera que máis lles afectan aos homes. Aínda que son os mesmos para ambos sexos, a orde e a intensidade varían de xeito significativo, pois mentres o principal problema que se percibe para as mulleres é a falta de conciliación, problema vinculado á esfera privada e ao ámbito reprodutivo, para os homes o principal problema percibido é o paro, vinculado á esfera pública e ao ámbito produtivo. Así, vese que os estereotipos e os roles de xénero xogan tamén un papel fundamental á hora de percibir cales son os problemas que afectan ás mulleres e aos homes. Nestes datos compróbase como parte da sociedade asigna ás mulleres a necesidade de conciliar, cando é unha problemática que debería afectar de igual modo a mulleres e a homes.

Incluso entre o tecido asociativo e entre o persoal municipal a percepción da conciliación como o principal problema dos homes é moi minoritaria, pois foi sinalada tan só polo 18,8% e o 10,1% respectivamente. Dato que contrasta coas respostas dos homes á enquisa á poboación xeral, pois ata o 40% dos homes sinalaron a conciliación como un dos seus principais problemas. Isto indica que moitos homes teñen unha maior percepción das súas propias problemáticas en torno á conciliación da vida laboral e familiar que a percepción que teñen as mulleres, o tecido asociativo e persoal municipal sobre as problemáticas deles.

Así, constátase que non só é importante fomentar a corresponsabilidade, senón que tamén é preciso seguir incidindo na sensibilización da sociedade sobre a necesidade de implicar aos homes nos coidados, dando visibilidade ao seu papel no traballo reprodutivo para normalizalo.

OS RECURSOS EXISTENTES NOS CONCELLOS PARA A ATENCIÓN DE PERSOAS DEPENDENTES E DE MENORES E O TRANSPORTE PÚBLICO SON OS RECURSOS PEOR VALORADOS, NO PRIMEIRO CASO POLA SÚA INSUFICIENCIA, E NO SEGUNDO POLA POUCA CALIDADE.

Houbo tres afirmacións que rexistraron un maior desacordo entre a poboación: "*Hai suficientes recursos para a atención de persoas dependentes*" (65,8% en desacordo), "*O transporte público é bo*" (56,3% en desacordo) e "*Existen suficientes servizos para a atención de nenos/as*" (49,8% en desacordo). En todos os casos trátase de recursos cun impacto de xénero moi importante, pois as mulleres son as que asumen a maior parte do traballo de coidados de menores e de persoas dependentes. Do mesmo xeito, os problemas de mobilidade afectan especialmente ás mulleres.

A COEDUCACIÓN E A RACIONALIZACIÓN DE HORARIOS PARA CONCILIAR SON AS ACCIÓNS QUE A POBOACIÓN, O TECIDO ASOCIATIVO E O PERSOAL MUNICIPAL CONSIDERA PRIORITARIAS PARA ACABAR COAS DESIGUALDADES DE XÉNERO.

As accións que a poboación xeral, o tecido asociativo e o persoal municipal consideran máis prioritarias para acabar coas desigualdades de xénero son "*Educar en igualdade dende os centros educativos*" (61,1%, 53,1% e 62% respectivamente) e "*Facilitar a conciliación da vida persoal, laboral e familiar a través da racionalización de horarios laborais e da implicación das empresas e das Administracións P*úblicas" (47,8%, 58,3% e 60,8% respectivamente).

ALGÚNS DATOS DESTACABLES

Pervivencia de roles e estereotipos de xénero (segundo os datos das enquisas realizadas).

- Os estereotipos de xénero relacionados coa maternidade ou co aspecto físico das mulleres contan aínda hoxe con amplo respaldo:

– O 46,6% das persoas enquisadas están de acordo con que "as mulleres deben coidar o seu aspecto físico".
– O 39,6% das persoas enquisadas están de acordo con que "a maternidade é a maior fonte de satisfacción para as mulleres".

- O índice de pervivencia de estereotipos sexistas é máis alto en homes, en maiores de 65anos, en concellos pequenos e en persoas sen estudos superiores.

ÍNDICE DE PERVIVENCIA DE ESTEREOTIPOS SEXISTAS	
Máis alto	Baixas (-3%)
Barbanza-Noia e Costa da Morte	Coruña e Santiago

Menor percepción das desigualdades de xénero entre os grupos máis desiguais (segundo os datos das enquisas realizadas).

- Os salarios (73,9%), a conciliación (73,1%), as posibilidades de ascenso (72,9%) e o acceso a postos de responsabilidade (72,6%), son os ámbitos onde as persoas perciben as maiores desigualdades entre os homes e as mulleres da provincia.
- O índice de percepción das desigualdades na provincia é menor entre as persoas maiores de 65 anos, residentes en concellos pequenos e sen estudos superiores.
- A percepción das desigualdades é máis alta entre o persoal das Administracións locais que entre a poboación xeral e o tecido asociativo.

ÍNDICE DE PERCEPCIÓN DAS DESIGUALDADES	
Máis baixo	Máis alto
Barbanza-Noia e Costa da Morte	Coruña Suroriental e Coruña

Estereotipos na percepción dos problemas das mulleres e dos homes (segundo os datos das enquisas realizadas).

- O paro percíbese como un dos principais problemas dos homes da provincia (69,1% para os homes - 35,8% para mulleres).
- A conciliación percíbese como un dos principais problemas das mulleres da provincia (62,5% para as mulleres - 32,3% para os homes).
- Nos concellos pequenos existe unha percepción menor sobre a violencia de xénero e a conciliación como principais problemas das mulleres.

RECURSOS PEOR VALORADOS (segundo os datos das enquisas realizadas).

- O 65,8% das persoas consultadas cree que non hai suficientes recursos para persoas dependentes.
- O 56,8% está en desacordo coa afirmación "o transporte público é bo".
- O 49,8% está en desacordo coa afirmación "existen suficientes alternativas para a atención de nenos e nenas".

ACCIÓNS PRIORITARIAS (segundo os datos das enquisas realizadas).

- O 61,1% das persoas participantes no estudo creen que educar en igualdade dende os centros educativos é a acción máis prioritaria.
- O 47,8% opina que a acción máis prioritaria é a racionalización de horarios para facilitar a vida persoal, laboral e familiar.
- O 41,3% cre que se debe sensibilizar á poboación.
- O 40,4% opina que o camiño máis adecuado para reducir as desigualdades de xénero parte de sensibilizar ao tecido empresarial.

* As fontes empregadas poden consultarse no capítulo correspondente da diagnose.

8 / VIOLENCIA DE XÉNERO

BREVE INTRODUCIÓN

A raíz da IV *Conferencia Mundial sobre a Muller* celebrada pola ONU no ano 1995 en Pekín empeza a ser difundida a expresión "violencia de xénero". Con este termo identifícase a violencia, tanto física como psicolóxica, exercida contra as mulleres por razón do seu sexo, como consecuencia do seu sometemento nas sociedades de estrutura patriarcal. Esta concepción foi evolucionando e inspirando unha construción teórica máis ampla, ata identificar e fundamentar a desigualdade entre ambos sexos nas relacións desiguais que teñen a súa orixe histórica na estrutura familiar patriarcal, e non nas diferenzas biolóxicas de cada un.

Para dar unha resposta institucional e penal á violencia exercida cara ás mulleres, xorde a *Lei Orgánica 1/2004, do 28 de decembro, de Medidas de Protección Integral contra a Violencia de Xénero*, tamén coñecida como a Lei Integral. Esta lei de ámbito estatal supuxo un avance lexislativo especialmente no que respecta ás medidas de protección ás mulleres vítimas de violencia de xénero, contemplando unha serie de medidas coas que cubrir as súas necesidades no ámbito sanitario, social, asistencial e laboral, entre outras. Porén, a definición da violencia de xénero contemplada nesta Lei Integral posúe unha aplicación restrinxida, xa que o seu ámbito de aplicación redúcese á violencia que se produce na esfera sentimental, no ámbito da parella ou ex-parella ou nunha relación de análoga afectividade, aínda sen convivencia, e no seu caso, sobre as fillas ou fillos menores. Polo tanto, esta Lei non regula a violencia que se produce noutros ámbitos da vida social (agresións e abusos sexuais, trata de mulleres con fins de explotación sexual, mutilación xenital feminina, acoso sexual, etc.) ou do ámbito laboral; quedando así á marxe deste regulamento e do seu ámbito de protección outras violencias exercidas contra a muller.

Pero a resposta institucional dos poderes públicos non se limita a este regulamento estatal. En Galicia aprobouse un marco normativo propio, *a Lei 11/2007, do 27 de xullo, para a Prevención e o Tratamento Integral da Violencia de Xénero.* Esta lei, a diferencia da lei estatal, contempla todo un conxunto de actos de violencia que son integrados no propio concepto de violencia de xénero. Así, segundo se desprende do propio texto normativo, a violencia de xénero abrangue as seguintes formas de violencia: violencia física, violencia psicolóxica, violencia económica, violencia sexual e abusos sexuais, acoso sexual, o tráfico de mulleres e nenas con fins de explotación, e calquera outra

forma de violencia recollida nos tratados internacionais que lesione ou sexa susceptible de lesionar a dignidade, a integridade ou a liberdade das mulleres.

No ano 2016 esta Lei é derrogada pola *Lei 12/2016*, do 22 de xullo, e inclúese como forma de violencia de xénero a definición de trata de mulleres e nenas con fins de explotación sexual, en coherencia co Código Penal e os documentos internacionais.

Así mesmo, tal e como se recolle no Proxecto de Lei de medidas urxentes para o desenvolvemento do Pacto de Estado, unha das medidas prioritarias é que as Administracións locais municipais, como administración máis próxima á cidadanía, acollan entre as súas competencias levar a cabo actuacións de promoción da igualdade entre mulleres e homes, así como o desenvolvemento de políticas contra a violencia de xénero, o que supón a modificación da Lei Reguladora das Bases do Réxime Local.

Coa aprobación da *Lei Orgánica 8/2015*, do 22 de xullo, de modificación do sistema de protección á infancia e á adolescencia, e da *Lei 26/2015,* do 28 de xullo, de modificación do sistema de protección á infancia e á adolescencia, as e os menores fillas e fillos das mulleres en situación de violencia de xénero pasan a ser recoñecidas tamén como vítimas e, en consecuencia, debe mellorarse a súa atención e protección.

Existen por tanto, importantes retos, e moitos teñen que ver coa adopción de medidas que posibiliten adecuar os servizos de atención ás vítimas no ámbito local. Así mesmo, o impulso da formación e especialización dos e das distintas axentes prevese como outra medida esencial para garantir unha mellor resposta asistencial, e isto aplica aos diferentes ámbitos profesionais.

A continuación recóllense as principais conclusións extraídas do estudo da resposta institucional á violencia cara ás mulleres. A gran maioría dos datos cuantitativos que se recollen están referidos ao período 2009 – 2017 .

A partir do ano 2013 o número de denuncias presentadas comeza a incrementarse, chegando mesmo no 2017 a superar os valores rexistrados no ano 2009, o que indica unha maior visibilidade da problemática e un maior posicionamento crítico tanto das propias vítimas como da poboación en xeral. A pesar disto, a taxa de denuncias de Galicia por cada 10.000 mulleres e a taxa de vítimas sitúanse entre as máis baixas do Estado. Isto non indica necesariamente que en Galicia se produzan menos situacións de violencia de xénero ou haxa menos mulleres vítimas, senón que se visibilizan menos a través das denuncias.

PRINCIPAIS CONCLUSIÓNS

- A crise económica e os recortes nos orzamentos destinados a combater a violencia de xénero das Administracións Públicas tivo o seu efecto na evolución do número de denuncias presentadas.
- Entre os anos 2003 e 2017 un total de 54 mulleres en Galicia foron vítimas mortais da violencia de xénero.
- A provincia da Coruña presenta a taxa de mulleres denunciantes de violencia de xénero por cada 10.000 mulleres máis baixa do conxunto da comunidade.
- Efectúanse máis denuncias durante as relacións de parella que unha vez concluídas.
- O atestado policial é a vía de entrada que rexistra a maior proporción de denuncias.
- 1 de cada 20 mulleres denunciantes de violencia de xénero renuncia a seguir adiante co procedemento xudicial.
- O maior número de ordes de protección son solicitadas a instancia das propias mulleres.
- Na provincia só hai 3 concellos que están plenamente incluídos no Sistema VioGén.
- O grupo de idade máis numeroso de mulleres perceptoras dalgunha prestación económica directa é o de 36 a 45 anos.
- A provincia é a que conta co maior número de recursos de acollida e prazas dispoñibles da comunidade.
- A maioría dos concellos sen CIM non contan con persoal especializado en violencia de xénero.
- É necesaria unha maior comunicación entre os concellos das comarcas para unificar e coordinar mellor os recursos dispoñibles, para que sexan máis accesibles e proporcionen unha mellor cobertura ás demandas das usuarias doutros concellos que carecen de recursos especializados.
- O número de consultas atendidas nos CIM á vítimas de violencia de xénero foi incrementándose nos últimos anos.
- Existen certos factores que sitúan ás mulleres nunha posición de maior vulnerabilidade.
- A coordinación interinstitucional é unha das principais dificultades dos servizos sociais e dos CIM.

ENTRE OS ANOS 2003 E 2017 UN TOTAL DE 54 MULLERES EN GALICIA FORON VÍTIMAS MORTAIS DA VIOLENCIA DE XÉNERO.

O 61% das vítimas mortais convivían co seu agresor. Así mesmo, as mulleres de entre 31 e 40 anos representan o tramo de idade máis elevado en porcentaxe de vítimas mortais (25,93%), seguido polo tramo de 65 e máis anos (22,22%). Por outro lado, 5 de cada 10 destas vítimas mantiña unha relación de parella ou de afectividade co seu agresor.

Así mesmo, tan só 9 vítimas tiñan presentado unha denuncia por violencia de xénero con anterioridade, o 16,67%. Isto é indicativo de que moitas mulleres que viven este tipo de violencia non denuncian, o que se constata no feito de que os órganos xudiciais non tiveron constancia da situación de malos tratos previos do 83,33% das mulleres asasinadas por violencia de xénero.

A PROVINCIA DA CORUÑA PRESENTA A TAXA DE MULLERES DENUNCIANTES DE VIOLENCIA DE XÉNERO POR CADA 10.000 MULLERES MÁIS BAIXA DO CONXUNTO DA COMUNIDADE.

No ano 2017 o número de vítimas da violencia de xénero denunciantes na provincia é de 2.066 e o número de denuncias presentadas chega ás 2.442, o equivalente a case 7 denuncias diarias. A provincia da Coruña é a segunda co maior número de vítimas e denuncias, por detrás de Pontevedra, pero é a que presenta as taxas de denuncias e de vítimas por cada 10.000 mulleres máis baixas do conxunto. Isto non quere dicir que na provincia haxa menos violencia de xénero, senón que a través da denuncia visibilízase menos o fenómeno, o que pode estar relacionado cunha maior tolerancia cara este tipo de violencia contra as mulleres e contra as fillas e fillos, e cuns peores indicadores de igualdade de xénero.

A este último respecto, cobran peso os indicadores relacionados coas altas taxas de desemprego e a maior precariedade laboral das mulleres, así coma a dependencia económica do maltratador e a escaseza de recursos económicos suficientes para que as vítimas poidan saír adiante por si mesmas.

Por Partidos Xudiciais, os Partidos da Coruña (57,47), Noia (47,56) e Ribeira (46,70) son os que manteñen as taxas de denuncias por cada 10.000 mulleres máis altas de toda a provincia. Pola contra, os Partidos de Arzúa (15,66), Corcubión (22,86) e Negreira (23,10), son os que presentan as taxas máis baixas.

EFECTÚANSE MÁIS DENUNCIAS DURANTE AS RELACIÓNS DE PARELLA QUE UNHA VEZ CONCLUÍDAS.

O maior número de denuncias efectúase cara unha parella que cara unha ex-parella, no último ano representan o 54,39% e 45,63% respectivamente. Situación contraria dáse no conxunto galego, onde as primeiras representan o 49,95% e as segundas o 50,05%, o que vén dado polas provincias de Ourense e Pontevedra, onde as denuncias tras a ruptura da relación de parella acadan un peso maior.

Nos casos nos que hai unha relación de parella, especialmente aquelas non matrimoniais, é cando se dan máis situacións de violencia de xénero que derivan en denuncias.

O ATESTADO POLICIAL É A VÍA DE ENTRADA QUE REXISTRA A MAIOR PROPORCIÓN DE DENUNCIAS.

O atestado policial con denuncia da vítima constitúe a orixe principal das denuncias, estas supoñen no 2017 o 71,62% do total das rexistradas na provincia. Pola súa parte, os atestados policiais con denuncia familiar representan o 10,07% do total, incrementándose considerablemente no último ano. Cabe destacar que o 98% destas denuncias proceden do Partido Xudicial da Coruña. As denuncias por atestados policiais con intervención directa policial, aínda que no conxunto provincial so supoñen o 6,88% do total, o 41,28% das rexistradas en Galicia teñen lugar na provincia da Coruña. Os Partidos de Ordes, Muros, Ribeira, Ortigueira, Arzúa, Carballo, Noia, e Ferrol non rexistran ningunha denuncia con esta orixe.

No que respecta aos partes de lesións, aínda que decrecen entre o 2009 e o 2017 case un 75%, constitúen a terceira vía de entrada máis representativa na provincia (7,90%). A Coruña é a segunda provincia por detrás de Pontevedra coa maior proporción de partes do conxunto da comunidade.

As denuncias presentadas polas mulleres no xulgado apenas supoñen o 2,29% do total, e comparativamente ao resto das provincias, A Coruña e Lugo son as que manteñen as proporcións máis baixas. E as denuncias procedentes dos servizos de asistencia ou terceiros en xeral apenas representan o 1% do total das denuncias rexistradas no 2017.

O apoio psicolóxico e o asesoramento xurídico previo son ingredientes fundamentais para que aquelas mulleres que deciden dar o paso, non acaben renunciando a continuar co proceso.

1 DE CADA 20 MULLERES DENUNCIANTES DE VIOLENCIA DE XÉNERO RENUNCIA A SEGUIR ADIANTE CO PROCEDEMENTO XUDICIAL.

Na provincia da Coruña o 4,38% das denuncias presentadas por violencia de xénero no 2017 non prosperaron porque as vítimas decidiron non seguir adiante co proceso xudicial. Respecto ao cociente renuncias/denuncias, a provincia é que mantén os valores máis baixos do conxunto galego. Algúns dos motivos que están detrás da decisión de abandono teñen que ver co descoñecemento do procedemento xudicial, coa dependencia económica da parella, con carecer de recursos propios, ou co medo e a vergoña, entre outros. Ante isto, que as mulleres dispoñan de información sobre a denuncia e o funcionamento do procedemento resulta fundamental, especialmente nos primeiros momentos, cando as mulleres están confusas e teñen que tomar decisións sen apenas reflexionar. Por Partidos Xudiciais, Ferrol é o que ten o cociente renuncias/denuncias máis elevado (0,19). Séguelle os Partidos de Noia (0,11) e Padrón (0,10).

O MAIOR NÚMERO DE ORDES DE PROTECCIÓN SON SOLICITADAS A INSTANCIA DAS PROPIAS MULLERES.

Dende o ano 2014 o número de ordes e medidas de protección solicitadas na provincia foi incrementándose, chegando a rexistrar no 2017 o maior número de todo o período. En maior medida son realizadas a instancia da propia muller. Neste ano o 37,39% das solicitadas en Galicia proceden desta provincia, rexistrándose o maior número de solicitudes dos últimos 8 anos. Das 721 ordes solicitadas, o 70,60% foron outorgadas e o 28,57% denegadas.

e máis baixo, por debaixo do En canto ao cociente de ordes de protección/denuncias interpostas por violencia de xénero, son os partidos de Ribeira (75%), seguido do de Ferrol (51,38%) e o de Ordes (51,11%) os que manteñen as porcentaxes máis altas. Por outra banda, Padrón é o partido que ten o menor cociente de ordes/denuncias (12%), seguido de Negreira (18,18%) e A Coruña (18,51%).

NA PROVINCIA SÓ HAI 3 CONCELLOS QUE ESTÁN PLENAMENTE INCLUÍDOS NO SISTEMA VIOGÉN.

A Coruña é a provincia galega co maior número de casos en seguimento activo no VioGén. No 2017 rexístranse no VioGén 1.366 casos activos, dos cales o 63,09% presentan algún nivel de risco. No que respecta á integración no Sistema VioGén, cando os corpos policiais locais se integran no sistema reciben unha formación básica para o manexo do mesmo, pero como apuntan diferentes profesionais, é necesario que a incorporación se acompañe de medidas formativas e de sensibilización en violencia de xénero para que as mulleres poidan ser atendidas por persoal especializado. Pero a oferta formativa dirixida aos corpos da policía local, ademais de ser escasa, apenas contempla iniciativas relacionadas con outras violencias machistas como a trata, e non incide nas habilidades de comunicación. A este respecto, hai que ter en conta que algunhas mulleres que acoden á policía non o fan unicamente para denunciar, senón tamén para obter información, axuda ou protección, en lugar de acudir aos recursos especializados ou aos servizos sociais como primeiro recurso. De aí a importancia de que realicen unha intervención integral, e non só durante a recepción da denuncia, dándolles información sobre outros servizos e recursos.

