



INFORME COMARCAL

Análise estratégica DAFO

DEBILIDADES | AMEAZAS | FORTALEZAS | OPORTUNIDADES



TERRA DE SONEIRA

DIAGNOSE PROXECTO COMPARTIMOS PLAN
2017 – 2018
Servizo de Acción Social, Cultura e Deportes
Sección de Servizos Sociais
Deputación da Coruña

Redacción:
Equipo técnico DELOGA / Desenvolvemento Local Galego S.L.

ÍNDICE

1. Introducción	4
2. Que é unha DAFO	4
3. Metodoloxía da análise DAFO da comarca.....	5
Infografía da metodoloxía.....	5
Axentes participantes	6
Matriz DAFO.....	7
4. Análise estratéxica DAFO	8
5. Conclusións: retos e estratexias na comarca.....	15

1. Introducción

En sintonía coas directrices e normativas que en materia de igualdade de xénero levan marcando as administracións a nivel europeo, estatal e autonómico nas últimas décadas, as deputacións e concellos, como entidades locais máis próximas á cidadanía, deben asumir o compromiso de velar pola consecución da igualdade de trato e oportunidades entre mulleres e homes, e ao mesmo tempo evitar ou corrir 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 Terra de Soneira, realizando un compendio da situación dos concellos que a compoñen: Camariñas, Vimianzo e Zas.

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 corrir aqueles aspectos que non están contribuíndo ao fomento da igualdade e á loita contra a violencia de xénero, e preservar aquelas dinámicas que resultan axeitadas¹.

2. Que é unha DAFO

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

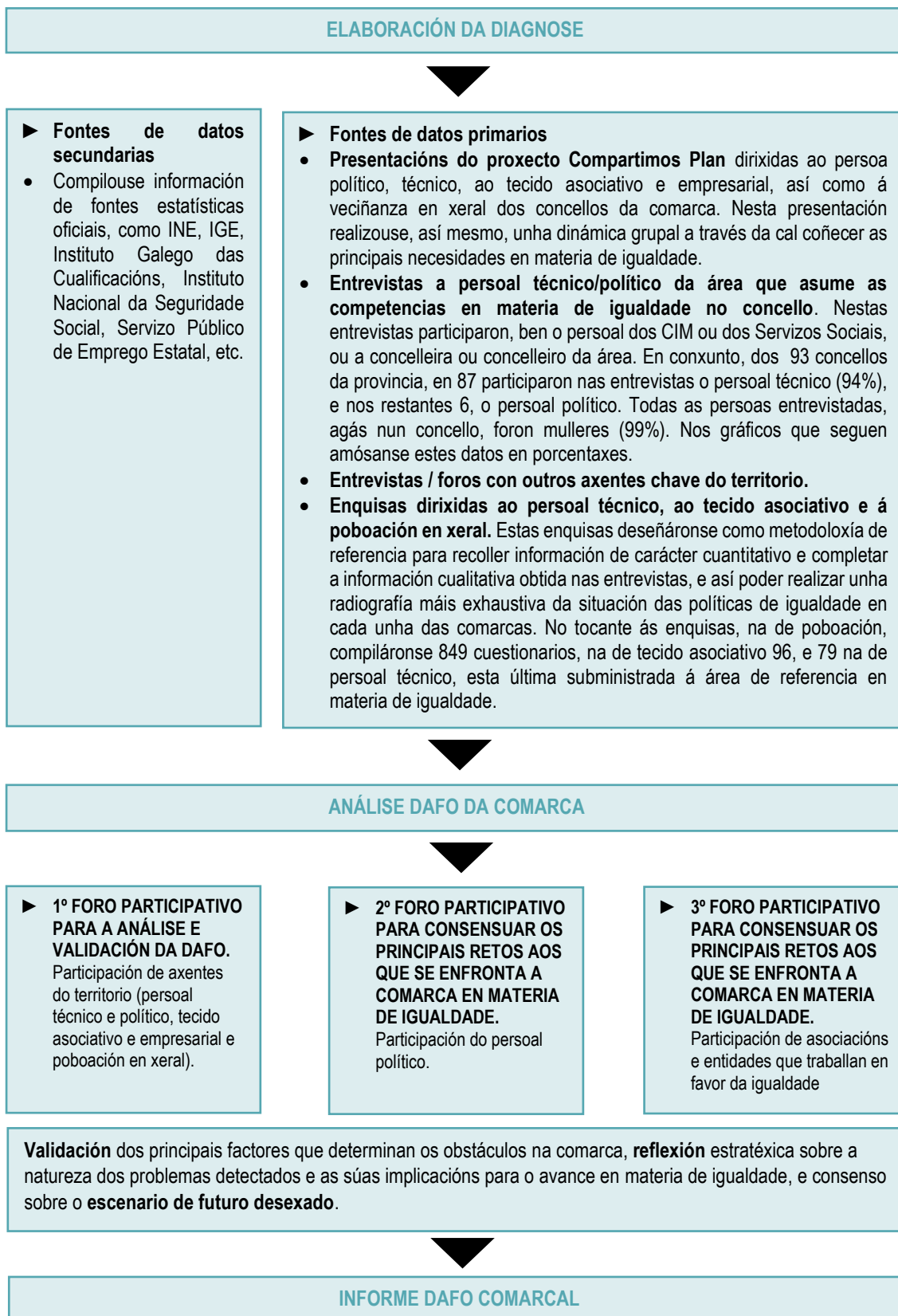
Na DAFO abórdanse dous niveis de análise: análise interna e análise externa. Na análise interna o obxectivo é visibilizar as debilidades e as fortalezas que ten a propia organización, neste caso a administración local. As primeiras terán que corrixirse, e as segundas impulsarse. Na análise externa, inclúense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

