



INFORME COMARCAL

Análise estratégica DAFO

DEBILIDADES | AMEAZAS | FORTALEZAS | OPORTUNIDADES



ARZÚA

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.....	17

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 de Arzúa, realizando un compendio da situación dos 4 concellos que a compoñen: Arzúa, Boimorto, O Pino e Touro.

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.

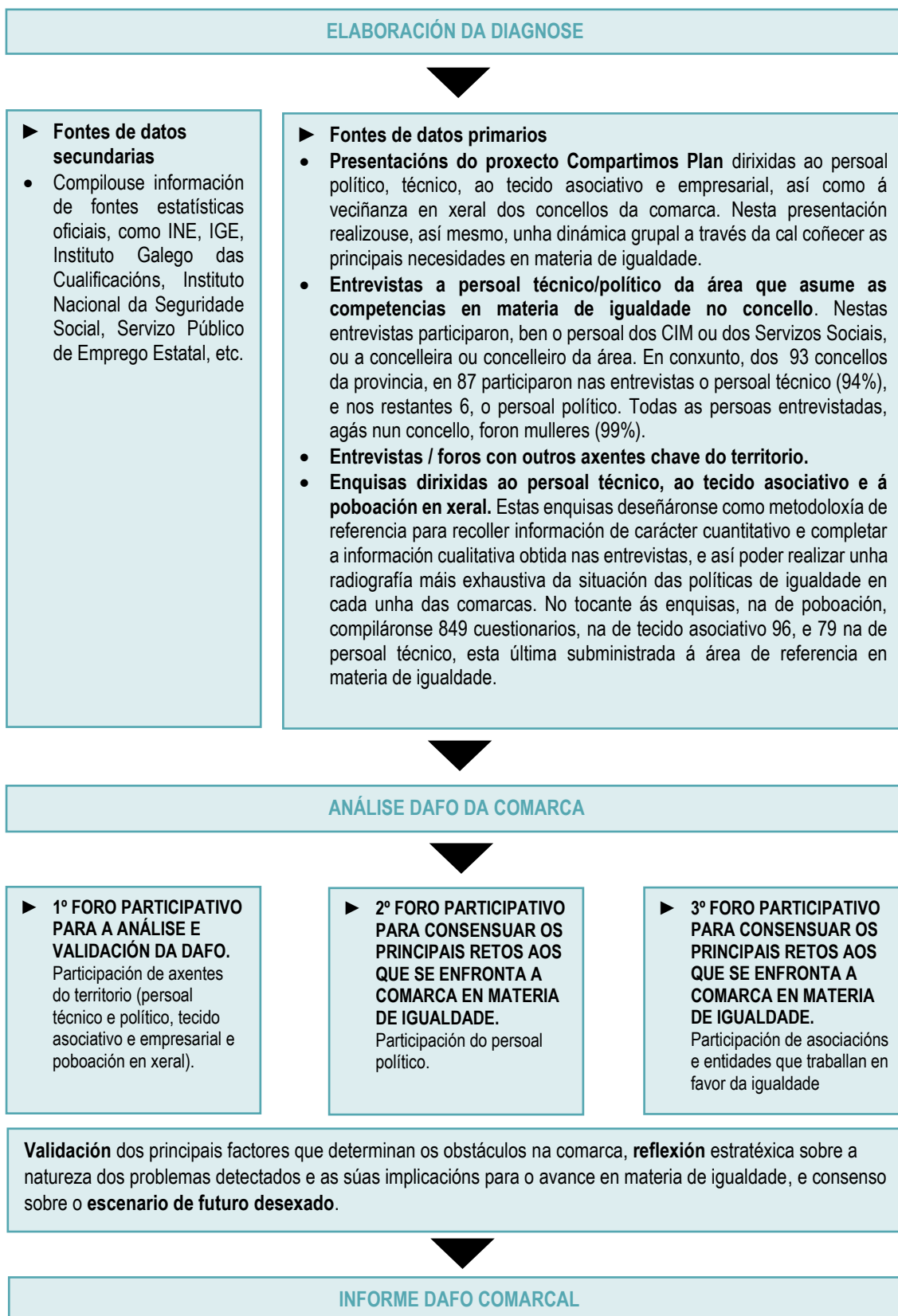
Na DAFO abórdanse dous niveis de análise: análise interna e análise externa. Na análise interna o obxectivo é visibilizar as debilidades e as fortalezas que ten a propia organización, neste caso a administración local. As primeiras terán que corrixirse, e as segundas impulsarse. Na análise externa, inclúense 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 de Arzúa resultaron ser dos menos participativos da provincia, xa que aínda que houbo representación de 3 dos 4 concellos, a participación do tecido asociativo foi nula. A pesar disto, 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 Arzúa	2
Concello de Boimorto	4
Concello de O Pino	0
Concello de Touro	2
Tecido asociativo	0
Total	8