O GRUPO DE IDADE MÁIS NUMEROSO DE MULLERES PERCEPTORAS DALGUNHA PRESTACIÓN ECONÓMICA DIRECTA É O DE 36 A 45 ANOS.

O segundo grupo máis numeroso é o de 26 a 35 anos, este supón o 30,13% do total. Así mesmo, máis do 60% das beneficiarias teñen algunha filla ou fillo ao seu cargo, e o 9,78% algunha discapacidade.

A PROVINCIA É A QUE CONTA CO MAIOR NÚMERO DE RECURSOS DE ACOLLIDA E PRAZAS DISPOÑIBLES DA COMUNIDADE.

No último ano o 57,83% das mulleres acollidas están acompañadas nos centros polas súas fillas e fillos. Ao longo dos últimos anos foise producindo unha redución do número de persoas usuarias, pero increméntase a duración media de estancia no centro. Así mesmo, as mulleres de entre 26 e 35 anos representan o 40,60% e o grupo de 36 a 45 o 34,94% do total. Por outro lado, o 46% das usuarias dos centros e vivendas tuteladas son nacidas en países estranxeiros. No que respecta á relación co agresor, o 63,07% das mulleres

O feito de que non se acolla nestes centros a mulleres vítimas que presentan outro tipo de problemáticas, como adicións, enfermidades mentais, discapacidade ou sen teito, limita as posibilidades de aloxamento de todas as vítimas de violencia de xénero.

acollidas viviu nunha situación de violencia exercida pola parella ou ex-parella diferente á de cónxuxes.

A MAIORÍA DOS CONCELLOS SEN CIM NON CONTAN CON PERSOAL ESPECIALIZADO EN VIOLENCIA DE XÉNERO.

Na meirande parte dos casos, as mulleres que procuran información, asesoramento ou atención en relación a esta problemática non acoden aos servizos sociais comunitarios, van ao CIM (Centro de Información á Muller), xa que non en todos os concellos os equipos dos servizos sociais contan con persoal especializado. Os servizos sociais teñen un gran potencial para a detección da violencia de xénero, así como para a prevención, pero en xeral, existe dificultade para detectar estas situacións, o que en boa medida débese á falta de formación especializada dos equipos e á falta de indicadores que faciliten as labores de detección.

É NECESARIA UNHA MAIOR COMUNICACIÓN ENTRE OS CONCELLOS DAS COMARCAS PARA UNIFICAR E COORDINAR MELLOR OS RECURSOS DISPOÑIBLES, PARA QUE SEXAN MÁIS ACCESIBLES E PROPORCIONEN UNHA MELLOR COBERTURA ÁS DEMANDAS DAS USUARIAS DOUTROS CONCELLOS QUE CARECEN DE RECURSOS ESPECIALIZADOS.

A comarca da Coruña conta cun CIM (Centro de Información á Muller) por cada 62.986 mulleres ou por cada 132.910 habitantes, valor que se sitúa moi por enriba do valor provincial, que é dun CIM por cada 18.528 mulleres. Esta situación tamén se dá, aínda que con menor intensidade, nas comarcas de Ferrol e Santiago, pois contan cun CIM por cada 37.040 e 19.689 mulleres respectivamente. Destes datos despréndese que a cobertura do servizo nestas comarcas, dada a alta densidade de poboación e a potencial demanda, é mellorable. Así mesmo, os CIM dos concellos da Coruña, Ferrol e Santiago son os que atenden o maior número casos de mulleres e menores en situación de violencia de xénero.

En xeral detéctanse máis casos de violencia de xénero nas áreas metropolitanas e nos contextos máis urbanos. O illamento físico de moitas mulleres, especialmente as que residen nas áreas rurais e de alta dispersión, imposibilita que moitas poidan acceder aos servizos e recursos especializados. Polo que a

cuestión da proximidade na provisión do servizo contémplase como un factor clave para mellorar a prestación e evitar que as mulleres teñan que desprazarse. Dado este escenario, referido ás diferenzas interterritoriais que existen na dotación e cobertura dos servizos básicos e especializados, incídese na necesidade de planificar e coordinar os recursos dende unha perspectiva conxunta a nivel comarcal para que estes sexan máis próximos e accesibles para aquelas mulleres que non poden desprazarse aos concellos limítrofes. Tamén se fai referencia as limitacións da actual configuración no que respecta ás listas de agarda e á rixidez dos horarios de atención, polo que en xeral demándanse modelos de organización máis áxiles e flexibles.

A CARGA DE TRABALLO SUPÓN UNHA DIFICULTADE ENGADIDA NO DESENVOLVEMENTO DAS FUNCIÓNS DOS CIM.

En máis de dous terzos dos CIM as funcións de dirección do centro recaen tamén na mesma figura que exerce as funcións da asesoría psicolóxica e/ou xurídica. Así mesmo, a cantidade de requisitos administrativos cos que teñen que cumprir dificulta que o persoal se poida desprazar para realizar asesoramento, atención ou desenvolva outras accións fóra das instalacións habituais.

O NÚMERO DE CONSULTAS ATENDIDAS NOS CIM A VÍTIMAS DE VIOLENCIA DE XÉNERO FOI INCREMENTÁNDOSE NOS ÚLTIMOS ANOS.

Segundo as estatísticas consultadas, nos últimos anos o número de persoas que realizaron unha consulta, así como o número de consultas redúcese, pero ao analizar a demanda por área de consulta, obsérvase que o número de consultas de atención á vítimas de violencia de xénero foi incrementándose. No ano 2017 estas supuxeron o 15,33% do total. Pola súa parte, a atención psicolóxica e o asesoramento xurídico son as áreas que presentan unha maior demanda, no 2017 representan o 34,22% e o 30,18% respectivamente.

Nos últimos anos intensificáronse as consultas que teñen que ver con conflitos por separación conxugal ou coas dificultades psicosociais subxacentes ao proceso de separación ou divorcio, polo que a separación e/ou divorcio ademais dunha realidade social cada vez máis estendida, tamén constitúe outra das causas polas que un gran número de mulleres acceden aos CIM. Ademais, o propio persoal recoñece que entre as usuarias que acoden demandando atención por outra problemática distinta, detéctanse tamén moitos casos de violencia psicolóxica, co engadido de que as propias mulleres non son conscientes da situación e non o relacionan coa violencia de xénero.

OS EQUIPOS DOS CIM NECESITAN UNHA MAIOR ESPECIALIZACIÓN, ACORDE AOS SEUS CAMPOS OU ÁREAS DE INTERVENCIÓN.

Nos últimos anos, os Centros de Información á Muller foron ampliando os campos ou áreas de intervención, polo que é necesario dotar aos equipos dunha maior especialización, tanto no que respecta á atención a menores, xa que en xeral, os servizos de atención psicolóxica especializada para menores vítimas son limitados, como para a atención ao colectivo LGTBI. Así mesmo, demándanse programas terapéuticos específicos para mulleres vítimas que sofren adiccións, xa que teñen peculiaridades distintas que non poden tratarse cos protocolos estándar; e tamén existen limitacións para realizar intervencións coas vítimas de trata con fins de explotación sexual. Así, en xeral, falta especialización en intervencións con menores e con mulleres vítimas de trata e de violencia sexual.

EXISTEN CERTOS FACTORES QUE SITÚAN ÁS MULLERES NUNHA POSICIÓN DE MAIOR VULNERABILIDADE.

Non existe un perfil de muller que sofre violencia machista, dado que o perfil en si mesmo é ser muller. Pero hai certos factores que sitúan ás mulleres nunha posición de maior vulnerabilidade, e cando conflúen varios de eses factores, o risco de que a muller poida estar vivindo ou chegue a unha situación de violencia de xénero é maior. A dependencia económica é o principal indicador de vulnerabilidade, inflúe directamente na autonomía e na toma de decisións de todas aquelas mulleres que dependen da parella para subsistir, e especialmente, fai máis vulnerable ás mulleres respecto á violencia de xénero, aumentando a probabilidade de que non abandonen relacións pouco equitativas ao non ver alternativas á súa situación. O rol de coidadora, ser muller maior e a dependencia emocional, son outros dos factores de maior relevancia, co agravante de que, en ocasións, nin as propias mulleres que a sofren son conscientes ou capaces de establecer unha relación coa violencia de xénero, polo que teñen maiores dificultades para poñer fin ás relacións de violencia. O contexto rural, aínda de non ser un factor que inflúa no risco de sufrir violencia de xénero, dificulta as posibilidades das mulleres para acceder aos recursos, xa que estes adoitan estar centralizados nos núcleos de carácter máis urbano ou de maior poboación.

As mulleres do rural necesitan unha atención máis integral e específica de forma que se conecte: emprego – muller – rural. No que respecta ao emprego, consideran fundamental buscar fórmulas coas que motivar a implicación do tecido empresarial nos procesos de inserción laboral, así como dispoñer dunha

oferta formativa adecuada ás necesidades de cada concello para que as vítimas acaden maiores niveis de autonomía.

A COORDINACIÓN INTERINSTITUCIONAL É UNHA DAS PRINCIPAIS DIFICULTADES DOS SERVIZOS SOCIAIS E DOS CIM.

Nalgúns concellos empezáronse a desenvolver Mesas Locais de Coordinación Interinstitucional no ano 2010, pero a falta de impulso derivou en que en moitos deles non estean operativas. No 2017 tan só 15 concellos tiñan operativas as súas mesas, polo que é necesario potenciar estes instrumentos a través dos que fortalecer a colaboración interinstitucional, xa que en moitos concellos segue habendo eivas na cuestión das derivacións entre profesionais. Así mesmo, en termos xerais, co ámbito xudicial é co que segue existindo maior dificultade para desenvolver unha acción coordinada.

AS INTERVENCIÓNS DE CARÁCTER ESPECÍFICO QUE OFRECEN MOITAS ENTIDADES DE ACCIÓN SOCIAL COMPLEMENTAN OS SERVIZOS SOCIAIS ESPECIALIZADOS.

Ademais de aos servizos sociais comunitarios, a poboación tamén accede aos servizos sociais que prestan moitas entidades do terceiro sector, polo que veñen a complementar a carencia de servizos sociais especializados, asumindo un importante papel como facilitadoras de recursos de acompañamento e de atención a mulleres con vulnerabilidades engadidas que, en moitos casos, limitan que se cheguen ou accedan ao circuíto institucional (vítimas de trata e explotación sexual, mulleres inmigrantes sen papeis, con discapacidade, con adiccións, mulleres sen teito, da comunidade xitana, con enfermidades mentais, etc.). De aí que ocupen un papel estratéxico tamén na detección, pero a colaboración e a coordinación cos servizos sociais comunitarios e cos CIM, para a realización de actuacións conxuntas coas que atender as necesidades de diferentes colectivos de mulleres, non está moi estendida. Así mesmo, existen outras fontes estruturais de discriminación ademais do sexo, de carácter multifactorial, que teñen que ver coa idade, discapacidade, a situación socioeconómica, a procedencia, ou a etnia, e a diversidade sexual e de xénero, entre outras. Polo que traballar coas entidades é tamén unha oportunidade para abordar outras formas e expresións que a violencia machista adopta, por exemplo, aquelas que enfrontan as persoas que transgriden os mandatos de xénero, isto é, a violencia que sofren as persoas gais, lesbianas, bisexuais, transexuais, intersexuais ou transxénero. E aínda que a normativa vixente na

materia non aborda un “enfoque interseccional” como tal, esta é unha corrente que insta a que se incorporen todas as desigualdades posibles para dar unha resposta máis integral e eficaz.

5 DE CADA 10 PERSOAS ENQUISADAS DECLARA TER COÑECEMENTO DA EXISTENCIA DALGUNHA VÍTIMA DE MALOS TRATOS NO SEU ENTORNO MÁIS PRÓXIMO.

Máis da metade da poboación participante no cuestionario aplicado para a diagnose de Compartimos Plan afirma coñecer a existencia dalgunha situación de malos tratos, e a porcentaxe é maior entre as mulleres e entre a poboación menor de 35 anos. Así mesmo, existe maior coñecemento da existencia de casos de violencia machista entre as persoas con estudos superiores.

ATA O 83,7% DAS MULLERES ENQUISADAS MANIFESTARON VIVIR ALGÚN OU VARIOS EPISODIOS DE VIOLENCIA SEXUAL, DENDE OS MÁIS LEVES, COMO OS PIROPOS INAPROPIADOS OU AS MIRADAS LASCIVAS, ATA OS MÁIS GRAVES, COMO OS TOCAMENTOS OU AS AGRESIÓNS SEXUAIS.

Os episodios que as mulleres indican sufrir en maior medida son os piropos inapropiados ou as miradas lascivas que causaron malestar, pois o 70,8% e o 70,4% das mulleres respectivamente sufrírono nalgún momento, mentres que estas situacións foron vividas por un 9% dos homes enquisados. Ademais, comprobamos como 1 de cada 2 mulleres manifesta que nalgún momento alguén lle fixo sentir medo na rúa cando volvía a casa pola noite, mentres no caso dos homes esta situación vivírona 1 de cada 20 homes.

No referido aos casos máis graves de violencia sexual, atopamos un alarmante 40,6% de mulleres que afirma ter sido vítima de tocamentos sexuais e cerca de unha de cada catro mulleres que responderon ao cuestionario indica que alguén intentou obrigarlle a realizar calquera tipo de acto sexual. Ademais, ata un 15,7% manifesta que alguén intentou obrigarlle a ter relacións sexuais.

Respecto da violencia sexual en todas as súas variantes destaca a escaseza de datos, estatísticas e estudos que permita visibilizar e coñecer a súa realidade, para poder intervir sobre ela. Neste sentido, as Administracións Públicas teñen un papel fundamental no impulso deste tipo de investigacións, polo que se consolida como un novo reto a afrontar por todas as Administracións.

ALGÚNS DATOS DESTACABLES

Menor inversión durante a crise económica e maior invisibilización da violencia de xénero.

- No período 2013-2014 rexístrase o menor investimento en prevención da violencia de xénero en España da última década, con 22,5 millóns e 21,8 millóns de euros respectivamente.
- A partir do ano 2014 rexístrase en España un aumento da inversión que chega a 31,7€ no 2017.
- Nos anos 2013 e 2014 houbo en Galicia o menor número de denuncias por cada 10.000 mulleres dos últimos anos, 36,3 e 36,7 por cada 10.000 mulleres.
- No ano 2017 presentáronse 45,8 denuncias por cada 10.000 mulleres residentes en Galicia, taxa que se sitúan por debaixo da taxa nacional e está entre as máis baixas do estado español.

TAXAS DENUNCIAS (PARTIDO XUDICIAL)	
Menor taxa de denuncias	Maior cociente de renuncia/denuncia
• Arzúa: 15,66 por cada 10.000 mulleres • Corcubión: 22,86 por cada 10.000 mulleres • Negreira: 23,10 por cada 10.000 mulleres	• Ferrol 0,19 • Noia: 0,11 • Padrón: 0,10

No período 2003-2017 houbo 54 mulleres vítimas mortais de violencia de xénero en Galicia.

- O 16,67% das vítimas mortais deste período presentaran denuncia.
- 6 de cada 10 vítimas mortais mantiñan unha relación de parella/afectiva e convivían co agresor.
- 1 de cada 4 vítimas mortais tiña entre 31 e 40 anos.
- 1 de cada 4 vítimas mortais era maior de 65 anos.

A provincia da Coruña presenta a taxa de denuncias máis baixa da provincia (ano 2017).

- No ano 2017 presentáronse 41,9 denuncias por cada 10.000 mulleres residentes na provincia, a taxa máis alta do período 2009-2017.
- As denuncias da provincia da Coruña proveñen principalmente de atestados policiais con denuncia da vítima (71,62%), seguido de atestados policiais con denuncia familiar (10,07%), de partes de lesións (7,90%), da intervención directa policial (6,88%), de denuncias presentadas directamente pola vítima (2,29%), de servizos de asistencia (1,06%) e de denuncias directamente presentadas por familiares (0,16).
- O 26,62% das renuncias a continuar co procedemento xudicial rexistradas en Galicia tiveron lugar na provincia da Coruña.

A resposta institucional non chega por igual a todas as franxas de idade (ano 2017).

- Na provincia 4 de cada 10 mulleres dentro do sistema de Seguimento Integral dos casos de Violencia de Xénero VioGén ten entre 31 e 45 anos.
- As axudas económicas son destinadas en 3 de cada 10 casos a mulleres entre 36 e 35 anos.
- As mulleres de entre 26 e 35 anos de representan o 40,60% do total das usuarias da rede de acollemento na provincia. Pola contra, as mulleres de 55 a 64 e as de máis de 65 anos representan o 5,96% e o 1,15% respectivamente.
- As mulleres novas están sobrerrepresentadas nos recursos de atención e intervención e as maiores de 45 anos infrarrepresentadas.

Os recursos especializados (ano 2017).

- A provincia da Coruña é a que conta co maior número de recursos de acollida. Dende o 2010 ate o 2017 estes recursos aloxaron unha media anual de 101 persoas, máis do 60% do total de usuarias dos centros e vivendas tuteladas da comunidade.
- Na provincia hai un CIM (Centro de Información á Muller) por cada 18.528 mulleres ou por cada 38.631 habitantes. A comarca da Coruña, aínda de tratarse dunha das comarcas co maior número de Centros, tan só conta con un CIM por cada 62.986 mulleres ou por cada 132.910 habitantes.

- A atención psicolóxica e o asesoramento xurídico son as áreas que presentan unha maior demanda nos CIM de Galicia, representan o 34,22% e o 30,18% respectivamente, e as consultas de atención a vítimas de violencia de xénero representan o 15,33% do total.
- As mulleres maiores de 65 anos representan o 8,6% do total das persoas que realizaron unha consulta nos CIM de Galicia.

BAIXA COBERTURA DOS CIM+
• A Coruña: 1 CIM cada 63.000 mulleres • Ferrol: 1 CIM cada 37.000 mulleres • Santiago: 1 CIM cada 20.000 mulleres

Os Concellos da provincia sen CIM contan con recursos moi limitados.

- Só 9 concellos sen CIM contan con atención psicolóxica.
- Só 3 concellos sen CIM contan con asesoría xurídica.

Percepción acerca dos principais factores de vulnerabilidade das usuarias (segundo a percepción do persoal técnico dos concellos da provincia).

- Os principais factores de vulnerabilidade das usuarias dos servizos sociais e dos CIM son a dependencia económica, o rol de coidadora, ser unha muller maior, a dependencia emocional, a ausencia de redes sociais, as adiccións, o baixo nivel formativo e a discapacidade.

Percepción da poboación sobre a violencia de xénero (segundo os datos da enquisa de poboación realizada).

• 1 de cada 2 persoas • 6 de cada 10 mulleres • 6 de cada 10 persoas menores de 35 anos	Coñece algún caso de violencia de xénero

- As persoas con estudos superiores son as que coñecen máis casos.
- As razóns sinaladas polas persoas enquisadas para non denunciar son o medo, a dependencia económica e a vergoña.
- Principal recurso ao que acudirían ás persoas enquisadas:

  - 016 (45,6% , con maior incidencia nos concellos grandes).
  - CIM (23,2%, cunha maior presenza nos concellos pequenos).
  - Servizos sociais (11,3%).

- Percepción sobre os recursos prioritarios: apoio psicolóxico (60%); pulseira telemática (51%); e asistencia xurídica (44,3%).
- Como medidas prioritarias considéranse: a coeducación, a coordinación e os recursos específicos.
- Entre mulleres consultadas:

  - 4 de cada 10 afirma que alguén lle realizou tocamentos.
  - o 83,7% afirma que sufriu algún episodio de violencia sexual (piropos inapropiados, tocamentos, miradas lascivas, agresións sexuais, etc.)
  - 1 de cada 2 mulleres algunha vez tiveron medo ao volver á casa pola noite, fronte a 1 de cada 20 homes.

* As fontes empregadas poden consultarse no capítulo correspondente da diagnose.

9 / A RESPOSTA INSTITUCIONAL

BREVE INTRODUCIÓN

As administracións locais xogan un papel fundamental no traballo para erradicar as desigualdades de xénero entre mulleres e homes e a violencia de xénero. Esta maior capacidade de actuación vén dada pola súa proximidade á poboación e pola posibilidade de ofrecer un trato máis personalizado que o que poden ofrecer outras administracións como, por exemplo, a autonómica ou a estatal.

Dende a aprobación da *Lei Orgánica 1/2004 de Medidas de Protección Integral contra a Violencia de xénero* e da *Lei Orgánica 3/2007 para a igualdade efectiva de mulleres e homes*, moitos dos concellos asumiron a súa responsabilidade como Administracións Públicas na procura da igualdade e na loita contra a violencia de xénero, e comezaron a desenvolver políticas públicas propias neste sentido. Non obstante, a crise económica afectou especialmente aos concellos e ao desenvolvemento deste tipo de políticas, por unha banda, pola limitación orzamentaria que sufriron e, por outra, pola aprobación da *Lei 27/2013 de Racionalización e Sustentabilidade da Administración Local*, que eliminaba aos concellos as competencias en materia de igualdade e violencia de xénero.

No ano 2018 os concellos recuperan as competencias a través do *Real Decreto-Lei 9/2018 de medidas urxentes para o desenvolvemento do Pacto de Estado contra a violencia de xénero*. E xunto coa modificación normativa, prevese a duplicación dos fondos destinados ás entidades locais para a loita contra a violencia de xénero, polo que nos próximos anos os concellos contarán con maior capacidade para traballar en igualdade e contra a violencia de xénero.