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

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

3. Metodoloxía da análise DAFO da comarca

Infografía da metodoloxía



Axentes participantes

Os foros de diagnose da comarca da Terra de Soneira resultaron ser dos menos participativos da provincia, xa que non houbo representación de todos os concellos e tampouco se rexistrou asistencia do tecido asociativo. Aínda así, as persoas participantes realizaron diferentes achegas, polo que o proceso de validación da DAFO, e o posterior debate ao redor dos retos en materia de igualdade na comarca, foi enriquecedor.

Táboa 1.

Número de persoas participantes segundo entidade

Entidades participantes	Número de persoas
Concello de Zas	3
Concello de Vimianzo	2
Concello de Camariñas	0
Tecido asociativo	0
Total	5

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

Se temos en conta o tipo de persoal que acudiu desagregado por sexo, observamos que maioritariamente foron mulleres as que participaron nestes encontros. É dicir, do total de persoas asistentes o 80% foron mulleres e o 20% foron homes.

Táboa 2.

Número de persoas asistentes segundo tipoloxía de persoal e sexo.

Tipoloxía de persoal	Mulleres	Homes
Persoal político	1	1
Persoal técnico	3	0
Tecido asociativo	0	0
Total	4	1

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

O persoal político e técnico estivo fundamentalmente representado, respectivamente, polas persoas que encabezan as concellerías vinculadas a igualdade e alcaldías, e polo persoal que traballa nas áreas que asumen as competencias en materia de igualdade.

