



INFORME COMARCAL

Análise estratégica DAFO

DEBILIDADES | AMEAZAS | FORTALEZAS | OPORTUNIDADES



BARBANZA

DIAGNOSE PROXECTO COMPARTIMOS PLAN

2017 – 2018

Servizo de Acción Social, Cultura e Deportes

Sección de Servizos Sociais

Deputación da Coruña

Redacción:

Equipo técnico DELOGA / Desenvolvemento Local Galego S.L.

ÍNDICE

1. Introducción	4
2. Que é unha DAFO	4
3. Metodoloxía da análise DAFO da comarca.....	5
Infografía da metodoloxía.....	5
Axentes participantes	6
Matriz DAFO.....	7
4. Análise estratéxica DAFO	8
5. Conclusións: retos e estratexias na comarca.....	18

1. Introducción

En sintonía coas directrices e normativas que en materia de igualdade de xénero levan marcando as administracións a nivel europeo, estatal e autonómico nas últimas décadas, as deputacións e concellos, como entidades locais máis próximas á cidadanía, deben asumir o compromiso de velar pola consecución da igualdade de trato e oportunidades entre mulleres e homes, e ao mesmo tempo evitar ou corrixir calquera discriminación por razón de sexo.

A posta en marcha de plans de igualdade municipais supuxo un antes e un despois na planificación estratéxica das políticas de igualdade, dando visibilidade a estas dentro das políticas públicas locais. Entendemos os plans de igualdade como instrumentos que permiten desenvolver accións específicas en favor da igualdade, pero tamén posibilitan crear estruturas de coordinación entre diferentes axentes de cara a poder instaurar a igualdade como un eixo transversal.

A través desta diagnose o que se pretende é comprobar en que estado se encontran as políticas de igualdade e de prevención da violencia de xénero nas diferentes comarcas da provincia da Coruña, tendo en conta os seus concellos integrantes. Neste caso, a análise céntrase na comarca da Barbanza, realizando un compendio da situación dos 4 concellos que a compoñen: Boiro, Pobra do Caramiñal, Rianxo e Ribeira.

Para facilitar a análise elixiuse a ferramenta DAFO, xa que permite concentrar a información acerca dos puntos fortes e puntos febles no tocante á igualdade. Así, a través deste instrumento, realizouse unha diagnose estratéxica da comarca que será o punto de partida para a planificación de actuacións encamiñadas a corrixir aqueles aspectos que non están contribuíndo ao fomento da igualdade e á loita contra a violencia de xénero, e preservar aquelas dinámicas que resultan axeitadas¹.

2. Que é unha DAFO

As siglas DAFO correspóndense coas palabras Debilidades, Ameazas, Fortalezas e Oportunidades. As dúas primeiras fan referencia a aspectos negativos ou con posibilidade de mellora, e as dúas últimas a factores positivos ou puntos fortes, susceptibles de manter.

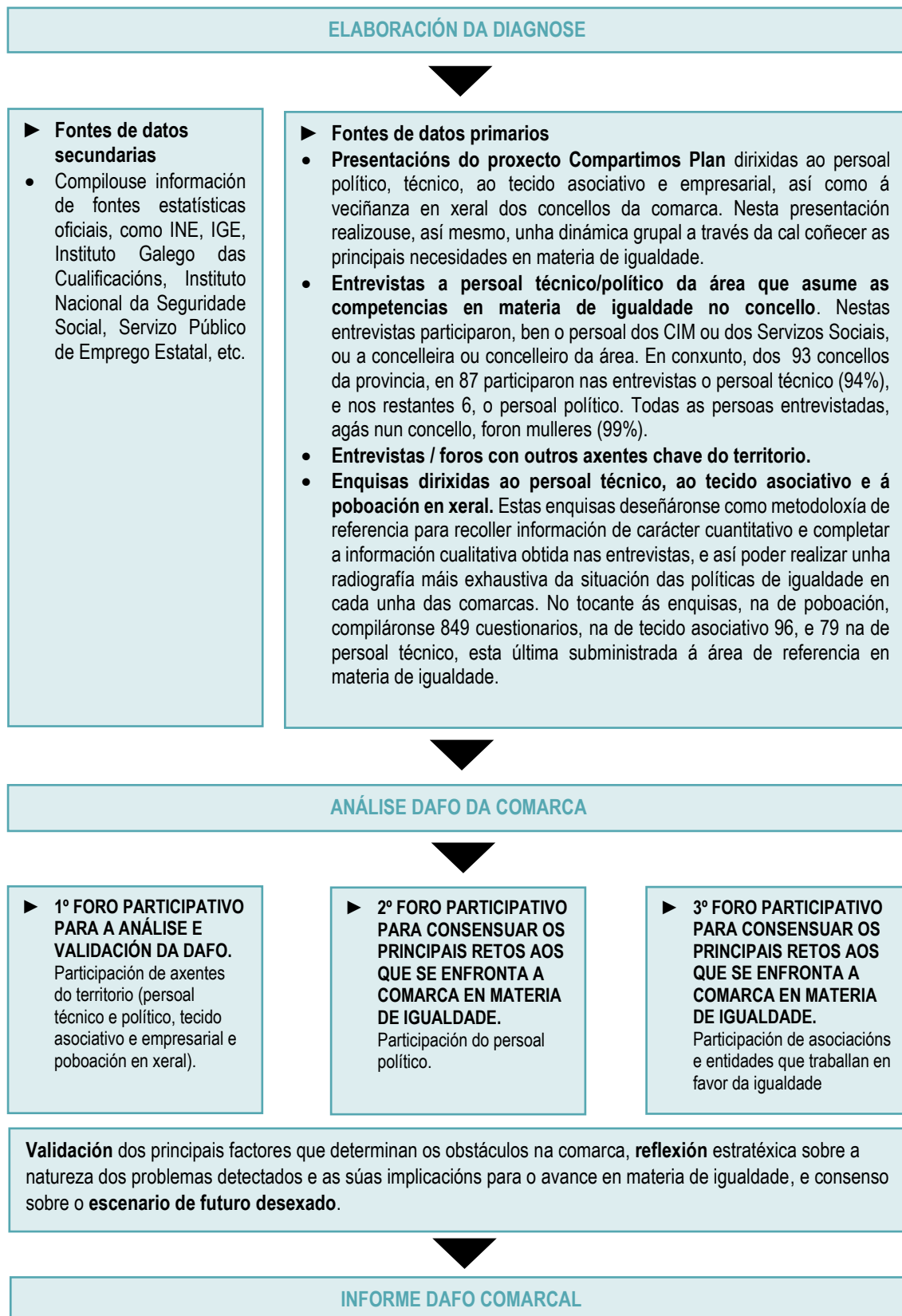
Na DAFO abórdanse dous niveis de análise: análise interna e análise externa. Na análise interna o obxectivo é visibilizar as debilidades e as fortalezas que ten a propia organización, neste caso a administración local. As primeiras terán que corrixirse, e as segundas impulsarse. Na análise externa, inclúense todos aqueles aspectos que non dependen directamente da organización, pero que igualmente lle afectan, e neste senso, a estratexia que se deseñe terá que procurar combater as ameazas e aproveitar as oportunidades.