A continuación recóllense as principais conclusións extraídas da analízase da situación actual dos concellos da provincia da Coruña no relativo ao seu traballo en materia de igualdade e violencia de xénero, cuxa información provén principalmente das entrevistas realizadas e dos cuestionarios subministrados ao persoal técnico e/ou político dos concellos.

PRINCIPAIS CONCLUSIÓNS

- Os concellos da provincia da Coruña suspenden en representación política das mulleres.
- A igualdade ocupa un papel secundario nas estruturas de goberno locais.
- Existe unha baixa planificación estratéxica da políticas de igualdade locais.
- Os plans de igualdade contan con diagnósticos participativos.
- Existe unha baixa cultura de avaliación das políticas públicas en materia de igualdade.
- Baixa colaboración e traballo en rede co tecido asociativo.
- Escaso desenvolvemento da transversalidade de xénero.
- Baixo compromiso e implicación do persoal político e do persoal técnico doutras áreas.
- Escaso desenvolvemento de plans de igualdade internos e/ ou de protocolos de igualdade na xestión municipal ou contra o acoso sexual.
- Baixa asignación de recursos humanos ás áreas de igualdade.
- Baixa profesionalización do persoal asignado ás áreas de igualdade.
- As áreas de igualdade dos concellos contan cun perfil marcadamente asistencialista.
- Inestabilidade laboral das persoas que traballan en igualdade.
- Dependencia económica de subvencións específicas.
- Os concellos pequenos contan cunha inversión relativa á poboación superior á media provincial, aínda que esta en termos absolutos é insuficiente.
- A maior parte das subvencións específicas destínanse ao mantemento dos CIM e a accións de conciliación.
- Escasa diversificación das accións e actividades realizadas en materia de igualdade, especialmente nos concellos de menos de 20.000 habitantes.
- Maior grao de desenvolvemento de políticas de igualdade nos concellos grandes, con gobernos paritarios e con concellerías específicas.

OS CONCELLOS DA PROVINCIA DA CORUÑA SUSPENDEN EN REPRESENTACIÓN POLÍTICA DAS MULLERES.

Aínda que a representación equilibrada por sexos é un precepto marcado pola *Lei 3/2007*, a provincia da Coruña dista moito de atoparse nunha situación de equilibrio na representación política de mulleres e homes. Segundo os datos compilados na diagnose, no ano 2017 tan só o 11,8% das alcaldías da provincia estaban representadas por mulleres. Este feito amosa que existe unha escasa aposta por parte dos partidos ou agrupacións políticas de liderado das mulleres fronte a candidatos masculinos.

Tampouco na formación de gobernos conséguese unha representación equilibrada, pois das 598 persoas que forman parte dos equipos de goberno municipais da provincia da Coruña, 229 son mulleres (38,3%) e 369 son homes (61,7%), non acadando o 40% de representación de mulleres. Ademais, das 1.245 persoas que no ano 2018 formaban parte dunha corporación local da provincia da Coruña como concelleiras e concelleiros, 486 eran mulleres (39%) e 759 homes (61%). É dicir, que aínda que a cifra sitúase preto do equilibrio tampouco acada o 40% de representación mínima de cada sexo que sinala a *Lei de Igualdade*.

A situación non é igual en tódolos concellos da provincia, a representación política de mulleres é especialmente baixa nos concellos de menos de 5.000 habitantes, onde as mulleres apenas representan o 31% das concellerías de goberno e o 32,3% das concellerías das corporacións municipais. Incluso nos concellos con menos de 3.000 habitantes tan só o 14,3% dos cargos electos das corporacións locais son mulleres. Polo tanto, os datos apuntan cara á necesidade de impulsar accións de empoderamento e participación das mulleres, especialmente nos concellos máis pequenos, co obxectivo de conseguir unha maior participación das mulleres na política e nos procesos de toma de decisión.

A IGUALDADE OCUPA UN PAPEL SECUNDARIO NAS ESTRUTURAS DE GOBERNO LOCAIS.

O 51,6% das concellerías nas que se inscriben as competencias en materia de igualdade son de carácter multicompetencial, é dicir, a igualdade está agrupada con outros servizos e faise mención expresa a “igualdade”, “muller” ou “ambas” no nome das concellerías. O 36,6% dos concellos inclúen a igualdade como unha na área da Concellería de Servizos Sociais, pero sen facer mención expresa a muller ou igualdade, mentres que tan só un 6,5% dos concellos contan cunha concellería de igualdade específica.

En moi poucos concellos as políticas de igualdade contan con protagonismo nos gobernos municipais.

Pola súa parte, nos concellos pequenos de menos de 5.000 a maior parte das concellerías nas que se inscriben as competencias en materia de igualdade son de servizos sociais ou non contan con concellería, polo que a área de igualdade atópase invisibilizada na estrutura de goberno.

EXISTE UNHA BAIXA PLANIFICACIÓN ESTRATÉXICA DA POLÍTICAS DE IGUALDADE LOCAIS.

No ano 2017 menos da metade dos concellos da provincia contaban cun plan de igualdade en vigor (48,4%), un total de 45 concellos. Pero ao ter en conta aos concellos que tiñan un plan de igualdade vixente dentro do período que contemplaba inicialmente o propio plan, é dicir, que non foron prorrogados, a cifra redúcese a 37 concellos, o que supón o 39,8% dos concellos da provincia, porcentaxe que se reduce conforme diminúe o tamaño de poboación dos concellos.

Ata o 2017 na provincia da Coruña realizáronse de media de 2 plans de igualdade por Concello, con escasas diferenzas segundo o tamaño de poboación. Porén, si se atopan diferenzas a nivel comarcal, pois a comarca de Santiago destaca sobre todas as demais ao contar cunha media de 3 plans de igualdade nos seus concellos, mentres que no outro extremo sitúase Fisterra, onde se rexistra de media 1 plan de igualdade. Así mesmo, entre os concellos sen plan en vigor tan só un 12,2% chegou a ter un alto grao de implementación das medidas do plan, e ata un 29,3% deles tiveron un desenvolvemento baixo ou nulo, outro síntoma claro da escasa planificación das políticas de igualdade locais.

OS PLANS DE IGUALDADE CONTAN CON DIAGNÓSTICOS PARTICIPATIVOS.

Unha das principais fortalezas observadas no deseño dos plans de igualdade dos concellos da provincia da Coruña é que a maioría contaron cun diagnóstico participativo, pois o 58,1% dos concellos da provincia realizaron un diagnóstico previo á redacción do plan, no que participaron outras áreas do concello e diferentes axentes sociais. A porcentaxe dos concellos que non realizaron diagnóstico participativo previo á realización do plan redúcese ao 26,9%, mentres que se descoñece o dato no 15,1% restante.

EXISTE UNHA BAIXA CULTURA DE AVALIACIÓN DAS POLÍTICAS PÚBLICAS EN MATERIA DE IGUALDADE.

O seguimento e a avaliación do plan de igualdade permite examinar os progresos, comprobar si se están acadando os obxectivos previstos, e identificar posibilidades de mellora de cara ao futuro. Aínda da súa importancia, existe unha baixa cultura de avaliación. Isto, sumado á inexistencia dunha programación anual estable en moitos dos concellos da provincia, ten como consecuencia un menor desenvolvemento das políticas públicas en materia de igualdade, polo que cabe fomentar a aplicación e o desenvolvemento dos sistemas de avaliación como medida para favorecer unha mellor planificación estratéxica das políticas de igualdade.

BAIXA COLABORACIÓN E TRABALLO EN REDE CO TECIDO ASOCIATIVO.

Unha das principais debilidades observadas na implantación dos plans e das políticas de igualdade é a escasa colaboración co tecido asociativo que existe na maior parte dos concellos. A través das entrevistas a persoal das administracións locais identificáronse tan só 33 concellos (35,5%) que traballan en colaboración coas asociacións. E aínda que se presenta como unha das principais debilidades das políticas de igualdade local, é necesario sinalar que en moitos concellos non existen asociacións de mulleres que traballen en prol da igualdade. Por iso, unha necesidade de moitos concellos é fomentar a colaboración co tecido asociativo alí onde si existe, e promover o asociacionismo de mulleres naqueles concellos nos que non está tan desenvolvido.

ESCASO DESENVOLVEMENTO DA TRANSVERSALIDADE DE XÉNERO.

Ao preguntar ao persoal municipal se a política de igualdade dos seus concellos contempla unha estratexia transversal e se esta chega a cumprirse, os resultados son contundentes. Así mesmo, a "Transversalidade e *mainstreaming* de xénero" aparece como área específica de actuación en tan só o 55,7% dos plans de igualdade analizados.

Este escaso desenvolvemento da transversalidade de xénero afecta especialmente aos concellos de menos de 20.000 habitantes, pois nos concellos medianos e pequenos tan só un 55% e un 50% respectivamente contemplan unha estratexia transversal. Pola súa parte, todos os concellos grandes contemplan nas súas actuacións e nos plans de igualdade a transversalidade de xénero, aínda que en moi poucos se consigue.

Aínda que un 58,1% dos concellos contemplan unha estratexia transversal nas súas actuacións, tan só un 6,5% de concellos conseguen efectivamente a transversalidade.

Tan só se identificaron un 30,1% e un 24,7% de concellos da provincia nos que existe, segundo a percepción do persoal da área, compromiso e implicación por parte do persoal político e do persoal técnico doutras áreas respectivamente.

BAIXO COMPROMISO E IMPLICACIÓN DO PERSOAL POLÍTICO E DO PERSOAL TÉCNICO DOUTRAS ÁREAS.

O persoal que traballa nas áreas de igualdade dos concellos ten a percepción de que o persoal técnico e político do resto de áreas municipais mantén un baixo compromiso e implicación coas políticas de igualdade.

ESCASO DESENVOLVEMENTO DE PLANS DE IGUALDADE INTERNOS E/OU DE PROTOCOLOS DE IGUALDADE NA XESTIÓN MUNICIPAL OU CONTRA O ACOSO SEXUAL.

Do conxunto de entrevistas realizadas ao persoal técnico e político, tan só se identificaron dous concellos que contan con plan de igualdade interno, para o persoal municipal. Ademais, moi poucos inclúen medidas específicas para a xestión interna dos recursos humanos ou medidas de conciliación da vida laboral e familiar para o persoal da administración. Así mesmo, tan só se identificaron 5 concellos con protocolos de actuación contra o acoso sexual e moral.

BAIXA ASIGNACIÓN DE RECURSOS HUMANOS ÁS ÁREAS DE IGUALDADE.

A través da análise das entrevistas realizadas ao persoal das áreas de igualdade compróbase que tan só un 31,2% dos concellos (29) contan con persoal suficiente para a implementación das políticas de igualdade, mentres que no 65,6% dos concellos da provincia (61) os recursos humanos asignados son percibidos como insuficientes. Situación que difire tamén segundo o tamaño de poboación dos concellos, pois nos concellos grandes preto de 1 de cada 2 concellos contan con persoal suficiente, mentres que nos concellos pequenos e medianos tan só en torno a 1 de cada 3 concellos os recursos humanos adecúanse ás necesidades.

BAIXA PROFESIONALIZACIÓN DO PERSOAL ASIGNADO ÁS ÁREAS DE IGUALDADE.

Na análise das entrevistas ao persoal dos concellos obsérvase que a maioría conta con algún tipo de formación, pois as categorías de persoal con formación aglutinan ao 82,8% dos concellos. Porén, é relevante que nun 16,1% dos

concellos ningunha das persoas que asumen as funcións da área de igualdade no seu concello conta con formación en igualdade. Ademais, ata nun 20,4% dos concellos a formación coa que conta o persoal é básica. Pola súa parte, tan só un 10,9% dos concellos conta con persoal específico, é dicir, con axente de igualdade.

AS ÁREAS DE IGUALDADE DOS CONCELLOS CONTAN CUN PERFIL MARCADAMENTE ASISTENCIALISTA.

Os perfís profesionais máis habituais nas áreas de igualdade dos concellos son os de traballadoras ou traballadores sociais (46,7% dos concellos), psicólogas ou psicólogos (44,6%), asesoras e asesores xurídicos (35,9%) e educadoras e educadores familiares (31,5%). Non obstante, os perfís profesionais das áreas de igualdade varían de xeito relevante en función do tamaño de poboación, pois mentres que nos concellos grandes destaca a presenza de psicólogas ou psicólogos e asesoras ou asesores xurídicos (81,8%), nos concellos pequenos o perfil profesional que máis destaca é o de traballadora ou traballador social (69%), seguido de educadora ou educador familiar (45,2%).

Neste sentido, nos concellos grandes existe unha maior especialización e diversidade de postos de traballo, e existe un perfil menos asistencial das políticas públicas.

INESTABILIDADE LABORAL DAS PERSOAS QUE TRABALLAN EN IGUALDADE.

1 de cada 3 contratos das persoas que se integran nas áreas de igualdade é temporal; tan só 2 de cada 10 contratos son de funcionario (15,8% de carreira e 5,9% en interinidade); mentres que o 36,8% dos contratos son de persoal laboral fixo ou indefinido (19,1% e 17,8% respectivamente).

A este respecto, é importante que o persoal dedicado á area 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.

O tipo de contrato maioritario entre o persoal municipal que se integra nas áreas de igualdade é o de persoal laboral temporal.

DEPENDENCIA ECONÓMICA DE SUBVENCIÓNS ESPECÍFICAS.

Un aspecto fundamental na análise dos recursos económicos destinados a favorecer a igualdade entre mulleres e homes ten que ver coa orixe das partidas e as fontes de financiamento. Neste sentido, contar con orzamento específico para a igualdade é un indicador da existencia de compromiso coa igualdade e enténdese que a política de igualdade do concello conta cun certo grao de estabilidade ao non depender exclusivamente de subvencións.

Da análise realizada despréndese que a maioría dos concellos (64,5%) conta con financiación mixta derivada de orzamentos propios, subvencións, etc. Así mesmo, o desenvolvemento das políticas de igualdade do 34,4% dos concellos dependen exclusivamente de financiación externa, porcentaxe que varía significativamente segundo o tamaño de poboación, pois aumenta ata o 42,9% nos concellos pequenos e redúcese ao 9,1% nos concellos grandes.

Destaca, tamén, que mentres nos concellos grandes máis do 70% dos recursos económicos proceden de financiación interna, nos concellos medianos e pequenos a financiación interna sitúase por debaixo do 30%.

OS CONCELLOS PEQUENOS CONTAN CUNHA INVERSIÓN RELATIVA Á POBOACIÓN SUPERIOR Á MEDIA PROVINCIAL, AÍNDA QUE ESTA EN TERMOS ABSOLUTOS É INSUFICIENTE.

Ao preguntar ao persoal municipal a súa valoración sobre o nivel de recursos económicos destinados a favorecer a igualdade nos seus concellos, constátase que a percepción maioritaria é que son insuficientes (65,6%), tamén entre o persoal dos concellos pequenos (64,2%). Non obstante, na análise por tamaño de poboación dos datos económicos obsérvase que a maior inversión relativa á poboación realízase nos concellos pequenos.

Aínda que os concellos pequenos contan relativamente con máis financiación por habitante, o certo é que o presuposto total que dispoñen de media (8.226,1€), non permite desenvolver diferentes tipoloxías de accións, polo que xeralmente acaban centrándose na realización de accións puntuais de conciliación durante os períodos vacacionais. Pola contra, nos concellos grandes a capacidade para realizar accións e para contar cunha programación anual é moito maior, aínda que en termos relativos conten con menos financiación por habitante. Neste sentido, unha posible vía para mellorar a oferta de servizos á cidadanía pasa por impulsar a colaboración entre concellos pequenos nas diferentes

comarcas co obxectivo de optimizar recursos e poder ofrecer conxuntamente unha tipoloxía de accións e actividades en materia de igualdade máis variada.

A MAIOR PARTE DAS SUBVENCIÓNS ESPECÍFICAS DESTÍNANSE AO MANTEMENTO DOS CIM E A ACCIÓNS DE CONCILIACIÓN.

Na análise da inversión realizada segundo as tipoloxías de accións compróbase que no período 2012-2017 o 83% da cantidade subvencionada pola Secretaría Xeral de Igualdade destinouse a accións de mantemento dos CIM (Centros de Información á Muller) e o 55,7% das accións subvencionadas pola Deputación Provincial da Coruña destináronse a actividades de conciliación. En conxunto, o mantemento dos CIM e as accións de conciliación supuxeron o 53,6% e o 26,6% respectivamente, da cantidade total subvencionada aos concellos entre 2012 e 2017. A estas séguenlles as accións de sensibilización contra a violencia de xénero e de coeducación, con un 5,2% e un 4,1% respectivamente.

ESCASA DIVERSIFICACIÓN DAS ACCIÓNS E ACTIVIDADES REALIZADAS EN MATERIA DE IGUALDADE, ESPECIALMENTE NOS CONCELLOS DE MENOS DE 20.000 HABITANTES.

Na análise da distribución das subvencións concedidas segundo tipoloxía de accións nos diferentes tamaños de poboación obsérvase unha tendencia clara: unha maior concentración de subvencións destinadas a accións para conciliación conforme diminúe o tamaño de poboación dos concellos. Do mesmo xeito, existe unha maior variedade de accións subvencionadas nos concellos grandes que nos concellos pequenos.

Respecto aos programas e accións impulsadas polos concellos, hai catro tipos de accións máis realizadas: programas de coeducación ou de educación en igualdade, programas de conciliación, actividades de sensibilización (campañas, charlas, etc.) e accións puntuais en datas conmemorativas. Pola contra, moi poucos concellos desenvolven programas de empoderamento ou participación, de corresponsabilidade ou de fomento do emprego.

A limitación orzamentaria coa que contan os concellos pequenos, aínda que en termos relativos sexa maior á dos concellos grandes, fai que as actuacións que se desenvolven concéntrense maioritariamente nos campos da conciliación e a coeducación ao percibirse como as accións que teñen máis impacto na cidadanía.

MAIOR GRAO DE DESENVOLVEMENTO DE POLÍTICAS DE IGUALDADE NOS CONCELLOS GRANDES, CON GOBERNOS PARITARIOS E CON CONCELLERÍAS ESPECÍFICAS.

A través do cálculo do índice de desenvolvemento de políticas de igualdade locais comprobouse que existe un maior desenvolvemento nos concellos de máis de 20.000 habitantes, acadando unha puntuación no índice de 7,1 puntos, fronte aos 4,6 e 4 puntos acadados polos concellos medianos e pequenos.

Por outra banda, o valor do índice varía significativamente en función do lugar que ocupa a área de igualdade nos gobernos municipais, pois mentres acada os 7 puntos nos concellos con concellerías específicas de igualdade, nos concellos con concellerías multicompetenciais o valor do índice de desenvolvemento de políticas de igualdade locais descende a 5,1. Ademais, nos concellos nos que a área de igualdade está en servizos socias, sen facer mención á igualdade nas súas concellerías, o índice presenta un valor de 3,7.

ALGÚNS DATOS DESTACABLES

Desequilibrio na representación política de mulleres e homes (ano 2018).

- O 11,8% das alcaldías da provincia estaban representadas por mulleres.
- As mulleres representan o 38,3% na composición dos equipos de goberno municipais da provincia.
- O 54,8% dos concellos da provincia contan cun goberno paritario.
- O 40,8% dos concellos da provincia teñen corporacións locais paritarias.
- Rexístrase unha maior paridade no goberno e na corporación local nos concellos grandes.

A igualade ocupa un papel secundario na estrutura de goberno (ano 2018).

- Só o 6,5% dos concellos contan cunha concellería de igualdade específica.
- O 41,9% das concellerías que asumen as competencias en materia de igualdade non fan mención á "igualdade" ou "muller", ou directamente non se integra en ningunha concellería específica.
- O 76,3% das concellerías son de carácter social.

Escaseza de planificación estratéxica das políticas de igualdade.

- No 2017 tan só 1 de cada 2 concellos tiñan plan de igualdade en vigor (39,8% excluíndo aos prorrogados), e dos plans finalizados só 1 de cada 10 conseguiu unha implementación alta.
- Non existe cultura de avaliación das políticas de igualdade na meirande parte dos concellos. So 4 de cada 10 contan con algún instrumento de avaliación.
- Escaso desenvolvemento de traballo en rede co tecido asociativo. Só 1 de cada 3 concellos colabora con asociacións en materia de igualdade.

- **A perspectiva de xénero non está asentada no traballo dos concello**s.
- 6 de cada 10 concellos contemplan unha estratexia de transversalidade, pero tan só o 6,5% acada un desenvolvemento medio-alto.
- En 7 de cada 10 concellos opínase que non existe implicación do persoal doutras áreas e en 3 de cada 4 opínase que non existe implicación do persoal político.
- Só se identificaron 5 concellos con plans internos e 5 con protocolos de acoso.

Insuficiencia de persoal nas áreas de igualdade.

- Só 1 de cada 10 concellos conta con persoal específico para igualdade, e nun terzo o persoal conta con formación básica en igualdade (20,4%) ou non ten formación (10,8%).
- Os perfís profesionais máis habituais nas áreas de igualdade dos concellos son os de traballadora ou traballador social (46,7%) e psicóloga ou psicólogo (44,6%).
- Inestabilidade laboral das persoas que traballan na área de igualdade nos concellos.