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

Matriz DAFO

DEBILIDADES	AMEAZAS
Baixa representación das mulleres nas alcaldías.	Gran perda de poboación.
Falta de estruturas de coordinación interdepartamental que dificultan a transversalidade.	Baixa inserción laboral das mulleres.
Baixa planificación estratéxica en materia de igualdade.	Baixo nivel de formación da poboación.
Baixa adecuación orzamentaria e dependencia económica das subvencións.	Baixa asunción das tarefas domésticas de coidados por parte dos homes
Recursos humanos insuficientes.	Alto índice de penalizacións profesionais ao vivir parella, casarse e/ou ter fillos/as.
Falta de persoal específico.	Alto índice de envellecemento e de dependencia global.
Baixa diversificación das accións e actividades desenvolvidas en materia de igualdade.	Baixos ingresos medios por persoa, con especial relevancia nas mulleres pensionistas.
	Escaseza de servizos de transporte público.
	Alta pervivencia de estereotipos sexistas.
	Escaso emprego de novas tecnoloxías.
	Baixa taxa de denuncias de violencia de xénero, especialmente nas interpostas polas propias vítimas.
FORTALEZAS	OPORTUNIDADES
Representación equilibrada de mulleres nos equipos e nas corporación municipais.	Existencia dun Protocolo de Coordinación e Cooperacións Institucional fronte a Violencia de Xénero da Comunidade Autónoma de Galicia.
Compromiso do persoal político.	Maior sensibilización entre a poboación das desigualdades de xénero nos últimos anos.
Emprego das novas tecnoloxías e RRSS como ferramentas de difusión.	Medidas de acción positiva dirixidas á inserción laboral das mulleres.
Colaboración co tecido asociativo.	Alta porcentaxe de denuncias procedente da intervención policial directa e dos centros sanitarios.
	Desenvolvemento do Plan de transporte público de Galicia.
	Plan de formación anual da Deputación da Coruña dirixida ao persoal da propia Deputación e ás entidades locais.
	Incremento dos orzamentos estatais, autonómicos e provinciais para Igualdade e Violencia de Xénero.
	Alto desenvolvemento de normativas e de planificación estratéxica en materia de igualdade na CCAA de Galicia.

4. Análise estratéxica DAFO

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

DEBILIDADES

D1. Baixa representación das mulleres 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 da Terra de Soneira, no momento en que se realizou a DAFO non existía ningún concello cunha muller na alcaldía, polo que o 100% dos concellos teñen ao fronte un home, sendo este o dato máis desfavorable da provincia no relacionado coa representación das mulleres á fronte dos gobernos municipais.

D2. Falta de estruturas de coordinación interdepartamental que dificulta a transversalidade.

En ningún dos tres concellos existen estruturas coordinación interdepartamental, situación que dificulta a implantación e a consecución dunha estratexia transversal. A transversalidade de xénero ou mainstreaming de xénero supón situar a igualdade entre mulleres e homes como parte da axenda de tódalas políticas públicas, e para acadar a transversalidade a nivel municipal, é necesario establecer unha coordinación entre os diferentes departamentos locais, de tal maneira que a perspectiva de xénero non soamente se encontre nas áreas de servizos sociais, senón tamén en emprego, cultura, deportes, urbanismo, administración, etc.

D3. Baixa planificación estratéxica en materia de igualdade.

A pesar de que a media de plans de igualdade desenvolvidos na comarca é superior á media provincial (2,3 fronte a 2,16), o certo é que **na actualidade dous dos tres concellos da comarca non contan con plan de igualdade en vigor**. Neste sentido, 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.

D4. Baixa adecuación orzamentaria e dependencia económica das subvencións.

Aínda que en xeral os concellos da comarca dispoñen de **orzamentos para realizar accións en materia de igualdade**, estes **percíbense como inadecuados no 100% dos casos**. É por isto, que os 3 concellos da comarca **rexistran unha gran dependencia das subvencións** que reciben doutras administracións, como a Deputación da Coruña ou a Xunta de Galicia, para desenvolver accións de igualdade ou de prevención de violencia de xénero.

D5. Recursos humanos insuficientes.

Segundo a información recollida de fontes primarias, en 2 dos tres concellos da comarca **percíbese que os recursos humanos asignados ás áreas de igualdade son insuficientes**. A problemática concrétase, por unha banda, en que o número de persoas traballadoras é reducido e este persoal asume unha importante carga de traballo, e por outra, todas as accións de igualdade converxen na propia área que

asume as competencias, sen que estas accións se realicen de maneira transversal a través dos distintos departamentos ou áreas municipais.