► 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 houbo unha representación equilibrada entre mulleres e homes, acadando elas unha porcentaxe do 63% e eles do 47%.

Táboa 2.

Número de persoas asistentes segundo tipoloxía de persoal e sexo.

Tipoloxía de persoal	Mulleres	Homes
Tecido asociativo	0	0
Persoal político	1	3
Persoal técnico	4	0
Total	5	3

► 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 e político 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 a participación de axentes sociais e tecido asociativo, que puideran aportar a súa particular visión sobre a situación das políticas de igualdade de xénero dentro da comarca.

Matriz DAFO

DEBILIDADES	AMEAZAS
A igualdade ocupa un papel secundario nas estruturas de goberno	Perda de poboación
Baixo compromiso do persoal político	Baixa inserción laboral das mulleres
Baixo compromiso do persoal técnico	Baixo nivel de formación da poboación
Baixa cultura da avaliación	Alto índice de penalizacións profesionais ao casarse, ter parella e/ou fillos/as
Dependencia económica de subvencións	Alto índice de envellecemento e de dependencia global
Falta de persoal específico	Baixa taxa de denuncias de violencia de xénero
Escaso desenvolvemento das estruturas de coordinación interinstitucional para casos de violencia de xénero	Baixa asunción das tarefas domésticas e de coidados por parte dos homes
Baixa representación feminina nas alcaldías, nos equipos de goberno e nas corporacións	Escaseza de servizos de transporte público
Falta de coordinación interdepartamental que dificulta a transversalidade	Alta pervivencia de roles e estereotipos de xénero
Escasa planificación estratéxica en materia de igualdade	Escasa participación da poboación nas actividades dos concellos
	Escaso emprego das novas tecnoloxías
	Especiais dificultades no acceso ao deporte das mulleres
	Escaseza de asociacións que traballen en prol da igualdade
FORTALEZAS	OPORTUNIDADES
Persoal con formación especializada ou experiencia acreditada	Estratexias marco da Xunta de Galicia en materia de igualdade
Existencia dun CIM	Plan de formación anual da Deputación da Coruña dirixida ao persoal da propia Deputación e ás entidades
Alto desenvolvemento de accións de coeducación.	Existencia dun Protocolo de Coordinación e Cooperacións Institucional fronte a Violencia de Xénero da Comunidade Autónoma de Galicia
	Importante rede de recursos de acollemento para mulleres vítimas de violencia de xénero e fillos/as
	Maior sensibilización entre a poboación das desigualdades de xénero nos últimos anos
	Incremento dos orzamentos estatais, autonómicos e provinciais para Igualdade e Violencia de Xénero
	Incentivos e bonificacións á contratación laboral dos que son beneficiarias ás mulleres
	Desenvolvemento do Plan de transporte público de Galicia
	Estratexias marco da Xunta de Galicia en materia de igualdade
	Plan de formación anual da Deputación da Coruña dirixida ao persoal da propia Deputación e ás entidades
	Existencia dun Protocolo de Coordinación e Cooperacións Institucional fronte a Violencia de Xénero da Comunidade Autónoma 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. A igualdade ocupa un papel secundario nas estruturas de goberno.