– 1 de cada 3 contratos son temporais.
– Só 2 de cada 10 persoas son funcionarias.

Baixa asignación orzamentaria e dependencia económica de subvencións.

- O 34,4% dos concellos dependen exclusivamente das subvencións.

– Nos concellos pequenos en torno ao 70% da inversión realizada en igualdade procede das subvencións.
– Nos concellos grandes en torno ao 70% da inversión realizada en igualdade procede de financiación interna.

Escasa diversificación das accións realizadas en materia de igualdade.

- Entre o 2012 e 2017 a maior parte das subvencións específicas destináronse ao mantemento dos CIM e a medidas de conciliación (80%).
  - O 40,5% das subvencións da SXI foron dirixidas ao mantemento do CIM.
  - O 55,7% da subvencións da Deputación foron dirixidas a medidas de conciliación.
- Entre os anos 2012 e 2017 apenas se financiaron a través de subvencións accións dirixidas ao empoderamento, á corresponsabilidade, á formación e ao fomento do emprego, etc.

Desenvolvemento desigual das políticas de igualdade locais.

- O índice de desenvolvemento de políticas de igualdade locais realizado no 2018 acada un valor de 4,6 puntos. É maior nos concellos grandes (7) e menor nos concellos pequenos (4).

• Valor de 7 puntos	Nos concellos que contan con concellerías específicas de igualdade
• Valor de 3,7 puntos	Nos concellos nos que a área de igualdade intégrase en servizos socias, sen facer mención á igualdade no nome da concellería
• Valor de 5,4 puntos	Nos concellos que garanten paridade no goberno
• Valor de 3,6 puntos	Nos concellos sen paridade no goberno.

*** As fontes empregadas poden consultarse no capítulo correspondente da diagnose.**

PLAN DE ACCIÓN DAS POLÍTICAS DE IGUALDADE DE XÉNERO NA PROVINCIA DA CORUÑA

Neste epígrafe recóllese o resultado do amplo proceso participativo para a elaboración deste Plan de Acción das Políticas de Igualdade de Xénero na Provincia da Coruña. Un plan que recolle 170 medidas seleccionadas en base ás prioridades marcadas no propio proceso de participación e que veñen a dar resposta ás principais necesidades do territorio evidenciadas na fase de diagnose.

As medidas de Compartimos Plan organízanse en torno a 6 áreas estratéxicas, e con cada unha delas perséguese un obxectivo xeral e varios obxectivos específicos. A continuación sintetízase a estrutura básica do plan de acción.

ÁREA ESTRATÉXICA 1	ÁREA ESTRATÉXICA 2	ÁREA ESTRATÉXICA 3	ÁREA ESTRATÉXICA 4	ÁREA ESTRATÉXICA 5	ÁREA ESTRATÉXICA 6
Transversalización do principio de igualdade en todas as políticas públicas da Deputación Provincial	Estratexia provincial de impulso das políticas de igualdade nos concellos	Cambio de valores para o fomento dunha sociedade igualitaria, inclusiva e diversa	Igualdade de xénero no acceso ao mercado laboral	Promoción do poder colectivo das mulleres	Fomento dunha sociedade libre de violencias machistas
OBXECTIVO ESTRATÉXICO	**OBXECTIVO ESTRATÉXICO**	**OBXECTIVO ESTRATÉXICO**	**OBXECTIVO ESTRATÉXICO**	**OBXECTIVO ESTRATÉXICO**	**OBXECTIVO ESTRATÉXICO**
Integrar o enfoque de xénero en todas as accións desenvoltas pola Deputación da Coruña	Favorecer o desenvolvemento de políticas de igualdade nos concellos da provincia	Promover na sociedade os valores de respecto á igualdade e á diversidade e o rexeitamento ás violencias machistas	Mellorar a empregabilidade e a autonomía das mulleres e promover un mercado laboral libre de fendas de xénero	Promover o empoderamento e a participación das mulleres da provincia	Mellorar a resposta institucional e social fronte ás violencias machistas
9 OBXECTIVOS ESPECÍFICOS 56 MEDIDAS DE ACTUACIÓN	4 OBXECTIVOS ESPECÍFICOS 16 MEDIDAS DE ACTUACIÓN	6 OBXECTIVOS ESPECÍFICOS 45 MEDIDAS DE ACTUACIÓN	3 OBXECTIVOS ESPECÍFICOS 19 MEDIDAS DE ACTUACIÓN	2 OBXECTIVOS ESPECÍFICOS 14 MEDIDAS DE ACTUACIÓN	5 OBXECTIVOS ESPECÍFICOS 20 MEDIDAS DE ACTUACIÓN

ÁREA ESTRATÉXICA 1. TRANSVERSALIZACIÓN DO PRINCIPIO DE IGUALDADE EN TODAS AS POLÍTICAS PÚBLICAS DA DEPUTACIÓN PROVINCIAL.

A transversalidade de xénero supón poñer a igualdade nun lugar central dentro das políticas públicas. É dicir, aplicar a perspectiva de xénero en todas e cada unha das políticas que se leven a cabo dende unha administración, empresa ou entidade. A través desta área estratéxica a Deputación da Coruña aposta por integrar o enfoque de xénero en cada un dos seus servizos, creando estruturas que permitan dinamizar as políticas de igualdade na Deputación, incentivando a formación do seu persoal en materia de igualdade e prevención de violencia de xénero e outras violencias machistas, ou promovendo unha desagregación estatística por sexo e unha análise de xénero que permita dar conta das desigualdades entre mulleres e homes que a día de hoxe aínda existen.

Con esta área estratéxica dáse resposta ao artigo 15 da Lei Orgánica 3/2007, do 22 de marzo, para a igualdade efectiva de mulleres e homes, que marca que "o principio de igualdade de trato e oportunidades entre mulleres e homes informará, con carácter transversal, a actuación de todos os Poderes Públicos. As Administracións públicas o integrarán, de forma activa, na adopción e execución das súas disposicións normativas, na definición e orzamentación de políticas públicas en todos os ámbitos e no desenvolvemento do conxunto de todas as súas actividades".

ÁREA ESTRATÉXICA 2. ESTRATEXIA PROVINCIAL DE IMPULSO DAS POLÍTICAS DE IGUALDADE NOS CONCELLOS.

O apoio aos concellos é unha das competencias básicas da Deputación Provincial. Así se recolle no artigo 36 da Lei 7/1985, de 2 de abril, reguladora das Bases do Réxime Local. A asistencia técnica e económica é crucial para que as entidades locais desenvolvan os seus programas e servizos en materia de igualdade, polo que entre as principais medidas a desenvolver, en colaboración cos concellos e fomentando a súa autonomía, destacan a creación dunha rede de concellos pola igualdade, a dotación de persoal técnico especializado que poida dinamizar no territorio as políticas de igualdade, ou a creación dunha *escola de igualdade* para que o persoal dos concellos poida acceder á formación específica neste eido.

ÁREA ESTRATÉXICA 3. CAMBIO DE VALORES PARA O FOMENTO DUNHA SOCIEDADE IGUALITARIA, INCLUSIVA E DIVERSA.

A sociedade no seu conxunto ten o poder de realizar cambios transformadores. A cultura e a educación son dúas vías a través das cales poder crear conciencia das desigualdades entre mulleres e homes, e sensibilizar de cara a rachar con todo tipo de discriminación por razón de xénero. Ademais, entender a diversidade das persoas é crucial para poder trazar un camiño común no que os valores de respecto e tolerancia vaian por diante. Igualmente, rachar cos estereotipos e roles de xénero que aínda perduran permite avanzar cara unha sociedade na que cada persoa poida elixir libremente o seu papel. Neste sentido, Compartimos Plan abrangue medidas de sensibilización, formación, difusión, etc., coas que chegar a diferentes grupos de poboación e poder modelar un cambio real de valores entre a poboación infantil e adolescente, coa realización de actividades complementarias nos centros docentes nos termos establecidos no artigo 27.3 da Lei 7/1985 Reguladora das Bases do Réxime Local, no ámbito cultural, no ámbito empresarial, entre o tecido asociativo e entre a poboación no seu conxunto.

ÁREA ESTRATÉXICA 4. IGUALDADE DE XÉNERO NO ACCESO AO MERCADO LABORAL.

O mercado laboral non presenta as mesmas oportunidades para mulleres que para homes. De feito, as fendas de xénero no ámbito do emprego son evidentes e teñen que ver coa maior temporalidade e parcialidade dos contratos das mulleres, o menor número de mulleres no emprendemento e no autoemprego ou a fenda salarial. As variables sexo e xénero están conectadas con outras como a idade e a formación previa, que fan que non todas as mulleres teñan as mesmas oportunidades no ámbito produtivo, algo que tamén se ve condicionado pola maior dedicación das mulleres ao traballo de coidados.

A igualdade de oportunidades no acceso ao emprego é unha das prioridades en normativas europeas como por exemplo, o *Compromiso estratéxico para a igualdade entre mulleres e homes 2016-2019*. Neste sentido, algunhas das medidas que dende Compartimos Plan se contemplan en consonancia coas directrices europeas son a realización de cursos de capacitación profesional, o fomento de emprendemento e o autoemprego feminino ou medidas dirixidas a rachar coa segregación ocupacional no mercado laboral.

ÁREA ESTRATÉXICA 5. PROMOCIÓN DO PODER COLECTIVO DAS MULLERES.

Aínda que as mulleres representan a máis da metade da poboación os datos amosan que a súa participación nos lugares de toma de decisión e de poder, tanto no ámbito público como no privado, continua a ser moi baixa. Neste sentido, a Deputación da Coruña aposta por fomentar o crecemento persoal e colectivo das mulleres, así como facilitar a creación de espazos nos que as mulleres poidan ser protagonistas das súas vidas e historia. As medidas de Compartimos Plan que, entre outras, poden facilitar esta labor é a creación dun programa de empoderamento para as mulleres da provincia, a creación dunha rede de asociacións pola igualdade ou o apoio e asesoramento aos colectivos feministas da provincia.

ÁREA ESTRATÉXICA 6. FOMENTO DUNHA SOCIEDADE LIBRE DE VIOLENCIAS MACHISTAS.

A violencia de xénero no seo da parella é unha problemática social que merece a atención urxente e integral de todas as Administracións públicas. Así mesmo, o resto de violencias machistas necesitan ser visibilizadas e abordadas para que non só entren a formar parte da mesa de debate social, senón tamén das políticas públicas desenvoltas dende todas as Administracións, pero nomeadamente dende aquelas máis próximas á cidadanía.

Esta Deputación Provincial pon o foco en mellorar a resposta institucional fronte ás violencias machistas, fomentando a coordinación interinstitucional neste ámbito, creando e mantendo programas de prevención, incentivando o traballo de entidades e asociacións que traballan a prol da igualdade ou realizando estudos que permitan coñecer a magnitude desta problemática na provincia da Coruña.

ÁREA ESTRATÉXICA | 1
TRANSVERSALIZACIÓN DO PRINCIPIO DE IGUALDADE EN TODAS AS POLÍTICAS PÚBLICAS DA DEPUTACIÓN PROVINCIAL

OBXECTIVO ESTRATÉXICO	
1 · INTEGRAR O ENFOQUE DE XÉNERO EN TODAS AS ACCIÓNS DESENVOLTAS POLA DEPUTACIÓN DA CORUÑA.	
OBXECTIVOS ESPECÍFICOS (OE)	OE **1.1** | Crear as condicións estruturais básicas para o avance, fortalecemento e consolidación da transversalidade de xénero na acción provincial.
	OE **1.2** | Dotar de coñecementos e competencias en materia de igualdade de xénero ao persoal da Deputación.
	OE **1.3** | Impulsar a comunicación sobre as políticas de igualdade desenvoltas pola Deputación da Coruña.
	OE **1.4** | Promover unha comunicación inclusiva e non sexista no seo da Deputación da Coruña.
	OE **1.5** | Impulsar a perspectiva de xénero na análise de datos estatísticos da Deputación.
	OE **1.6** | Incorporar a perspectiva de xénero na elaboración e definición das políticas públicas promovidas pola Deputación.
	OE **1.7** | Promover a igualdade de oportunidades no acceso, participación e utilización dos servizos provinciais.
	OE **1.8** | Promover a igualdade de xénero entre o persoal da Deputación.
	OE **1.9** | Promover a igualdade de xénero entre o tecido empresarial e social da provincia.

OE 1.1	CREAR AS CONDICIÓNS ESTRUTURAIS BÁSICAS PARA O AVANCE, FORTALECEMENTO E CONSOLIDACIÓN DA TRANSVERSALIDADE DE XÉNERO NA ACCIÓN PROVINCIAL.						
MEDIDAS DE ACTUACIÓN	ÁREA RESPONSABLE	CALENDARIO					INDICADORES DE RESULTADO
		2019	2020	2021	2022	2022	
1.1.1 Establecemento dunha estrutura específica de igualdade no organigrama provincial para implementar a transversalidade de xénero.	Corporación / Presidencia						• Estrutura resultante. • Posición estratéxica resultante.
1.1.2 Dotación de máis persoal técnico propio á área de igualdade para apoiar na implementación da transversalidade de xénero.	Servizo de planificación e xestión de recursos humanos						• Número de persoas contratadas por sexo. • Perfís profesionais contratados.
1.1.3 Fomento da captación de fondos europeos para o desenvolvemento de políticas de igualdade de xénero.	Igualdade						• Número de proxectos financiados a través destes fondos. • Tipo de proxectos financiados a través destes fondos.
1.1.4 Creación dun equipo técnico de igualdade de xénero para o apoio e asesoramento na implantación da estratexia transversal.	Igualdade						• Número de persoas que conforman o equipo técnico por sexo. • Número de accións realizadas para o fomento da transversalidade de xénero. • Número de persoas demandantes de información por sexo.
1.1.5 Creación dun grupo de traballo interdepartamental que dea seguimento á implantación do plan de igualdade da Deputación.	Todas as áreas implicadas / Igualdade						• Número de persoas que forman parte do grupo de traballo interdepartamental por sexo. • Número de reunións do grupo de traballo interdepartamental. • Número de medidas desenvoltas co grupo de traballo interdepartamental.
1.1.6 Designación dunha persoa encargada de velar pola aplicación da perspectiva de xénero en cada Servizo.	Todas as áreas implicadas / Igualdade						• Número de persoas designadas por sexo. • Número de actuacións nas que se inclúe a perspectiva de xénero.
1.1.7 Creación dunha comisión informativa específica de igualdade nos órganos de goberno da Deputación da Coruña.	Corporación						• Número de sesións ordinarias realizadas pola Comisión. • Número de acordos establecidos na Comisión.
1.1.8 Promover a presenza política da persoa que asume as competencias en materia de igualdade nos órganos de decisión estratéxicos da Deputación (mesa de formación, comités, etc.).	Corporación						• Órganos nos que ten presenza política a persoa que asume as competencias en materia de igualdade.
1.1.9 Elaboración e aprobación en pleno dun documento regulador de transversalidade.	Igualdade / Corporación						• Número de medidas incluídas no documento regulador.
1.1.10 Elaboración dun manual de recomendacións para a integración da perspectiva de xénero en todos os Servizos da Deputación.	Igualdade						• Número de Servizos para os que se inclúen recomendacións. • Número de actuacións realizadas para a súa difusión.

OE 1.2	DOTAR DE COÑECEMENTOS E COMPETENCIAS EN MATERIA DE IGUALDADE DE XÉNERO AO PERSOAL DA DEPUTACIÓN.						
MEDIDAS DE ACTUACIÓN	ÁREA RESPONSABLE	CALENDARIO					INDICADORES DE RESULTADO
		2019	2020	2021	2022	2022	
1.2.1 Inclusión dun módulo transversal de igualdade en todos os cursos programados a través do Plan Agrupado.	Servizo de organización – formación / Igualdade						• Número de cursos de formación realizados. • Número e tipo de temáticas formativas abordadas. • Número de persoas participantes por sexo. • Grao de satisfacción do persoal participante coa formación ofertada.
1.2.2 Deseño e realización dun plan de formación básica en materia de igualdade para o persoal técnico e político da Deputación, que dote a todo o persoal das ferramentas necesarias para aplicar o principio de transversalidade de xénero.	Servizo de organización – formación / Igualdade						• Número de cursos de formación realizados. • Número e tipo de temáticas formativas abordadas. • Número de persoas participantes por sexo. • Grao de satisfacción do persoal participante coa formación ofertada.
1.2.3 Programación, a través do Plan Agrupado, dun mínimo de 4 accións formativas ao ano especializadas en materia de igualdade e/ou violencia de xénero.	Servizo de organización – formación / Igualdade						• Número de cursos de formación realizados. • Número e tipo de temáticas formativas abordadas. • Número de persoas participantes por sexo. • Grao de satisfacción do persoal participante coa formación ofertada.
1.2.4 Valorar como mérito a formación en igualdade na oferta de emprego público, nos procesos de promoción profesional e nos procesos de contratación de persoal externo.	Servizo de planificación e xestión de recursos humanos						• Número de procesos de oferta de emprego público nos que se valorou como mérito a formación en igualdade. • Número de procesos de promoción profesional nos que se valorou como mérito a formación en igualdade. • Número de procesos de contratación de persoal externo nos que se valorou como mérito a formación en igualdade.
1.2.5 Incorporación de contidos lexislativos en materia de igualdade e violencia de xénero nos procesos de selección e promoción interna de persoal.	Servizo de planificación e xestión de recursos humanos						• Número de procesos de oferta de emprego público nos que se incluíu contidos lexislativos en materia de igualdade e violencia de xénero. • Número de procesos de promoción profesional nos que se incluíu contidos lexislativos en materia de igualdade e violencia de xénero.

OE 1.3	IMPULSAR A COMUNICACIÓN SOBRE AS POLÍTICAS DE IGUALDADE DESENVOLTAS POLA DEPUTACIÓN DA CORUÑA.						
MEDIDAS DE ACTUACIÓN	ÁREA RESPONSABLE	CALENDARIO					INDICADORES DE RESULTADO
		2019	2020	2021	2022	2023	
1.3.1 Elaboración dun plan de comunicación do plan de igualdade.	Gabinete de presidencia / Igualdade						• Número de accións executadas do plan de comunicación. • Número de colectivos sobre os que se incidiu.
1.3.2 Realización de accións de difusión do plan de igualdade para o persoal da Deputación da Coruña.	Igualdade						• Número de accións de difusión realizadas. • Número de Servizos participantes nas accións de difusión. • Número de persoas participantes nas accións de difusión por sexo.
1.3.3 Realización de accións de difusión do plan de igualdade dirixidas ao persoal das Administracións locais, tecido asociativo e poboación xeral.	Igualdade						• Número de accións informativas realizadas. • Número de administracións locais participantes nas accións informativas. • Número de entidades do tecido asociativo participantes. • Poboación á que se chegou a través das accións informativas.
1.3.4 Creación e actualización de contidos na páxina web da Deputación no apartado de igualdade e nas redes sociais.	Presidencia e prensa / Igualdade / Oficialía Maior / Sistemas / Informática						• Número de publicacións realizadas.
1.3.5 Elaboración e difusión dunha memoria anual das políticas de igualdade desenvoltas pola Deputación.	Igualdade / Todas as áreas implicadas						• Número de Servizos sobre os que se recolleu información sobre a labor desenvolta en materia de igualdade. • Número de actuacións realizadas para a súa difusión.
1.3.6 Habilitación dun espazo sobre igualdade na intranet para o persoal da Deputación, dos concellos e do tecido asociativo.	Servizo de informática e administración electrónica						• Número de espazos de igualdade creados na intranet da Deputación. • Tipo e número de contidos recollidos na intranet da Deputación. • Número de usuarias/os en cada un dos espazos creados na intranet.

OE 1.3	IMPULSAR A COMUNICACIÓN SOBRE AS POLÍTICAS DE IGUALDADE DESENVOLTAS POLA DEPUTACIÓN DA CORUÑA.						
MEDIDAS DE ACTUACIÓN	ÁREA RESPONSABLE	CALENDARIO					INDICADORES DE RESULTADO
		2019	2020	2021	2022	2023	
1.3.7 Adopción dunha imaxe simbólica, frase ou banner na web da Deputación que exprese o compromiso da Deputación coa igualdade de xénero e contra a violencia de xénero.	Igualdade / Servizo de informática e administración electrónica						• Número de espazos nos que se inclúe a imaxe simbólica, frase ou banner.
1.3.8 Utilización do logo de Igualdade da Deputación en todos os proxectos que traballen especificamente nesta materia.	Todas as áreas implicadas						• Número de proxectos nos que se inclúe o logo de Igualdade da Deputación.
1.3.9 Creación dunha liña de publicacións que recolla todas as investigacións, guías, catálogos, etc., impulsadas pola Deputación en materia de igualdade e diversidade.	Corporación / Presidencia / Igualdade / Imprenta Provincial						• Número e tipo de publicacións recollidas. • Número e tipo de publicacións impresas. • Número e tipo de publicacións descargadas. • Número e tipo de publicacións visualizadas.