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

¹ Os datos que se recollen nesta análise DAFO teñen como marco temporal os anos 2017-2018 empregando en todos os casos as fontes de información máis recentes nese momento. Para un maior achegamento á información recollida poden consultarse os diferentes capítulos do diagnose de Compartimos Plan.

3. Metodoloxía da análise DAFO da comarca

Infografía da metodoloxía



Axentes participantes

Os foros de diagnose da comarca da Barbanza resultaron ter unha participación media - alta, xa que houbo representación dos 4 concellos, e participación do tecido asociativo e centros educativos. Por isto, o proceso de validación da DAFO, e o posterior debate ao redor dos retos en materia de igualdade na comarca foi enriquecedor, realizando as persoas asistentes distintas achegas.

Táboa 1.
Número de persoas participantes segundo entidade

Entidades participantes	Número de persoas
Concello de Ribeira	1
Concello de Boiro	1
Concello de Rianxo	1
Concello de Pobra	1
Tecido asociativo	7
Centros educativos	3
Total	14

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

Se temos en conta o tipo de persoal que acudiu aos diferentes foros desagregado por sexo, observamos que o 100% das axentes participantes foron mulleres.

Táboa 2.
Número de persoas asistentes segundo tipoloxía de persoal e sexo.

Tipoloxía de persoal	Mulleres	Homes
Tecido asociativo	7	0
Centros educativos	3	0
Persoal político	1	0
Persoal técnico	3	0
Total	14	0

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

O persoal político e técnico estivo fundamentalmente representado, respectivamente, polas persoas que ou ben encabezan as concellerías vinculadas a igualdade ou ben rexentan a alcaldía en cada un dos concellos, e polo persoal que traballa nas áreas que asumen as competencias en materia de igualdade.

A combinación de persoal técnico, político, entidades sociais e centros educativos fai que o proceso de validación da DAFO non sexa unilateral, senón que se teñan en conta a diferentes axentes. Aínda así, bótase en falta máis participación do persoal político nesta comarca, xa que unicamente participou unha persoa, e o persoal político é quen pode tomar decisións relevantes no desenvolvemento de políticas de igualdade de xénero dentro da comarca.

Matriz DAFO

DEBILIDADES	AMEAZAS
Falta de representación das mulleres nas alcaldías	Menor inserción das mulleres no mercado laboral
Falta de compromiso do persoal técnico doutras áreas	Maior precariedade dos traballos das mulleres
Nula consecución da transversalidade de xénero	Dificultades para o ascenso laboral
Escasa adecuación económica	Baixas pensións das mulleres
Insuficiencia de persoal asignado as áreas de igualdade	Alta fenda nas horas dedicadas ás tarefas do fogar entre homes e mulleres
Falta de persoal específico, precísase axente ou técnica de igualdade	Alta penalización profesional ao casarse ter parella e/ou fillas
Falta de coordinación e comunicación interdepartamental e externa	Escaseza de transporte público
Sobrecarga do persoal que condiciona a eficacia das intervencións e a saúde do propio persoal	Alta pervivencia de estereotipos sexistas
Baixo traballo co movemento asociativo local	Falta de coordinación interinstitucional V.X. cos xulgados
Baixo compromiso e implicación política coa igualdade	Dificultade de acceso as axudas económicas de outras administracións en casos de VX
Baixa aplicación de diagnósticos participativos	Falta de formación da poboación
Dependencia total das subvencións	
Inexistencia de concellerías individualizadas	
Baixa aplicación de sistemas de avaliación	
Desequilibrio no desenvolvemento de planificación estratéxica das políticas de igualdade	
FORTALEZAS	OPORTUNIDADES
Visibilización da igualdade dentro das concellerías	Posibilidade de emprego na industria conserveira e certa independencia económica
Persoal con formación especializada ou experiencia acreditada	Estratexias marco da Xunta de Galicia en materia de igualdade
Diversificación de servizos dentro do CIM	Presenza de asociacións ou colectivos feministas no territorio
Paridade nos gobernos municipais e nas corporacións locais	Servizo de atención psicolóxica do COPG
Existencia de dous CIM's na comarca	Baixo índice nas enquisadas de violencia sexual
Emprego das novas tecnoloxías e RRSS para difusión de accións	Importante rede de recursos de acollemento para mulleres vítimas de violencia de xénero e fillos/as
	Incremento dos orzamentos estatais, autonómicos e provinciais para Igualdade e Violencia de Xénero
	Incentivos á contratación laboral dos que son beneficiarias ás mulleres
	Plan de formación anual da Deputación da Coruña dirixida ao persoal da propia Deputación e ás entidades locais
	Existencia dun Protocolo de Coordinación e Cooperacións Institucional fronte a Violencia de Xénero da Comunidade Autónoma de Galicia
	Desenvolvemento do Plan de transporte público de Galicia
	O partido de Ribeira presenta unha das taxas máis altas na provincia
	Lixeiro aumento da poboación

4. Análise estratéxica DAFO

A continuación recóllense os factores da análise DAFO agrupados en debilidades, fortalezas, ameazas e oportunidades, que foron validados. Os datos recollidos nesta análise proceden dos capítulos da diagnose de Compartimos Plan, polo que para obter máis información sobre as fontes de información empregadas ou o marco temporal dos datos poden consultarse nos c:

DEBILIDADES

D1. Falta de representación política das mulleres nas alcaldías.