D6. Falta de persoal específico.

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

D7. Baixa diversificación das accións e actividades desenvolvidas en materia de igualdade.

A maior parte das accións desenvolvidas polos concellos da comarca céntranse no ámbito da sensibilización. Se ben desenvolver este tipo de actuacións é moi necesario, non se debe esquecer a posta en marcha de accións enfocadas ao empoderamento, coeducación, corresponsabilidade, etc., as cales teñen tamén gran impacto para a consecución da igualdade.

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

VALORACIÓN DAS DEBILIDADES	% de Moi importante
Baixa representación das mulleres nas alcaldías.	100%
Falta de estruturas de coordinación interdepartamental que dificultan a transversalidade.	100%
Baixa planificación estratéxica en materia de igualdade.	100%
Baixa adecuación orzamentaria e dependencia económica das subvencións.	100%
Recursos humanos insuficientes.	100%
Falta de persoal específico.	100%
Baixa diversificación das accións e actividades desenvolvidas en materia de igualdade.	100%

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

FORTALEZAS

F1. Representación equilibrada de mulleres nos equipos de goberno e nas corporacións municipais.

Tendo en conta os equipos de goberno, o 41,2% das concellerías en Terra de Soneira están ocupadas por mulleres, polo que supérase o limiar mínimo do 40%. Do mesmo xeito, comprobamos que o 46% das persoas que ocupan un posto nos plenos municipais son mulleres. Ademais, obsérvase **paridade en dous dos tres concellos tanto nos equipos de goberno como nas corporacións municipais.**

F2. Compromiso do persoal político.

Segundo as fontes primarias consultadas, e a diferenza doutras comarcas, existe a percepción de que o persoal político desta comarca ten **implicación e compromiso coas políticas de igualdade.** Neste sentido, comprobamos que nos 3 concellos da comarca incídese na sensibilidade e implicación do persoal político.

F3. Emprego das novas tecnoloxías e RRSS como ferramentas de difusión.

Na comarca da Terra de Soneira observamos que **os 3 concellos da comarca fan uso das redes sociais para difundir as actividades en materia de igualdade.** O uso das redes sociais por parte das administracións públicas atopan a súa principal vantaxe na posibilidade de ofrecer información de xeito rápido e actualizado. Ademais, nas redes sociais non só a administración consolídase como difusora das noticias e novidades do concello, neste caso en materia de igualdade, senón que as propias persoas usuarias das redes axudan a expandir mais a información, obténdose un efecto multiplicador.

F4. Colaboración co tecido asociativo.

A existencia e colaboración co tecido asociativo é fundamental para o desenvolvemento das políticas de igualdade, pois nalgúns casos, a labor que realizan chega a onde as administracións locais non poden chegar, polo que o traballo en rede ou o desenvolvemento dunha estratexia colaborativa pode ter gran impacto na poboación. No caso da comarca da Terra de Soneira, **os tres concellos da comarca colaboran co movemento asociativo local.**

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

VALORACIÓN DAS FORTALEZAS	% de Moi importante
Representación equilibrada de mulleres nos equipos e nas corporacións municipais.	100%
Compromiso do persoal político.	100%
Emprego das novas tecnoloxías e RRSS como ferramentas de difusión.	100%
Colaboración co tecido asociativo.	33%

Como se pode apreciar na táboa, aquelas fortalezas priorizadas como máis importantes fan referencia á representación equilibrada de mulleres e homes nos equipos de goberno e corporacións locais, así como o compromiso do persoal político e o emprego das novas tecnoloxías e RRSS como ferramentas de difusión.

AMEAZAS

A1. Gran perda de poboación.

A comarca da Terra de Soneira perdeu en 20 anos, dende 1998 ata 2017, un 22,3% da poboación, unha porcentaxe moi considerable se temos en conta que no mesmo período temporal a provincia gañou, de media, un 1,3%. Unhas das razóns desta situación é a baixa taxa de natalidade que se rexistra en toda a comunidade galega, e que afecta especialmente aos concellos desta comarca.