OE 1.4	PROMOVER UNHA COMUNICACIÓN INCLUSIVA E NON SEXISTA NO SEO DA DEPUTACIÓN DA CORUÑA.						
MEDIDAS DE ACTUACIÓN	ÁREA RESPONSABLE	CALENDARIO					INDICADORES DE RESULTADO
		2019	2020	2021	2022	2023	
1.4.1 Actualización e difusión do manual de comunicación inclusiva e non sexista entre o persoal da Deputación.	Igualdade						• Número de publicacións impresas do manual. • Número de publicacións descargadas. • Número de publicacións visualizadas. • Número de accións de difusión do manual.
1.4.2 Revisión da documentación da Deputación (formularios, normativa, convocatorias, etc.) para garantir que conta cunha linguaxe inclusiva.	Todas as áreas implicadas						• Documentación revisada en cada Servizo. • Número de documentos modificados.
1.4.3 Revisión da páxina web da Deputación para garantir que conta cunha linguaxe inclusiva.	Presidencia e prensa / Oficialía Maior / Sistemas / Igualdade / Todas as áreas implicadas						• Seccións da web revisadas. • Número de contidos actualizados.
1.4.4 Elaboración dun decálogo para promover unha imaxe da Deputación equilibrada por sexos e non sexista nas diversas representacións institucionais, actos protocolarios, etc.	Presidencia, protocolo e igualdade						• Número de publicacións impresas do decálogo. • Número de publicacións descargadas. • Número de publicacións visualizadas. • Número de accións de difusión do decálogo.
1.4.5 Analizar a imaxe de mulleres e homes nas campañas, publicacións ou programas que promove a Deputación e corrixir cando sexa discriminatoria.	Todas as áreas implicadas						• Número de campañas, publicacións ou programas revisados en cada Servizo. • Número de Campañas, publicacións ou programas corrixidos.
1.4.6 Analizar se as campañas, publicacións ou programas que promove a deputación mostran unha imaxe diversa de mulleres e homes con respecto a idade, etnia, diversidade funcional, orientación sexual, canons estéticos.	Todas as áreas implicadas						• Número de campañas, publicacións ou programas revisados en cada Servizo. • Número de campañas, publicacións ou programas corrixidos.
1.4.7 Revisar se a comunicación gráfica das estradas provincias e dos edificios públicos é inclusiva e non sexista, e corrixir cando sexa discriminatoria.	Servizo de arquitectura e mantemento / Servizo de desenvolvemento territorial e medio / Servizo de vías e obras						• Número de estradas provinciais e edificios públicos revisados. • Número e tipo de modificacións realizadas.
1.4.8 Realización de accións formativas para o uso dunha comunicación inclusiva e non sexista (Plan de formación básica en materia de igualdade).	Servizo de organización – formación / Igualdade						• Número de accións formativas realizadas. • Número de persoas participantes por sexo. • Grao de satisfacción do persoal participante coa formación.

OE 1.5	IMPULSAR A PERSPECTIVA DE XÉNERO NA ANÁLISE DE DATOS ESTATÍSTICOS DA DEPUTACIÓN.						
MEDIDAS DE ACTUACIÓN	ÁREA RESPONSABLE	CALENDARIO					INDICADORES DE RESULTADO
		2019	2020	2021	2022	2023	
1.5.1 Inclusión, cando corresponda, da variable sexo/xénero nos formularios, fichas, bases de datos e en calquera outra documentación na que se recollan datos persoais.	Todas as áreas implicadas						• Número e tipo de documentación nas que se inclúe a variable sexo/xénero en cada Servizo.
1.5.2 Inclusión, cando corresponda, da categoría xénero non binario na variable sexo dos formularios, fichas, bases de datos e en calquera outra documentación na que se recollan datos persoais.	Todas as áreas implicadas						• Número e tipo de documentación nas que se inclúe a categoría xénero non binario na variable sexo en cada Servizo.
1.5.3 Inclusión, cando corresponda, da variable sexo/xénero nos programas informáticos e de xestión estatística nos casos nos que se conte con datos persoais ou de participación.	Servizo de informática e administración electrónica						• Número de programas informáticos e de xestión estatística nos que se inclúe a variable sexo/xénero.
1.5.4 Desagregación por sexo/xénero na produción estatística e de indicadores estatísticos que faga a Deputación directamente ou por medio de empresas ou institucións públicas contratadas ou que colaboren.	Todas as áreas implicadas						• Número de programas, recursos e servizos nos que se ofrece datos desagregados por sexo en cada Servizo.
1.5.5 Elaboración dunha guía que recolla pautas e criterios para a interpretación e a análise dos datos, orientando sobre como incluír a perspectiva de xénero	Igualdade						• Número de publicacións impresas da guía. • Número de publicacións descargadas. • Número de publicacións visualizadas. • Número de accións de difusión da guía.
1.5.6 Elaboración dunha memoria anual que recolla as principais estatísticas desagregadas por sexo dos programas, plans e actuacións estratéxicas da Deputación	Igualdade / Todas as áreas implicadas						• Número de programas, plans e actuacións estratéxicas de cada Servizo recollidas na memoria anual.
1.5.7 Realización de accións formativas para integrar a perspectiva de xénero na análise estatística e para a construción de indicadores de xénero (Plan de formación básica en materia de igualdade).	Servizo de organización – formación / Igualdade						• Número de accións formativas realizadas. • Número de persoas participantes por sexo. • Grao de satisfacción do persoal participante coas accións formativas.

OE 1.6	INCORPORAR A PERSPECTIVA DE XÉNERO NA ELABORACIÓN E DEFINICIÓN DAS POLÍTICAS PÚBLICAS PROMOVIDAS POLA DEPUTACIÓN.						
MEDIDAS DE ACTUACIÓN	ÁREA RESPONSABLE	CALENDARIO					INDICADORES DE RESULTADO
		2019	2020	2021	2022	2023	
1.6.1 Elaboración dunha guía para os diferentes Servizos e áreas que facilite a elaboración de informes con impacto de xénero e de orzamentos con enfoque de xénero.	Igualdade						• Número de publicacións impresas da guía. • Número de publicacións descargadas. • Número de publicacións visualizadas. • Número de accións de difusión da guía.
1.6.2 Realización de informes e estudos de impacto de xénero en todos os servizos, programas e recursos que ofrece a Deputación.	Todas as áreas implicadas						• Programas, recursos e servizos nos que se realizaron informes con impacto de xénero en cada Servizo.
1.6.3 Elaboración de orzamentos con enfoque de xénero.	Todas as áreas implicadas						• Servizos nos que se realizan orzamentos con perspectiva de xénero.
1.6.4 Realización de accións formativas para a elaboración de informes de impacto de xénero e orzamentos con enfoque de xénero (Plan de formación básica en materia de igualdade).	Servizo de organización – formación / Igualdade						• Número de accións formativas realizadas. • Número de persoas participantes por sexo. • Grao de satisfacción do persoal participante coas accións formativas.
1.6.5 Incorporación da perspectiva de xénero en todos os Plans, Programas e Servizos dirixidos á poboación.	Todas as áreas implicadas						• Número de plans, programas e servizos que incluíron a perspectiva de xénero en cada Servizo da Deputación.

OE 1.7	PROMOVER A IGUALDADE DE OPORTUNIDADES NO ACCESO, PARTICIPACIÓN E UTILIZACIÓN DOS SERVIZOS PROVINCIAIS.						
MEDIDAS DE ACTUACIÓN	ÁREA RESPONSABLE	CALENDARIO					INDICADORES DE RESULTADO
		2019	2020	2021	2022	2023	
1.7.1 Inclusión en todos os programas, servizos e recursos que ofrece a Deputación as condicións necesarias para garantir unha accesibilidade universal ás persoas con discapacidade (física, psíquica ou sensorial).	Todas as áreas implicadas						• Número de programas, servizos e recursos que incluíron medidas para garantir a accesibilidade universal en cada Servizo da Deputación.
1.7.2 Acompañar de recursos de conciliación a todos os programas, servizos e recursos que ofrece a Deputación, nos casos nos que se manifeste a necesidade.	Todas as áreas implicadas						• Número de programas, servizos e recursos que incluíron medidas para garantir a conciliación en cada Servizo da Deputación.
1.7.3 Acompañar de recursos de mobilidade a todos os programas, servizos e recursos que ofrece a Deputación, nos casos nos que se manifeste a necesidade.	Todas as áreas implicadas						• Número de programas, servizos e recursos que incluíron medidas para garantir a mobilidade en cada Servizo da Deputación.

OE 1.8	PROMOVER A IGUALDADE DE XÉNERO ENTRE O PERSOAL DA DEPUTACIÓN.						
MEDIDAS DE ACTUACIÓN	ÁREA RESPONSABLE	CALENDARIO					INDICADORES DE RESULTADO
		2019	2020	2021	2022	2023	
1.8.1 Elaboración e aprobación dun plan de igualdade para o persoal.	Servizo de planificación e xestión de recursos humanos / Representación sindical / Igualdade						• Número de Áreas ou Servizos implicados na elaboración do plan. • Número de medidas incluídas no Plan.
1.8.2 Revisión e actualización das medidas de conciliación existentes para o persoal da Deputación.	Servizo de organización - Prevención de riscos laborais / Representación sindical / Igualdade						• Número de medidas de conciliación novas. • Número de medidas de conciliación modificadas. • Grao de satisfacción do persoal da Deputación coas medidas de conciliación por sexo.
1.8.3 Aprobación do protocolo de actuación fronte o acoso sexual e por razón de sexo.	Servizo de organización – Prevención de riscos laborais / Representación sindical / Igualdade						• Número de procedementos ou actuacións realizadas a través do protocolo. • Tipoloxía dos procedementos ou actuacións realizadas a través do protocolo.
1.8.4 Procura dunha representación equilibrada de mulleres e homes nos órganos de selección e nas comisións de valoración.	Todas as áreas implicadas						• Número e tipo de órganos de selección que contaron con representación equilibrada. • Número e tipo de comisións de valoración que contaron con representación equilibrada. • Número de participantes en órganos de selección ou comisións de valoración por sexo.
1.8.5 Inclusión da perspectiva de xénero en todos os plans, programas e servizos dirixidos ao persoal da Deputación.	Todas as áreas implicadas						• Número de plans, programas e servizos que se desenvolveron para o persoal da deputación que incluíron a perspectiva de xénero.

OE 1.9	PROMOVER A IGUALDADE DE XÉNERO ENTRE O TECIDO EMPRESARIAL E SOCIAL DA PROVINCIA.						
MEDIDAS DE ACTUACIÓN	ÁREA RESPONSABLE	CALENDARIO					INDICADORES DE RESULTADO
		2019	2020	2021	2022	2023	
1.9.1 Revisión e inclusión de cláusulas de igualdade nos procedementos de contratación pública, nas convocatorias de subvencións e no establecemento de convenios con empresas e entidades, tendo en conta criterios de interseccionalidade.	Todas as áreas implicadas						• Número de procedementos de contratación pública que inclúen cláusulas de igualdade en cada Servizo. • Número de convocatorias de subvencións que inclúen cláusulas de igualdade en cada Servizo. • Número de convenios realizados que inclúen cláusulas de igualdade en cada Servizo. • Número de procedementos de contratación pública, convocatorias de subvencións ou convenios revisados e actualizados en cada Servizo.
1.9.2 Elaboración dunha guía interna para que sirva de apoio para o establecemento de cláusulas de igualdade en todos os servizos da Deputación.	Igualdade / Todas as áreas implicadas						• Número de publicacións impresas da guía. • Número de publicacións descargadas. • Número de publicacións visualizadas. • Número de accións de difusión da guía.
1.9.3 Realización de accións formativas para a inclusión de cláusulas de igualdade nos procedementos de contratación pública, nas convocatorias de subvencións e no establecemento de convenios con empresas e entidades (Plan de formación básica en materia de igualdade).	Servizo de organización – formación / Igualdade						• Número de accións formativas realizadas. • Número de persoas participantes por sexo. • Grao de satisfacción do persoal participante coas accións formativas.
1.9.4 Creación dun sistema de control e avaliación do cumprimento das cláusulas de igualdade.	Todas as áreas implicadas						• Número de persoas implicadas na avaliación por sexo. • Número de avaliacións realizadas.

ÁREA ESTRATÉXICA | 2
ESTRATEXIA PROVINCIAL DE IMPULSO DAS POLÍTICAS DE IGUALDADE NOS CONCELLOS

OBXECTIVO ESTRATÉXICO	
2 · FAVORECER O DESENVOLVEMENTO DE POLÍTICAS DE IGUALDADE NOS CONCELLOS DA PROVINCIA.	
OBXECTIVOS ESPECÍFICOS (OE)	OE **2.1** | Crear as condicións estruturais básicas para o desenvolvemento e coordinación de políticas de igualdade locais.
	OE **2.2** | Mellorar os coñecementos e competencias en materia de igualdade de xénero do persoal dos concellos.
	OE **2.3** | Impulsar o desenvolvemento de políticas de igualdade en todas as áreas de goberno municipais.
	OE **2.4** | Fomentar a creación e consolidación de recursos que camiñen cara á superación das desigualdades de xénero.

OE 2.1	CREAR AS CONDICIÓNS ESTRUTURAIS BÁSICAS PARA O DESENVOLVEMENTO E COORDINACIÓN DE POLÍTICAS DE IGUALDADE LOCAIS.						
MEDIDAS DE ACTUACIÓN	ÁREA RESPONSABLE	CALENDARIO					INDICADORES DE RESULTADO
		2019	2020	2021	2022	2023	
2.1.1 Creación dunha rede de concellos pola igualdade e contra as violencias machistas na provincia da Coruña.	Igualdade						• Número de concellos adheridos. • Número de persoas dos concellos que conforman a rede por sexo. • Perfil profesional das persoas dos concellos que conforman a rede por sexo. • Número e tipoloxía de accións realizadas a través da rede.
2.1.2 Dotación de persoal técnico para a dinamización e o desenvolvemento de políticas de igualdade nos concellos, aplicando unha perspectiva comarcal e tendo en conta a diversidade do territorio.	Igualdade						• Número de axentes de igualdade incluídas na rede por sexo. • Número de concellos beneficiarios. • Número e tipoloxía de accións realizadas a través da rede técnica.
2.1.3 Implantación dun servizo de asesoramento técnico dirixido aos concellos da provincia a través da plataforma informática Subtel.	Igualdade / Servizo de informática e administración electrónica						• Número e tipoloxía de consultas realizadas. • Número de concellos atendidos. • Número de visitas á plataforma habilitada.
2.1.4 Articulación de espazos de participación entre o persoal técnico e político dos concellos e da Deputación Provincial (encontros, grupos de traballo, etc.).	Igualdade						• Número e tipo de encontros realizados. • Número e tipo de axentes participantes finais por sexo.

OE 2.2	MELLORAR OS COÑECEMENTOS E COMPETENCIAS EN MATERIA DE IGUALDADE DE XÉNERO DO PERSOAL DOS CONCELLOS.						
MEDIDAS DE ACTUACIÓN	ÁREA RESPONSABLE	CALENDARIO					INDICADORES DE RESULTADO
		2019	2020	2021	2022	2023	
2.2.1 Creación dunha escola de igualdade para ofrecer formación básica e especializada ao persoal técnico e político dos concellos da provincia.	Igualdade						• Número e tipoloxía de cursos realizados. • Número e tipoloxía de persoas participantes por sexo. • Materiais didácticos empregados.
2.2.2 Realización dun plan de formación básica en materia de igualdade para o persoal técnico e político dos concellos, que dote a todo o persoal das ferramentas necesarias para aplicar o principio de transversalidade de xénero nos concellos.	Servizo de organización – formación / Igualdade						• Número e tipoloxía de cursos realizados. • Orixe da financiación dos cursos realizados. • Número e tipoloxía de persoas participantes por sexo. • Materiais didácticos empregados. • Grao de satisfacción coa formación ofertada por sexo.
2.2.3 Realización de accións de formación específica para integrar a perspectiva de xénero nas diferentes áreas municipais (Emprego, Urbanismo, Deporte, Cultura, etc.).	Servizo de organización – formación / Igualdade						• Número de accións formativas realizadas. • Tipo de cursos especializados realizados. • Número e tipoloxía de persoas participantes por sexo. • Grao de satisfacción das persoas participantes por sexo.

OE 2.3	IMPULSAR O DESENVOLVEMENTO DE POLÍTICAS DE IGUALDADE EN TODAS AS ÁREAS DE GOBERNO MUNICIPAIS.						
MEDIDAS DE ACTUACIÓN	ÁREA RESPONSABLE	CALENDARIO					INDICADORES DE RESULTADO
		2019	2020	2021	2022	2023	
2.3.1. Establecemento dun recoñecemento da labor desenvolta polos concellos en materia de igualdade en diferentes ámbitos municipais (Emprego, Urbanismo, Deporte, Cultura, etc.).	Servizo de promoción económica, turismo e emprego / Igualdade						• Edicións realizadas. • Categorías recoñecidas. • Número de iniciativas presentadas. • Número de iniciativas recoñecidas.
2.3.2 Elaboración e publicación de manuais para a integración da perspectiva de xénero na execución de proxectos en diferentes ámbitos municipais (Emprego, Urbanismo, Deporte, Cultura, etc.).	Igualdade / Todas as áreas implicadas						• Número de publicacións impresas da guía. • Número de publicacións descargadas. • Número de publicacións visualizadas. • Número de accións de difusión da guía.
2.3.3 Realización de estudos que analicen as necesidades diferenciais de homes e mulleres no deseño e implantación de medidas urbanísticas, de mobilidade e de seguridade viaria, etc.	Servizo de vías e obras / Servizo de desenvolvemento territorial e medio /Igualdade						• Número de estudos realizados. • Participantes na elaboración dos estudos por sexo. • Accións de difusión dos resultados dos estudos realizadas.
2.3.4 Elaboración dunha guía para o desenvolvemento de protocolos de actuación fronte ao acoso sexual e por razón de sexo nas administracións locais.	Servizo de organización / Igualdade						• Número de publicacións impresas da guía. • Número de publicacións descargadas. • Número de publicacións visualizadas. • Número de accións de difusión da guía.
2.3.5 Creación dunha plataforma web para compartir información e recursos formativos en materia de xénero dirixida ao persoal técnico das áreas de emprego.	Servizo de promoción económica, turismo e emprego / Igualdade						• Tipo e número de contidos recollidos na plataforma web. • Número de visitas á plataforma.

OE 2.4	FOMENTAR A CREACIÓN E CONSOLIDACIÓN DE RECURSOS QUE CAMIÑEN CARA Á SUPERACIÓN DAS DESIGUALDADES DE XÉNERO.						
MEDIDAS DE ACTUACIÓN	ÁREA RESPONSABLE	CALENDARIO					INDICADORES DE RESULTADO
		2019	2020	2021	2022	2023	
2.4.1 Realización dun informe anual sobre infraestruturas e equipamentos locais tendentes a eliminar as desigualdades de xénero, para contribuír a visibilizar as necesidades dos concellos nesta materia (Centros de día para persoas maiores, Residencias, Centros infantís, Ludotecas, Alumeado público, etc.).	Servizo de asistencia técnica a concellos / Igualdade						• Tipo de infraestruturas e equipamentos recollidos no informe. • Novos indicadores introducidos. • Accións de difusión do informe realizadas.
2.4.2 Fomentar a través dos plans de financiación dirixidos aos concellos a inversión en infraestruturas e equipamentos locais tendentes a eliminar as desigualdades de xénero.	Servizo de xestión de plans						• Número e tipo de infraestruturas e equipamentos tendentes a eliminar as desigualdades de xénero financiados. • Número de concellos beneficiados.
2.4.3 Apoio á financiación de servizos de transporte entre concellos que faciliten o acceso das persoas, e especialmente das mulleres, aos recursos asistenciais, programas e actividades.	Servizo de acción social, cultural e deportes						• Número e tipo de axudas concedidas. • Número de concellos beneficiados.
2.4.4 Establecemento dunha liña de subvencións ou axudas para que nas instalacións deportivas se habiliten vestiarios tanto para homes como para mulleres.	Servizo de acción social, cultural e deportes						• Número e tipo de espazos deportivos adaptados. • Número de concellos beneficiados.

ÁREA ESTRATÉXICA | 3
CAMBIO DE VALORES PARA O FOMENTO DUNHA SOCIEDADE IGUALITARIA, INCLUSIVA E DIVERSA

OBXECTIVO ESTRATÉXICO	
3 · PROMOVER NA SOCIEDADE OS VALORES DE RESPECTO Á IGUALDADE E Á DIVERSIDADE E O REXEITAMENTO ÁS VIOLENCIAS MACHISTAS.	
OBXECTIVOS ESPECÍFICOS (OE)	OE **3.1** | Fomentar a igualdade de xénero na comunidade educativa a través de actividades complementarias.
	OE **3.2** | Promover unha cultura igualitaria, inclusiva e de rexeitamento das violencias machistas.
	OE **3.3** | Sensibilizar e apoiar ao tecido empresarial para o impulso da igualdade nas empresas.
	OE **3.4** | Fomentar a sensibilización sobre as desigualdades de xénero e a integración da perspectiva de xénero no tecido asociativo e nos medios de comunicación da provincia.
	OE **3.5** | Promover entre a poboación un pensamento crítico sobre as desigualdades de xénero.
	OE **3.6** | Fomentar un maior coñecemento das desigualdades e discriminacións por razón de xénero ou orientación sexual.