A Lei Orgánica 3/2007, do 22 de marzo para a igualdade efectiva de mulleres e homes –LOIEMH- promove que “as administracións se movan cara á participación e á representación paritaria de mulleres e homes na vida política, social, cultural e económica.”. Sen embargo, a Lei non marca ningún criterio á hora de escoller ás persoas cabezas de lista, e polo tanto, as persoas candidatas á alcaldía son escollidas libremente polos partidos políticos. Este feito ten a súa repercusión, pois Galicia é a segunda Comunidade Autónoma con menor presenza de mulleres nas alcaldías, con tan só un 13,05% de mulleres alcaldesas. E os datos son aínda peores na provincia da Coruña, pois a cifra redúcese ao 11,8% (11 alcaldesas nos 93 concellos da provincia). Tendo en conta a realidade da comarca do Barbanza, **comprobamos que ningún dos catro concellos conta cunha muller ao fronte da alcaldía.**

D2. Baixo compromiso e implicación política coa igualdade.

Segundo o aportado polo persoal técnico, na comarca percíbese que **as políticas de igualdade non son unha prioridade dentro da axenda política.** Soamente nun dos catro concellos existe a percepción de que hai un claro compromiso e implicación política coa igualdade, polo que iso revirte nun baixo compromiso por desenvolver este tipo de políticas a nivel municipal, algo que soe vir da man coa financiación que se asigna ás políticas de igualdade.

D3. Inexistencia de concellerías individualizadas.

Que a igualdade estea inserida dentro dunha concellería específica dálle entidade e valor á igualdade dentro dos gobernos municipais, visibilizando o seu papel dentro das políticas públicas locais. No caso da comarca do Barbanza, **en ningún dos concellos existe unha concellería individualizada.** Aínda así, en 3 dos catro concellos noméase a palabra igualdade dentro de concellerías multicompetenciais, a maioría vinculadas á área de Servizos Sociais.

D4. Falta de compromiso do persoal doutras áreas.

A falta de compromiso e implicación do persoal político que se observaba na debilidade nº 2, repítese se poñemos o foco no persoal técnico doutras áreas municipais. Isto é o que se comentou por parte do persoal técnico dos catro concellos da comarca nas entrevistas realizadas polos traballos de Compartimos Plan, algo que se deixaba ver tamén nas presentacións iniciais deste proxecto. Esta falta de compromiso entrelázase fortemente coa seguinte das debilidades.

D5. Falta de coordinación e comunicación interdepartamental.

A coordinación nas administracións supón a estreita colaboración de todo o persoal que traballa nelas, creándose desta maneira equipos de traballo máis produtivos. Pois ben, na comarca do Barbanza hai unha **falta de coordinación entre os distintos departamentos municipais,** polo que o traballo permanece estanco en cada unha das áreas.

D6. Nula consecución da transversalidade de xénero.

A transversalidade de xénero ou mainstreaming de xénero supón situar a igualdade entre mulleres e homes como parte da axenda de todas as políticas públicas. Para acadar a transversalidade a nivel municipal, faise necesario establecer unha coordinación entre os diferentes departamentos locais, de tal maneira que a perspectiva de xénero non soamente se encontre nas áreas de Servizos Sociais, senón tamén en Emprego, Cultura, Deportes, Urbanismo, Administración, etc. Segundo o aportado polo persoal técnico da

área que asume as competencias de igualdade nas entrevistas realizadas **en ningún dos 4 concellos da comarca conséguese lograr a transversalidade de xénero.**

D7. Desequilibrio no desenvolvemento de planificación estratéxica das políticas de igualdade.

As políticas de igualdade deben contar con ferramentas estratéxicas para impulsar accións concretas en materia de igualdade, polo que non ter estes instrumentos pode entorpecer o traballo nesta materia. Ademais, se pensamos que os plans de igualdade teñen que ser aprobados polas corporacións locais, entendemos que contar con plan de igualdade nun concello supón un compromiso político coa igualdade de xénero. Nesta comarca, **obsérvase unha situación desigual na posta en marcha de planificación estratéxica, namentres que en dous dos concellos existe plan de igualdade vixente e en vigor, os outros dous concellos non teñen plan de igualdade dende hai 4 anos ou máis.**

D8. Baixa aplicación de diagnósticos participativos.

Unha diagnose de igualdade é basicamente un instrumento que serve para identificar necesidades e para deseñar actuacións dirixidas a superar as desigualdades entre mulleres e homes nun determinado contexto. Cantas máis fontes de información se recollan, máis heteroxénea será esta información e máis matices se poderán debullar. Para elo, establecer a participación de distintos axentes que pertencen ao mesmo territorio é de vital importancia.

Analizando os 4 concellos da comarca comprobamos que **soamente nun deles, concretamente en Ribeira, realizáronse diagnósticos participativos para a elaboración do respectivo plan de igualdade**, tanto con persoal técnico doutras áreas como con axentes sociais, nomeadamente asociacións.

D9. Baixa aplicación de sistemas de avaliación.

O seguimento e avaliación das políticas públicas en materia de igualdade son procesos que permiten examinar os progresos que se van acadando, así como poder identificar e anticipar aspectos de mellora de cara ao futuro. A existencia ou inexistencia dun sistema de avaliación estable e dunha programación anual pode determinar tamén, en certa medida, o éxito ou o fracaso das políticas de igualdade a nivel local. Novamente neste caso, **unicamente un concello aplicou sistemas de avaliación para comprobar a efectividade do plan de igualdade.**

D10. Escasa adecuación económica.

A pesar de que en dous dos concellos cóntase con recursos para o desenvolvemento de accións de igualdade, no 75% dos concellos da comarca valóranse os orzamentos como inadecuados para satisfacer as actividades que o persoal técnico desexa poñer en marcha.

D11. Dependencia total de subvencións.

Nesta comarca, como sucede en gran parte da provincia, existe unha dependencia económica das subvencións que poden aportar outras administracións, especialmente a Xunta de Galicia e a Deputación da Coruña. É por elo, que **os catro concellos da comarca dependen a día de hoxe destas subvencións** para poder desenvolver accións en materia de igualdade e para o mantemento de servizos chave como os CIM de Ribeira e Boiro. Este feito converte ás políticas de igualdade en inestables e enormemente vulnerables, pois no caso de non recibir subvención, existe unha alta probabilidade de que se deixen de desenvolver determinadas actividades ou que incluso se suspendan servizos.

D12. Insuficiencia de persoal asignado as áreas de igualdade.