Nomear e visibilizar a igualdade situándoa en lugares centrais nas administracións, axuda a corrixir de maneira máis eficaz as desigualdades de xénero presentes na nosa sociedade. Polo tanto, outorgarlle un papel central ou secundario dentro das administracións locais condiciona os avances que se podan desenvolver nos próximos anos nesta materia. **Na comarca de Arzúa, en ningún dos catro concellos existe unha concellería de igualdade específica.** Ademais, só nun deles noméase a palabra “igualdade”, no Concello de Arzúa, namentres que no municipio de O Pino utilízase o termo “muller”. Como engadido, en todos os concellos a área de igualdade está inscrita dentro dos Servizos Sociais, afirmándose na maioría dos concellos que as políticas de igualdade teñen un carácter asistencialista.

D2. Baixo compromiso do persoal político.

Segundo o aportado polo persoal técnico, na comarca percíbese que **as políticas de igualdade non son unha prioridade dentro da axenda política**, polo que iso revirte nun baixo compromiso por desenvolver este tipo de políticas.

D3. Baixo compromiso do persoal técnico.

A través das entrevistas realizadas a persoal técnico, coñecemos que nos catro concellos da comarca, existe unha **falta de sensibilidade en igualdade por parte do persoal técnico doutras áreas municipais**, un factor que dificulta a consecución da transversalidade.

D4. Baixa cultura da 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. Neste senso, só nun concello existen sistemas de avaliación das políticas de igualdade, tendo por tanto **un 75% de concellos cunha nula cultura de avaliación.**

D5. Dependencia económica das 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 o CIM de Arzúa. 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.

D6. Falta de persoal específico.

Analizando os perfís que traballan en igualdade nos concellos da comarca, comprobamos que **non existe a figura de axente de igualdade**, o cal coméntase que **dificulta a dinamización das políticas de igualdade** no territorio. Existe unha percepción de que os recursos humanos asignados á área de igualdade son insuficientes, o que fai que o persoal técnico teña unha sobrecarga de traballo.

D7. Escaso desenvolvemento das estruturas de coordinación interinstitucional para casos de violencia de xénero.

As Mesas de Coordinación están compostas por todas aquelas institucións e organismos precisos para o desenvolvemento de accións enfocadas a previr e erradicar a violencia de xénero, entre elas os corpos e forzas de seguridade, centros sanitarios, centros educativos, etc., máis persoal da área que asuma as

competencias en materia de igualdade. Sen embargo, **a día de hoxe non hai constancia de que en ningún dos concellos da comarca existan estas estruturas de coordinación.**

D8. Baixa representación feminina nas alcaldías, nos equipos de goberno e nas corporacións.

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 de Arzúa, comprobamos que soamente un dos catro concellos, o de Touro, conta cunha muller ao fronte da alcaldía, mentres que os outros **3 teñen un home como alcalde**. Por outra banda, tan só dous dos catro concellos contan con equipos de gobernos paritarios, e só un deles ten paridade (+40% de mulleres) na corporación local.

D9. Falta de coordinación interdepartamental que dificulta a transversalidade.

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 existe coordinación interdepartamental**. Polo que as accións realizadas en prol da igualdade circunscribíense á propia área de Servizos Sociais e CIM. Esta falta de coordinación deriva na **inexistencia dunha estratexia transversal**.

D10. Escasa planificación estratéxica en materia 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. **O 75% dos concellos carecen de plan de igualdade en vigor.**

Aínda que todos os concellos tiveron plan de igualdade posterior a 2007, carecen a día de hoxe del 3 dos catro concellos da comarca. Ademais os plans de igualdade en vixencia e os pasados teñen un grao de implementación medio ou baixo, e en ningún dos catro concellos o persoal técnico identifica que o plan sexa relevante para mellorar a vida das mulleres dos seus respectivos municipios.