A2. Baixa inserción laboral das mulleres.

Na comarca, a diferenza na afiliación entre homes e mulleres é do 11,06 puntos porcentuais, sendo a media provincial de 2,8. Do total de poboación afiliada o 44,97% son fronte a un 55,03% de homes. Cabe sinalar que, xunto con Arzúa e Terra de Melide, constitúe unha das comarcas coa menor porcentaxe de mulleres afiliadas.

Tanto os datos estatísticos de fontes secundarias, como os propios discursos do persoal técnico e político, confirman tamén que **as mulleres seguen a ser as que se encontran en maior medida en situación de desemprego na comarca (un 52% fronte ao 48% dos homes); son as que rexistran máis contratos temporais; as que acumulan maior taxa de emprego a xornada parcial; e as que reciben un menor salario.** O certo é que detrás da menor inserción no mercado laboral das mulleres e da súa maior precariedade, atópase, entre outras razóns, a súa maior dedicación aos coidados do fogar e das persoas dependentes, polo que o rol social tradicionalmente vinculado ás mulleres ten a súa pegada no mercado de traballo.

A3. Baixo nivel de formación da poboación.

Segundo os datos do último Censo de Poboación do IGE, **o 26% da poboación da comarca é analfabeta ou non ten estudos,** obtendo o total da provincia un 11%. No relativo a **estudos de terceiro grao, na comarca rexístrase unha porcentaxe do 5,4%,** substancialmente menor ao 15,5% da provincia. Pode que non contar de media cun alto nivel formativo condicione a incorporación ao mercado laboral da poboación do territorio.

A4. Baixa asunción das tarefas domésticas e de coidados por parte dos homes.

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

Na área comarcal da Costa da Morte, que inclúe á Comarca da Terra de Soneira, a diferenza entre o número de horas traballadas polas mulleres en tarefas do fogar e as horas adicadas polos homes é de 1,48, rexistrando elas 2,78 horas diarias e eles 1,2 horas. Esta é a segunda maior diferenza da provincia despois da área de Barbanza-Noia. Así mesmo, atopamos que as desigualdades de xénero pronúncianse ao preguntar polo tipo de tarefas, sendo maioritariamente feito por mulleres a colada, a limpeza dos baños ou pasar o ferro, mentres que os homes dedícanse en maior medida a reparacións na casa, polo que tamén se reflicte a presenza de estereotipos de xénero nas tarefas do fogar.

A5. Alto índice de penalizacións profesionais ao vivir en parella, casarse e/ou ter fillos/as.

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

A6. Alto índice de envellecemento e de dependencia global.

Galicia é a segunda comunidade autónoma de España con maior índice de envellecemento, soamente por detrás de Asturias. Esta realidade non escapa á comarca da Terra de Soneira, que rexistra uns índices de envellecemento (**256%**) e de dependencia global (**65%**) superiores á media provincial, que son de 148% e de 55% respectivamente. Estes índices supoñen unha ameaza para a comarca, que debe ter moi en conta estes datos para o deseño de políticas sociais estratéxicas.

A7. Baixos ingresos medios por persoa, con especial relevancia nas mulleres pensionistas.

En xeral, a área da Costa da Morte conta cos menores ingresos medios por persoa da provincia da Coruña, pois sitúase nos 693€ fronte aos 834€ que se rexistran de media na provincia. Esta situación afecta especialmente as mulleres maiores pois a comarca da Terra de Soneira conta de media coas pensións de mulleres máis baixas da provincia tras Terra de Xallas. Concretamente, o importe medio das pensións das mulleres en Terra de Soneira é de 592,39€ fronte a media provincial de 758,19€.

A8. Escaseza de servizos de transporte público.