Polo que se comentou nas entrevistas realizadas ao persoal técnico dos concellos, **en máis da metade dos municipios da comarca (en 3 de 4) os recursos humanos asignados as áreas de igualdade percíbense como insuficientes**, tendo en conta a carga de traballo que asume este persoal. A problemática é, por unha banda, o número de persoas traballadoras, que é reducido, e por outra, a converxencia de tódalas accións de igualdade na propia área que asume as competencias, sen que estas accións se realicen de maneira transversal a través dos distintos departamentos ou áreas municipais.

O índice de Recursos Humanos confeccionado para esta diagnose avala estes resultados. Para a construción deste índice tense en conta, entre outros factores, a adecuación do persoal ás áreas de

igualdade, sendo para a comarca do Barbanza de 3,8, 1,3 puntos máis baixo que o da media provincial, que se sitúa nun 5,1.

D13. Falta de persoal específico (Axente de Igualdade).

Analizando os perfís que traballan en igualdade en todos os concellos da comarca, obsérvase con claridade que a pesar de contar nas administracións locais con persoal especializado (psicólogas/os, educadoras/es sociais e familiares, asesoras/es xurídicos, traballadoras/es sociais, etc.) apenas existe persoal específico en igualdade. É dicir, en 3 dos 4 concellos non existe a figura de axente de igualdade, o cal coméntase que dificulta a dinamización das políticas de igualdade no territorio. **Unicamente o concello de A Pobra do Caramiñal conta con esta figura.**

D14. Sobrecarga do persoal que condiciona a eficacia das intervencións e a saúde do propio persoal.

Nas entrevistas realizadas ao persoal técnico dos catro concellos da comarca, destácase que a sobrecarga de traballo que soportan fai que nalgúns ocasións **as actuacións e accións que se desenvolven en materia de igualdade non teñan o impacto esperado na poboación**, e que polo tanto, a atención directa pode resentirse e resultar ineficaz.

D15. Baixo traballo co movemento asociativo local.

A existencia de tecido asociativo é fundamental para o desenvolvemento das políticas de igualdade, pois nalgúns casos poden cubrir necesidades do territorio ás que os concellos non poden chegar, polo que o traballo en rede con elas é unha estratexia colaborativa que pode ter gran impacto na poboación. **Na maior parte dos concellos da comarca (en 3 de 4) non se traballa co movemento asociativo local**, e só nun deles existe unha coordinación activa. Nas presentacións comarcais tamén se resaltou que a meirande parte das asociacións da comarca traballan de maneira illada, polo que tampouco se establece colaboración entre elas mesmas.

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

VALORACIÓN DAS DEBILIDADES	% de Moi importante
Falta de representación das mulleres nas alcaldías	100%
Falta de compromiso do persoal técnico doutras áreas	100%
Nula consecución da transversalidade de xénero	100%
Escasa adecuación económica	100%
Insuficiencia de persoal asignado as áreas de igualdade	100%
Falta de persoal específico, precísase axente ou técnica de igualdade	100%
Falta de coordinación e comunicación interdepartamental e externa	89%
Sobrecarga do persoal que condiciona a eficacia das intervencións e a saúde do propio persoal	89%
Baixo traballo co movemento asociativo local	89%
Baixo compromiso e implicación política coa igualdade	78%
Baixa aplicación de diagnósticos participativos	78%
Dependencia total das subvencións	78%
Inexistencia de concellerías individualizadas	56%
Baixa aplicación de sistemas de avaliación	56%
Desequilibrio no desenvolvemento de planificación estratéxica das políticas de igualdade	44%

Como se puido comprobar, as debilidades relacionadas coa representación das mulleres nas alcaldías, a falta de compromiso do persoal técnico doutras áreas, a nula consecución da transversalidade de xénero, a escasa adecuación económica e a insuficiencia de persoal asignado ás áreas de igualdade e a falta de persoal específico son as que maior grao de importancia acadan.

FORTALEZAS

F1. Paridade nos gobernos municipais e nas corporacións locais.

En todos os concellos da comarca existe paridade nos gobernos municipais, superándose o 40% de concelleiras. Ademais **hai paridade na corporación local, alén do Goberno, en todos os Concellos**. Na área Barbanza-Noia rexístrase a maior porcentaxe de concellerías de goberno representadas por mulleres (44,6%). Como consecuencia, o Índice de Igualdade calculado para o proxecto Compartimos Plan, no que se ten en conta a composición de mulleres e homes na representación e na estrutura política no Barbanza é de 7,1, moi por riba da media provincial que se sitúa nun 4,3.

F2. Visibilización da igualdade dentro das concellerías.

Asociada á debilidade vista con anterioridade sobre a inexistencia de concellarías específicas de igualdade, xurde a fortaleza de que **en 3 dos 4 concellos da comarca a igualdade visibilízase dentro de concellerías multicompetenciais**. Isto destácase polo feito de que nalgunhas comarcas dentro da provincia da Coruña ningún dos seus concellos integrantes nomea a palabra igualdade dentro das súas concellerías respectivas.

F3. Persoal con formación especializada ou experiencia acreditada.

O persoal técnico que asume as competencias de igualdade conta con **experiencia acreditada e formación en xénero e igualdade en todos os concellos da comarca, agás nun deles**. Isto supón un beneficio substancial para a comarca, especialmente no que ten que ver coa atención directa de mulleres e co desenvolvemento de políticas de sensibilización e dinamización comunitaria aplicando unha perspectiva de xénero.

F4. Existencia de dous CIM's na comarca.

A propia existencia de dous CIM dentro da comarca marca que esta teña unha **situación de partida de vantaxe con respecto a outras contornas nas que para unha poboación similar ou superior, unicamente teñen á súa disposición un servizo especializado**. Ademais do CIM de Ribeira e do CIM de Boiro, no Concello de A Pobra do Caramiñal existe un servizo de asesoramento xurídico gratuito, que completa a oferta de recursos especializados.

F5. Diversificación de servizos dentro dos CIM .

Os dous CIM da comarca ofrecen **asesoramento xurídico e atención psicolóxica, ademais doutros servizos especializados como o de orientación laboral ou atención a persoas do colectivo LGTB+**. Isto leva a concluír que existe unha diversificación de servizos dentro dos CIM da comarca.

F6. Emprego das novas tecnoloxías e RR.SS para a difusión de accións.

No **75% dos municipios, a web do concello e as redes sociais vinculadas ao mesmo utilízase como plataforma para difundir as iniciativas en prol da igualdade**. Isto supón conectar a igualdade coas novas tecnoloxías e incrementa a posibilidade de que as accións de igualdade cheguen a maior cantidade de persoas, especialmente ás novas xeracións, as cales poden servir, á súa vez, como axentes de difusión na comunidade, creándose un efecto multiplicador.