D11. Falta de colaboración co tecido asociativo.

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. Segundo o aportado nas entrevistas realizadas a persoal técnico, ningún dos concellos traballa co movemento asociativo local, sendo a súa relación moi feble. **Isto dificulta crear unha rede de traballo bidireccional entre os concellos e as asociacións e entidades da comarca.**

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
A igualdade ocupa un papel secundario nas estruturas de goberno	100%
Baixo compromiso do persoal político	100%
Baixo compromiso do persoal técnico	100%
Baixa cultura da avaliación	100%
Dependencia económica de subvencións	100%
Falta de persoal específico	100%
Escaso desenvolvemento das estruturas de coordinación interinstitucional para casos de violencia de xénero	75%
Baixa representación feminina nas alcaldías, nos equipos de goberno e nas corporacións	75%
Falta de coordinación interdepartamental que dificulta a transversalidade	75%
Escasa planificación estratéxica en materia de igualdade	75%

Como se puido comprobar, todas as debilidades acadaron alto grao de importancia, especialmente relacionadas co papel secundario da igualdade nas estruturas de goberno, o baixo compromiso do persoal político e técnico, a baixa cultura de avaliación, a dependencia económica de subvencións e a falta de persoal específico que traballe nas áreas de igualdade.

FORTALEZAS

F1. 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.

F2. Existencia dun CIM.

Existe un **Centro de Información á Muller en Arzúa que cubre unha comarca de pouca poboación** (16.500 habitantes). Na análise realizada doutros territorios observamos que outras comarcas contando co dobre de poboación que Arzúa, conta igualmente con tan só un CIM, polo que supón un beneficio para a comarca ter este servizo especializado a disposición da poboación, nomeadamente das mulleres.

F3. Alto desenvolvemento de accións de coeducación.

Na comarca de Arzúa **todos os concellos optan por realizar accións de coeducación en colaboración cos centros educativos**, como o principal recurso para desenvolver políticas de igualdade. Certamente, favorecer a educación en igualdade dende idades temperás ten un impacto na erradicación de crenzas e actitudes sexistas, polo que desenvolver programas municipais neste senso favorecerá a creación dunha sociedade máis igualitaria. Sen embargo, non debe esquecerse apostar tamén por outro tipo de políticas de igualdade, como son as de empoderamento, corresponsabilidade, novas masculinidades, etc. que fagan que a oferta de actividades locais en prol da igualdade sexa máis diversa.

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, todas elas acadan un grao de importancia do 100%, 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
Persoal con formación especializada ou experiencia acreditada	100%
Existencia dun CIM	100%
Alto desenvolvemento de accións de coeducación.	100%

AMEAZAS

A1. Perda de poboación.

Dende o ano 1998, a **comarca de Arzúa ven perdendo poboación**, un 16,3%, namentres que a provincia gaña un 1,3%. En termos absolutos isto supón un descenso de poboación de 3.219 persoas en case 20 anos, o cal é significativo. Unhas das razóns desta situación é a baixa taxa de natalidade que se rexistra en toda a comunidade galega, e que tamén afecta aos concellos de Arzúa, Boimorto, O Pino e Touro.

A2. Baixa inserción laboral das mulleres.

Na comarca de Arzúa a participación das mulleres no mercado de traballo é substancialmente menor que a dos homes. Trala consulta nas fontes estatísticas secundarias do ano 2017, observamos que é **a comarca que rexistra a porcentaxe máis baixa de mulleres afiliadas de toda a provincia**. Pero aínda máis, a diferenza entre homes e mulleres nas afiliacións á seguridade social é de 11 puntos porcentuais, sendo 2,84 a media provincial. Esta baixa inserción laboral das mulleres deriva nunha excesiva dependencia económica, o que dificulta o seu empoderamento non só económico, senón tamén social. Detrás da menor inserción no mercado laboral das mulleres e da maior precariedade dos traballos destas (maior temporalidade, parcialidade, etc.), 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.