OE 3.1	FOMENTAR A IGUALDADE DE XÉNERO NA COMUNIDADE EDUCATIVA A TRAVÉS DE ACTIVIDADES COMPLEMENTARIAS.						
MEDIDAS DE ACTUACIÓN	ÁREA RESPONSABLE	CALENDARIO					INDICADORES DE RESULTADO
		2019	2020	2021	2022	2023	
3.1.1 Deseño e realización dun programa de coeducación integral dirixido ao alumnado de todas as etapas educativas, familias e profesorado dos centros educativos públicos da provincia da Coruña.	Igualdade						• Número e tipo de actividades realizadas. • Número de centros educativos participantes. • Número de concellos beneficiados polo programa. • Número de participantes no programa por sexo e colectivo. • Grao de satisfacción das persoas participantes coas actividades.
3.1.2 Incorporación de actividades educativas encamiñadas á superación de roles e estereotipos de xénero na educación infantil e primaria no programa de coeducación.	Igualdade						• Número e tipo de actividades realizadas. • Número de centros educativos participantes. • Número de concellos beneficiados polo programa. • Número de participantes no programa por sexo e colectivo. • Grao de satisfacción das persoas participantes coas actividades.
3.1.3 Incorporación de actividades de sensibilización no programa de coeducación para a promoción da corresponsabilidade e a educación en igualdade e diversidade nas familias do alumnado de educación infantil e primaria.	Igualdade						• Número e tipo de actividades realizadas. • Número de centros educativos participantes. • Número de concellos beneficiados polo programa. • Número de participantes no programa por sexo e colectivo. • Grao de satisfacción das persoas participantes coas actividades.
3.1.4 Inclusión de actividades de educación afectivo sexual dirixidas ao alumnado do terceiro ciclo de educación primaria e secundaria.	Igualdade						• Número e tipo de actividades realizadas. • Número de centros educativos participantes. • Número de concellos beneficiados polo programa. • Número de participantes no programa por sexo e colectivo. • Grao de satisfacción das persoas participantes coas actividades.
3.1.5 Incorporación de actividades para a sensibilización e prevención das violencias machistas dirixido ao alumnado de educación secundaria, bacharelato e FP Básica no programa de coeducación.	Igualdade						• Número e tipo de actividades realizadas. • Número de centros educativos participantes. • Número de concellos beneficiados polo programa. • Número de participantes no programa por sexo e colectivo. • Grao de satisfacción das persoas participantes coas actividades.

OE 3.1	FOMENTAR A IGUALDADE DE XÉNERO NA COMUNIDADE EDUCATIVA A TRAVÉS DE ACTIVIDADES COMPLEMENTARIAS.						
MEDIDAS DE ACTUACIÓN	ÁREA RESPONSABLE	CALENDARIO					INDICADORES DE RESULTADO
		2019	2020	2021	2022	2023	
3.1.6 Creación e difusión de materiais didácticos entre o profesorado dos centros educativos da provincia.	Igualdade						• Número e tipo de materiais realizados. • Accións de difusión dos materiais didácticos realizadas.
3.1.7 Realización de actividades de sensibilización dirixidas a nais e pais do alumnado dos centros educativos participantes no programa de coeducación para a detección e recoñecemento de violencias machistas en adolescentes.	Igualdade						• Número e tipo de actividades realizadas. • Número de centros educativos participantes. • Número de concellos beneficiados polo programa. • Número de participantes no programa por sexo e colectivo. • Grao de satisfacción das persoas participantes coas actividades.
3.1.8 Desenvolvemento dun proxecto piloto nos centros educativos dependentes da Deputación para crear a figura de persoas mediadoras en igualdade entre o alumnado.	Igualdade						• Número de alumnado inicial participante no proxecto por sexo. • Número de persoas mediadoras acadadas por sexo. • Profesorado involucrado no proxecto por sexo. • Número de actividades impulsadas e realizadas polas persoas mediadoras.
3.1.9 Desenvolvemento de iniciativas para premiar a labor desenvolta polos centros educativos da provincia en materia de igualdade.	Igualdade						• Número de iniciativas presentadas por tipoloxía. • Número de centros educativos presentados. • Número de iniciativas premiadas por tipoloxía. • Número de centros educativos premiados. • Categorías premiadas.
3.1.10 Mantemento de concursos dirixidos ao alumnado para o fomento da sensibilización e a reflexión en temas relacionados coa igualdade e a violencia de xénero.	Igualdade						• Número e tipo de concursos realizados. • Número de centros que participaron. • Número de persoas que participaron nos concursos por sexo.
3.1.11 Mantemento de premios para a execución de proxectos de promoción da igualdade de xénero e de prevención de violencias machistas nos centros educativos da provincia.	Igualdade						• Número de proxectos presentados por tipoloxía. • Número de centros educativos presentados. • Número de proxectos premiados por tipoloxía. • Número de centros educativos premiados. • Categorías premiadas.
3.1.12 Mantemento da liña para o desenvolvemento de programas de conciliación e responsabilidades compartidas na convocatoria de subvencións a entidades sen ánimo de lucro para políticas de igualdade.	Igualdade						• Contía total e media das subvencións. • Número de programas de conciliación e responsabilidades compartidas financiados. • Número de persoas beneficiarias segundo sexo.

OE 3.2	PROMOVER UNHA CULTURA IGUALITARIA, INCLUSIVA E DE REXEITAMENTO DAS VIOLENCIAS MACHISTAS.						
MEDIDAS DE ACTUACIÓN	ÁREA RESPONSABLE	CALENDARIO					INDICADORES DE RESULTADO
		2019	2020	2021	2022	2023	
3.2.1 Mantemento e impulso de actividades culturais de promoción da igualdade de xénero e de respecto á diversidade na Rede Cultural da Deputación.	Servizo de acción social, cultural e deportes						• Número e tipo de actividades realizadas. • Número de persoas participantes por sexo.
3.2.2 Creación e difusión dun catálogo de recursos e de lecturas feministas para visibilizar e apoiar as obras con contidos que favorezan a igualdade entre mulleres e homes e a non discriminación.	Biblioteca						• Número de publicacións recollidas no catálogo. • Número de accións de difusión do catálogo
3.2.3 Creación e difusión dun catálogo de recursos e lecturas que fomenten o respecto á diversidade sexual e de xénero.	Biblioteca						• Número de publicacións recollidas no catálogo. • Número de accións de difusión do catálogo.
3.2.4 Organización de xornadas de divulgación do papel das mulleres na produción artística e cultural.	Servizo de acción social, cultural e deportes						• Número de charlas e conferencias realizadas. • Número de persoas expertas participantes por sexo. • Número de persoas asistentes por sexo.
3.2.5 Realización de xornadas para o fomento de boas prácticas de igualdade na cultura.	Servizo de acción social, cultural e deportes						• Número de charlas e conferencias realizadas. • Número de persoas expertas participantes por sexo. • Número de persoas asistentes por sexo.
3.2.6 Realización dun ciclo de curtametraxes que aborde contidos en materia de igualdade, violencias machistas e diversidade sexual.	Servizo de acción social, cultural e deportes / Igualdade						• Número de curtametraxes proxectadas. • Número de persoas asistentes por sexo. • Número de concellos nas que se realizou.

OE 3.2	PROMOVER UNHA CULTURA IGUALITARIA, INCLUSIVA E DE REXEITAMENTO DAS VIOLENCIAS MACHISTAS.						
MEDIDAS DE ACTUACIÓN	ÁREA RESPONSABLE	CALENDARIO					INDICADORES DE RESULTADO
		2019	2020	2021	2022	2023	
3.2.7 Creación e difusión dun catálogo de recursos audiovisuais en materia de igualdade e violencia de xénero impulsados pola Deputación.	Igualdade						• Número de accións de difusión do catálogo. • Número de visualizacións dos recursos audiovisuais. • Número de proxeccións dos recursos audiovisuais. • Número de persoas participantes nas proxeccións por sexo
3.2.8 Dotación de obras específicas de igualdade, violencias machistas e diversidade sexual aos fondos das bibliotecas dos concellos de menos de 20.000 habitantes.	Servizo de acción social, cultural e deportes / Igualdade						• Número de bibliotecas e concellos beneficiadas. • Número e tipo de libros que finalmente se adquiriron.
3.2.9 Mantemento do apoio a proxectos culturais que inclúan a perspectiva de xénero.	Servizo de acción social, cultural e deportes / Igualdade						• Número e tipo de proxectos apoiados.

OE 3.3	SENSIBILIZAR E APOIAR AO TECIDO EMPRESARIAL PARA O IMPULSO DA IGUALDADE NAS EMPRESAS.						
MEDIDAS DE ACTUACIÓN	ÁREA RESPONSABLE	CALENDARIO					INDICADORES DE RESULTADO
		2019	2020	2021	2022	2023	
3.3.1 Creación dunha rede de empresas pola igualdade para a promoción da conciliación, a corresponsabilidade, a equidade de xénero e a prevención das violencias machistas no ámbito empresarial.	Servizo de promoción económica, turismo e emprego / Igualdade						• Número de empresas adheridas á rede. • Número e tipo de actuacións realizadas coa rede de empresas.
3.3.2 Realización dunha campaña informativa sobre os recursos e os dereitos laborais en materia de igualdade e conciliación dirixida ás empresas da provincia.	Servizo de promoción económica, turismo e emprego / Igualdade						• Número de empresas participantes na campaña. • Número e tipo de actuacións realizadas.
3.3.3 Realización de xornadas informativas dirixidas ás empresas nas que se aborden diversas temáticas como a conciliación, os usos do tempos, a xestión de recursos humanos con perspectiva de xénero, etc.	Servizo de promoción económica, turismo e emprego / Igualdade						• Número de charlas e conferencias realizadas. • Número de persoas expertas participantes por sexo. • Número de persoas asistentes por sexo. • Número de empresas participantes.
3.3.4 Elaboración dunha guía sobre os recursos existentes e materia de igualdade e conciliación dirixida ás empresas (normativa, axudas públicas, etc.).	Servizo de promoción económica, turismo e emprego / Igualdade						• Número de publicacións impresas da guía. • Número de publicacións descargadas. • Número de publicacións visualizadas. • Número de accións de difusión da guía.
3.3.5 Mantemento e impulso da liña de subvencións para as empresas para o desenvolvemento de actuacións en materia de igualdade e conciliación.	Servizo de promoción económica, turismo e emprego / Igualdade						• Contía total e media das subvencións. • Número e tipo de actuacións en materia de igualdade e conciliación subvencionadas. • Número de empresas beneficiarias.

OE 3.4	FOMENTAR A SENSIBILIZACIÓN SOBRE AS DESIGUALDADES DE XÉNERO E A INTEGRACIÓN DA PERSPECTIVA DE XÉNERO NO TECIDO ASOCIATIVO E NOS MEDIOS DE COMUNICACIÓN DA PROVINCIA.						
MEDIDAS DE ACTUACIÓN	ÁREA RESPONSABLE	CALENDARIO					INDICADORES DE RESULTADO
		2019	2020	2021	2022	2023	
3.4.1 Realización de cursos de formación en materia de igualdade e prevención das violencias machistas para entidades sociais da provincia a través da escola de igualdade.	Igualdade						• Número e tipoloxía de cursos realizados. • Número e tipoloxía de persoas participantes por sexo. • Número e tipoloxía de entidades participantes. • Materiais didácticos empregados. • Grao de satisfacción coa formación ofertada por sexo.
3.4.2 Realización de cursos de formación para entidades deportivas co fin de rachar os estereotipos de xénero presentes no deporte e fomentar a práctica deportiva entre as nenas e as mulleres da provincia.	Servizo de acción social, cultural e deportes / Igualdade						• Número e tipoloxía de cursos realizados. • Número e tipoloxía de persoas participantes por sexo. • Número e tipoloxía de entidades participantes. • Materiais didácticos empregados. • Grao de satisfacción coa formación ofertada por sexo.
3.4.3 Realización de cursos de formación a través da escola de igualdade para promover a igualdade e mellorar o tratamento das violencias machistas nos medios de comunicación locais.	Igualdade						• Número e tipoloxía de cursos realizados. • Número e tipoloxía de persoas participantes por sexo. • Número e tipoloxía de medios de comunicación participantes. • Materiais didácticos empregados. • Grao de satisfacción coa formación ofertada por sexo.

OE 3.5	PROMOVER ENTRE A POBOACIÓN UN PENSAMENTO CRÍTICO SOBRE AS DESIGUALDADES DE XÉNERO.						
MEDIDAS DE ACTUACIÓN ESTRATÉXICAS	ÁREA RESPONSABLE	CALENDARIO					INDICADORES DE RESULTADO
		2019	2020	2021	2022	2023	
3.5.1 Conmemoración anual do 8 de marzo "Día das mulleres" a través da realización de diferentes actividades.	Igualdade		■	■	■	■	• Número de actividades que finalmente se realizaron. • Número de persoas ás que se chegou coas actividades por sexo.
3.5.2 Realización dunha exposición itinerante que visibilice o papel das mulleres na sociedade.	Igualdade			■			• Número de concellos nos que se realizou a exposición. • Número de elementos que configuraron a exposición.
3.5.3 Deseño e realización dunha campaña de fomento e visibilización de masculinidades non hexemónicas.	Igualdade		■		■		• Número de actividades que finalmente se realizaron. • Número de persoas ás que se chegou coas actividades por sexo.
3.5.4 Realización de xornadas de formación e información sobre saúde, poñendo o foco nas desigualdades xénero existentes no ámbito sanitario.	Igualdade	■		■			• Número e tipo de xornadas realizadas. • Número de charlas e conferencias realizadas. • Número de persoas expertas participantes por sexo. • Número de persoas asistentes por sexo.
3.5.5 Celebración de charlas para afondar noutras formas de desigualdade e exclusión das mulleres tendo en conta o criterio de interseccionalidade.	Igualdade		■		■		• Número e tipo de xornadas realizadas. • Número de charlas e conferencias realizadas. • Número de persoas expertas participantes por sexo. • Número de persoas asistentes por sexo.
3.5.6 Realización de actividades para visibilizar o papel das persoas coidadoras e poñer en valor o traballo de coidados (xornadas, seminarios, espazos de reflexión, etc.).	Igualdade			■		■	• Número e tipo de actividades realizadas. • Número de persoas participantes nas actividades realizadas por sexo.
3.5.7 Realización dunha campaña de sensibilización sobre os dereitos dos colectivos LGTBI e contra a homofobia, lesbofobia, bifobia e transfobia.	Igualdade	■	■	■	■	■	• Número de actividades que finalmente se realizaron. • Número de persoas ás que se chegou coas actividades por sexo.

OE 3.5	PROMOVER ENTRE A POBOACIÓN UN PENSAMENTO CRÍTICO SOBRE AS DESIGUALDADES DE XÉNERO.						
MEDIDAS DE ACTUACIÓN ESTRATÉXICAS	ÁREA RESPONSABLE	CALENDARIO					INDICADORES DE RESULTADO
		2019	2020	2021	2022	2023	
3.5.8 Realización dunha xornada sobre medio ambiente e xénero.	Servizo de desenvolvemento territorial e medio			■			• Número de charlas e conferencias realizadas. • Número de persoas expertas participantes por sexo. • Número de persoas asistentes por sexo.
3.5.9 Realización dunha campaña para a promoción do deporte entre mulleres e nenas.	Servizo de acción social, cultural e deportes / Igualdade		■		■		• Número de actividades que finalmente se realizaron. • Número de persoas ás que se chegou coas actividades por sexo.
3.5.10 Realización dunha campaña de sensibilización para a promoción de festas en igualdade na provincia.	Igualdade	■					• Número de actividades que finalmente se realizaron. • Número de persoas ás que se chegou coas actividades por sexo.
3.5.11 Inclusión en todas as accións de formación para a mellora da cualificación profesional e a inserción sociolaboral impulsadas pola Deputación contidos en materia de igualdade de xénero para fomentar a sensibilización do alumnado.	Servizo de promoción económica, turismo e emprego /Igualdade	■	■	■	■		• Número de cursos para a mellora da cualificación profesional que incorporan de maneira transversal formación en materia de igualdade. • Número de persoas participantes nos cursos para a mellora da cualificación profesional que recibiron o módulo de igualdade por sexo. • Grao de satisfacción co módulo de igualdade.
3.5.12 Mantemento dunha liña para o desenvolvemento programas de fomento da igualdade de xénero na convocatoria de subvencións a entidades sen ánimo de lucro para políticas de igualdade.	Igualdade	■	■	■	■	■	• Contía total e media das subvencións. • Número de programas de fomento da igualdade de xénero financiados. • Número de persoas beneficiarias segundo sexo.
3.5.13 Inclusión na convocatoria de subvencións a entidades sen ánimo de lucro para políticas de igualdade dunha liña para o desenvolvemento de programas para a sensibilización ou intervención no ámbito da diversidade sexual.	Igualdade		■	■	■	■	• Contía total e media das subvencións. • Número de programas de sensibilización ou intervención no ámbito da diversidade sexual financiados. • Número de persoas beneficiarias segundo sexo.

OE 3.6	FOMENTAR UN MAIOR COÑECEMENTO DAS DESIGUALDADES E DISCRIMINACIÓNS POR RAZÓN DE XÉNERO OU ORIENTACIÓN SEXUAL.						
MEDIDAS DE ACTUACIÓN	ÁREA RESPONSABLE	CALENDARIO					INDICADORES DE RESULTADO
		2019	2020	2021	2022	2023	
3.6.1 Mantemento das bolsas de investigación na área de xénero outorgadas pola Deputación.	Servizo de acción social, cultural e deportes / Igualdade						• Contía total e media das bolsas. • Número de bolsas de investigación na área de xénero outorgadas.
3.6.2 Realización dun estudo para coñecer a magnitude da lgtbifobia na provincia da Coruña.	Igualdade						• Ferramentas metodolóxicas empregadas. • Participantes na elaboración do estudo por sexo. • Accións de difusión dos resultados do estudo realizadas.
3.6.3 Realización dunha investigación sobre a configuración actual do sistema de coidados da provincia co fin de identificar problemáticas e poñer en marcha medidas correctoras.	Servizo de acción social, cultural e deportes / Igualdade						• Ferramentas metodolóxicas empregadas. • Participantes na elaboración do estudo por sexo. • Accións de difusión dos resultados do estudo realizadas.

ÁREA ESTRATÉXICA | 4
IGUALDADE DE XÉNERO NO ACCESO AO MERCADO LABORAL

OBXECTIVO ESTRATÉXICO	
4 · MELLORAR A EMPREGABILIDADE E A AUTONOMÍA DAS MULLERES E PROMOVER UN MERCADO LABORAL LIBRE DE FENDAS DE XÉNERO.	
OBXECTIVOS ESPECÍFICOS (OE)	OE **4.1** | Dotar de ferramentas e habilidades pre-laborais e de mellora da cualificación ás mulleres con dificultades de acceso ao emprego.
	OE **4.2** | Fomentar o emprendemento e o autoemprego das mulleres como vía para incorporación ao mercado de traballo.
	IOE **4.3** | Impulsar medidas para rachar coa segregación horizontal existente no mercado laboral.

OE 4.1	DOTAR DE FERRAMENTAS E HABILIDADES PRE-LABORAIS E DE MELLORA DA CUALIFICACIÓN ÁS MULLERES CON DIFICULTADES DE ACCESO AO EMPREGO.						
MEDIDAS DE ACTUACIÓN	ÁREA RESPONSABLE	CALENDARIO					INDICADORES DE RESULTADO
		2019	2020	2021	2022	2023	
4.1.1 Organización de obradoiros para traballar a autoestima como método de empoderamento para o emprego, facilitando a adquisición de habilidades sociais básicas.	Servizo de promoción económica, turismo e emprego / Igualdade						• Número de obradoiros realizados. • Número de mulleres participantes.
4.1.2 Realización de cursos de formación para mulleres con baixa cualificación para que poidan acceder aos certificados de profesionalidade (Competencias Clave de nivel 2 e 3).	Servizo de promoción económica, turismo e emprego / Igualdade						• Número e tipo de cursos realizados. • Número de participantes por sexo. • Número de concellos nos que se realizan os cursos.
4.1.3 Realización de cursos de capacitación profesional de mulleres en nichos de emprego con alto poder de inserción laboral a través de itinerarios integrados de inserción sociolaboral.	Servizo de promoción económica, turismo e emprego / Igualdade						• Número e tipo de cursos realizados. • Número de participantes por sexo. • Número de concellos nos que se realizan os cursos.
4.1.4 Inclusión en todos os cursos de formación e capacitación profesional de accións formativas para a adquisición de habilidades dixitais para o emprego.	Servizo de promoción económica, turismo e emprego / Igualdade						• Número de cursos que incluíron formación en habilidades dixitais. • Número de participantes por sexo. • Número de concellos nos que se realiza formación en habilidades dixitais.
4.1.5 Establecemento de convenios con empresas e outros axentes da provincia para garantir a incorporación laboral das mulleres participantes nos programas de inserción sociolaboral impulsados pola Deputación.	Servizo de promoción económica, turismo e emprego / Igualdade						• Número de convenios realizados con empresas e outros axentes da provincia.
4.1.6 Mantemento da liña para o desenvolvemento programas de capacitación profesional dirixidos a mulleres na convocatoria de subvencións a entidades sen ánimo de lucro para políticas de igualdade.	Igualdade						• Contía total e media das subvencións. • Número de programas de capacitación profesional financiados. • Número de persoas beneficiarias segundo sexo.