A comunidade galega rexistra unha notable dispersión xeográfica, que fai que numerosos concellos contén con pequenos núcleos con apenas vivendas habitadas. De feito, dende o ano 2016 rexístranse máis de 1.000 núcleos de poboación nos que non existe ningún habitante. Esta realidade entronca directamente **coa falta de transporte público que especialmente se nota nas zonas do rural**. Neste senso, as persoas que actúan como axentes chave dentro da comarca apuntan que nesta comarca o funcionamento da rede de transporte público é moi escasa, non habendo boa comunicación nin entre os distintos concellos da contorna, nin entre estes e cidades estratéxicas como A Coruña ou Santiago de Compostela.

Atopamos ademais que o uso do vehículo privado na área comarcal é do 80,6% fronte ao dato de uso provincial que é de 71,3%. Sen embargo, este uso tamén amosa fenda de xénero, xa que as mulleres son as que dentro da comarca teñen en menor medida permiso de conducir (62,2% fronte ao 90,5% dos homes maiores de idade).

A9. Alta pervivencia de estereotipos sexistas.

Os estereotipos de xénero fan referencia a todas aquelas crenzas fortemente arraigadas na nosa sociedade sobre como son e deben ser mulleres e homes. En base a estes estereotipos, susténtanse os roles de

xénero, que aluden ao conxunto de papeis e expectativas diferenciais que mulleres e homes deben desempeñar. Canto máis firmes se manteñan nunha sociedade os roles e estereotipos sexistas, menor avance en igualdade de xénero acadarase.

Segundo os datos da enquisa realizada a poboación na área comarcal da Costa da Morte, á que pertence a comarca da Terra de Soneira, esta **presenta un dos índices de pervivencia de estereotipos sexistas máis altos da provincia**, 4,17, fronte a 3,09 da media provincial. Ademais comprobamos que aqueles estereotipos máis sutís, como por exemplo os relacionados co coidado do aspecto físico ou a maternidade, contan aínda hoxe cunha ampla interiorización no imaxinario colectivo.

A10. Escaso emprego de novas tecnoloxías.

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

A11. Baixa taxa de denuncias de violencia de xénero, especialmente nas interpostas polas propias vítimas.

No partido xudicial de Corcubión, ao que pertence a **comarca da Terra de Soneira**, **rexístrase a segunda menor taxa de denuncias por violencia de xénero da provincia**, sendo a taxa por cada 10.000 mulleres, de 22,86 denuncias, só por debaixo do partido xudicial de Arzúa. Ademais, destaca que as denuncias interpostas polas vítimas supoñen tan só o 54%, mentres que no conxunto provincial, as denuncia das vítimas representan o 72%. Consideramos que unha baixa taxa de denuncias por violencia de xénero é unha ameaza, xa que **poder ser síntoma de que a violencia contra as mulleres está sendo invisibilizada**, impedindo por tanto unha actuación eficaz neste sentido.

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
Gran perda de poboación.	100%
Baixa inserción laboral das mulleres.	100%
Baixo nivel de formación da poboación.	100%
Baixa asunción das tarefas domésticas de coidados por parte dos homes	100%
Alto índice de penalizacións profesionais ao vivir parella, casarse e/ou ter fillos/as.	100%
Alto índice de envellecemento e de dependencia global.	100%
Baixos ingresos medios por persoa, con especial relevancia nas mulleres pensionistas.	100%
Escaseza de servizos de transporte público.	100%
Alta pervivencia de estereotipos sexistas.	100%
Escaso emprego de novas tecnoloxías.	100%
Baixa taxa de denuncias de violencia de xénero, especialmente nas interpostas polas propias vítimas.	100%

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

OPORTUNIDADES

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

As medidas de acción positiva poden ser definidas como estratexias destinadas a establecer a igualdade de oportunidades por medio dunhas medidas temporais que permitan contrarrestar aquelas discriminacións

que son o resultado de prácticas ou de sistemas sociais. Polo tanto, funcionan como un instrumento que tende a corrixir as desigualdades entre mulleres e homes. Neste senso, **nos últimos anos as diferentes administracións puxeron en marcha medidas deste tipo relacionadas coa incorporación das mulleres ao mercado laboral**, entre elas a incorporación de mulleres en sectores especialmente masculinizados, incentivos á contratación laboral dos que son beneficiarias as mulleres; contratos bonificados a vítimas de violencia de xénero, etc.