A3. Baixo nivel de formación da poboación.

Segundo os datos do último Censo de Poboación do IGE, **o 17,1% da poboación da comarca é analfabeta ou non ten estudos**, situándose a media provincial 6 puntos por baixo, nun 11%. Pola contra, é significativa a porcentaxe de persoas que dentro da comarca posúen estudos superiores, que acada soamente un 7,2%, obtendo o total da provincia un 15,5%. É presumible que o baixo nivel de formación condicione a incorporación ao mercado laboral da poboación do territorio.

A4. Alto índice de penalizacións profesionais ao ter parella, casarse e/ou ter 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 cuestións, 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 área da Coruña Suroriental, á que pertence a comarca de Arzúa, a penalización á maternidade é unha das máis altas**. Así, o índice de penalizacións profesionais á maternidade das mulleres enquisadas é de 3,03 na área comarcal sendo na provincia de 2,86.

A5. Alto índice de envellecemento e de dependencia global.

A comarca de Arzúa presenta unha serie de características sociodemográficas concretas, que son tamén unha realidade no conxunto da comunidade galega. De feito, Galicia é a segunda comunidade

autónoma de España con maior índice de envellecemento², soamente por detrás de Asturias. Na comarca rexístranse uns **altos índices de envellecemento (249,61%) e de dependencia global (64,75%)**, situándose ambos por riba das medias provinciais, que son de 148% e do 55% respectivamente.

A6. Baixa taxa de denuncias de violencia de xénero.

Entendemos que **unha baixa taxa de denuncias apunta a unha escasa visibilización do problema**. É probable que este feito teña que ver co grao de ruralidade dos municipios da comarca, onde as manifestacións de situacións de maltrato poden verse moi condicionadas polas propias características das zonas rurais, como son: maior illamento e dispersión territorial, menor tamaño de poboación, dificultades de mobilidade, menos oportunidades de acceder a un emprego fóra do ámbito familiar, maior índice de envellecemento, menor anonimato, etc.

A taxa de denuncias por cada 1.000 mulleres que corresponde ao partido xudicial de Arzúa é de 15,66, a menor de toda a provincia.

Pola súa parte, segundo os datos da enquisa realizada a poboación, mentres que de maneira xeral 2 de cada 4 persoas enquisadas sinalan ter coñecemento da existencia dalgún caso de violencia de xénero no seu entorno, na Coruña Suroriental, á que pertence a comarca de Arzúa, ata 3 de cada 4 persoas declaran coñecer algún caso, polo que entendemos que hai gran parte de violencia contra as mulleres que se encontra invisibilizada.

A7. Baixa asunción das tarefas domésticas de coidados por parte dos homes.

Segundo os datos extraídos do cuestionario realizado á poboación en xeral, obsérvase que a percepción sobre a necesidade de “Implicar aos homes nas tarefas domésticas e de coidados” aumenta conforme diminúe o tamaño do concello, pois nos concellos grandes esta necesidade maniféstana tan só o 18,1%, nos concellos medianos o 26,1%, e nos concellos pequenos a percepcións sobre esta necesidade aumenta o 35,8%. **Na área comarcal da Coruña Suroriental, a diferenza entre o número de horas traballadas polas mulleres e polos homes en tarefas domésticas e de coidados é a maior da provincia, 1,3 horas, dedicando elas 2,6 horas e eles 1,3 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, polo que tamén se reflicte a presenza de estereotipos de xénero nas tarefas do fogar.

A8. 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 de Arzúa 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. É máis, a área comarcal da Coruña Suroriental, rexistra a taxa de desprazamentos en transporte público máis baixa da provincia da Coruña, cun 3,70%, sendo a media provincial de 16,70%.