OE 4.2	FOMENTAR O EMPRENDEMENTO E O AUTOEMPREGO DAS MULLERES COMO VÍA PARA INCORPORACIÓN AO MERCADO DE TRABALLO.						
MEDIDAS DE ACTUACIÓN	ÁREA RESPONSABLE	CALENDARIO					INDICADORES DE RESULTADO
		2019	2020	2021	2022	2023	
4.2.1 Realización de cursos de formación para o fomento do emprendemento e o autoemprego de mulleres.	Servizo de promoción económica, turismo e emprego / Igualdade						• Número e tipo de cursos realizados. • Número de participantes por sexo. • Número de concellos nos que se realizan os cursos.
4.2.2 Organización de xornadas e foros para xeración de ideas creativas que poidan impulsar o emprego e o autoemprego de mulleres e dar a coñecer boas prácticas.	Servizo de promoción económica, turismo e emprego / Igualdade						• Número de xornadas/foros realizados • Número final de participantes por sexo • Grao de satisfacción das persoas participantes por sexo.
4.2.3 Desenvolvemento de accións formativas para a potenciación de competencias e habilidades directivas.	Servizo de promoción económica, turismo e emprego / Igualdade						• Número de accións formativas realizadas. • Número final de participantes por sexo. • Grao de satisfacción das persoas participantes por sexo.
4.2.4 Realización e actualización periódica dunha guía con información sobre as axudas existentes para emprendedoras, que facilite información sobre recursos e axudas para o emprendemento e o autoemprego.	Servizo de promoción económica, turismo e emprego / Igualdade						• Número de publicacións impresas da guía. • Número de publicacións descargadas. • Número de publicacións visualizadas. • Número de accións de difusión da guía.
4.2.5 Mantemento e impulso das axudas económicas para o emprendemento e o fortalecemento do tecido empresarial liderado por mulleres.	Servizo de promoción económica, turismo e emprego / Igualdade						• Contía total e media das axudas por sexo. • Número de persoas beneficiarias das axudas por sexo.
4.2.6 Priorización das iniciativas empresariais promovidas por mulleres nos criterios de valoración das solicitudes efectuadas nas convocatorias de subvencións dirixidas ao fomento do emprendemento e o autoemprego.	Servizo de promoción económica, turismo e emprego / Igualdade						• Cláusulas incluídas para a priorización das iniciativas empresariais promovidas por mulleres. • Número de mulleres beneficiadas pola priorizacións das súas iniciativas empresariais.
4.2.7 Incorporación no regulamento de acceso á Rede Provincial de Espazos de Traballo (viveiros de empresas, centros de negocios e coworking) medidas de acción positiva que favorezan unha maior participación das mulleres.	Servizo de promoción económica, turismo e emprego / Igualdade						• Cláusulas incluídas para favorecer unha maior participación de mulleres na Rede Provincial de Espazos de Traballo. • Número de mulleres beneficiadas pola cláusulas incluídas.
4.2.8 Mantemento da liña para o desenvolvemento programas de fomento do cooperativismo e o autoemprego na convocatoria de subvencións a entidades sen ánimo de lucro para políticas de Igualdade.	Igualdade						• Contía total e media das subvencións. • Número de programas de fomento do cooperativismo e o autoemprego financiados. • Número de persoas beneficiarias segundo sexo.

OE 4.3	IMPULSAR MEDIDAS PARA RACHAR COA SEGREGACIÓN HORIZONTAL EXISTENTE NO MERCADO LABORAL.						
MEDIDAS DE ACTUACIÓN	ÁREA RESPONSABLE	CALENDARIO					INDICADORES DE RESULTADO
		2019	2020	2021	2022	2023	
4.3.1 Deseño e realización dun programa de motivación e orientación vocacional para rachar cos estereotipos de xénero na configuración dos itinerarios formativos.	Igualdade						• Número e tipo de actividades realizadas. • Número de centros educativos participantes. • Número de concellos beneficiados polo programa. • Número de participantes no programa por sexo e colectivo. • Grao de satisfacción para as persoas participantes no programa coas actividades realizadas.
4.3.2 Realización de accións formativas dirixidas ao persoal de orientación dos centros educativos públicos para fomentar unha orientación persoal, académica e profesional non sexista no programa de motivación e orientación vocacional.	Igualdade						• Número e tipo de actividades realizadas. • Número de centros educativos participantes. • Número de concellos beneficiados polo programa. • Número de participantes no programa por sexo e colectivo. • Grao de satisfacción para as persoas participantes no programa coas actividades realizadas.
4.3.3 Realización de actividades nos centros educativos dirixidas ao alumnado para promover unha configuración dos itinerarios formativos non sexista no programa de motivación e orientación vocacional.	Igualdade						• Número e tipo de actividades realizadas. • Número de centros educativos participantes. • Número de concellos beneficiados polo programa. • Número de participantes no programa por sexo e colectivo. • Grao de satisfacción para as persoas participantes no programa coas actividades realizadas.
4.3.4 Organización dunha exposición itinerante que visibilice a profesionais que rachan no seu ámbito de traballo cos roles tradicionais de xénero no programa de motivación e orientación vocacional.	Igualdade						• Número de concellos nos que se realizou a exposición. • Número de elementos que configuraron a exposición (paneis, fotografías, etc.).
4.3.5 Fomento da presenza de mulleres e homes en actividades e sectores onde teñan unha baixa representación nos cursos de capacitación profesional realizados pola deputación.	Servizo de promoción económica, turismo e emprego / Igualdade						• Cláusulas incluídas para favorecer a incorporación de mulleres e homes aos ámbitos de formación onde teñen unha baixa representación. • Número e porcentaxe de mulleres e homes nos ámbitos de formación referidos a sectores onde teñen unha baixa representación.

ÁREA ESTRATÉXICA | 5
PROMOCIÓN DO PODER COLECTIVO DAS MULLERES

OBXECTIVO ESTRATÉXICO	
5· PROMOVER O EMPODERAMENTO E A PARTICIPACIÓN SOCIAL DAS MULLERES DA PROVINCIA.	
OBXECTIVOS ESPECÍFICOS (OE)	OE **5.1** | Fomentar o crecemento persoal e colectivo das mulleres da provincia.
	OE **5.2** | Facilitar a creación de redes e espazos que promovan a participación social das mulleres.

OE 5.1	FOMENTAR O CRECEMENTO PERSOAL E COLECTIVO DAS MULLERES DA PROVINCIA.						
MEDIDAS DE ACTUACIÓN	ÁREA RESPONSABLE	CALENDARIO					INDICADORES DE RESULTADO
		2019	2020	2021	2022	2023	
5.1.1 Creación dun programa para o empoderamento das mulleres da provincia.	Igualdade						• Número e tipo de actividades realizadas. • Número de concellos beneficiados polo programa. • Número de participantes no programa. • Grao de satisfacción para as persoas participantes no programa coas actividades realizadas.
5.1.2 Inclusión de actividades lúdicas no programa de empoderamento nas que se fomente o empoderamento das mulleres do rural maiores de 65 anos.	Igualdade						• Número e tipo de actividades realizadas. • Número de concellos beneficiados polo programa. • Número de participantes no programa por sexo e colectivo. • Grao de satisfacción para as persoas participantes no programa coas actividades realizadas.
5.1.3 Inclusión de actividades no programa de empoderamento para o reforzo das habilidades socioemocionais das mulleres.	Igualdade						• Número e tipo de actividades realizadas. • Número de concellos beneficiados polo programa. • Número de participantes no programa por sexo e colectivo. • Grao de satisfacción para as persoas participantes no programa coas actividades realizadas.
5.1.4 Incorporación de actividades no programa de empoderamento dirixidas a mulleres con discapacidade nos que se aborde a súa sexualidade.	Igualdade						• Número e tipo de actividades realizadas. • Número de concellos beneficiados polo programa. • Número de participantes no programa. • Grao de satisfacción para as persoas participantes no programa coas actividades realizadas.
5.1.5 Realización de actividades no programa de empoderamento dirixidas a mulleres que sofren discriminacións múltiples tendo en conta o principio de interseccionalidade.	Igualdade						• Número e tipo de actividades realizadas. • Número de concellos beneficiados polo programa. • Número de participantes no programa por sexo e colectivo. • Grao de satisfacción para as persoas participantes no programa coas actividades realizadas.

OE 5.1	FOMENTAR O CRECEMENTO PERSOAL E COLECTIVO DAS MULLERES DA PROVINCIA.						
MEDIDAS DE ACTUACIÓN	ÁREA RESPONSABLE	CALENDARIO					INDICADORES DE RESULTADO
		2019	2020	2021	2022	2023	
5.1.6 Inclusión de obradoiros de sexualidade no programa de empoderamento.	Igualdade						• Número e tipo de actividades realizadas. • Número de concellos beneficiados polo programa. • Número de participantes no programa por sexo e colectivo. • Grao de satisfacción para as persoas participantes no programa coas actividades realizadas.
5.1.7 Incorporación de actividades dirixidas a persoas coidadoras no programa de empoderamento.	Igualdade						• Número e tipo de actividades realizadas. • Número de concellos beneficiados polo programa. • Número de participantes no programa. • Grao de satisfacción para as persoas participantes no programa coas actividades realizadas.
5.1.8 Elaboración dunha guía dirixida ás asociacións e concellos que sirva como referencia para o desenvolvemento de actividades de empoderamento.	Igualdade						• Número de publicacións impresas da guía. • Número de publicacións descargadas. • Número de publicacións visualizadas. • Número de accións de difusión da guía.
5.1.9 Mantemento e impulso da liña para o desenvolvemento de programas de empoderamento e participación social na convocatoria de subvencións a entidades sen ánimo de lucro para políticas de igualdade.	Igualdade						• Contía total e media das subvencións. • Número de programas de fomento do empoderamento e participación social financiados. • Número de persoas beneficiarias segundo sexo.

OE 5.2	FACILITAR A CREACIÓN DE REDES E ESPAZOS QUE PROMOVAN A PARTICIPACIÓN SOCIAL DAS MULLERES.						
MEDIDAS DE ACTUACIÓN	ÁREA RESPONSABLE	CALENDARIO					INDICADORES DE RESULTADO
		2019	2020	2021	2022	2023	
5.2.1 Creación dunha rede de asociacións pola igualdade na provincia.	Igualdade						• Número e tipo de entidades adheridas. • Número de persoas das entidades que conforman a rede por sexo. • Número e tipoloxía de accións realizadas a través da rede.
5.2.2 Articulación de espazos de participación entre a Deputación Provincial e asociacións e colectivos feministas da provincia.	Igualdade						• Número e tipo de encontros realizados. • Número e tipo de asociacións e colectivos feministas participantes por sexo.
5.2.3 Realización dun protocolo de visitas ás entidades que traballan en materia de igualdade e participan na convocatoria de subvencións a entidades sen ánimo de lucro para políticas de igualdade.	Igualdade						• Número de visitas a entidades realizadas.
5.2.4 Realización de accións de apoio e asesoramento a colectivos feministas.	Igualdade						• Número de accións de apoio e asesoramento realizadas.
5.2.5 Fomentar a creación de espazos de participación e sororidade de mulleres a través da rede de concellos pola igualdade.	Igualdade						• Número de espazos de participación e sororidade de mulleres creados nos concellos.

ÁREA ESTRATÉXICA | 6
FOMENTO DUNHA SOCIEDADE LIBRE DE VIOLENCIAS MACHISTAS

OBXECTIVO ESTRATÉXICO	
6 · MELLORAR A RESPOSTA INSTITUCIONAL E SOCIAL FRONTE AS VIOLENCIAS MACHISTAS.	
OBXECTIVOS ESPECÍFICOS (OE)	OE **6.1** | Favorecer a visibilización e o coñecemento das múltiples formas de violencia machista.
	OE **6.2** | Mellorar a formación de profesionais con implicación na prevención ou na atención de situacións de violencia machista.
	OE **6.3** | Contribuír ao fortalecemento dos recursos existentes para a prevención e intervención nos casos de violencias machistas.
	OE **6.4** | Promover o benestar e a autonomía das mulleres en situación de violencia de xénero.
	OE **6.5** | Fortalecer a coordinación interinstitucional para dar resposta á violencia machista.

OE 6.1	FAVORECER A VISIBILIZACIÓN E O COÑECEMENTO DAS MÚLTIPLES FORMAS DE VIOLENCIA MACHISTA.						
MEDIDAS DE ACTUACIÓN	ÁREA RESPONSABLE	CALENDARIO					INDICADORES DE RESULTADO
		2019	2020	2021	2022	2023	
6.1.1 Conmemoración anual do 25 de novembro "Día contra a Violencia de Xénero" a través de diferentes actividades.	Igualdade						• Número de actividades que finalmente se realizaron. • Número de persoas ás que se chegou coas actividades por sexo.
6.1.2 Realización dun ciclo de charlas sobre violencia obstétrica.	Igualdade						• Número de charlas e conferencias realizadas. • Número de persoas expertas participantes por sexo. • Número de persoas asistentes por sexo. • Número de concellos nas que se realizou.
6.1.3 Impulso dunha campaña contra a trata de mulleres e nenas con fins de explotación sexual que poña o foco nos homes como principais consumidores de prostitución.	Igualdade						• Número de actividades que finalmente se realizaron. • Número de persoas ás que se chegou coas actividades por sexo.
6.1.4 Realización dun estudo para coñecer a magnitude da violencia sexual na provincia.	Igualdade						• Ferramentas metodolóxicas empregadas. • Participantes na elaboración do estudo por sexo. • Accións de difusión dos resultados do estudo realizadas.

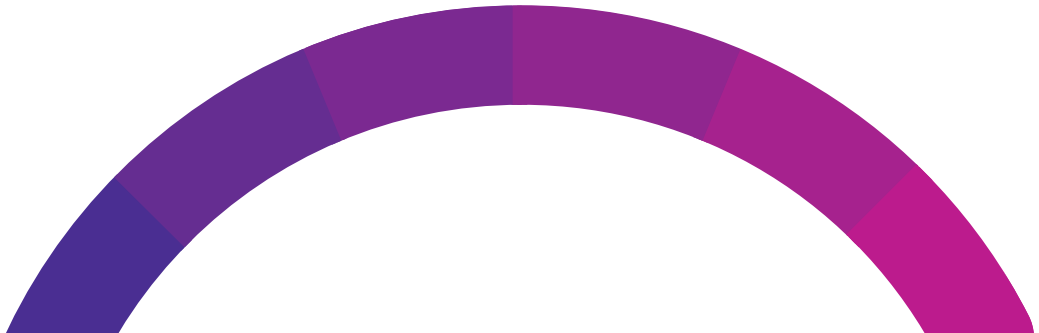
OE 6.2	MELLORAR A FORMACIÓN DE PROFESIONAIS CON IMPLICACIÓN NA PREVENCIÓN OU NA ATENCIÓN DE SITUACIÓNS DE VIOLENCIA MACHISTA.						
MEDIDAS DE ACTUACIÓN	ÁREA RESPONSABLE	CALENDARIO					INDICADORES DE RESULTADO
		2019	2020	2021	2022	2023	
6.2.1 Organización periódica de congresos ou seminarios sobre violencia de xénero para o intercambio de formación e información dirixido a profesionais de diferentes ámbitos.	Igualdade						• Número de congresos ou seminarios realizados. • Número e tipo de axentes participantes por sexo. • Número e tipo de contidos informativos difundidos. • Número de concellos onde se realizaron os congresos ou seminarios. • Grao de satisfacción das persoas participantes cos congresos ou seminarios.
6.2.2 Realización de xornadas de formación para profesionais sobre o acoso sexual e por razón de sexo.	Igualdade						• Número de xornadas realizadas. • Número de persoas participantes, segundo sexo e ámbito. • Tipo de contidos impartidos. • Grao de satisfacción das persoas participantes coas xornadas.
6.2.3 Realización de ciclos de charlas para profesionais sobre intervención con menores en situación de violencia de xénero.	Igualdade						• Número de charlas e conferencias realizadas. • Número de persoas expertas participantes por sexo. • Número de persoas asistentes por sexo. • Número de concellos nos que se realizou. • Grao de satisfacción das persoas participantes coas xornadas.
6.2.4 Realización de xornadas de formación para profesionais en materia de trata de mulleres e nenas con fins de explotación sexual.	Igualdade						• Número de xornadas realizadas. • Número de persoas participantes, segundo sexo e ámbito. • Tipo de contidos impartidos. • Grao de satisfacción das persoas participantes coas xornadas.
6.2.5 Realización de accións de formación específica en materia de violencias machistas para o persoal técnico das áreas de igualdade e dos servizos sociais.	Igualdade						• Número de accións formativas realizadas. • Número de persoas participantes por sexo. • Número de concellos aos que pertencen as persoas participantes. • Grao de satisfacción do persoal participante coas accións formativas.
6.2.6 Organización de accións formativas para a prevención das violencias machistas dirixidas ao tecido asociativo a través da Escola de Igualdade da Deputación.	Igualdade						• Número de accións formativas realizadas. • Número de persoas participantes por sexo. • Grao de satisfacción do persoal participante coas accións formativas.

OE 6.3	CONTRIBUÍR AO FORTALECEMENTO DOS RECURSOS EXISTENTES PARA A PREVENCIÓN E INTERVENCIÓN NOS CASOS DE VIOLENCIAS MACHISTAS.						
MEDIDAS DE ACTUACIÓN	ÁREA RESPONSABLE	CALENDARIO					INDICADORES DE RESULTADO
		2019	2020	2021	2022	2023	
6.3.1 Realización dunha campaña de difusión para a dar a coñecer os recursos especializados en materia de igualdade e violencia de xénero existentes na provincia.	Igualdade						• Número de actividades que finalmente se realizaron. • Número de persoas ás que se chegou coas actividades por sexo.
6.3.2 Adhesión da Deputación da Coruña ao Servizo Telefónico de Atención e Protección para vítimas de violencia de xénero (ATENPRO).	Igualdade						• Número de actuacións realizadas no marco da adhesión a ATENPRO.
6.3.3 Mantemento do programa de apoio á rede de acollemento para mulleres en situación de violencia de xénero da provincia da Coruña (PRAM).	Igualdade						• Contía final dedicada á rede de acollemento. • Reunións de coordinación e colaboración técnica realizadas.
6.3.4 Inclusión na convocatoria de subvencións a entidades sen ánimo de lucro para políticas de igualdade dunha liña para o desenvolvemento de programas para a sensibilización ou intervención no ámbito da trata de mulleres e nenas con fins de explotación sexual.	Igualdade						• Contía total e media das subvencións. • Número de programas de sensibilización ou intervención no ámbito da trata de mulleres e nenas con fins de explotación sexual financiados. • Número de persoas beneficiarias segundo sexo.
6.3.5 Mantemento da liña para o desenvolvemento de programas de prevención, sensibilización e identificación da violencia de xénero na convocatoria de subvencións a entidades sen ánimo de lucro para políticas de igualdade.	Igualdade						• Contía total e media das subvencións. • Número de programas de prevención, sensibilización e identificación da violencia de xénero financiados. • Número de persoas beneficiarias segundo sexo.
6.3.6 Mantemento da liña para o desenvolvemento de programas de tratamento integral das persoas en situación de violencia de xénero na convocatoria de subvencións a entidades sen ánimo de lucro para políticas de igualdade.	Igualdade						• Contía total e media das subvencións. • Número de programas de tratamento integral das persoas en situación de violencia de xénero financiados. • Número de persoas beneficiarias segundo sexo.

OE 6.4	PROMOVER O BENESTAR E A AUTONOMÍA DAS MULLERES EN SITUACIÓN DE VIOLENCIA DE XÉNERO.						
MEDIDAS DE ACTUACIÓN ESTRATÉXICAS	ÁREA RESPONSABLE	CALENDARIO					INDICADORES DE RESULTADO
		2019	2020	2021	2022	2023	
6.4.1 Participación de mulleres en situación de violencia de xénero nos programas de inserción sociolaboral impulsados pola Deputación.	Igualdade						• Cláusulas incluídas para a participación de mulleres en situación de violencia de xénero nos programas de inserción sociolaboral. • Número de mulleres en situación de violencia de xénero beneficiadas.
6.4.2 Realización de programas de fortalecemento emocional dirixidos a mulleres en situación de violencia de xénero e fillos/as.	Igualdade						• Número e tipo de actividades realizadas. • Número de concellos beneficiados polo programa. • Número de participantes no programa por sexo e colectivo. • Grao de satisfacción para as persoas participantes no programa coas actividades realizadas.

OE 6.5	FORTALECER A COORDINACIÓN INTERINSTITUCIONAL PARA DAR RESPOSTA Á VIOLENCIA MACHISTA.						
MEDIDAS DE ACTUACIÓN ESTRATÉXICAS	ÁREA RESPONSABLE	CALENDARIO					INDICADORES DE RESULTADO
		2019	2020	2021	2022	2023	
6.5.1 Participación da Deputación da Coruña nos espazos de coordinación interinstitucional no ámbito da violencia de xénero (Delegación do Goberno, Xunta de Galicia, etc.).	Igualdade						• Número de espazos de participación nos que a Deputación participa. • Número de reunións de coordinación interinstitucional realizadas.
6.5.2 Fomentar a coordinación entre concellos en materia de violencia de xénero a través da rede de concellos pola igualade.	Igualdade						• Número e tipo de accións para o fomento da coordinación realizadas.

RECURSOS



ECONÓMICOS E HUMANOS

Compartimos Plan recolle 170 medidas de actuación, todas elas consensuadas e validadas polos grupos de traballo interdepartamentais dos que formaron parte os diferentes Servizos implicados no deseño do Plan.