A pesar de que nos encontramos unha comarca con poucas fortalezas, en comparación coas súas debilidades, este debe ser o punto de partida para mellorar no referente ás políticas públicas de igualdade, mantendo as fortalezas que xa se salientan no territorio. De feito, a excepción do emprego das novas tecnoloxías e RRSS para a difusión de accións, o resto de fortalezas acadan máis do 80% de importancia, o que indica que se lles debe outorgar estabilidade no tempo.

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

VALORACIÓN DAS FORTALEZAS	% de Moi importante
Visibilización da igualdade dentro das concellerías	100%
Persoal con formación especializada ou experiencia acreditada	100%
Diversificación de servizos dentro do CIM	100%
Paridade nos gobernos municipais e nas corporacións locais	89%
Existencia de dous CIM's na comarca	89%
Emprego das novas tecnoloxías e RRSS para difusión de accións	56%

Novamente nas fortalezas, como sucedía coas debilidades, a importancia asignada a todas elas foi como moi importante, destacando a visibilización da igualdade dentro das concellerías, o persoal con formación especializada ou experiencia acreditada e a diversificación de servizos dentro do CIM.

AMEAZAS

A.1. Menor inserción das mulleres no mercado laboral.

Na comarca do Barbanza **a participación das mulleres no mercado de traballo é substancialmente menor que a dos homes**. Do total de persoas afiliadas á seguridade Social a porcentaxe de mulleres é do 44,7%, mentres que a de homes é de 55,2%, habendo unha diferenza de máis de 10 puntos porcentuais. Por outra banda, **as mulleres son maioría dentro das persoas desempregadas**, en concreto supoñen o 60,82% do total.

A.2. Maior precariedade dos traballos das mulleres.

O **traballo a tempo parcial** tamén é un fenómeno que **se concentra principalmente entre a poboación de mulleres**. 3 de cada 10 contratos subscritos por mulleres na comarca son a tempo parcial. Este tipo de emprego está vinculado coa temporalidade, con empregos de pouca duración, e a miúdo, precarios. Detrás da menor inserción no mercado laboral das mulleres e da maior precariedade dos traballos destas atópase, entre outras razóns, a súa maior dedicación aos coidados do fogar e das persoas dependentes. Por tanto, as diferenzas entre mulleres e homes no mercado laboral, ademais doutros factores, teñen que ver co rol social asinado á muller.

A.3. Dificultades para o ascenso laboral das mulleres.

A través do aportado nas entrevistas realizadas a persoal técnico, máis o comentado nas presentacións iniciais de Compartimos Plan, obsérvase que as mulleres da comarca teñen grandes dificultades para a súa promoción laboral, con independencia do seu nivel de formación. Incluso en sectores moi feminizados, como é a industria conserveira, **as mulleres non soen acadar postos de responsabilidade e de toma de decisións, sendo estes postos ocupados por homes**.

A.4. Baixas pensións das mulleres.

Esta ameaza está moi vinculada coa anterior, xa que a menor participación das mulleres na esfera produtiva ten consecuencias no importe das pensións. En xeral, as pensións que se reciben na comarca do Barbanza (832 euros) sitúanse por debaixo da media provincial (911 euros). Neste sentido, existe tamén unha **fenda de xénero, pois os homes xubilados da comarca cobran ao redor de 150 euros máis de pensión que as mulleres xubiladas** da zona.

A.5. Falta de formación da poboación.

Segundo os datos do último Censo de Poboación do IGE, a porcentaxe de **persoas que dentro da comarca posúen estudos superiores, acada soamente un 8,5%**, obtendo o total da provincia un 15,5%. Ademais, a falta de formación foi sinalada como o principal problema na enquisa realizada a poboación na Área Barbanza-Noia (26,7%), por riba doutras áreas comarcais onde esta realidade non é tan acusada.

A.6. Altas fendas nas horas dedicadas ás tarefas do fogar entre homes e mulleres.

Segundo os datos extraídos do cuestionario realizado á poboación en xeral, obsérvase que a percepción sobre a necesidade de “Implicar aos homes nas tarefas domésticas e de coidados” aumenta conforme diminúe o tamaño do concello, pois nos concellos grandes esta necesidade maniféstana tan só o 18,1%, nos concellos medianos o 26,1%, e nos concellos pequenos a percepción sobre esta necesidade aumenta o 35,8%. **Na área comarcal da Barbanza - Noia, a diferenza entre o número de horas traballadas polas mulleres e polos homes en tarefas domésticas e de coidados é moi acusada**, aproximadamente de 2 horas. Así, elas dedican de media un total de 3,26 horas e eles 1,31 horas.

Así mesmo, atopamos que as desigualdades de xénero pronúncianse ao preguntar polo tipo de tarefas, sendo maioritariamente feito por mulleres a colada, a limpeza dos baños ou pasar o ferro, mentres que os homes dedícanse en maior medida a reparacións na casa.

A.7. Alta penalización profesional ao casarse, ter parella e/ou fillos/as.

Na enquisa de poboación analizáronse os cambios na vida profesional tras casarse ou pasar a vivir en parella, e tras ter fillas e fillos. **Os resultados amosan que os maiores cambios acontecidos na vida profesional suceden tras ter fillas ou fillos.** Así, a nivel xeral, a redución da actividade laboral, afectou a un 37,3% das mulleres enquisadas fronte a tan só un 7,8% dos homes. A interrupción do traballo durante un ano ou máis, ao 30,6% das mulleres e ao 2,9% dos homes. Ademais, 4 de cada 10 mulleres enquisadas (41,2%) viron limitadas as súas oportunidades de promoción, porcentaxe que descende ao 16,7% no caso dos homes. Pero para afondar máis nesta cuestión, elaborouse o “Índice de penalizacións profesionais á maternidade” co que medir as diferenzas territoriais do impacto que ten na vida profesional das mulleres o feito de ter fillos/as. **Os valores do índice constatan que na zona da Barbanza – Noia a penalización á maternidade é unha das máis altas.** Así, o índice de penalizacións profesionais á maternidade das mulleres enquisadas é de 3,08 na área comarcal, sendo na provincia de 2,86.

A.8. Escaseza de servizos de transporte público.