² O índice de envellecemento expresa a relación entre a cantidade de persoas adultas maiores de 65 anos con respecto ás menores de 15 por 100 e o índice de dependencia global defínese como a proporción de persoas dependentes (menores de 16 anos e maiores de 64) sobre a poboación en idade de traballar (entre 16 e 64).

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, a área comarcal da Coruña Suroriental, á que pertence a comarca de Arzúa, presenta un dos índices de pervivencia de estereotipos sexistas máis altos da provincia. 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**. Tamén nas presentacións comarcais sinalouse esta pervivencia de estereotipos, que segundo informa o persoal técnico é máis acusada nas zonas máis rurais destes municipios.

A10. Escasa participación da poboación nas actividades dos concellos.

En todos os concellos da comarca coméntase que custa moito que a poboación participe nas diferentes actividades que se programan dende as entidades locais. Nomeadamente, isto acrecéntase se as accións realizadas tratan ben directamente ou de maneira transversal o tema da igualdade de xénero. Isto configúrase como unha ameaza porque non ser quen de implicar á poboación en actividades relacionadas con igualdade pode traer consigo unha falta de inversión en políticas públicas neste eido.

A11. 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 Coruña Suroriental rexístrase unha porcentaxe de persoas con ordenador moi por debaixo da media provincial, 55,97% fronte a 67,16%, sendo tamén menor á media a porcentaxe de persoas con acceso a internet, 66,45% 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 porcentuais con respecto ás mulleres.

A12. Especiais dificultades no acceso ao deporte das mulleres.

Segundo se comentou nas entrevistas ao persoal técnico e nas presentacións comarcais, no ámbito deportivo existe unha participación diferencial de homes e mulleres, debido a que **a maioría dos clubs deportivos da comarca unicamente rexistran categoría masculina**, e non feminina, o cal supón unha discriminación para aquelas rapazas e mulleres que desexen exercer unha determinada práctica deportiva. Isto trae como consecuencia, que no deporte federado exista unha invisibilidade das mulleres dentro da contorna.

A13. Escaseza de asociacións que traballen en prol da igualdade.

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. Sen embargo, na comarca de Arzúa encontrámonos con que **non se identificaron no territorio asociacións feministas ou de mulleres que traballen en prol da igualdade**.

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

VALORACIÓN DAS AMEAZAS	% de Moi importante
Perda de poboación	100%
Baixa inserción laboral das mulleres	100%
Baixo nivel de formación da poboación	100%
Alto índice de penalizacións profesionais ao casarse, ter parella e/ou fillos/as	100%
Alto índice de envellecemento e de dependencia global	100%
Baixa taxa de denuncias de violencia de xénero	100%
Baixa asunción das tarefas domésticas e de coidados por parte dos homes	75%
Escaseza de servizos de transporte público	75%
Alta pervivencia de roles e estereotipos de xénero	67%
Escasa participación da poboación nas actividades dos concellos	50%
Escaso emprego das novas tecnoloxías	25%
Especiais dificultades no acceso ao deporte das mulleres	25%
Escaseza de asociacións que traballen en prol da igualdade	25%

Todas as ameazas acadan un grao de importancia moi importante, sendo as que menos puntuación teñen na categoría “moi importante” o escaso emprego das novas tecnoloxías, as especiais dificultades no acceso das mulleres ao deporte e a escaseza de asociacións que traballan a prol da igualdade no territorio.

OPORTUNIDADES

01. 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.

02. 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 de Arzúa o **orzamento destinado** nesta mesma anualidade foi de **3.498.061,45 euros**, o que supón un 4,60% 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**.

03. 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 legislativo 2/2015, de 12 de febreiro, polo que se aproba o texto refundido das disposicións legais da

Comunidade Autónoma de Galicia en materia de igualdade; Lei 11/2007, de 27 de xullo, galega para a prevención e o tratamento integral de la violencia de xénero.