O2. Incremento do orzamento estatal, autonómico e provincial para Igualdade e Violencia de Xénero.

Recentemente foi aprobado polo Congreso o Pacto de Estado en materia de Violencia de Xénero que contará cun orzamento de 80 millóns de euros para os próximos cinco anos, a repartir entre a Administración Central, Comunidades Autónomas e Concellos. Así mesmo, contempla unha serie de medidas, como unha maior vinculación dos concellos coas políticas de igualdade e coa violencia de xénero. Así mesmo, a Xunta de Galicia, dende o 2015, vén incrementando os orzamentos destinados á igualdade e á violencia de xénero. No último ano o incremento foi dun 9,11% respecto aos orzamentos do ano anterior. Por partidas, obsérvase que os destinados á violencia de xénero son os que maior incremento experimentaron, e neste último ano o incremento foi do 31%.

Pola súa parte, a Deputación da Coruña, contou para o ano 2018 cunha financiación do Plan Único (POS+) de 76.000.000 euros. Na comarca da Terra de Soneira o **orzamento destinado** nesta mesma anualidade foi de **2.654.320,84 euros**, o que supón un 3,49% sobre o total da inversión do POS+. Neste sentido, o POS+ podería ser unha oportunidade **de financiamento de certas políticas de igualdade a nivel municipal**.

O3. Alto desenvolvemento de normativas e de planificación estratéxica en materia de igualdade na CCAA de Galicia

Durante as últimas décadas **puxéronse en marcha diferentes estratexias marco dentro da Administración Autonómica**, que poden servir de referencia para o traballo en igualdade dentro das entidades locais. Entre estes instrumentos destacamos o VII Plan Estratéxico de Galicia para a igualdade de oportunidades entre mulleres e homes 2017-2020; o Plan Galego de Conciliación e Corresponsabilidade; Plan para a Inserción Laboral das mulleres vítimas de violencia de xénero da Xunta de Galicia; DECRETO 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 la prevención e o tratamento integral de la violencia de xénero.

O4. 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.**

O5. Existencia dun Protocolo de Coordinación e Cooperación Institucional fronte a Violencia de Xénero da Comunidade Autónoma de Galicia.

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

O6. Alta porcentaxe de denuncias procedentes da intervención policial directa e dos centros sanitarios.

O partido xudicial de Corcubión, en comparación con outros partidos xudiciais da provincia, conta con altas taxas de denuncias procedentes da policía e dos centros sanitarios. Concretamente, mentres que no conxunto provincial as denuncias de policía e partes de lesións supoñen o 6,9% e o 7,9% respectivamente, no partido xudicial de Corcubión as porcentaxes ascenden ao 34,8% e 8,7% respectivamente. Isto pode significar que nesta zona o persoal dos corpos e forzas de seguridade e dos centros sanitarios están a desenvolver unha labor especialmente eficaz no intervención en violencia de xénero.

O7. 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.

O8. Maior sensibilidade respecto as desigualdades de xénero entre a poboación da nos últimos anos.

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

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

VALORACIÓN DAS OPORTUNIDADES	% de Moi importante
Existencia dun Protocolo de Coordinación e Cooperacións Institucional fronte a Violencia de Xénero da Comunidade Autónoma de Galicia.	100%
Maior sensibilización entre a poboación das desigualdades de xénero nos últimos anos.	100%
Medidas de acción positiva dirixidas á inserción laboral das mulleres.	67%
Alta porcentaxe de denuncias procedente da intervención policial directa e dos centros sanitarios.	67%
Desenvolvemento do Plan de transporte público de Galicia.	67%
Plan de formación anual da Deputación da Coruña dirixida ao persoal da propia Deputación e ás entidades locais.	33%
Incremento dos orzamentos estatais, autonómicos e provinciais para Igualdade e Violencia de Xénero.	33%
Alto desenvolvemento de normativas e de planificación estratéxica en materia de igualdade na CCAA de Galicia.	33%

Aquelas oportunidades que se observan como máis importantes son a existencia dun protocolo de coordinación e cooperación interinstitucional fronte á violencia de xénero na comunidade autónoma de Galicia e a maior sensibilización entre a poboación das desigualdades de xénero nos últimos anos.