A comunidade galega rexistra unha notable dispersión xeográfica, que fai que numerosos concellos contén con pequenos núcleos de poboación con apenas vivendas habitadas. De feito, dende o ano 2016 rexístranse máis de 1.000 núcleos de poboación nos que non existe ningún habitante. Isto supón dificultades á hora de establecer unha rede de transporte público que de servizo ás persoas que viven nestes lugares.

Nas entrevistas realizadas ao persoal técnico precisamente confirmábase esta premisa, que **moitas persoas, especialmente mulleres, dentro dos concellos da comarca da Barbanza teñen serias dificultades de mobilidade**, ben porque viven en núcleos illados aos que non chega o transporte público, ben porque non teñen acceso ao vehículo privado. Na enquisa realizada a poboación, ante a afirmación “O transporte público é bo”, na área Barbanza – Noia, existe un descordo significativamente maior que o rexistrado entre a poboación xeral (76,7% fronte a 56,3%).

A.9. Alta pervivencia de estereotipos sexistas.

Os estereotipos de xénero fan referencia a todas aquelas crenzas fortemente arraigadas na nosa sociedade sobre como son e deben ser mulleres e homes. En base a estes estereotipos, susténtanse os roles de xénero, que aluden ao conxunto de papeis e expectativas diferenciais que mulleres e homes deben desempeñar. Canto máis firmes se manteñan nunha sociedade os roles e estereotipos sexistas, menor avance en igualdade de xénero acadarase.

Segundo os datos da enquisa realizada a poboación, a área comarcal da Barbanza – Noia presenta o índice de pervivencia de estereotipos sexistas máis alto da provincia, 2,89 fronte ao provincial de 2,25. Así, comprobamos que **aqueles estereotipos máis sutís, como por exemplo os relacionados co coidado do aspecto físico ou a maternidade, contan aínda hoxe cunha ampla interiorización no imaxinario colectivo.**

A.10. Falta de coordinación interinstitucional V.X.

Relacionada cunha debilidade observada con anterioridade sobre a falta de coordinación interdepartamental, encóntrase esta ameaza, a da falta de coordinación entre as administracións locais da comarca con outros axentes externos relacionados coa intervención en casos de violencia de xénero, como poden ser forzas e corpos de seguridade, centros sanitarios, xulgados, etc. A este respecto, **en ningún dos catro concellos da comarca existen Mesas de Coordinación ou protocolos de coordinación interinstitucional para casos de violencia de xénero.**

A.11. Dificultade de acceso ás axudas económicas de outras administracións.

Os **requisitos esixidos ás vítimas para acceder ás axudas** contempladas na Lei 11/2017 do 27 de xullo derivan en que sexan **poucas as mulleres as que poidan beneficiarse** delas. Así, por exemplo, na provincia da Coruña no último ano beneficiáronse 163 mulleres das axudas de pagamento periódico, e 23 das axudas de pagamento único.

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

VALORACIÓN DAS AMEZAS	% de Moi importante
Menor inserción das mulleres no mercado laboral	100%
Maior precariedade dos traballos das mulleres	100%
Dificultades para o ascenso laboral	100%
Baixas pensións das mulleres	100%
Alta fenda nas horas dedicadas ás tarefas do fogar entre homes e mulleres	100%
Alta penalización profesional ao casarse ter parella e/ou fillas	100%
Escaseza de transporte público	100%
Alta pervivencia de estereotipos sexistas	100%
Falta de coordinación interinstitucional V.X. cos xulgados	100%
Dificultade de acceso as axudas económicas de outras administracións en casos de VX	100%
Falta de formación da poboación	78%
Escaseza de servizos de transporte público	38%

Agás a falta de formación da poboación e a escaseza de transporte público, o resto de ameazas aglutinan o máximo grao de importancia.

OPORTUNIDADES

O1. Lixeiro aumento de poboación.

Na comarca do Barbanza **maniféstase unha tendencia demográfica diferencial** con respecto á maioría de comarcas da provincia. Mentres que 15 das comarcas da provincia perden poboación, a do **Barbanza gaña 0,3%**, estando no terceiro lugar en crecemento demográfico, unicamente por debaixo de Santiago e A Coruña. Precisamente son estas tres comarcas, nas que se rexistra tamén menor envellecemento e maior dinamismo demográfico.

O2. Posibilidade de emprego das mulleres na industria conserveira que posibilita certa independencia económica.

A industria conserveira ten un impacto económico e social enorme dentro da comarca do Barbanza, xa que dúas das fábricas máis punteiras do sector a nivel español, Frinsa e Jealsa, encóntranse situadas nesta comarca. Isto ten unha enorme repercusión no emprego de mulleres e homes dentro da contorna, pero debido a que a conserva é un sector moi feminizado, incide particularmente no traballo produtivo das mulleres da zona. Este é, sen dúbida, un claro nicho de emprego para as mulleres, que posibilita a súa independencia económica, en comparación con outras comarcas da provincia que non contan con sectores produtivos tan potentes. Nas entrevistas realizadas a persoal técnico sinalábase precisamente esta cuestión, a de que moitas mulleres poden independizarse e ser economicamente independentes grazas a estar empregadas na conserva.

O3. Incentivos á contratación laboral dos que son beneficiarias as mulleres.

As medidas de acción positiva poden ser definidas como estratexias destinadas a establecer a igualdade de oportunidades por medio dunhas medidas temporais que permitan contrarrestar aquelas discriminacións que son o resultado de prácticas ou de sistemas sociais. Polo tanto, funcionan como un instrumento que tende a corrixir as desigualdades entre mulleres e homes. Neste senso, **nos últimos anos as diferentes administracións puxeron en marcha medidas deste tipo relacionadas coa incorporación das mulleres ao mercado laboral**, entre elas a incorporación de mulleres en sectores especialmente masculinizados, incentivos á contratación laboral dos que son beneficiarias as mulleres; especialmente as maiores de 45 e as que se encontran en situación de desemprego de longa duración, así como contratos bonificados a vítimas de violencia de xénero, etc.

O4. Incremento do orzamento estatal, autonómico e provincial para Igualdade e Violencia de Xénero.

Recentemente foi aprobado polo Congreso o Pacto de Estado en materia de Violencia de Xénero que contará cun orzamento de 80 millóns de euros para os próximos cinco anos, a repartir entre a Administración Central, Comunidades Autónomas e Concellos. Así mesmo, contempla unha serie de medidas, como unha maior vinculación dos concellos coas políticas de igualdade e coa violencia de xénero. Así mesmo, a Xunta de Galicia, dende o 2014, ven incrementando os orzamentos destinados á igualdade e á violencia de xénero, no ano 2017 o incremento foi dun 9,11% respecto aos orzamentos do ano anterior. Por partidas, obsérvase que os destinados á violencia de xénero son os que maior incremento experimentaron, un 78,99% dende o 2014, e neste último ano un 31,14% de incremento.