RECURSOS HUMANOS

Estas 170 medidas estrutúranse a través de 29 obxectivos específicos, todos eles de máxima importancia. Non obstante, dous deles consolídanse como prioritarios para unha correcta execución e desenvolvemento do plan. A nivel interno o obxectivo prioritario é "*crear as condicións estruturais básicas para o avance, fortalecemento e consolidación da transversalidade de xénero na acción provincial*", que recolle medidas para o acompañamento técnico no establecemento da transversalidade de xénero en todos os servizos da Deputación, como son o establecemento dunha estrutura específica de igualdade no organigrama provincial e a dotación de máis persoal técnico na área de igualdade. E a nivel externo estableceuse como obxectivo prioritario *"crear as condicións estruturais básicas para o desenvolvemento e coordinación de políticas de igualdade locais*", que recolle medidas como a creación dunha rede de concellos pola igualdade e contra as violencias machistas, ou a creación dunha rede de persoal técnico para a dinamización e o desenvolvemento de políticas de igualdade nos concellos.

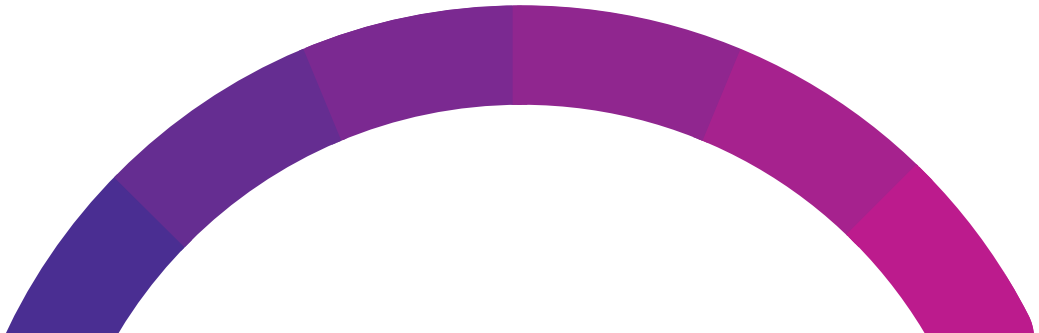
O cumprimento destes obxectivos prioritarios e das medidas de dotación de persoal que contemplan garanten, en boa medida, o correcto desenvolvemento do Plan de Acción das políticas de Igualdade de Xénero na Provincia da Coruña.

RECURSOS ECONÓMICOS

Compartimos Plan ten como obxectivo mellorar a elaboración dos orzamentos anuais pola Área de Igualdade da Deputación Provincial da Coruña, adaptándose ás necesidades detectadas e ás prioridades establecidas, polo que o orzamento da área virá a dar resposta ás medidas incluídas no Plan das que a propia área de igualdade é responsable. Non obstante, cabe sinalar que 54 das 170 medidas incluídas, é dicir, o 32% delas, non teñen ningún coste económico engadido para as Áreas ou Servizos responsables, pois son de desenvolvemento interno. Trátase na maioría dos casos de medidas de tipo organizativo que veñen a asegurar a implantación do principio de transversalidade de xénero nas actuacións desenvoltas pola Deputación Provincial.

Así mesmo, e atendendo ao principio reitor de transversalidade de xénero de Compartimos Plan, os diferentes Servizos e Seccións da Deputación Da Coruña recollerán nas súas partidas orzamentarias aquelas medidas das que son responsables da súa execución. Así mesmo, moitas das medidas incluídas neste Plan encáixanse na execución doutros plans da Administración provincial como, por exemplo, o Plan de Emprego Local, O Plan de Emprego Sostible no Ámbito Rural, o Plan Agrupado de Formación, o Plan Único de Concellos (POS+), o Plan Estratéxico Provincial de Subvencións; ou a través de programas como a Rede Cultural, a Rede Provincial de Espazos de Traballo, etc.

SISTEMA DE XESTIÓN



IMPLEMENTACIÓN, SEGUIMENTO E AVALIACIÓN

O sistema de xestión de *Compartimos Plan* é concibido por esta Deputación como un proceso de mellora continúa que abrangue a implementación, o seguimento e a avaliación.

A información que alimentará este proceso será recollida a través de diferentes indicadores de avaliación: de *proceso, de resultado e de impacto*. Estes tres tipos de indicadores están recollidos nas fichas das medidas que se recollen nun documento de carácter interno onde así mesmo aparecen os datos esenciais de cada unha das medidas contempladas no Plan de Acción (tipoloxía de medida, motivación, área responsable e área(s) colaboradoras, período de execución, temporalidade, orixe do orzamento, persoas destinatarias, metodoloxía de desenvolvemento, e indicadores de seguimento e avaliación).

Neste senso, o **modelo de xestión establecido para Compartimos Plan apóiase na aprobación dun documento regulador de transversalidade**. Tal e como se recolle no Plan de Acción, será unha das primeiras medidas a implantar e estará dirixida a todos os departamentos, centros e servizos da propia Deputación, enmarcándose na normativa galega, estatal e europea en materia de igualdade. A súa finalidade será dobre. Por unha banda, servir de ferramenta para facilitar a aplicación do principio de igualdade na xestión provincial, contribuíndo deste xeito a eliminar situacións de discriminación tanto sobre as mulleres como sobre as persoas polo feito de ser diversas; e por outra, garantir a correcta implementación do Plan para que se fagan efectivos os obxectivos e as medidas de actuación previstas.

Este documento regulador será de aplicación a todos os documentos de carácter normativo, programáticos, organizativos, de planificación, estratéxicos e comunicativos emitidos pola Deputación para o desenvolvemento das políticas públicas a nivel provincial.

O sistema de xestión do Plan permitirá coñecer o grao de cumprimento dos obxectivos previstos, reflexionar sobre as medidas implementadas e identificar novas necesidades en materia de igualdade . Isto será fundamental para realizar os axustes que se consideren necesarios durante a vixencia do Plan.

ESTRUTURAS DE XESTIÓN

A responsabilidade no ámbito da Administración provincial residirá na área que asuma durante o período de vixencia do Plan as competencias en materia de igualdade, velando pola integración da perspectiva de xénero nas políticas públicas na Deputación Provincial, e polo impulso e promoción do Plan.

O marco de participación e coordinación para a implementación, seguimento e a avaliación de *Compartimos Plan* sosterase a través dos órganos responsables estipulados no documento regulador para o desenvolvemento da transversalidade. Sen prexuízo diso, resulta requisito imprescindible o establecemento de dúas figuras:

- Un **Equipo** Técnic**o de Políticas Públicas de Igualdade de Xénero,** dependente da sección responsable do impulso das políticas de igualdade na Deputación, cuxa misión no marco do Plan será a de coordinar a súa implementación, dinamizando os procesos de programación, seguimento e avaliación.

- Unha **Comisión Técnica Transversal de Xénero** como organismo responsábel de facer o seguimento da implementación e do cumprimento dos obxectivos do Plan, garantindo así a súa implementación.

- Para desenvolver de maneira óptima os traballos de seguimento e avaliación, esta comisión estará formada por un grupo de traballo interdepartamental do que así mesmo formará parte o Equipo Técnico de Políticas Públicas de Igualdade de Xénero.

- A comisión será aprobada por resolución de Presidencia a proposta da deputada ou deputado responsable da área, e a súa composición poderá ser modificada ou ampliada co obxectivo de dotala de funcionalidade, articulándose deste xeito un modelo de mellora continua.

- Esta comisión reunirase periodicamente para aprobar a planificación da execución das medidas do Plan, facer seguimento, e elaborar informes do estado xeral da implementación de Compartimos Plan.

O SEGUIMENTO

O seguimento é o proceso que permite verificar a implementación do Plan e realizar unha comparativa do que se realizou con respecto ao que inicialmente se programou. Neste senso, o Equipo Técnico de Políticas Públicas de Igualdade de Xénero será o responsable de compilar a información e/ou informes das diferentes áreas sobre a execución das medidas do Plan para a **elaboración duna memoria anual das políticas de igualdade desenvoltas**. Así mesmo, a Comisión Técnica Transversal de Xénero, como organismo responsable do seguimento da implementación e cumprimento dos obxectivos do Plan, traballará conxuntamente co equipo técnico na elaboración da memoria, favorecendo a coordinación e a recollida de información das medidas executadas.

Nesta memoria analizarase o proceso de implementación de cada unha das medidas e recollerase información sobre:

- o nivel de desenvolvemento das medidas previstas;
- os recursos humanos implicados;
- os recursos materiais e económicos destinados e a súa adecuación;
- os procedementos empregados para a posta en marcha;
- o grao de dificultade atopado ou percibido no desenvolvemento;
- o tipo de dificultades e solucións aportadas que motivaron cambios no seu desenvolvemento;
- o calendario de realización.

Así mesmo, será fundamental a análise e verificación dos **indicadores de proceso e de resultado** recollidos nas fichas de cada unha das medidas previstas no Plan de Acción, os cales proporcionarán información cuantitativa e cualitativa que tamén contribuirán a sentar as bases para a avaliación final. No caso dos indicadores de proceso esta información estará relacionada co propio proceso de implementación seguido, e os indicadores de resultado darán conta do grao de consecución das medidas, do grao de desviación con respecto aos resultados esperados, e do efecto directo e inmediato das medidas implementadas, isto é, do alcance das mesmas.

Esta memoria recollerá así mesmo, as propostas de mellora que se estimen necesarias para adaptar a execución das medidas aos cambios que se poidan dar respecto ás necesidades que motivaron a súa formulación inicial. Desta forma, realizarase un seguimento anual para a avaliación continúa do Plan, polo que a avaliación continua irá asociada ás memorias anuais, o que posibilitará reflexionar respecto aos éxitos e as dificultades existentes na implementación das medidas, así como identificar aqueles aspectos e procedementos de traballo que precisan ser mellorados. De igual modo, esta memoria servirá de instrumento de información e facilitará os procesos de avaliación intermedia e final.

O Equipo Técnico de Políticas Públicas de Igualdade de Xénero tamén será o encargado de difundir e comunicar a memoria anual cos resultados da execución e seguimento do Plan, tanto a nivel interno como externo.

A AVALIACIÓN

Outra das ferramentas que contempla o sistema de xestión adoptado será a realización dunha **avaliación intermedia** e **dunha avaliación final.**

Avaliación intermedia

Ademais da análise do nivel de execución das medidas a través da realización dos informes anuais e da medición dos indicadores de proceso e de resultado, á metade do período establecido para a execución do Plan realizarase unha avaliación de carácter cualitativa para valorar a calidade das accións desenvoltas, a súa eficacia, a eficiencia en relación cos recursos empregados (humanos, materiais e económicos), as dificultades na implementación, así como sobre a súa adecuación con respecto aos obxectivos específicos trazados no Plan. Os resultados desta avaliación permitirán definir novas estratexias e elementos para a mellora continua do Plan. Pero ademais, esta avaliación de carácter intermedio tamén permitirá analizar, entre outras cuestións, os procedementos de traballo e de xestión do Plan para valorar o grao de coordinación e de compromiso das diferentes áreas implicadas na execución das medidas do Plan.

Esta avaliación poderá ser resultado dun traballo interno, realizado polo Equipo Técnico de Políticas Públicas de Igualdade de Xénero en colaboración coa Comisión Técnica Transversal de Xénero.

Avaliación final

Unha vez finalizado o período previsto para a execución do Plan realizarase unha avaliación final. Esta permitirá acadar unha visión global do realizado e servirá para orientar o seguinte proceso de planificación estratéxica.

Esta avaliación final desenvolverase ao redor das tres dimensións: proceso, resultados, e impacto. Respecto a esta última dimensión, a de impacto, o período de vixencia do Plan non é o suficientemente amplo para poder medir o impacto real das medidas e a repercusión que tivo o Plan respecto ao punto de partida observado na diagnose, pero igualmente teranse en conta os indicadores de impacto (cualitativos e cuantitativos) propostos nalgunhas das fichas das medidas para obter unha visión acerca dos cambios a nivel interno e externo que se puideron producir.

Dado o alcance e profundidade de estudo que se require, esta avaliación será de carácter externo e abrirase un novo proceso participativo no territorio.

AGRADECEMENTOS

Á PARTICIPACIÓN EN COMPARTIMOS PLAN

ESPECIAL AGRADECEMENTO A TODAS AS ENTIDADES PARTICIPANTES

ACCEM, Acción Familiar Ferrol (AFA Ferrol), ADECOP, ADISBISMUR, AFACO, Agadea, AGAMME, AGASDEP, AGASEX, Agrupación Deportiva Un Paso Máis, Albergue Xoán XXIII, AMICOS, Andaina Pro Saúde Mental, ANPA CPI O Cruce, ANPA Espertar, ANPA O Castiñeiro, As Vellas no paramos, ASCM Ferrol, Asfedro, Asociación A Maristela, Asociación A Tecedoira de Lousame, Asociación A Xanela, Asociación Adiante, Asociación Amas de casa da Coruña, Asociación AMBAR, Asociación AMIPA, Asociación Antonio Noche, Asociación Arcea Adames, Asociación Arelas, Asociación ASPABER, Asociación ASPACE, Asociación Aspadisol, Asociación AVANTE, Asociación Carballeiroi, Asociación Cultural Anchoa, Asociación Cultural San Pedro de Carcacia, Asociación de Bulimia y Anorexia de A Coruña ABAC, Asociación de Coaching para el Desarrollo Social y Comunitario DALETH, Asociación De Empresarias De A Coruña, Asociación de Fibromialxia e Fatiga Crónica do Noroeste AFFINOR, Asociación de Loita contra os Malos Tratos ALMAT, Asociación de Mulleres Autónomas e Directivas (APADE), Asociación de mulleres con discapacidade de Galicia ACADAR, Asociación de Mulleres con Discapacidade de Galicia, Asociación de Mulleres Rurais Alecrín, Asociación de Mulleres Rurais Melide, Asociación de Persoas con Discapacidade Santiago e Comarca, Asociación de Persoas Xordas de Ferrol, Asociación Diabéticos Ferrolterra, Asociación Dignidade, Asociación Elas pro-igualdade de dereitos da muller, Asociación Feminista Buserana, Asociación Feminista Mulleres en Padrón, Asociación Fonte da Virxe, Asociación Integro, Asociación Galega de Esclerose Lateral Amiotrófica AGAELA, Asociación Galega de Persoas Transplantadas de Medula Ósea ASOTRAME, Asociación Mirabal, Asociación Misela, Asociación Mulleres Catasol, Asociación Padroado Concepción Arenal, Asociación pola Liberdade Afectiva e Sexual da Coruña A.L.A.S, Asociación Proxecto Máscaras, Asociación Recreativa e Cultural Os Tilos, Asociación RedMadre Coruña, Asociación Rompetiño, Asociación Rosalía de Castro, Asociación Saúde Mental A Creba, Asociación Síndrome de Down Teima, Asociación Socio Cultural El Hórreo, Asociación Sociocultural ABRAIO, Asociación socio-educativa O Parque, Asociación Tempus, Asociación Vida Activa, Asociación VIEIRO, Asociación Xuntanza do Sar, Aspadex, ASPANEMI, ASPAYM Galicia, Atendo, ATINGAL, Avante, Berenguela pola igualdade,

Biblioteca Provincial Coruña, Cáritas Diocesana de Mondoñedo-Ferrol, Cáritas Diocesana De Santiago - Parroquial De Ordes, Cáritas Interparroquial de Valdoviño, C.C.O.O., CEIP de Dodro, CEIP Martagona, Centro Cultural Social Xoán XXIII, Centro de Día Oblatas O Mencer, Centro de Inclusión Social San Xoán Bautista, Centro Interdisciplinario de Investigacións Feministas e de Estudos de Xénero (CIFEX), Centro Pai Menni -Irmá Hospitalarias, COGAMI, Colectivo Feminista de As Pontes, Colexio Marta Gona de Melide, Colexio Oficial de Psicoloxía de Galicia COP, Comité Cidadán Antisida da Coruña CASCO, Comunidade de Montes Terra de Melide, Consello Escolar IES Moncho Valcarcel, Consello Galego das Mulleres, Consorcio As Mariñas, Consorcio Galego de Igualdade, Coral Virxe do Rosario de Carcacia, CPI Pecalama, CPI Virxe da Cela, Cruz Roja Española, Cruz Vermella A Coruña, Ecodesarrollo Gaia, Emerxencias Padrón, Escola Infantil Municipal Carricanta, FADEMUR, Federación de Empresarias da provincia de A Coruña, Federación Galega de Enfermidades Raras e Crónicas, FEGADACE, Fogar Residencial nosa Señora do Carmen Fisterra, Fundación Amigos de Galicia, Fundación Érguete, Fundación Juan Soñador, Fundación Meniños, Fundación Mujeres, Garda Civil, Geriatros, IES de Arzúa, IES de Milladoiro, IES Nº1 De Ribeira, IES Pobra do Caramiñal, IES Xulián Magariños, Lar de Unta, Liga Reumatolóxica Galega, Manos Unidas, Médicos del Mundo, Mulleres en Acción, Mulleres Nacionalistas Galegas, ONG Ecos do Sur, ONG Igaxes, ONG Viraventos, PIAO, Pimosa, Plan Comunitario de Vite, Plataforma Feminista Galega, Predif Galicia, querENDO “Mulleres con Endometriose”, Residencias Domus – VI, RTV Eume, S.C.R.D. San Miguel Aviño, UGT-Galicia, Unidade Asistencial de Drogodependencias do Concello de Riveira, Universidade A Coruña.

ESPECIAL RECOÑECEMENTO AO ESFORZO DO PERSOAL TÉCNICO E POLÍTICO DOS CONCELLOS

A Baña, A Capela, A Laracha, Abegondo, Ames, Aranga, Ares, Arteixo, Arzúa, As Pontes, As Somozas, Bergondo, Betanzos, Boimorto, Boiro, Boqueixón, Brión, Cabana de Bergantiños, Cabanas, Camariñas, Cambre, Carballo, Cariño, Carnota, Carral, Cedeira, Cee, Cerceda, Cerdido, Coirós, Corcubión, Coristanco, Coruña, Culleredo, Curtis, Dodro, Dumbría, Fene, Ferrol, Fisterra, Frades, Irixoa, Laxe, Lousame, Malpica de Bergantiños, Mañón, Mazaricos, Melide, Mesía, Miño, Moeche, Monfero, Mugardos, Muros, Muxía, Narón, Neda, Negreira, Noia, O Pino, Oleiros, Ordes, Oroso, Ortigueira, Outes, Oza-Cesuras, Paderne, Padrón, Pobra do Caramiñal, Ponteceso, Pontedeume, Porto do Son, Rianxo, Ribeira, Rois, Sada, San Sadurniño, Santa Comba, Sada, Santiago, Santiso, Sobrado, Teo, Toques, Tordoia, Touro, Trazo, Val do Dubra, Valdoviño, Vedra, Vilarmaior, Vilasantar, Vimianzo e Zas.

DESTACADA DEDICACIÓN DO PERSOAL DOS CIM

A Laracha, Ames, Ares, Arteixo, Arzúa, As Pontes de García Rodríguez, Boiro, Boqueixón, Carballo, Cee, Coirós, Coruña, Culleredo, Curtis, Ferrol, Mancomunidade de Ordes, Melide, Muros, Muxía, Negreira, Noia, Ortigueira, Outes, Padrón, Ribeira, Santa Comba, Santiago, Teo e Zas.

GRATITUDE POLA COLABORACIÓN PRESTADA

Delegación do Goberno na Coruña, Deputación da Coruña, Fegamp, Subdelegación do Goberno na Coruña– Unidade contra a Violencia sobre a Muller, Xunta de Galicia – Secretaría Xeral de Igualdade.

AGRADECEMENTO Á COLABORACIÓN DOS GRUPOS POLÍTICOS CON REPRESENTACIÓN NA DEPUTACIÓN DA CORUÑA

Alternativa dos Veciños, Bloque Nacionalista Galego, Compostela Aberta, Marea Atlántica, Partido Popular e Partido Socialista.

MENCIÓN DESTACADA A TODAS AS PERSOAS PARTICIPANTES DOS SERVIZOS DA DEPUTACIÓN PROVINCIAL

Asesoría e asistencia xurídica, Biblioteca, Centro de día de menores de Ferrol, Centro residencial cultural Pazo de Mariñán, Centro residencial docente Calvo Sotelo, Conservatorio profesional de danza, Fogar Infantil Emilio Romay, Gabinete de Presidencia, IES Calvo Sotelo, IES Puga Ramón, Información e actas, Intervención xeral e xestión económico financeira, Oficialía maior, Secretaría Xeral, Servizo de asistencia técnica a concellos, Servizo central de recadación, Servizo de acción social, cultural e deportes, Servizo de arquitectura e mantemento, Servizo de contabilidade, Servizo de desenvolvemento territorial e medio, Servizo de informática e administración electrónica, Servizo de organización , Servizo de orzamentos e asistencia económica a concellos, Servizo de patrimonio e contratación, Servizo de planificación e xestión de recursos humanos, Servizo de promoción económica, turismo e emprego, Servizo de sistemas e soporte, Servizo de vías e obras, Servizo de xestión de plans, Servizo de xestión tributaria, Servizos de fiscalización e control financeiro, Servizos internos, Servizos xerais Calvo Sotelo, Tesourería e xestión de tributos.

www.compartimosplan.com

Deputación DA CORUÑA

IGUALDADE DE XÉNERO
DEPUTACIÓN DA CORUÑA