5. Conclusións: retos e estratexias

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

Retos

1. Formar en materia de igualdade ao persoal político e técnico que traballa nos concellos.
[Xeración de ideas e estratexias]
 - *Cursos prácticos dirixidos a persoal político e técnico nos que se inclúa a perspectiva de xénero que axuden a integrar a igualdade nas áreas de traballo.*
2. Formación en coeducación coa comunidade educativa.
[Xeración de ideas e estratexias]
 - *Obradoiros de sensibilización co alumnado e coas familias como axentes de socialización primarios.*
 - *Cursos de formación para o profesorado de cara a ofrecerlles ferramentas para favorecer a igualdade nas aulas.*
3. Contar con partidas específicas para a realización de accións en materia de igualdade e de prevención de violencia de xénero.
[Xeración de ideas e estratexias]
 - *Concesión por parte da Deputación de subvencións específicas para o traballo en igualdade e prevención de violencia de xénero ou inclusión dunha porcentaxe mínima dentro do Plan Único para investir en igualdade.*
4. Contar con persoal formado e/ou especializado nos concellos para dinamizar e impulsar as políticas de igualdade e a implantación dos plans estratéxicos a nivel local.
[Xeración de ideas e estratexias]
 - *Axudas ou subvencións para favorecer a contratación de persoal especializado en igualdade que poida asumir as tarefas de dinamización das políticas de xénero.*
 - *Subvencións de longa duración para manter ao persoal que na actualidade traballa nas áreas de igualdade, outorgando estabilidade nos postos.*
5. Crear recursos de proximidade para casos de violencia de xénero.
[Xeración de ideas e estratexias]
 - *Descentralización de determinadas servizos como o CIM de Zas, creando puntos de información ás mulleres noutros concellos da comarca.*
 - *Mellora da rede de transporte intermunicipal para os desprazamentos dos concellos de Camariñas e Vimianzo ao de Zas.*
6. Favorecer a empregabilidade das mulleres da comarca.
[Xeración de ideas e estratexias]
 - *Programas de inserción sociolaboral dirixidos a mulleres que contan cunha menor empregabilidade, nomeadamente aquelas que se encontren en situacións de especial vulnerabilidade.*
 - *Obradoiros de empoderamento para dotar ás mulleres de habilidades sociais, profesionais e dixitais.*
 - *Sensibilización co tecido empresarial para incentivar a contratación das mulleres dentro da comarca.*

7. Conectar ás administracións locais co tecido asociativo.
[Xeración de ideas e estratexias]
Creación de encontros periódicos entre as asociacións da comarca e os concellos, para crear unha dinámica de traballo colaborativa.

8. Asesoramento da Deputación Provincial aos concellos en materia de igualdade
[Xeración de ideas e estratexias]
*Creación de equipos de apoio, que se despracen aos concellos, formados por persoal técnico especialista en igualdade da Deputación da Coruña.
Creación dunha rede de igualdade liderada pola Deputación da Coruña, na que estean inscritos todos os concellos da provincia.*

9. Fomentar a coordinación interinstitucional para casos de violencia de xénero.
[Xeración de ideas e estratexias]
 - *Realización de encontros nos que diferentes axentes que interveñan en casos de violencia de xénero (corpos e forzas de seguridade, centro sanitarios, persoal técnico do CIM e Servizos Sociais, etc.) podan compartir información e crear unha estrutura de coordinación formal.*



COMPARTIMOS *plan*

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