Pola súa parte, a Deputación da Coruña, contou para o ano 2018 cunha financiación do Plan Único (POS+) de 76.000.000 euros. Na comarca da Barbanza o **orzamento destinado** nesta mesma anualidade foi de **4.030.342,49 euros**, o que supón un 5,30% sobre o total da inversión do POS+. Neste sentido, o POS+ podería ser unha oportunidade **de financiamento de certas políticas de igualdade a nivel municipal**.

O5. Estratexias marco da Xunta de Galicia en materia de igualdade.

Durante as últimas décadas **puxéronse en marcha diferentes estratexias marco dentro da Administración Autonómica**, que poden servir de referencia para o traballo en igualdade dentro das entidades locais. Entre estes instrumentos destacamos o VII Plan Estratéxico de Galicia para a igualdade de oportunidades entre mulleres e homes 2017-2020; o Plan Galego de Conciliación e Corresponsabilidade; Plan para a Inserción Laboral das mulleres vítimas de violencia de xénero da Xunta de Galicia; DECRETO lexislativo 2/2015, de 12 de febreiro, polo que se aproba o texto refundido das disposicións legais da Comunidade Autónoma de Galicia en materia de igualdade; Lei 11/2007, de 27 de xullo, galega para a prevención e o tratamento integral de la violencia de xénero.

O6. Plan de formación anual da Deputación da Coruña dirixida ao persoal da propia Deputación e ás entidades locais.

A Deputación deseña anualmente un plan de formación que inclúe accións presenciais distribuídas en diferentes puntos da provincia, e outras de teleformación. Estas accións emerxen da demanda do propio persoal (tanto da Deputación como dos Concellos), e lévanse a cabo sempre e cando exista un número mínimo de persoas con interese en realizar a acción. Anualmente adoitan realizarse 6 propostas de accións en materia de igualdade, das cales, tan só se demandan 1 ou 2, polo que as accións en materia de igualdade teñen pouca demanda. **Non obstante, é un recurso potencial, para realizar formacións en materia de igualdade de calidade.**

O7. Existencia dun Protocolo de Coordinación e Cooperación Institucional fronte a Violencia de Xénero da Comunidade Autónoma de Galicia.

A Xunta de Galicia, a través do Observatorio Galego da Violencia de Xénero, elaborou no 2017 o Protocolo de Coordinación e cooperación institucional fronte á violencia de xénero na comunidade autónoma de Galicia. Esta iniciativa nace co obxectivo de establecer os criterios de coordinación e colaboración institucional entre os distintos axentes implicados na prevención e protección dos actos de violencia de xénero, así como na asistencia ás persoas afectadas. **O protocolo contempla propostas para sensibilizar fronte a violencia de xénero e protocolos de actuación en todos os ámbitos, dende o educativo, o sanitario, o xurídico ata o social.**

O8. Importante rede de recursos de acollemento para mulleres vítimas de violencia de xénero e fillos/as.

Dende o ano 2010 ata o ano 2017 os centros de acollida e vivendas tuteladas acolleron a un total de 747 mulleres e 612 menores, polo que pódese falar dunha **media de máis de 169 persoas atendidas ao ano**. A provincia da Coruña, ao ser a provincia con maior número de recursos e prazas dispoñibles, ao longo do período aloxou unha media anual de 101 persoas, máis do 60% do total de usuarias dos centros e vivendas tuteladas da comunidade.

O10. Desenvolvemento do Plan de transporte público de Galicia.

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

O11. Presenza de asociacións ou colectivos feministas no territorio.

Que no territorio existan asociacións que traballen en prol da igualdade supón un impulso para que dentro da comarca se fomenten accións dirixidas a erradicar as desigualdades. En concreto, **na comarca do Barbanza detectouse a existencia de asociación e colectivos feministas que traballan a reo para detectar casos de violencia de xénero e realizar accións de dinamización da igualdade en toda a comarca**, segundo o comentado nas presentacións comarcais.

O12. Servizo de atención psicolóxica do COPG.

Ademais do servizo de atención psicolóxica que se realiza dende os dous CIM da comarca, o Colexio Oficial de Psicoloxía, en colaboración coa Xunta de Galicia, **ofrece un servizo especializado de atención psicolóxica en situacións de violencia de xénero**. A comarca do Barbanza beneficiase deste servizo, xa que ten asignados dous terapeutas que forman parte da rede galega colexiada de profesionais da Psicoloxía.

O13. O partido de Ribeira presenta unha das taxas máis altas de denuncias na provincia.

O partido de Ribeira **é o terceiro con maior taxa de denuncias por violencia de xénero por cada 10.000 mulleres dentro da provincia, acadando unha cifra de 46,70**. Unicamente é superado polos partidos xudiciais da Coruña e Noia.

Lonxe de ser un dato negativo, o maior número de denuncias nesta comarca denota unha maior sensibilidade polo tema, dándolle visibilidade, e un bo coñecemento por parte da poboación dos mecanismos que as administracións poñen á súa disposición para intentar rachar coas situacións de violencia contra as mulleres.

Así, na comarca as denuncias gañan peso en detrimento dos partes de lesións nos últimos anos. Segundo axente que realiza a denuncia, encontrámonos con que o 100% dos procesos proveñen de atestado policial tras denuncia da vítima, o que amosa que as propias mulleres da comarca están a tomar a iniciativa como parte activa nas denuncias.

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

VALORACIÓN DAS OPORTUNIDADES	% de Moi importante
Posibilidade de emprego na industria conserveira e certa independencia económica	100%
Estratexias marco da Xunta de Galicia en materia de igualdade	100%
Presenza de asociacións ou colectivos feministas no territorio	100%
Servizo de atención psicolóxica do COPG	100%
Baixo índice nas enquisadas de violencia sexual	100%
Importante rede de recursos de acollemento para mulleres vítimas de violencia de xénero e fillos/as	100%
Incremento dos orzamentos estatais, autonómicos e provinciais para Igualdade e Violencia de Xénero	100%
Incentivos á contratación laboral dos que son beneficiaras ás mulleres	89%
Plan de formación anual da Deputación da Coruña dirixida ao persoal da propia Deputación e ás entidades locais	78%
Existencia dun Protocolo de Coordinación e Cooperacións Institucional fronte a Violencia de Xénero da Comunidade Autónoma de Galicia	78%
Desenvolvemento do Plan de transporte público de Galicia	67%
O partido de Ribeira presenta unha das taxas máis altas na provincia	67%
Lixeiro aumento da poboación	11%

Agás a oportunidade vinculada co lixeiro aumento da poboación dentro da comarca, o resto de oportunidades teñen un alto grao de importancia na validación da DAFO.