O4. Plan de formación anual da Deputación da Coruña dirixida ao persoal da propia Deputación e ás entidades locais.

A Deputación diseña 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 Cooperacións 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.**

O6. Importante rede de recursos de acollemento para mulleres vítimas de violencia de xénero e fillos/as.

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

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 entre a poboación das desigualdades de xénero nos últimos anos.

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 a priorización resultante do primeiro foro participativo:

VALORACIÓN DAS OPORTUNIDADES	% de Moi importante
Estratexias marco da Xunta de Galicia en materia de igualdade	100%
Plan de formación anual da Deputación da Coruña dirixida ao persoal da propia Deputación e ás entidades	100%
Existencia dun Protocolo de Coordinación e Cooperacións Institucional fronte a Violencia de Xénero da Comunidade Autónoma de Galicia	100%
Importante rede de recursos de acollemento para mulleres vítimas de violencia de xénero e fillos/as	100%
Maior sensibilización entre a poboación das desigualdades de xénero nos últimos anos	100%
Incremento dos orzamentos estatais, autonómicos e provinciais para Igualdade e Violencia de Xénero	75%
Incentivos e bonificacións á contratación laboral dos que son beneficiarias ás mulleres	25%
Desenvolvemento do Plan de transporte público de Galicia	25%

Na táboa anterior pode observarse moi claramente que hai dúas oportunidades ás que non se lle concede tanta importancia, e polo tanto, segundo as persoas que participaron nos foros de diagnose. Estas son os incentivos á contratación laboral das mulleres, e tamén a posta en marcha do plan de transporte público de Galicia. O resto de oportunidades valóranse como moi importantes en moita menor medida.

5. Conclusións: retos e estratexias

Trala análise e validación dos indicadores da DAFO, levouse a cabo un proceso de investigación cualitativa para dar conta daqueles retos que ten por diante a comarca de Arzúa 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. Establecer o CIM de Arzúa como centro de referencia e elemento dinamizador das políticas públicas de igualdade a nivel comarcal.
[Xeración de ideas e estratexias]
 - *Posta en marcha de puntos de atención ás mulleres que teñan como axente coordinador ao CIM de Arzúa, para a creación de servizos de proximidade.*
2. Coordinación entre o persoal técnico que traballa nas áreas de igualdade nos diferentes concellos da comarca.
[Xeración de ideas e estratexias]
 - *Creación de espazos de encontro para o persoal técnico dos concellos que traballa nas áreas de igualdade para a xeración de ideas innovadoras (reunións periódicas, encontros colaborativos, etc.).*
 - *Creación de espazos de encontro específicos para persoal político asignado ás áreas de igualdade e alcaldías para que coñezan que iniciativas se están desenvolvendo na comarca neste senso.*
 - *Establecer convenios de colaboración entre concellos da mesma comarca ou entre concellos limítrofes para desenvolver programas compartidos en materia de igualdade.*
3. Formación do persoal técnico e político dos concellos da comarca a través de cursos e encontros de carácter teórico – práctico.
[Xeración de ideas e estratexias]
 - *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.*
 - *Aposta por formación especializada aplicable ao traballo en prevención de violencia de xénero e igualdade nas entidades locais, impartida por colexios profesionais e outros axentes específicos que desempeñan a súa labor neste eido.*
4. Reforzar a coordinación interinstitucional para o tratamento e intervención en casos de violencia de xénero.
[Xeración de ideas e estratexias]
 - *Aposta por formación especializada aplicable ao traballo en prevención de violencia de xénero e igualdade nas entidades locais, impartida por colexios profesionais e outros axentes específicos que desempeñan a súa labor neste eido.*
 - *Impulsar protocolos e 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.).*
5. Incrementar os orzamentos destinados a políticas municipais de igualdade.
[Xeración de ideas e estratexias]
 - *Asignación de partidas específicas para igualdade dentro do Plan Único da Deputación da Coruña.*