5. Conclusións: retos e estratexias

Trala análise e validación dos indicadores da DAFO, levouse a cabo un proceso de investigación cualitativa para dar conta daqueles retos que ten por diante a comarca do Barbanza en materia de igualdade, ao tempo que definir as principais estratexias para conseguir que as políticas de igualdade formen parte da axenda política dos concellos deste territorio.

Retos

1. Incrementar os orzamentos destinados a políticas municipais de igualdade, xa que na actualidade son escasos dentro da comarca
[Xeración de ideas e estratexias]
 - *Instar a que os concellos contén con partidas específicas nos seus orzamentos ou capítulos de gasto destinados á igualdade e á prevención da violencia de xénero.*
 - *Recuperación de partidas orzamentarias específicas dentro do plan de financiación da Deputación da Coruña aos concellos, ou inclusión dunha porcentaxe mínima dentro do Plan Único para investir en igualdade.*
 - *Elaboración de orzamentos que inclúan a perspectiva de xénero en todos os departamentos municipais.*
2. Establecer os CIM da comarca como centros de referencia e elementos dinamizadores das políticas públicas de igualdade a nivel comarcal.
[Xeración de ideas e estratexias]
 - *Campañas para a difusión dos servizos e recursos dos CIM entre a poboación de toda a comarca, para convertelos en servizos de proximidade e de utilidade, nomeadamente para as mulleres.*
3. Fomentar a transversalidade dentro das diferentes áreas municipais, para que as accións en materia de igualdade se diversifiquen nos diferentes departamentos municipais.
[Xeración de ideas e estratexias]
 - *Instaurar a coordinación entre os diferentes departamentos municipais.*
 - *Elaboración de plans de igualdade municipais nos que sexa obrigatoria a participación entre tódolos departamentos*
4. Aumentar o compromiso do persoal técnico e político das diferentes áreas municipais coas políticas de igualdade a través da formación en igualdade.
[Xeración de ideas e estratexias]
 - *Establecemento Formación específica dirixida a persoal técnico e político para dotar de ferramentas no tocante á incorporación da perspectiva de xénero dentro da área de traballo.*
 - *Elaboración dun plan de formación interno en cada un dos concellos da comarca en materia de igualdade, destinado a tódalas áreas municipais.*
 - *Actualización e diversificación dos cursos que forman parte do Plan de Formación da Deputación da Coruña en materia de igualdade, establecendo cursos básicos e de especialización segundo o nivel que necesite cada unha das persoas, e ampliando a súa realización tamén para o persoal político dos concellos.*
5. Poñer en práctica mecanismos e instrumentos que avalíen o traballo realizado polos concellos en materia de igualdade.
[Xeración de ideas e estratexias]
 - *Elaboración de informes de impacto de xénero en tódalas accións que son susceptibles de recibir financiación externa doutras administracións (por subvencións, por exemplo).*

- *Elaboración de orzamentos que inclúan a perspectiva de xénero en todos os departamentos municipais.*
 - *Utilización da nova Lei de Contratos do Sector Público como unha oportunidade de establecer cláusulas de carácter social e de igualdade nos proxectos desenvolvidos a nivel municipal.*
6. Rachar coa temporalidade nos postos de traballo de persoal técnico dos CIM e Servizos Sociais, para darlle estabilidade e continuidade ás accións que se desenvolven en materia de igualdade.
[Xeración de ideas e estratexias]
- *Axudas para a realización de contratos de longa duración, do persoal que traballa nas áreas de igualdade, para ofrecer estabilidade ao persoal e ao propio servizo.*
7. Reforzar a coordinación interinstitucional para o tratamento e intervención en casos de violencia de xénero.
[Xeración de ideas e estratexias]
- *Constitución de Mesas de Coordinación para casos de violencia de xénero en cada un dos concellos da comarca, que inclúa a tódolos axentes implicados (centros de saúde, centros educativos, forzas e corpos de seguridade, administracións locais, etc.).*
 - *Formación específica en igualdade e prevención de violencia de xénero para tódolos axentes que interveñen en situacións de violencia contra as mulleres, tales como forzas e corpos de seguridade, centros sanitarios, centros educativos, xulgados, etc.*
8. Atender á dependencia como unha das problemáticas que máis afecta ás mulleres da contorna, ben pola maior esperanza de vida destas, ben polo seu papel principal como “coidadoras”.
[Xeración de ideas e estratexias]
- *Establecemento de programas integrais dirixidos a mulleres coidadoras a nivel comarcal.*
9. Poñer o foco na atención de mulleres que se encontran en situacións de especial vulnerabilidade dentro da comarca, como son as mulleres do rural, sen teito, con discapacidade, con conductas adictivas, etc.
[Xeración de ideas e estratexias]
- *Programas de saúde emocional, empoderamento e de formación para o emprego para grupos de mulleres que se encontran en situacións de especial vulnerabilidade como mulleres do rural, con discapacidade, sen teito, con adiccións, etc.*
10. Implicar aos centros educativos (postos de dirección e profesorado) e tamén ás familias para traballar o tema da diversidade afectivo – sexual.
- *Obradoiros de coeducación e educación afectivo sexual nos centros educativos dirixidos a toda a comunidade educativa, profesorado, alumnado e familias.*
11. Crear un espazo na comarca para o encontro de pais con menores en situacións familiares conflitivas.
- *Creación dun servizo de mediación familiar na comarca, do tipo punto de encontro.*
12. Profesionalizar as asociacións da comarca, permitindo que conten con persoal técnico cualificado.
- *Subvencións por parte da Deputación da Coruña destinadas ás entidades e asociacións da comarca para a contratación de persoal técnico.*
13. Sensibilizar á poboación en xeral sobre a consecución dunha corresponsabilidade efectiva.
- *Obradoiros de corresponsabilidade dirixidos familias, nos que implicar a nenos e nenas, pais e nais.*



COMPARTIMOS *plan*

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

